

Rapport social unique 2024



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 la mise en œuvre des politiques que nous avons à cœur de porter : Politique du Handicap avec notre convention FIPHFP engagée depuis 2022, Politique d'égalité Femmes/Hommes avec l'adoption d'un nouveau plan d'action et plus récemment, notre politique DDRS, à travers, par exemple quelques données sur la mobilité durable et le forfait mobilité.

Ces données fournissent également des informations sur les grandes tendances concernant le recrutement par exemple et les mobilités professionnelles.

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 un travail de recueil des données arrêtées chaque année **au 31 décembre**, présente un ensemble d'informations sur la vie de l'établissement à travers plusieurs rubriques telles que l'emploi et les effectifs, le recrutement, la formation, les parcours professionnels, les rémunérations, les conditions d'hygiène et de sécurité, les relations professionnelles, etc.*

En mettant à disposition ces données, comme en proposant un glossaire, il donne à voir une photographie de notre établissement et en facilite, je l'espère, sa compréhension. Dans le cadre d'un travail prochain d'élaboration d'un schéma directeur des ressources humaines, il sera un document incontournable pour nourrir 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 production de ce rapport représente un travail conséquent. Je souhaite donc vivement remercier toutes celles et tous ceux qui ont contribué à son élaboration.

Marie Garapon
Directrice Générale des Services



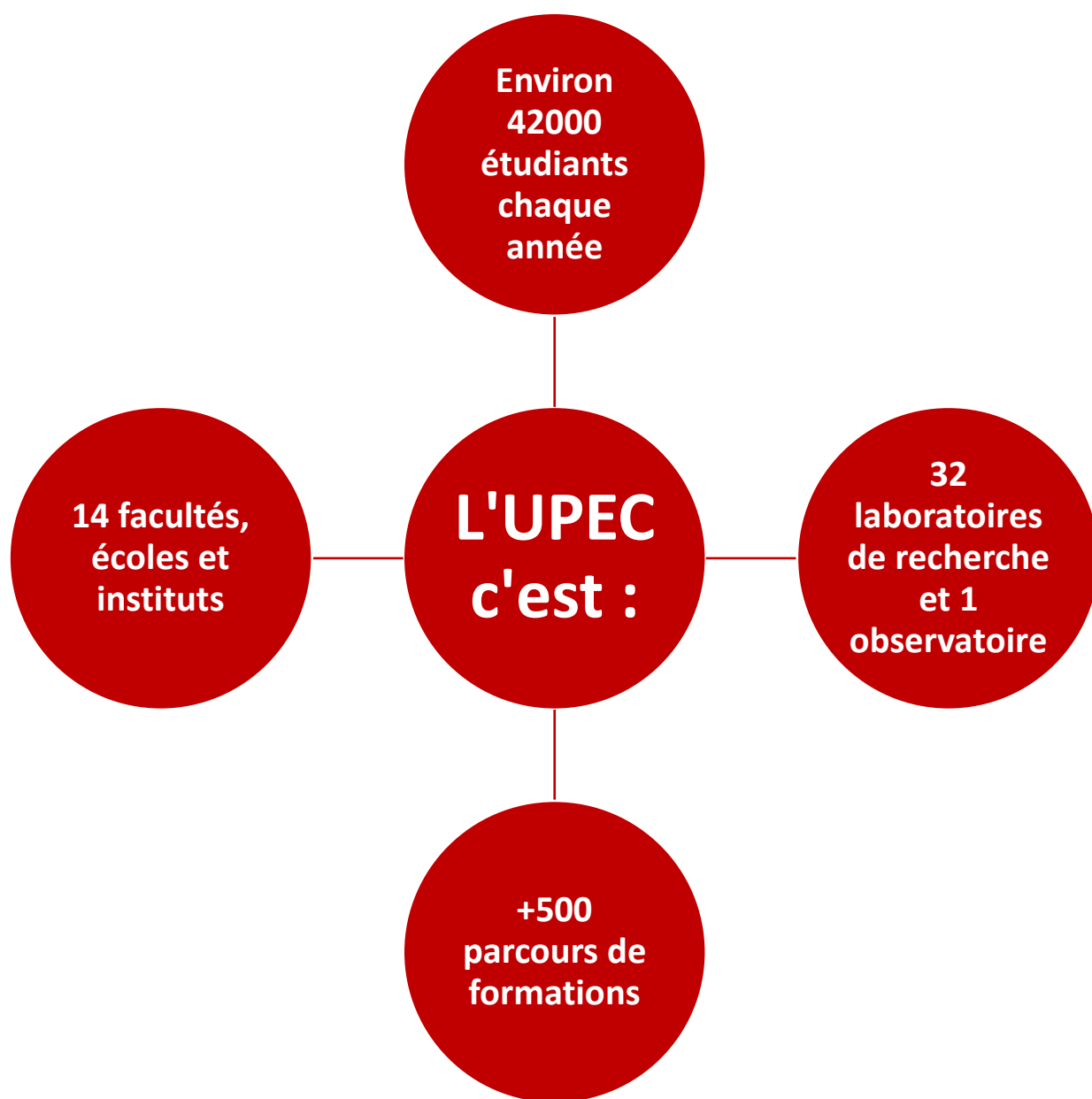


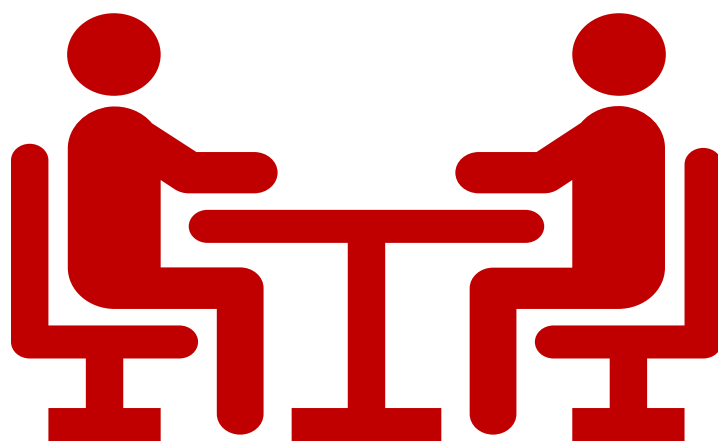
Table des matières

1. EFFECTIFS, EMPLOIS ET ETPT	7
LES EFFECTIFS DE L'UPEC EN ETPT	8
Emplois rémunérés en ETPT au 31/12/2024	8
Evolution des emplois en ETPT par population au 31/12/2024	9
LES EFFECTIFS PHYSIQUES	10
Effectifs physiques au 31/12/2024	10
Evolution des effectifs entre 2022 et 2024 par population	10
Répartition des effectifs par genre au 31/12/2024.....	11
Effectifs physiques au 31/12/2024 par catégorie et par genre	11
Répartition des effectifs au 31/12/2024 par genre et statut.....	12
Evolution du nombre d'agents par statut et par genre au 31/12	12
Evolution du nombre d'agents par statut et par population au 31/12	13
Proportion fonctionnaires/contractuels par plafond au 31/12/2024.....	14
Focus BIATSS : Répartition des effectifs par catégorie	15
Répartition des effectifs enseignants titulaires par corps et par genre	15
FOCUS : LES AGENTS EN CDI	16
CORPS, FILIERES ET DISCIPLINES.....	17
Effectifs physiques au 31/12 par filière et par genre	17
Effectifs physiques au 31/12 par corps et par genre – BIATSS.....	18
Effectifs physiques au 31/12 par corps et par genre – Enseignants/Enseignants- chercheurs (titulaires).....	19
Répartition des enseignants (MCF/PR) au 31/12 par section CNU	20
Répartition des BIATSS (titulaires) au 31/12/2024 par BAP (Branche d'Activité Professionnelle).....	22
Répartition des contractuels doctorant au 31/12/2024 par spécialité	24
AFFECTATION DES AGENTS.....	25
Répartition des effectifs par structure	25
Répartition des effectifs globaux par type de structure et statut	26
L'AGE DES EFFECTIFS	27
Effectifs physiques par genre et tranche d'âge.....	27
Effectifs physiques par genre, catégorie et tranche d'âge	28
Effectifs physiques par population, genre et tranche d'âge	29
L'âge moyen des effectifs.....	30
L'âge médian des effectifs.....	32
NATIONALITE DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS.....	33
FOCUS : DEVELOPPEMENT DURABLE ET RESPONSABILITE SOCIETALE DE L'ETABLISSEMENT	34
Lieux d'habitations des agents de l'UPEC (Ile-de-France et département limitrophes).....	34
Les nouvelles mobilités du Grand Paris : un levier de transformation durable :	35
UNE UNIVERSITE INCLUSIVE : LA POLITIQUE HANDICAP DE L'UPEC.....	37
Taux d'emploi des personnes en situation de handicap	37
Répartition des agents en situation de handicap (par genre statut et population)	37
2. RECRUTEMENTS	41
LES RECRUTEMENTS 2024 – TOUTES POPULATIONS CONFONDUES	42
Nombre d'agents recrutés.....	42
Agents recrutés par catégorie – 2024.....	42

Répartition des agents recrutés par statut – 2024	43
LES RECRUTEMENTS DE BIATSS	44
Nombre de postes BIATSS publiés comme vacants - 2024	44
Nombre de candidatures reçues au cours de l'année - BIATSS	44
Nombre de postes BIATSS ouverts au concours 2024	45
LES RECRUTEMENTS DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS	46
Nombre d'enseignants-chercheurs et d'enseignants recrutés en 2024	46
Nombre de postes d'enseignants-chercheurs ouverts au concours 2024	46
Endorecrutement des enseignants-chercheurs	47
LES DEPARTS – TOUTES POPULATIONS CONFONDUES	48
Nombre de départs en 2024	48
Nombre de départs par population	49
Pyramides des âges des agents sortants – 2024	49
Nombre de membres de jurys de concours et examens professionnels – 2024	49
3. REMUNERATIONS	51
Masse salariale de l'établissement en euros	52
Montant des rémunérations accessoires (cours complémentaires et vacations) – 2024	55
4. PARCOURS PROFESSIONNELS	57
LISTES D'APTITUDES (AVANCEMENTS DE CORPS) – BIATSS	58
Avancements de corps - Filière AENES	58
Avancements de corps - Filière BIB	58
Avancements de corps - Filière ITRF	59
LES AVANCEMENTS DE CORPS – ENSEIGNANTS/ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	60
Avancement de corps des enseignants-chercheurs (MCF à PR)	60
LES TABLEAUX D'AVANCEMENTS (AVANCEMENTS DE GRADES) – BIATSS	60
Tableau d'Avancement (TA) BIATSS par filière	60
LES AVANCEMENTS DE GRADES – ENSEIGNANTS/ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	64
Avancement de grade – Enseignants-Chercheurs	64
Avancement de grade – Personnel hospitalo- universitaire	65
Avancement de grade en 2024 – Enseignants du 1er et 2nd degré	67
LES ACCOMPAGNEMENTS PROFESSIONNELS	67
Nombre d'accompagnement professionnel et mobilité de carrière – 2024	67
5. FORMATIONS	69
Nombre d'agents en formation – 2024	70
Nombre d'agents par catégorie	70
Nombre d'agents par population	71
Nombre de jours de formation – 2024	72
Budget de formation – 2024	72
Thèmes des formations suivies	73
Congés de formation	74
6. SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL	75
Absentéisme pour raisons de santé	76
Absences au travail pour raisons de santé – 2024	77
Nombre d'accidents de travail et de trajets	78

<i>Evolution du nombre d'accidents de travail et de trajet</i>	<i>78</i>
<i>Nombre d'accidents de travail et de trajets</i>	<i>79</i>
<i>Nombre d'accidents par type de blessure</i>	<i>79</i>
<i>Nombre d'accidents par cause</i>	<i>80</i>
<i>Les acteurs de la prévention.....</i>	<i>80</i>
<i>Missions de la F3SCT.....</i>	<i>80</i>
<i>Son organisation à l'UPEC.....</i>	<i>81</i>
<i>Rapports de visite – 2024.....</i>	<i>81</i>
<i>Dispositifs de signalement.....</i>	<i>81</i>
<i>Nombre d'aménagements de postes proposés par la médecine du travail.....</i>	<i>82</i>
<i>Nombre d'agents à temps partiel thérapeutique au 31/12/2024.....</i>	<i>82</i>
EXTRAIT DU RAPPORT DE LA MEDECINE DU TRAVAIL	83
<i>Présentation de la médecine du travail.....</i>	<i>83</i>
<i>Bilan de l'activité de la médecine</i>	<i>83</i>
7. ORGANISATION DU TRAVAIL.....	85
<i>Répartition des effectifs selon le cycle de travail au 31/12</i>	<i>86</i>
<i>Télétravail et travail à distance</i>	<i>87</i>
<i>Les Comptes Épargne-Temps (CET) ouverts au 31/12.....</i>	<i>88</i>
<i>Les Comptes Épargne-Temps (CET) ouvert en 2024.....</i>	<i>89</i>
<i>Indemnisation des jours du CET - 2024</i>	<i>89</i>
<i>Absences au travail hors raisons de santé – 2024</i>	<i>90</i>
8. ACTION SOCIALE.....	93
<i>Présentation du Service Vie des Personnels (SVP) de l'UPEC</i>	<i>94</i>
<i>Montant des prestations sociales versées aux agents – 2024.....</i>	<i>94</i>
<i>Evolution des dépenses sociales</i>	<i>95</i>
<i>Nombre d'agents bénéficiaires par prestation sociale.....</i>	<i>95</i>
<i>La Restauration en 2024</i>	<i>96</i>
DISPOSITIF DE SIGNALEMENT, DE TRAITEMENT ET DE SUIVI DES VIOLENCES ET DES DISCRIMINATIONS A L'UPEC.....	97
BILAN D'ACTIVITE DE L'ASSISTANCE SOCIALE - 2024.....	98
<i>Missions de l'Assistance sociale.....</i>	<i>98</i>
<i>Part des agents ayant bénéficié d'un accompagnement social.....</i>	<i>98</i>
<i>Motifs des sollicitations de l'assistance sociale</i>	<i>99</i>
9. DIALOGUE SOCIAL	101
<i>Présentation du comité social d'administration (CSA)</i>	<i>102</i>
<i>Nombre de représentants du personnel (CSA).....</i>	<i>103</i>
<i>Nombre de réunions du CSA - 2024</i>	<i>103</i>
10. DISCIPLINE.....	105
<i>Rappel des sanctions possibles.....</i>	<i>106</i>
<i>Glossaire</i>	<i>107</i>
<i>Sources et rappel des textes.....</i>	<i>110</i>

1. Effectifs, emplois et ETPT

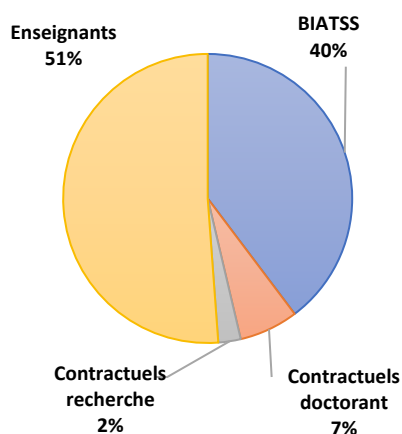


Les effectifs de l'UPEC en ETPT

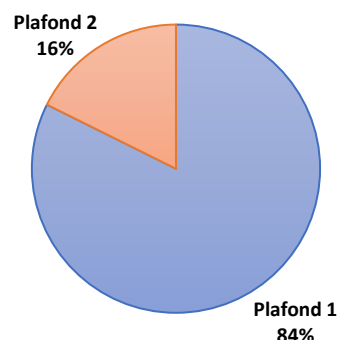
Emplois rémunérés en ETPT au 31/12/2024

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).

Populations	Plafond 1	Plafond 2	Total
BIATSS	916	281	1197
Contractuels doctorant	80	119	199
Contractuels recherche	7	69	76
Enseignants	1536	6	1542
Total	2540	474	3014



Répartition des effectifs en ETPT et par plafond



Au global, les ETPT consommés en 2024 sont stables par rapport à 2023 (+7 ETPT)

Les enseignants représentent + de 50% des effectifs et les BIATSS + de 40% des ETPT consommés par l'établissement.

Toutefois les ETPT BIATSS se renforcent avec les créations liées aux grands projets alors que les ETPT enseignants marquent une légère diminution. Les effectifs recherche restent stables et continuent une progression régulière.

Rappel de la définition des plafonds d'emplois :

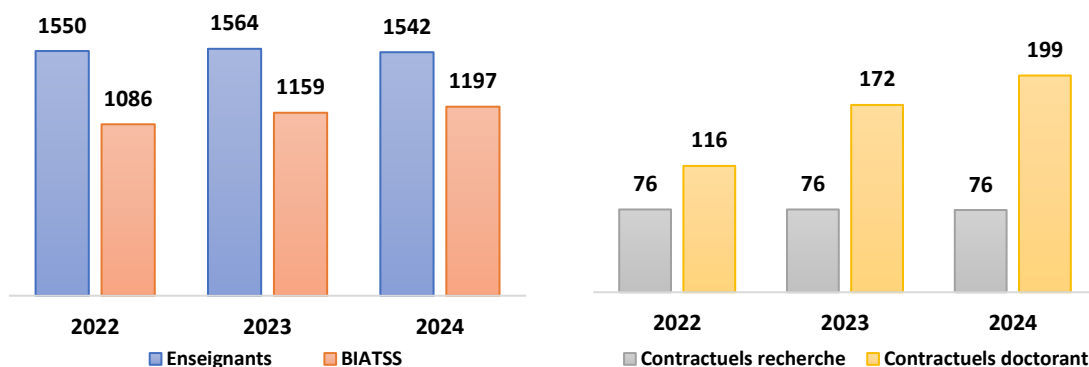
Dans le cadre des RCE (Responsabilité et Compétences Elargies), les emplois de l'UPEC sont répartis en deux plafonds d'emplois : un plafond d'emplois dit « Etat » (plafond 1) et un plafond d'emplois dit « Etablissement » (plafond 2).

Le 1er 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.

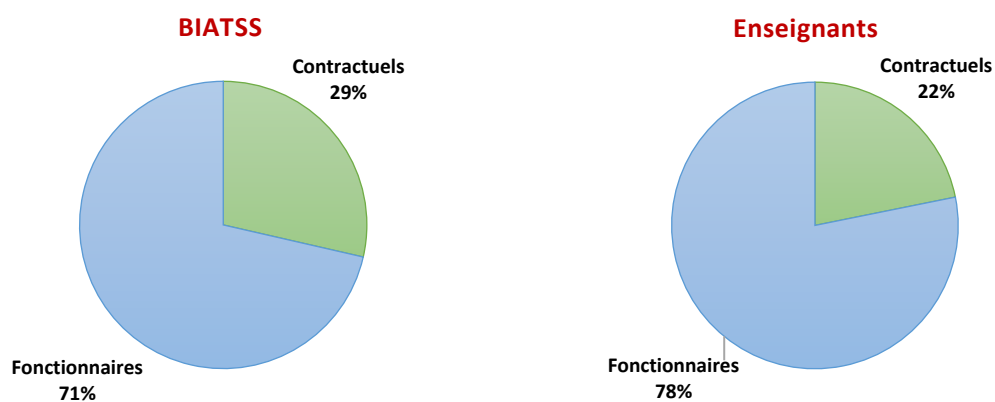
Dans le 2nd plafond, sont recensés les emplois créés sur la base de financement externe (projets, conventions, etc.) et ceux financés sur les fonds propres de l'université. En interne les fonds propres de l'université comprennent le budget en central et les dotations aux composantes.

Evolution des emplois en ETPT par population au 31/12/2024

Populations	2022	2023	2024	Ecart 2023 -2024
Enseignants	1550	1564	1542	-22
BIATSS	1086	1159	1197	+38
Contractuels recherche	76	76	76	0
Contractuels doctorant	116	172	199	+27
Total	2828	2971	3014	+43



Proportion des agents fonctionnaires/contractuels sur plafond 1 en 2024 – BIATSS et Enseignants



Au 31/12/2024, les contractuels représentent 22 % des enseignants sur plafond 1, une proportion stable par rapport à 2023 (23 %).

La répartition des agents BIATSS sur plafond 1 reste également similaire, avec 29 % de contractuels (contre 30 % l'an dernier).

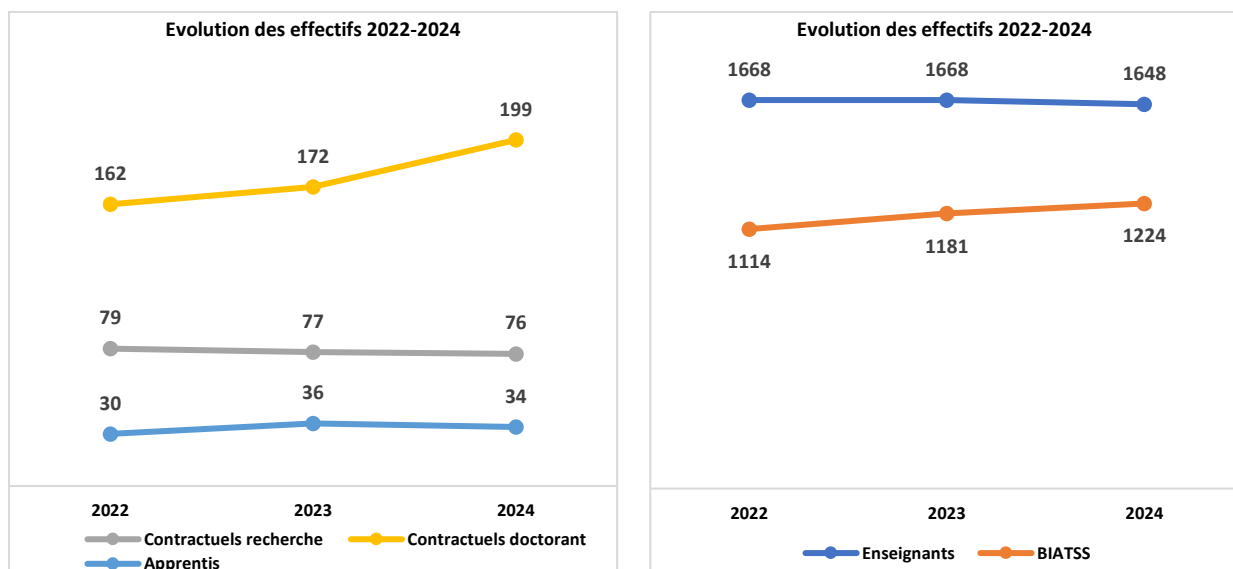
Les effectifs physiques

Effectifs physiques au 31/12/2024

Populations	2022	2023	2024	Ecart 2023 -2024
Enseignants	1668	1668	1648	-20
BIATSS	1114	1181	1224	+43
Contractuels recherche	79	77	76	-1
Contractuels doctorant	162	172	199	+27
Apprentis	30	36	34	-2
Total	3053	3134	3181	+47

L'effectif physique global continue sa progression (+47 agents entre 2023 et 2024), principalement portée par les BIATSS avec l'apport des grands projets et les contractuels doctorants recrutés sur financement de contrats de recherche.

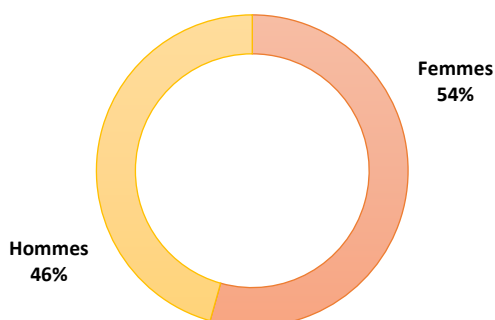
Evolution des effectifs entre 2022 et 2024 par population



Par ailleurs, le nombre d'enseignants diminue entre 2023 et 2024, passant de 1668 à 1648, correspondant au récent gel de poste en 09/2024 pour cette année universitaire. Les effectifs des contractuels de recherche restent stables, tout comme ceux des apprentis, limité à 30 au sein de l'établissement depuis la rentrée 2024 (s'agissant des recrutements hors grands projets).

Répartition des effectifs par genre au 31/12/2024

Répartition des effectifs par genre

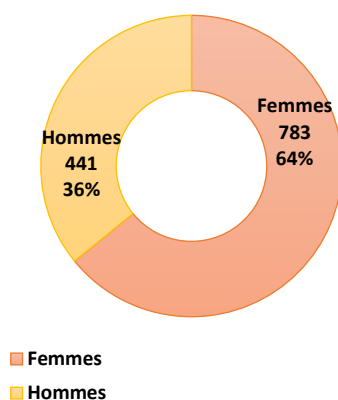


La répartition effectifs Femmes/Hommes reste identique par rapport à l'année dernière.

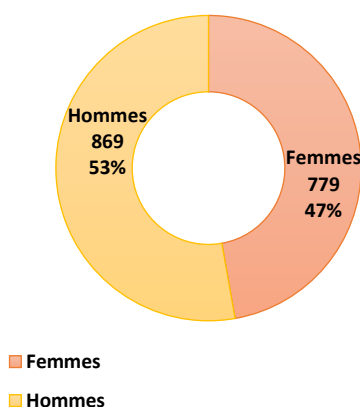
Les femmes restent majoritaires au sein de l'UPEC (54%).

Répartition des effectifs par genre et par population au 31/12/2024

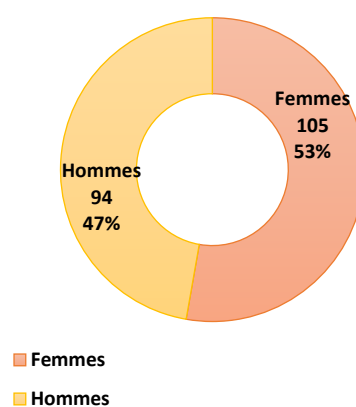
Répartition F/H BIATSS



Répartition F/H Ens et EC



Répartition F/H doctorants contractuels

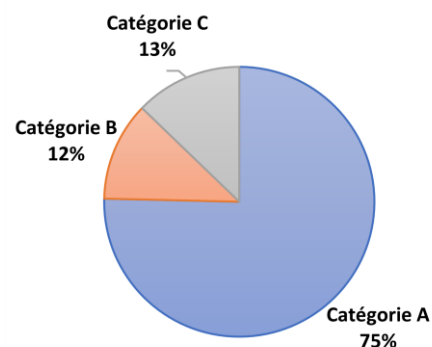
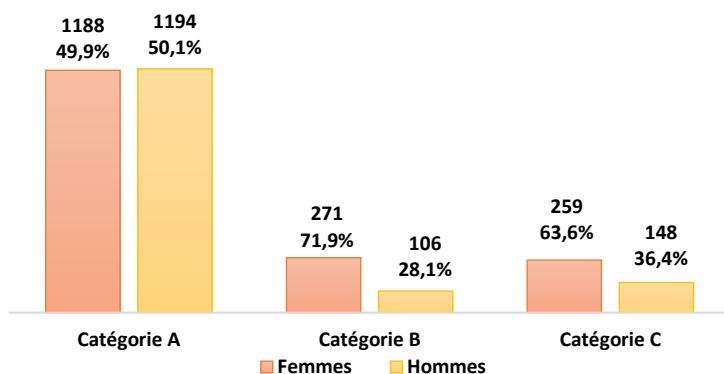


- ✓ Au sein de la population BIATSS, la part des femmes est identique (64%) et toujours aussi importante comparée à 2023. Soit près de 2/3 des effectifs sont des femmes.
- ✓ Chez les Enseignants (ENS) et Enseignants-Chercheurs (EC), la répartition Femmes/hommes est identique à l'année dernière et toujours déficitaire en femmes.
- ✓ Du côté des doctorants contractuels, la part des femmes (53%) reste supérieure à celle des hommes, avec une répartition quasiment identique à celle de l'effectif global.

Effectifs physiques au 31/12/2024 par catégorie et par genre

2024	Femmes		Hommes		Total
	Fonctionnaires	Contractuels	Fonctionnaires	Contractuels	
Catégorie A	722	466	738	456	2382
Catégorie B	162	108	58	42	370
Catégorie C	153	102	82	58	395
Sous-total	1037	678	878	556	3147
Apprentis	/	11	/	23	34
Total	1045	693	879	580	3181

Répartition F/H par catégorie

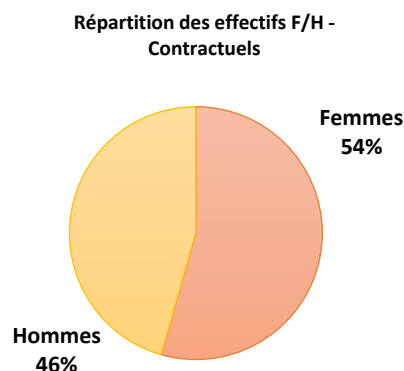
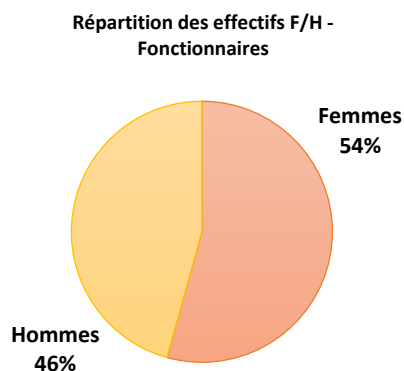


*Chiffres ne comprenant pas les apprentis

Au 31 décembre 2024, les $\frac{3}{4}$ des effectifs relèvent de la catégorie A, ce qui marque la prédominance des fonctions d'enseignants (+50% de l'effectif global). Les agents de catégorie B et C sont dans la même proportion 12/13 %. Les femmes sont majoritaires au global, mais sur représentées en catégorie B et C.

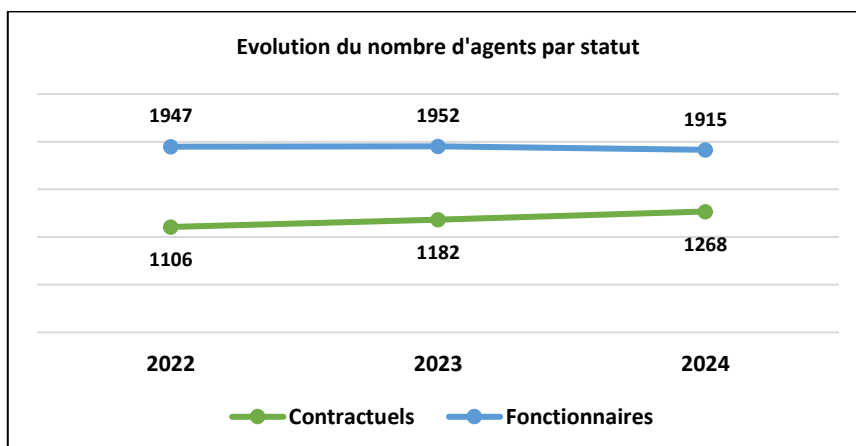
Les effectifs d'apprentis (34 au total) restent marginaux, mais comptent une plus forte proportion d'hommes (23).

Répartition des effectifs au 31/12/2024 par genre et statut



La répartition femmes/hommes est équilibrée aussi bien parmi les fonctionnaires que parmi les contractuels.

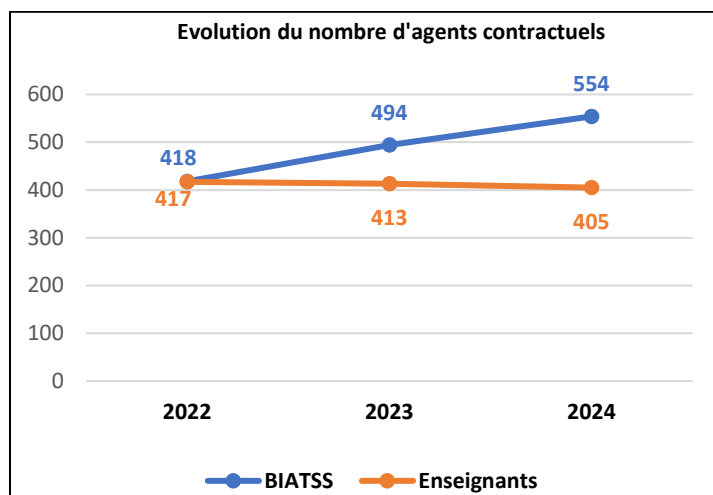
Evolution du nombre d'agents par statut et par genre au 31/12



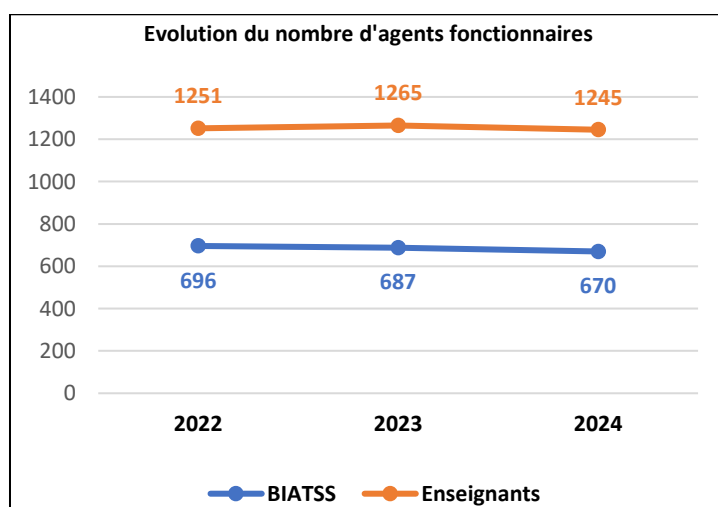
Entre 2022 et 2024, le nombre de contractuels progresse, passant de 1 106 à 1 268 agents. En parallèle, le nombre de fonctionnaires est resté relativement stable, avec une légère baisse entre 2023 et 2024.

