

Le Conseil d'Administration de l'Université réuni en formation plénière le 05 juillet 2024

DÉLIBÉRATION – CA-2024-RESSOURCES HUMAINES-35

RENDUE EXÉCUTOIRE LE :

Date de transmission :

Date de réception rectorat :

01 JUIL. 2024
01 JUIL. 2024
01 JUIL. 2024

UNIVERSITÉ PARIS-EST CRÉTEIL VAL DE MARNE - UPEC
Direction des Affaires Juridiques et Générales
Conseil et Commissions
61, Avenue du Général de Gaulle
94010 CRÉTEIL Cedex
Tél. : 01.45.17.10.31

PORTANT APPROBATION DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE

- VU** le code de l'éducation ;
- VU** les statuts de l'Université Paris-Est Créteil Val de Marne (UPEC) approuvés par arrêté du ministre de l'éducation nationale en date du 14 novembre 1985, dans leur version issue des modifications approuvées en Conseil d'administration du 24 novembre 2023 ;
- VU** la délibération du Conseil d'administration en date du 07 septembre 2022 par laquelle Monsieur Jean-Luc Dubois Randé a été élu Président de l'université Paris-Est Créteil Val de Marne ;
- VU** la présentation du rapport social unique adossée à la présente délibération ;

Le Conseil d'administration de l'Université Paris-Est Créteil Val de Marne, après en avoir délibéré, décide :

ARTICLE 1 :

D'approuver le rapport social unique tel que défini dans le document annexé à la présente délibération.

ARTICLE 2 :

La présente délibération sera transmise au Recteur Chancelier des Universités. Elle sera publiée conformément aux dispositions relatives à la publication des actes à caractère réglementaire de l'Université Paris-Est Créteil Val-de-Marne.

La directrice générale des services est en charge d'exécuter la présente délibération.

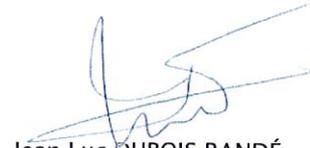
Fait à Créteil, le 05 juillet 2024

Le Vice-Président du Conseil d'Administration



Amilcar BERNARDINO

Le Président de l'Université



Jean-Luc DUBOIS-RANDÉ

Le Conseil d'Administration de l'Université réuni en formation plénière le 05 juillet 2024

**ADOPTÉE À L'UNANIMITÉ DES 26
MEMBRES PRÉSENTS OU REPRÉSENTÉS**

Modalités de recours : La présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir dans un délai de deux mois à compter de sa publication et de sa transmission au Recteur d'académie.

Rapport social unique 2023



EDITO

Au-delà de l'obligation qui nous est faite de produire annuellement un RSU, un Rapport Social Unique, ce document annuel, en fournissant une photographie chiffrée de notre université, nous invite à poser un regard sur certaines de nos préoccupations comme l'égalité Femmes/Hommes en fournissant des données genrées, par exemple, ou notre politique inclusive en présentant notre politique handicap, etc.

Ces données permettront d'éclairer la formalisation de notre futur schéma directeur des ressources humaines comme la définition de notre politique sociale, managériale, inclusive.

Ce RSU contribue ainsi à une meilleure connaissance de l'UPEC dans son ensemble et tout particulièrement des personnels qui y travaillent quotidiennement, de leurs statuts, de leurs carrières, de leurs rémunérations, de leurs conditions d'exercice, etc.

En un mot, tout ce qui fait leur vie professionnelle. C'est pourquoi je souhaite remercier très sincèrement toutes celles et ceux qui y ont contribué.

Jean Luc Dubois-Randé
Président de l'UPEC



Le RSU, par une succession de tableaux de données et de graphiques produit à une date précise, en l'occurrence au 31 décembre 2023, présente des informations sur l'emploi, la formation, la mobilité, les rémunérations, les conditions d'hygiène et de sécurité, les relations professionnelles, etc.

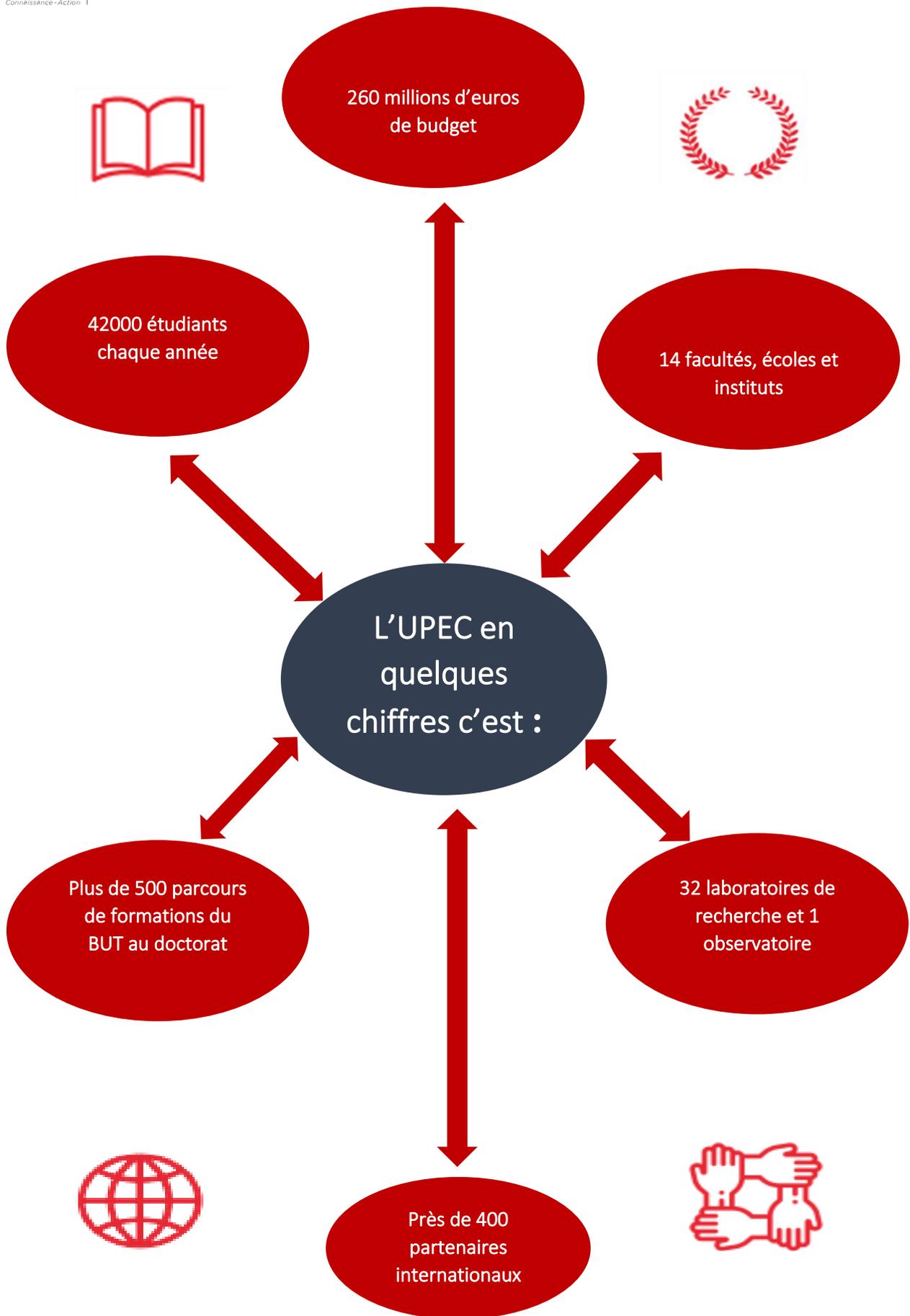
Il fournit ainsi un ensemble de données permettant une meilleure compréhension de l'établissement et contribue à une réflexion sur les orientations futures et perspectives d'évolution de notre université.

La version finale du RSU sera, comme chaque année, mise à disposition de toute personne ou institution qui en fera la demande.

La collecte de ces données et la constitution de ce rapport représentent un travail conséquent. Je souhaite donc vivement remercier toutes celles et tous ceux qui ont contribué à son élaboration et qui ont su faire évoluer son contenu.

Marie Garapon
Directrice Générale des services





1. EMPLOIS, EFFECTIFS ET ETPT	7
EMPLOIS REMUNERES EN ETPT AU 31/12/2023.....	8
EFFECTIFS EN ETPT AU 31/12 PAR CATEGORIE, POSITION STATUTAIRE ET GENRE	9
EFFECTIFS PHYSIQUES AU 31/12	9
EFFECTIFS PHYSIQUES AU 31/12 PAR CATEGORIE, POSITION STATUTAIRE ET GENRE.....	10
EFFECTIFS PHYSIQUES AU 31/12 PAR POPULATION.....	11
EFFECTIFS PHYSIQUES AU 31/12 PAR STATUT	12
EFFECTIFS PHYSIQUES AU 31/12 PAR CORPS	15
REPARTITION DES ENSEIGNANTS CHERCHEURS (PR ET MCF) PAR SECTION CNU	16
EFFECTIFS PHYSIQUES PAR TRANCHE D'AGE	20
EFFECTIFS PHYSIQUES PAR TRANCHE D'AGE ET SELON LA CATEGORIE DES AGENTS (HORS APPRENTIS).....	21
L'AGE MOYEN DES EFFECTIFS.....	22
L'AGE MEDIAN DES EFFECTIFS	23
REPARTITION DES EFFECTIFS PAR TRANCHE D'ANCIENNETE.....	24
REPARTITION DES EFFECTIFS PAR STRUCTURE	26
AGENTS EN CDI (CONTRAT A DUREE INDETERMINEE) AU 31/12	27
ZOOM SUR LES LIEUX D'HABITATIONS DES AGENTS DE L'UPEC	28
2. RECRUTEMENT	33
NOMBRE D'AGENTS NOUVELLEMENT RECRUTES AU COURS DE L'ANNEE 2023.....	34
REPARTITION DES AGENTS RECRUTES PAR STATUT	35
NOMBRE D'ENSEIGNANTS RECRUTES AU COURS DE L'ANNEE 2023	35
NOMBRE D'AGENTS BIATSS RECRUTES AU COURS DE L'ANNEE 2023	37
NOMBRE DE MEMBRES DE JURYS DE CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS	41
3. REMUNERATIONS	43
MASSE SALARIALE DE L'ETABLISSEMENT EN EUROS.....	44
DISTRIBUTION DES REMUNERATIONS BRUTES.....	47
VERSEMENT EXCEPTIONNEL DE LA PRIME DE FIN D'ANNEE – 2023.....	49
MONTANT (BRUT) DES COURS COMPLEMENTAIRES REMUNERES EN 2023.....	50
4. PARCOURS PROFESSIONNELS	51
NOMBRE DE POSTES PUBLIES VACANTS ET POURVUS – ENSEIGNANTS	52
NOMBRE DE POSTES POURVUS APRES PUBLICATION EN 2023 – ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS.....	52
NOMBRE D'AGENTS PROMOUVABLES A L'AVANCEMENT DE GRADE – ENSEIGNANTS (PROFESSEURS DES UNIVERSITES ET MAITRES DE CONFERENCES).....	53
NOMBRE D'AGENTS PROMOUVABLES A L'AVANCEMENT DE GRADE – ENSEIGNANTS (PU-PH ET MCF-PH ET MEDECINE GENERALE)...	53
NOMBRE DE POSTES PUBLIES COMME VACANTS ET POURVUS - BIATSS	57
NOMBRE D'AGENTS PROMOUVABLES ET PROMUS BIATSS – UPEC 2023	57
NOMBRE D'AGENTS PROMOUVABLES ET PROMUS SUR TABLEAU D'AVANCEMENT (TA) – PAR FILIERE	58
NOMBRE D'AGENTS PROMOUVABLES ET PROMUS A LA LISTE D'APTITUDE (LA) BIATSS – PAR FILIERE	59
NOMBRE DE CONCOURS OU EXAMENS PROFESSIONNELS OUVERTS A L'UPEC (BIATSS).....	60
NOMBRE DE FONCTIONNAIRES AYANT CONNUS UNE REUSSITE A UN CONCOURS OU EXAMEN PROFESSIONNEL (BIATSS).....	61
ACCOMPAGNEMENTS PROFESSIONNELS EN MOBILITE CARRIERE	62
5. FORMATION	65
NOMBRE D'AGENTS EN FORMATION 2023	66
NOMBRE DE JOURS DE FORMATION - 2023	67
THEMES DE FORMATIONS SUIVIS – 2023.....	68
DEMANDES DE CONGE DE FORMATION – 2023	69
LES DEPENSES DE FORMATION - 2023	71

6. SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL	73
ABSENCES POUR RAISONS DE SANTE : NOMBRE DE JOURS D’ABSENCE PAR TYPE DE CONGES	74
NOMBRE D’ACCIDENTS DE TRAVAIL ET DE TRAJET	74
CAUSES ET NATURES DES ACCIDENTS	77
NOMBRE D’AGENTS A TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE RECENSES AU 31/12	77
NOMBRE D’ACTES DE VIOLENCE ET DE VICTIMES AU COURS DE L’ANNEE 2023	78
PROTECTION FONCTIONNELLE 2023	78
7. ORGANISATION DU TRAVAIL	79
REPARTITION DES EFFECTIFS EN FONCTION SELON LE CYCLE DE TRAVAIL AU 31/12	80
AGENT A TEMPS PARTIEL 2023.....	80
TELETRAVAIL ET TRAVAIL A DISTANCE	82
NOMBRE DE JOURS DE CONGES PRIS PAR MOTIFS AU COURS DE L’ANNEE 2023	85
LES COMPTES EPARGNE-TEMPS (CET) OUVERTS AU 31/12	85
LES COMPTES EPARGNE-TEMPS OUVERTS EN 2023	86
COMPTES EPARGNE-TEMPS : MONTANT ET NOMBRE DE JOURS INDEMNISES – 2023	87
DONS DE JOURS AU COURS DE L’ANNEE 2023	88
ABSENCES AU TRAVAIL POUR RAISONS DE SANTE	89
8. ACTION SOCIALE	91
L’ACTION SOCIALE EST MISE EN ŒUVRE PAR LE SERVICE VIE DES PERSONNELS (SVP).....	92
MONTANT DES PRESTATIONS SOCIALES VERSE AUX AGENTS	93
NOMBRE D’AGENTS BENEFICIAIRES DES PRESTATIONS SOCIALES EN 2023.....	94
MONTANT VERSE POUR LA PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRES DES AGENTS – 2023	97
EXTRAIT DU RAPPORT DE LA MEDECINE DU TRAVAIL	99
9. DIALOGUE SOCIAL	101
PRESENTATION DU COMITE SOCIAL D’ADMINISTRATION (CSA).....	102
NOMBRE DE REPRESENTANTS DU PERSONNEL AU CSA.....	103
NOMBRE DE REUNIONS DU CSA EN 2023	103
10. DISCIPLINE	105
NOMBRE D’AGENTS SANCTIONNES AU COURS DE L’ANNEE 2023	106
GLOSSAIRE	107

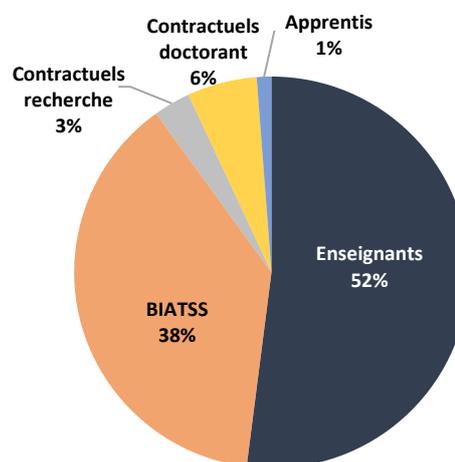
1. EMPLOIS, EFFECTIFS et ETPT

Emplois rémunérés en ETPT au 31/12/2023

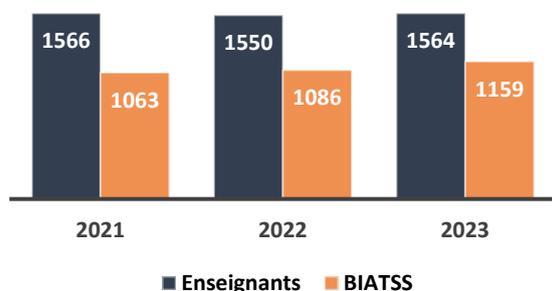
ETPT : L'équivalent temps plein travaillé est l'unité de mesure des emplois par rapport à la quotité de travail et la période d'activité. Elle est l'unité utilisée dans le calcul des plafonds d'emplois dans le cadre de la loi organique relative aux lois de finances (LOLF).

Répartition des effectifs en ETPT au 31/12 /2023

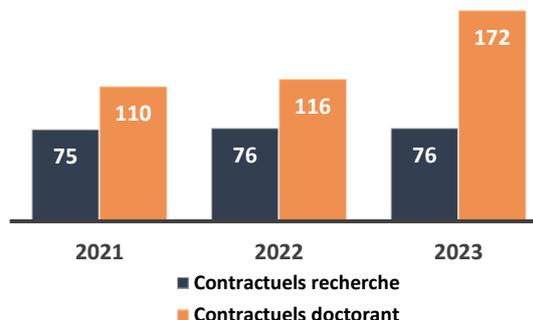
Effectifs (En ETPT)	2021	2022	2023
Enseignants	1566	1550	1564
BIATSS	1063	1086	1159
Contractuels recherche	75	76	76
Contractuels doctorant	110	116	172
Apprentis	25	30	36
Total	2839	2904	3007



Evolution des emplois BIATSS/Enseignants



Evolution des emplois contractuels recherche/doctorant



Le nombre d'ETPT progresse de 3,5% entre le 31 décembre 2023 et le 31/12/2022, soit + 103 unités, à noter :

- ⇒ + 56 doctorants. En 2023 l'ensemble des doctorants sont gérés par l'UPEC.
- ⇒ + 06 apprentis avec la volonté de revenir à 30 à la rentrée 2024.
- ⇒ + 73 agents BIATSS dont 33 au titre des grands projets

Pour rappel les grands projets en cours :

ERASME - COOKINUM - CMQ SANTE - CMQ BTP - ASDERS - CAPE EU - EUR LIVE - EUR FRAPP AURORA

D'autres sont à venir : CMQ Artisan de l'image, etc.

Effectifs en ETPT au 31/12 par catégorie, position statutaire et genre

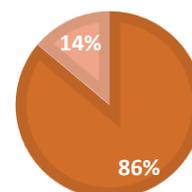
	Femmes		Hommes		Total
	Fonctionnaires	Contractuels	Fonctionnaires	Contractuels	
Catégorie A	703	425	723	386	2237
Catégorie B	168	74	53	40	335
Catégorie C	161	98	89	51	399
Sous-total	1032	597	865	477	2971
Apprentis	/	11	/	25	36
Total	1032	608	865	502	3007

- ⇒ 71% des ETPT au 31/12/2023 relèvent de la catégorie A, 12% de la catégorie B et 17% de la catégorie C.
- 61 % des personnels étant des enseignants-chercheurs, enseignants, doctorants ou contrat de recherche relevant uniquement de la catégorie A

Répartition des emplois par plafond d'emploi (en ETPT)

Effectifs au 31/12 (en ETPT)	Plafond 1	Plafond 2	Total
	2590	417	3007

RÉPARTITION PLAFOND D'EMPLOIS AU 31/12



■ plafond 1 ■ plafond 2

Dans le cadre des RCE (Responsabilité et Compétences Elargies), les emplois de l'UPEC sont répartis en deux plafonds d'emplois : un plafond d'emplois dit « Etat » (plafond 1) et un plafond d'emplois dit « Etablissement » (plafond 2).

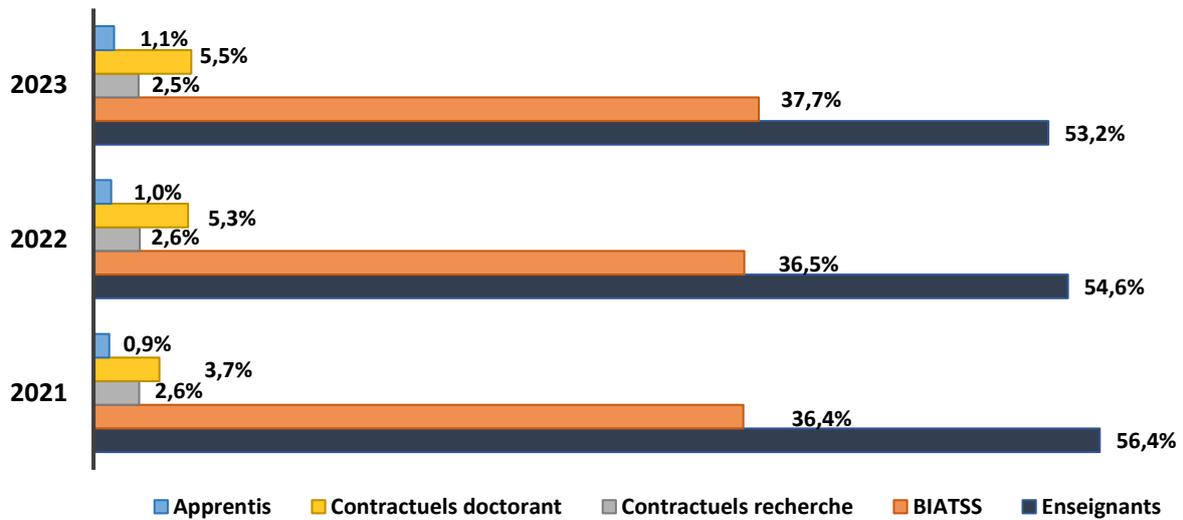
Le 1^{er} plafond correspond aux seuls emplois financés, en totalité ou partiellement par l'Etat. Le second correspond aux emplois financés par l'établissement. Ils sont votés par le conseil d'administration au moment du vote du budget de l'université.

Dans le 2nd plafond, sont recensés les emplois créés sur la base de financement externe (projets, conventions, etc.) et ceux financés sur les fonds propres de l'université. En interne les fonds propres de l'université comprennent le budget en central et les dotations aux composantes.

Effectifs physiques au 31/12

Population	2021	2022	2023
Enseignants	1680	1668	1668
BIATSS	1085	1114	1181
Contractuels recherche	76	79	77
Contractuels doctorant	110	162	172
Apprentis	26	30	36
Total	2977	3053	3134

Répartition des effectifs par type de population



Les effectifs physiques de l'établissement connaissent une évolution de +81 agents au 31/12/2023 par rapport à l'année précédente, soit une hausse de 2,7%.

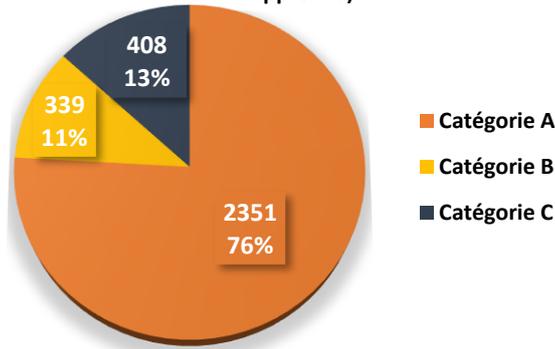
Le nombre d'enseignants étant stable, l'augmentation du nombre d'agents au 31/12 est due, d'une part aux contractuels doctorants (+6,2%) et d'autre part aux agents BIATSS (+ 6%). La progression de ces derniers relève principalement :

- ✓ De 19 créations de postes votées en campagne d'emplois 2023
- ✓ De 32 créations au titre des grands projets

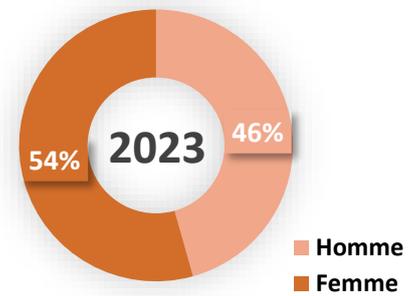
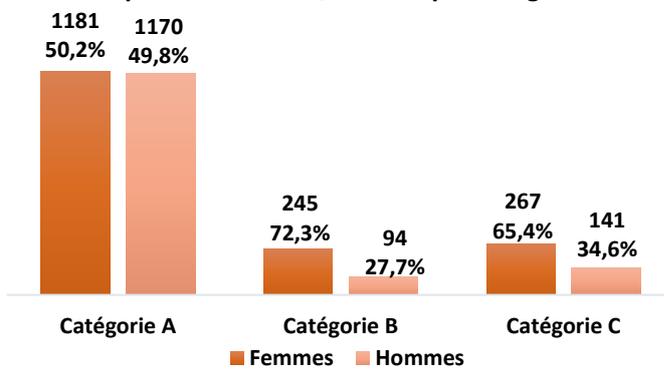
Effectifs physiques au 31/12 par catégorie, position statutaire et genre

	Femmes		Hommes		Total
	Fonctionnaires	Contractuels	Fonctionnaires	Contractuels	
Catégorie A	729	452	741	429	2351
Catégorie B	171	74	54	40	339
Catégorie C	167	100	90	51	408
Sous-total	1067	626	885	520	3098
Apprentis	/	11	/	25	36
Total	1067	637	885	545	3134
	1704		1430		

Répartition des effectifs par catégorie (sans les apprentis)



Répartition Femme/Homme par catégorie

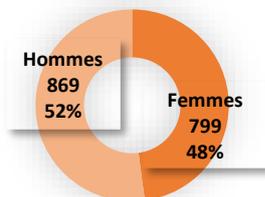


Au 31/12/2023, la part des femmes au sein de l’UPEC est supérieure à celle des hommes (54%). La répartition est identique à celle de l’année dernière.

On note que les femmes sont surreprésentées en catégorie B et C, respectivement 73% et 65%, et minoritaire en catégorie A.

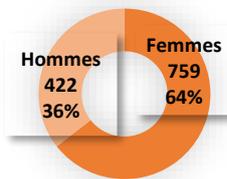
Effectifs physiques au 31/12 par population

Répartition F/H E et EC



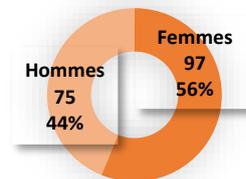
Femmes
Hommes

Répartition F/H BIATSS



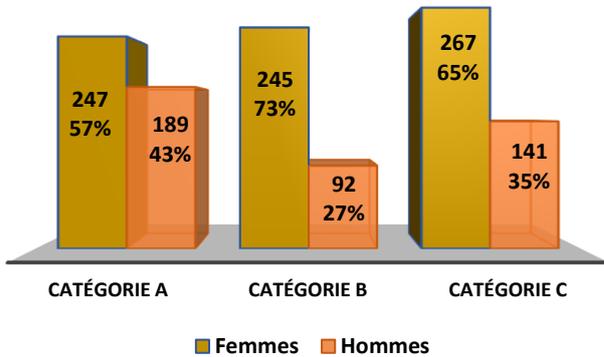
Femmes
Hommes

Répartition F/H contractuels doctorants

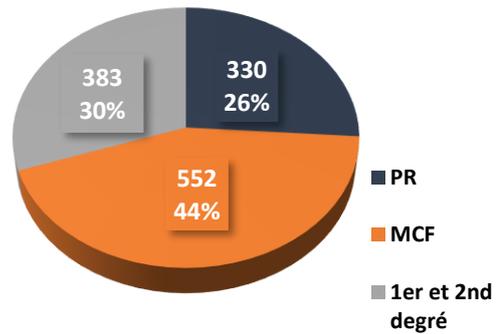


Femmes
Hommes

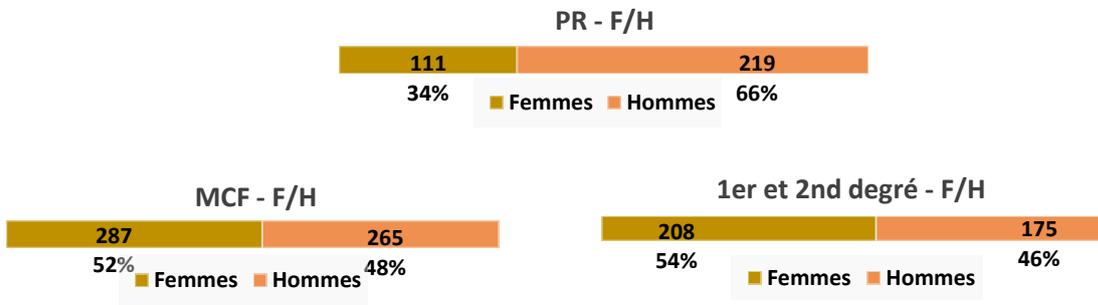
Répartition F/H BIATSS par catégorie



Répartition effectif total enseignants (titulaires)



Répartition des enseignants titulaires F/H

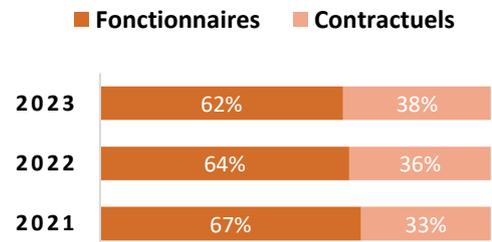


Au sein des populations BIATSS et Enseignante, il existe des disparités entre les femmes et les hommes. On constate :

- ⇒ Chez les BIATSS : une majorité de femmes (64%), y compris en catégorie A (57%)
- ⇒ Chez les enseignants titulaires : les femmes sont les plus représentées dans le 1^{er} et 2^d degré (54%) et les maîtres de conférences (52%) et très minoritaires chez les Professeurs des universités ou la répartition est de 1/3 -2/3.