Pour rappel le nombre d'emplois de plafond 1 affecté par le ministère n'évolue pas. Tous les emplois créés en campagne d'emplois sont sur les ressources de l'UPEC et donc des recrutements de contractuels.

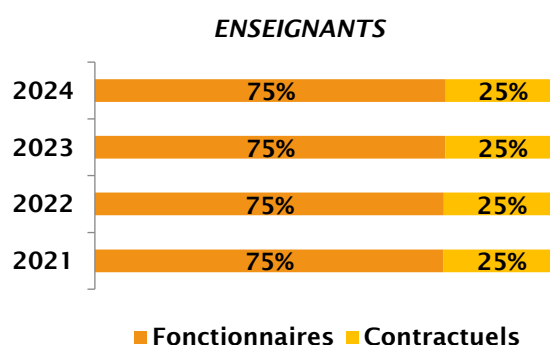
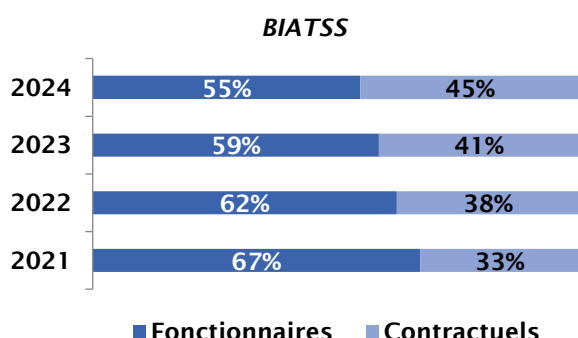
Evolution du nombre d'agents par statut et par population au 31/12



- ✓ Chez les BIATSS, le nombre de contractuels est en hausse : +13 %, principalement en lien avec le développement de projets temporaires, des contrats de recherches, du COMP... au sein de l'UPEC nécessitant le recours aux agents contractuels.
- ✓ Par contre, le volume de contractuels dans la population enseignante reste stable, avec un renouvellement annuel régulier, notamment des ATER, lecteurs, maîtres de langue, etc.).



- ✓ S'agissant des fonctionnaires, on constate une baisse des effectifs BIATSS sur les 3 dernières années (-26 agents).
- ✓ Du côté de la population enseignante, le gel de poste en 2024/2025 se traduit dans les effectifs de titulaires au 31/12/2024.



Proportion fonctionnaires/contractuels par plafond au 31/12/2024

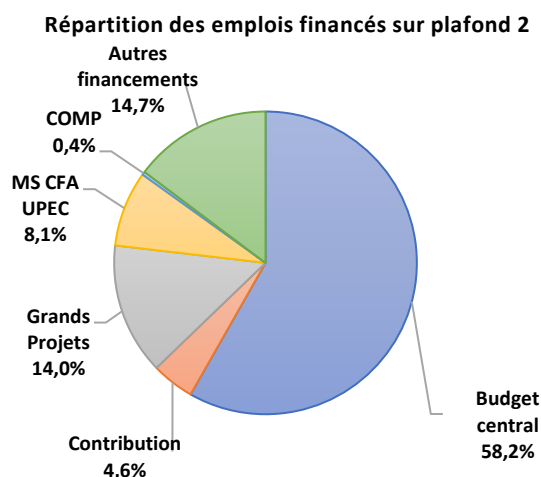
Nombre d'agents par plafond	Population	Contractuels	Fonctionnaires	Total
Plafond 1	BIATSS	269	670	939
	Contractuels doctorant	80		80
	Contractuels recherche	7		7
	Enseignant	396	1245	1641
Sous-Total		752	1915	2667
Plafond 2	BIATSS	285		285
	Contractuels doctorant	119		119
	Contractuels recherche	69		69
	Enseignant	7		7
Sous-Total		480	0	480
TOTAL		1232	1915	3147

Sur l'effectif global du plafond 1 « Etat », 71% des agents sont des fonctionnaires. Pour les agents BIATSS, la proportion de fonctionnaires sur plafond 1 est de 71% et concernant les enseignants-chercheurs/enseignants, elle est de 76 %.

Le plafond 2 est exclusivement composé de contractuels (480 agents). Les BIATSS représentent 59% des agents sur plafond « Etablissement », et les doctorants 25%.

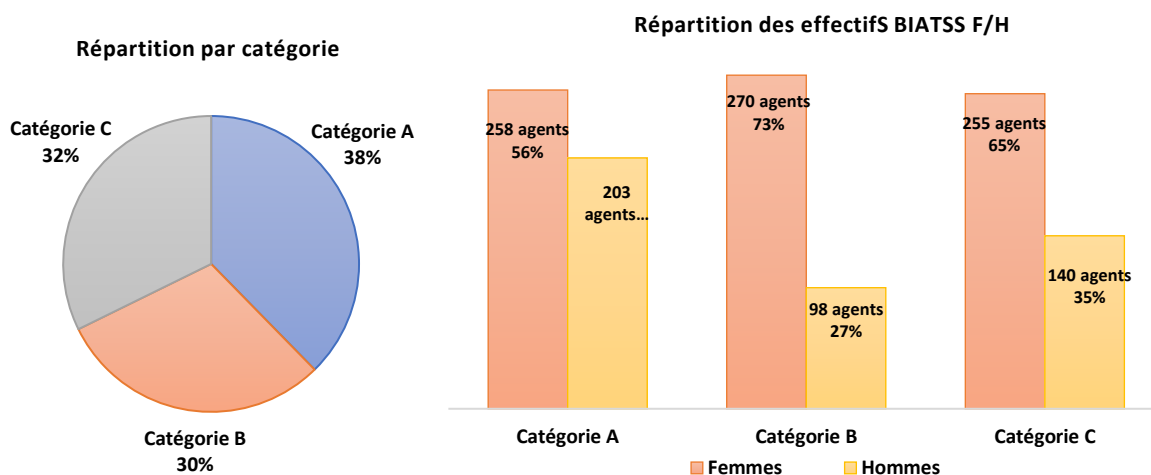
Les emplois financés BIATSS – Plafond 2

Emplois financés sur plafond 2	Nombre d'agents - BIATSS
Budget central	166
Contribution	13
Grands Projets	40
CFA UPEC	23
COMP (Contrat Objectif de Moyen et performance)	1
Autres financements externes	42
Total	285



Les emplois financés sur le plafond 2 sont ceux relevant des Ressources Propres de l'UPEC. Ils peuvent être financés sur le budget de l'établissement (budget central, contribution, CFA UPEC) ou bien peuvent faire l'objet d'une convention ou d'un financement externe pour un projet spécifique (Grands projets).

Focus BIATSS : Répartition des effectifs par catégorie

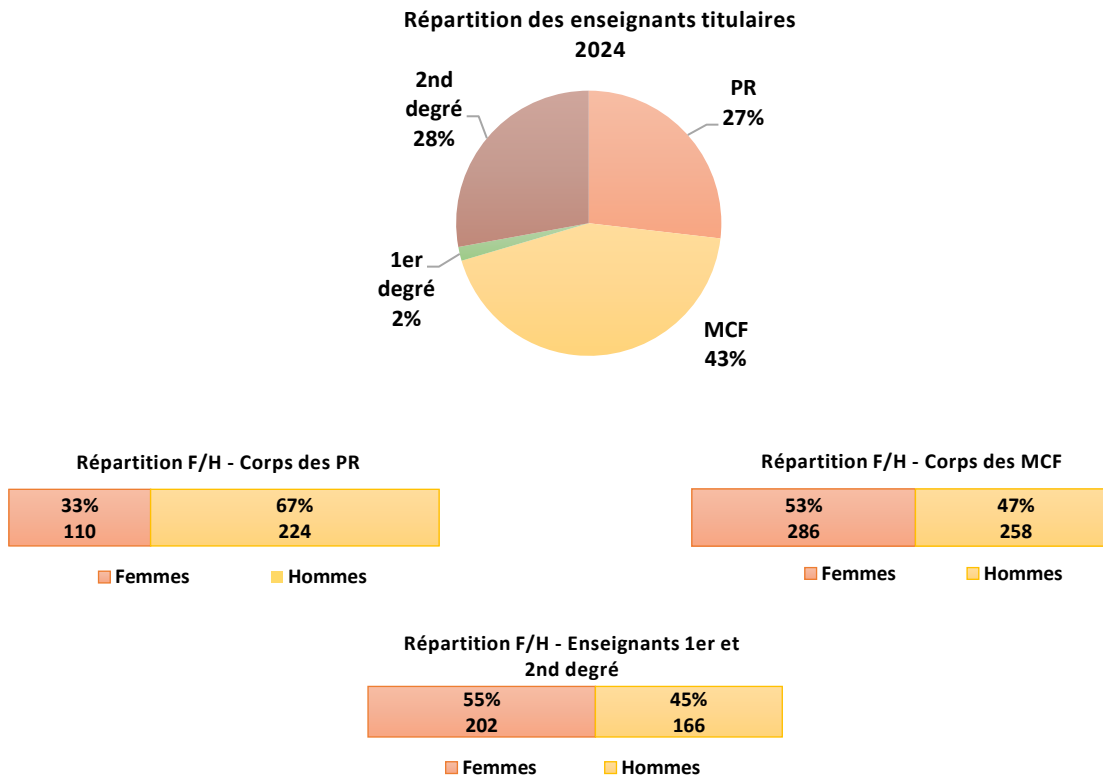


La répartition des agents BIATSS par catégorie est équilibrée, avec une légère prédominance de la catégorie A, qui regroupe 38 % des effectifs.

Les femmes sont plus représentées que les hommes avec près des 2/3 des effectifs. Cela est particulièrement marquée dans les catégories B et C, où les femmes représentent respectivement 73 % et 65 % des agents.

En catégorie A, la répartition est un peu plus équilibrée (56 % de femmes), mais reste favorable aux femmes.

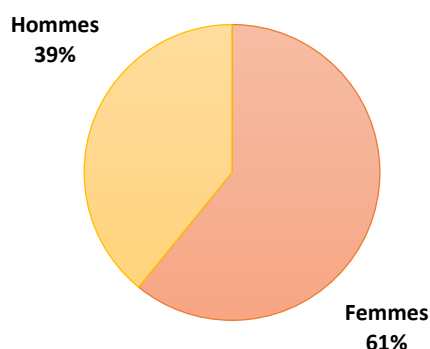
Répartition des effectifs enseignants titulaires par corps et par genre



- Chez les enseignants titulaires, les hommes restent surreprésentés au sein du corps des professeurs d'universités indiquant 2/3 des agents.
- Par contre, chez les Maîtres(ses) de Conférences, les femmes sont plus représentées que les hommes.
- Et elles restent également majoritaires dans le 1^{er} et 2nd degré. Leur part a également progressé d'un point comparé à l'année précédente.

Focus : Les agents en CDI

Part F/H des agents en CDI

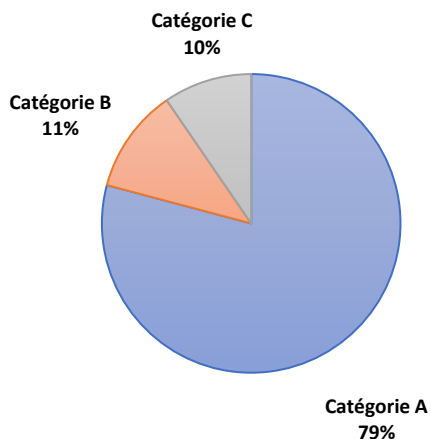


Au 31/12/2024, l'UPEC compte dans ses effectifs 115 agents en CDI. C'est +9 agents que l'année précédente. Ils représentent également 9% des effectifs contractuels et 3,6% de l'ensemble des effectifs.

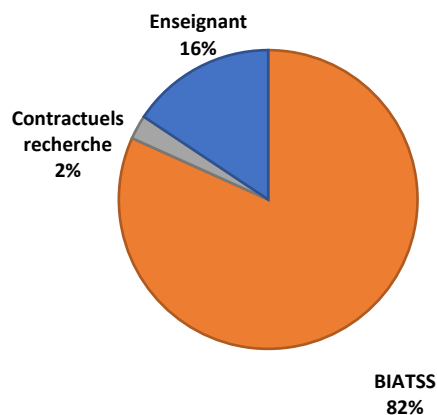
Le recours aux CDI se concentre sur les fonctions administratives et il traduit la volonté de l'établissement de fidélisation d'un plus grand nombre d'agents sur le long terme.

Parmi les agents en CDI, 61% d'entre eux sont des femmes (70 agents).

Part des agent en CDI par catégorie



Part des agents en CDI par population



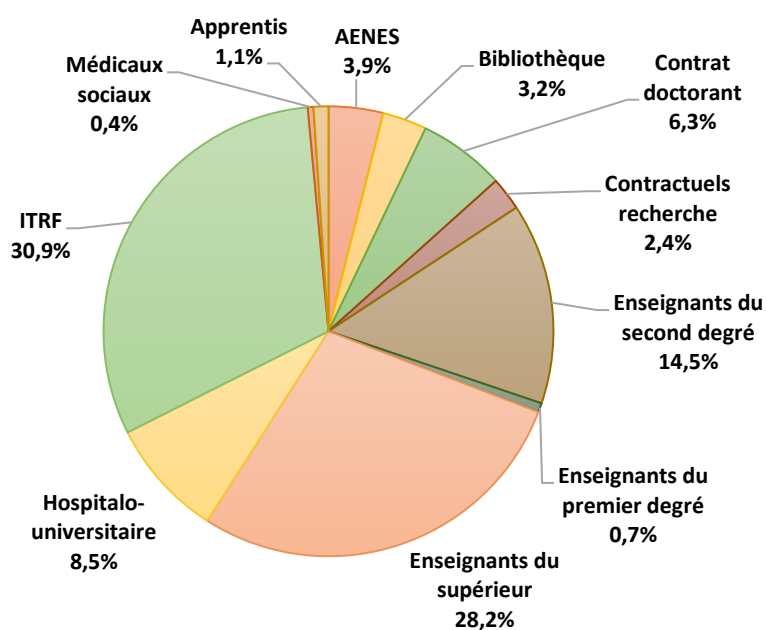
La grande majorité des agents en CDI sont des personnels BIATSS, 82% des agents en CDI, et de la catégorie A, 79% des agents en CDI.

Les hommes en CDI sont principalement en catégorie A alors que seules 71% des femmes en CDI sont en catégorie A.

Corps, filières et disciplines

Effectifs physiques au 31/12 par filière et par genre

FILIERE	Femmes	% femmes	Hommes	% Hommes	TOTAL
AENES	108	86%	17	14%	125
Bibliothèque	72	71%	29	29%	101
Contrat doctorant	105	53%	94	47%	199
Contractuels recherche	48	63%	28	37%	76
Enseignants du second degré	247	54%	211	46%	458
Enseignants du premier degré	13	62%	8	38%	21
Enseignants du supérieur	422	47%	476	53%	898
Hospitalo-universitaire	97	36%	174	64%	271
ITRF	592	60%	393	40%	985
Médicaux sociaux	11	85%	2	15%	13
Sous-total	1715		1432		3147
Apprentis	11	32%	23	68%	34
TOTAL	1726	54%	1457	46%	3181



Au 31/12/2024, la filière la plus représentée du côté des BIATSS est la filière ITRF, qui compte pour 31 % des effectifs globaux. Concernant la population enseignante, les enseignants du

supérieur sont les plus représentés et représentent 28,5 % des effectifs globaux, suivis des enseignants du second degré avec 15 %.

Les femmes sont majoritaires (54%) parmi l'effectif global avec des disparités importantes en % fonction des filières. Elles sont sur-représentées dans les filières AENES, médico-sociales et bibliothèque avec respectivement 86%, 85% et 71%.

Effectifs physiques au 31/12 par corps et par genre – BIATSS

Corps BIATSS	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Catégorie A			
Administrateur de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (AENESR)	1	1	2
Agent comptable	1	/	1
Assistant Ingénieur de Recherche de Formation	52	51	103
Attaché d'Administration de l'Etat	11	2	13
Bibliothécaire	9	4	13
Conservateur	6	2	8
DGS (Directeur Général des Services)	1	/	1
Infirmier de l'éducation nationale (nouvelle classification)	3	/	3
Ingénieur de Recherche	41	38	79
Ingénieur d'Etudes	126	103	229
Médecin de l'éducation Nationale	3	1	4
Psychologue de l'éducation nationale	4	1	5
Sous-total Catégorie A	258	203	461
Catégorie B			
Bibliothécaire Assistant Spécialisée	27	6	33
Infirmier de l'éducation nationale (ancienne classification)	1	/	1
Secrétaire Administratif de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur (SAENES)	49	6	55
Technicien de Recherche et de Formation	193	86	279
Sous-total Catégorie B	270	98	368
Catégorie C			
Adjoint Technique de Recherche et de Formation (ATRF)	180	115	295
Adjoint Administratif de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur (AAENES)	43	6	49
Adjoint Technique des Etablissements d'Enseignement	2	2	4
Magasinier des Bibliothèques	30	17	47
Sous-total Catégorie C	255	140	395
Total BIATSS	783	441	1224

Les femmes représentent 64% des effectifs BIATSS de l'UPEC, soit une part plus élevée par rapport à l'effectif global (54%).

Dans chaque catégorie, les femmes sont majoritaires, particulièrement en catégorie B (73 %) et en catégorie C (65 %). Certains corps présentent des déséquilibres notables, notamment parmi les techniciens de recherche et de formation (69 % de femmes) et les secrétaires administratifs (89 % de femmes).

En revanche, La catégorie A qui regroupe le plus grand nombre d'agents au sein de cette population (38 % des BIATSS) présente une répartition de genre plus équilibré (56 % de femmes).

Effectifs physiques au 31/12 par corps et par genre – Enseignants/Enseignants- chercheurs (titulaires)

CORPS ENSEIGNANTS	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Conseiller Principal d'Education (CPE)	1	1	2
Maître(sse) de conférences (MCF)	272	244	516
Professeur agrégé (PRAG)	92	73	165
Professeur certifié (PRCE)	86	66	152
Professeur d'Education Physique et Sportive (EPS)	3	11	14
Professeur des écoles	13	8	21
Professeur des lycées professionnels	7	7	14
Professeur des Universités (PR)	85	124	209
Sous-total – Personnels Enseignants/Enseignants-Chercheurs	559	534	1093
Personnels hospitalo-universitaire (HU)			
Maître(sse) de conférences – Praticien(ne) hospitalier	14	14	28
Professeur des Universités – Médecine générale	2	2	4
Professeur des Universités – Praticien(ne) Hospitalier (PU-PH)	23	97	120
Sous-total – Personnels hospitalo-universitaire (HU)	39	113	152
Total ENSEIGNANTS	598	647	1245

Les hommes représentent 52% de la population enseignante à l'UPEC, mais avec une disparité selon les corps.

Chez le personnel hospitalo-universitaires, les femmes sont 25% de l'effectif. Parmi les Enseignants et Enseignants chercheurs la proportion femmes/hommes est équilibré (51%) mais avec des disparités.

Les femmes sont 55% parmi les enseignants du 1^{er} et 2nd degré et 49% chez les Enseignants - chercheurs.

Parmi ces derniers on note également un déséquilibre entre les MCF avec 53% de femmes et les PR avec 40% de femmes.

Répartition des enseignants (MCF/PR) au 31/12 par section CNU

Section CNU	Domaine disciplinaire	FEMMES	HOMMES	TOTAL	%
Astronomie, astrophysique	Sciences	1	4	5	0,7%
Biochimie et biologie moléculaire	Sciences	13	11	24	3,3%
Biologie cellulaire	Sciences	6	8	14	1,9%
Biologie des organismes	Sciences	2	1	3	0,4%
Biologie des populations et écologie	Sciences	4	7	11	1,5%
Chimie des matériaux	Sciences	8	10	18	2,5%
Chimie organique, minérale, industrielle	Sciences	2	7	9	1,2%
Chimie théorique, physique, analytique	Sciences	6	2	8	1,1%
Energétique, génie des procédés	Sciences	5	14	19	2,6%
Enveloppe fluide du système Terre et autres planètes	Sciences	4	5	9	1,2%
Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	Sciences	2	7	9	1,2%
Génie informatique, automatique et traitement du signal	Sciences	9	22	31	4,3%
Informatique	Sciences	8	27	35	4,8%
Mathématiques	Sciences	3	3	6	0,8%
Mathématiques appliquées et applications mathématiques	Sciences	13	18	31	4,3%
Mécanique, génie mécanique, génie civil	Sciences	3	12	15	2,1%
Milieux denses et matériaux	Sciences	3	8	11	1,5%
Milieux dilués et optique	Sciences	1	1	2	0,3%
Neurosciences	Sciences	2		2	0,3%
Physiologie	Sciences	8	8	16	2,2%
Structure et évolution de la Terre et des autres planètes	Sciences	3	4	7	1,0%
Terre solide : géodynamique enveloppes supérieures	Sciences	1	0	1	0,1%
Sous-total		107	179	286	39,5%

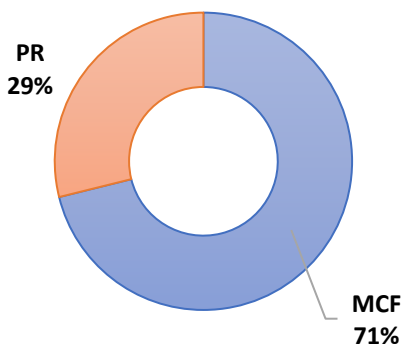
Section CNU	Domaine disciplinaire	FEMMES	HOMMES	TOTAL	%
Sciences de la rééducation et de la réadaptation	Santé	2	1	3	0,4%
Sciences biologiques, fondamentales et cliniques	Santé	1	0	1	0,1%
Sciences du médicament et des autres produits santé	Santé	1	1	2	0,3%
Sous-total		4	2	6	0,8%

Section CNU	Domaine disciplinaire	FEMMES	HOMMES	TOTAL	%
Epistémologie, Histoire des sciences et des techniques	Pluridisciplinaire	1	1	2	0,3%
Sciences et techniques des activités physiques et sportives	Pluridisciplinaire	4	8	12	1,7%
Sciences de l'éducation et de la formation	Pluridisciplinaire	17	15	32	4,4%
Sciences de l'information et de la communication	Pluridisciplinaire	7	4	11	1,5%
Sous-total		29	28	57	7,9%

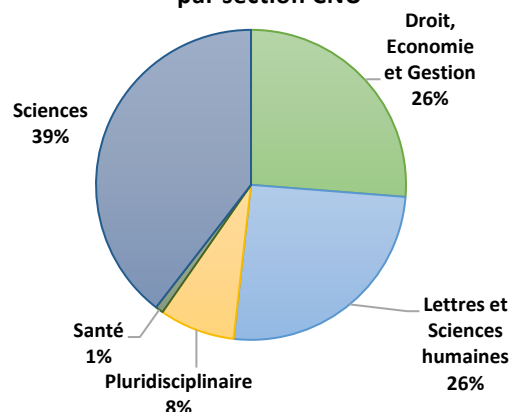
Section CNU	Domaine disciplinaire	FEMMES	HOMMES	TOTAL	%
Droit privé et sciences criminelles	Droit, économie et gestion	17	23	40	5,5%
Droit public	Droit, économie et gestion	17	14	31	4,3%
Histoire du droit et des institutions	Droit, économie et gestion	4	4	8	1,1%
Science politique	Droit, économie et gestion	3	3	6	0,8%
Sciences de gestion et du management	Droit, économie et gestion	38	32	70	9,7%
Sciences économiques	Droit, économie et gestion	14	21	35	4,8%
Sous-total		93	97	190	26,2%

Section CNU	Domaine disciplinaire	FEMMES	HOMMES	TOTAL	%
Aménagement de l'espace, Urbanisme	Lettres et sciences humaines	11	11	22	3,0%
Architecture, Arts appliqués/ Plastiques/ Spectacle	Lettres et sciences humaines	2	0	2	0,3%
Etudes anglophones	Lettres et sciences humaines	24	5	29	4,0%
Etudes germaniques et scandinaves	Lettres et sciences humaines	4	2	6	0,8%
Etudes romanes	Lettres et sciences humaines	10	6	16	2,2%
Géographie physique, humaine, économique et régionale	Lettres et sciences humaines	14	7	21	2,9%
Histoire et civilisations : histoire des mondes modernes, histoire du monde contemporain, de l'art, de la musique	Lettres et sciences humaines	6	6	12	1,7%
Histoire, civilisation, archéologie et art des mondes anciens	Lettres et sciences humaines	7	3	10	1,4%
Langue et littérature française	Lettres et sciences humaines	8	4	12	1,7%
Langues et littératures anciennes	Lettres et sciences humaines	2	1	3	0,4%
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	2	0	2	0,3%
Philosophie	Lettres et sciences humaines	4	5	9	1,2%
Psychologie et ergonomie	Lettres et sciences humaines	5	4	9	1,2%
Sciences du langage : linguistique et phonétique	Lettres et sciences humaines	9	2	11	1,5%
Sociologie, démographie	Lettres et sciences humaines	15	5	20	2,8%
Sous-total		124	61	185	25,6%
TOTAL		357	367	724	100%

Répartition MCF/PR



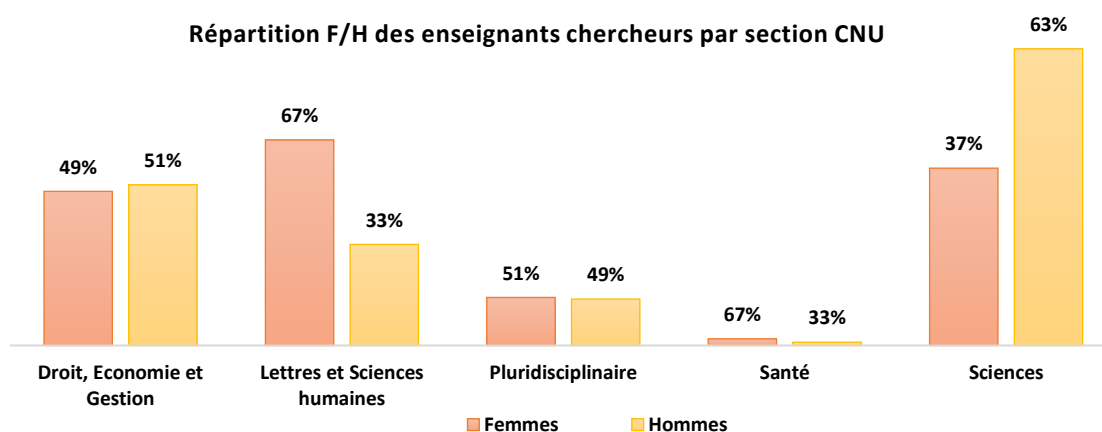
Répartition des enseignants-chercheurs par section CNU



La forte concentration des enseignants dans certaines disciplines comme les Sciences, le Droit, Économie et Gestion et les Lettres et Sciences Humaines, met en évidence les principaux axes disciplinaires de l'université.

Les hommes restent surreprésentés dans les domaines scientifiques, tandis que les femmes le sont dans les domaines littéraires et linguistiques.

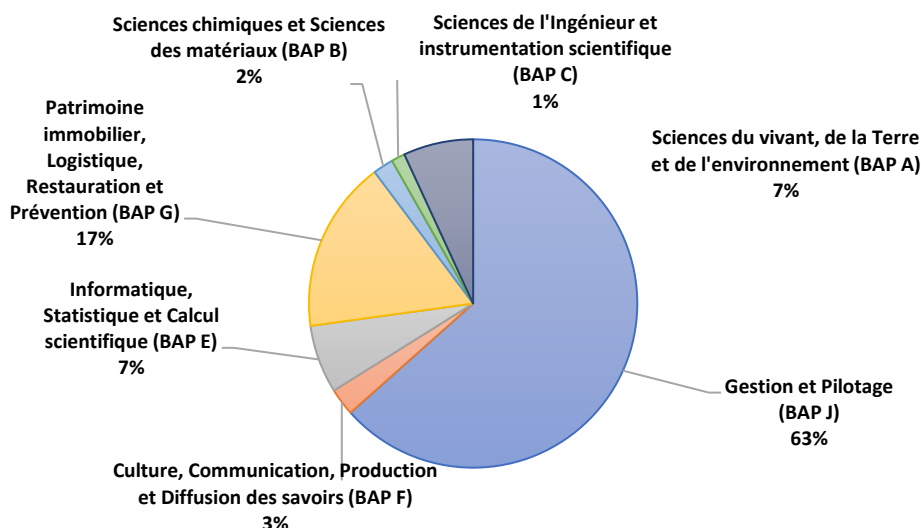
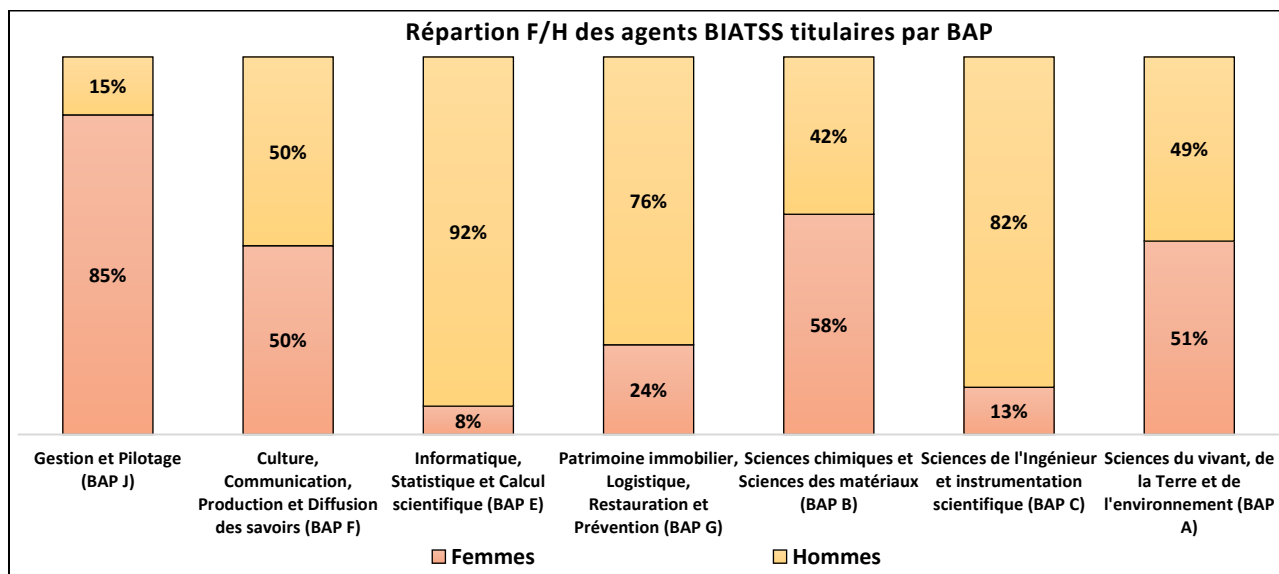
Répartition F/H des enseignants chercheurs par section CNU



Répartition des BIATSS (titulaires) au 31/12/2024 par BAP (Branche d'Activité Professionnelle)

BAP	Femmes	Hommes	Total
Gestion et Pilotage (BAP J)	320	58	378
Culture, Communication, Production et Diffusion des savoirs (BAP F)	8	8	16
Informatique, Statistique et Calcul scientifique (BAP E)	3	37	40
Patrimoine immobilier, Logistique, Restauration et Prévention (BAP G)	24	77	101
Sciences chimiques et Sciences des matériaux (BAP B)	7	5	12
Sciences de l'Ingénieur et instrumentation scientifique (BAP C)	1	7	8
Sciences du vivant, de la Terre et de l'environnement (BAP A)	21	20	41
Total	384	212	596

*Personnel BIATSS titulaires sans les agents des bibliothèques



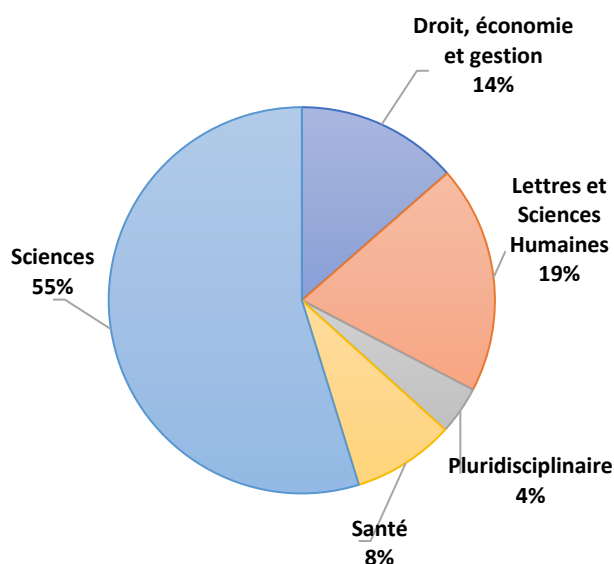
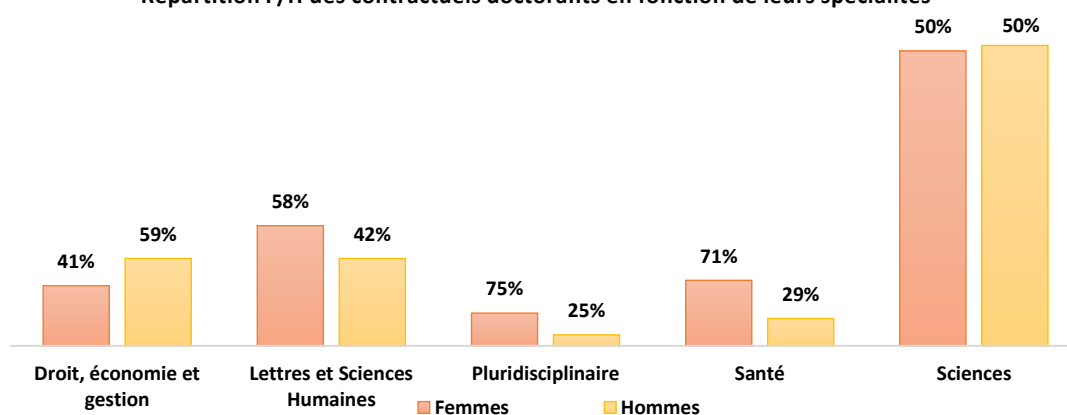
Les agents relevant des BAP G et J représentent une part importante de la population BIATSS titulaire, soit 80 % de la population.

- Dans la BAP J (Gestion et Pilotage), les femmes constituent une majorité très marquée avec 85% des effectifs. À l'inverse, dans la BAP E (Informatique, Statistique et Calcul scientifique), les femmes ne représentent que 7,5%, laissant une large majorité d'hommes (92,5%).
- Une autre forte différence se retrouve dans la BAP G (Patrimoine immobilier, Logistique, Restauration et Prévention), où les hommes représentent 76% des effectifs.
- Dans la BAP F (Culture, Communication, Production et Diffusion des savoirs), les femmes et les hommes sont équitablement répartis, avec 50% de chaque genre. Enfin, les BAP A (Sciences du vivant, de la Terre et de l'environnement) et BAP B (Sciences chimiques et Sciences des matériaux) montrent également une certaine parité, avec respectivement 51% de femmes et 58% dans la BAP B.

Répartition des contractuels doctorant au 31/12/2024 par spécialité

Par spécialité	Femmes	Hommes	Total
Droit, économie et gestion	11	16	27
Lettres et Sciences Humaines	22	16	38
Pluridisciplinaire	6	2	8
Santé	12	5	17
Sciences	54	55	109
Total	105	94	199

Répartition F/H des contractuels doctorants en fonction de leurs spécialités



Au 31/12/2024, les doctorants contractuels sont majoritaires en Sciences, soit 55 % du total.

Les femmes représentent 53% des doctorants contractuels à l'UPEC, mais cette proportion varie sensiblement selon les spécialités.

Elles sont largement majoritaires en santé (71%) et dans les domaines pluridisciplinaires (75%), ainsi que dans les Lettres et Sciences Humaines, où elles forment 58% des effectifs.

En revanche, en Droit, Économie et Gestion, les hommes sont plus nombreux (59%), tandis que les Sciences, qui regroupent le plus grand nombre de doctorants, présentent une parfaite parité avec 50% de femmes et 50% d'hommes.

Affectation des agents

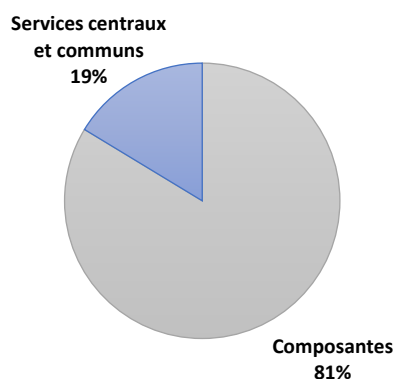
Répartition des effectifs par structure

Affectation Nombre agents par population	2024					Total
	Enseignants	BIATSS	Contractuels recherche	Contractuels doctorant	Apprentis	
Total	1648	1225	76	199	33	3181
Composantes						
EPISEN	14	7				21
INSPE	263	100	1	1	1	366
UFR AEI	75	26	2	5		108
UFR de droit	98	27		9		134
UFR LLSH	170	41	1	44		256
UFR de Santé	308	157	48	54	1	568
UFR de Sciences et technologies (FST)	183	82	8	54	1	330
UFR de Sciences économique et gestion (FSEG)	45	16	2	12		75
SESS-STAPS	102	30	1			133
IAE Paris-Est	65	26	1	2		94
IUT Créteil Vitry	134	49	7	14	3	207
IUT Sénart Fontainebleau	149	73				222
OSU-EFLUVE		6				6
Ecole d'Urbanisme de Paris	27	10	4	4	1	46
Ecole internationale d'Etudes Politiques	15	9				24
COMUE		1				1
Sous-total - Composantes	1648	660	75	199	7	2589
Services centraux et communs						
Centre d'Innovation et de Développement Pédagogique (CIDP)		13				13
Direction des études et de la Vie étudiante (DEVE)		55			2	57
Direction de la Formation Professionnelle (DIFPRO)		41			2	43
Direction de la Recherche et de la Valorisation (DRV)		23	1			24
Direction générale des services (DGS) / Présidence		18			9	27
Direction des affaires juridiques et générales (DAJG)		8				8
Service d'Hygiène et Sécurité (H&S)		5				5
Direction des Ressources Humaines (DRH)		55				55
Direction du Patrimoine et du développement durable (DPDD)		62				62
Direction des systèmes d'information (DSI)		52			4	56
Direction des affaires financières (DAF)		25			4	29
Direction de la Communication (DIRCOM)		7			1	8
Direction des relations internationales (DRI)		15				15
Agence Comptable		28			2	30
Service vie des personnels (SVP)		3				3
Service de santé universitaire (SSU)		19				19
Direction de la transformation (DT)		27			2	29
Service commun de la documentation (SCD)		109				109
Sous-total - Services centraux et communs	0	565	1	0	26	592

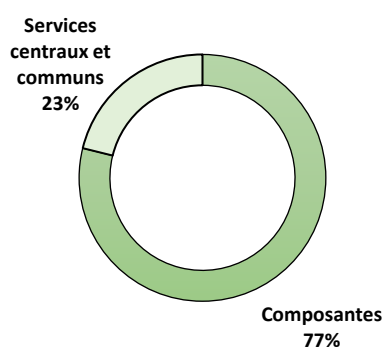
Répartition des effectifs globaux par type de structure et statut

Répartition par Statut	2022			2023			2024		
	Contractuels	Fonctionnaires	Total	Contractuels	Fonctionnaires	Total	Contractuels	Fonctionnaires	Total
Composantes	907	1635	2542	920	1651	2570	971	1617	2588
Services centraux et communs	199	310	509	262	300	563	295	297	592
Autres (COMUE)		2	2		1	1		1	1
Total	1106	1947	3053	1182	1952	3134	1266	1915	3181

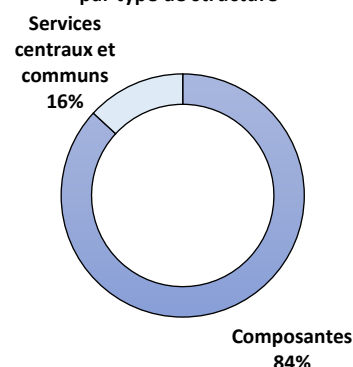
Répartition des effectifs par type de structure



Répartition des **contractuels** par type de structure



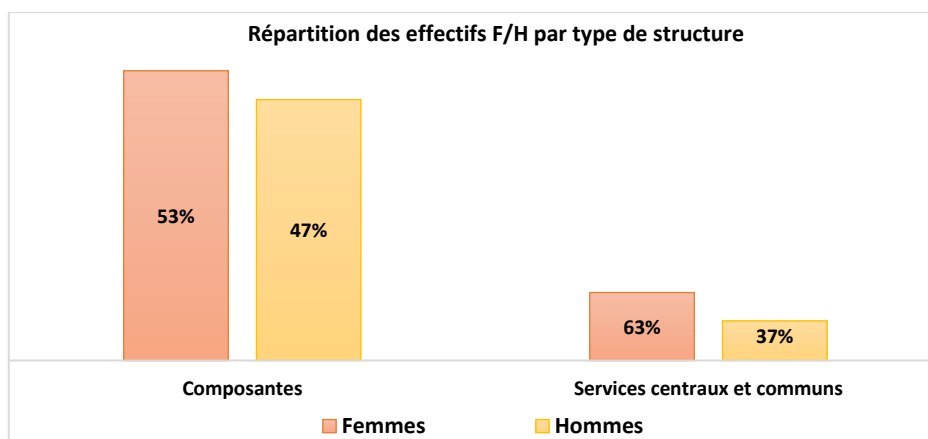
Répartition des **fonctionnaires** par type de structure



L'effectif global des composantes reste stable comparé à 2023, +18 agents, soit une légère progression des effectifs. La proportion d'agents contractuels progresse de 36% en 2022 et 2023 à 38% en 2024.

Les services centraux et communs enregistrent également une progression des effectifs, +33 agents. La proportion des agents contractuels est en augmentation régulière de 39% en 2022, à 47% en 2023 pour atteindre 50% en 2024. Les postes nouvellement créés étant affectés sur le plafond Etablissement (ou plafond 2)

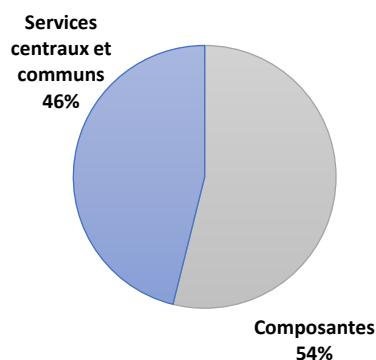
Répartition des effectifs par type de structure et par genre



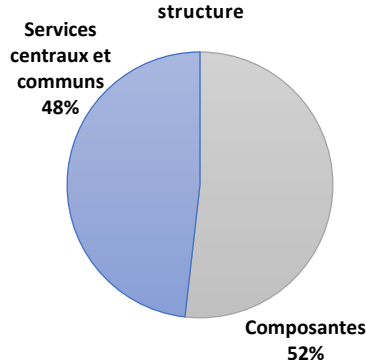
Les femmes sont largement plus représentées au sein des services communs et centraux, alors qu'au sein des composantes leur présence diminue mais reste tout de même supérieure aux hommes.

FOCUS BIATSS : Répartition des effectifs par type de structure

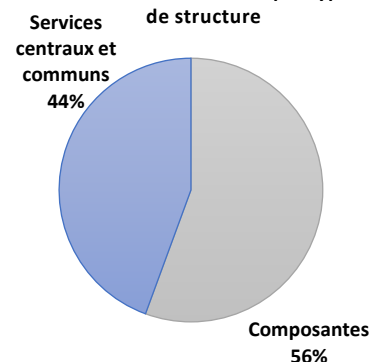
Répartition des **effectifs BIATSS**
par type de structure



Répartition des **effectifs BIATSS contractuels** par type de structure



Répartition des **effectifs BIATSS fonctionnaires** par type de structure



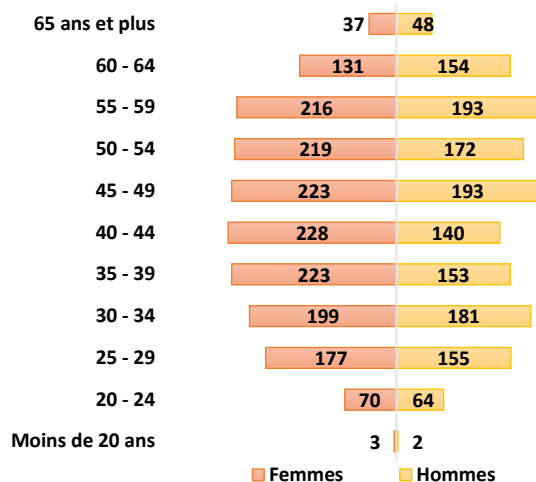
Au sein de l'université, les agents BIATSS sont majoritairement affectés dans les composantes (54%) et il y a proportionnellement plus de BIATSS contractuels en services centraux qu'en composantes respectivement 48% et 54%.

L'âge des effectifs

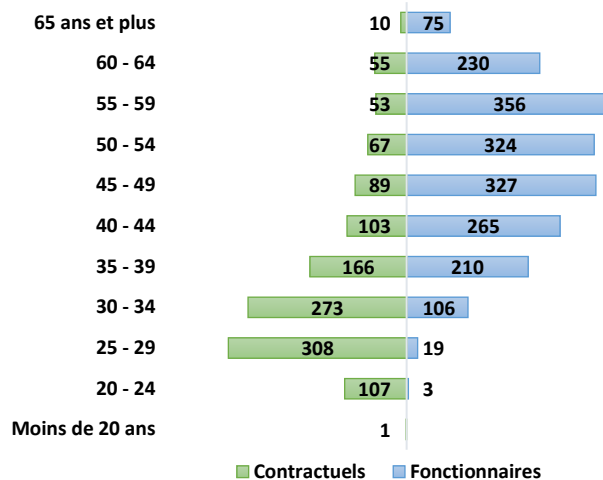
Effectifs physiques par genre et tranche d'âge

Nombre d'agents	Femmes		Hommes		Total	Répartition (%)
	Contractuels	Fonctionnaires	Contractuels	Fonctionnaires		
Moins de 20 ans	3	/	2	/	5	0,16%
20 - 24	67	3	64	/	134	4,21%
25 - 29	162	15	151	4	332	10,43%
30 - 34	145	54	129	52	380	11,97%
35 - 39	98	125	68	85	376	11,84%
40 - 44	71	157	32	108	368	11,56%
45 - 49	51	172	38	155	416	13,07%
50 - 54	36	183	31	141	391	12,28%
55 - 59	30	186	23	170	409	12,85%
60 - 64	22	109	33	121	285	8,95%
65 ans et plus	4	33	6	42	85	2,67%
Total	689	1037	577	878	3181	100%

Pyramide des âges par genre



Pyramide des âges par statut



La pyramide des âges des effectifs de l'UPEC au 31 décembre 2024 présente **une majorité d'agents âgés de 45 à 59 ans, représentant plus de 38 % de l'ensemble des effectifs.**

À l'inverse, les moins de 35 ans sont majoritairement des contractuels. Les tranches les plus jeunes (moins de 30 ans) comptent presque exclusivement des contractuels, souvent en début de carrière. Enfin, les effectifs diminuent après 60 ans, mais une présence non négligeable reste observée chez les 65 ans et plus, majoritairement des fonctionnaires.

Effectifs physiques par genre, catégorie et tranche d'âge

Nombre d'agents	Catégorie A		Nb agents catégorie A	Catégorie B		Nb agents catégorie B	Catégorie C		Nb agents catégorie C
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes	
Moins de 20 ans	/	/	/	/	/	/	1	/	1
20 - 24	38	37	75	13	5	18	11	6	17
25 - 29	132	117	249	22	16	38	22	18	40
30 - 34	142	149	291	30	16	46	27	15	42
35 - 39	151	124	275	42	8	50	30	21	51
40 - 44	163	131	294	35	3	38	30	6	36
45 - 49	160	159	319	32	16	48	31	18	49
50 - 54	155	150	305	38	9	47	26	13	39
55 - 59	142	166	308	33	13	46	41	14	55
60 - 64	83	118	201	20	13	33	28	23	51
65 ans et plus	24	41	65	5	1	6	8	6	14
Total	1190	1192	2382	270	100	370	255	140	395

*Chiffres ne comprenant pas les apprentis

On observe une répartition relativement équilibrée entre les femmes et les hommes dans les différentes catégories de statut, bien que des différences existent dans certaines tranches d'âge.

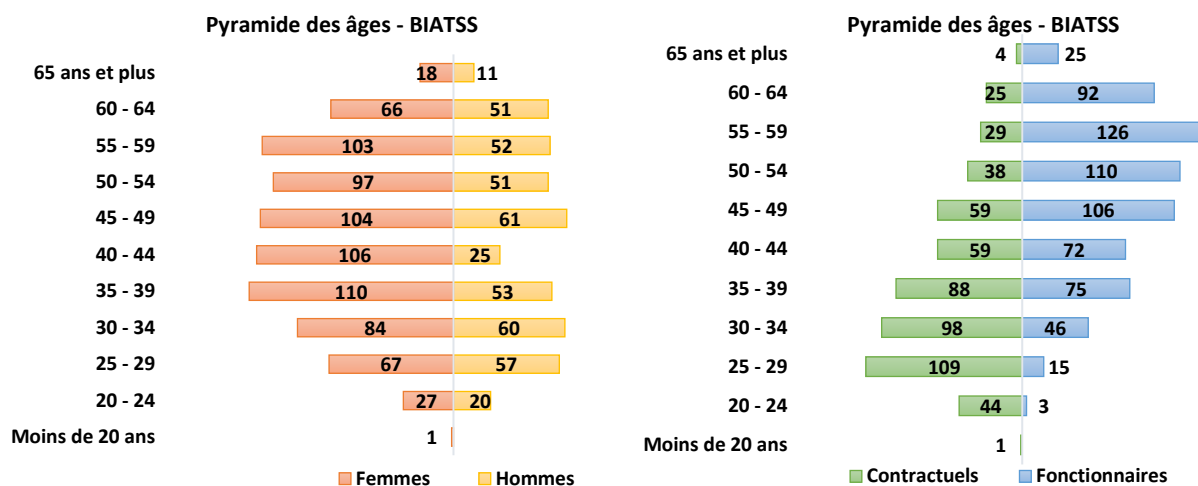
- Dans les catégories A et B, les femmes sont plus représentées dans les tranches d'âge inférieures (20-34 ans), tandis que les hommes dominent légèrement dans les tranches d'âge supérieures (40-64 ans).

- Les femmes prédominent dans la catégorie C, notamment dans la tranche des 50-54 ans.

La catégorie B présente la plus grande disparité entre hommes et femmes dans les tranches d'âge jeunes (20-29 ans), tandis que la catégorie C reste relativement équilibrée, mais avec une prédominance féminine dans les tranches d'âge intermédiaires (35-49 ans).

Effectifs physiques par population, genre et tranche d'âge

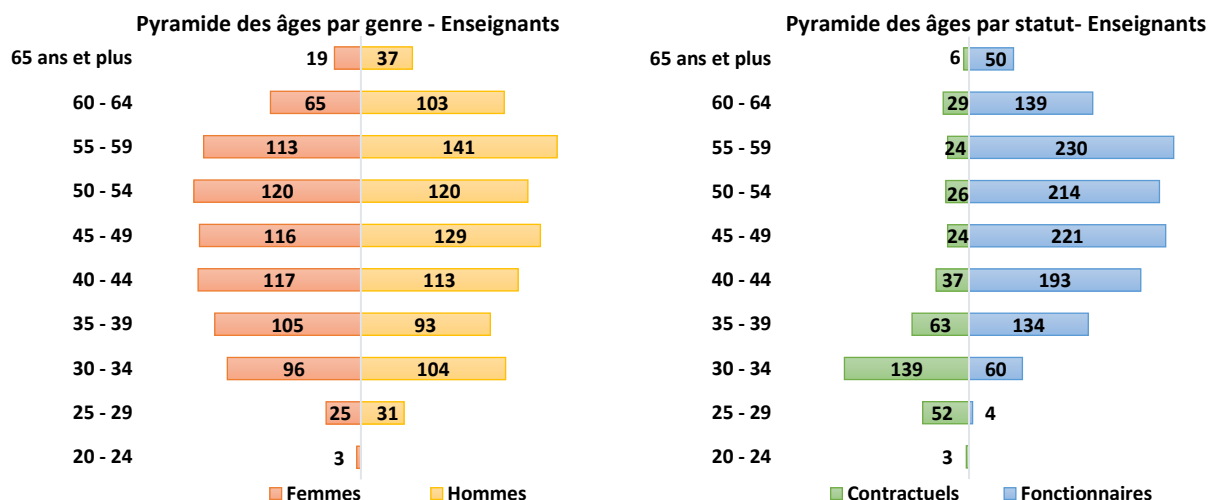
Personnel BIATSS



La répartition des agents BIATSS par genre fait apparaître une prédominance féminine, avec 783 femmes contre 441 hommes, **soit environ 64 % de l'effectif total**. Les femmes sont majoritaires dans presque toutes les tranches d'âge, bien que l'écart se réduise légèrement à partir de 45 ans. Même dans les tranches les plus âgées (60 ans et plus), la présence des femmes reste supérieure.

Les contractuels sont nettement plus représentés dans les tranches d'âge les plus jeunes, notamment entre 20 et 34 ans, où ils constituent la grande majorité. Cette tendance s'inverse progressivement avec l'âge : à partir de 40 ans, les fonctionnaires deviennent majoritaires.

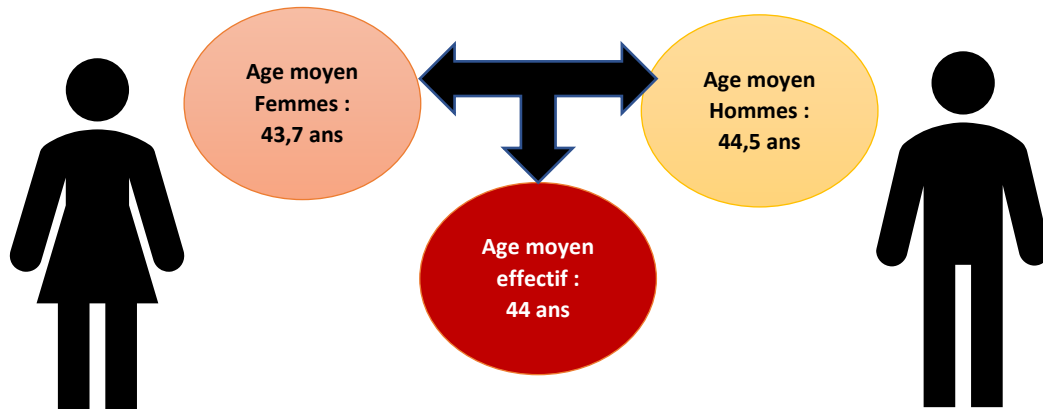
Personnel enseignant/enseignant-chercheur



Chez les enseignants et enseignants-chercheurs, la répartition hommes-femmes est globalement équilibrée (869 hommes, 779 femmes), avec une surreprésentation masculine particulièrement à partir de 55 ans.

Plus de 75 % des agents sont fonctionnaires, bien que les contractuels dominent amplement avant 35 ans, représentant près de 80 % des effectifs dans cette tranche. Dès 35 ans, les fonctionnaires deviennent largement majoritaires.

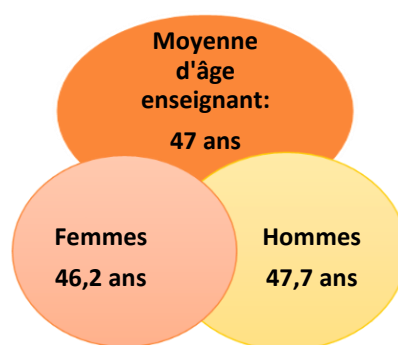
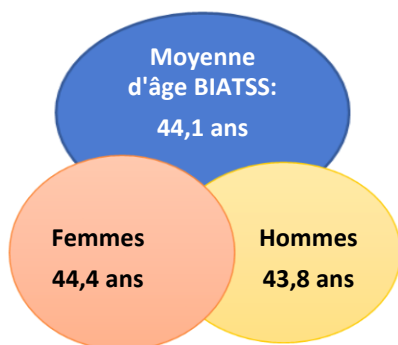
L'âge moyen des effectifs



Age moyen par population - 2024	Femmes	Hommes	Age moyen
Enseignants	46,3	47,7	47,0
BIATSS	44,3	43,8	44,1
Contractuels recherche	31,5	35,0	32,8
Contractuels doctorant	27,1	27,0	27,1
Apprentis	22,6	22,4	22,5
Moyenne	43,6	44,5	44,0

En 2024, l'âge moyen des effectifs de l'UPEC reste stable à 44 ans comme l'année précédente :

- L'âge moyen des enseignants augmente légèrement (+0,4 an par rapport à l'année dernière), marquant un vieillissement de la population, surtout chez les femmes (+0,7 an).
- À l'inverse, les BIATSS connaissent un léger rajeunissement (-0,4 an), notamment porté par les femmes (-0,4 an).
- L'âge des contractuels recherche reste stable (+0,2 an), tout comme celui des doctorants contractuels (-0,2 an). Les apprentis, quant à eux, voient leur âge moyen progresser à 22,5 ans (+0,5 an), en particulier chez les femmes (+0,7 an).



Moyenne d'âge par catégorie

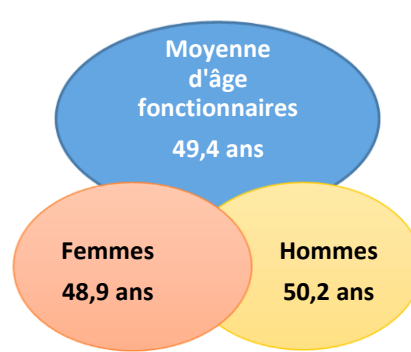
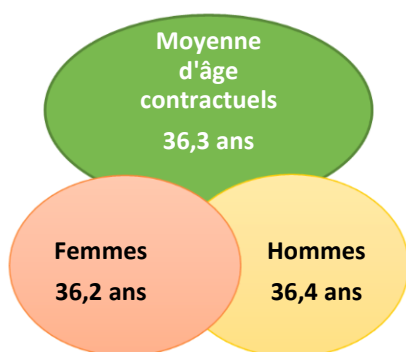
	2023			2024		
Age moyen par catégorie	Femme	Homme	Age moyen	Femme	Homme	Age moyen
Catégorie A	43,3	45,2	44,2	43,6	45,0	44,3
Catégorie B	44,8	43,1	44,3	43,7	43,0	43,5
Catégorie C	44,8	45,1	44,9	45,0	44,7	44,9

*Chiffres ne comprenant pas les apprentis

Entre 2023 et 2024, la moyenne d'âge des agents de l'UPEC évolue légèrement selon les catégories :

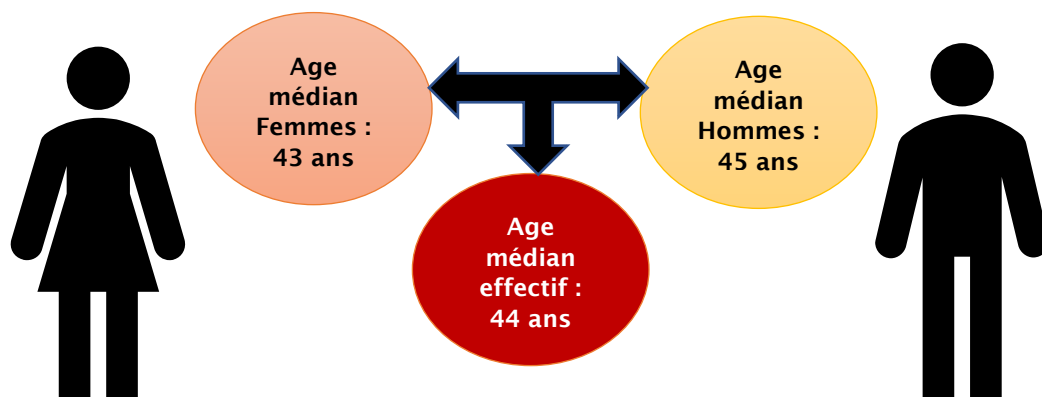
- En catégorie A, l'âge moyen global augmente très légèrement, passant de 44,2 à 44,3 ans. L'âge moyen des femmes progresse de 43,3 à 43,6 ans, tandis que celui des hommes diminue légèrement (de 45,2 à 45,0 ans).
- En catégorie B, on observe une baisse globale de l'âge moyen (de 44,3 à 43,5 ans). Cette baisse est plus marquée chez les femmes (-1,1 an) que chez les hommes (-0,1 an) où l'âge moyen reste stable.
- En catégorie C, la situation reste stable avec un âge moyen inchangé à 44,9 ans. Les écarts entre femmes et hommes sont minimes et montrent une stabilité dans cette catégorie.

Moyenne d'âge par statut et par genre



Les contractuels sont nettement plus jeunes que les fonctionnaires (+13 ans) au sein de l'UPEC. L'âge moyen des contractuels femmes et hommes est quasiment similaire. En revanche, du côté fonctionnaires, les hommes sont en moyenne plus âgés que les femmes de quasiment 2 ans.

L'âge médian des effectifs



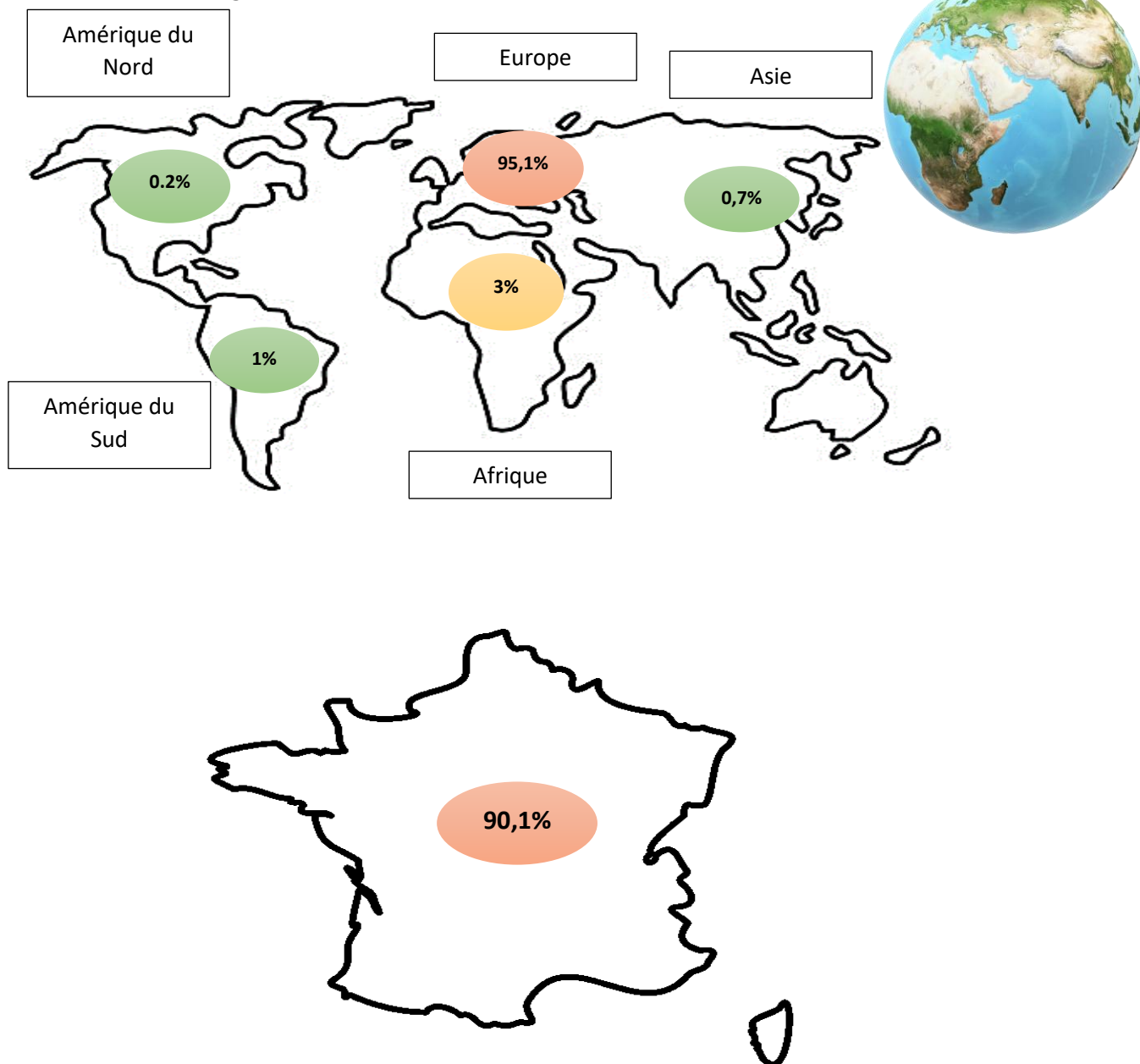
Age médian par population - 2024	Femmes	Hommes	Age moyen
Enseignants	46	48	47
BIATSS	44	45	44
Contractuels recherche	29	32	30
Contractuels doctorant	27	26	26
Apprentis	22	21,5	22
Médiane	43	45	44

En 2024, l'âge médian des effectifs de l'UPEC met en lumière une structure démographique globalement proche de l'âge moyen.