Effectifs physiques au 31/12 par statut

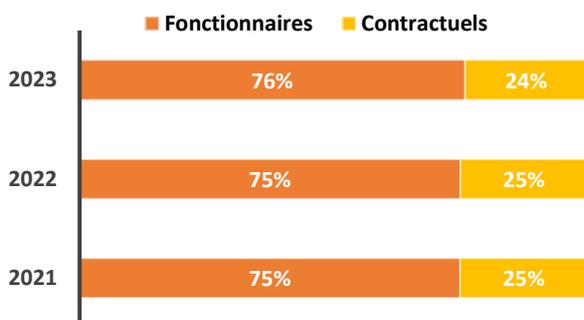
Population	2021	2022	2023
Fonctionnaires	1989	1947	1952
Contractuels	988	1106	1182
Total	2977	3053	3134



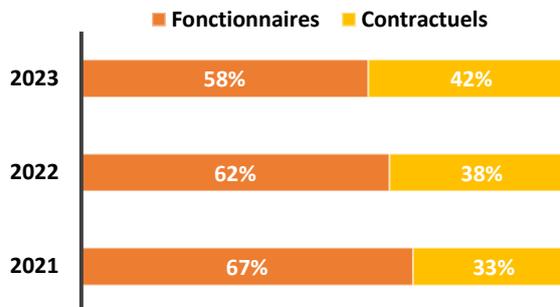
Répartition par statut UPEC 2023



ENSEIGNANTS



BIATSS



Evolution du nombre d'agents contractuels	2021	2022	2023	Evolution sur 1 an	Evolution sur 3 ans
BIATSS	355	418	494	18,2%	39,2%
Enseignants	421	417	403	-3,4%	-4,3%
Total	776	835	897	7,4%	15,6%

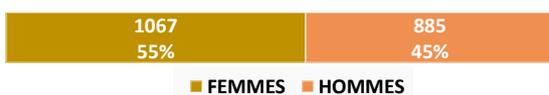
La proportion d'agents fonctionnaires est majoritaire à l'UPEC (62%). Toutefois la proportion d'agents contractuels progresse passant de 33% en 2021, à 36% en 2022 pour atteindre 38% en 2023.

Cela s'explique notamment par le fait qu'il n'y a eu aucune création de poste « Etat » depuis 2020. L'ensemble des emplois créés sont soit sur financement externe, soit sur fonds propre UPEC et relèvent donc d'emplois contractuels.

La proportion d'agents contractuels est stable sur 3 ans dans la population enseignante. Sa progression est due principalement :

- A la progression chez les BIATSS
- A l'augmentation des doctorants

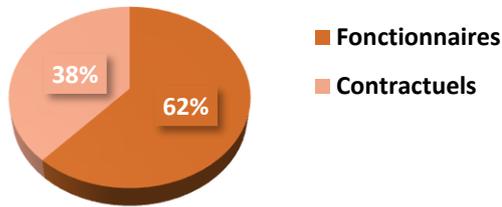
Répartition F/H - Fonctionnaires



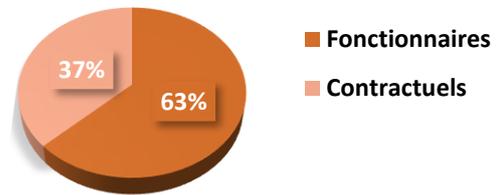
Répartition F/H - Contractuels



Part des hommes par statut -
2023

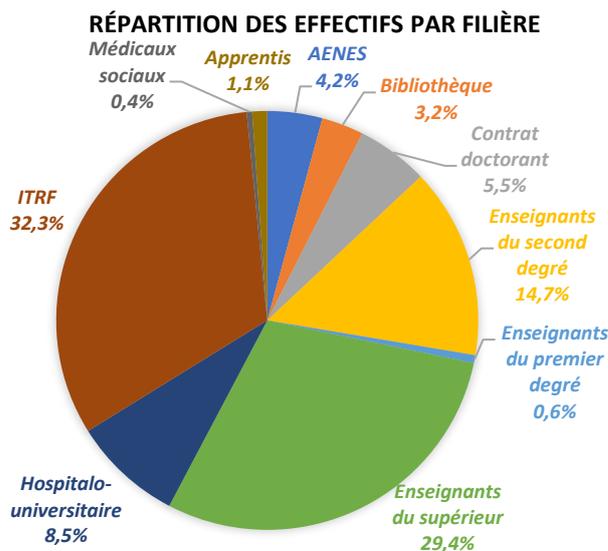


Part des femmes par statut -
2023



Effectifs physiques au 31/12 par population et filière

FILIERE	FEMMES	HOMMES	TOTAL
AENES	114	18	132
Bibliothèque	66	35	101
Contrat doctorant	97	76	173
Enseignants du second degré	245	216	461
Enseignants du premier degré	11	8	19
Enseignants du supérieur	437	485	922
Hospitalo-universitaire	105	160	265
ITRF	606	406	1012
Médicaux sociaux	12	1	13
Apprentis	11	25	36
TOTAL	1704	1430	3134



Les filières et corps les plus importants sont :

- ITRF chez les BIATSS et les corps les plus représentés sont dans l'ordre décroissant adjoint technique recherche et formation, technicien recherche et formation et ingénieur d'études
- Enseignants du supérieur côté enseignants et les corps les plus représentés sont dans l'ordre décroissant les maîtres de conférences, les professeurs des universités puis les professeurs d'universités-praticien hospitaliers.

Effectifs physiques au 31/12 par corps

Corps BIATSS	FEMMES	HOMMES	TOTAL
ADJ TECHNIQUE DE RECHERCHE ET FORMATION	193	113	306
ADJ. ADM DE L'EN ET DE L'ENS SUP	47	7	54
ADJOINT TECHNIQUE DES ETAB.ENS.	1	2	3
ADMINISTRATEUR EN ES ET RECHERCHE	1	0	1
AGENT COMPTABLE EPSCP	1	0	1
ASSISTANT INGENIEUR DE RECH ET FORMATION	49	47	96
ASSISTANT SERVICE SOCIAL ADMIN DE L'ETAT	1	0	1
ATTACHE D'ADMINISTRATION DE L'ETAT	13	2	15
BIBLIOTHECAIRE	11	4	15
BIBLIOTHECAIRE ASSISTANT SPECIALISE	23	9	32
CONSERVATEUR DES BIBLIOTHEQUES	5	2	7
CONSERVATEUR GENERAL DES BIBLIOTHEQUES	1	0	1
INFIRMIERE OU INFIRMIER	1	0	1
INFIRMIERS ENES CATEGORIE A	3	0	3
INGENIEUR DE RECHERCHE RF	33	31	64
INGENIEUR D'ETUDES	114	95	209
MAGASINIER DES BIBLIOTHEQUES	26	20	46
MEDECIN DE L'EDUCATION NATIONALE	4	0	4
PSYCHOLOGUE EDUCATION NATIONALE	2	1	3
SECRETAIRE ADMINISTRATIF	51	7	58
TECHNICIEN DE RECH ET FORMATION	171	75	246
APPRENTIS	11	25	36
Total BIATSS	762	440	1202

CORPS ENSEIGNANTS	FEMMES	HOMMES	TOTAL
ASSISTANT DE MEDECINE OU D'ODONTOLOGIE	61	51	112
CONSEILLER PRINCIPAL D'EDUCATION	1	1	2
MAITRE DE CONF UNIV - PRATICIEN HOSPITALIER	16	10	26
MAITRE DE CONF UNIV DE MEDECINE GENERALE	1	3	4
MAITRE DE CONFERENCES	347	339	686
PROFESSEUR AGREGE	130	109	239
PROFESSEUR CERTIFIE	102	87	189
PROFESSEUR DE CHAIRE SUPERIEURE	1	4	5
PROFESSEUR D'EPS	4	12	16
PROFESSEUR DES ECOLES	11	8	19
PROFESSEUR DES LYCEES PROFESSIONNELS	8	7	15
PROFESSEUR DES UNIVERSITES	89	142	231
PROFESSEUR UNIVERSITES MEDECINE GENERALE	2	2	4
PROFESSEURS DES UNIV - PRATICIEN HOSPITALIER	25	94	119
PSYCHOLOGUE EDUCATION NATIONALE	1	0	1
CONTRACTUELS DOCTORANTS	97	75	172
CONTRACTUELS RECHERCHE	46	46	92
Total ENSEIGNANTS	942	990	1932

Répartition des enseignants chercheurs (PR et MCF) par section CNU

Discipline	Section CNU	FEMMES	HOMMES	TOTAL	%
Astronomie, astrophysique	Sciences	1	4	5	0,7%
Biologie cellulaire	Sciences	6	8	14	1,9%
Biologie des organismes	Sciences	1	1	2	0,3%
Informatique	Sciences	9	26	35	4,8%
Neurosciences	Sciences	2	0	2	0,3%
Physiologie	Sciences	8	9	17	2,3%
Energétique, génie des procédés	Sciences	5	14	19	2,6%
Chimie organique, minérale, industrielle	Sciences	3	7	10	1,4%
Structure et évolution de la Terre et des autres planètes	Sciences	3	4	7	1,0%
Milieux denses et matériaux	Sciences	3	8	11	1,5%
Biologie des populations et écologie	Sciences	4	7	11	1,5%
Enveloppe fluide du système Terre et autres planètes	Sciences	3	5	8	1,1%
Génie informatique, automatique et traitement du signal	Sciences	9	23	32	4,4%
Chimie théorique, physique, analytique	Sciences	6	2	8	1,1%
Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	Sciences	2	8	10	1,4%
Mathématiques appliquées et applications mathématiques	Sciences	12	17	29	4,0%
Biochimie et biologie moléculaire	Sciences	13	11	24	3,3%
Chimie des matériaux	Sciences	9	10	19	2,6%
Mécanique, génie mécanique, génie civil	Sciences	3	15	18	2,5%
Milieux dilués et optique	Sciences	1	1	2	0,3%
Mathématiques	Sciences	4	3	7	1,0%
Terre solide : géodynamique enveloppes supérieures	Sciences	1	0	1	0,1%
Sous-total		108	183	291	39,6%

Discipline	Section CNU	FEMMES	HOMMES	TOTAL	%
Sciences physico-chimiques et ingénierie appliquée	Santé	1	0	1	0,1%
Sciences biologiques, fondamentales et cliniques	Santé	1	0	1	0,1%
Sciences de la rééducation et de la réadaptation	Santé	2	1	3	0,4%
Sciences du médicament et des autres produits santé	Santé	0	1	1	0,1%
Sous-total		4	2	6	0,8%

Discipline	Section CNU	FEMMES	HOMMES	TOTAL	%
Sciences de l'information et de la communication	Pluridisciplinaire	6	4	10	1,4%
Sciences et techniques des activités physiques et sportives	Pluridisciplinaire	4	10	14	1,9%
Sciences de l'éducation et de la formation	Pluridisciplinaire	18	16	34	4,6%
Epistémologie, Histoire des sciences et des techniques	Pluridisciplinaire	1	1	2	0,3%
Sous-total		29	31	60	8,2%

Répartition des enseignants chercheurs (PR et MCF) par section CNU (suite)

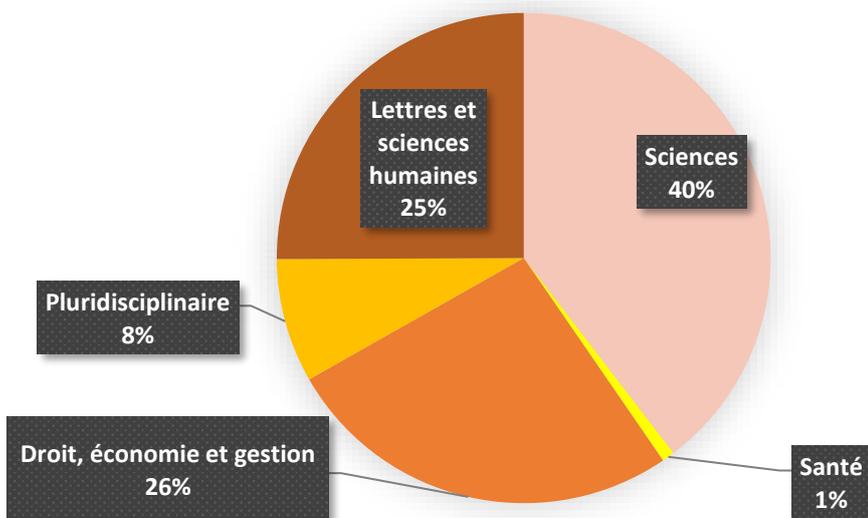
Discipline	Section CNU	FEMMES	HOMMES	TOTAL	%
Droit public	Droit, économie et gestion	17	14	31	4,2%
Histoire du droit et des institutions	Droit, économie et gestion	4	4	8	1,1%
Science politique	Droit, économie et gestion	3	3	6	0,8%
Sciences de gestion et du management	Droit, économie et gestion	39	32	71	9,7%
Sciences économiques	Droit, économie et gestion	15	23	38	5,2%
Droit privé et sciences criminelles	Droit, économie et gestion	16	23	39	5,3%
Sous-total		94	99	193	26,3%

Discipline	Section CNU	FEMMES	HOMMES	TOTAL	%
Architecture, Arts appliqués/ Plastiques/ Spectacle	Lettres et sciences humaines	2	0	2	0,3%
Etudes anglophones	Lettres et sciences humaines	22	4	26	3,5%
Etudes germaniques et scandinaves	Lettres et sciences humaines	4	3	7	1,0%
Etudes romanes	Lettres et sciences humaines	8	6	14	1,9%
Histoire et civilisations : histoire des mondes modernes, histoire du monde contemporain, de l'art, de la musique	Lettres et sciences humaines	8	6	14	1,9%
Philosophie	Lettres et sciences humaines	4	5	9	1,2%
Psychologie et ergonomie	Lettres et sciences humaines	4	4	8	1,1%
Sciences du langage : linguistique et phonétique	Lettres et sciences humaines	12	3	15	2,0%
Géographie physique, humaine, économique et régionale	Lettres et sciences humaines	13	7	20	2,7%
Histoire, civilisation, archéologie et art des mondes anciens	Lettres et sciences humaines	7	4	11	1,5%
Aménagement de l'espace, Urbanisme	Lettres et sciences humaines	11	11	22	3,0%
Langue et littérature française	Lettres et sciences humaines	9	4	13	1,8%
Sociologie, démographie	Lettres et sciences humaines	14	5	19	2,6%
Langues et littératures anciennes	Lettres et sciences humaines	1	1	2	0,3%
Langues et littératures arabes, chinoises, japonaises, hébraïques, et d'autres domaines linguistiques	Lettres et sciences humaines	1	0	1	0,1%
Littératures comparées	Lettres et sciences humaines	1	0	1	0,1%
Sous-total		121	63	184	25,1%
TOTAL		356	378	734	100%

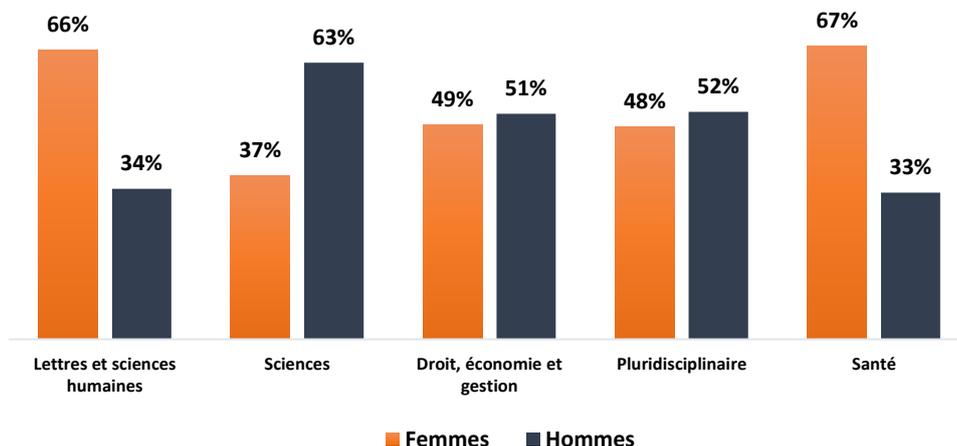
Répartition MCF/PR



Répartition des enseignants chercheurs par section CNU



Répartition des agents F/H par section CNU (titulaires)

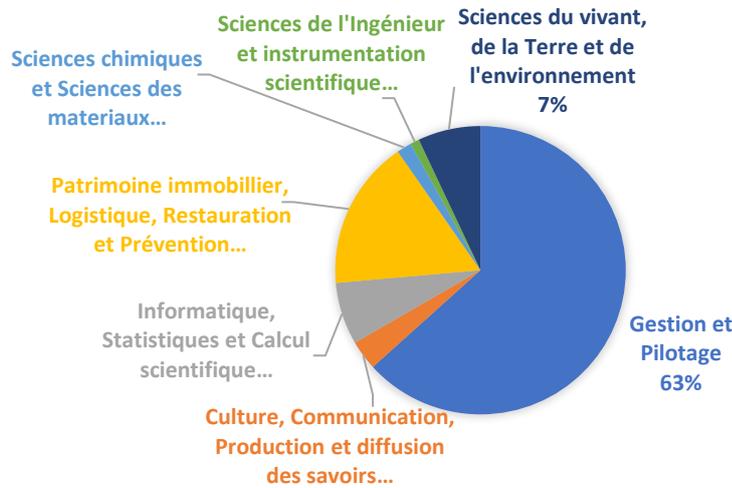


Les 3 sections les plus représentées sont les sciences, le droit-économie-gestion et lettres-sciences humaines. Les femmes sont surreprésentées en lettres-sciences humaines et inversement en sciences

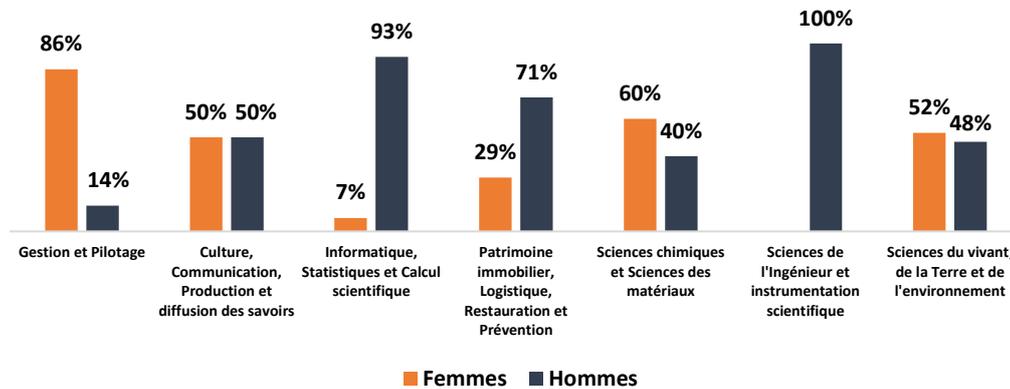
Répartition des agents BIATSS par BAP (titulaires de la filière ITRF uniquement)

BAP	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Gestion et Pilotage	329	52	381
Culture, Communication, Production et diffusion des savoirs	10	10	20
Informatique, Statistiques et Calcul scientifique	3	39	42
Patrimoine immobilier, Logistique, Restauration et Prévention	29	72	101
Sciences chimiques et Sciences des matériaux	6	4	10
Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	0	6	6
Sciences du vivant, de la Terre et de l'environnement	22	20	42
TOTAL	309	203	602

RÉPARTITION BIATSS TITULAIRES PAR BAP



Répartition des agents F/H par BAP (titulaires)



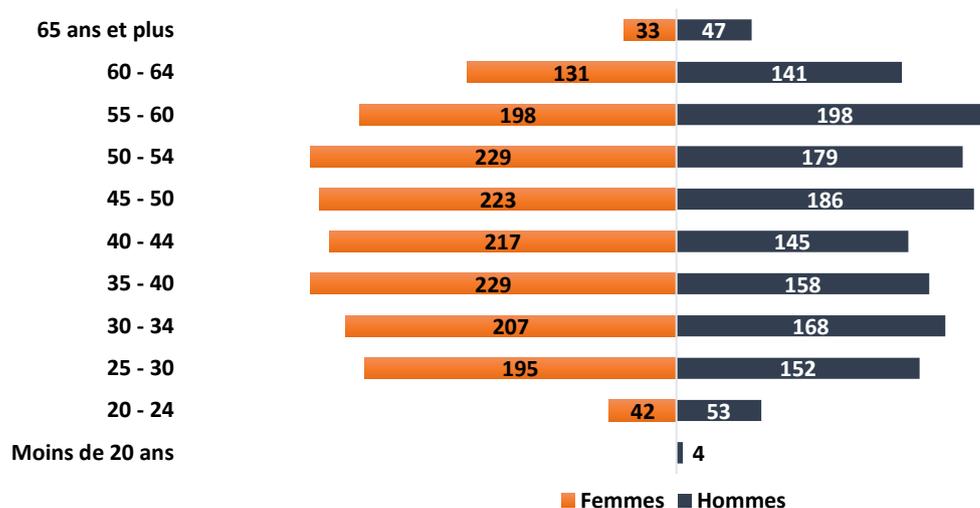
La BAP J Gestion et pilotage reste très majoritaire, suivi de la BAP G Patrimoine immobilier, Logistique, Restauration et Prévention

Les femmes sont très majoritaires en BAP J Gestion et Pilotage et très minoritaires en BAP E Informatique-statistique et calcul scientifique, en BAP C sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique et en BAP G Patrimoine immobilier-logistique restauration et prévention

Effectifs physiques par tranche d'âge

Nombre d'agents Par tranche d'âge	Femmes		Hommes		Total	Part sur total
	Contractuels	Fonctionnaires	Contractuels	Fonctionnaires		
Moins de 20 ans	0	0	4	0	4	0,13%
20 - 24	38	4	53	0	95	3,03%
25 - 29	180	15	140	12	347	11,07%
30 - 34	141	66	121	47	375	11,96%
35 - 39	96	133	69	89	387	12,34%
40 - 44	55	162	31	114	362	11,55%
45 - 59	45	178	37	149	409	13,05%
50 - 54	36	193	30	149	408	13,01%
55 - 59	24	174	24	173	395	12,63%
60 - 64	19	112	30	111	272	8,68%
65 ans et plus	3	30	6	41	80	2,55%
Total	637	1067	545	885	3134	100%

Effectifs physiques par tranche d'âge - 2023



Effectifs physiques par tranche d'âge et selon la catégorie des agents (hors apprentis)

Nombre d'agents Par tranche d'âge	Catégorie A		Total A	Catégorie B		Total B	Catégorie C		Total C	Total
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		
Moins de 20 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20 - 24	18	22	40	5	4	9	12	10	22	71
25 - 29	157	120	277	17	15	32	18	13	31	340
30 - 34	139	139	278	35	15	50	32	14	46	374
35 - 39	161	132	293	32	7	39	36	19	55	387
40 - 44	156	131	287	27	4	31	34	10	44	362
45 - 59	158	160	318	35	14	49	30	12	42	409
50 - 54	162	152	314	39	10	49	28	17	45	408
55 - 59	123	161	284	31	15	46	44	21	65	395
60 - 64	85	112	197	19	9	28	27	20	47	272
65 ans et plus	22	41	63	5	1	6	6	5	11	80
Total	1181	1171	2351	245	94	339	267	1406	408	3098

Chiffres comprenant les 3098 agents de l'établissement sans les apprentis

Les tranches d'âge entre 25 et 60 ans sont homogènes à raison de 12-13%.

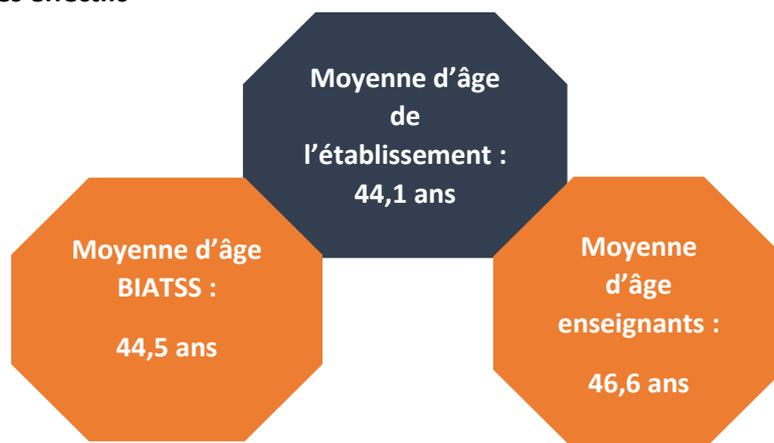
Les agents fonctionnaires sont plus représentés au sein des classes d'âges les plus avancées (à partir de 40 ans) et les contractuels sont très représentés dans les classes d'âges 25-35 ans.

La répartition femme/homme est homogène avant 60 ans et se différencie après 60 ans où la proportion de femmes est inférieure à celles des hommes.

Il est à noter que :

- Près d'1/4 des agents ont 55 ans et plus et auront donc atteint l'âge de la retraite d'ici 10 ans. Parmi ces agents les 3/4 sont des agents de catégorie A et 40 % sont des agents BIATSS ;
- 1/4 des agents ont entre 45-54 ans.

L'âge moyen des effectifs



Age moyen par population	Femmes	Hommes	Age moyen
Enseignants	45,6	47,5	46,6
BIATSS	44,7	44,1	44,5
Contractuels recherche	30,8	34,3	32,6
Contractuels doctorant	26,9	27	26,9
Apprentis	23,8	21,8	22
Total	43,6	44,6	44,1



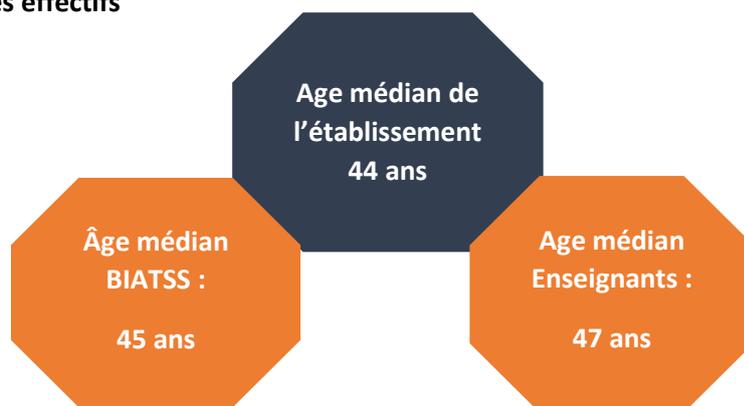
Moyenne d'âge	Femme	Homme	Age moyen
Catégorie A	43,3	45,2	44,2
Catégorie B	44,8	43,1	44,3
Catégorie C	44,8	45,1	44,9

Chiffres comprenant les 3098 agents de l'établissement sans les apprentis

Age moyen par population	2021		2022		2023	
	Fonctionnaires	Contractuels	Fonctionnaires	Contractuels	Fonctionnaires	Contractuels
Enseignants	48,5	39	48,9	38,9	49,2	38,2
BIATSS	47,7	37,4	48,23	37,8	48,7	38,7
Contractuels recherche		31,9		32		32,9
Contractuels doctorant		26,2		26,6		26,9
Apprentis		21,1		21,4		22,4
Total	48,2	36	48,7	35,7	49	35,9

En moyenne, les hommes sont plus âgés de 1 an que les femmes au sein de l'UPEC. La moyenne d'âge progresse chez les fonctionnaires (+0.8% an sur 3 ans) et reste stable chez les contractuels. Les femmes sont plus jeunes que les hommes sauf au sein de la catégorie C.