Les enseignants présentent un âge médian de 47 ans (46 pour les femmes, 48 pour les hommes), confirmant une population plutôt senior, avec un léger écart selon le genre. Chez les BIATSS, la médiane s'établit à 44 ans pour les femmes et 45 pour les hommes, reflétant une population stable et expérimentée, mais légèrement plus jeune que le corps enseignant.

Nationalité des enseignants-chercheurs

Nationalités des Enseignants-Chercheurs de l'UPEC

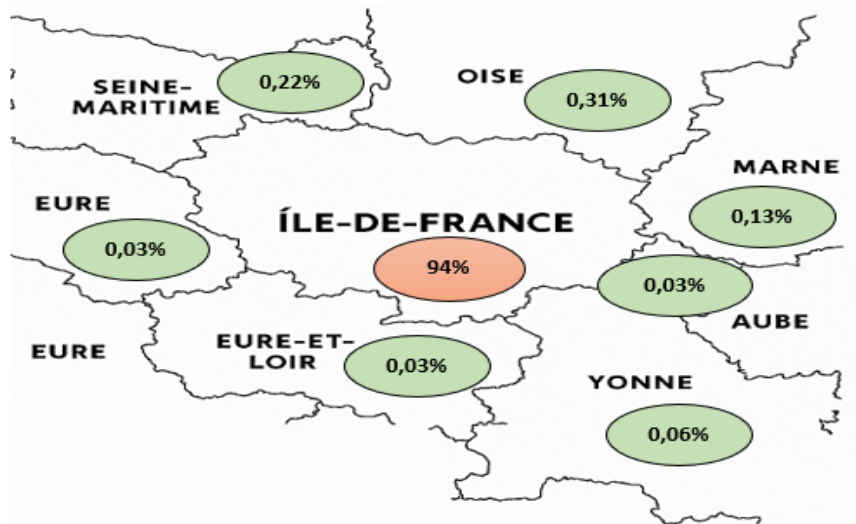


La grande majorité des enseignants chercheurs de l'université sont des ressortissants européens, dont environ 90% sont français.

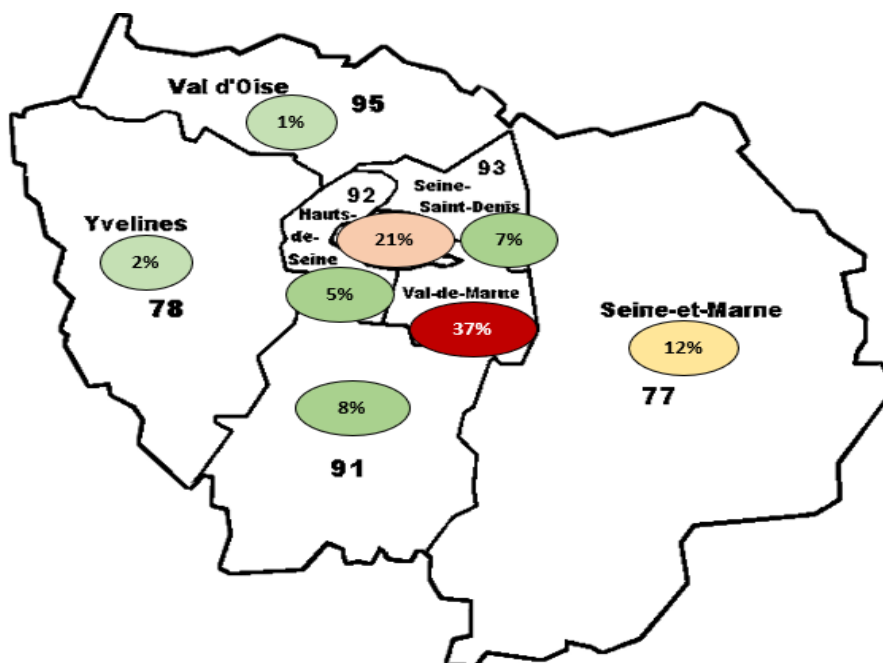
Sur l'ensemble de ses effectifs d'enseignants-chercheurs, l'université compte près de 5 % de personnels recrutés à l'international répartis dans diverses disciplines, traduisant notamment l'ouverture internationale de l'université.

Focus : Développement Durable et Responsabilité Sociétale de l'établissement

Lieux d'habitations des agents de l'UPEC (Ile-de-France et département limitrophes)



94% des agents de l'UPEC résident en Ile-de-France, et 6% des habitent dans un département hors Ile-de-France. Parmi eux, moins de 1% des effectifs de l'UPEC agents ont pour résidence un département limitrophe à l'Ile-de-France.



Située au cœur du Val-de-Marne, l'UPEC est un établissement structurant pour le département, avec **plus de 37 % de ses effectifs habitant dans ce dernier.**

Dans le cadre de sa démarche de Responsabilité Sociétale des Universités (RSU), l'UPEC affirme sa volonté d'agir en tant qu'acteur public responsable, engagé dans la transition écologique, l'inclusion sociale et le développement de son territoire.

L'UPEC s'inscrit dans une logique de développement territorial durable, en cohérence avec les enjeux sociaux, économiques et environnementaux de son bassin d'implantation. En tant que l'un des premiers employeurs publics du Val-de-Marne, elle contribue directement à la vitalité de l'emploi local et au développement des compétences sur le territoire.

L'université déploie une politique de développement durable intégrée à travers ses projets de campus, la rénovation énergétique de ses bâtiments, la promotion de mobilités douces et écoresponsables.

Les nouvelles mobilités du Grand Paris : un levier de transformation durable :

L'arrivée progressive des nouvelles lignes de métro du Grand Paris Express constitue un facteur clé pour le développement durable et la qualité de vie au sein de l'UPEC. Le prolongement de la ligne 14 et la mise en service à venir des lignes 15 et 16 viendront renforcer considérablement l'accessibilité des différents campus de l'université, notamment ceux de Créteil, Vitry-sur-Seine, et du Campus Santé.

Ce renforcement des infrastructures de transport aura plusieurs impacts positifs :

- **Réduction des temps de trajet** pour les personnels et les étudiants, dont une grande partie réside dans le Val-de-Marne ;
- **Diminution de l'usage de la voiture individuelle**, contribuant aux objectifs de décarbonation portés par l'université ;
- **Amélioration du cadre de vie** et du bien-être au travail des agents ;
- **Renforcement de l'attractivité de l'établissement**, facilitant le recrutement et la fidélisation des talents.

La prise en charge du remboursement transports des agents de l'UPEC

Nombre d'agents bénéficiaires - 2024	Enseignants	BIATSS	TOTAL
Remboursement transport Navigo	268	403	671
Remboursement transports hors Ile-de-France	102	90	192
Forfait Mobilités Durables (FMD)	119	76	195
Total	489	569	1058

- Le Forfait Mobilités Durables (FMD), versé en 2024 sur la base des déplacements déclarés en 2023, a bénéficié à **7,1 % des enseignants et 6,4 % des BIATSS, soit 195 agents au total. L'université a ainsi pris en charge 51 200 € au titre de cette indemnité.**

Le FMD est cumulable sous conditions avec le remboursement des frais de transport (par exemple, un usage alterné des moyens de transport) : 61 agents (23 BIATSS et 38 enseignants) ont ainsi pu percevoir à la fois une indemnité FMD et un remboursement partiel de leur abonnement.

Le forfait mobilités durables est une aide financière versée aux agents de la fonction publique d'État qui utilisent des modes de transport alternatifs pour leurs trajets domicile-travail. Il vise à encourager la mobilité douce et écoresponsable.

Le forfait mobilités durables est versé l'année suivant la déclaration d'utilisation d'un mode de transport éligible (vélo, électrique ou non, trottinette, cyclomoteur, covoiturage, etc.). Son montant varie en fonction du nombre de jours où l'un de ces moyens de transport a été utilisé :

- 100 € pour une utilisation comprise entre 30 et 59 jours
- 200 € pour une utilisation comprise entre 60 et 99 jours
- 300 € pour une utilisation comprise d'au moins 100 jours.

- **Plus d'un quart des agents de l'UPEC** (863 agents, soit 27 % de l'effectif total) bénéficient d'une prise en charge partielle de leurs frais de transport (Navigo ou hors Île-de-France). Le montant total pris en charge par l'établissement a été de **823 216€ pour l'année 2024**.

En 2024, pour les agents publics utilisant un abonnement Navigo pour leurs trajets domicile-travail, l'administration employeur prend en charge chaque mois 75 % du coût de l'abonnement.

Un agent public résidant hors Île-de-France et travaillant à l'UPEC peut également bénéficier d'une prise en charge partielle de ses frais de transport en commun pour ses trajets domicile-travail (Remboursement hors Ile-de-France). Cette prise en charge s'élève également à 75 % du coût de l'abonnement de transport avec un plafond mensuel de 99€ pour la totalité des remboursements transports.

Tous les agents publics, qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels, sont éligibles aux différentes prises en charge.

L'UPEC, un acteur structurant du bassin d'emploi val-de-marnais :

Grâce à ces évolutions, l'UPEC confirme son rôle d'acteur majeur de l'écosystème local. L'amélioration de la connectivité métropolitaine vient renforcer son positionnement comme pôle d'enseignement supérieur, de recherche et d'innovation, au cœur du sud-est francilien.

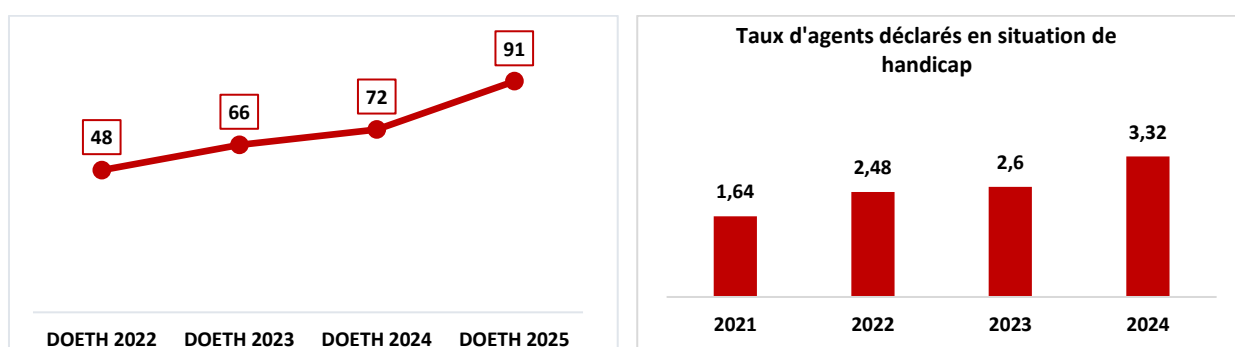
L'université ambitionne ainsi de poursuivre sa dynamique de développement en lien étroit avec les collectivités, les établissements publics et les partenaires socio-économiques du territoire, dans une logique de co-construction des transitions écologique et sociale.

Une université inclusive : la politique handicap de l'UPEC

Depuis la signature en 2023 de la convention triennale avec le FIPHFP (2023-2026), l'Université Paris-Est Créteil poursuit son engagement en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap. Portée par la Mission handicap intégrée à la Direction des Ressources Humaines, cette dynamique s'appuie sur des engagements concrets, à la fois en matière de recrutement, de maintien dans l'emploi, de formation et de communication. L'année 2024 affiche des résultats encourageants traduisant une mobilisation renforcée de l'ensemble des acteurs de l'université.

Taux d'emploi des personnes en situation de handicap

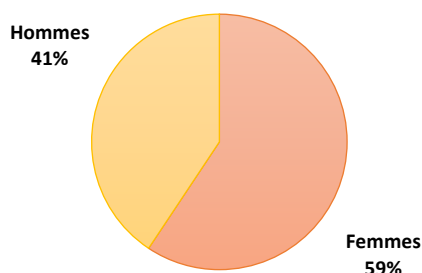
Au 31 décembre 2024, l'UPEC emploie 91 agents en situation de handicap déclarés, contre 72 l'année précédente. Le taux légal atteint pour cette année est de 3,32%, en hausse par rapport à 2023 et les années précédentes.



*la DOETH se calcule en année N-1, donc la DOETH 2025 fait référence à l'année 2024

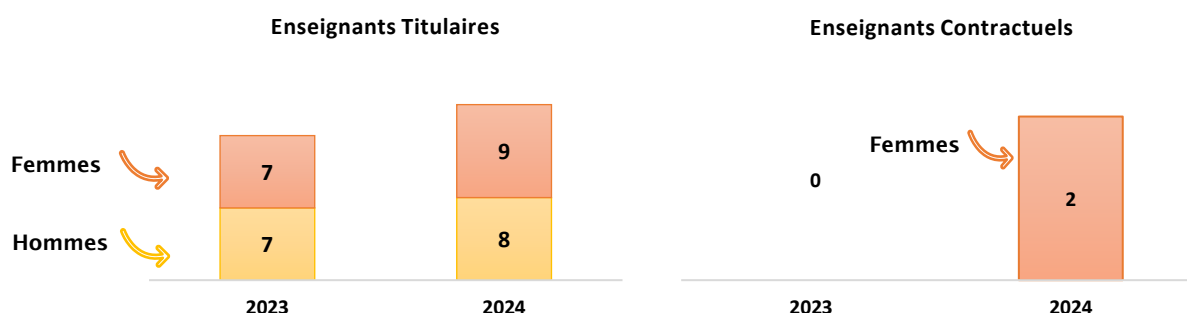
Indicateurs 2023 - 2024

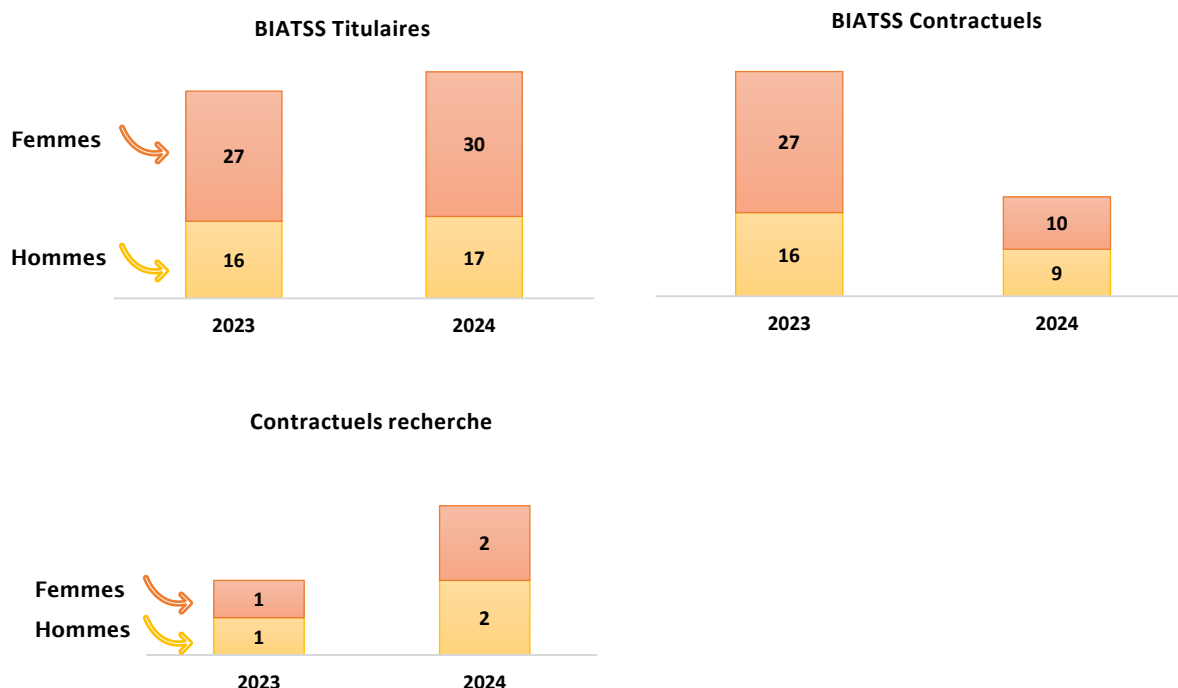
Répartition F/H des agents de l'UPEC en situation de handicap



Au 31/12/2024, l'UPEC emploie 54 femmes et 37 hommes en situation de handicap. Leur moyenne d'âge est de 47 ans, soit 3 ans de plus par rapport à celle de l'ensemble des effectifs de l'université (44 ans).

Répartition des agents en situation de handicap (par genre statut et population)





Entre 2023 et 2024, le nombre d'agents en situation de handicap a globalement augmenté dans l'établissement (+19 agents), notamment chez les titulaires et chez les femmes. En revanche, les effectifs de BIATSS contractuels en situation de handicap ont diminué, passant de 43 à 21 agents. Cette baisse s'explique par les fins de contrats et les mobilités plus fréquentes chez les contractuels.

Volet RH de la POLITIQUE HANDICAP

La politique handicap de l'UPEC s'articule autour de 4 axes d'engagement :

1. RECRUTEMENT

En 2024, des actions ont été menées en faveur du recrutement et de l'intégration des personnes en situation de handicap à travers :

- Un partenariat avec Atouts pour tous, une convention régionale de partenariat pour l'insertion professionnelle des jeunes en situation de handicap entre une dizaine d'entreprises, les services de l'Etat, les 3 académies régionales, des universités et établissements d'enseignement supérieur...
- La participation à **deux forums** dédiés au handicap. **59 CV** ont été recueillis.

En 2024, **8 personnes en situation de handicap** ont été recrutées au sein de l'établissement.

2. MAINTIEN EN EMPLOI

En 2024, 6 agents en situation de handicap ont bénéficié d'aménagements techniques ou d'aides à la mobilité. D'autres aménagements organisationnels ont également été mis en place à l'UPEC : télétravail, aménagement des horaires, aménagements des temps de pause, temps partiel thérapeutique, prestation d'appui spécifique en collaboration avec Cap Emploi et le Club ARIHM, etc.

Par ailleurs, la mission handicap accompagné **une vingtaine de personnes** pour la réalisation des démarches RQTH (Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé), que ce soit pour une 1ère déclaration ou un renouvellement.

3. SENSIBILISATION ET FORMATION

3 sessions de formation à la sensibilisation au handicap se sont tenues en 2024 réunissant au total 29 agents. Formation ayant pour objectif de sensibiliser l'entourage professionnel au handicap, de lever les préjugés et améliorer la communication et le comportement face au handicap

La même formation a été dispensée lors de « la Réunion des Cadres », à destination d'un public **d'environ 30 personnes** composé de directeurs et directrices de services et de composantes de l'établissement.

4. COMMUNICATION

Le Duoday :

Chaque année, L'UPEC participe à la **journée nationale du Duoday**, une journée où une personne en situation de handicap est accueillie dans l'un des services 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. En 2024, 7 duos ont été créés, sur les métiers :

Duoday

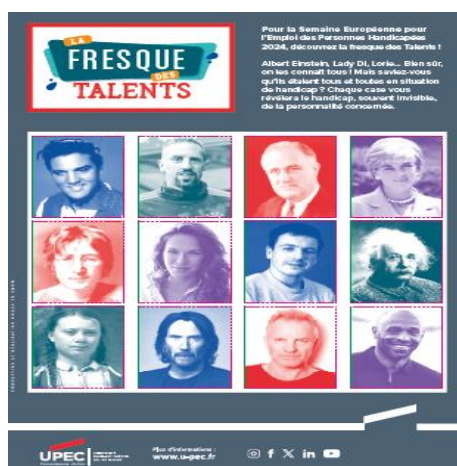
- Coordinatrice administrative en charge de l'action sociale
- Gestionnaire administrative et financière
- Gestionnaire comptable des dépenses
- Gestionnaire de l'emploi étudiant
- Responsable administratif du Département Master
- Accueil et Gestionnaire candidatures inscriptions scolarité
- Découverte des différents métiers à l'atelier de l'IUT



SEEPH 2024

Pour la Semaine Européenne pour l'Emploi des personnes en situation de handicap (SEEPH) de 2024, l'établissement a sensibilisé les personnels et étudiants aux réalités du handicap, notamment, les handicaps invisibles. **3 types de supports** ont été mis en avant :

- Une campagne d'affichage « **fresques des talents** » exposant 12 personnalités ayant un handicap invisible ont été affichées sur les différents campus de l'université.
- Des stickers ont été posés au sol au sein du Campus Centre dans des zones de passage afin d'attirer l'attention des publics de l'UPEC.



- Des fiches pratiques pouvant être consultées sur le site intranet à destination des personnels de l'université pour informer sur **8 handicaps invisibles** reconnus comme handicap au travail (auditif, psychique, visuel, etc.), et ainsi, informer sur les dispositifs d'accompagnement proposés par l'université.



2. Recrutements



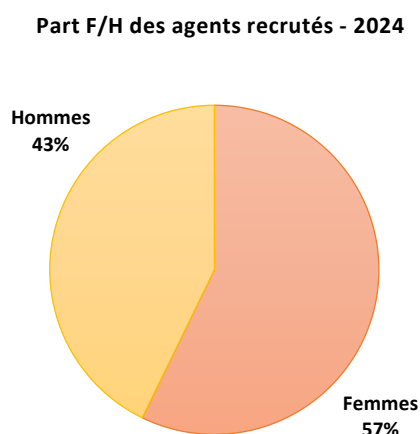
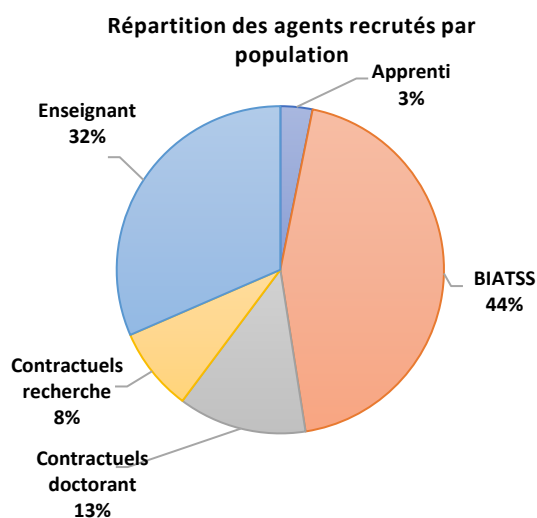
Les recrutements 2024 – toutes populations confondues

Nombre d'agents recrutés

Recrutements	2023	2024
Enseignants	245	179
BIATSS	244	252
Contractuels recherche	50	47
Contractuels doctorants	58	72
Apprentis	23	18
Total	620	568

Conséquence d'un gel partiel des emplois, on observe une légère baisse des recrutements (568) par rapport à 2023 (620), soit une diminution de 8,4 %. Cette baisse est principalement portée par une réduction significative du nombre d'enseignants recrutés (-66). En revanche, les recrutements de BIATSS (le plus souvent sur des contrats financés hors SCSP) sont en légère hausse (+8), tout comme ceux des contractuels doctorants (+14).

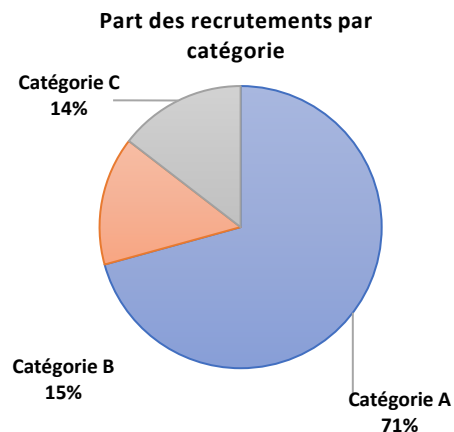
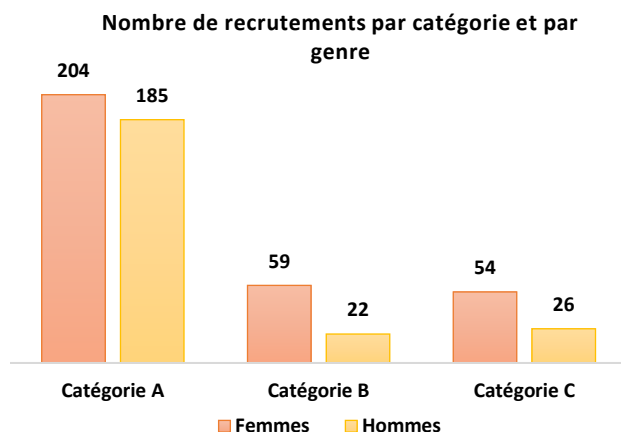
Répartition des agents recrutés par population et par genre – 2024



Agents recrutés par catégorie – 2024

Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
204	185	59	22	54	26
389 (70%)		81 (15%)		80 (15%)	

* Chiffres ne comprenant pas les apprentis mais intégrant l'ensemble des enseignants



La majorité des agents recrutés appartiennent à la catégorie A, avec un total de 389 agents, dont 204 femmes et 185 hommes. Cette catégorie est aussi la plus féminisée.

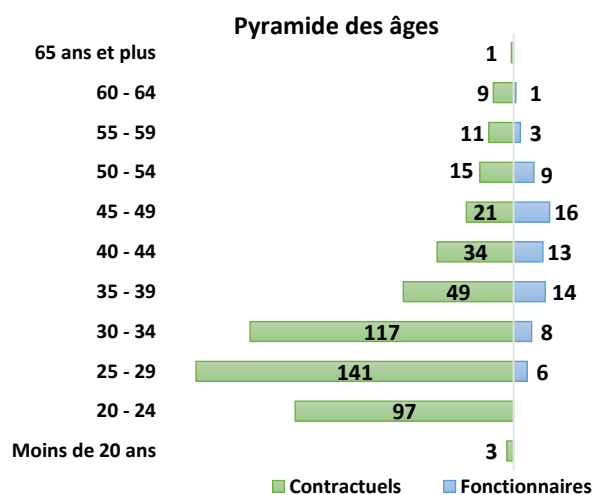
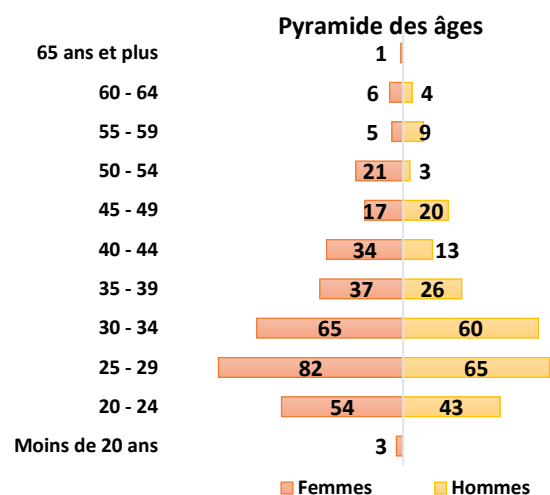
En catégorie B, on compte 81 agents, avec une forte proportion de femmes (59 contre 22 hommes), ce qui accentue la tendance à la féminisation dans les postes intermédiaires.

La catégorie C compte 80 agents, également à majorité féminine (54 femmes contre 26 hommes), bien que la répartition soit un peu plus équilibrée que dans la catégorie B.

Globalement, les femmes sont majoritaires dans toutes les catégories, ce qui reflète une tendance à la féminisation des recrutements à l'UPEC, particulièrement marquée dans les catégories B et C.

Répartition des agents recrutés par statut - 2024

Recrutements par statut	Fonctionnaires	Contractuels	Total
Enseignants	38	141	179
BIATSS	32	220	252
Contractuels recherche		47	47
Contractuels doctorant		71	71
Apprentis		18	18
Total	70	498	568



Parmi les 568 agents recrutés, les femmes sont majoritaires avec 325 recrutements contre 243 pour les hommes.

Le recours aux contractuels domine largement le recrutement à l'UPEC en 2024, avec 498 agents contractuels (88 %) contre seulement 70 fonctionnaires (12 %). Cette contractualisation est particulièrement marquée chez les moins de 35 ans : sur les 369 agents de moins de 35 ans, seuls 14 sont fonctionnaires.

Cela s'explique par plusieurs facteurs :

- L'ensemble des recrutements d'ATER, doctorants et post-doctorants sont des recrutements de contractuels ;
- Le recrutement sur contrat de recherche ;
- Les recrutements sur emplois financés Grands Projets (Erasmus, Aurora, etc.).

Les recrutements de BIATSS

Nombre de postes BIATSS publiés comme vacants - 2024

2024 Nombre de postes vacants	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
	84 (28%)	112 (38%)	103 (38%)
Total	299		

En 2024, l'établissement a publié un total de 299 postes de BIATSS répartis selon les catégories statutaires de la fonction publique. Cette répartition montre une certaine homogénéité dans les besoins de recrutement de l'établissement, avec une légère prédominance des postes de catégorie B.

Tous les postes publiés comme vacants ont fait l'objet d'au moins une candidature.

Nombre de candidatures reçues au cours de l'année - BIATSS

Nombre de candidatures	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
	4 956 (38%)	3 493 (27%)	4 534 (35%)
Total	12 983		

En 2024, l'établissement a reçu un total de 12 983 candidatures, soit en moyenne :

- 59 candidatures par poste de cat A
- 31 candidatures par poste de cat B
- 44 candidatures par poste de cat C

Ces données démontrent une **bonne attractivité** des emplois proposés par l'UPEC, toutes catégories confondues.

Sur les 568 recrutements à l'UPEC en 2024, la très grande majorité concerne des contractuels (498, soit près de 88 %), contre seulement 70 fonctionnaires. Les enseignants recrutés sont en majorité contractuels (141 sur 179), en majorité des personnels HU et ATER.

Du côté des BIATSS, la tendance est similaire : 220 contractuels sur 252 recrutés, les fonctionnaires ne représentant qu'environ 13 % du total.

Les autres statuts (contractuels recherche, doctorants, apprentis) sont exclusivement contractuels, ce qui alourdit encore le poids de la contractualisation dans les recrutements.

Nombre de postes BIATSS ouverts au concours 2024

Postes ouverts au concours 2024	
IGE	4
ASI	4
TCH	6
ATRF	2
Total	16

16 concours ont été ouverts pour l'année 2024 répartis ainsi :

- 8 concours de catégorie A
- 6 concours de catégorie B
- 2 concours de catégorie C

Les lauréats de concours sont en majorité des femmes (13 sur 19), et leur répartition par âge montre que la réussite au concours intervient plutôt tardivement dans la carrière. En effet, la grande majorité des réussites se situent dans les tranches 30-49 ans (17 sur 19), avec un pic entre 35 et 39 ans. Il n'y a aucun lauréat de moins de 30 ans du côté féminin, et seulement un homme dans la tranche 25-29 ans.

Nombre d'agents BIATSS recrutés en 2024

Nombre d'agents recrutés par service	Femmes	Hommes	Total
AC	1	3	4
AEI-IS	2	1	3
DAF	4	3	7
DAJG	2	0	2
DEVE	10	5	15
DIFPRO	11	3	14
DIRCOM	3	0	3
DPDD	2	6	8
DRH	8	6	14
DRI	1	0	1
DROIT	4	4	8
DRV	1	3	4
DSI	0	1	1
DT	3	3	6
EPISEN	1	0	1
EUP	2	2	4
FSEG	4	0	4
FST	7	7	14
H&S	1	1	2
IAE PARIS-EST GE	10	1	11
IEP Fontainebleau	4	1	5
INSPE	13	7	20
IUTCV	1	11	12
IUTSF	7	5	12
LLSH	9	3	12
OSU-EFLUVE	1	0	1
Présidence/Cabinet	10	2	12
SANTE	22	2	24
SCD	16	5	21
SESS-STAPS	2	1	3
SPECP	0	1	1
SSU	2	1	3
Total	164	88	252

En 2024, 252 agents BIATSS ont rejoint les différents services de l'université. Les structures Santé, SCD et l'INSPE sont les services qui ont accueilli le plus grand nombre d'agents (respectivement 24, 21, et 20 agents). Par ailleurs, le 2/3 des postes pourvus l'ont été par des femmes.

Les recrutements des enseignants-chercheurs et enseignants

Nombre d'enseignants-chercheurs et d'enseignants recrutés en 2024

Nombre d'enseignants recrutés par composante	Femmes	Hommes	Total
AEI-IS	0	4	4
DROIT	3	7	10
EPISEN	1	1	2
EUP	0	3	3
FSEG	3	4	7
FST	4	6	10
IAE PARIS-EST GE	1	1	2
INSPE	17	4	21
IUTCV	11	7	18
IUTSF	4	8	12
LLSH	18	6	24
SANTE	23	32	55
SESS-STAPS	5	6	11
Total	90	89	179

Parmi les agents recrutés en 2024 : 38 fonctionnaires enseignant arrivées sur concours ou par mutation (PR, PRAG, PRCE, MCF, etc.). Parmi les agents contractuels arrivés au cours de l'année 2024, nous retrouvons en majorité des ATER (48), des personnels hospitalo-universitaires (38) : chef de clinique, praticiens, etc., et des personnels associés (MCF/PR).

Nombre de postes d'enseignants-chercheurs ouverts au concours 2024

Pour l'année 2024, 17 postes d'enseignants-chercheurs ont été ouverts au concours, soit 7 postes de PR (Professeur des Universités) et 10 postes de MCF (Maître(sse) de Conférences) pour les structures suivantes :

Postes ouverts par structure	PR	MCF	Total
Droit	1	/	1
EPISEN	/	1	1
FSEG	1	/	1
FST	2	/	2
IEP	1	/	1
INSPE	1	3	4
IUTCV	/	1	1
LLSH	1	3	4
SESS-STAPS	/	2	2
Total	7	10	17

Nombre de candidatures reçues

Les postes de Professeur des universités (PR) ouverts au concours ont fait l'objet de **61 candidatures**, soit en moyenne **près de 9 candidatures par poste**.

Les postes de MCF ouverts au concours ont fait l'objet quant à eux de 387 candidatures, soit en moyenne **près de 39 candidatures par poste**.

La différence dans le nombre de candidatures s'explique par la diversité des profils souhaitant intégrer le corps des Maîtres de conférences (MCF) : ATER, post-doctorants, ingénieurs de recherche, etc.

En revanche, pour les Professeurs des universités (PR), le nombre de candidatures est plus faible. Cela s'explique notamment par l'obligation de détenir une Habilitation à diriger des recherches (HDR), le diplôme universitaire le plus élevé en France, alors que celle-ci n'est pas requise pour devenir MCF. De plus, il faut déjà appartenir au corps des MCF ou à un corps assimilé pour devenir PR.

Endorecrutement des enseignants-chercheurs

% des endorecrutements		2021	2022	2023	2024
Maîtres de conférences	Endorecrutés	4	3	7	1
	Total des recrutements	35	22	27	10
	% des endorecrutements	11,43%	13,64%	25,93%	10,00%
Professeurs des universités	Endorecrutés	3	8	2	4
	Total des recrutements	9	11	5	7
	% des endorecrutements	33,33%	72,73%	40,00%	57,14%
Total	Endorecrutés	7	11	9	5
	Total des recrutements	44	31	32	17
	% des endorecrutements	15,91%	35,48%	28,13%	29,41%

L'endorecrutement, c'est-à-dire le recrutement d'agents déjà en poste à l'UPEC, présente des variations importantes selon les années et probablement selon les catégories concernées (même si les données ne précisent pas les profils).

En 2024, on observe un recul global du volume d'endorecrutements (5 endorecrutés sur 17 recrutements dans la dernière ligne), avec un taux moyen d'environ 29,41 %, en baisse par rapport à 2022 (35,48 %) mais stable comparé à 2023.

Les départs – Toutes populations confondues

Nombre de départs en 2024

Nombre de départs par motif	Femmes	Hommes	Total
Détachement	4	1	5
Disponibilité	12	2	14
Admission à la retraite d'office	4	1	5
Admission à la retraite sur demande	18	14	32
Autres motifs de radiation	2	1	3
Décès	1	2	3
Démission	39	27	66
Fin de contrat	144	122	266
Rupture période d'essai à l'initiative de l'établissement	1	1	2
Mutation	29	12	41
Rupture conventionnelle	0	1	1
Total	254	184	438

Au cours de l'année 2024, l'établissement a enregistré 438 départs d'agents, dont 254 femmes (58%) et 184 hommes (42%) dont :

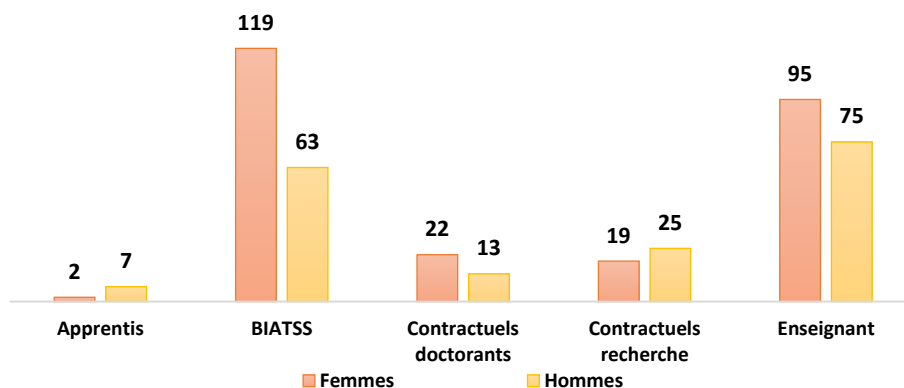
- 264 fins de contrats (60% du total), avec une majorité féminine (143 femmes contre 121 hommes) :

Parmi les personnels BIATSS, les 78 fins de contrats ont concerné majoritairement des femmes (43 sur 78), soit 55 %. Ces fins de contrats ont également touché en priorité les agents de catégorie A, qui représentent 31 cas, soit environ 40 % du total.

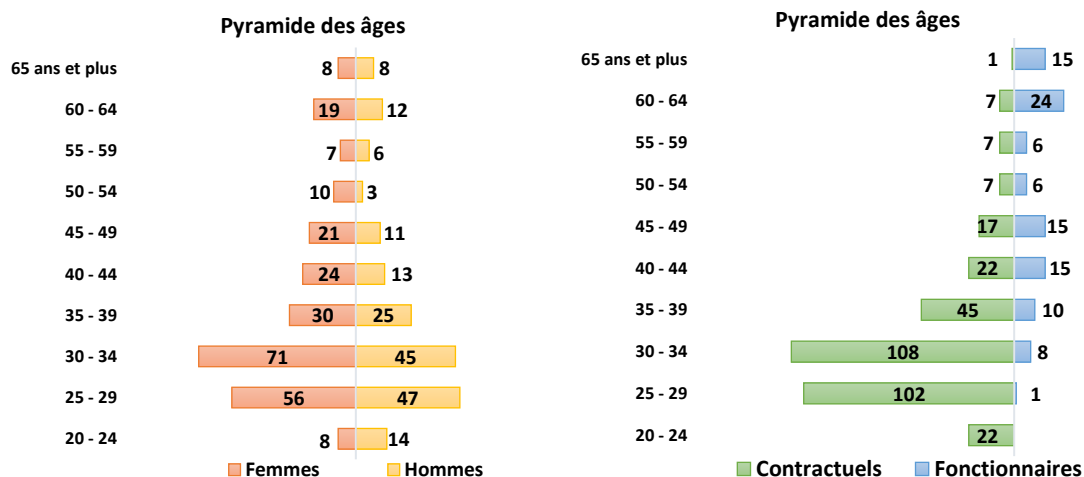
Chez les enseignants, les fins de contrats ont concerné des ATER (46), des personnels HU (35), des associés et des lecteurs (10) ; soit 91 sur les 106 fins de contrats de la population enseignante.

- Parmi les 41 agents mutés en 2024, plus de 2/3 étaient des femmes (71 %). Les mutations ont concerné presque autant de BIATSS (20 agents) que d'enseignants (21).
- 37 départs à la retraite ont été enregistrés en 2024 (toutes catégories confondues), on note 7 départs de plus qu'en 2023. Parmi ces départs, 22 concernaient des femmes (soit 59%), une part plutôt stable par rapport à l'année précédente (63 %)

Nombre de départs par population



Pyramides des âges des agents sortants – 2024



Parmi les agents ayant quitté leur poste, les contractuels sont surreprésentés dans les tranches d'âge les plus jeunes (20 à 39 ans). Cette tendance s'atténue progressivement avec l'âge, les fonctionnaires devenant plus nombreux dans les tranches d'âge supérieures.

Nombre de membres de jurys de concours et examens professionnels – 2024

	2024		
Position dans le jury	Femme	Homme	Total
Présidence	10	6	16
Examineur	16	45	61
Total	26	51	77

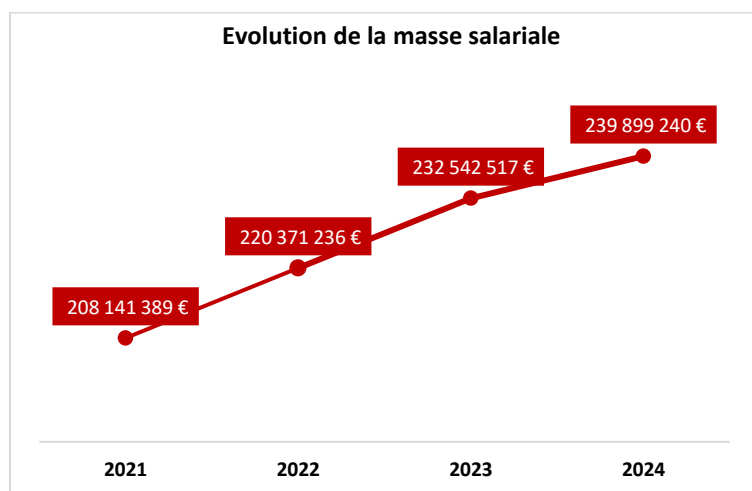
Contrairement à l'année précédente, les hommes ont été majoritaires parmi les membres des jurys et des examens professionnels, représentant 66 % des présents. Ils ont également occupé en grande partie la fonction d'examineur. Quant à elles, les femmes ont été surreprésentées dans le rôle de présidente de jurys de concours et d'examens professionnels.

3. Rémunérations



Masse salariale de l'établissement en euros

Année	2021	2022	2023	2024
Rémunérations principales	101 722 860 €	106 977 703 €	113 873 562 €	118 044 072 €
Rémunérations accessoires (dont heures complémentaires, vacations d'enseignement et vacations administratives)	14 077 771 €	15 389 913 €	14 896 687 €	15 375 582 €
Primes et indemnités	8 402 456 €	10 590 071 €	12 266 601 €	12 362 178 €
Cotisations sociales et taxes	83 141 103 €	86 266 666 €	90 299 531 €	93 007 350 €
Prestations sociales	797 199 €	1 146 882 €	1 206 135 €	1 110 057 €
Sous-total dépenses décaissables	208 141 389 €	220 371 236 €	232 542 517 €	239 889 371 €
Total	208 141 389,00 €	220 371 236,00 €	232 542 517,00 €	239 899 240 €



Entre 2021 et 2024, la masse salariale de l'UPEC a connu une hausse continue, passant de 208,1 M€ à près de 239,9 M€, soit une augmentation de 15 % en 4 ans.

Cette progression est relativement régulière, avec un rythme moyen d'environ 10 millions d'euros par an.

Cette hausse est portée principalement par les rémunérations principales, qui augmentent de plus de 16 M€ sur la période (+16 %), traduisant l'impact cumulé des recrutements, des avancements (GVT) et des revalorisations salariales. Plusieurs facteurs expliquent cette évolution :

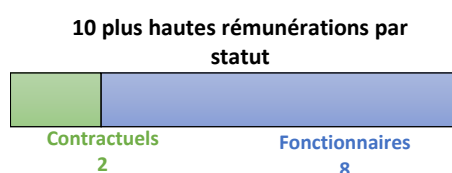
- L'augmentation des effectifs et des ETPT sur l'ensemble de l'année, ce qui alourdit la masse salariale ;
- La révision du point d'indice en juillet 2023, qui par conséquent s'est appliquée sur l'ensemble de l'année 2024 participant donc à la hausse de la masse salariale ;
- L'attribution de 5 nouveaux points d'indice en janvier 2024 ont également eu un impact direct sur la masse salariale ;
- Revalorisation des montants des jours indemnisés dans le cadre du CET (Compte épargne-temps) à compter du 1^{er} janvier 2024 :
 - Catégorie A et assimilé : 150 € au lieu de 135 € ;
 - Catégorie B et assimilé : 100 € au lieu de 90 € ;
 - Catégorie C et assimilé : 83 € au lieu de 75 €

Les cotisations sociales, en cohérence avec la hausse des rémunérations, augmentent également de manière soutenue (+10 M€ en 4 ans).

Enfin, on remarque une croissance marquée (+47 % entre 2021 et 2024), des primes et indemnités s'expliquant notamment par la revalorisation réglementaire du RIPEC, de l'IFSE EN 2021/2022 ainsi que par l'augmentation, depuis le 1er septembre 2023, de la part prise en charge par l'employeur des frais de transport des agents, passant de 50 % à 75 %.

Focus : Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes

10 plus hautes rémunérations	2022	2023	2024
Femmes	1	3	3
Hommes	9	7	7



Entre 2022 et 2024, la part des femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations a progressé. En 2022, une seule femme figurait parmi les 10 plus hauts salaires tandis que sur les 2 dernières années (2023 et 2024) ce chiffre s'élève désormais à 3 femmes.

Répartition de la rémunération brute annuelle

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

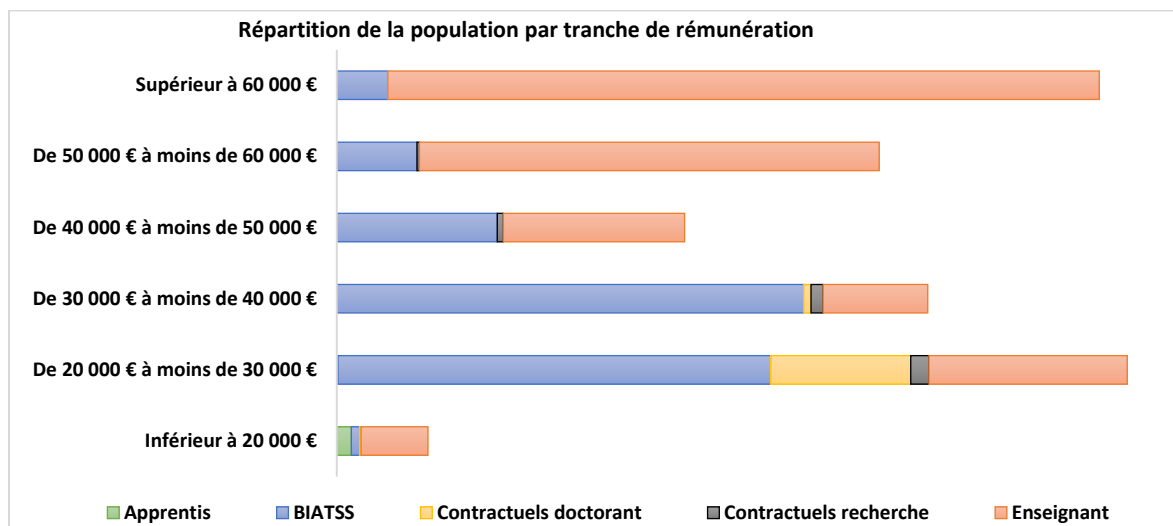
Tranches de rémunération par genre	2024		
	Femmes	Hommes	Total
Inférieur à 20 000 €	40	35	75
De 20 000 € à moins de 30 000 €	309	218	527
De 30 000 € à moins de 40 000 €	281	155	436
De 40 000 € à moins de 50 000 €	130	136	266
De 50 000 € à moins de 60 000 €	246	200	446
Supérieur à 60 000 €	259	368	627
Total	1265	1220	2377

Les femmes sont surreprésentées dans les tranches de rémunération inférieures à 40000€ annuel. A mesure que l'on accède à des niveaux de rémunérations élevées, la répartition femme/homme s'équilibre. On constate même que les hommes sont plus représentés dans la tranche de rémunération supérieure à 60000€ annuel.

Tranches de rémunération par statut	2024		
	Contractuels	Fonctionnaires	Total
Inférieur à 20 000 €	70	5	75
De 20 000 € à moins de 30 000 €	405	122	527
De 30 000 € à moins de 40 000 €	110	326	436
De 40 000 € à moins de 50 000 €	54	212	266
De 50 000 € à moins de 60 000 €	27	419	446
Supérieur à 60 000 €	16	611	627
Total	682	1695	2377

A noter : Les fonctionnaires ayant une tranche de rémunération inférieure à 20000€ sont tous des agents BIATSS ayant connu une période de rémunération à demi-traitement (par exemple, suite à un congé longue maladie).

La présence des contractuels diminue au fur qu'on avance dans les tranches de rémunération.



Comme les années précédentes, nous retrouvons en majorité les enseignants dans la catégorie des agents ayant les hautes rémunérations au sein de l'établissement.

La présence des agents BIATSS diminue à mesure qu'on accède à des tranches de rémunérations plus élevées.

A noter : quelques enseignants présents dans les tranches de rémunération inférieurs à 20 000€ (contractuels hospitalo-universitaire, ATER, lecteurs, etc.).

Distribution des rémunérations brutes

Distribution des rémunérations brutes par décile	1 ^{er} décile (D1)	Médiane	Dernier décile (D9)
Hommes Enseignants	33 854€	60 623€	82 855€
Hommes BIATSS	25 033€	33 047€	53 637€
Total Hommes	25 200€	50 637€	80 689€
Femmes Enseignantes	29083	56 477€	75788
Femmes BIATSS	25272	32 242€	51209
Total Femmes	25 327€	40 304€	68 952€
Total Enseignants	30 204€	58 221€	81 757€
Total BIATSS	25 187€	32 433€	52 267€
Total Contrat de recherche	25 404€	30 729€	47 314€
Total Contrat Doctorant	25 200€	25 436€	27 592€
Total Apprentis	14 303€	16 806€	18 955€
Total Contractuels	22 799€	26 836€	44 560€
Total Fonctionnaires	30 654€	54 516€	78 801€
Ensemble population	25 291€	45 742€	74 731€

L'analyse des rémunérations brutes au sein de l'établissement en 2024 fait apparaître disparités marquées selon le genre, le statut et par population.

Des disparités Femmes/Hommes

Les hommes perçoivent une rémunération médiane supérieure à celle des femmes (un peu plus de 10 000€). Cette tendance est particulièrement visible chez les enseignants, où l'écart atteint

4 146 € (médianes). À l'inverse, au premier décile, parmi les rémunérations les plus basses, les femmes perçoivent une rémunération légèrement supérieure à celle des hommes.

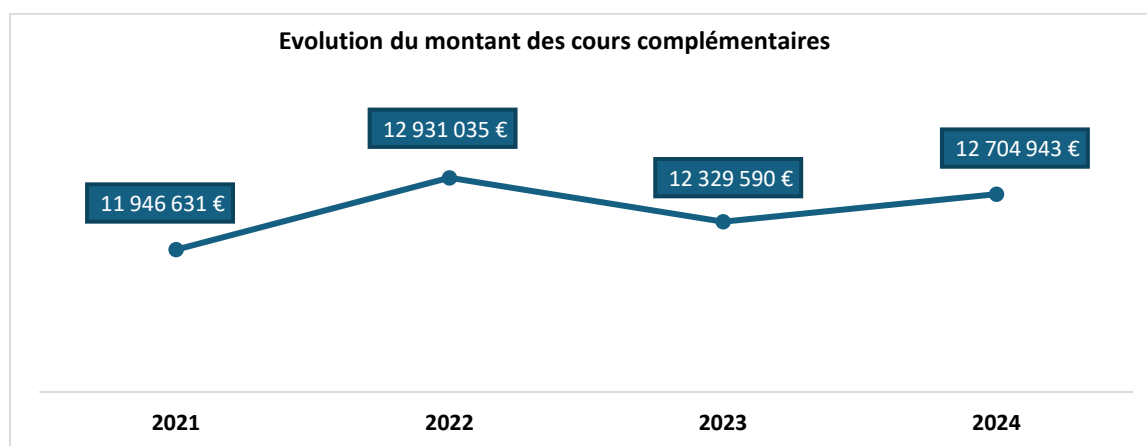
Inégalités statutaires

Les fonctionnaires bénéficient de rémunérations nettement supérieures à celles des contractuels, avec une médiane de 54 516 € contre 26 836 € pour les contractuels. Cet écart s'explique principalement par la différence de statut : les fonctionnaires, en raison de leur statut permanent, bénéficient généralement de salaires plus élevés tandis que les contractuels, dont les contrats sont temporaires, ont des rémunérations souvent plus basses.

Par population

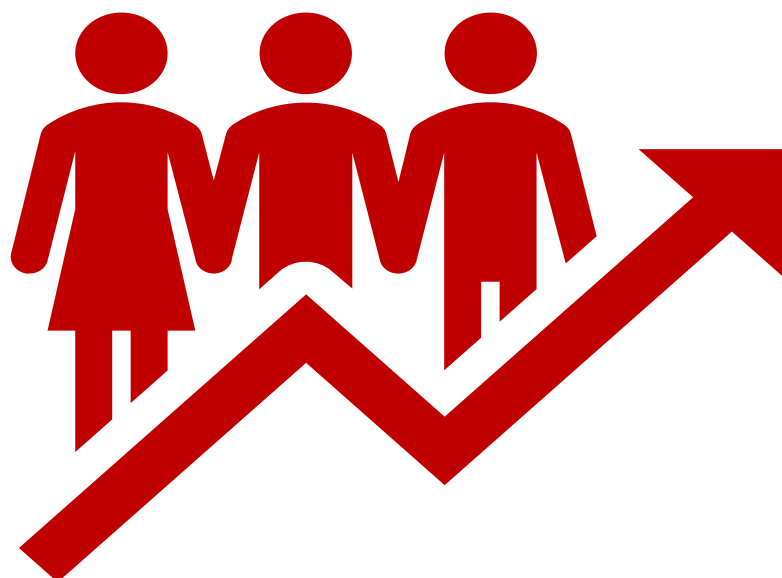
Les enseignants bénéficient de rémunérations plus élevées que les BIATSS à tous les niveaux. Cela est le résultat de la différence de statut et de fonctions entre ces deux groupes. Les enseignants ayant des postes et des responsabilités supérieures ont des salaires plus importants, tandis que les BIATSS occupant généralement des fonctions administratives ou techniques perçoivent généralement des rémunérations inférieures.

Montant des rémunérations accessoires (cours complémentaires et vacations) – 2024



Les dépenses liées aux heures complémentaires et aux vacations restent stables en 2024 avec une légère hausse par rapport à 2023 (+ 3%). Cette évolution s'inscrit dans la continuité des années précédentes et reflète les effets d'une gestion optimisée ainsi que d'une accélération des procédures de mise en paiement, rendues possibles par l'outil de gestion OSE.

4. Parcours professionnels



Listes d'Aptitudes (avancements de corps) – BIATSS

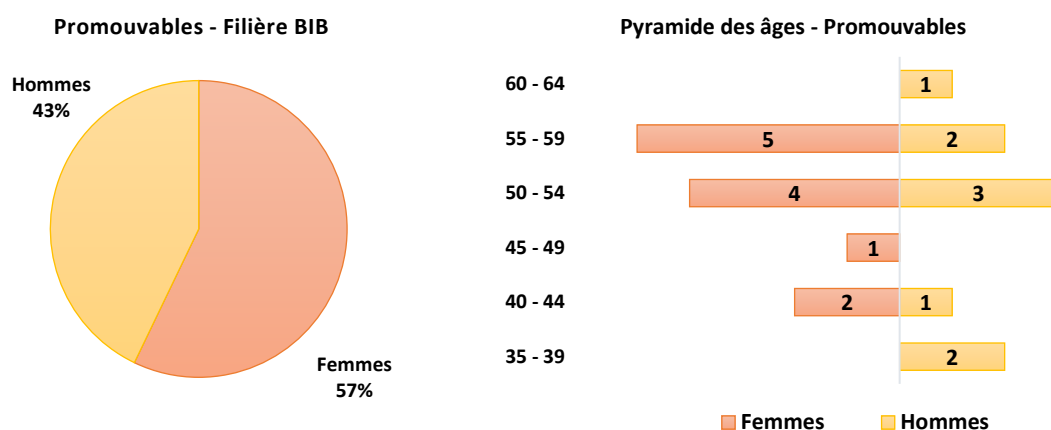
Avancements de corps - Filière AENES

D'Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (ADJAENES) à Secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (SAENES)

1 seul agent (femme) appartenant à la tranche d'âge 55-59 ans, a été promu pour intégrer le corps des SAENES.

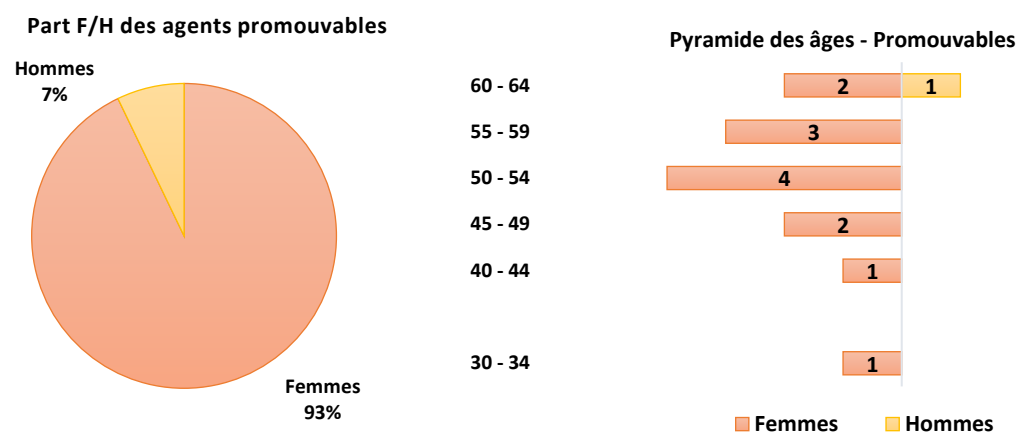
Avancements de corps - Filière BIB

De Magasinier à Bibliothécaire assistant spécialisé (BIBAS)



21 agents ont été promouvables sur la liste d'aptitude pour intégrer le corps des BIBAS, dont une majorité de femmes (57%). **Aucun agent a été promu par cette voie-là.**

De Bibliothécaire assistant spécialisé (BIBAS) à Bibliothécaire



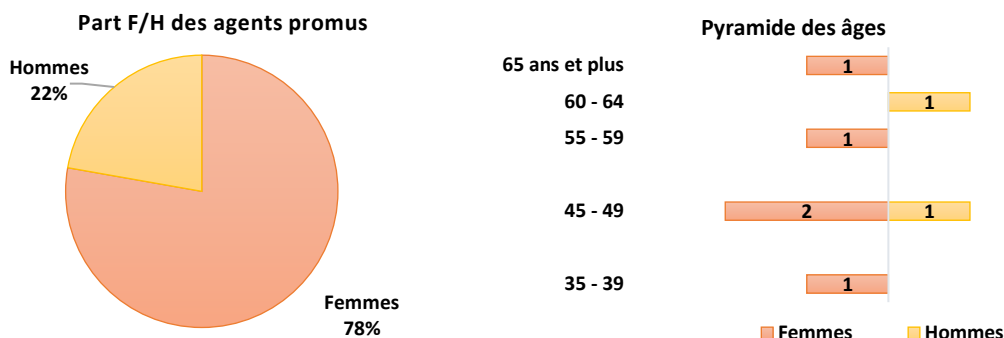
Parmi les 14 BIBAS promouvables à la liste d'aptitude pour accéder au corps des bibliothécaires, on observe une très forte majorité féminine (13 femmes pour 1 homme), avec une concentration marquée dans les tranches d'âge 50-59 ans. Au final, **aucune promotion n'a été accordée.**

De Bibliothécaire à Conservateur

5 agents (toutes des femmes) de 40 à 59 ans étaient promouvables pour intégrer le corps des Conservateurs, **mais aucune d'entre elle n'a été promue.**

Avancements de corps - Filière ITRF

D'Adjoint technique de recherche et de formation (ATRF) à Technicien ITRF - Promus

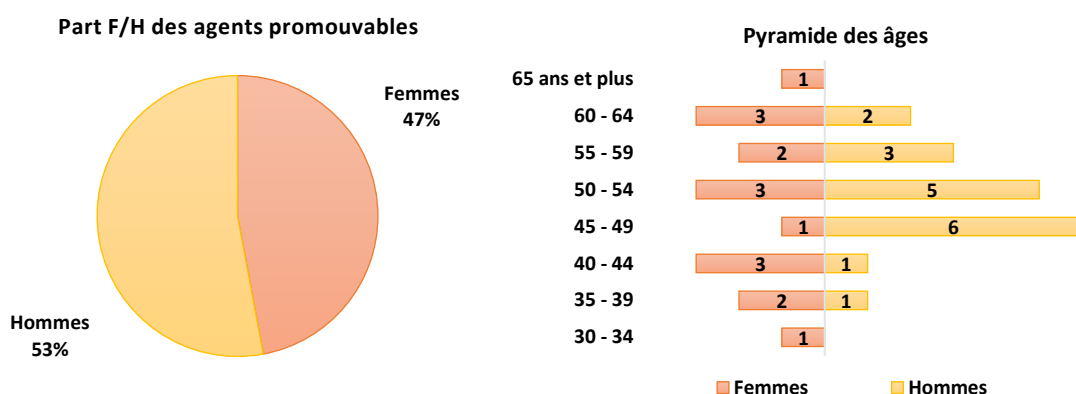


Parmi les 7 agents promus au corps de Technicien par liste d'aptitude, une nette majorité sont des femmes (5 sur 7). Les promotions s'étendent sur une large plage d'âge, avec une présence marquée dans les tranches 45-49 ans et au-delà de 55 ans.

De Technicien ITRF à Assistant ingénieur (ASI)

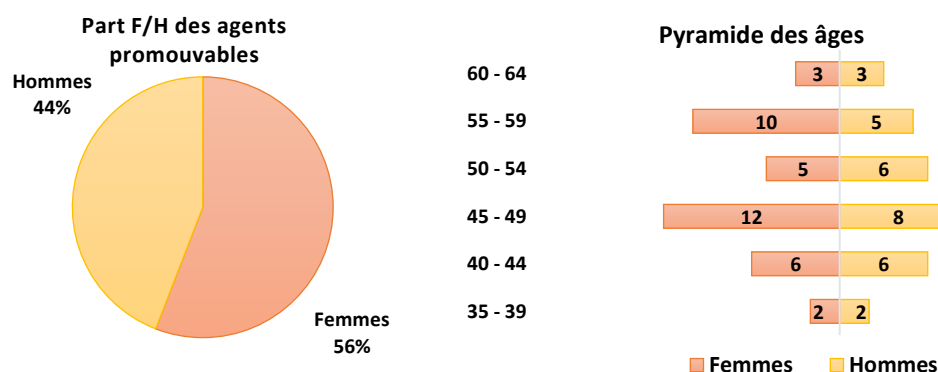
Parmi les agents promus au corps d'ASI par liste d'aptitude, on retrouve seulement deux personnes, un homme et une femme, tous deux appartenant à la tranche d'âge des 60-64 ans.

D'Assistant ingénieur (ASI) à Ingénieur d'études (IGE)



Parmi les 34 agents promouvables à la liste d'aptitude des agents ASI voulant être promus dans le corps des IGE, seuls 4 ont effectivement été promus, tous de genre masculin. Trois d'entre eux appartiennent à la tranche 50-54 ans, et un à la tranche 45-49 ans. Ces tranches d'âges où les hommes étaient déjà majoritaires parmi les promouvables.

D'Ingénieur d'études (IGE) à Ingénieur de Recherche (IGR)



Parmi les 68 IGE promouvables à la liste d'aptitude pour accéder au corps des IGR, on observe une majorité féminine (38 femmes contre 30 hommes), avec une forte concentration dans les tranches 45-59 ans. **Finalement, une seule promotion a été accordée, en faveur d'une femme âgée de 60 à 64 ans.**

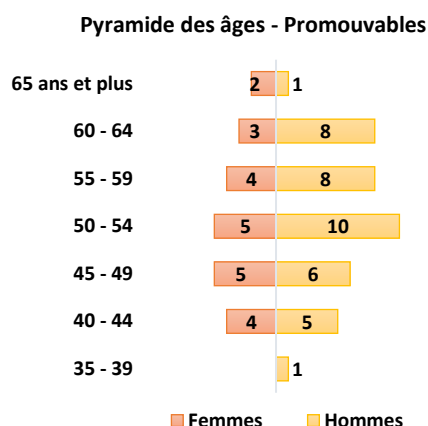
Les avancements de corps – Enseignants/Enseignants-chercheurs

Avancement de corps des enseignants-chercheurs (MCF à PR)

MCF	Promouvables	Candidatures	Promus
Femmes	23	7	4
Hommes	39	16	2
Total	62	23	6

En 2024, parmi les 62 MCF promouvables à l'UPEC, les hommes étaient majoritaires (63%), mais ce sont les femmes qui ont connu un taux de réussite nettement supérieur (4 promues sur 7 candidatures, contre 2 promus sur 16 pour les hommes).

Les candidatures des femmes sont concentrées entre 40 et 54 ans, avec une forte réussite notamment entre 40-49 ans (3 promues). Les hommes, bien que plus nombreux à candidater, rencontrent un taux de succès relativement faible, avec seulement 2 promotions réparties sur les tranches 40-49 ans. Une seule femme de plus de 65 ans a été promue.

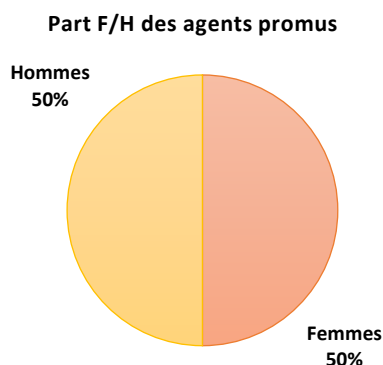


Les tableaux d'avancements (Avancements de grades) – BIATSS

Tableau d'Avancement (TA) BIATSS par filière

Filière AENES

Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur de la 2^{ème} classe vers la 1^{ère} classe



Parmi les 4 agents promus au grade d'ADJENES de la 1^{re} classe par tableau d'avancement, on observe une parité parfaite entre les genres (2 hommes, 2 femmes).