L'âge médian des effectifs



Age médian par population	Femmes	Hommes	Age médian
Enseignants	45	48	47
BIATSS	45	46	45
Contractuels recherche	30	32	31
Contractuels doctorant	26	26	26
Apprentis	23	21	22
Total	44	45	44



Age médian	2023	
	Fonctionnaires	Contractuels
Enseignants	49	34
BIATSS	50	37
Contractuels recherche		31
Contractuels doctorant		26
Apprentis		22
Age médian	50	33

Par ailleurs, l'âge médian est quasiment identique dans chaque catégorie. Il est de 45 ans pour les catégories A et C et de 46 ans pour la catégorie B.

Répartition des effectifs par tranche d'ancienneté

Tranche d'ancienneté	2023					Total	%
	Enseignants	BIATSS	Contractuels recherche	Contractuels doctorants	Apprentis		
< 1 an	206	186	33	52	23	500	15,95%
Entre 1 et 2 ans	140	166	22	58	8	394	12,57%
Entre 2 et 3 ans	109	109	9	47	3	277	8,84%
Entre 3 et 5 ans	245	151	11	15	2	424	13,53%
Entre 6 et 9 ans	230	142	1	0	0	373	11,90%
Entre 10 et 14 ans	241	120	1	0	0	362	11,55%
Entre 15 et 19 ans	189	113	0	0	0	302	9,64%
Entre 20 et 24 ans	151	105	0	0	0	256	8,17%
Entre 25 et 29 ans	89	39	0	0	0	128	4,08%
Entre 30 et 34 ans	58	36	0	0	0	94	3,00%
Entre 35 et 39 ans	10	3	0	0	0	13	0,41%
>= 40 ans	0	11	0	0	0	11	0,35%
Total	1668	1181	77	172	36	3134	100%

Focus Enseignants et BIATSS

Tranche d'ancienneté	2023			
	Enseignants	% Enseignants	BIATSS	% BIATSS
< 1 an	206	12,35%	186	15,7%
Entre 1 et 2 ans	140	8,39%	166	14,1%
Entre 2 et 3 ans	109	6,53%	109	9,2%
Entre 3 et 5 ans	245	14,69%	151	12,8%
Entre 6 et 9 ans	230	13,79%	142	12,0%
Entre 10 et 14 ans	241	14,45%	120	10,2%
Entre 15 et 19 ans	189	11,33%	113	9,6%
Entre 20 et 24 ans	151	9,05%	105	8,9%
Entre 25 et 29 ans	89	5,34%	39	3,3%
Entre 30 et 34 ans	58	3,48%	36	3,0%
Entre 35 et 39 ans	10	0,60%	3	0,3%
>= 40 ans	0	0,00%	11	0,9%
Total	1668	100%	1181	100%

81 ATER au sein de la population enseignante au 31/12.

L'ancienneté moyenne de l'établissement est stable à 9 ans. On note que l'ancienneté médiane se situe dans la classe d'ancienneté 6-9 ans



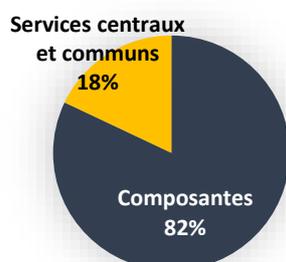
Focus Femmes et Hommes

2023				
Tranche d'ancienneté	Femmes	% Femmes	Hommes	% Hommes
< 1 an	284	16,7%	216	15,1%
Entre 1 et 2 ans	221	13,0%	173	12,1%
Entre 2 et 3 ans	160	9,4%	117	8,2%
Entre 3 et 5 ans	245	14,4%	179	12,5%
Entre 6 et 9 ans	200	11,7%	173	12,1%
Entre 10 et 14 ans	196	11,5%	166	11,6%
Entre 15 et 19 ans	154	9,0%	148	10,3%
Entre 20 et 24 ans	122	7,2%	134	9,4%
Entre 25 et 29 ans	65	3,8%	63	4,4%
Entre 30 et 34 ans	42	2,5%	52	3,6%
Entre 35 et 39 ans	8	0,5%	5	0,3%
>= 40 ans	7	0,4%	4	0,3%
Total	1704	100%	1430	100%

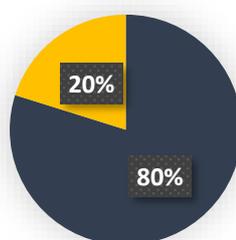
L'effectif physique total au 31 décembre par affectation et type de population

Affectation	2021			2022			2023		
	Fonctionnaires	Contractuels	Total	Fonctionnaires	Contractuels	Total	Fonctionnaires	Contractuels	Total
Composantes	1674	808	2482	1635	907	2542	1651	920	2570
Services centraux et communs	313	180	493	310	199	509	300	262	563
Autres (COMUE)	2		2	2		2	1		1
Total	1989	988	2977	1947	1106	3053	1952	1182	3134

Répartition des effectifs entre composantes et services centraux 2023

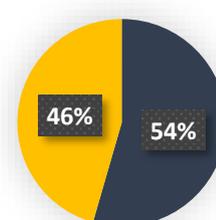


Répartition des agents contractuels affectés à l'UPEC



■ Composantes
■ Services centraux

Répartition des agents BIATSS affectés à l'UPEC



■ Composantes
■ Services centraux

Répartition des effectifs par structure

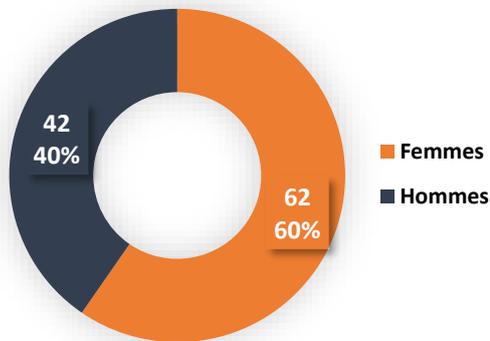
Affectation		2023				
Nombre agents par population	Enseignants	BIATSS	Contractuels recherche	Contractuels doctorant	Apprentis	Année 2023
Total	1668	1181	77	172	36	3134
Composantes						
EPISEN	15	8	0	0	0	23
INSPE	277	103	0	0	1	381
UFR AEI et IPAG	74	26	0	1	0	101
UFR de droit	103	24	0	9	0	136
UFR LLSH	174	43	3	34	1	255
UFR de Santé	301	150	47	46	4	548
UFR de Sciences et technologies (FST)	192	76	14	48	0	330
UFR de Sciences éco et gestion (FSEG)	52	23	2	14	0	91
SESS-STAPS	97	32	1			130
IAE Paris-Est	62	11	0	0	0	73
IUT Créteil Vitry	126	50	5	14	0	195
IUT Sénart Fontainebleau	151	69	0	0	5	225
OSU-EFLUVE	0	5	0	0	0	5
Ecole d'Urbanisme de Paris	28	14	4	4	1	51
Ecole internationale d'Etudes Politiques	15	8	0	0	1	24
Ecole doctorale	0		0	2	0	2
COMUE		1			0	1
Sous-total	1667	643	76	172	13	2571
Services centraux et communs						
Centre d'Innovation et de Développement Pédagogique (CIDP)		14			2	16
Direction des études et de la Vie étudiante (DEVE)		53			2	55
Direction de la Formation Professionnelle (DIFPRO)		29			2	31
Direction de la Recherche et de la Valorisation (DRV)		24	1		0	25
Direction générale des services (DGS) / Présidence / Direction des affaires juridiques et générales (DAJG) / Service hygiène et sécurité		25			3	28
Direction des Ressources Humaines (DRH)		53			2	55
Direction du Patrimoine et du développement durable (DPDD)		59				59
Direction des systèmes d'information (DSI)		57			4	61
Direction des affaires financières (DAF)		27			6	33
Direction de la Communication (DIRCOM)		8			1	9
Direction des relations internationales (DRI)		14			0	14
Agence Comptable		29			0	29
Service vie des personnels (SVP)		4				4
Service de santé universitaire (SSU)	1	18			0	19
Direction de la transformation (DT)		16			1	17
Service commun de la documentation (SCD)		108			0	108
Sous-total	1	538	1	0	23	563

Les 3 plus importantes composantes en nombre d'agents sont la Santé, le FST et l'INSPE.

Parmi les services centraux, c'est d'abord le SCD qui possède le plus grand nombre d'agents, puis la DSI et la DPDD.

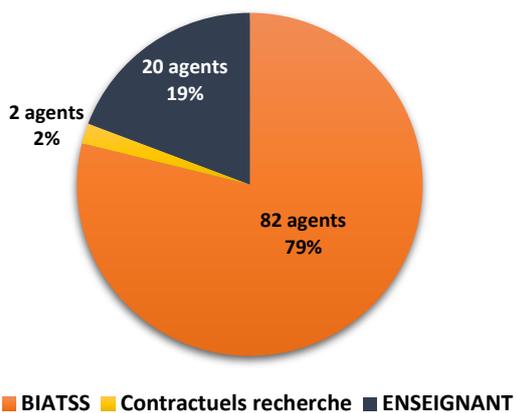
Agents en CDI (contrat à durée indéterminée) au 31/12

Répartition Femmes /Hommes des agents en CDI

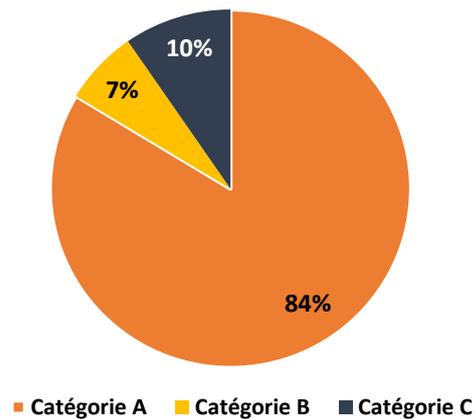


Au 31/12/2023, l'établissement comptait 104 agents en CDI, soit près de 9% des effectifs contractuels et un peu plus de 3% de l'effectif total pour la même période.
Parmi les agents en CDI, 60% sont des femmes.

Répartition des agents en CDI par population



Répartition des agents en CDI par catégorie

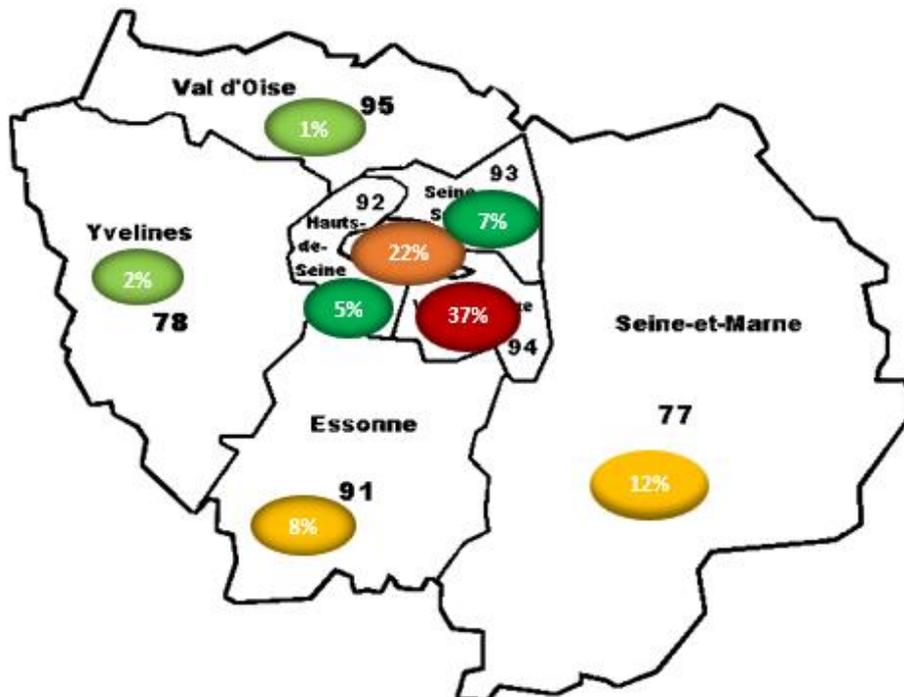
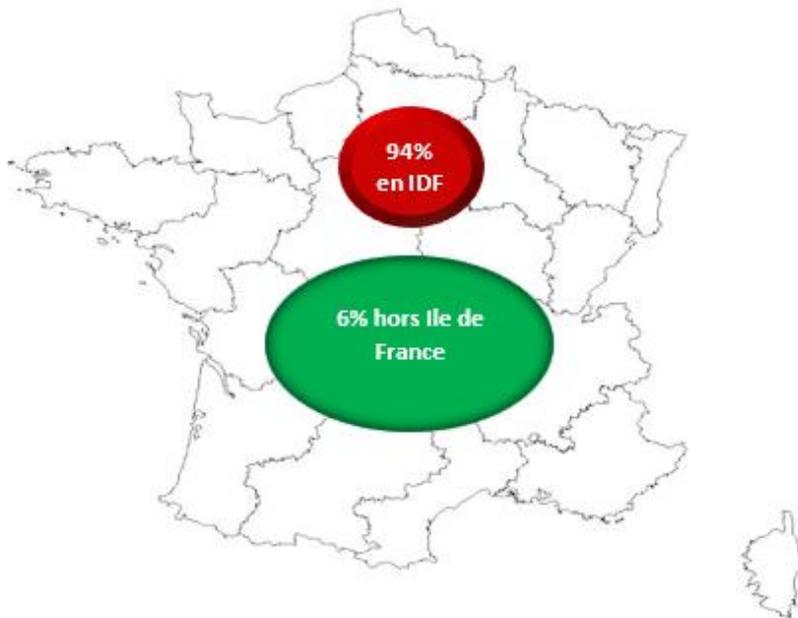


La grande majorité des agents en CDI sont des personnels BIATSS (79%)

De plus, parmi l'ensemble des catégories, la catégorie A représentait celle où figure le plus d'agents en CDI (84%).

Enfin, il est à noter que parmi les 42 hommes en CDI, quasiment tous sont des personnels de catégorie A (98%).

ZOOM sur les lieux d'habitations des agents de l'UPEC



94% des agents de l'UPEC habite en Ile de France. Et parmi ces agents, plus de la moitié habite dans le Val de Marne (37%) et à Paris (22%).

Cela démontre que l'UPEC constitue un réel bassin d'emploi pour les habitants du département.

Faire de l'UPEC un employeur inclusif : Zoom sur la politique handicap

Depuis 2022, l'UPEC mène une politique proactive en faveur de l'inclusion des agents en situation de handicap formalisée par la signature d'une convention transitoire d'un an avec le FIPHFP*. Celle-ci a permis de remobiliser les différents acteurs de la politique RH sur ce sujet, notamment à travers le recrutement d'une référente handicap des personnels à temps plein.

Depuis 2023, cette politique est déclinée à travers une convention triennale (2023-2026), applicable à l'ensemble des composantes, écoles et instituts de l'Université.

La mission handicap des personnels, intégrée à la direction des ressources humaines, est en charge de déployer cette convention et d'animer la politique handicap.



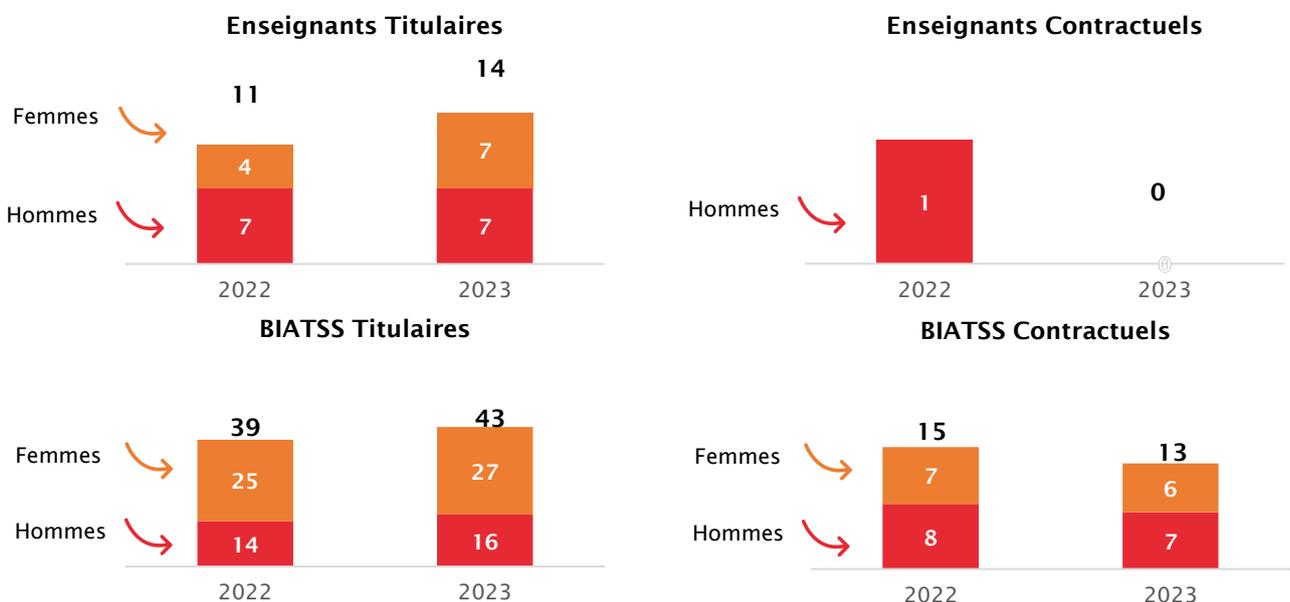
Jean-Luc DUBOIS-RANDE, président de l'UPEC et Séverine BAUDOIN, directrice adjointe du FIPHFP signent la convention triennale, marquant leur engagement commun en faveur de l'inclusion et du maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap.

INDICATEURS 2022-2023

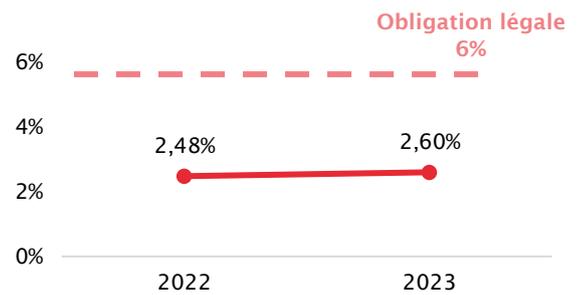
Répartition par type de population, statut, genre

En 2023, l'UPEC emploie 72 personnes en situation de handicap. Cependant, nous prenons en compte seulement les agents qui ont souhaité déclarer leur statut « Travailleur handicapé », tous les agents concernés ne souhaitant pas le faire systématiquement.

Notre regard en tant que collègue n'est pas toujours facile à ajuster et le chemin est encore long pour modifier pleinement les représentations liées au handicap.



Contractuels recherche



Le taux d'emploi est un indicateur national. Il comptabilise l'ensemble des agents publics en situation de handicap (titulaires et contractuels) de l'UPEC. L'obligation d'emploi est de 6%.

POLITIQUE HANDICAP

La politique handicap de l'UPEC s'articule autour de différents axes d'engagement :

1. RECRUTEMENT

En 2023, des actions ont été menées en faveur du recrutement et de l'intégration des personnes en situation de handicap à travers :

- L'organisation d'un job dating pour faire découvrir les métiers de l'UPEC et recruter de nouveaux agents
- La mise en place d'un partenariat avec CapEmploi
- L'organisation du DuoDay

Aussi, 14 personnes en situation de handicap auront été recrutées sur cette période.



2. MAINTIEN DANS L'EMPLOI

La politique de maintien dans l'emploi est l'axe prioritaire de la convention handicap. En 2023, des actions ont été menées pour favoriser le maintien d'agents en situation de handicap dans leur emploi :

- La réunion de **comité pluridisciplinaires** : sa mission est d'étudier les situations individuelles et de prévenir les risques d'inaptitude.
- La mise en place **d'aménagements de poste et d'aménagements organisationnels** : siège ergonomique, équipement informatique adapté, prise en charge d'un transport adapté
- Le financement **d'équipements individuels** : prothèses auditives
- **Accompagnement** d'agents en situation de handicap : bilan de compétences

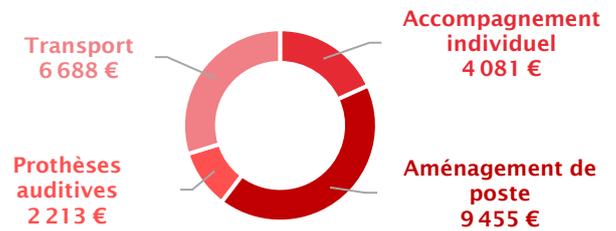
- **Accompagnement d'agents en situation de handicap : bilan de compétences**

Actions Maintien dans l'emploi

10 agents ont bénéficié d'actions pour leur maintien dans l'emploi pour un montant total de **22 437 €**.

- **Aménagement de poste** : 5 personnes
- **Prothèses auditives** : 3 personnes
- **Accompagnement individuel** : 1 personne
- **Transport** : 1 personne

Répartition des actions Maintien dans l'emploi



3. COMMUNICATION

DUODAY, SENSIBILISER PAR LA RENCONTRE

L'UPEC a participé à l'initiative nationale du DuoDay, une journée où une personne en situation de handicap est accueillie dans un service de l'UPEC et compose un duo avec un responsable ou un membre de son équipe, afin de découvrir son métier et de s'immerger dans son quotidien. **4 duos** ont été composés lors de cette édition, sur les métiers suivants :

- Assistante de direction des ressources humaines
- Gestionnaire administrative et pédagogique du département Master Biologie-Santé
- Assistant fonctionnel SIRH
- Chargée des achats et des marchés.

DuoDay



BROCHURE & AFFICHAGE

Une brochure valorisant l'engagement de l'UPEC en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap a été conçue et distribuée au sein des différentes composantes, afin d'informer les agents de l'existence d'une politique handicap et de sensibiliser sur les différentes typologies de handicap.

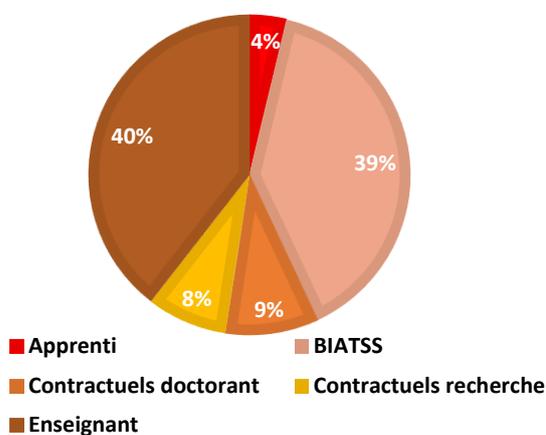
Enfin, des affiches de sensibilisation ont été exposées au sein des composantes pour sensibiliser sur la reconnaissance du statut de handicap.

2. RECRUTEMENT

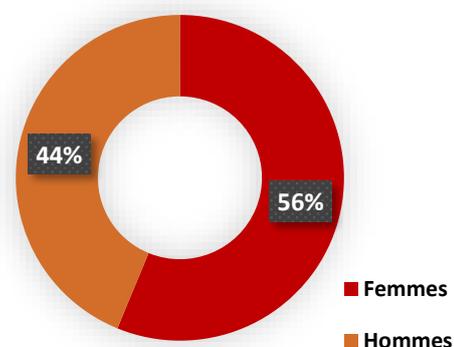
Nombre d'agents nouvellement recrutés au cours de l'année 2023

Recrutement 2023	Nombre
Enseignants	245
BIATSS	244
Contractuels recherche	50
Contractuels doctorants	58
Apprentis	23
Total	620

RÉPARTITION DES RECRUTEMENTS PAR POPULATION



Répartition des recrutements 2023



Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
241	219	37	21	59	20
460 (77%)		58 (10%)		79 (13%)	

Chiffres ne comprenant pas les apprentis

Au cours de l'année 2023, l'établissement a réalisé 620 recrutements, soit 337 femmes et 260 hommes. La plupart des agents recrutés sont des contractuels (85%).

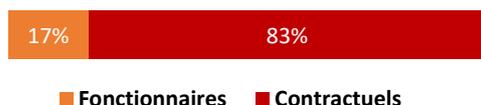
Répartition des agents recrutés par statut

Type de population	2023		Total
	Fonctionnaires	Contractuels	
Enseignants	69	176	245
BIATSS	25	219	244
Contractuels recherche		50	50
Contractuels doctorant		58	58
Apprentis		23	23
Total	94	526	620

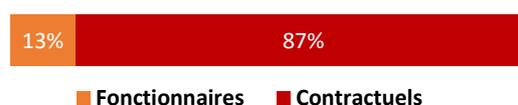
RÉPARTITION DES RECRUTEMENTS PAR STATUT



RECRUTEMENT DES FEMMES PAR STATUT



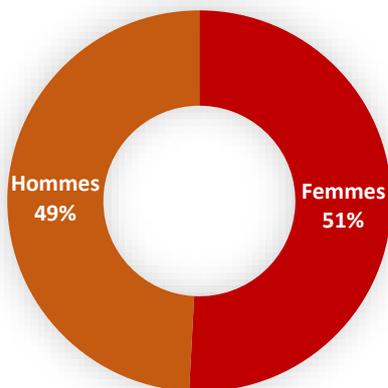
RECRUTEMENT DES HOMMES PAR STATUT



Nombre d'enseignants recrutés au cours de l'année 2023

Nombre de postes pourvus	Femmes	Hommes	Total
Par département			
AEI-IS	8	7	15
DROIT	7	12	19
EPISEN	1	2	3
EUP	2	4	6
FSEG	8	2	10
FST	4	16	20
IAE	1	1	2
IEP Fontainebleau	0	3	3
INSPE	14	10	24
IUTCV	5	9	14
IUTSF	8	8	16
LLSH	17	16	33
SANTE	41	27	68
SESS-STAPS	9	3	12
Total	150	145	295

Répartition des postes pourvus par genre - Enseignants



En 2023, 295 postes Enseignants ont été pourvus dans les différentes composantes de l'établissement. La composante dans laquelle le plus de postes ont été pourvus en 2023 est le département Santé (82 postes pourvus).

Au sein de la population enseignante, 59 ATER ont été recrutés au cours de l'année 2023 (32 femmes et 27 hommes).

Par ailleurs, ces postes ont été pourvus quasiment de manière identique autant par des femmes que par des hommes.

Nombre d'agents BIATSS recrutés au cours de l'année 2023

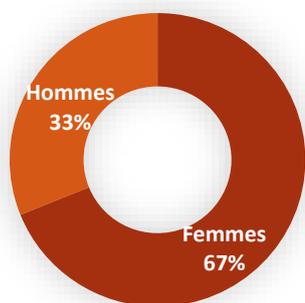
Nombre de postes pourvus	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
AC	2	0	2	0	4	1	9
ADM	7	3	1	0	0	0	11
AEI-IS	0	0	0	0	1	3	4
AIDE	1	1	0	0	0	0	2
CAB	0	1	0	0	1	0	2
CIDP	3	1	0	0	0	0	4
DAF	1	3	4	3	1	0	12
DAJG	1	0	0	0	0	0	1
DEVE	2	1	1	0	5	4	13
DIFPRO	3	1	3	3	0	0	10
DIRCOM	2	0	0	0	0	0	2
DPDD	1	1	0	2	0	2	6
DT	4	2	0	0	0	0	6
DRH	4	2	2	0	3	0	11
DRI	0	0	0	0	1	0	1
DROIT	0	1	1	0	2	0	4
DRV	6	2	0	1	0	1	10
DSI	1	5	1	2	0	0	9
EPISEN	0	1	0	0	2	0	3
EUP	2	0	0	0	1	0	3
FSEG	1	0	2	1	7	0	11
FST	0	4	4	0	1	1	10
IAE	1	0	2	0	1	1	5
IEP Fontainebleau	0	2	1	0	2	0	5
INSPE	1	1	1	0	6	2	11
IUTCV	2	2	0	0	0	0	4
IUTSF	0	0	0	1	4	1	6
LLSH	5	2	4	0	3	0	14
SANTE	11	4	2	1	8	3	29
SCD	1	1	3	4	6	1	16
SESS-STAPS	0	0	2	1	0	0	3
SPECP	0	1	1	0	0	0	2
SSU	3	0	0	0	0	0	3
SVP	1	0	0	0	0	0	1
TREPCA	1	0	0	0	0	0	1
Total	67	42	37	19	59	20	244
	109		58		79		

En 2023, 244 agents BIATSS ont été recrutés dans les différentes structures.

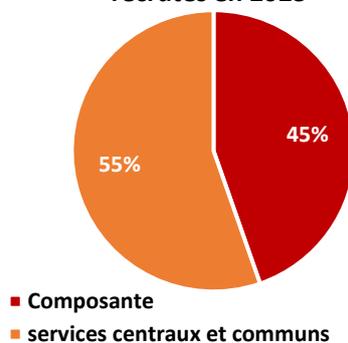
La santé et SCDH sont les 2 structures où il y a eu le plus de recrutements, respectivement 29 et 16.

Nombre de recrutements réalisés BIATSS au cours de l'année 2023

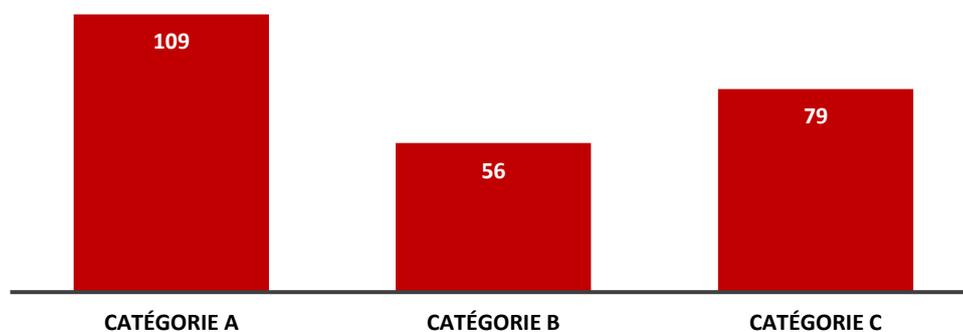
Répartition des agents recrutés par genre - 2023



Répartition des agents BIATSS recrutés en 2023



Répartition des postes recrutés BIATSS par catégorie - 2023



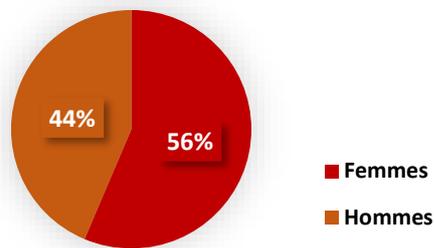
La majorité des postes BIATSS pourvus sont des postes de catégorie A.
En 2023, la grande majorité des postes BIATSS pourvus l'ont été par des femmes (163 sur les 244 postes pourvus).

Les départs au sein de l'établissement 2023

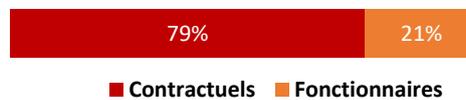
Type de population	2022		Total	2023		Total
	Fonctionnaires	Contractuels		Fonctionnaires	Contractuels	
Enseignants	51	136	187	56	166	222
BIATSS	88	131	219	48	117	165
Contractuels recherche		37	37		49	49
Contractuels doctorant		2	2		40*	40
Apprentis		16	16		15	15
Total	139	322	461	104	387	491

*Les contractuels doctorant sont recrutés pour 3 ans, la cohorte 2020 prenait fin en 2023.

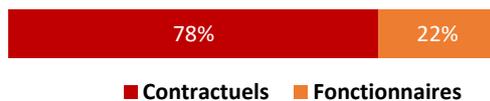
Répartition des départs en 2023 par genre



RÉPARTITION DES DÉPARTS PAR STATUT



RÉPARTITION DES DÉPARTS PAR STATUT - FEMMES



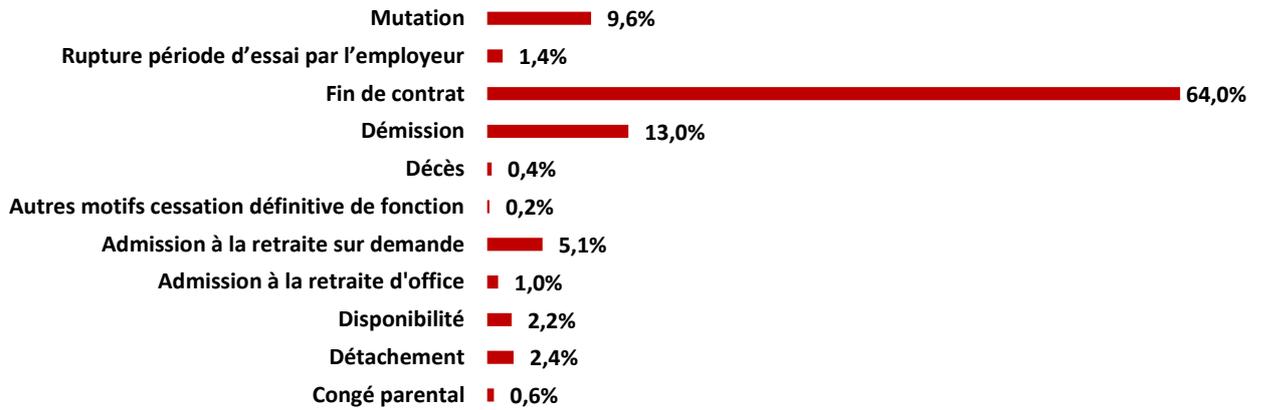
RÉPARTITION DES DÉPARTS PAR STATUT - HOMMES



Les départs des agents au sein de l'établissement 2023

Motifs de départs	Femmes	Hommes	Total
Congé parental	3	0	3
Détachement	9	3	12
Disponibilité	7	4	11
Admission à la retraite d'office	3	2	5
Admission à la retraite sur demande	16	9	25
Autres motifs cessation définitive de fonction	1	0	1
Décès	1	1	2
Démission	40	24	64
Fin de contrat	168	146	314
Rupture période d'essai par l'employeur	5	2	7
Mutation	22	25	47
	275	216	491

Répartition des motifs de départ - 2023



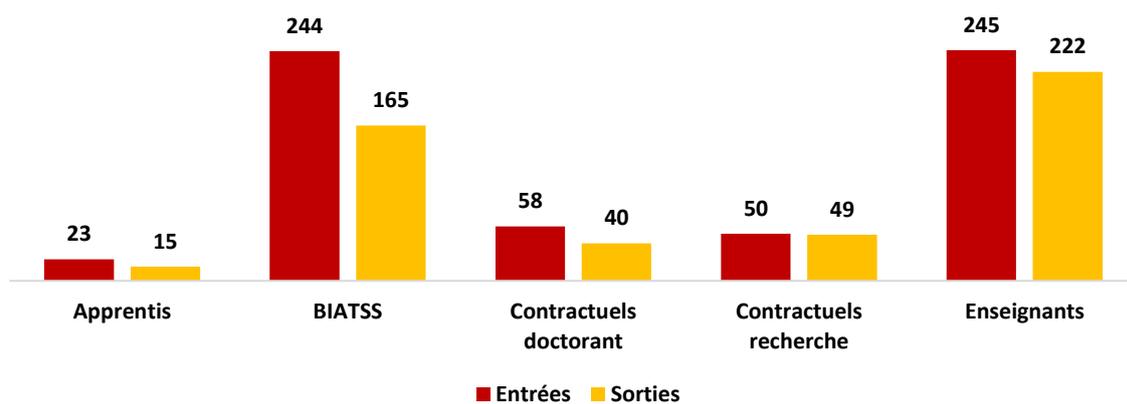
Les fins de contrat et les démissions ne concernent que des agents contractuels.

Sur 314 en fin de contrat, 232 concernent des agents BIATSS (71) et Enseignants (161).

Parmi les 161 en fin de contrat enseignants on constate 65 ATER, 48 hospitaliers, 15 associés /invités et 6 lecteurs : maîtres de langues.

Pour les BIATSS 71 agents en fin de contrats et 39 en démission.

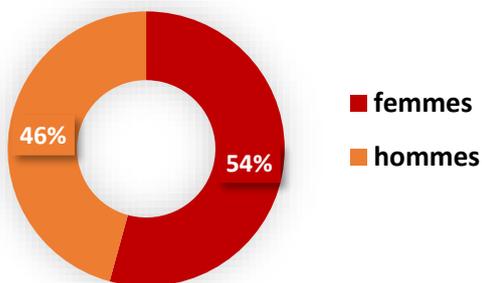
Nombre d'agents entrés et sortis - 2023



Nombre de membres de jurys de concours et examens professionnels

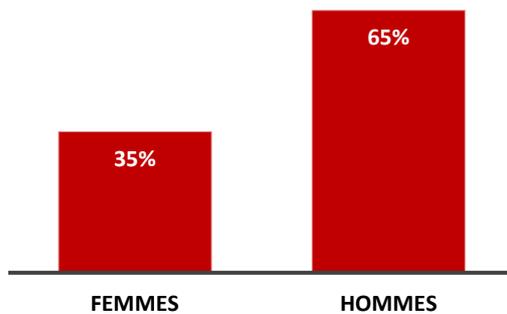
Position dans le jury	Nombre des membres (par genre)		Total
	Femmes	Hommes	
Présidence	7	13	20
Examineur	44	30	74
Total	51	43	94

Membres des jurys des concours et examens

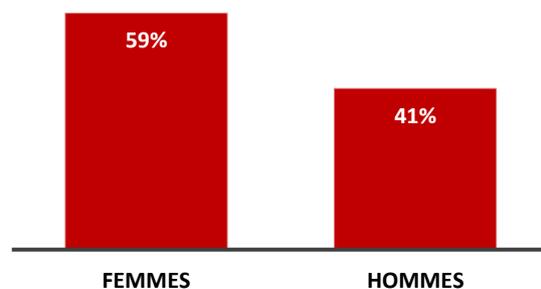


En 2023, sur les 94 membres présents des jurys de concours (présidents et examinateurs), 54% d'entre eux étaient des femmes.

Position de président(e) dans les jurys de concours et examens



Position d'examineur dans les jurys de concours et examens



Sur les 20 membres qui occupaient la position de président(e) des jurys, 65% étaient des hommes. En revanche, les femmes étaient sur-représentées dans les fonctions d'examineurs des jurys de concours et examens professionnels.

3. REMUNERATIONS

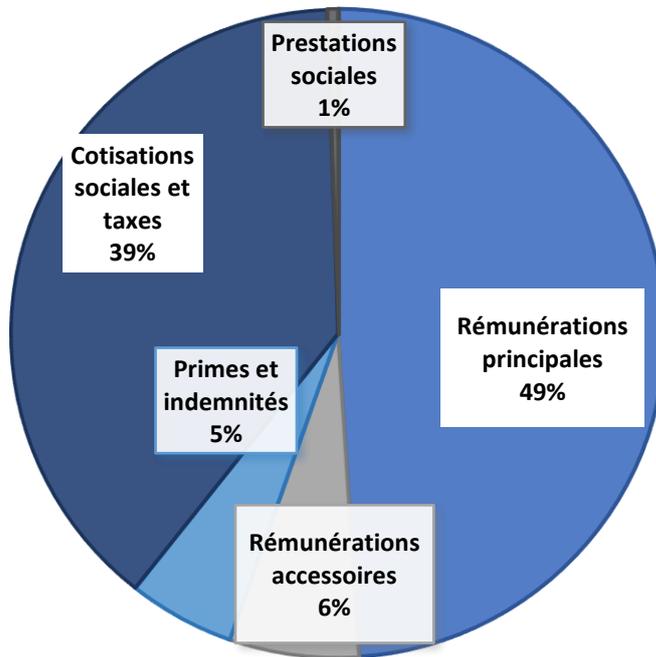
Masse salariale de l'établissement en euros

Année	2022	2023	Ecart 2022-2023
Rémunérations principales	106 977 703 €	113 873 562 €	6,4%
Rémunérations accessoires (dont heures complémentaires, vacances d'enseignement et vacances administratives)	15 389 913 €	14 896 687 €	-3,2%
Primes et indemnités	10 590 071 €	12 266 601 €	15,8%
Cotisations sociales et taxes	86 266 666 €	90 299 531 €	4,7%
Prestations sociales	1 146 882 €	1 206 135 €	5,2%
Sous-total dépenses décaissables	220 371 236 €	232 542 517 €	5,5%
Provisions passifs sociaux	0,00 €	0,00 €	/
Total masse salariale	220 371 236 €	232 542 517 €	5,5%

Les rémunérations ont été impactées comme l'année dernière par des mesures nationales et locales :

- La hausse du point d'indice de 1,5% au 1^{er} juillet 2023, après celle de l'année dernière (+3,5%).
- La composante du RIPEC liée au grade (part statutaire ou C1), qui a évolué pour l'ensemble des personnels concernés à 3 500 €, contre 2 800€ précédemment (+25 %).
- L'attribution de points d'indice supplémentaires, (jusqu'à 9 points, soit une augmentation de 44 € bruts par mois) permettant de relever la rémunération des agents fonctionnaires positionnés sur les premiers échelons des grades de la catégorie C et des deux premiers grades de la catégorie B, ainsi que des agents contractuels rémunérés en référence à ces indices.
- Le montant de l'allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics est passé à 2,88 € par journée de télétravail effectuée, dans la limite de 253,44 € par an. (Contre 2,50 € par jour dans la limite annuelle à 250 €, soit une hausse de 15,2 %).
- La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PPA) du décret n° 2023-702 du 31 juillet 2023.
- La prime exceptionnelle UPEC.

RÉPARTITION DE LA MASSE SALARIALE 2023

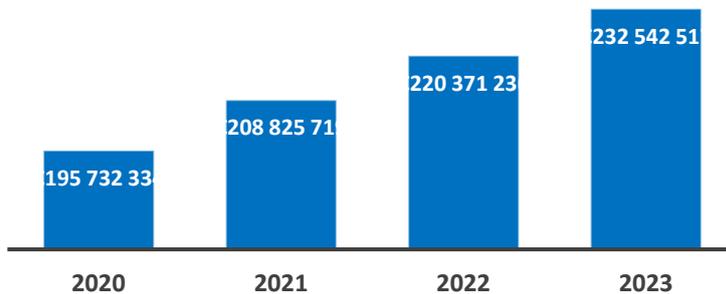


La masse salariale a connu une évolution de +5,5% par rapport à l'année dernière (2022).

Les motifs d'évolution de la masse salariale sont :

- L'augmentation de la valeur du point +3,5% au 1/7/2022 et 1,5% au 1/7/2023
- La revalorisation de la composante du RIPEC lié au grade 1, la GIPA, la prime pouvoir d'achat et la prime exceptionnelle UPEC
- L'augmentation des effectifs, le GVT.

Evolution de la masse salariale - 2020/2023



Enquête sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

- Les 10 plus hautes rémunérations au sein de l'établissement

En 2023, 3 femmes faisaient partie des 10 agents ayant les plus hautes rémunérations au sein de l'UPEC (contre 1 seule femme en 2022). Par ailleurs, la masse salariale brute annuelle cumulée des dix rémunérations les plus élevées était de 973 663,86 euros, soit 0.42% de la masse salariale de 2023.

10 plus hautes rémunérations	Rappel 2022	2023
Femmes	1	3
Hommes	9	7

10 plus hautes rémunérations - 2023



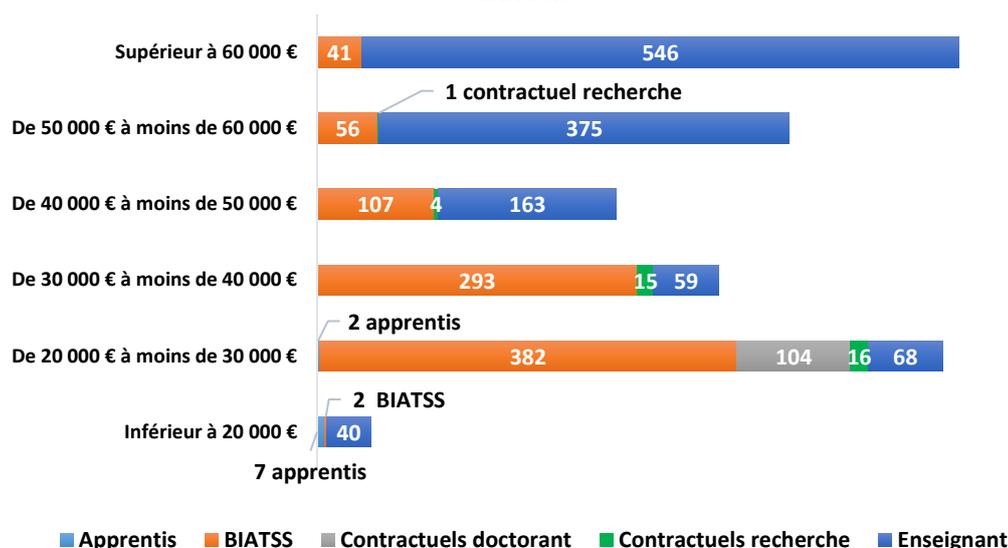
Répartition de la rémunération brute annuelle

Cette répartition concerne uniquement les agents *présents 12 mois* du 1er janvier au 31 décembre et rémunérés sur l'année N.

Tranche de rémunération	2023			
	Genre	Femmes	Hommes	Total
Inférieur à 20 000 €		23	26	49
De 20 000 € à moins de 30 000 €		347	225	572
De 30 000 € à moins de 40 000 €		231	136	367
De 40 000 € à moins de 50 000 €		159	115	274
De 50 000 € à moins de 60 000 €		226	206	432
Supérieur à 60 000 €		234	353	587
Total		1220	1061	2281

Tranche de rémunération	Statut	2023		Total
		Fonctionnaires	Contractuels	
Inférieur à 20 000 €		1	48	49
De 20 000 € à moins de 30 000 €		177	395	572
De 30 000 € à moins de 40 000 €		300	67	367
De 40 000 € à moins de 50 000 €		246	28	274
De 50 000 € à moins de 60 000 €		415	17	432
Supérieur à 60 000 €		569	18	587
Total		1708	573	2281

Répartition de la population par tranche de rémunération brute annuelle



Nous retrouvons en majorité les enseignants dans la catégorie des agents ayant les hautes rémunérations au sein de l'établissement. Cependant, on en retrouve dans les tranches de rémunération inférieures à 20 000€ (contractuels hospitalo-universitaire, ATER, lecteurs, maîtres de langues, etc.). La présence des BIATSS diminue à mesure qu'on accède que l'on accède à des tranches de rémunérations les plus élevées.

Distribution des rémunérations brutes

Le premier décile (D1) est le salaire au-dessus duquel se situent 90 % des agents ; le neuvième décile (D9) est le salaire au-dessus duquel se situent 10 % des agents.

La médiane représente le salaire qui divise l'ensemble de la population en deux parts égales : 50 % des individus gagnent plus que le salaire médian, tandis que les 50 % restant gagnent moins.

Distribution des rémunérations brutes par décile	1 ^{er} décile (D1)	Médiane	Dernier décile (D9)
Hommes Enseignants	36 057 €	60 152 €	81 165 €
Hommes BIATSS	22 392 €	31 059 €	53 071 €
Total Hommes	24 428 €	51 222 €	78 225 €
Femmes Enseignantes	31 224 €	55 217 €	73 850 €
Femmes BIATSS	22 452 €	31 181 €	50 098 €
Total Femmes	24 129 €	40 349 €	67 941 €
Total Enseignants	33 360 €	57 244 €	78 781 €
Total BIATSS	22 450 €	31 173 €	51 295 €
Total Contrat de recherche	23 779 €	31 456 €	42 035 €
Total Contrat Doctorant	24 713 €	24 869 €	25 735 €
Total Apprentis	16 446 €	18 048 €	20 368 €
Total Contractuels	20 905 €	24 893 €	40 857 €
Total Fonctionnaires	29 891 €	52 893 €	76 753 €
Ensemble population	24 350 €	45 802 €	73 728 €

En 2023, parmi l'ensemble des agents, 10% ont reçu une rémunération brute annuelle inférieure à 24 350€, tandis que 10% des agents ont eu une rémunération brute annuelle supérieure à 73 728€.

La rémunération médiane s'élevait quant à elle à 45 802€.

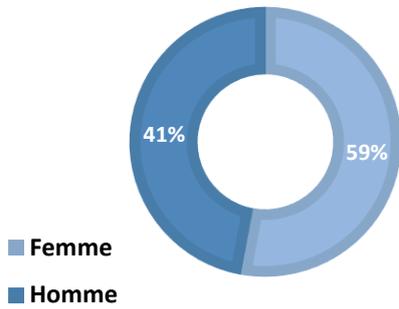
Agents bénéficiaires de la GIPA – 2023

La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) permet de compenser une perte de pouvoir d'achat si la rémunération d'un agent a peu augmenté au cours des 4 dernières années.

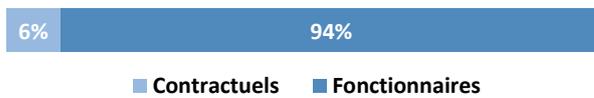
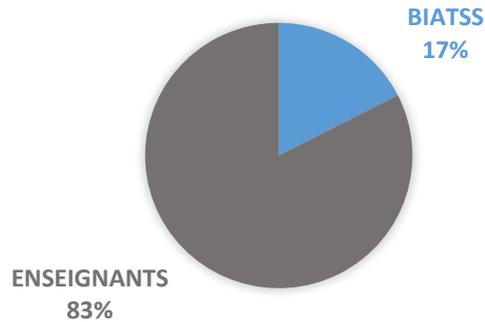
Pour la mise en œuvre de l'indemnité en 2023, la période de référence est fixée du 31 décembre 2018 au 31 décembre 2022.

Agents bénéficiaires	Femmes	Hommes	Total	Montant
BIATSS	82	40	122	52 979,19€
ENSEIGNANTS	99	88	187	250 123,58€
TOTAL	181	128	309	303 102,77€

RÉPARTITION DES AGENTS BÉNÉFICIAIRES DE LA GIPA - 2023



RÉPARTITION DU MONTANT DE LA GIPA VERSÉE EN 2023 PAR POPULATION

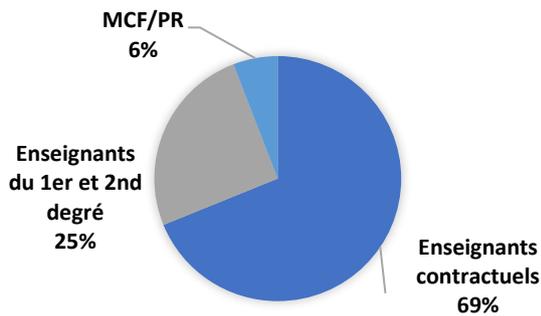


Au sein de l'établissement, 309 agents ont perçu la GIPA au titre de l'année 2023, dont une majorité d'enseignants et de fonctionnaires. Le montant moyen de la GIPA est de 434€ pour les BIATSS et de 1337€ pour les enseignants.

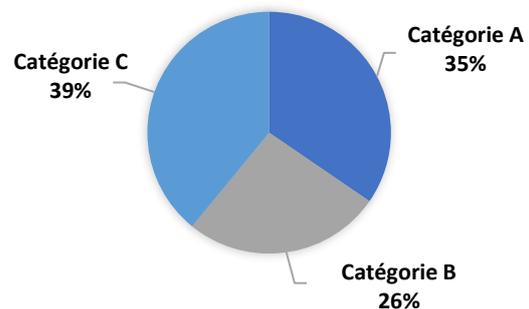
Versement exceptionnel de la prime de pouvoir d'achat (PPA) - 2023

La prime de pouvoir d'achat exceptionnelle a été instaurée, sous conditions, pour les agents de la fonction publique de l'État, de la fonction publique hospitalière ainsi que pour les militaires par un décret du 31 juillet 2023. Elle vise à soutenir les agents publics face à l'inflation et son versement a été mis en œuvre en octobre 2023. Le décret indique un barème comprenant 7 tranches correspondant à la rémunération brute perçue au titre de la période courant du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023. Les primes sont comprises **entre 300 à 800 €** selon la tranche.

RÉPARTITION DU MONTANT DE LA PPA VERSÉE ENSEIGNANTS PAR CATÉGORIE



RÉPARTITION DU MONTANT DE LA PPA VERSÉE BIATSS PAR CATÉGORIE



Répartition des bénéficiaires de la PPA par genre -
ENSEIGNANTS



Répartition des bénéficiaires de la PPA par genre -
BIATSS



Nombre de bénéficiaires / Montant versé	ENSEIGNANTS	Montant versé Enseignants	BIATSS	Montant versé BIATSS	Total Bénéficiaires	Total montant	Répartition Bénéficiaires
<i>Catégorie A</i>	308	128 520,83 €	393	200 060,34 €	701	328 581,17€	51%
<i>Catégorie B</i>			303	152 047,20 €	303	152 047,20 €	22%
<i>Catégorie C</i>			369	226 149,73 €	369	226 149,73 €	27%
Total	308	128 520,83 €	1065	578 257,27 €	1373	706 708,10 €	100%

Les enseignants représentent 22,4% des bénéficiaires et 77,6% pour les BIATSS. Le montant moyen est de 417€ pour les enseignants et 543€ pour les BIATSS.

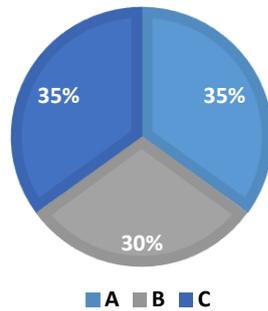
27% des bénéficiaires sont de catégorie C et ont bénéficié de 32% du montant global avec un montant moyen de 613€. Il est à noter qu'au sein des enseignants, 69% sont des enseignants contractuels et 25% des enseignants du 1^{er} et 2^d degré.

Versement exceptionnel de la prime de fin d'année – 2023

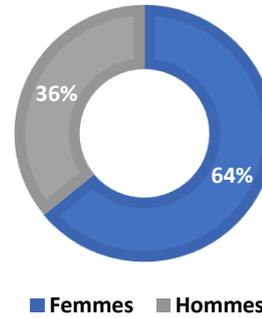
Par délibération en date du 24/11/2023, le CA a autorisé le versement d'une prime afin de reconnaître l'engagement des agents BIATSS. Cette prime versée en décembre 2023 sous la forme d'IFSE exceptionnelle variait en fonction de la catégorie des agents : Catégorie A : 300€, Catégorie B : 250€, Catégorie C : 200€

BIATSS	Nombre d'agents bénéficiaires	Montant total versé
<i>Catégorie A</i>	394	77 160,02 €
<i>Catégorie B</i>	338	83 632,21 €
<i>Catégorie C</i>	395	115 585,68 €
Total	1127	276 377,91 €

RÉPARTITION DES AGENTS BIATSS AYANT PERÇU UNE PRIME DE FIN D'ANNÉE PAR CATÉGORIE



RÉPARTITION DES AGENTS BIATSS AYANT PERÇU LA PRIME DE FIN D'ANNÉE PAR GENRE



Montant (brut) des cours complémentaires rémunérés en 2023

Par composante	2021	2022	2023	Evolution 2022/2023
ESPE - INSPE	933 599 €	1 053 884 €	834 078 €	-21%
AEI-IPAG	665 319 €	726 980 €	816 341 €	+12%
IEP	- €	141 113 €	216 269 €	+53% *
Droit	631 953 €	765 103 €	649 416 €	-15%
LLSH	1 067 234 €	1 130 731 €	1 107 955 €	-2%
Médecine	631 978 €	623 722 €	654 424 €	+5%
FST	1 083 618 €	1 134 701 €	1 060 632 €	-7%
FSEG	1 577 666 €	1 963 391 €	544 777 €	-72% *
SESS-STAPS	782 343 €	802 853 €	767 810 €	-4%
IUT CV	1 329 377 €	1 382 344 €	1 280 740 €	-7%
IUT SF	2 802 473 €	2 721 540 €	2 616 086 €	-4%
EUP	48 541 €	48 719 €	51 058 €	+5%
ESIPE - EPISEN	392 531 €	435 957 €	452 541 €	+4%
IAE	- €	- €	1 277 467 €	
Total	11 946 631 €	12 931 035 €	12 329 590 €	-4,65%

*La forte baisse (-73%) du montant des cours complémentaires versé au sein de la composante FSEG s'explique par la scission qui a eu lieu entre le FSEG et l'IAE au cours de l'année. Aujourd'hui, nous distinguons les montants versés à la composante FSEG de ceux versés à la composante IAE.

Globalement, il est à noter que les dépenses allouées aux cours complémentaires ont diminué de près de 5% par rapport à l'année dernière.

Cette réduction s'explique en partie par la diminution des décalages de paiement de ces cours comparativement aux années antérieures, ainsi que par l'atténuation de l'impact de la dernière crise sanitaire.

De plus, les délais ont été considérablement raccourcis notamment grâce à l'outil OSE qui simplifie les mises en paiements.