Concernant leurs âges, ils s'échelonnent de 36 à 55 ans.

Secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur de la classe normale vers la classe supérieure

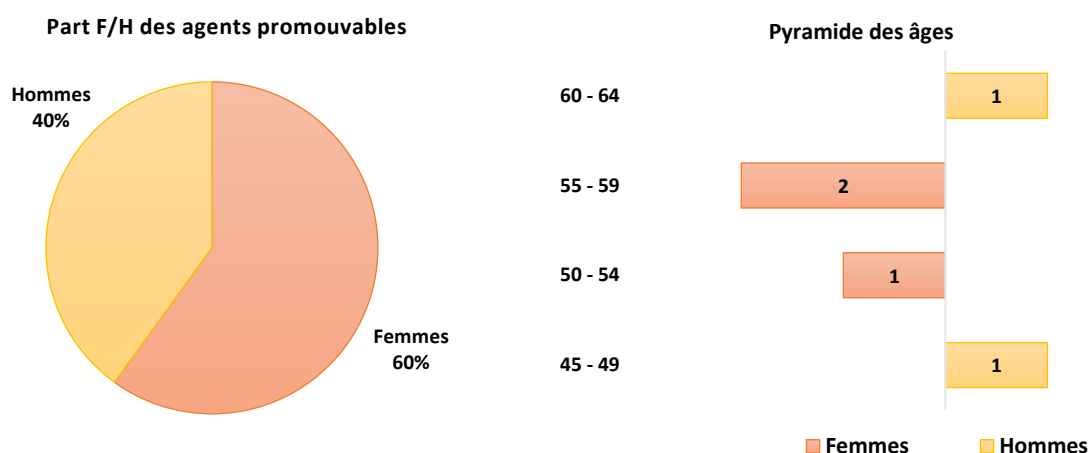
3 agents ont été promus au grade supérieur du corps SAENES et il s'agit toutes des femmes âgées de 50 à 64 ans.

Secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur de la classe supérieure vers la classe exceptionnelle

3 agents ont été promus à la classe exceptionnelle, toutes des femmes âgées de 55 ans à 64 ans.

Filière BIB

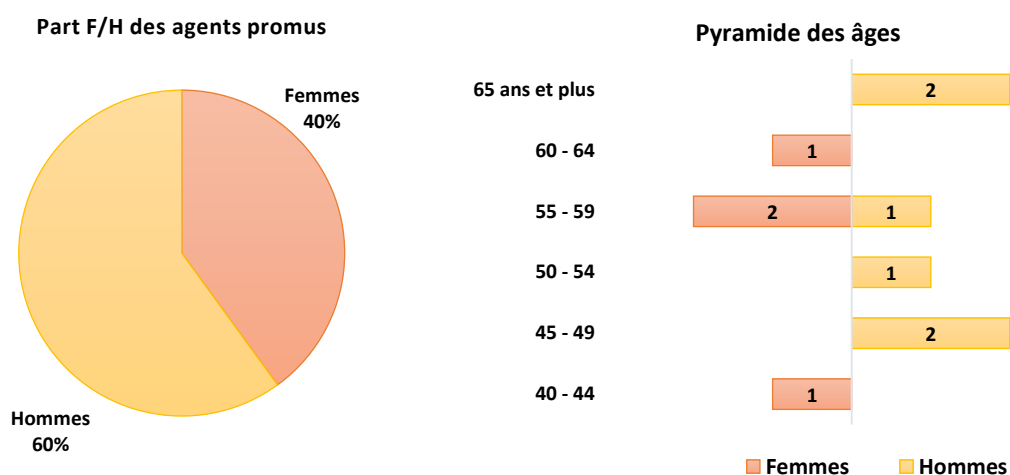
Magasinier principal des bibliothèques de la 2^{ème} classe vers la 1^{ère} classe



Parmi les 5 magasiniers promouvables à l'avancement vers la 1^{ère} classe, on compte 3 femmes et 2 hommes. La majorité des promouvables sont concentrés dans les tranches d'âge 50 ans et plus. Au terme de la campagne, 2 femmes appartenant à la tranche d'âge 55-59 ans ont été promues, soit un taux de promotion de 40 %.

Filière ITRF

Adjoint Technique de recherche et de formation vers la 2^{ème} classe – Agents promus

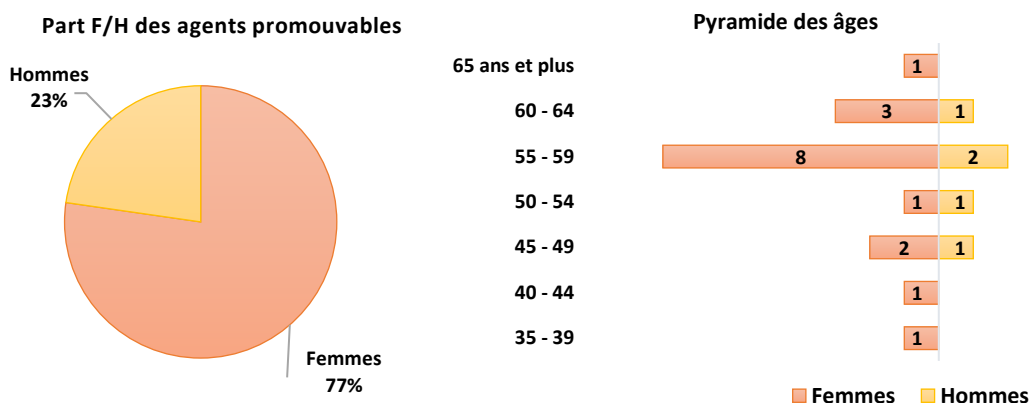


Sur les 10 agents techniques (ATRF) promus vers la 2^e classe, on observe une majorité masculine (6 hommes contre 4 femmes). Les promotions sont majoritairement concentrées dans les tranches d'âge supérieures, notamment entre 55 et 59 ans (3 promotions) et 65 ans et plus (2 promotions masculines).

Adjoint Technique de recherche et de formation vers la 1^{ère} classe – Agents promus

Parmi les 5 agents promus vers la 1^{ère} classe sont toutes des femmes.
D'ailleurs, les promotions sont réparties sur une large plage d'âge, allant de 25 à 59 ans.

Technicien de la classe normale vers la classe supérieure

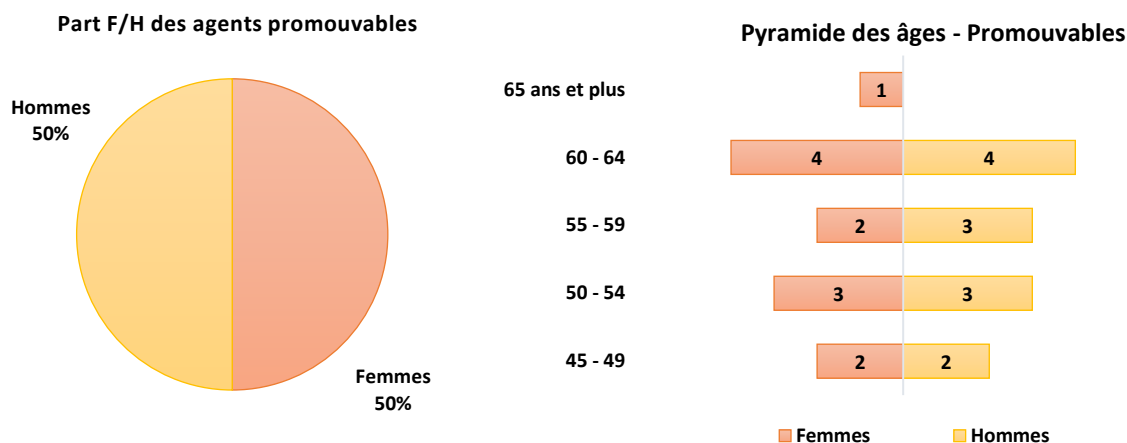


Sur les 22 agents promouvables, on compte 17 femmes et 5 hommes, soit une forte majorité féminine (77 %).

La répartition par tranche d'âge montre une concentration des promouvables dans les classes d'âge supérieures, en particulier les 55-59 ans : 10 promouvables (45 % du total)

Malgré cette forte représentation féminine, **une seule femme a été promue, appartenant à la tranche d'âge 45-49 ans.**

Technicien de la classe supérieure vers la classe exceptionnelle

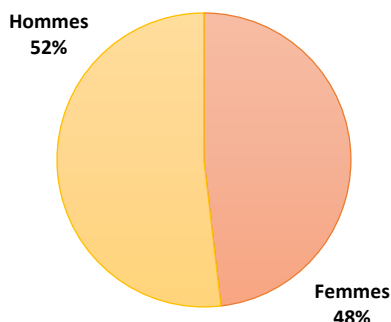


Sur les 24 techniciens ITRF promouvables à l'avancement de grade vers la classe exceptionnelle (12 femmes et 12 hommes), seuls 4 ont été promus, **soit un taux global de promotion de 16,7 %.**

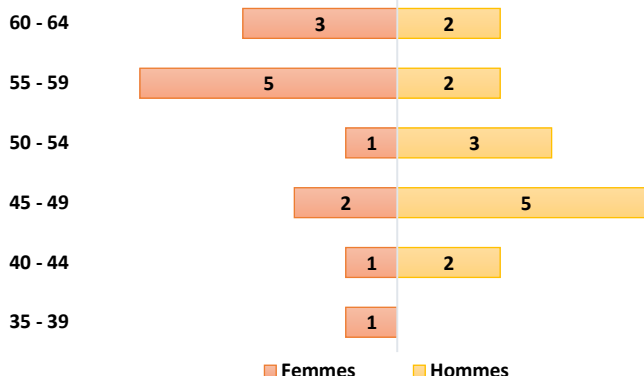
Bien que la population des promouvables présente une parfaite parité entre les sexes, les résultats révèlent un déséquilibre notable, avec 3/4 des promotions attribuées à des hommes.

Ingénieur d'études (IGE) de la classe normale vers la hors classe

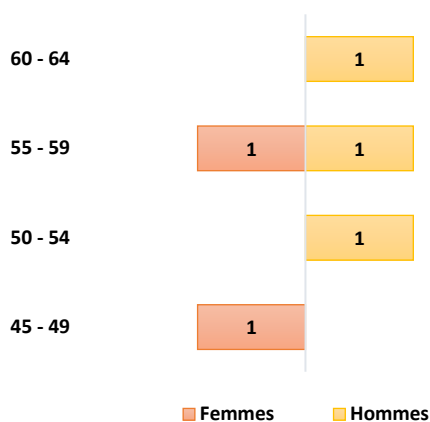
Part F/H des agents promouvables



Pyramide des âges



Pyramide des âges des agents promus



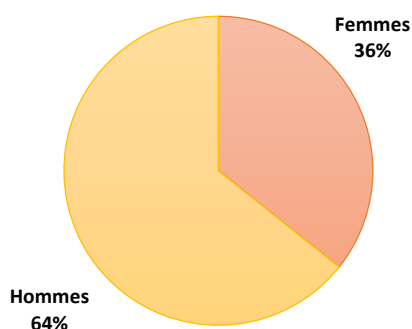
Parmi les 27 agents IGE de classe normale promouvables à la hors classe (13 femmes et 14 hommes), 5 agents ont été promus, soit un taux de promotion global de 18,5 %.

Les promotions interviennent principalement à partir de 45 ans, avec une concentration entre 55 et 64 ans (3 promus sur 5). Cette tendance confirme que l'accès à la hors classe se situe en fin de carrière pour la majorité des agents.

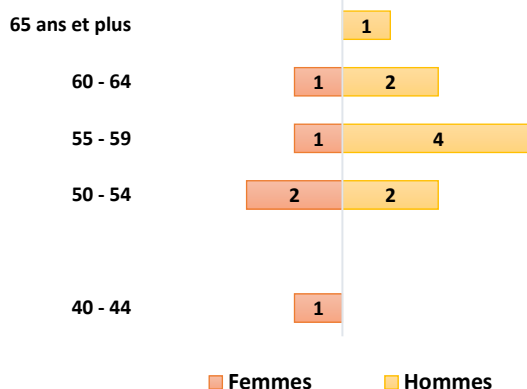
Malgré une quasi-parité dans les promouvables, les résultats finaux montrent un léger avantage pour les hommes (60 % des promus).

Ingénieur de recherche (IGR) de la classe normale vers la hors classe

Part F/H des agents promouvables



Pyramide des âges



Parmi les 14 IGR de classe normale promouvables à l'avancement vers la hors classe, on compte 5 femmes et 9 hommes. Les tranches d'âge les plus représentées sont celles de 55-59 ans (5 agents) et 50-54 ans (4 agents).

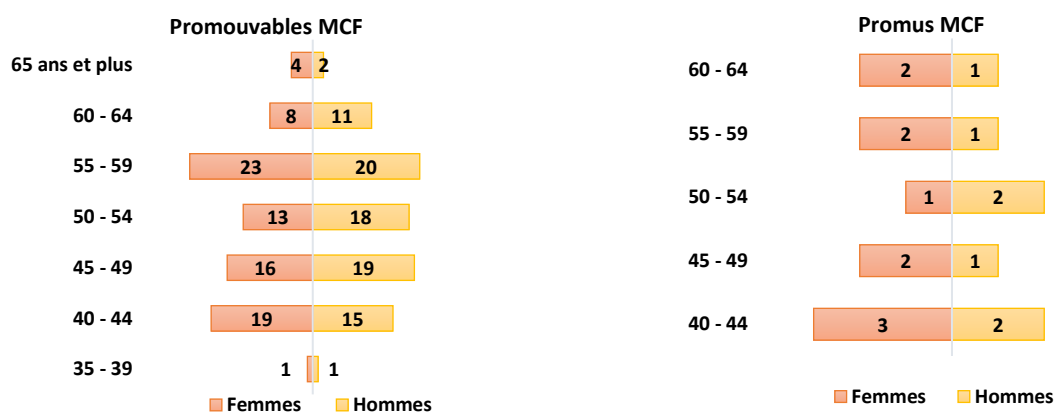
Cependant, **un seul agent a été promu**, s'agissant d'un homme de la tranche d'âge 55-59 ans.

Les avancements de grades – Enseignants/Enseignants-chercheurs

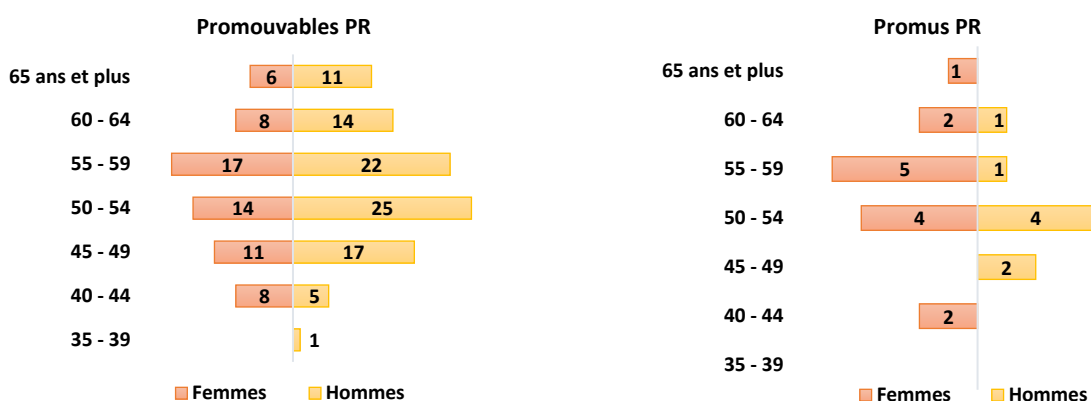
Avancement de grade – Enseignants-Chercheurs

Enseignants-Chercheurs	Nbre de promouvables		Nbre dossiers reçus		Nbre de promus	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
PR						
CL EX2	10	24	6	6	4	1
CL EX1	25	39	10	12	4	2
1ère classe	29	32	10	11	6	5
MCF						
Echelon exceptionnel hors classe	14	15	4	4	2	1
Hors classe	70	71	29	24	8	6
Total	148	181	59	57	24	14

Pyramides des âges promouvables/promus – Maître(sse) de conférences (MCF)



Pyramides des âges promouvables/promus – Professeurs des Universités (PR)



En 2024, les femmes représentaient une proportion quasi équivalente d'enseignantes-chercheuses promouvables par rapport aux hommes dans les corps des MCF (84 femmes vs 86 hommes) et PR (64 femmes vs 95 hommes). Toutefois, les candidatures et les promotions diffèrent sensiblement entre les genres.

Chez les MCF, les femmes déposent davantage de dossiers (33 contre 28 hommes) et sont également plus souvent promues (10 femmes contre 7 hommes), avec un pic de candidatures et de promotions concentré dans les tranches d'âge 40-59 ans, particulièrement entre 40-44 ans et 55-59 ans. Les hommes, en revanche, bien que plus nombreux chez les promouvables, déposent moins de dossiers.

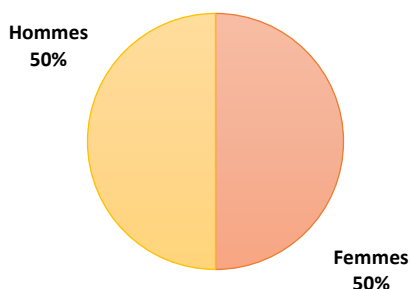
Chez les PR, la tendance est similaire : les femmes, bien que minoritaires parmi les promouvables, déposent presque autant de dossiers que les hommes (26 vs 29) et réussissent davantage (14 promues contre 8 promus), avec des promotions surtout concentrées entre 50 et 59 ans.

Avancement de grade – Personnel hospitalo- universitaire

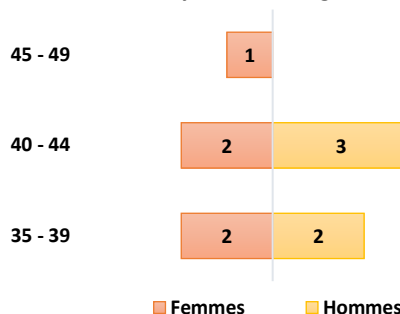
Maître(sse) de conférences des universités - Praticien Hospitalier (MCUPH) – de la 2^{ème} classe vers la 1^{ère} classe

10 agents MCUPH de la 2nd classe étaient promouvables à l'avancement de grade (vers la 1^{ère} classe), dont autant de femmes (5) que d'hommes (4).

Part F/H des agents promouvables



Pyramide des âges



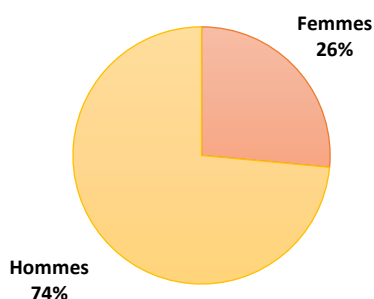
Au final, 1 seul agent a été promu au grade supérieur, il s'agit d'une femme appartenant à la tranche d'âge 45-49 ans.

Maître(sse) de conférences des universités - Praticien Hospitalier (MCUPH) – de la 1^{ère} classe vers la hors classe

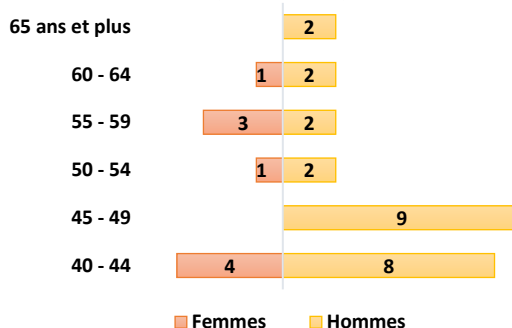
Une seule agente, appartenant à la tranche d'âge des 50-54 ans, était éligible à une promotion au grade supérieur. Toutefois, elle n'a pas été promue au grade de la hors classe.

Professeur des universités - Praticien Hospitalier (PUPH) – de la 2^{ème} classe vers la 1^{ère} classe

Part F/H des agents promouvables

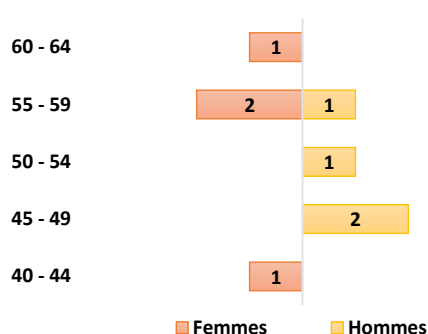


Pyramide des âges



34 agents PUPH de la 2nd classe étaient promouvables à l'avancement de grade (vers la 1^{ère} classe), dont une majorité d'hommes (25 sur les 34 agents). La répartition des 8 agents finalement promus est parfaitement paritaire, avec 4 femmes et 4 hommes.).

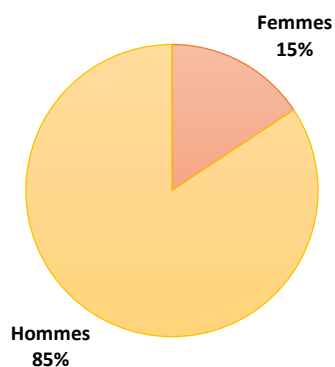
Pyramide des âges - agents promus



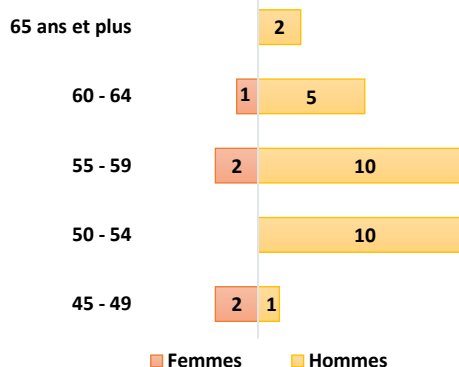
En termes d'âge, les agents de la tranche 55-59 ans affichent le taux de promotion le plus élevé (60 %), alors que les plus jeunes (40-44 ans), pourtant les plus nombreux, ont finalement qu'un seul agent promu.

Professeur des universités - Praticien Hospitalier (PUPH) – de la 1^{ère} classe vers la classe exceptionnelle (EX1)

Part F/H des agents promouvables



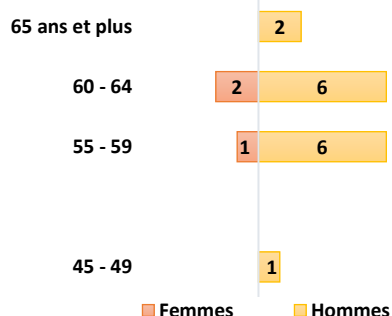
Pyramide des âges



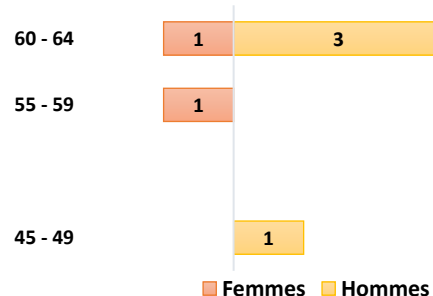
Parmi les 33 PUPH promouvables, seuls 9 agents ont été promus, tous des hommes. Les promotions se concentrent principalement dans la tranche des 55-59 ans (5 promus).

Professeur des universités - Praticien Hospitalier (PUPH) – de la classe exceptionnelle (EX1) à la classe exceptionnelle (EX2)

Pyramide des âges- Promouvables



Pyramide des âges - Promus



Les femmes ont un meilleur taux de promotion : 2 sur 3 promues, contre 4 sur 15 pour les hommes.

Par ailleurs, la tranche d'âge la plus promue est celle des 60-64 ans (50% de taux de promotion), confirmant que l'accession à la classe EX2 reste majoritairement un aboutissement de fin de carrière.

Professeur des universités de Médecine Générale (PUMG) – de la 2nd classe à la 1^{ère} classe

Un seul agent (femme) était promuable à cet avancement appartenant à la tranche d'âge des 40-44 ans.

Avancement de grade en 2024 – Enseignants du 1er et 2nd degré

ESAS	Promouvables	Dossiers reçus	Promus
Femmes	18 (46%)	18	8 (33%)
Hommes	21 (54%)	21	16 (67%)
Total	39	39	24

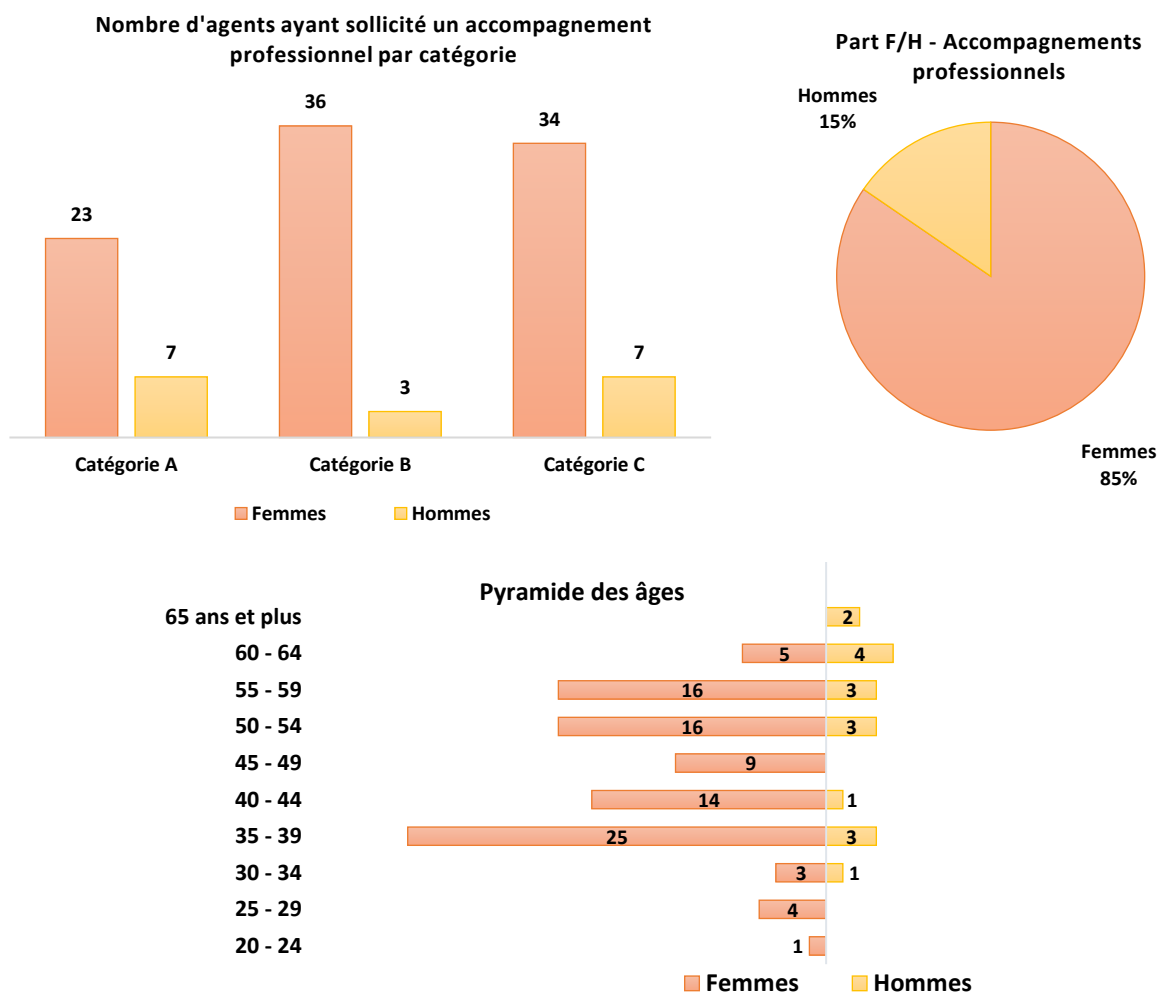
Sur un total de 39 agents ESAS promouvables à l'avancement de grade à l'UPEC, tous ont déposé un dossier. Parmi eux, 24 ont été promus, soit un taux de promotion global de 61,5 %.

La répartition montre une certaine disparité entre les genres :

- 44,4 % des femmes promouvables ont été promues (8 sur 18)
- 76,2 % des hommes promouvables ont été promus (16 sur 21)

Les accompagnements professionnels

Nombre d'accompagnement professionnel et mobilité de carrière – 2024

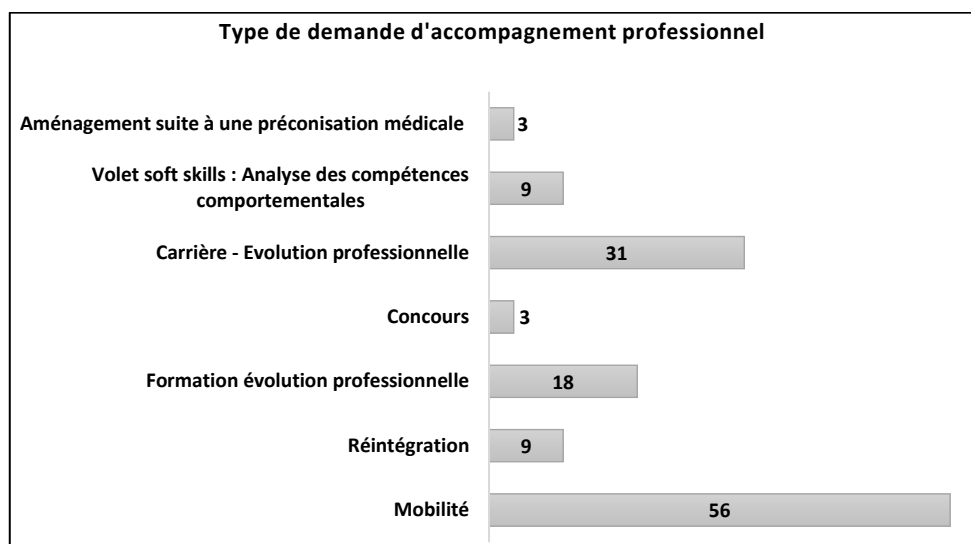


Au cours de l'année 2024, 110 agents ont sollicité un accompagnement professionnel pour une mobilité de carrière.

Comme l'année précédente, Les femmes sont celles ayant bénéficié le plus d'un accompagnement professionnel (93 agents sur les 110), soit 85% des demandes (contre 76% en 2023).

Les agents de catégorie C restent ceux qui sollicitent le plus ce dispositif (41 agents) avec ceux de catégorie B (39 agents)

La majorité des agents ayant bénéficié d'un accompagnement professionnel se situe dans la tranche d'âge 35-39 ans (29 agents), puis ceux situés dans les tranches d'âges 50-54 et 55-59 ans (19 agents pour chaque tranche).



***Un seul agent a pu faire plusieurs demandes pour différent motif.**

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

129 demandes ont été recensées au total au cours de l'année 2024. Près de la moitié des demandes d'accompagnements professionnels concernaient une mobilité professionnelle.

Rappel du dispositif : Accompagnement professionnel et mobilité de carrière

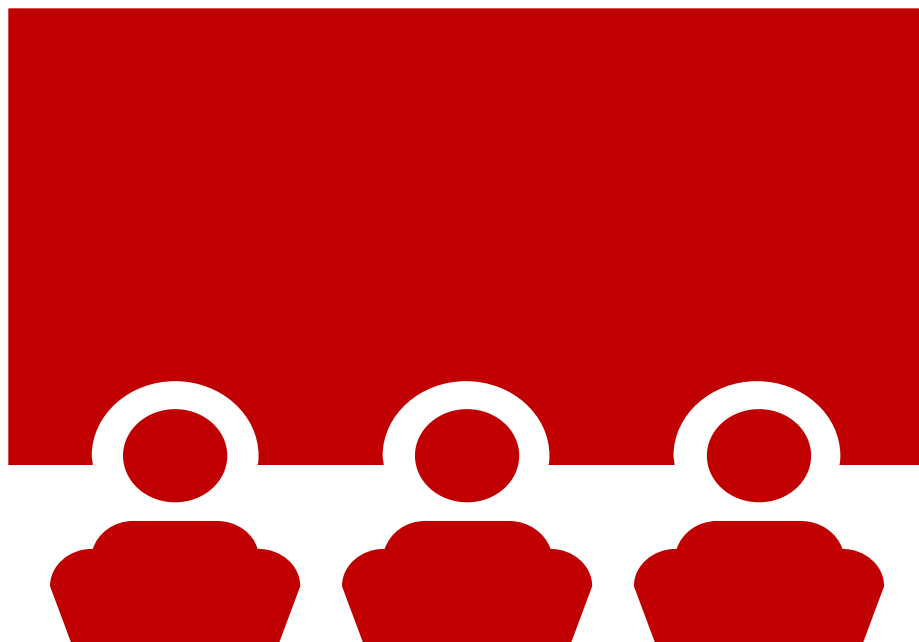
Les demandes d'accompagnement pour une mobilité concernent les questions liées aux mobilités internes et externes :

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 peut également traiter des demandes diverses (telles que des questions juridiques, de maintien sur poste, d'aide à la reprise, etc.).