Néanmoins, cette tendance est à relativiser car les dépenses pourraient de nouveau augmenter dès l'année 2024 en raison des dernières prévisions qui montrent un recours accru aux heures complémentaires et aux vacances.

4. PARCOURS PROFESSIONNELS

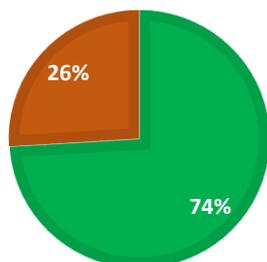
Nombre de postes publiés vacants et pourvus – Enseignants

Au cours de l'année 2023, 55 postes d'enseignants et d'enseignants-chercheurs) ont été publiés comme vacants au sein de l'établissement. 34 postes d'enseignants-chercheurs (MCF et PR) et 21 postes d'enseignants (du 1^{er} et du 2^d degré).

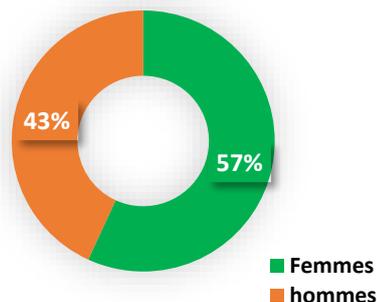
Ces publications ont généré plusieurs candidatures : 1141 candidats MCF et PR et environ 400 ESAS (Enseignants du second degré affectés dans le supérieur).

PART DES CANDIDATURES REÇUS 2023 - ENSEIGNANTS

■ MCF / PR ■ 1er et 2nd degré



Part des postes pourvus d'enseignants contractuels - 2023

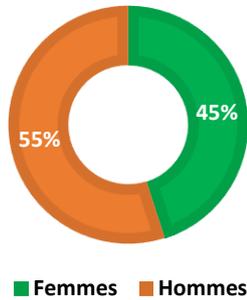


Nombre de postes pourvus après publication en 2023 – Enseignants et enseignants-chercheurs

Nombre de postes pourvus Par département	Femmes	Hommes
	AEI	1
DROIT	1	1
EPISEN	0	2
EUP	3	0
FST	1	5
IUT CV	2	1
IUT SF	6	1
LLSH	4	3
SANTE	2	1
SESS-STAPS	2	2
INSPE	6	5
FSEG	1	0
Total	29	22
	51	

Nombre d'agents promouvables à l'avancement de grade – Enseignants (Professeurs des universités et Maîtres de conférences)

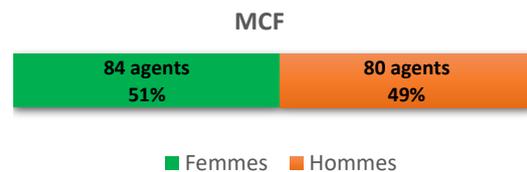
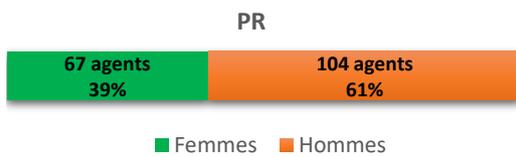
PART DES AGENTS PROMOUVABLES



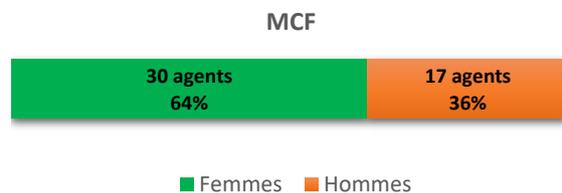
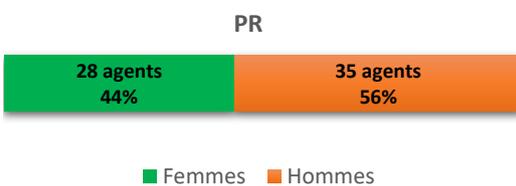
PR/MCF	Femmes	Hommes	Total
Nombre d'agents promouvables	151	184	335
Nombre de candidats	58	52	110
Nombre de promus	29	20	49
Rapport promus/candidats	50%	38%	45%

335 agents étaient promouvables à l'avancement de grade en 2023 au sein de la population enseignante, dont une majorité d'hommes (55%). Près de la moitié des agents ayant candidaté à l'avancement de grade ont été promus (45%) et la moitié des femmes ayant candidaté ont été promus (50%)

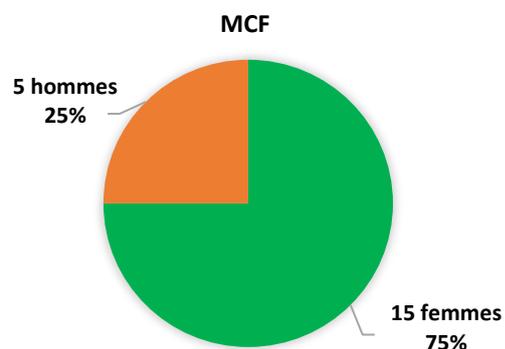
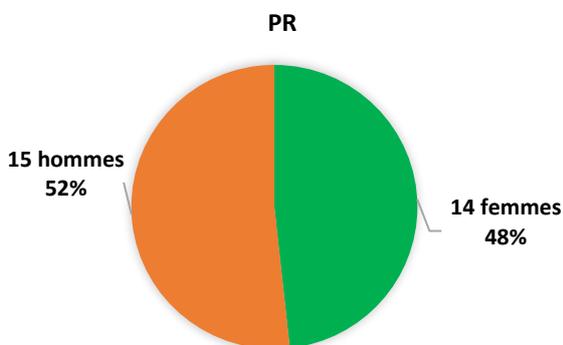
Promouvables



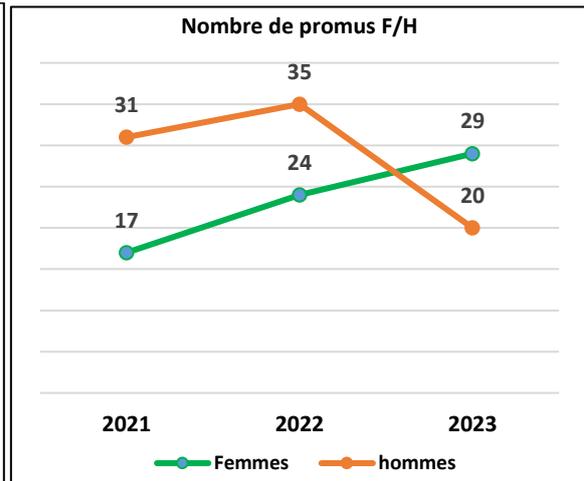
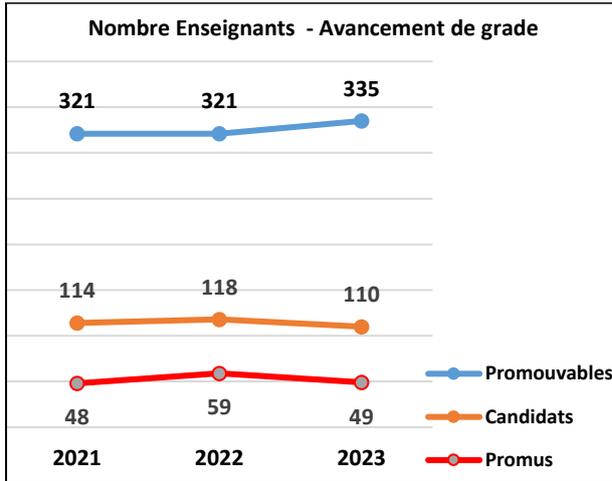
Candidats



Promus

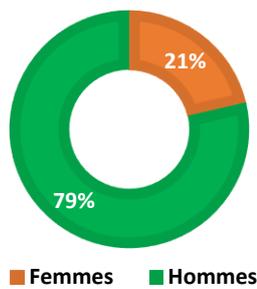


Evolution des promotions 2021/2023



Nombre d'agents promouvables à l'avancement de grade – Enseignants (PU-PH et MCF-PH et médecine générale)

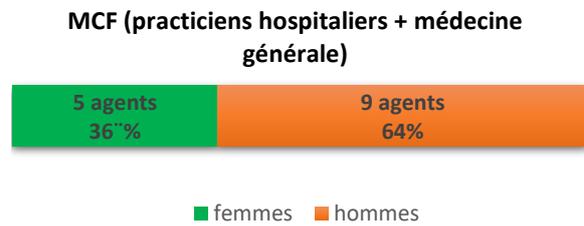
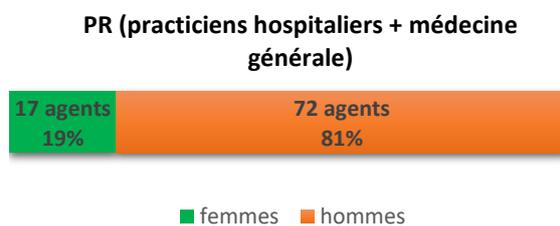
PART DES AGENTS PROMOUVABLES - HU



Personnel hospitalo-universitaire	Femmes	Hommes	Total
Nombre d'agents promouvables	22	81	103
Nombre de candidats	9	27	36
Nombre de promus	5	14	19
Rapport promus/candidats	56%	52%	53%

103 agents étaient promouvables à l'avancement de grade en 2023 au sein de la population enseignante hospitalo-universitaire. En grande majorité, les hommes étaient ceux qui remplissaient les conditions de promotion à l'avancement de grade (79% des agents). Plus de la moitié des agents ayant candidaté ont été promus (53%). Plus de la moitié des femmes ayant candidaté ont été promues (56%).

Promouvables



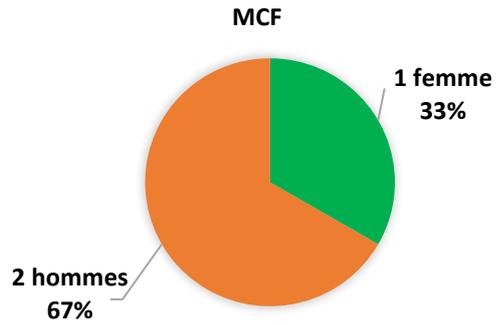
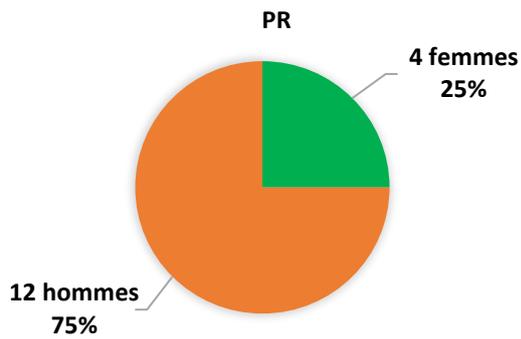
Candidats



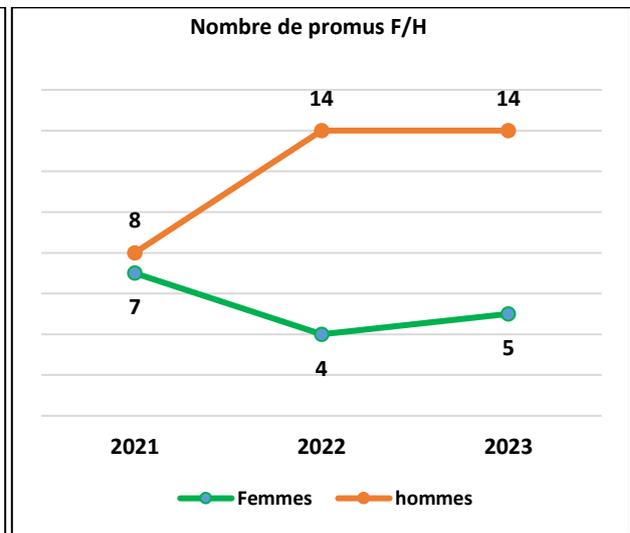
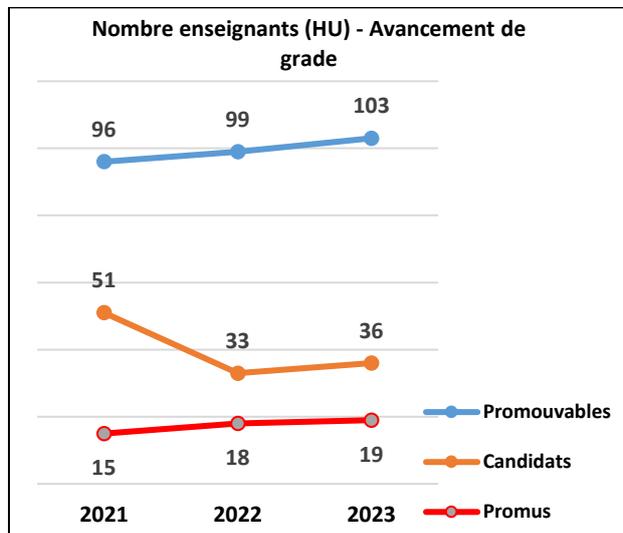
■ femmes ■ hommes

■ femmes ■ hommes

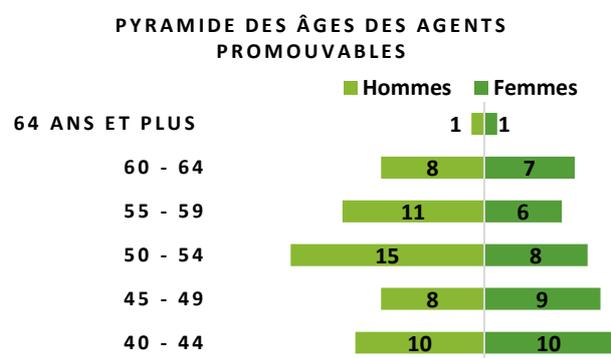
Promus



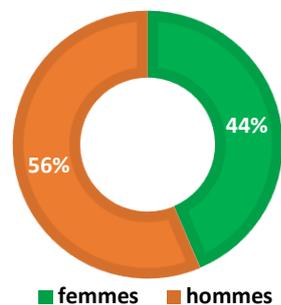
Evolution des promotions 2021/2023



Nombre d'agents promouvables à l'avancement de corps (repyramidage LPR) – Enseignants chercheurs (Professeurs des universités) - 2023



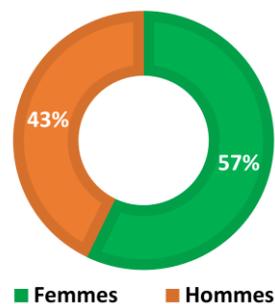
PART DES AGENTS PROMOUVABLES



Nombre d'agents promus à l'avancement de corps par repyramidage LPR

Nombre d'agents promus		
Tranche d'âge	Femmes	Hommes
40-44	3	1
45-49	1	2
Total	4	3

PART DES AGENTS PROMUS



Nombre de postes publiés comme vacants et pourvus - BIATSS

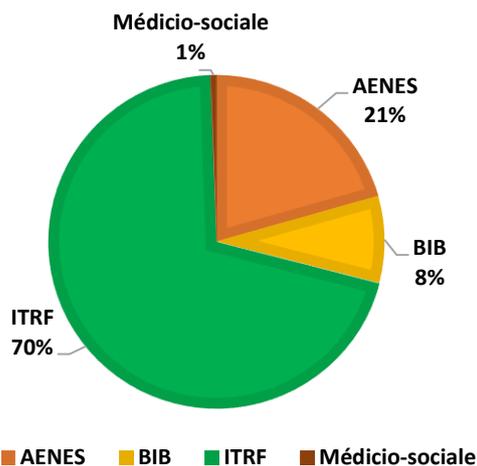
BIATSS	
Nombre de postes vacants publiés	525
Nombre de candidatures reçues	1900

525 postes vacants ont été publiés au sein de l'établissement en 2023 et générant plus de 1900 candidatures externes.

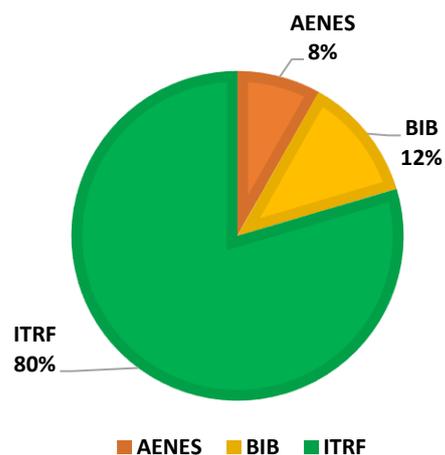
Nombre d'agents promouvables et promus BIATSS – UPEC 2023

	Femmes	Hommes	Total
Nombre d'agents promouvables	331	179	510
Nombre d'agents proposés aux promotions	52	37	89
Nombre de promus	31	18	49
Rapport promouvables/promus	9,37%	10,06%	9,61%

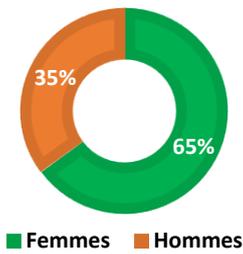
PART DES AGENTS PROMOUVABLES BIATSS PAR FILIÈRE



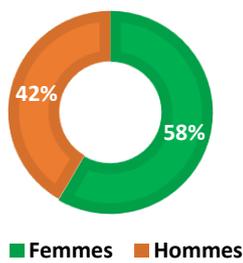
PART DES AGENTS PROMUS BIATSS PAR FILIÈRE



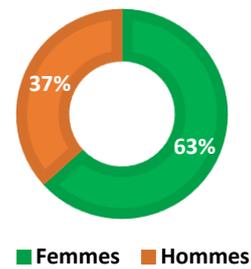
PART DES AGENTS PROMOUVABLES



PART DES AGENTS PROPOSÉS AUX PROMOTIONS



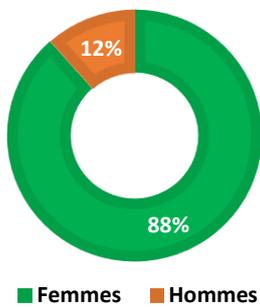
PART DES AGENTS PROMUS



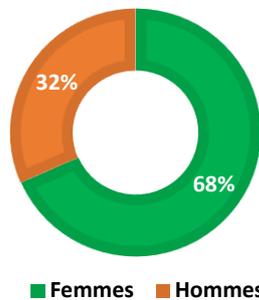
Nombre d'agents promouvables et promus sur tableau d'avancement (TA) – Par filière

Agents promouvables

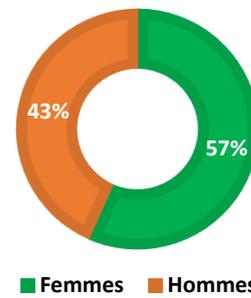
PART DES AGENTS PROMOUVABLES AENES



PART DES AGENTS PROMOUVABLES BIB



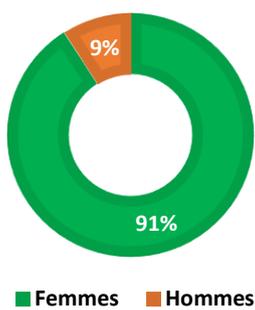
PART DES AGENTS PROMOUVABLES ITRF



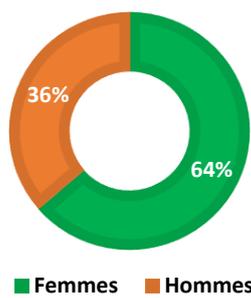
100% des agents promouvables au tableau d'avancement au sein de la filière Médico-sociale sont des femmes (3 agents).

Dossiers déposés

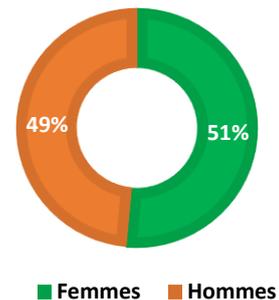
PART DES AGENTS AYANT DÉPOSÉ UN DOSSIER - AENES



PART DES AGENTS AYANT DÉPOSÉ UN DOSSIER - BIB

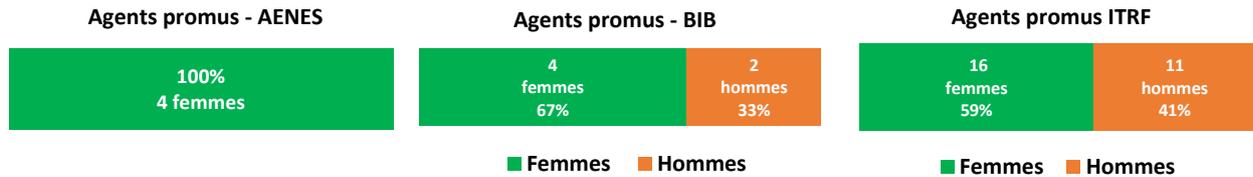


PART DES AGENTS AYANT DÉPOSÉ UN DOSSIER - ITRF



Aucun des 3 agents issus de la filière médico-sociale n'a déposé de dossier de promotion.

Agents promus

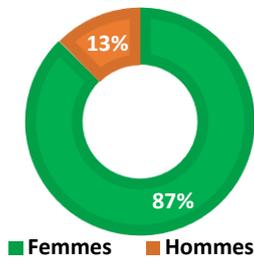


Au total, 37 agents (24 femmes et 13 hommes) ont été promus au tableau d'avancement au cours de l'année 2023.

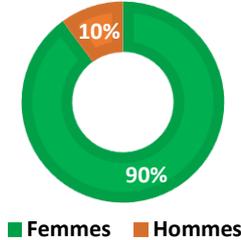
Nombre d'agents promouvables et promus à la liste d'aptitude (LA) BIATSS – Par filière

Agents promouvables

AGENTS PROMOUVABLES
BIB



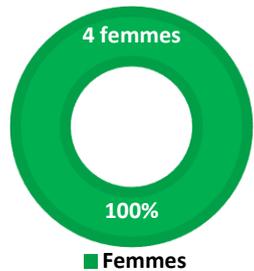
AGENTS PROMOUVABLES ITRF



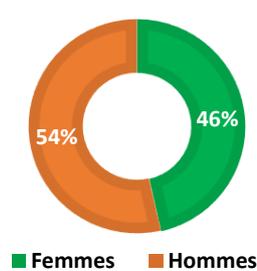
Au sein de la filière AENES, 1 seul agent promouvable (femme) en 2023 sur liste d'aptitude. Par ailleurs, nous n'avons pas d'agents promouvables issus de la filière médico-sociale.

Dossiers déposés

PART DES AGENTS AYANT DÉPOSÉ UN DOSSIER - BIB

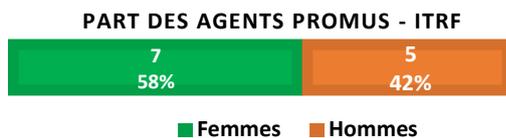


PART DES AGENTS AYANT DÉPOSÉ UN DOSSIER - ITRF



Le seul agent promouvable au sein de la filière AENES, n'a pas déposé de dossier de promotion sur liste d'aptitude.

Agents promus



Au total, 12 agents (7 femmes et 5 hommes) ont été promus à la liste d'aptitude au cours de l'année 2023. Tous ces agents sont issus de la filière ITRF. Aucun agent n'a été promu au sein de la filière BIB. Aucun agent n'a été promu au sein de la filière BIB.

Nombre de concours ou examens professionnels ouverts à l'UPEC (BIATSS)

	Femmes	Hommes
Nombre d'agents présents à l'UPEC ayant passé un concours	39	2
Total	41	

L'immense majorité des candidats présents à l'UPEC et ayant passé des concours durant l'année 2023 sont des femmes (près de 95%).

Plus de la moitié des agents présents ont réussi leurs concours ou examens professionnels.

Enfin 55% des femmes présentes ont réussi leurs concours.

Nombre d'agents présents à l'UPEC et ayant réussi leurs concours ou examens professionnels

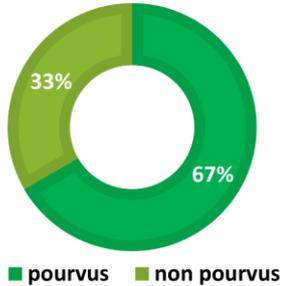


Situation des agents de l'UPEC après la réussite de leurs concours



Sur les 22 agents présents à l'UPEC et ayant réussi un concours ou un examen professionnel, seuls 2 d'entre eux ont quitté l'établissement après leurs réussites.

PART DES CONCOURS OUVERTS À L'UPEC - 2023

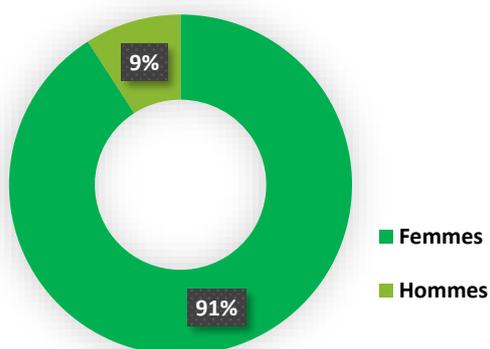


Sur les 24 concours ouverts au sein de l'établissement en 2023, 16 d'entre eux ont été pourvus (soit 67%).

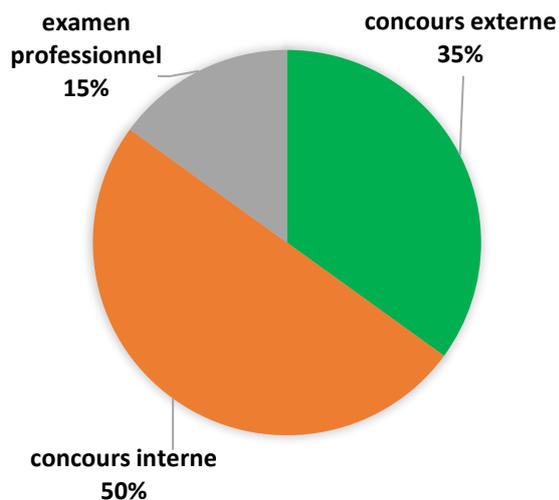
Nombre de fonctionnaires ayant connus une réussite à un concours ou examen professionnel (BIATSS)

Nombre d'agents fonctionnaires Tranche d'âge	Par genre		Total
	Femmes	Hommes	
Moins de 20	0	0	0
20-24	2	0	2
25-29	3	0	3
30-34	5	2	7
35-39	4	0	4
40-44	2	0	2
45-49	1	0	1
50-54	2	0	2
55-59	1	0	1
Total	20	2	

fonctionnaires ayant réussis un concours ou examen professionnel - 2023



RÉUSSITE PAR TYPE D'ÉPREUVES - 2023

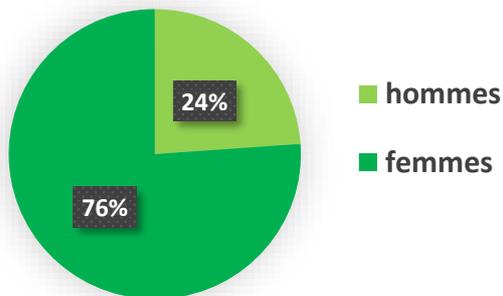


Accompagnements professionnels en mobilité carrière

Nombre en ETP Par tranche d'âge, catégorie, et genre	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Homme	
Moins de 20 ans							0
20 - 25			1				1
25 - 30	1	1	1		1		4
30 - 35	2		4	2	2	3	13
35 - 40	8	7	5	2	6	2	30
40 - 45	11		2		10	1	24
45 - 50	1		8		6	3	18
50 - 55	4	2	7	1	8	4	26
55 - 60	1		3		2	1	7
60 - 65	4	3	2		2		11
Plus de 65 ans							0
Total	32	13	33	5	37	14	134
	45		38		51		

Durant l'année 2023, 134 agents ont bénéficié d'un accompagnement concernant une mobilité professionnelle. La majorité y ayant bénéficié sont des femmes (102/134), soit plus que le trois-quarts des agents concernés.

Mobilité professionnelle - 2023



Accompagnements professionnels en mobilité carrière

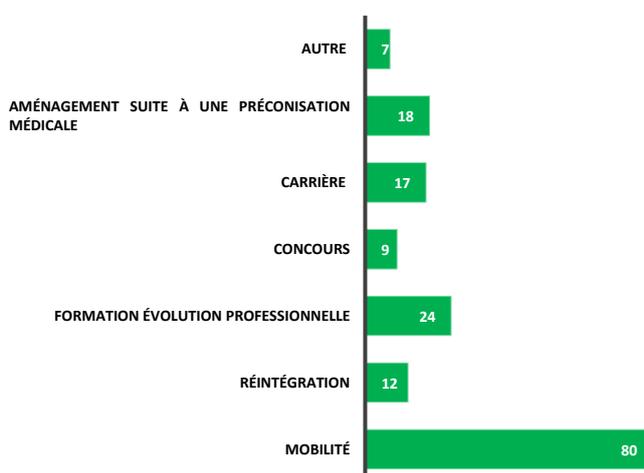
nombre d'accompagnement professionnel par catégorie statutaire - 2023



En 2023, l'accompagnement professionnel a concerné des agents provenant de toutes les catégories statutaires, quasiment à parts égales.

Les agents de catégorie C sont ceux ayant bénéficié le plus de cet accompagnement au cours de l'année.

Types de demandes d'accompagnement professionnel - 2023



Les demandes d'accompagnements professionnels ont été variées, incluant (mobilité, réintégration, concours, etc.).

167 demandes ont été recensées au total au cours de l'année 2023. Près de la moitié des demandes d'accompagnements professionnels concernaient une mobilité professionnelle.

Parmi toutes les demandes recensées, 133 ont reçues une réponse ou ont été traitées, soit près de 80% des demandes.

Concernant les 34 demandes restantes 12 sont en cours de finalisation. Tandis que Les autres demandes sont encore en réflexion ou n'ont pas eu de suite.

Les demandes d'accompagnement pour une mobilité concernent les questions liées aux mobilités internes et externes.

Pour les demandes de formation en évolution professionnelle, concernent les dispositifs tels que le CFP, CPF, VAE, bilan de compétences, etc. Ces demandes peuvent aboutir par le biais de la commission de formation de l'établissement. Toutefois, certains agents peuvent faire le choix d'autofinancer leurs formations sans passer par une commission.

Les demandes liées à la carrière concernent les questions des agents par rapport aux possibilités d'évolution de leurs postes (réglementation, cédésation, etc.)

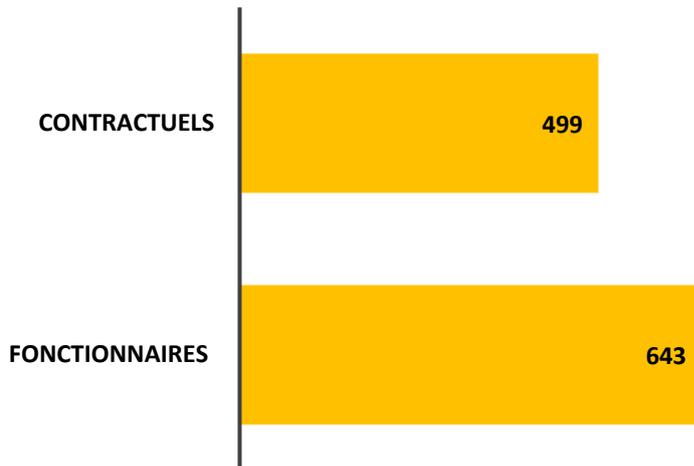
Les demandes d'aménagement de poste suite aux préconisations de la Médecine de travail concernent des ajustements de la fiche de poste et du temps de travail. Ces aménagements peuvent conduire à un maintien sur le poste, à des missions temporaires, à une mobilité, à un congé maladie ou à l'élaboration d'un projet de reconversion professionnelle.

La conseillère mobilité-carrière de l'établissement a également traité des demandes diverses (telles que des questions juridiques, de maintien sur poste, d'aide à la reprise, etc.).

5. FORMATION

Nombre d'agents en formation 2023

Nombre d'agents ayant suivis au moins une formation - 2023

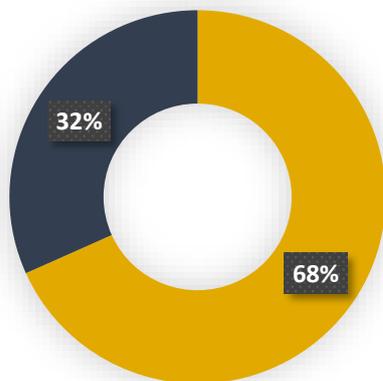


En 2023, 1142 agents ont suivi au moins une formation organisée par l'établissement (1 agent est compté pour chaque formation suivie).

La plupart des formations ont été dispensées par des agents fonctionnaires, ils représentaient environ 56% de la population.

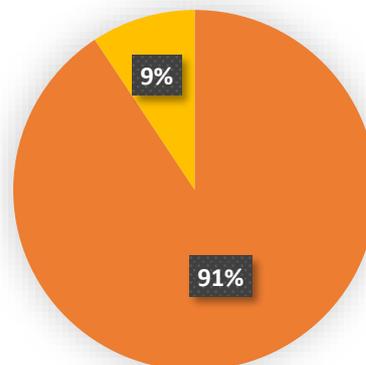
En comparaison avec l'année dernière (2022), les formations ont été suivies par beaucoup plus d'agents (649), soit une augmentation de 76%.

Nombre d'agents ayant suivis une formation par genre - 2023



■ Femmes
■ Hommes

Nombre d'agents ayant suivis une formation par population - 2023



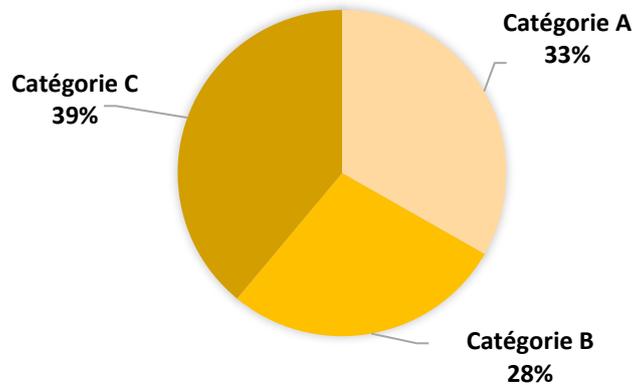
■ BIATSS
■ Enseignant

On peut noter que la plupart des formations ont été suivies par des femmes au cours de l'année 2023 (68%). De plus, elles ont concerné largement le personnel administratif de l'UPEC (91%). Cela s'explique par le fait que les formations proposées sont en grande partie à destination des personnels BIATSS.

Nombre d'agents en formation 2023

2023	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
Nombre d'agents	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
		227	153	255	62	298
Total	380		317		445	

NOMBRE D'AGENTS AYANT SUIVIS AU MOINS UNE FORMATION - 2023

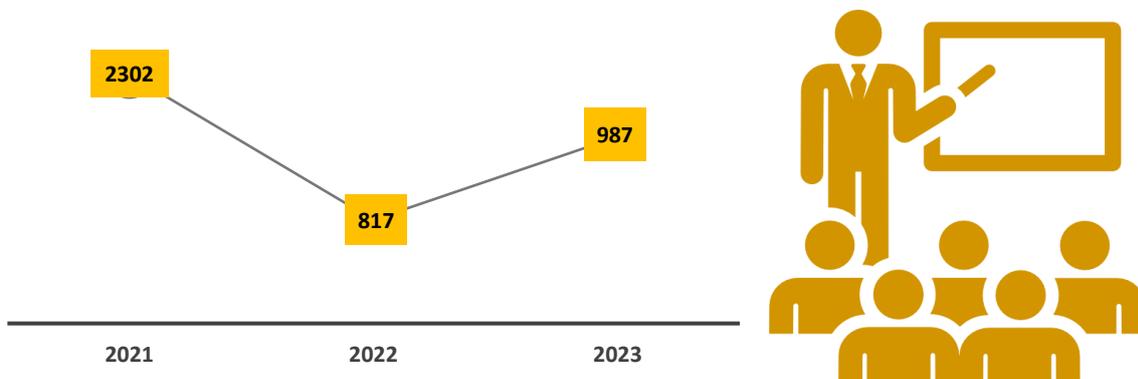


Durant l'année 2023, les formations ont été globalement suivies par les agents toute catégorie confondue, de manière assez homogène.

Toutefois, on peut souligner que les agents de catégorie C sont ceux ayant participé le plus souvent à des formations sur la période (39%). De plus, les femmes sont les plus représentées dans chacune des catégories (dans la catégorie B, elles représentent 80% des agents ayant suivi une formation).

Nombre de jours de formation - 2023

Nombre de jours de formation suivis

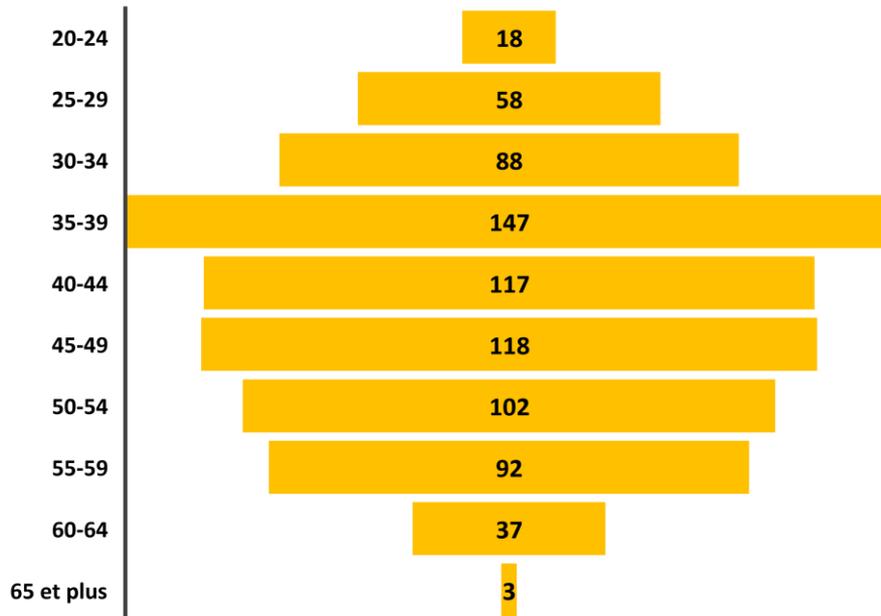


Thèmes de formations suivis – 2023

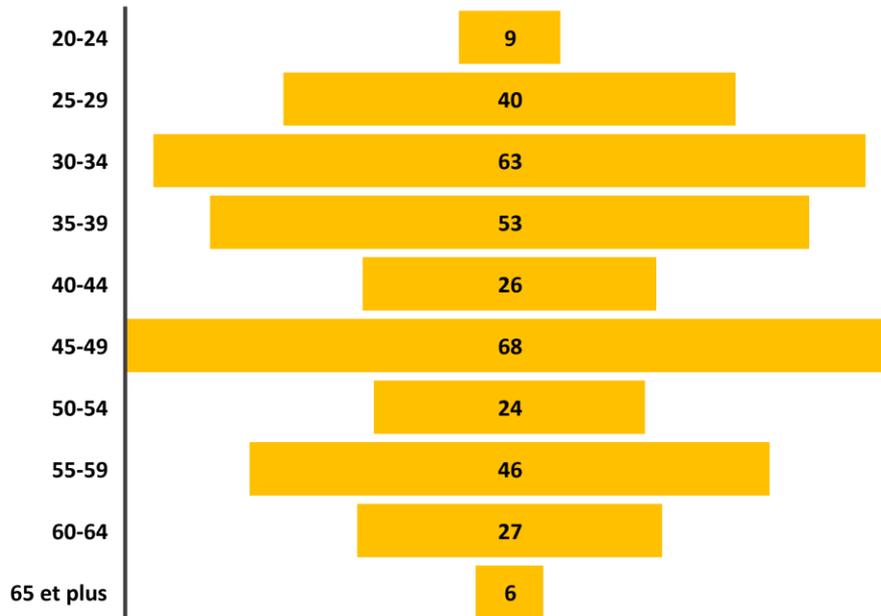
Thématiques de formations suivis - 2023	Répartition des formations suivies par thème	% Femmes	% Hommes
Appui à la recherche et à l'enseignement (principalement pour enseignants et enseignants chercheurs) : <i>(Encadrement de doctorants, Colloque des journées scientifiques de l'environnement, initiation à la Data Science, etc.)</i>	2%	80%	20%
Formations aux outils <i>(SIHAM, Apogée, SIFAC, OSE, Word, Excel, etc.)</i>	22%	76%	24%
Positionnement professionnel <i>(Management, Gérer les situations difficiles, Organiser et piloter les compétences, etc.)</i>	6%	72%	28%
Compétences transversales et culture générale <i>(Droits et obligations de l'agent public, connaissance de l'enseignement supérieur, anglais oral, gérer ses mails, etc.)</i>	18%	84%	16%
Préparations aux concours <i>(Rédaction du rapport d'activité, préparation aux épreuves orales, etc.)</i>	14%	94%	6%
Hygiène et sécurité <i>(Sauveteur Secouriste du Travail, Habilitations électriques, Gérer ses émotions, etc.)</i>	38%	46%	54%
Total %	100%	68%	32%

Nombre d'agents en formation - 2023

Agents formés par tranche d'âge - Femmes



Agents formés par tranche d'âge - Hommes



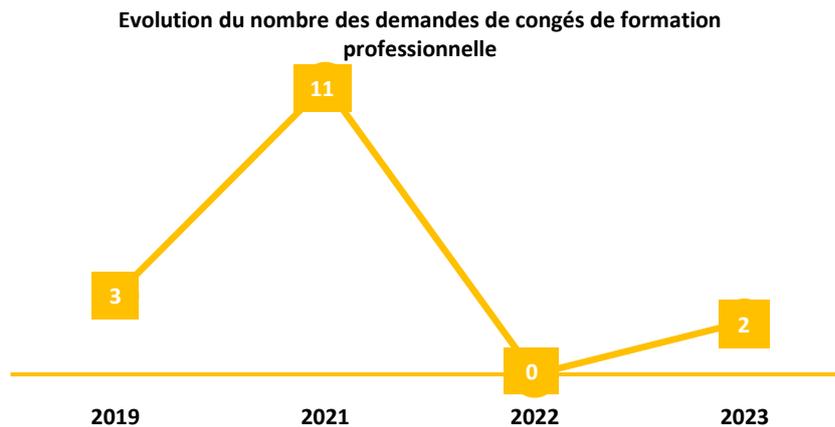
Demandes de congé de formation – 2023

Le congé de formation professionnelle est un congé pendant lequel l'agent cesse totalement son activité professionnelle pour suivre une formation en vue d'étendre ou de parfaire sa formation personnelle.

Les agents (contractuels et fonctionnaires) peuvent bénéficier du congé de formation professionnelle s'ils ont accompli au moins l'équivalent de 3 ans de services effectifs à temps plein dans la fonction publique.

Sa durée : La durée du congé de formation professionnelle est fixée à 3 ans maximum pour l'ensemble de la carrière (ou 5 ans sous certaines conditions).

Le congé peut être utilisé en une seule fois ou réparti au long de la carrière en stages qui peuvent être fractionnés en semaines, journée ou demi-journées.



En 2023, 2 demandes de congés de formation ont été faites et acceptées, uniquement par des femmes. L'une est agent de catégorie A et l'autre de catégorie B. Les demandes sont validées après examen en commission de formation des personnels.

La première demande concernait une formation pour devenir praticien naturopathe tandis que l'autre demande était relative à la réalisation d'un master de psychologie.

Congés formation 2023	Nombre de jours de formation accordés (total ou par semaine ou par mois)	Date de début de la formation	Date de fin de la formation
Formation de praticien naturopathe	976h (de début janvier 2024 à fin juin 2025) + 180h de stage (à partir de septembre 2025)	Début janvier 2024	Septembre 2025
Master de psychologie	2 ans	25 septembre 2023	31 août 2025

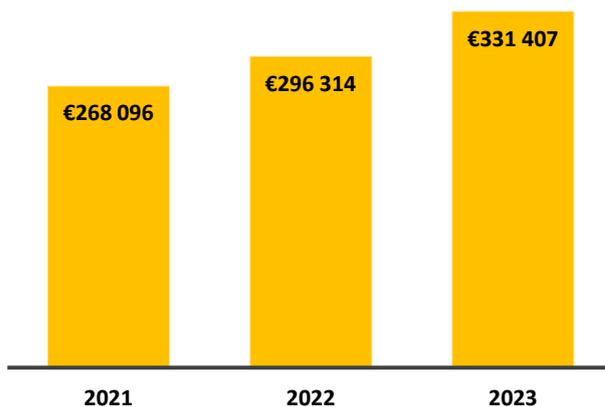
Le coût global de ces 2 formations s'élève à 12736 euros, et celui-ci incombe totalement aux agents. Par ailleurs, ils perçoivent durant la durée de formation 85% de leurs traitements indiciaires brut et de l'indemnité de résidence. Toutefois, l'indemnité ne peut pas être supérieure à 2753,26€ brut par mois. Le congé de formation demeure un dispositif peu sollicité par les agents.

Les dépenses de formation - 2023

	2021	2022	2023
Dépenses consacrées à la formation	268 096,00 €	296 314,00 €	331 407,00 €
Masse salariale	208 141 388 €	220 371 236 €	232 542 517 €
Pourcentage de la masse salariale consacrée à la Formation (hors rémunération des personnels durant le temps de formation)	0,13%	0,13%	0,14%

En 2023, les dépenses de formation ont représenté 331 407 euros. La part de la masse salariale consacrée aux dépenses de formations était de 0,14%.

Evolution des dépenses de formation



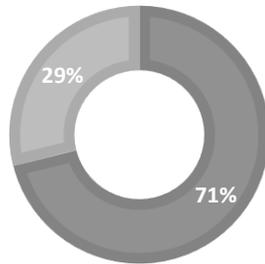
Par ailleurs, au cours des trois dernières années, les dépenses de formation ont augmenté de manière significative.

Elles ont augmenté d'environ 12% par rapport à l'année dernière (2022), et elles ont évolué de +24% au cours des trois dernières années.

6. SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

Absences pour raisons de santé : Nombre de jours d'absence par type de congés

RÉPARTITION DES ABSENCES POUR RAISONS DE SANTÉ PAR GENRE

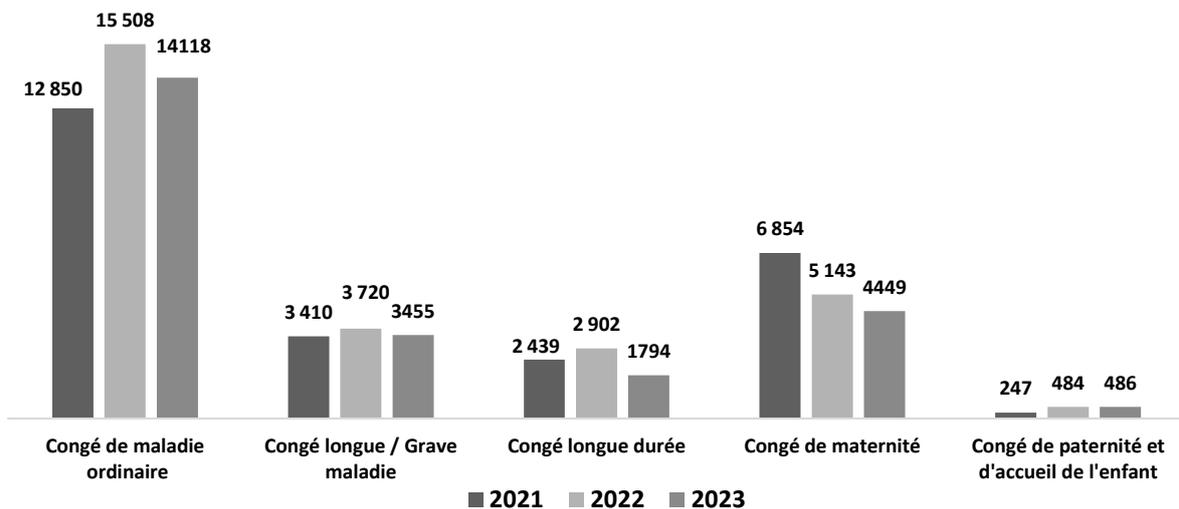


■ Femmes ■ Hommes



■ BIATSS ■ ENSEIGNANTS

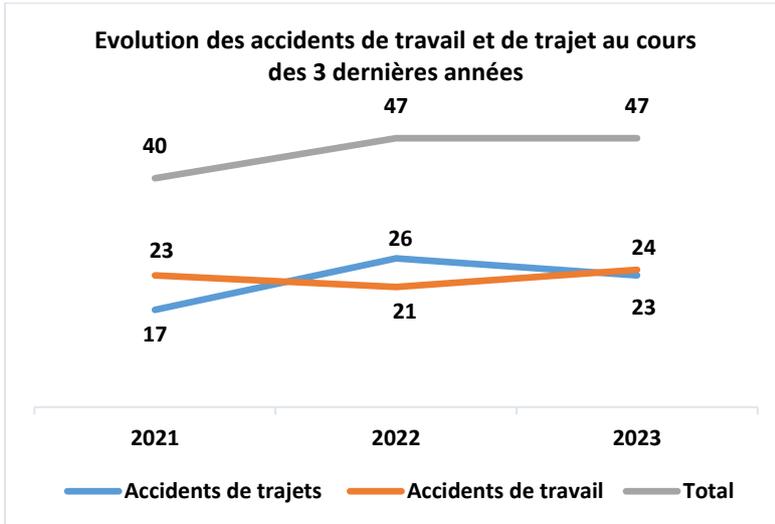
Absentéisme - Nombre de jours de congés pris pour raisons de santé



Nombre d'accidents de travail et de trajet

Nombre d'agents ayant été victimes d'un accident de travail ou de trajet entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre lors des 3 dernières années.

	2021			2022			2023		
	Avec arrêt	Sans arrêt	Total	Avec arrêt	Sans arrêt	Total	Avec arrêt	Sans arrêt	Total
Accident de travail	10	13	23	11	15	21	10	14	24
Accident de trajet	6	11	17	12	9	26	14	9	23
Total	16	24	40	23	24	47	24	23	47

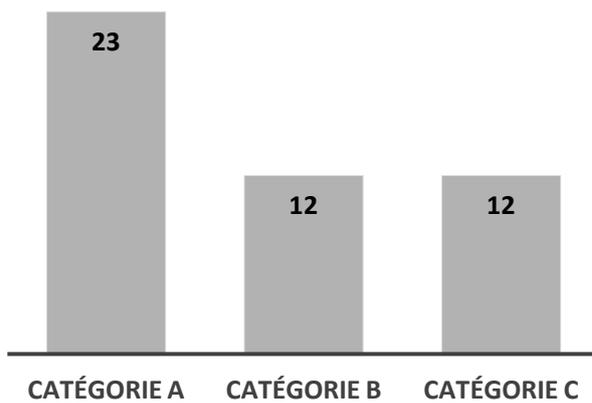


Le nombre d'accidents (de travail et de trajet) est très bas, moins de 1% du personnel est concerné. Et il est en légère hausse depuis 2021.

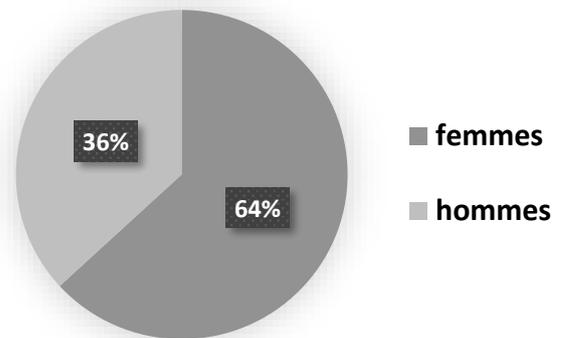
Le nombre d'accident de trajet est en légère diminution par rapport à l'année précédente.

Par ailleurs, plus de la moitié des accidents ont entraîné un arrêt de travail (51%).

Accidents de travail/service - 2023



Nombre d'accidents par genre - 2023

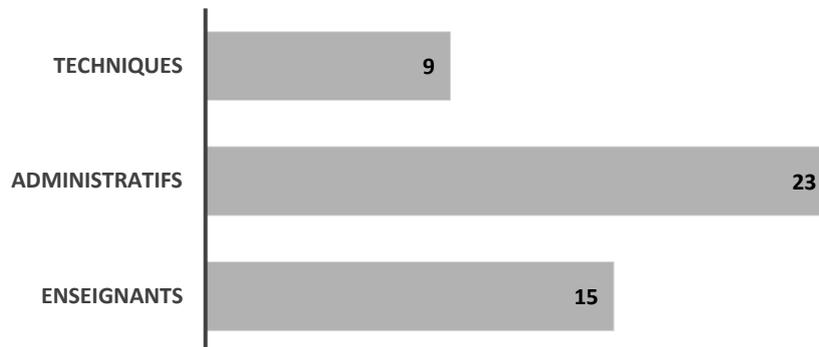


En 2023, les agents de catégorie A sont ceux ayant été le plus victimes d'accidents de travail et de trajet. Ils ont été impliqués dans plus de la moitié des accidents sur la période.

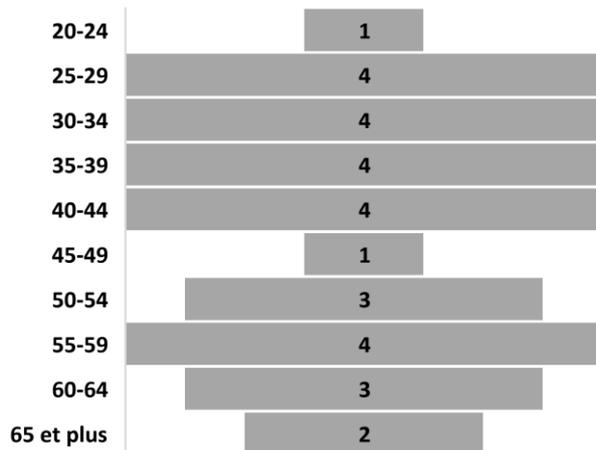
De plus, les femmes sont celles qui ont subi le plus d'accidents au cours de cette année (64%).

Nombre d'accidents de travail et de trajet

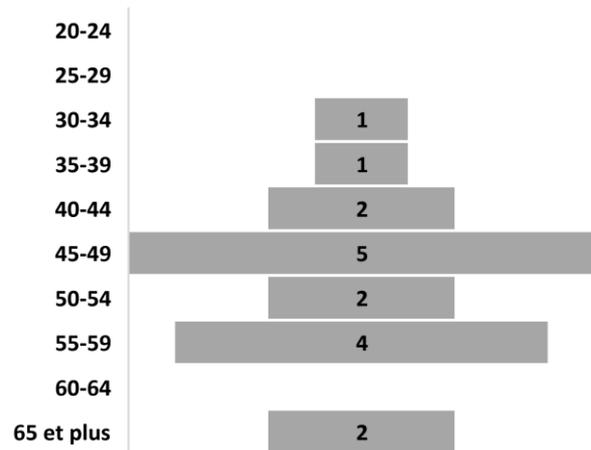
Nombre d'accidents par domaine d'activité - 2023



Nombre d'agents ayant subi un accident par tranche d'âge - Femmes



Nombre d'agents ayant subi un accident par tranche d'âge - Hommes



Près d'un quart des agents âgés entre 55 et 59 ans ont été ceux ayant subi le plus d'accidents (de travail ou de trajet).

Les agents issus des filières administratifs sont ceux ayant été le plus impliqué dans ces accidents, soit 49% des agents.

Causes et natures des accidents

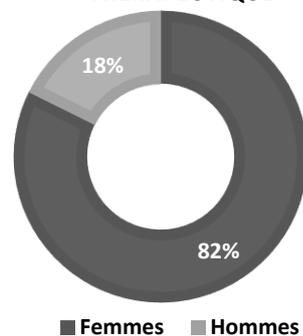
Type d'accident	Accidents de service	Accidents de trajet
Type d'affection		
Brulure	1	0
Contusion	11	16
Musculaire et ligamentaire	3	5
Plaie/piqûre	2	0
Fracture	1	2
Affections multiples	2	0
Autres	4	0
Total	24	23

Type d'accident	Accidents de service	Accidents de trajet
Cause		
Accident de la route	0	10
Chute de hauteur de personnes	19	13
Projection	1	0
Autre	4	0
Total	24	23

Nombre d'agents à temps partiel thérapeutique recensés au 31/12

Nombre d'agents Tranche d'âge	Par genre	
	Femmes	Hommes
25-29	1	
30-34	1	
35-39	1	
40-44	1	
45-49	4	
50-54	3	
55-59	2	2
60-64	1	1
	14	3

PART DES AGENTS À TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE



Zoom sur l'engagement contre les violences

Nombre d'actes de violence et de victimes au cours de l'année 2023

Nombre de victimes	2023
Acte de violence	
Discrimination	
Harcèlement moral	5
Harcèlement sexuel	
Agissement sexiste	
Total	5



Plan d'actions 2023 de la cellule Stop et Violences de l'UPEC

Au cours de l'année 2023, l'établissement a mené différentes actions pour la lutte toute forme de violences :

Des actions de sensibilisation et de formation :

- Entre mars et avril 2023 : accompagnement enseignant.e.s de l'IUT Sénart-Fontainebleau dans l'organisation d'une action de sensibilisation suite à des situations de harcèlement sexuel/raciste entre étudiant.e.s (une demi-journée de formation pour une vingtaine d'étudiant.e.s).
- Formations contre les discriminations (racismes, genre, handicap, grossophobie) dans le cadre du *Graduate Program EDI* (égalité diversité inclusion).