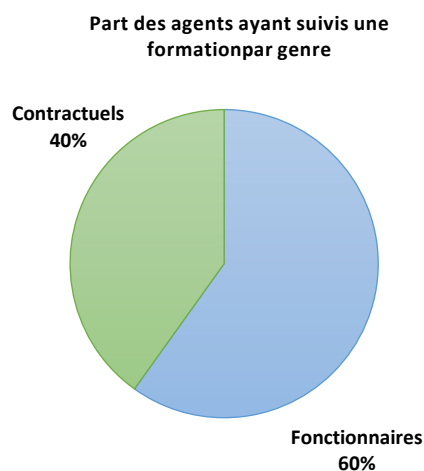
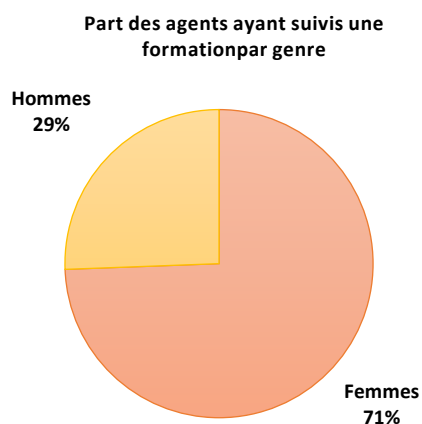


5. Formations

Nombre d'agents en formation – 2024

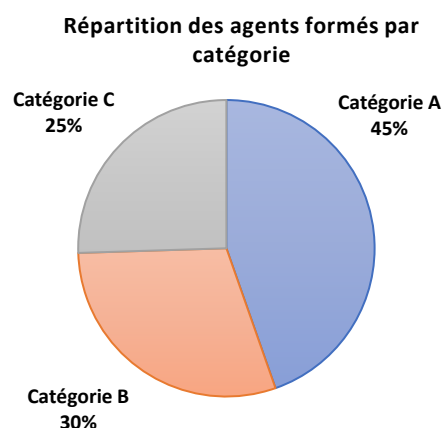
Durant l'année 2024, c'est 549 agents de l'établissement qui ont suivi au moins une formation organisée par l'établissement. Et ce sont donc 1102 stagiaires qui ont été comptabilisés, soit 40 stagiaires de moins par rapport à l'année précédente (1142 stagiaires).

(*1 stagiaire est compté pour chaque formation suivie).



Nombre d'agents par catégorie

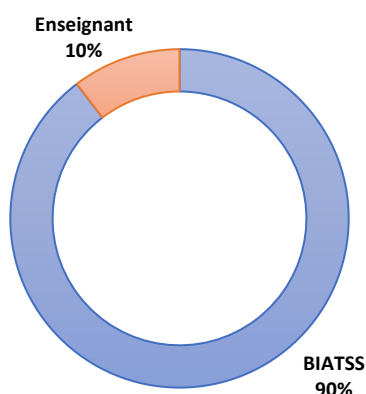
	2024		
Nombre d'agents	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	156	89	245
Catégorie B	139	25	164
Catégorie C	93	45	140
Total	390	159	549



- ✓ La catégorie la plus représentée est la catégorie A avec près de 45% des agents formés.
- ✓ La plus forte proportion de femmes se trouve en catégorie B (près de 85%).
- ✓ Les hommes sont sous-représentés dans toutes les catégories.

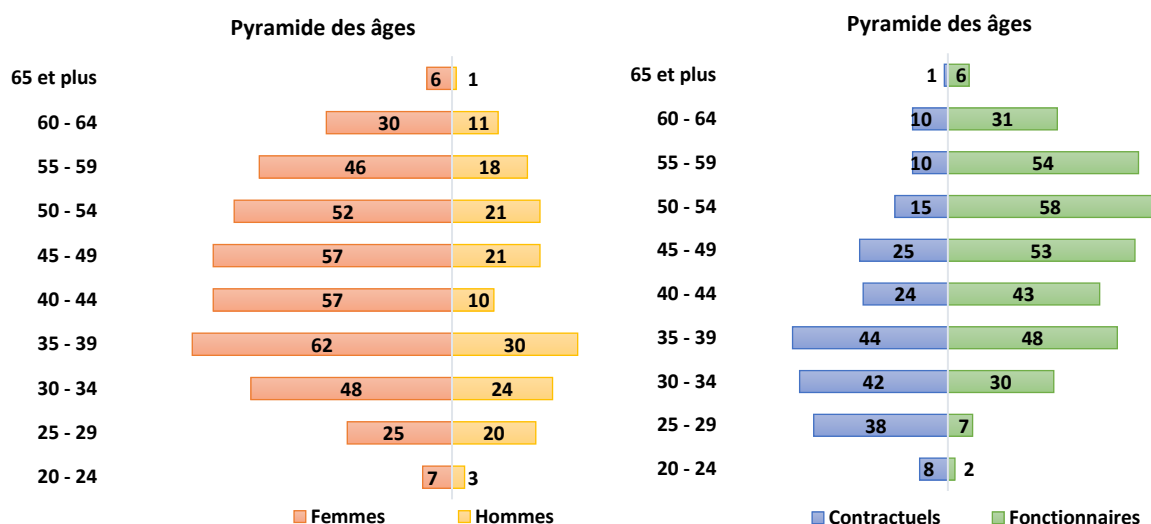
Nombre d'agents par population

Part des agents ayant suivi une formation par population



Le personnel BIATSS de l'UPEC (90%) reste celui qui participe le plus aux formations. Cela s'explique aussi par le fait que les formations proposées sont en grande partie à destination de cette population.

Environ 40% des agents BIATSS ont suivi au moins une formation durant l'année 2024.

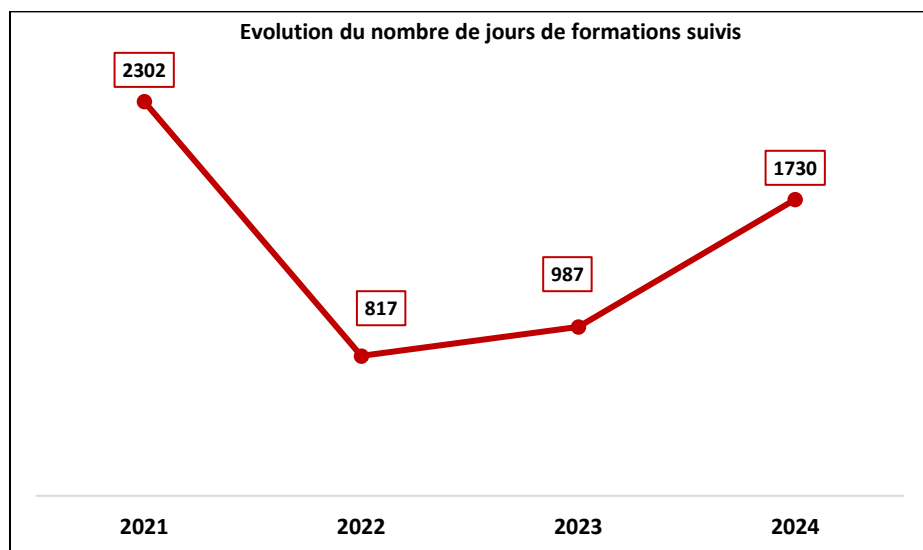


Dans toutes les tranches d'âge, les femmes sont plus nombreuses à solliciter une formation. Les femmes sollicitent davantage la formation en milieu et fin de carrière.

La tranche 35-39 ans est la plus représentée (16,8 %), suivie de près par les 45-49 ans et 50-54 ans. Ensemble, les tranches de 35 à 54 ans représentent près de 57,3 % des agents formés, ce qui montre un pic des demandes de formation à mi-carrière.

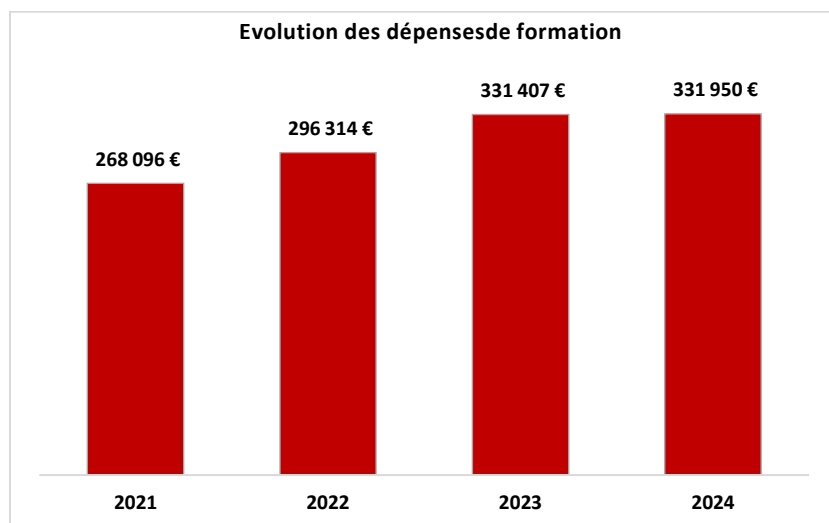
Les jeunes tranches (20-34 ans) sont majoritairement contractuelles. À partir de 35 ans, la proportion de fonctionnaires dépasse celle des contractuels. Plus l'âge augmente, plus la présence des fonctionnaires prédomine.

Nombre de jours de formation – 2024



Après une baisse marquée sur l'année 2022, le nombre de jours de formation suivis par les agents de l'UPEC connaît une forte reprise avec notamment 1 730 jours de formation suivis en 2024 traduisant une nouvelle dynamique ainsi qu'un engagement des agents à maintenir leur employabilité.

Budget de formation – 2024



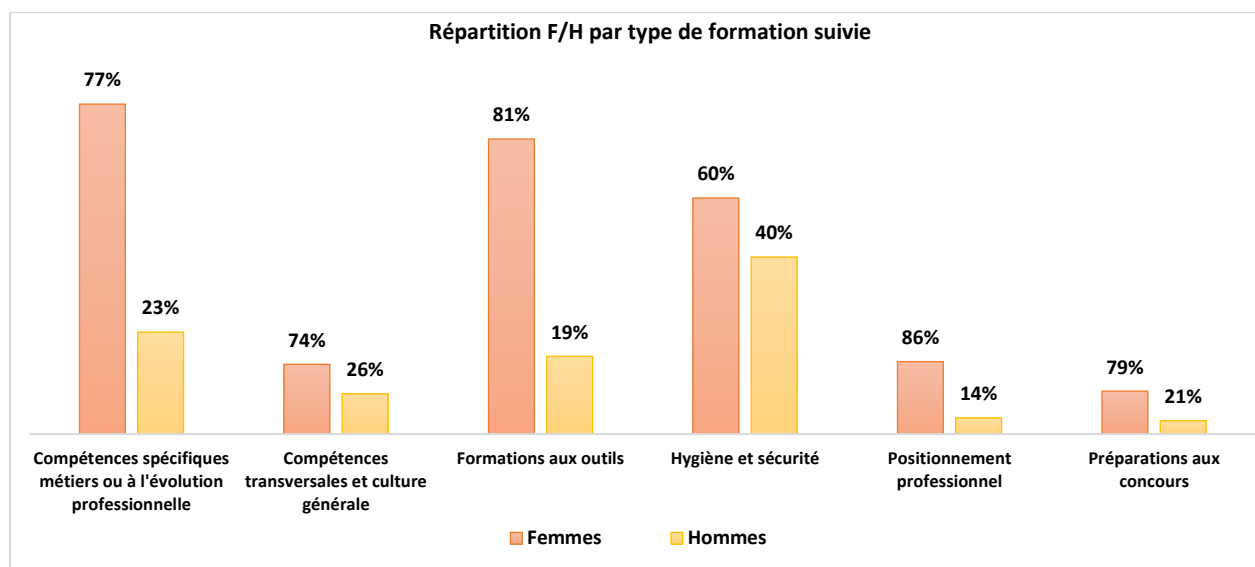
Détail des dépenses – 2024

Fonctionnement	
Dépenses	322 625,00 €
Budget fonctionnement	339 000,00 €
Masse salariale	
Dépenses	9 325,00 €
Budget masse salariale	11 000,00 €

Le montant des dépenses de formation en 2024 est quasiment identique par rapport à l'année précédente ; 350 000€ de budget en 2024 (soit 0,14% de la masse salariale de l'établissement) pour une dépense globale de 331 950€ ; 95% de l'enveloppe allouée.

Thèmes des formations suivies

Thématiques de formations suivies - 2024	Répartition des formations suivies par thème	Femmes	Hommes
Compétences spécifiques métiers ou évolution professionnelle	29%	123	38
Formations aux outils (SIHAM, Apogée, SIFAC, OSE, Word, Excel, etc.)	25%	110	29
Positionnement professionnel (Management, Gérer les situations difficiles, Organiser et piloter les compétences, etc.)	6%	27	6
Compétences transversales et culture générale (Droits et obligations de l'agent public, connaissance de l'enseignement supérieur, anglais oral, gérer ses mails, etc.)	7%	26	15
Préparations aux concours (Rédaction du rapport d'activité, préparation aux épreuves orales, etc.)	4%	16	5
Hygiène et sécurité (Sauveteur Secouriste du Travail, Habilitations électriques, Gérer ses émotions, etc.)	28%	88	66
Total	100%	390 agents	159 agents



Les thématiques de formation suivies en 2024 au sein de l'établissement révèle une forte orientation vers le développement de compétences directement liées aux métiers ou à l'évolution professionnelle (29%), ainsi qu'aux enjeux d'hygiène et de sécurité (28%). Ces deux axes concentrent à eux seuls plus de la moitié des actions de formation, témoignant d'une volonté affirmée des agents de renforcer leur expertise métier ou technique tout en s'engageant activement sur les enjeux d'hygiène et de sécurité au travail.

Les formations aux outils bureautiques et logiciels professionnels représentent également une part significative (25 %) parmi les formations suivies au cours de l'année.

En revanche, les thématiques relevant du positionnement professionnel (6 %), des compétences transversales (7 %) ou encore de la préparation aux concours (4 %) restent plus marginales, bien qu'elles participent également à la valorisation et à l'évolution des parcours.

La prédominance féminine dans la participation aux formations est visible notamment dans les thématiques liées aux compétences spécifiques métiers et aux outils, tandis que les formations en hygiène et sécurité présentent une répartition plus équilibrée entre les genres.

Congés de formation

Présentation du dispositif

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.

Le coût global de ces formations incombe totalement aux agents. D'ailleurs, ils perçoivent durant la durée de leur formation 85% de leurs traitements indiciaires brut et de l'indemnité de résidence. Toutefois, l'indemnité est plafonnée à 2778,52€ brut par mois.

En 2024, 3 demandes de congés de formation ont été faites et validées au sein de l'établissement.

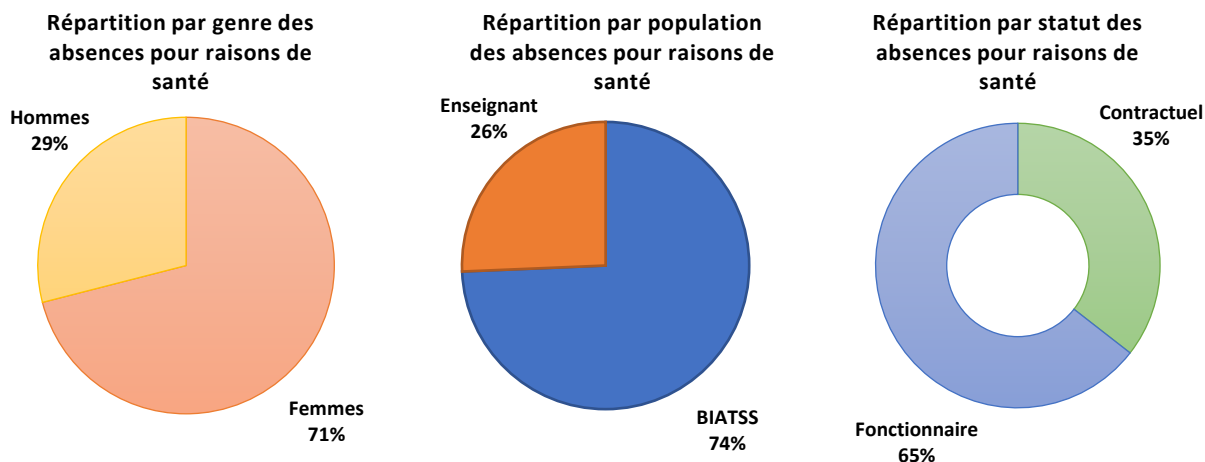
Congés de formation - 2024	Durée
Certificat de formation à la gestion associative (CFGA)	6 mois
Licence professionnelle Intervention sociale : Coordination et développement de projet pour les territoires	9 mois
Master MEEF, parcours e-Formations et environnement numérique	6 mois

6. Santé et sécurité au travail



Absentéisme pour raisons de santé

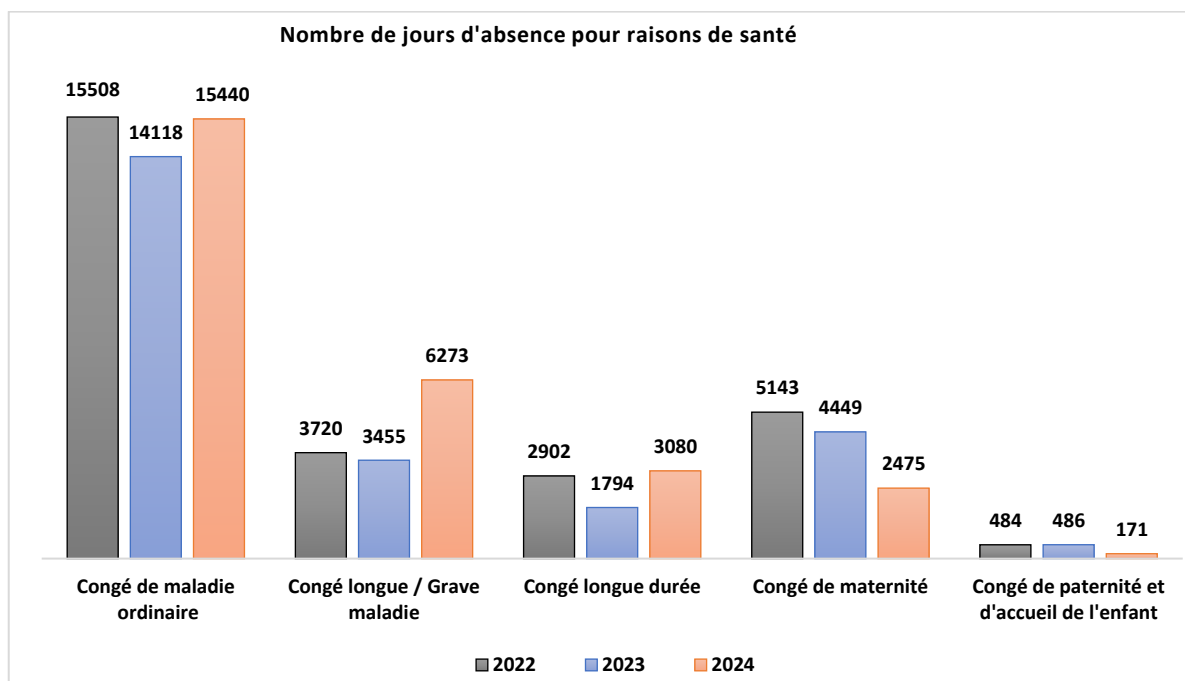
En 2024, 668 agents ont été absent au moins un jour pour raisons de santé.



Une forte disparité apparaît entre les femmes et les hommes : 477 femmes (71%) ont été concernées par au moins une absence pour raison de santé, contre 191 hommes (29%).

Par ailleurs, on observe **que 433 fonctionnaires, soit 65 %** des agents concernés par ces absences, contre 235 contractuels, ont été touchés. Cela est proportionnel à leur poids dans l'effectif global (61 %), d'autant plus que les contractuels, souvent présents pour des durées plus courtes, sont logiquement moins exposés à ce type d'absences.

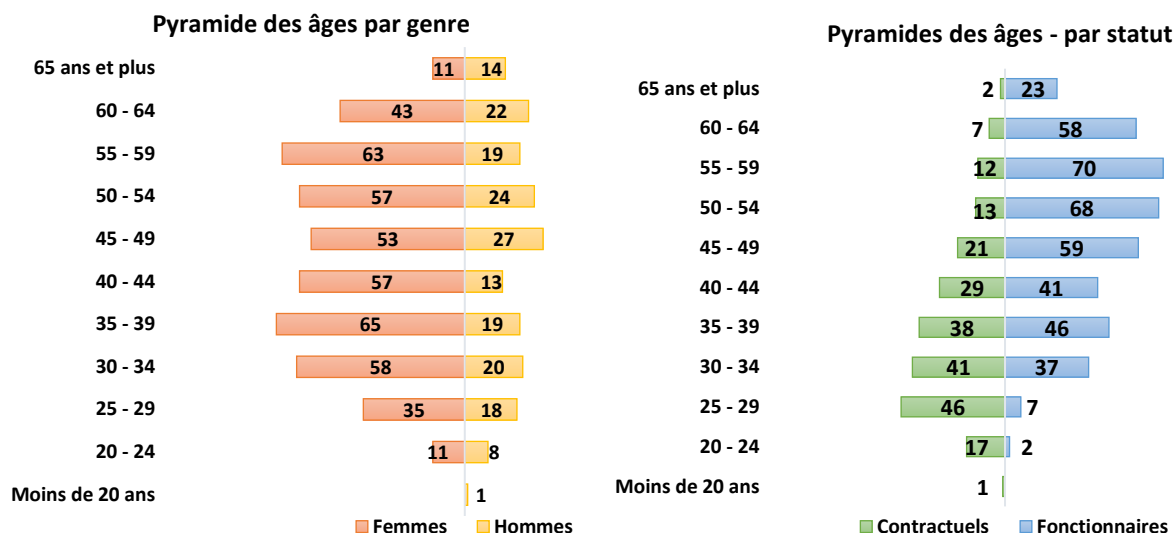
Enfin, concernant les populations, ce sont les BIATSS qui comptent le plus grand nombre d'agents concernés, **avec 495 personnes (74%)**, contre 173 enseignants.



Entre 2022 et 2024, le nombre de jours de congés pris varie de manière significative selon les types de congés. Le total diminue en 2023, passant de 27 757 jours en 2022 à 24 302 jours, avant de remonter à 27 439 jours en 2024, retrouvant le niveau de 2022.

- Le nombre de congé de maladie ordinaire (CMO), longue/grave maladie, et longue durée est à la hausse par rapport à 2023.
- À l'inverse, le nombre de jours d'absence pour congé maternité et celui de paternité sont en nette diminution par rapport à l'année précédente.

Pyramides des âges



Les absences concernent majoritairement les femmes, qui représentent 71 % des cas recensés. Cette prédominance féminine est observable dans toutes les tranches d'âge, à l'exception de celle des 65 ans et plus, où les hommes sont légèrement plus nombreux.

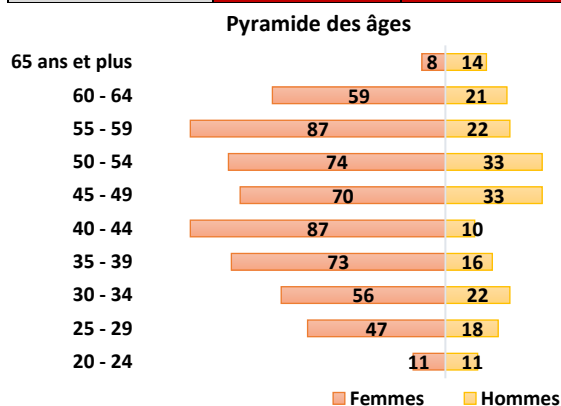
Les agents contractuels sont majoritaires parmi les plus jeunes, représentant par exemple 89 % des absents dans la tranche 20-24 ans (17 sur 19) et 87 % dans la tranche 25-29 ans (46 sur 53). En revanche, à partir de 45 ans, ce sont les fonctionnaires qui dominent largement, représentant plus de 85 % des agents absents dans les tranches de 50 à 64 ans.

Absences au travail pour raisons de santé – 2024

	Nombre de jours de carence	Répartition	Montant
BIATSS	620	80%	51 285,46€
Enseignants	152	20%	22 548,45€
Total	772	100%	73 833,91€

En 2024, 772 jours de carence ont été enregistrés au sein de l'établissement, pour une retenue totale de 73 833,91€.

80 % des jours de carence concernent les personnels BIATSS (616 jours) et 20 % les enseignants (148 jours).



74% des jours de carence ont été imputés aux femmes au sein de l'université, contre 26% pour les hommes, alors qu'elles ne constituent que 54 % de l'effectif global.

41% des jours de carence concernent les agents âgés de **50 ans et plus**.

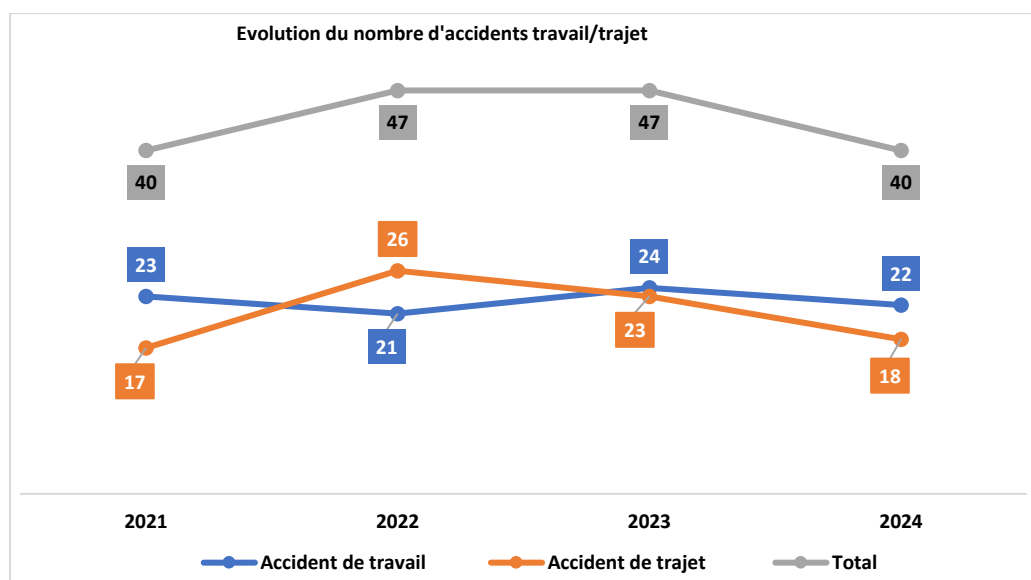
Nombre d'accidents de travail et de trajets

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.

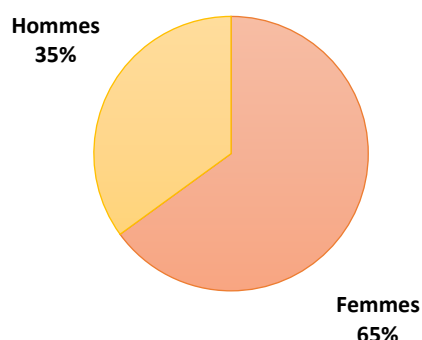
En 2024, 57 accidents (trajet et travail) ont été déclarés par les agents de l'UPEC. Parmi eux, 40 accidents ont été imputables à l'établissement.

	2022			2023			2024		
Avec/Sans arrêt	Avec arrêt	Sans arrêt	Total	Avec arrêt	Sans arrêt	Total	Avec arrêt	Sans arrêt	Total
Accident de travail	11	15	21	10	14	24	14	8	22
Accident de trajet	12	9	26	14	9	23	15	3	18
Total	23	24	47	24	23	47	29	11	40

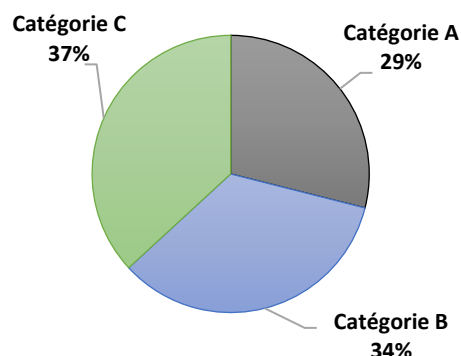
Evolution du nombre d'accidents de travail et de trajet



Part des accidents par genre



Nombre d'accidents par catégorie

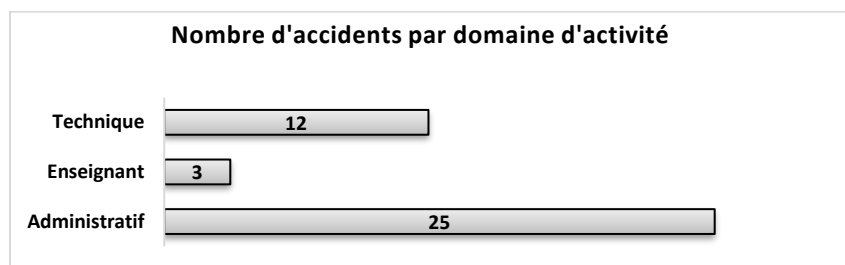


Bien que le nombre total d'arrêts ait diminué pour atteindre 40, en comparaison des années précédentes (47 en 2022 et 2023), il est à noter que 65% des accidents ont concerné des femmes.

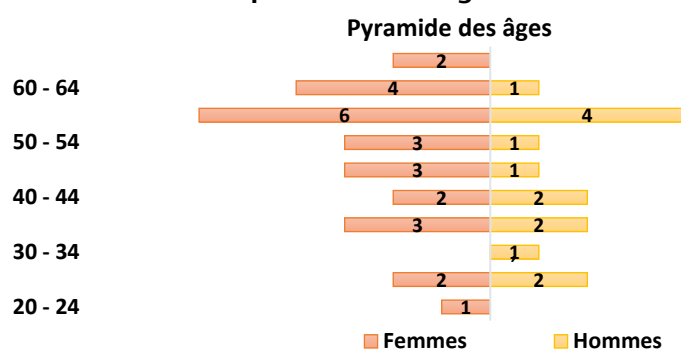
Les accidents de travail et de trajet par catégorie se divisent ainsi : 29% des accidents concernent les agents de catégorie A, 34% les agents de catégorie B, et 37% ceux de catégorie C.

Ces chiffres montrent une tendance relativement homogène, mais avec une légère concentration dans les catégories B et C, qui sont souvent plus exposées à des tâches physiques ou logistiques.

Nombre d'accidents de travail et de trajets

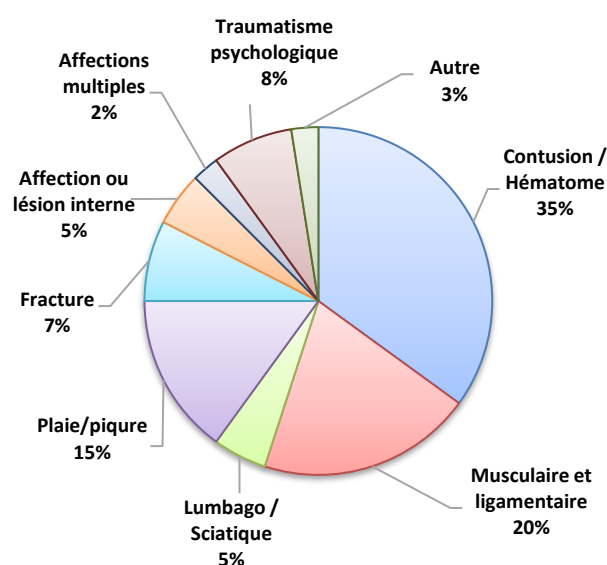


Nombre d'accidents par tranche d'âge



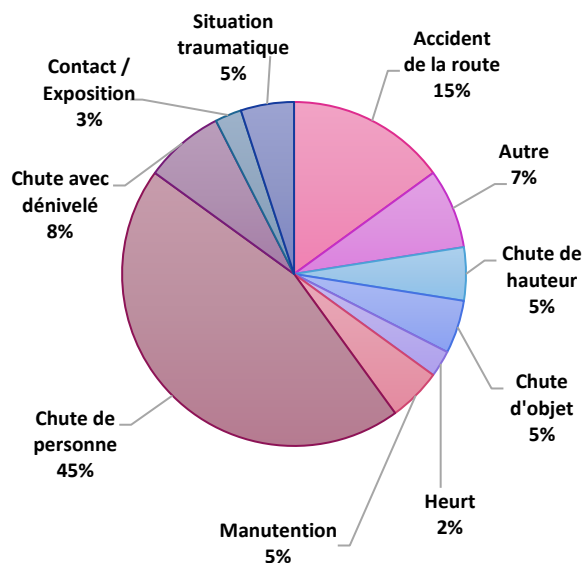
La tranche d'âge des agents se situant entre 55-59 ans ressort particulièrement avec un total de 10 accidents, dont 6 touchant des femmes et 4 des hommes, ce qui en fait la tranche d'âge la plus affectée. D'une part, les chiffres révèlent une certaine logique au regard de la moyenne d'âge des agents de l'UPEC, qui s'élève à 44 ans. Par conséquent, les agents plus âgés sont statistiquement davantage exposés aux accidents de travail.