Des conférences :

- Le 08 mars 2023, « La reconnaissance du rôle des femmes dans le milieu associatif » (une vingtaine de participant.e.s).
- Le 26 avril 2023, conférence virtuelle, « Femmes célèbres de la Grèce antique » (une dizaine de participant.e.s).
- Le 25 mai 2023, « La protection et la défense des droits et personnes LGBTQ+ en France et dans le monde » (une quinzaine de participant.e.s).
- Le 24 novembre 2023, « Quelles coordinations pour les différents acteurs engagés contre les violences faites aux femmes ? », (une quarantaine de participant.e.s).

Campagne d'affichage mars 2023 :

Envoi de quatre affiches ministérielles contre les violences sexistes et sexuelles (harcèlement sexuel, violences conjugales, agissements sexistes) dans chaque service et composante (70 au total avec message d'accompagnement pour expliquer la démarche).

Protection fonctionnelle 2023

La protection fonctionnelle est un principe général du droit destiné à protéger les agents publics contre les attaques ou les mises en causes pénales dont ils peuvent être l'objet dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions, à condition qu'ils n'aient pas commis de faute personnelle. Les différentes mesures mises en œuvre par l'employeur de l'agent peuvent être de nature statutaire, indemnitaire ou consister en une assistance juridique.

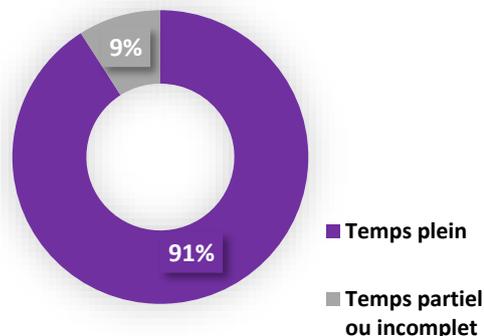
Au cours de l'année 2023, une seule demande de protection fonctionnelle a été faite. Celle-ci n'a pas aboutie.

7. ORGANISATION DU TRAVAIL

Répartition des effectifs en fonction selon le cycle de travail au 31/12

Nombre d'agents au 31/12	
Agents à temps plein	2851
Agents à temps partiel ou incomplet	283
Total	3134

Répartition des effectifs selon les cycles de travail



Une circulaire d'organisation des temps de travail existe au sein de l'établissement suivant la réglementation nationale relative au temps de travail des personnels BIATSS applicable dans la fonction publique de l'État pour les ministères de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et de la recherche. Elle en précise l'application à l'UPEC.

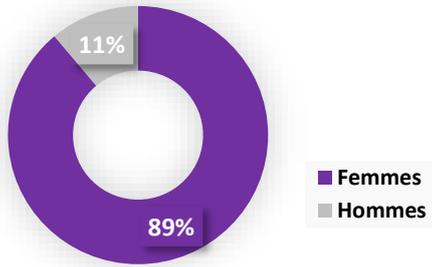
La durée annuelle du travail d'un agent à temps complet, dans la fonction publique, est fixée à 1 607 heures. Elle inclut la journée de solidarité (loi n°2004-626). Un accord national prend en compte les spécificités de l'Éducation nationale et, notamment, les rythmes scolaires et universitaires

Avec 45 jours de congés reconnus d'emblée à tous les personnels, il permet d'adapter les temps de travail à la présence ou non des élèves et des étudiants dans les établissements. Les durées de travail hebdomadaire, inscrites à l'emploi du temps, doivent permettre d'assurer l'horaire annuel de référence, le même pour tous (1607h).

Agent à temps partiel 2023

Part des agents à temps partiel	Femmes	Hommes	Total
ETP	1704	1430	3134
NB Temps partiel	48	6	54
% Temps partiel	2,8%	0,4%	1,7%

Part des agents à temps partiel F/H



RÉPARTITION DES AGENTS À TEMPS PARTIEL PAR POPULATION



RÉPARTITION DES FEMMES À TEMPS PARTIEL PAR POPULATION



RÉPARTITION DES HOMMES À TEMPS PARTIEL PAR POPULATION



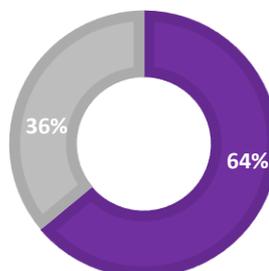
Nombre d'agents ayant bénéficié d'un repos compensateur au cours de l'année 2023

Le repos compensateur est un jour de récupération au titre des heures effectuées au-delà des 1607h annuelles.

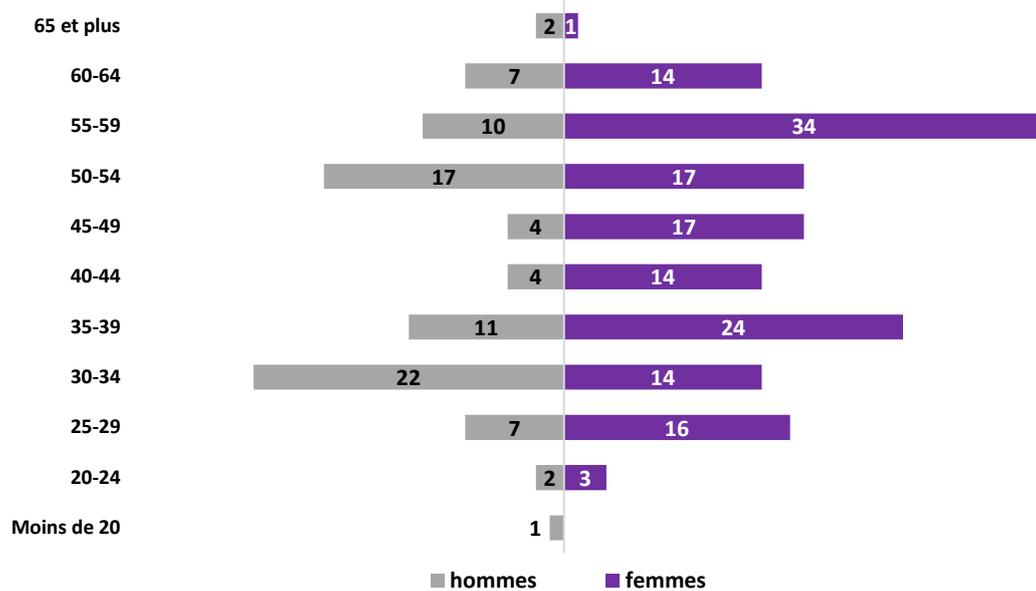
	Femmes	Hommes
Nombre d'agents bénéficiant d'un repos compensateur	154	87
Total	241	

RÉPARTITION DES AGENTS AYANT BÉNÉFICIÉ D'UN REPOS COMPENSATEUR PAR GENRE

■ femmes ■ hommes



Répartition des agents ayant bénéficié d'un repos compensateur par tranche d'âge



Télétravail et travail à distance

2023	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		TOTAL
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Nombre d'agents en télétravail	188	104	167	43	151	25	678
Total	292		210		176		

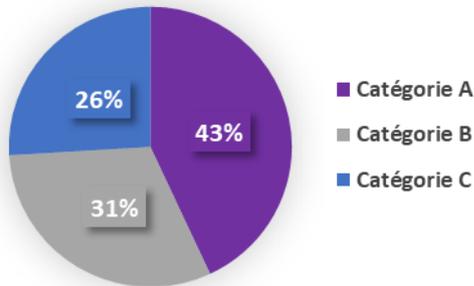


Au 31 décembre 2023, l'établissement a recensé 678 agents exerçant leurs missions dans le cadre du télétravail.

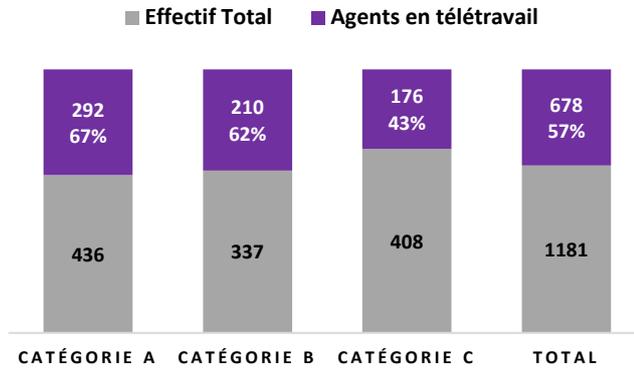
Le télétravail est ouvert exclusivement au personnel BIATSS ayant des missions télétravaillables.

57% d'entre eux ont choisi d'opter pour le télétravail selon des modalités diverses mais majoritairement à raison de 1 ou 2 jours de télétravail par semaine.

Répartition des agents BIATSS en télétravail par catégorie



PART DES AGENTS BIATSS EN TÉLÉTRAVAIL PAR CATÉGORIE



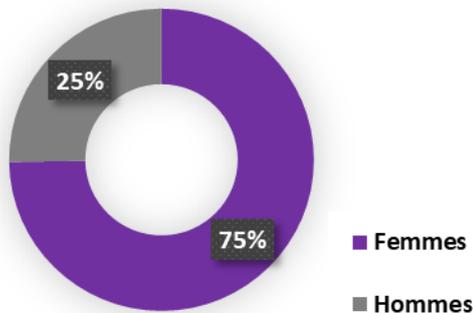
Les agents de catégorie A sont ceux qui sollicitent le plus le télétravail (43% des agents).

A l'inverse, les agents de catégorie C sont ceux qui se positionnent le moins dessus (26%).

On peut expliquer cette différence par le fait que certaines missions des catégories inférieures sont réputées moins télétravaillables.

Télétravail et travail à distance

Part des agents exerçant leurs fonction en télétravail - 2023



En 2023, les femmes sont celles qui ont eu le plus recours au télétravail.

3/4 des agents BIATSS exerçant leurs missions dans le cadre du télétravail sont des femmes.

12 demandes de télétravail constituaient un aménagement du poste de travail et ont été proposées par le médecin de prévention ou la médecine du travail.

Nombre d'agents	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Télétravail pour aménagement de poste	2	4	3	0	2	1	12

Sur les 12 demandes proposées par le médecin de prévention ou la médecine du travail, une légère majorité de celles-ci était destinée aux femmes (58%).

La moitié des demandes sur préconisations médicales concernaient des agents de catégorie A.

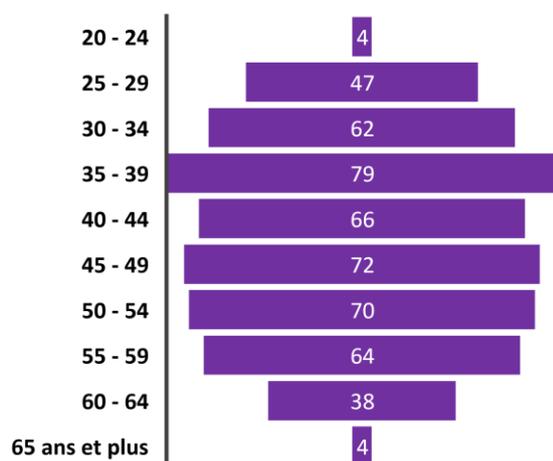


Enfin, sur toute l'année 2023, une seule demande de télétravail a été refusée au sein de l'établissement.

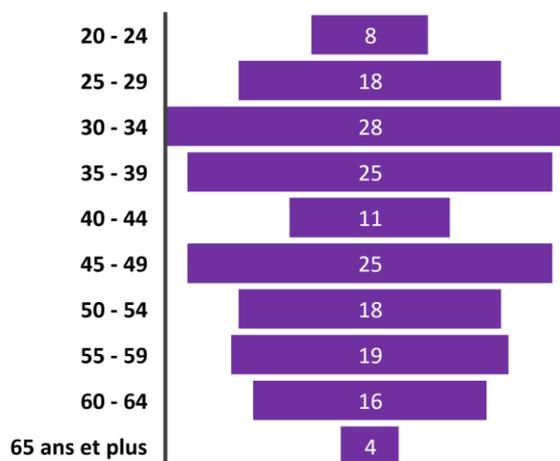
Télétravail et travail à distance

Nombre d'agents exerçant leur fonction en télétravail	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	Ratio %
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		
Par tranche d'âge								
20 - 24	0	0	2	3	2	5	12	1,8%
25 - 29	18	11	12	5	17	2	65	9,6%
30 - 34	22	15	23	8	17	5	90	13,3%
35 - 39	25	15	29	4	25	6	104	15,3%
40 - 44	30	8	18	3	18	0	77	11,4%
45 - 49	31	16	23	7	18	2	97	14,3%
50 - 54	23	13	30	3	17	2	88	13,0%
55 - 59	21	13	18	5	25	1	83	12,2%
60 - 64	15	10	11	5	12	1	54	8,0%
65 ans et plus	3	3	1	0	0	1	8	1,2%
Total	188	104	167	43	151	25	678	100%

Nombre d'agents en télétravail par tranche d'âge - Femmes



Nombre d'agents en télétravail par tranche d'âge - Hommes



Les femmes sont celles qui pratiquent le plus le télétravail. Parmi les agents BIATSS pouvant télétravailler, elles représentent près de 75% de ces agents.

Par ailleurs, les agents ayant le plus recours au télétravail se situent dans les tranches d'âges allant de 30 à 59 ans (près de 80%).

Nombre de jours de congés pris par motifs au cours de l'année 2023

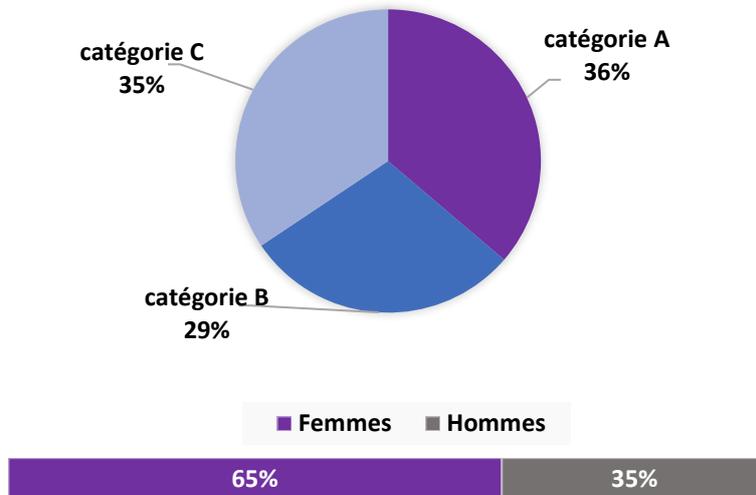
Nombre de jours pris - 2023	
Compte épargne temps	5325,5
Congés année antérieure (non déposable sur un CET)	393,5
Congés bonifiés	124
Cumul payé sur temps de travail	51
Droit congés	43656
Droit congés de fractionnement	1543
Garde d'enfants	820,5
Jours de concours	480
Mariage / PACS enfant-parent	31
Mariage PACS Agent	60
Récupération de temps D/C cumulé	7070,5
Récupération exceptionnelle	204,5

Les comptes épargne-temps (CET) ouverts au 31/12

Nombre d'agents	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Nombre total de CET ouverts au 31/12	134	100	144	45	141	81	645

Le CET est ouvert exclusivement aux fonctionnaires et aux agents contractuels BIATSS ayant accompli au moins une année de service public de manière continue au moment de la demande d'ouverture du compte.

CET OUVERTS AU 31/12 PAR CATÉGORIE - 2023

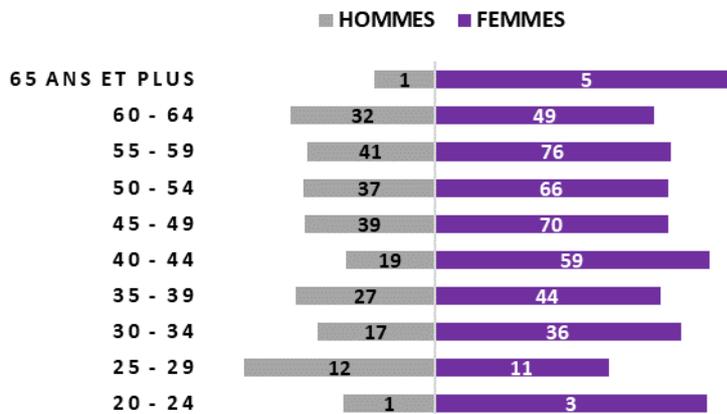


En 2023, 645 comptes épargne-temps ont été ouverts par les agents de l'établissement.

Le CET est un dispositif prisé par les agents de toutes les catégories de manière assez homogène.

Par ailleurs, en grande majorité, le dispositif est plus sollicité par les femmes (65%) que par les hommes (35%).

PYRAMIDE DES ÂGES DES AGENTS AYANT UN CET OUVERT AU 31/12



Les comptes épargne-temps ouverts en 2023

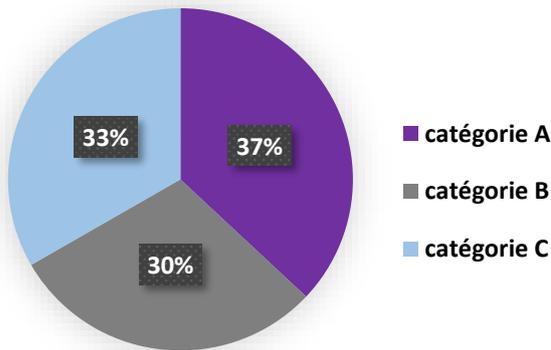
Nombre d'agents	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Nombre total de CET ouverts au 31/12	22	14	18	4	9	9	76



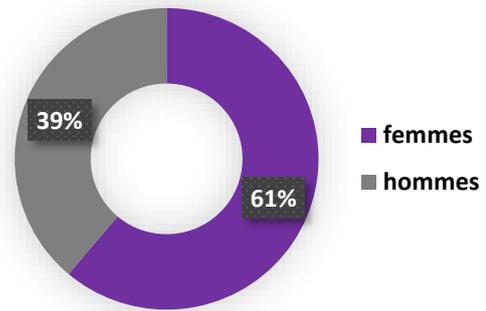
Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur CET en 2023

Nombre d'agents	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Nombre d'agents ayant déposé des jours sur le CET en 2023	69	52	65	32	66	43	327

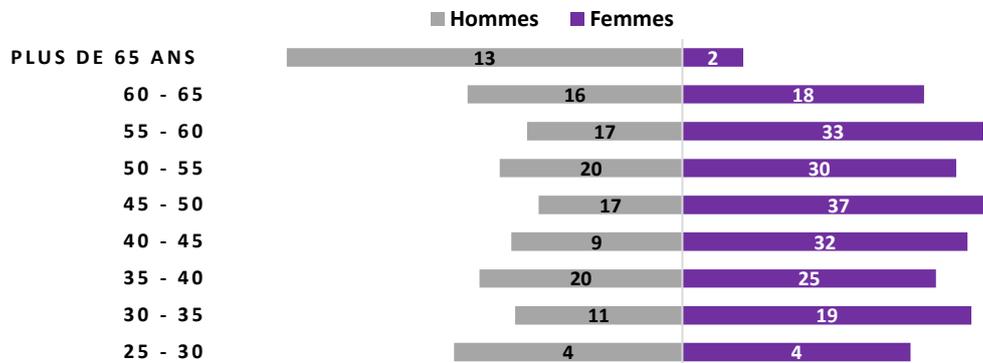
Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur CET - 2023



Part des agents ayant déposé des jours sur leur CET



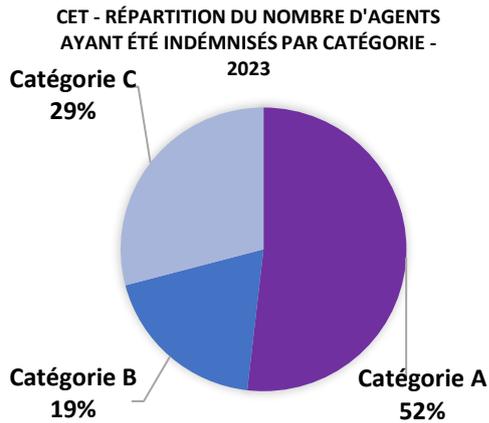
AGENTS AYANT DÉPOSÉS DES JOURS SUR LEUR CET - PAR TRANCHE D'ÂGE



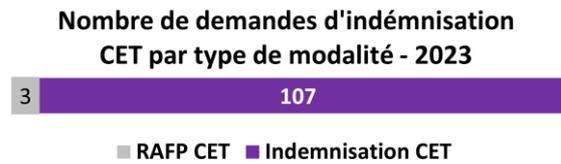
Comptes épargne-temps : Montant et nombre de jours indemnisés – 2023

En 2023, 110 agents ayant un CET ont opté pour l'indemnisation et/ou la conversion en points de retraite complémentaire (RAFP) de jours placés dans leurs CET.

Nombre d'agents par catégorie	Nombre d'agents	Nombre de jours indemnisés	Montant	% montant
Catégorie A	57	463	60 577,00 €	62%
Catégorie B	21	206	18 540,00 €	19%
Catégorie C	32	252	18 900,00 €	19%
Total	110	921	98 017,00 €	100%



Les agents de catégorie A sont ceux qui ont le plus sollicité une indemnisation des jours placés dans leurs CET, représentant un peu plus de la moitié des demandes, avec 57 agents sur 110 ayant effectué cette demande.



Par ailleurs, les femmes sont celle qui ont le plus sollicité ce dispositif (2/3 des agents) comparé aux hommes. Enfin, seuls 3 agents ont fait la demande de convertir en points de retraite complémentaire les jours placés dans leurs CET.

Dons de jours au cours de l'année 2023

Le dispositif du don de jours permet à un agent public de renoncer, sous conditions, à tout ou partie de ses jours de repos non pris au profit d'un collègue parent d'un enfant malade, aidant familial ou dont l'enfant dont il a la charge vient de décéder. Ce don est anonyme et sans contrepartie. Il permet à l'agent bénéficiaire du don d'être rémunéré pendant son absence.

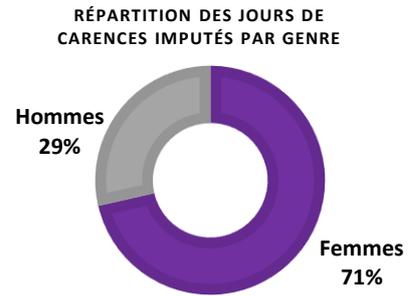
Nombre de jours donnés	2023
CET	10
CONGES	1

Au cours de l'année 2023, 11 jours de repos ont été non pris par plusieurs agents dans l'objectif de les donner à d'autres collègues.

10 jours provenaient de CET et un seul jour de congé ont été donnés.

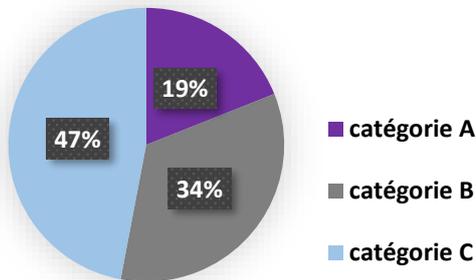
Absences au travail pour raisons de santé

	Nombre de jours de carence 2023	% des jours de carence	Montant
BIATSS	623	79%	58 148,78 €
ENSEIGNANTS	165	21%	19 402,71€
Total	788	100%	77 551,49 €

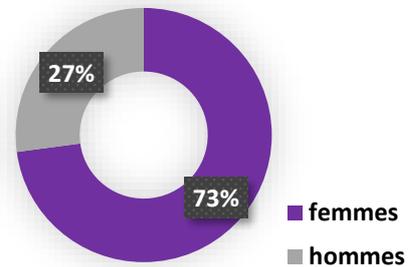


BIATSS

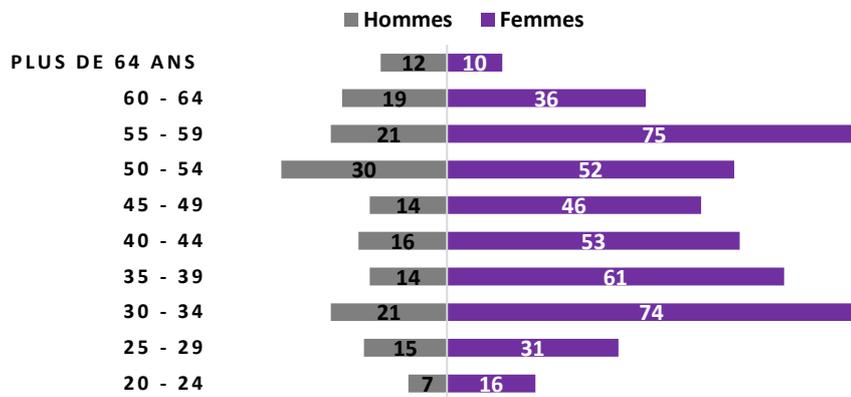
Nombre de jours de carence imputés aux agents BIATSS - par catégorie



Répartition des jours de carence imputés aux agents par genre



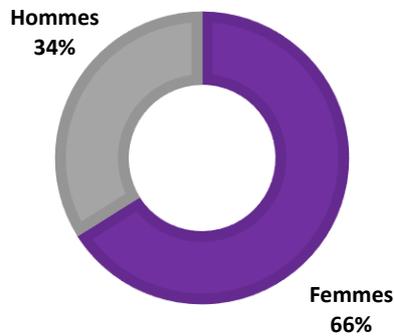
RÉPARTITION DU NOMBRE DE JOURS DE CARENCE IMPUTÉS AUX AGENTS PAR TRANCHE D'ÂGE



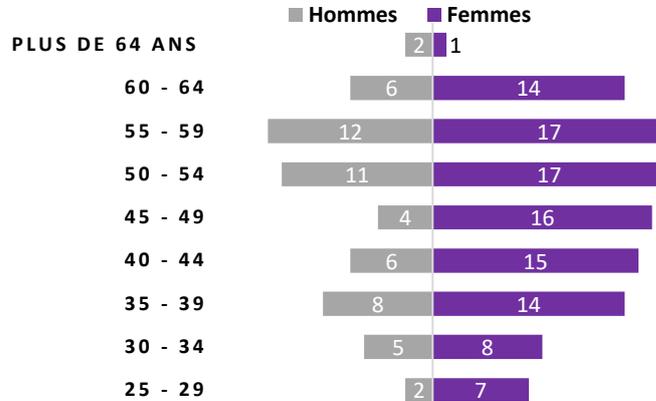
Absences au travail pour raisons de santé

Enseignants

RÉPARTITION DES JOURS DE CARENCE IMPUTÉS AUX AGENTS PAR GENRE



RÉPARTITION DU NOMBRE DE JOURS DE CARENCES IMPUTÉS AUX AGENTS PAR TRANCHE D'ÂGE



En 2023, 788 jours de carence ont été imputés au sein de la population BIATSS et enseignante de l'établissement pour raisons de santé. Ces jours ont concerné dans la grande majorité les agents BIATSS (79%).

De plus, durant cette période, les femmes sont celles qui ont été le plus impactées par les jours de carence (71%).

Le montant total des sommes brutes retenus au titre des jours de carence, suite à une absence survenue au cours de l'année s'est élevé à 77 551,49€ (58 148,78 euros chez les BIATSS et de 19 402,71€ chez les enseignants).

8. ACTION SOCIALE

L'action sociale est mise en œuvre par le service Vie des personnels (SVP)

Créé en Septembre 2022, le Service Vie des Personnels est un service destiné aux personnels de l'université. Il est dédié à :

- L'accompagnement social de la vie professionnelle, personnelle et familiale ;
- L'attribution de prestations d'action sociale ;
- L'accès à des activités culturelles, sportives et de loisirs subventionnés ou à tarif négocié

En collaboration avec les autres acteurs de la qualité de vie au travail de l'Université et/ou avec des partenaires externes, il contribue à la vie des campus et favorise la cohésion de la communauté universitaire pour tous les personnels et sur tous les sites.

Les bénéficiaires de leurs actions

Sont considérés comme bénéficiaires des actions du SVP, les personnels rémunérés par l'UPEC, en activité, effectuant une quotité de temps de travail au moins égale à 50%, conformément aux dispositions réglementaires et listés de façon exhaustive ci-après :

- Tous les agents fonctionnaires titulaires et stagiaires ;
- Les agents contractuels bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat à durée déterminée d'au moins 6 mois (ou plusieurs contrats successifs atteignant 6 mois) après la période d'essai ;
- Les bénéficiaires d'un contrat d'apprentissage d'une durée d'au moins 6 mois.

Missions de l'assistance sociale

Par ailleurs, l'assistance sociale de l'UPEC (rattachée au SVP) a un rôle d'accueil, d'écoute sans jugement, d'information, d'orientation et d'accompagnement des agents.

Il intervient à leur demande ou sur orientation de l'administration, du médecin de prévention ou d'un tiers partenaire, avec l'accord de la personne concernée. Elle est soumise au secret professionnel.

- Elle s'adresse à tous les salariés de l'Université : titulaires ou contractuels (Enseignants et BIATSS), en poste ou en arrêt maladie (ordinaire, CLM, CLD).
- Est au service des agents de l'Université pour aider la personne à trouver un équilibre entre la sphère professionnelle et la sphère personnelle, en prenant en compte les moyens existants ;
- Peut être consulté pour des difficultés ponctuelles ou récurrentes, relevant de la sphère professionnelle et/ou personnelle comme lors de changements de situation (séparation, perte d'emploi, surendettement, problèmes de santé) ou toute autre problématique ayant des répercussions sur le quotidien ;
- Instruit les dossiers de demande d'aides financières avant de les présenter en commission d'action sociale ;
- Participe à différentes instances pour faire part de son expertise sociale.

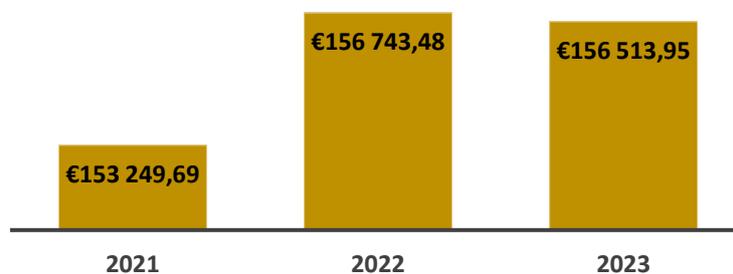
Montant des prestations sociales versé aux agents

Nature des prestations	Montant 2023
Prestations interministérielles (PIM)	
Aide aux parents d'enfants handicapés	22 484,28 €
Séjours d'enfants en centres de vacances avec hébergement	354,16 €
Séjours d'enfants en centres de vacances sans hébergement	213,80 €
Prestations académiques (ASIA)	
Aide aux études	300,00 €
Aide au cautionnement d'un logement	1 936,15 €
Aide aux activités sportives, de loisirs ou culturelles	617,50 €
Première affectation en Ile-de-France	600,00 €
Séjours culturels et éducatifs	84,88 €
Garde périscolaire jusqu'à 10 ans	443,18 €
Autres prestations	
Réservation de berceaux en crèche	129 480,00 €
Total	156 513,95 €

En 2023, Les dépenses liées à l'action sociale de l'établissement se sont élevées à 156513,95 euros. Le montant est quasiment identique à celui de l'année dernière (156743,48 euros).

Tout comme les années précédentes, Le poste ayant généré le plus de dépenses est celle des réservations de berceaux en crèche (près de 83% des dépenses).

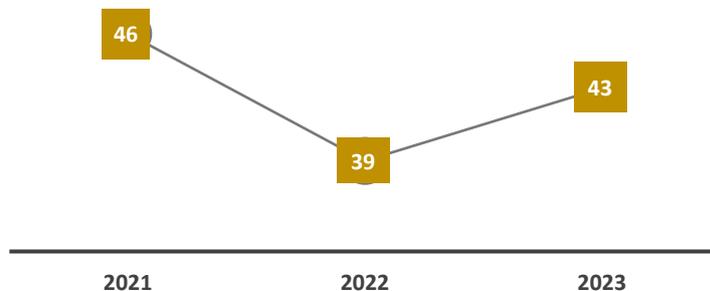
Evolution des dépenses des prestations sociales



Nombre d'agents bénéficiaires des prestations sociales en 2023

Nature de prestation	Nombre d'agents bénéficiaires 2023
Prestations interministérielles (PIM)	
Aide aux parents d'enfants handicapés	21
Séjours d'enfants en centres de vacances avec hébergement	2
Séjours d'enfants en centres de vacances sans hébergement	2
Prestations académiques (ASIA)	
Aide aux études	1
Aide au cautionnement d'un logement	5
Aide aux activités sportives, de loisirs ou culturelles	5
Première affectation en Ile-de-France	2
Séjours culturels et éducatifs	2
Garde périscolaire jusqu'à 10 ans	3
Autres prestations	
Réservation de berceaux en crèche	11
Total	43

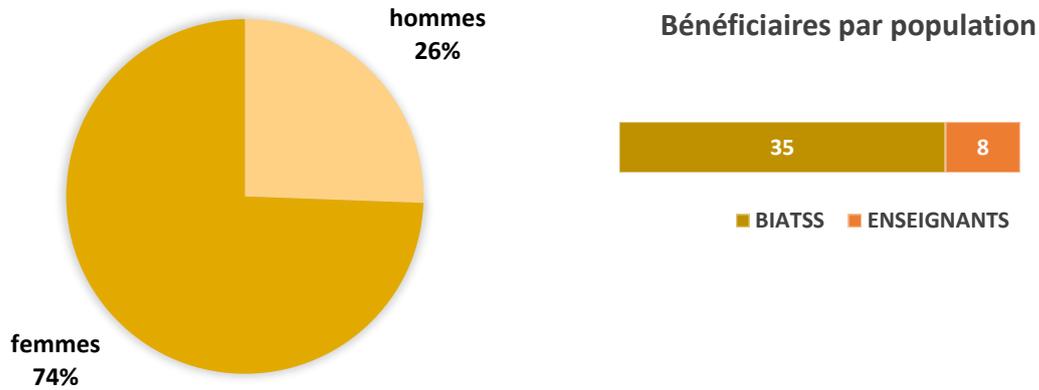
Evolution du nombre d'agents bénéficiaires



43 agents ont pu bénéficier durant l'année 2023 de diverses prestations sociales. Près de la moitié des demandes concernaient des aides aux parents d'enfants en situation de handicap.

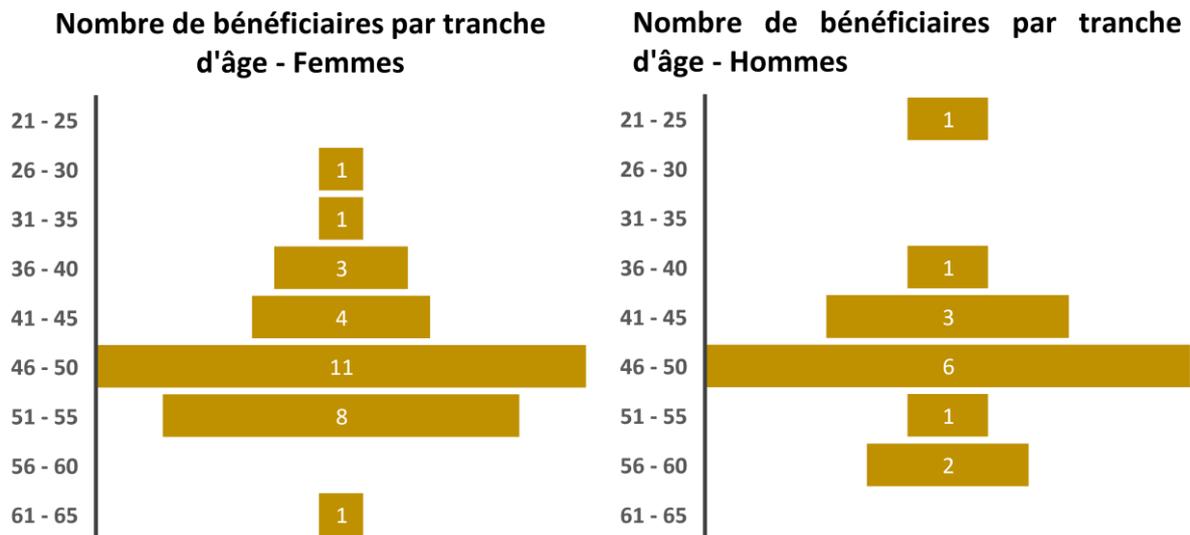
Sur les 3 dernières années, le nombre d'agents bénéficiaires de ces prestations est relativement stable. Comparé à l'année dernière, on peut noter une légère hausse (+4 agents).

Nombre d'agents bénéficiaires des prestations sociales en 2023



Les femmes sont en grande partie celles ayant le plus bénéficié des aides sociales au sein de l'UPEC (74%) durant cette année.

Par ailleurs, les agents BIATSS sont aussi largement les plus représentés comme bénéficiaires de ces dispositifs.

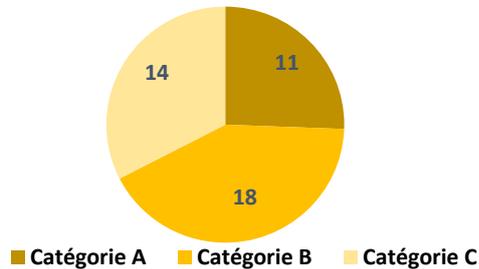


Les agents ayant entre 46 ans et 50 ans ont été les plus grands bénéficiaires des prestations sociales durant l'année 2023. Cela a été le cas aussi bien chez les femmes que chez les hommes.

De plus, les agents appartenant à cette tranche d'âge représentaient plus d'un tiers des bénéficiaires au cours de l'année.

Nombre d'agents bénéficiaires des prestations sociales en 2023

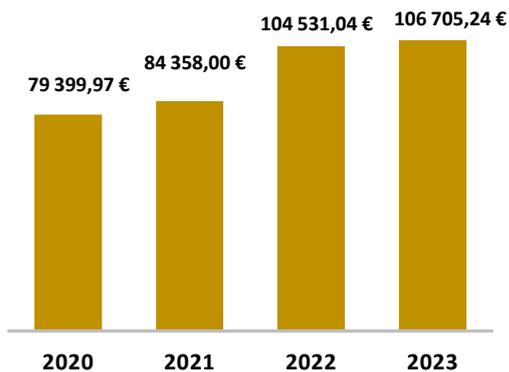
Nombre d'agents bénéficiaires des actions sociales en 2023 par catégorie



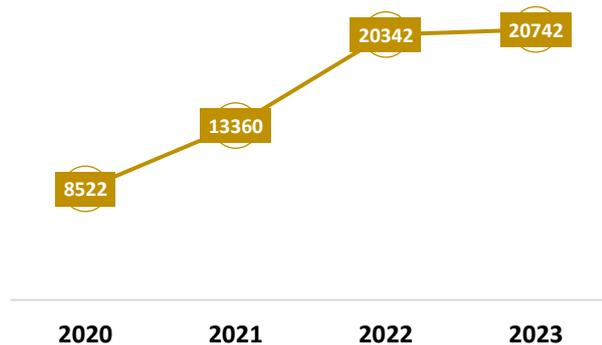
La répartition du nombre de bénéficiaires par catégorie est assez homogène. Ce qui montre que les différentes actions mises en place sont exploitées par les agents, indépendamment de leur statut ou leur niveau de rémunérations.

La restauration

Evolution des dépenses de restauration 2020-24



EVOLUTION DU NOMBRE DE REPAS SUBVENTIONNÉS PAR L'UPEC



Les dépenses liées à la restauration au sein de l'UPEC se sont élevées à 106705,24 euros. On peut noter une légère hausse comparée à l'année précédente (+2.08%).

L'arbre de Noël

2023	
Nombre d'agents bénéficiaires	511
Montant	39 249,74

Détails du dernier arbre de Noël :

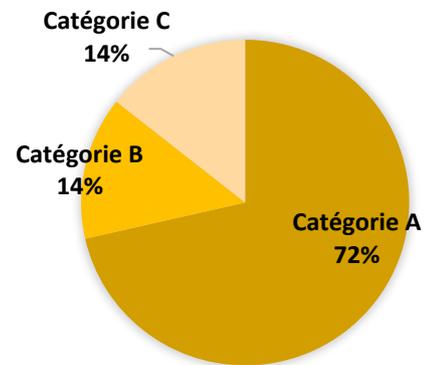
Féerie des Eaux : 130 agents bénéficiaires (spectacles, mallettes et places pour le musée Grévin) ;

Maison des Arts de la Culture (MAC) de Créteil : 381 agents bénéficiaires pour 577 jouets distribués.

Montant versé pour la protection sociale complémentaires des agents – 2023

Depuis le 1^{er} janvier 2022, les agents publics de l'État peuvent bénéficier du remboursement d'une partie de leur cotisation à une protection sociale complémentaire. Cette aide vise à couvrir les frais de santé, c'est-à-dire les frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident restant à la charge de l'agent. Il s'agit d'une prise en charge forfaitaire d'un montant mensuel de 15 euros versé par l'employeur public.

Par catégorie	2022	2023
	Montant	Montant
Catégorie A	186 125,81	203 735,37
Catégorie B	37 785,00	40 545,70
Catégorie C	41 220,00	40 950,00
Total	265 130,81	285 231,07



Ce dispositif de remboursement santé est temporaire et vise à assurer la transition vers un nouveau régime de protection sociale complémentaire qui sera mis en place de manière progressive dès 2026.

Extrait du Rapport de la Médecine du travail



Présentation de la médecine du travail au sein de l'UPEC

En 2015, la médecine de prévention du personnel et celle des étudiants ont été regroupées en un seul service : **le Service de Santé Universitaire (SSU)**.

L'activité du service est exercée par une équipe médicale spécialisée en santé au travail et infirmiers ayant suivi une formation en santé au travail, et par d'autres professionnels de la santé au travail tels que des psychologues. Le service dispose de l'appui d'un secrétariat. Cette activité en santé au travail est réalisée par des médecins du travail, des internes en médecine et santé au travail et/ou des collaborateurs médecins.

Depuis janvier 2001, une Convention entre l'UPEC et le CHI Créteil prévoit que la surveillance médicale du personnel de l'UPEC, soit assurée par des médecins du Centre Hospitalier Intercommunal de Créteil spécialisés en santé au travail.

Ses missions :

La médecine du travail exerce son activité médicale en toute indépendance sous couvert du secret médical.

- Elle vérifie la compatibilité de l'état de santé de l'agent à son poste de travail avec les conditions de travail liées au poste occupé par l'agent.
- Elle a également un rôle de conseil auprès de l'administration, des agents et de leurs représentants en ce qui concerne notamment les questions liées à l'amélioration des conditions de travail dans les services, l'évaluation des risques professionnels, l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine, en vue de contribuer au maintien dans l'emploi des agents.
- Elle conduit des actions de santé au travail dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel :
- En plus d'assurer le suivi médical au travail des agents, elle a un rôle exclusivement préventif : prévenir l'altération de la santé des agents du fait de leur activité professionnelle.

Bilan de l'activité de la médecine du travail 2020/23

Au cours des dernières années, l'activité a été impactée par la crise sanitaire de la COVID-19 et le nombre de sollicitations auprès du service a considérablement augmenté (nombre de consultations réalisées) et les modes de communication et de pratiques ont évolué (recours plus important aux mails, RDV en visioconférence et téléphoniques).

Depuis l'année 2023, l'activité est plus stable et les missions du service se poursuivent en santé publique (informations sanitaires, vaccinations, orientations).

Activités cliniques

Les consultations depuis la pandémie liée à la Covid-19 ont lieu soit en présentiel soit en distanciel. **Il a été réalisé 1209 consultations sur les 2459 programmées en 2023 (51% d'absentéisme contre 52% en 2022)**. La crise sanitaire a fait apparaître l'existence d'un grand nombre de personnels présentant des vulnérabilités vis-à-vis de l'infection Covid-19.

Aucune déclaration en maladie professionnelle n'a été réalisée en 2023 dans le Service de Médecine de Prévention.

Selon leur activité professionnelle, les personnels de l'UPEC bénéficient d'une surveillance médicale particulière du fait de risques spécifiques générés par celle-ci (exemple : activité de recherche en laboratoire de biologie), de pathologie particulière ou du fait de leur état de santé (grossesse, handicap).

Activités paracliniques

Une convention avec le Centre Hospitalier Intercommunal de Créteil existe pour la réalisation des examens paracliniques nécessaires à la surveillance des personnels de l'Université Paris Est-Créteil en fonction des nuisances rencontrées à leur poste de travail actuel ou antérieur (en cas d'exposition antérieure à des agents cancérigènes) ou pour déterminer s'il existe une pathologie d'origine professionnelle ou dans le cadre de l'aptitude au poste (bilans sanguins ; examens radiologiques : radiographies, TDM et échographie ; épreuves fonctionnelles respiratoires ; avis spécialisés, par exemple ORL ou pneumologique).

Activités de tiers-temps

21 études de postes ont été réalisées au cours de l'année 2023 à la suite des consultations de la médecine du travail.

Des visites ont pu être effectuées en collaboration avec le service hygiène et sécurité, quand il existait des problématiques multiples sur un site (organisation du travail avec des agents avec restriction, TMS, situations potentiellement à risque de RPS, locaux spécifiques nécessitant une vision conjointe santé au travail et hygiène et sécurité au travail, matériel particulier utilisé par les personnels UPEC nécessitant un positionnement par les deux services).

Plusieurs aménagements de poste ont été proposés, des restrictions d'aptitude ou des inaptitudes temporaires au poste ont été émises (2 inaptitudes temporaires en 2023).

Plusieurs acteurs travaillent conjointement dans le cadre de l'évaluation des risques au sein de l'Université (médecine du travail, référente handicap, l'assistance sociale des personnels et la psychologue des personnels UPEC, etc.).

Les réunions périodiques avec les services des Ressources Humaines, Social, Hygiène et Sécurité permettent d'anticiper des phénomènes de désadaptation professionnelle liés à des problèmes de santé, et d'essayer de proposer des solutions individuelles adaptées, afin de prévenir la désinsertion professionnelle. Des réunions impliquant en plus la psychologue clinicienne spécialisée dans le domaine de la souffrance au travail permettent de discuter des situations de souffrance au travail afin de trouver des solutions voire d'élaborer des actions de prévention primaire.

En conclusion, un changement de logiciel de la médecine du travail a débuté en 2023 (logiciel MEDTRA) pour exploitation en 2024 afin de simplifier la gestion de la santé au travail et de renforcer la prévention des risques professionnels.

9. DIALOGUE SOCIAL



Présentation du comité social d'administration (CSA)

Au sein de l'université, deux conseils centraux sont des espaces privilégiés de débats autour des choix politiques et des principales décisions de gestion.

Ils réunissent des enseignants, des étudiants, des personnels administratifs (BIATSS) et des personnalités extérieures.

C'est dans ces espaces que se manifestent la tradition démocratique de l'université qui allie de nombreux débats et décisions collectives. C'est aussi dans ces conseils que l'équipe de direction de l'université peut présenter sa politique.

Le Comité social d'administration (CSA)

Le comité social d'administration est l'instance que l'administration doit obligatoirement consulter avant de prendre certaines décisions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services.

Conformément à la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, le comité technique (CT) et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ont été remplacés par le comité social d'administration à la suite des élections professionnelles 2022.

Pour pallier la suppression des CHSCT, la loi a toutefois prévu la création, au sein de ces nouveaux comités sociaux d'administration (CSA), de formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (FSSCT).

Ses compétences

Le Comité social d'administration est compétent sur les sujets suivants :

- Les projets relatifs au fonctionnement et à l'organisation des services ;
- Les projets de lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, aux orientations générales en matière de mobilité et aux orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels ;
- Le projet de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Le projet de document d'orientation à moyen terme de la formation des agents et le plan de formation ;
- Les projets d'aménagements importants modifiant les conditions de santé et de sécurité et les conditions de travail lorsqu'ils s'intègrent dans le cadre d'un projet de réorganisation de service ;
- La participation au financement de la protection sociale complémentaire des personnels ;
- Les projets relatifs au temps de travail.

Sa composition

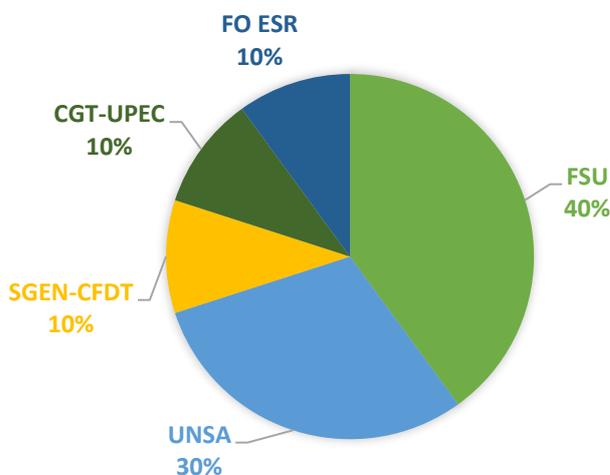
Le Comité social d'administration (CSA) est composé :

- Des membres de l'administration (le président assisté en tant que de besoin par des représentants de l'administration exerçant des fonctions de responsabilité + le responsable ayant autorité en matière de gestion des ressources humaines) ;
- Des représentants du personnel (10 représentants du personnel titulaires élus pour 4 ans et autant de suppléants). Seuls les représentants du personnel prennent part au vote.

Nombre de représentants du personnel au CSA

Organisations syndicales membres du CSA 2023	Titulaires		Suppléants		TOTAL
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
FSU (4 sièges)	2	2	2	2	8
UNSA (3 sièges)	1	2	2	1	6
SGEN-CFDT (1 siège)	1	0	0	1	2
CGT-UPEC (1 siège)	0	1	1	0	2
FO ESR (1 siège)	1	0	0	1	2
Total	5	5	5	5	20

RÉPARTITION DES SIÈGES AU CSA - 2023



En 2023, le FSU est l'organisation syndicale la plus représentée au sein de l'UPEC, avec 4 sièges (sur 10) et 8 membres (titulaires et suppléants) sur les 20 présents au CSA.

La parité Femme/Homme est totalement respectée au sein des différentes organisations syndicales (10 femmes et 10 hommes au total)

Nombre de réunions du CSA en 2023

Nombre de réunions CSA en 2023 par date	CSA 13/01/2023
	CSA 31/03/2023
	CSA 28/06/2023
	CSA 21/09/2023
	CSA 20/10/2023
	CSA 10/11/2023
	CSA 17/11/2023
	CSA 01/12/2023

Au cours de l'année 2023, 8 réunions du CSA se sont tenues au sein de l'établissement.

10. DISCIPLINE

Nombre d'agents sanctionnés au cours de l'année 2023

NOMBRE DES AGENTS SANCTIONNÉS - 2023



Nombre d'agents sanctionnés Par tranche d'âge	Femmes	Hommes
50 – 54 ans	0	1
60 – 64 ans	0	1
Plus de 64 ans	0	1

Au total, 3 agents (exclusivement des hommes) âgés d'au moins 50 ans ont été sanctionnés au sein de l'établissement au cours de l'année 2023 :

Durant cette période, 2 agents âgés d'au moins 60 ans ont été sanctionné d'un blâme au sein de la population BIATSS.

Et un seul agent a été sanctionné au cours de l'année 2023 au sein de la population enseignante de l'établissement.

La nature de la sanction pour cet agent a été l'interdiction d'exercer toutes fonctions d'enseignement ou de recherche ou certaines d'entre elles dans l'établissement ou dans tout établissement public d'enseignement supérieur pendant cinq ans au maximum, avec privation de la moitié ou de la totalité du traitement.

GLOSSAIRE

AENES : Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur

AEI : Administration et Echanges Internationaux

A TEC : Adjoint Technique des Etablissements d'Enseignement

ATER : Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche

BAP : Branche d'activité professionnelle

BIATSS : Personnels de Bibliothèque, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens et personnels, Social et de Santé

CA : Conseil d'Administration

CAE : Contrat d'Accompagnement à l'Emploi

CFVU : Conseil de la Formation et de la Vie Universitaire

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

CHU : Centre hospitalier universitaire

COMUE : Communauté d'universités et d'établissements

CPE : Commission Paritaire d'Etablissement

CS : Conseil Scientifique

CR : Commission de la Recherche

CT : Comité Technique

DAJG : Direction des Affaires Juridiques et Générales

DEVE : Direction des Etudes et de la Vie Etudiante

DD : Direction du Développement

DGS : Direction Générale des Services

DPDD : Direction du Patrimoine et du Développement Durable

DRH : Direction des Ressources Humaines

DRI : Direction des Relations Internationales

DRV : Direction de la Recherche et de la Valorisation

DAF : Direction des affaires financières

DSI : Direction des Systèmes d'Information

ESAS : Personnels enseignants du second degré affectés dans le supérieur

EUP : Ecole d'Urbanisme de Paris

ETP ou ETPE : Equivalent Temps Plein

ETPR : Equivalent Temps Plein Rémunéré

ETPT : Equivalent Temps Plein Travaillé

ETPTR : Equivalent Temps Plein Travaillé Rémunéré

ERP : Etablissements Recevant du Public

Formation interne : Formation assurée dans les locaux de l'Université

Formation externe : Formation assurée dans des organismes extérieurs (public ou privé)

FSEG : Faculté de Sciences Economiques et Gestion

FST : Faculté des Sciences et Technologie

IAE : Ecoles universitaires de management (instituts d'administration des entreprises)

IPAG : Institut de Préparation à l'Administration Générale

ITRF : Ingénieurs et Techniciens de Recherche et Formation

INM : Indice Nouveau Majoré

IUT : Institut Universitaire de Technologie

IUT CV : Institut Universitaire de Technologie de Créteil - Vitry

IUT SF : Institut Universitaire de Technologie de Sénart-Fontainebleau

LLSH : Lettres, Langues et Sciences Humaines

LOLF : Loi organique relative aux lois de finances

PHU : Praticien Hospitalo-Universitaire

PUPH : Professeur des Universités - Praticien Hospitalier

PAST : Personnel Associé à Temps Partiel

RPS : Risques psychosociaux

SESS-STAPS : Sciences de l'Education, des Sciences Sociales et des Sciences Techniques des Activités Physiques et Sportives

SAPAS : Service d'Aide au pilotage et à l'appui stratégique

SCD : Service Commun de Documentation

SCEPPE : Service commun d'éducation permanente et partenariat des entreprises

SCUIO-BAIP : Service commun universitaire d'information et d'orientation

SIRH : Système d'Information Ressources Humaines

SSU : Service de Santé Universitaire

TMS : Troubles musculo-squelettiques

UFR : Unité de Formation et de Recherche

Rappel des textes

- Depuis la promulgation de la loi relative aux LRU (Libertés et Responsabilités des Universités) en 2007, Les universités françaises ont eu l'obligation de réaliser un bilan annuel de leur politique sociale.
- La loi sur la transformation de la fonction publique n° 2019-828 du 6 août 2019 remplace le bilan social existant par le rapport social unique (RSU), et instaure une base de données sociales. Le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique fixe le cadre de ces données.
- Le décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'Etat (article 49) prévoit également que le comité social d'administration débattenne chaque année du RSU.

Source des données

Le RSU établit un état des lieux du personnel de l'UPEC au 31 décembre de l'année considérée.

La source principale d'informations est le SIRH (application SIHAM). Les informations fournies sont relatives :

- Aux Rémunérations sont extraites des fichiers SIHAM au 31 décembre et de l'application SIFAC et croisées avec SIHAM
- Au Comité d'Hygiène et sécurité ont été transmises par le service Hygiène et sécurité
- A la Médecine du travail ont été transmises par le service de Santé Universitaire
- Aux Relations Professionnelles proviennent de la Direction des affaires juridiques et générales (DAJG), la Direction des ressources humaines (DRH) et de l'intranet
- A l'Action Sociale ont été transmises par le Service Vie des personnels
- A la Parité et la Gouvernance proviennent de l'intranet, du guide des nouveaux arrivants, la Direction des affaires juridiques et générales (DAJG), la Direction de la Recherche et de la Valorisation (DRV), la Direction des ressources humaines (DRH) et de la Direction des Etudes et de la Vie Etudiante (DEVE).

Périmètre et méthodologie

La plupart des éléments et indicateurs du RSU repose sur une photographie de l'effectif présent à l'UPEC au 31 décembre de l'année étudiée. Il s'agit des agents ayant au moins un élément de carrière ou un contrat et étant affectés sur un poste. Les vacataires ne sont donc pas inclus dans les résultats.

Note méthodologique : une donnée non renseignée équivaut à 0, une donnée non communiquée ou non disponible est indiquée N.C, une donnée qui ne permet pas une lecture claire de la situation est indiquée non significative NS.