Nombre d'accidents par type de blessure



Nombres d'incidents	Accidents de service	Accidents de trajet
Type d'affections		
Contusion / Hématome	5	9
Musculaire et ligamentaire	4	4
Lumbago / Sciatique	1	1
Plaie/piqûre	4	2
Fracture	3	0
Affection ou lésion interne (cœur, poumon, etc.)	2	0
Affections multiples	0	1
Traumatisme psychologique	2	1
Autres (intoxication, etc.)	1	0
Total	22	18

Nombre d'accidents par cause



Nombres d'accidents	Accidents de service	Accidents de trajet
Causes des accidents		
Accident de la route	0	6
Autre	3	0
Chute de hauteur	2	0
Chute d'objet	2	0
Heurt	1	0
Manutention	2	0
Chute de personne	9	9
Chute avec dénivelé	1	2
Contact / Exposition	1	0
Situation traumatique	1	1
Total	22	18

Les données concernant les causes des accidents à l'UPEC en 2024 révèlent plusieurs tendances. Notamment en ce qui concerne les accidents de service et de trajet. Les chutes de personne sont les plus fréquentes, avec 9 incidents à la fois au travail et trajets qu'elles soient liées à des conditions de travail ou à des environnements extérieurs.

Les acteurs de la prévention

L'UPEC emploie aujourd'hui un conseiller et un animateur de prévention à temps complet (100%).

Ils sont chargés d'assister et de conseiller l'employeur et ses représentants, dans la démarche d'évaluation des risques et dans la mise en place d'une politique de prévention des risques ainsi que dans la mise en œuvre des règles de sécurité et d'hygiène au travail. Ils veillent à la bonne tenue du registre de santé et de sécurité au travail dans tous les services. Ils doivent bénéficier d'une formation spécifique.

Missions de la F3SCT

La F3SCT (Formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail) est une instance consultative qui associe les personnels à la politique de prévention des risques de l'université. Son rôle est de promouvoir l'amélioration des conditions de santé, de sécurité et de travail des personnels.

- L'instance se réunit au moins trois fois par an en séance plénière.
- Certains membres peuvent participer à des groupes de travail.
- Elle effectue régulièrement des visites de services.

Elle est consultée :

- ✓ Sur la teneur de tous documents se rattachant à sa mission, et notamment des règlements et des consignes que l'administration envisage d'adopter en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ;
- ✓ Sur les projets de texte, relatifs à la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, au

télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes ;

- ✓ Sur les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- ✓ Sur les projets importants d'introduction de nouvelles technologies et lors de l'introduction de ces nouvelles technologies, lorsqu'elles sont susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents ;
- ✓ Sur la mise en œuvre des mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Son organisation à l'UPEC

10 CSA exerçant les compétences d'une formation spécialisée ont été organisées au cours de l'année 2024. Par ailleurs, les formations spécialisées sont composées de 10 membres titulaires et de 10 suppléant(e)s.

Rapports de visite – 2024

Dans le cadre de ses missions, la Formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT) a mené plusieurs visites sur différents sites de l'UPEC (notamment le bâtiment Pyramide, l'IAE Gustave Eiffel, l'UFR de Santé, ainsi que les ateliers de la Direction du Patrimoine et du Développement Durable). Ces visites ont permis d'identifier certains axes d'amélioration en matière de conditions de travail, de sécurité et d'organisation.

À l'issue de ses travaux, la F3SCT a formulé plusieurs recommandations portant notamment sur le désencombrement et la sécurisation des espaces, l'ergonomie des postes de travail, l'adaptation des effectifs, la clarification des responsabilités entre agents et prestataires, ainsi que sur la transparence des processus de réorganisation. Elle souligne également l'importance d'une concertation systématique avec la F3SCT dans le cadre de tout projet de transformation structurelle, afin de garantir un dialogue social de qualité et une meilleure prise en compte des enjeux de santé et de sécurité au travail.

Sensible à ces constats, l'UPEC réaffirme son engagement à améliorer durablement les conditions de travail sur l'ensemble de ses sites. Un travail de fond est en cours, en lien avec les recommandations de la F3SCT, afin de définir et mettre en œuvre des actions concrètes et pérennes.

Dispositifs de signalement

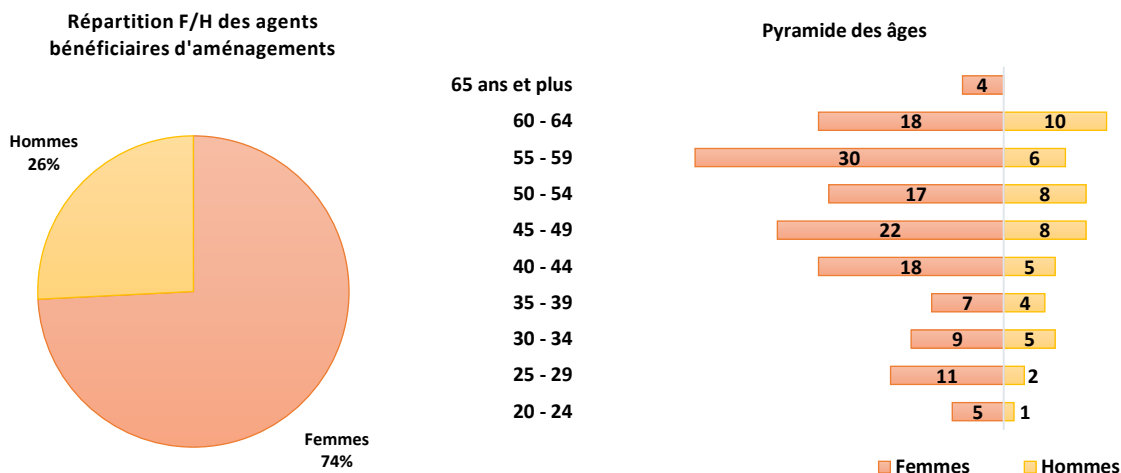
Au cours de l'année 2024, le dispositif de signalement a été saisi 2 fois au sein de l'établissement avec comme motif :

- Effondrement du plafond d'un amphithéâtre
- Nuisance sonore liée aux travaux de la restructuration de la dalle du Campus Centre

Les travaux ont été réalisés au cours de l'année pour réparer le plafond et la Direction du Patrimoine et du Développement Durable (DPDD) prête une attention particulière pour réduire les nuisances liées aux travaux de la dalle.

Nombre d'aménagements de postes proposés par la médecine du travail

190 aménagements de postes (aménagements fonctionnels, matériels, et horaires) ont été proposées en 2024 par la médecine du travail et toutes ont été validées.



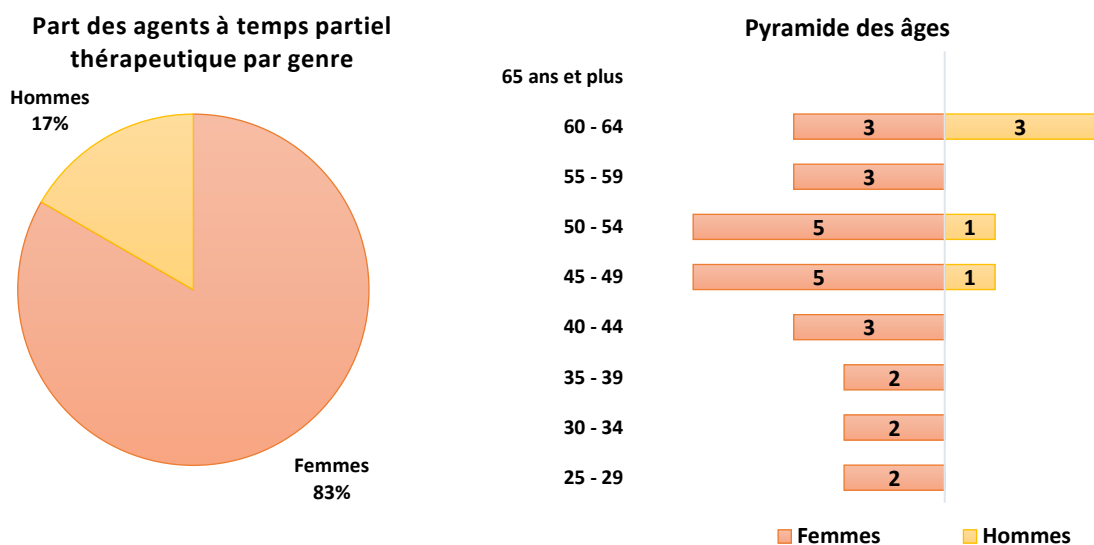
Décision du conseil médical - 2024

Au cours de l'année 2024, 45 situations d'agents ont été soumis devant le conseil médical, au vu de leurs conditions de santé.

2 agents (2 femmes) ont été considérés définitivement inaptes à leur emploi au cours de l'année par le conseil médical.

D'ailleurs, l'une des deux femmes (de la tranche d'âge 60-64 ans) a été placée en retraite pour invalidité.

Nombre d'agents à temps partiel thérapeutique au 31/12/2024



Extrait du rapport de la médecine du travail

Présentation de la médecine du travail

Le service de médecine de prévention du personnel de l'UPEC, intégré depuis 2015 au Service de Santé Universitaire (SSU), fonctionne en lien avec la médecine préventive des étudiants. La surveillance médicale des agents est assurée par des médecins du CHI de Créteil, dans le cadre d'une convention renouvelée en 2023, qui prévoit jusqu'à 1 300 convocations par an.

Bilan de l'activité de la médecine

Activités cliniques

En 2024, 1 168 consultations sur 2 292 programmées ont été réalisées, soit 51 % de taux d'honorabilité. Les absences sont principalement dues à des reports (29 %) ou des non-présentations (18 %). La majorité des consultations étaient périodiques (84 %).

Au total, 514 agents ont bénéficié d'une surveillance médicale particulière, et 547 ont été vus dans le cadre de visites d'information et de prévention. Les troubles psychosociaux restent fréquents, avec 447 consultations assurées par la psychologue du personnel pour 121 agents.

Par ailleurs, trois agents ont intégré en 2024 la surveillance post-professionnelle liée à une exposition à des substances dangereuses. Le service continue à jouer un rôle clé dans le suivi des agents, notamment via les visites de pré-reprise, les orientations médicales spécifiques et les vaccinations.

La nouvelle organisation logicielle et le maintien d'un accompagnement pluridisciplinaire (infirmière, psychologue, médecins) ont structuré cette année d'activité.

Quelques indicateurs 2024

En 2024, 2 292 consultations ont été programmées contre 2 459 en 2023, avec une légère baisse des consultations effectivement réalisées (1 168 contre 1 209). Néanmoins, le taux d'absentéisme poursuit sa baisse (49 % en 2024 contre 51 % en 2023). Les consultations non réalisées restent majoritairement dues à des reports (29 %) et à des absences non excusées (20 %).

On observe une forte augmentation des agents bénéficiant d'une surveillance médicale particulière : 514 en 2024 contre seulement 38 en 2023. De même, le nombre de consultations quinquennales progresse (547 en 2024 contre 465). Les avis d'inaptitude temporaire passent de 2 à 10, et les restrictions ou aménagements de poste de 80 à 155, témoignant d'un suivi plus soutenu des situations de santé au travail.

Les accidents du travail continuent d'augmenter (50 en 2024 contre 45 en 2023), ainsi que les visites de reprise (32 contre 10). Les orientations vers des spécialistes restent nombreuses, bien que légèrement en baisse (773 en 2024 contre 897 en 2023), avec toutefois un recul marqué des orientations vers la psychologue du personnel (41 contre 114).

Enfin, on note une stabilité des entretiens infirmiers (169 en 2024 contre 158) et une hausse modérée des visites d'ouverture de dossier ou d'embauche (165 en 2024 contre 139). En revanche, la participation aux instances comme les CHSCT/F3SCT diminue, avec seulement deux participations recensées en 2024 contre quatre en 2023.

Activités paracliniques

Une convention avec le CHI (Centre Hospitalier Intercommunal) de Créteil permet de réaliser les examens paracliniques nécessaires à l'évaluation de l'aptitude ou de l'origine professionnelle

des pathologies en lien avec les expositions passées ou actuelles des agents. Ces examens incluent bilans sanguins, imageries, épreuves respiratoires et avis spécialisés.

Le nouveau logiciel Medtra facilite le suivi des expositions et la mise en place des surveillances post-professionnelles.

Activités de tiers-temps

En 2024, l'unité de médecine du travail a poursuivi son engagement dans les instances de dialogue et de prévention (participation aux réunions F3SCT, aux comités de suivi pluridisciplinaires – 10 réunions).

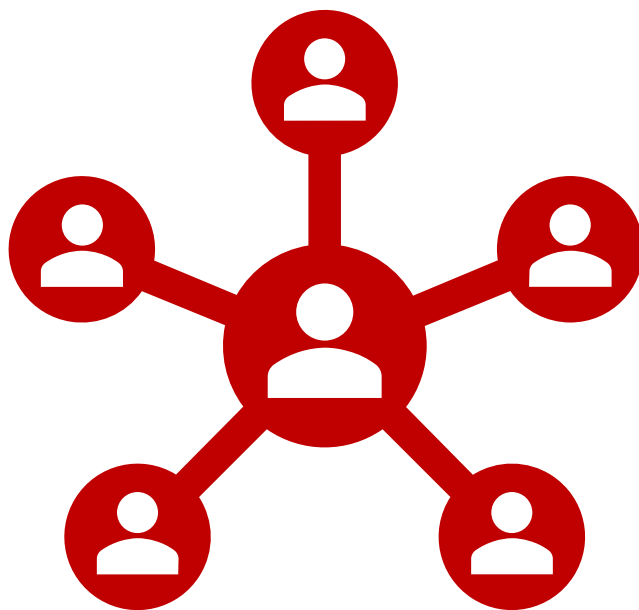
15 études de poste ont été réalisées, souvent en collaboration avec le service hygiène et sécurité, pour évaluer les risques (RPS, TMS, exposition à agents chimiques ou biologiques) et proposer des aménagements de poste.

Des formations sur les risques psychosociaux ont été dispensées, notamment à destination des agents de prévention et d'une structure souhaitant créer une cellule d'écoute.

Des réunions régulières ont été tenues entre médecins, infirmière et psychologue du travail selon les situations.

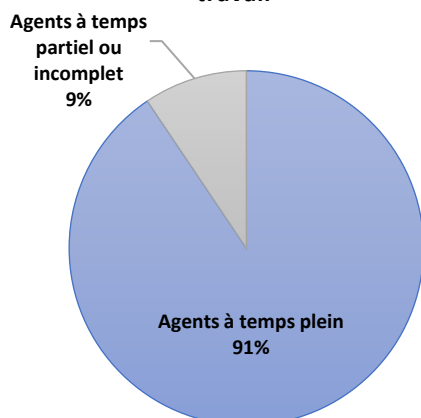
Le suivi du maintien dans l'emploi, en particulier pour les personnels en situation de handicap, s'est poursuivi en lien avec la personne référente handicap, le FIPHFP et CAP emploi. Des réunions de coordination avec la DRH et les autres acteurs de la prévention ont eu lieu, notamment autour des adaptations de poste. Enfin, l'infirmière du travail a contribué à l'accueil des nouveaux personnels.

7. Organisation du travail



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

Part des agents selon leur cycle de travail



Sur un effectif total de 3 181 agents, 91 % exercent leur activité à temps plein, tandis que 9 % occupent un poste à temps partiel ou à temps incomplet.

Rappel sur l'organisation des temps de travail à l'UPEC

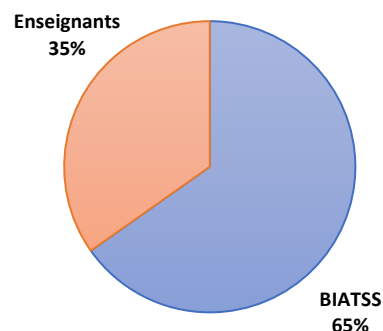
Une circulaire d'organisation des temps de travail respectant la réglementation nationale relative au temps de travail des personnels BIATSS est à disposition du personnel BIATSS de l'UPEC.

Pour rappel : La durée annuelle du travail d'un agent à temps complet, dans la fonction publique, est fixée à 1 607 heures incluant 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 (congés annuels et RTT) 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	2024		
	Femmes	Hommes	Total
Agents à temps partiel	58	11	69
Effectif total	1726	1455	3181
% agents à temps partiel/effectif total	3,4%	0,8%	2,2%

Part des agents à temps partiel par population



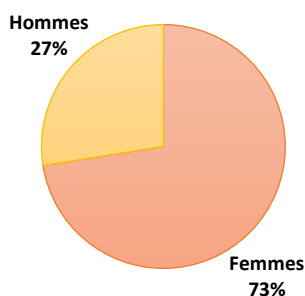
Le temps partiel reste peu développé au sein de l'effectif global (2,2 %). Toutefois, il touche davantage les femmes, qui représentent à elles seules 84 % des agents à temps partiel (58 sur 69), contre seulement 16 % pour les hommes.

Télétravail et travail à distance

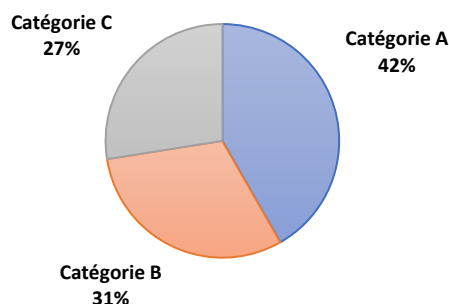
Nombre d'agents par genre et catégorie

Nombre d'agents par catégorie	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Total
	184	121	180	45	166	35	731
	305		225		201		

Part des agents BIATSS F/H exerçant leurs fonctions en télétravail



Répartition des agents BIATSS par catégorie



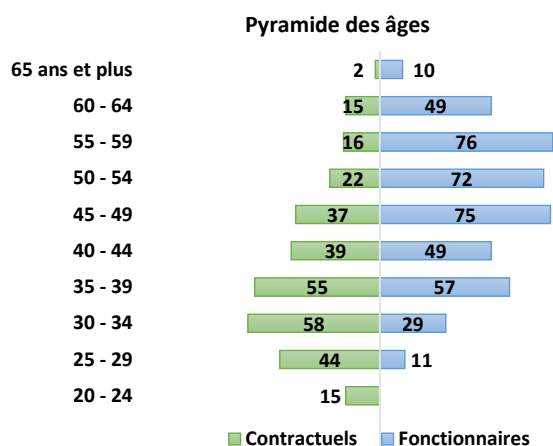
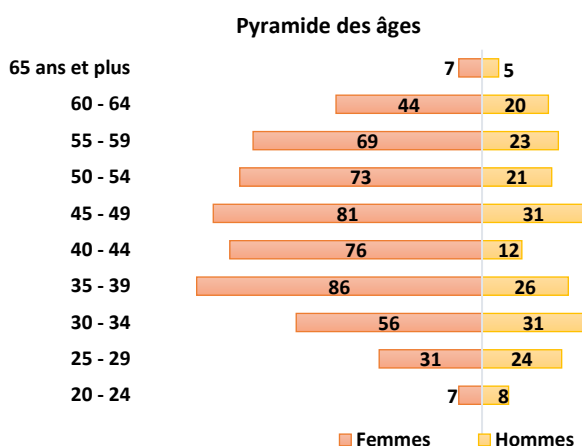
Sur un total de 1224 agents BIATSS dans l'établissement, 731 agents sont en télétravail, soit **environ 59,7 % de l'ensemble de la population**.

- Le **télétravail est plus répandu chez les agents de catégorie A**, avec 305 télétravailleurs sur 461 agents, soit un taux de **66,2 %** ;
- En catégorie B, 225 agents sur 368 effectuent du télétravail (**61,1 %**) ;
- Tandis qu'en catégorie C, ce taux descend à **50,9 %** (201 sur 395).

Cette répartition montre une corrélation entre le niveau de catégorie et l'accès au télétravail, les agents de catégorie A étant davantage concernés. La nature de leurs missions plus souvent compatibles avec le travail à distance.

Par ailleurs, les données mettent en évidence une forte surreprésentation des femmes parmi les télétravailleurs : **elles représentent 72,5 % des agents en télétravail** (530 femmes contre 201 hommes). Ce constat s'explique probablement, d'une part, par les fonctions exercées et, d'autre part, par une volonté plus marquée chez les femmes de concilier au mieux vie professionnelle et vie personnelle.

Pyramide des âges par genre et par statut



Sur les 731 agents BIATSS en télétravail, 428 sont des fonctionnaires et 303 des contractuels, soit respectivement 58,5 % et 41,5 %. Le recours au télétravail est donc légèrement plus répandu chez les fonctionnaires, ce qui peut s'expliquer par leur plus grande ancienneté dans l'établissement et leur situation plus stable, contrairement aux contractuels, souvent présents pour des périodes plus courtes.

- Les contractuels sont très majoritaires chez les jeunes agents, notamment entre 25 et 34 ans : sur cette tranche, 102 des 142 télétravailleurs sont contractuels, soit plus de 71 %.
- A partir de 35 ans, la tendance s'inverse progressivement. Les fonctionnaires deviennent majoritaires, notamment entre 45 et 64 ans, où ils représentent environ 70 à 80 % des télétravailleurs.

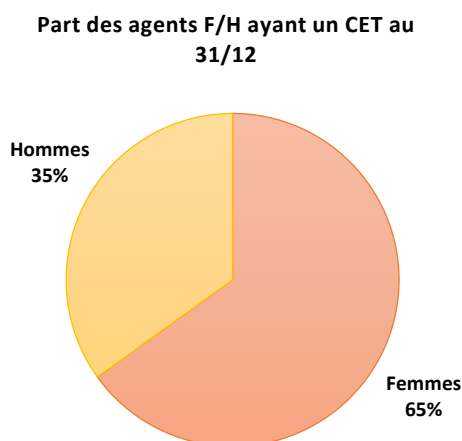
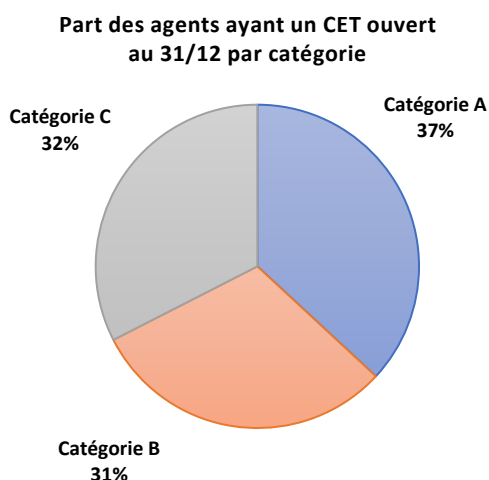
Les Comptes Épargne-Temps (CET) ouverts au 31/12

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.

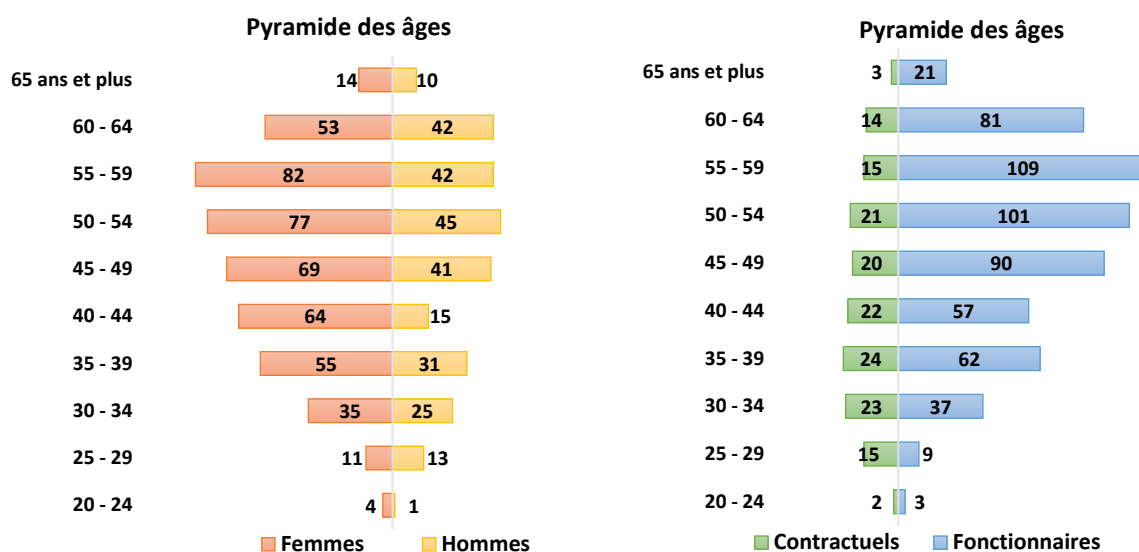
Nombre total de CET ouverts au 31/12 par agent	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
	152	117	165	58	147	90	
	269		223		237		729

Au 31 décembre 2024, 729 agents ont ouvert un compte épargne-temps (CET), soit **59,6 % de l'ensemble des effectifs BIATSS (1224 agents)**.

En valeur absolue, les femmes sont plus nombreuses à avoir recours au CET dans chaque catégorie statutaire. Cependant, rapporté à l'effectif global de chaque genre, le taux d'ouverture est relativement homogène, voire légèrement plus élevé chez les hommes (60,1 %) que chez les femmes (59,2 %). Cette tendance s'explique notamment par une présence féminine plus importante dans les effectifs BIATSS (783 femmes pour 441 hommes).



Pyramide des âges des agents disposant d'un CET au 31/12

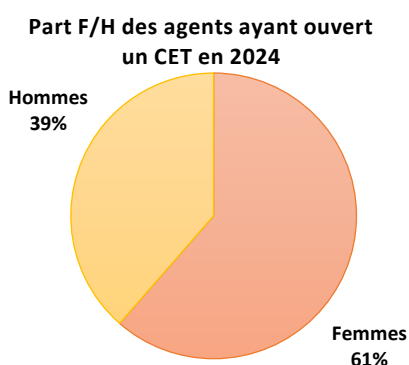


La répartition des 729 comptes épargne-temps (CET) ouverts révèle une nette prédominance des agents titulaires, qui représentent 78 % des ouvertures (soit 570 CET), contre 22 % pour les contractuels (159 CET). Cette tendance se renforce particulièrement à partir de la tranche des 35 ans et plus, où les titulaires deviennent largement majoritaires. Cela illustre le lien entre l'ancienneté dans la fonction publique, la stabilisation professionnelle et le recours au CET.

En revanche, les contractuels, majoritairement présents dans les tranches d'âge plus jeunes (20-34 ans), ont un recours au CET beaucoup plus faible, ce qui peut s'expliquer par leur stabilité professionnelle moindre et leur ancienneté plus réduite.

Les Comptes Épargne-Temps (CET) ouvert en 2024

Nombre de CET ouverts en 2024	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
	16	12	15	7	12	8	



En 2024, 70 nouveaux comptes épargne-temps (CET) ont été ouverts, majoritairement par des femmes (43 contre 27 hommes), toutes catégories confondues.

Cette répartition confirme une tendance déjà observée les années précédentes, avec un recours plus fréquent au CET par les agentes, notamment en catégories A et B, qui concentrent à elles seules 50 % des ouvertures féminines.

Indemnisation des jours du CET - 2024

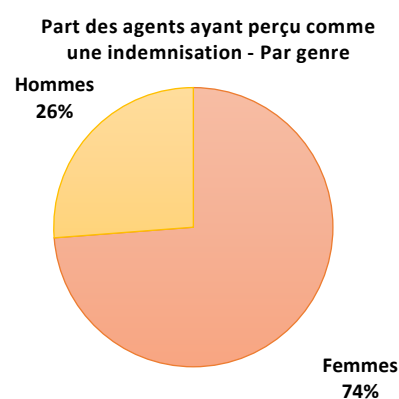
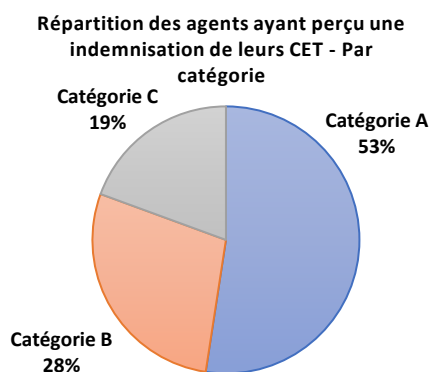
Un arrêté publié au Journal officiel le 29 novembre 2023 a revalorisé les montants des jours indemnisés dans le cadre du compte épargne-temps (CET), pour les 3 versants de la fonction

publique (État, hospitalière, et territoriale). Cette revalorisation s'applique pour chaque catégorie à compter du 1^{er} janvier 2024.

- Catégorie A et assimilé : 150 € au lieu de 135 € ;
- Catégorie B et assimilé : 100 € au lieu de 90 € ;
- Catégorie C et assimilé : 83 € au lieu de 75 €.

En 2024, 101 agents ayant un CET ont opté pour l'indemnisation et/ou pour la conversion en points de retraite complémentaire (RAFP) de jours placés dans leurs CET

Catégorie	Nombre d'agents	Nombre de jours indemnisés	Montant Indemnisation CET	Montant Indemnisation RAFP
Catégorie A	52	554	80 850,00 €	2 250,00 €
Catégorie B	29	298	29 800,00 €	/
Catégorie C	20	233	19 339,00 €	/
Total	101	1085	129 989,00 €	2 250,00 €
			132 239,00 €	



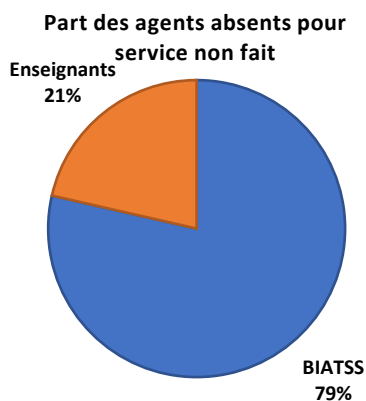
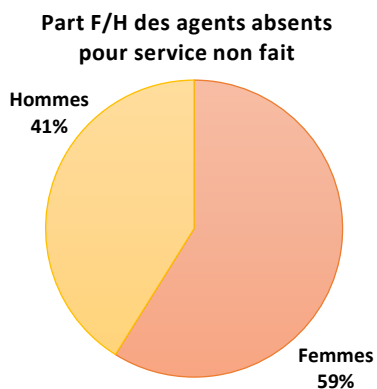
Comme l'année dernière, les agents de catégorie A sont ceux qui ont le plus sollicité une indemnisation des jours placés dans leurs CET, représentant un peu plus de la moitié des demandes (53%), avec 54 agents sur 103 ayant effectué cette demande.

Par ailleurs, les femmes sont toujours celles qui sollicitent le plus ce dispositif (3/4 des agents) comparé aux hommes. C'est encore plus que l'année précédente où elles représentaient le 2/3 des agents.

Enfin, seuls 1 seul agent (de catégorie A) a fait la demande de convertir en points de retraite complémentaire les jours placés dans son CET.

Absences au travail hors raisons de santé - 2024

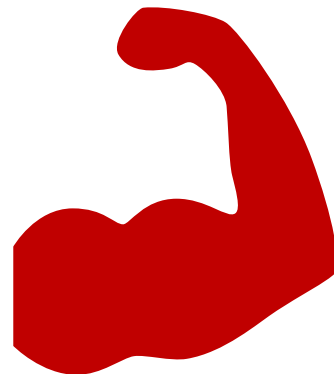
Absences	Nombre d'agents	Nombre de jours d'absences
BIATSS	66	72
Enseignants	18	18
Total	84	90



Au cours de l'année 2024, l'UPEC a recensé un total de 90 jours d'absence pour service non fait impliquant 84 agents.

Concernant la répartition par genre, 53 jours d'absence ont été enregistrés chez les femmes, contre 37 chez les hommes, soit respectivement 59 % et 41%.

Les personnels BIATSS concentrent 72 jours d'absence pour 66 agents, soit environ 5% des effectifs BIATSS (1 224 agents), tandis que les enseignants représentent 18 jours pour 18 agents, soit 1 % de la population enseignante (1 664 agents).



8. Action sociale



Présentation du Service Vie des Personnels (SVP) de l'UPEC

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.

Rappel des 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.

Montant des prestations sociales versées aux agents – 2024

Nature de prestation	2024
Prestations interministérielles (PIM)	
Allocation aux parents d'enfant en situation de handicap (-20 ans)	39 571,29 €
Centre de vacances avec hébergement	402,24 €
Centre de vacances sans hébergement	1 323,96 €
Prestations académiques (ASIA)	
Aide au cautionnement d'un logement	1 568,71 €
Aide aux activités de loisirs	499,00 €
Aide aux études	640,00 €
Aide aux frais de justice	4 960,00 €
Garde périscolaire et restauration 6 ans+	1 007,92 €
Séjours cultures, éducatifs et colonie de vacances	189,00 €
Prestations facultatives	
Réservation de berceaux en crèche	96 855,76 €
Total	147 017,88 €

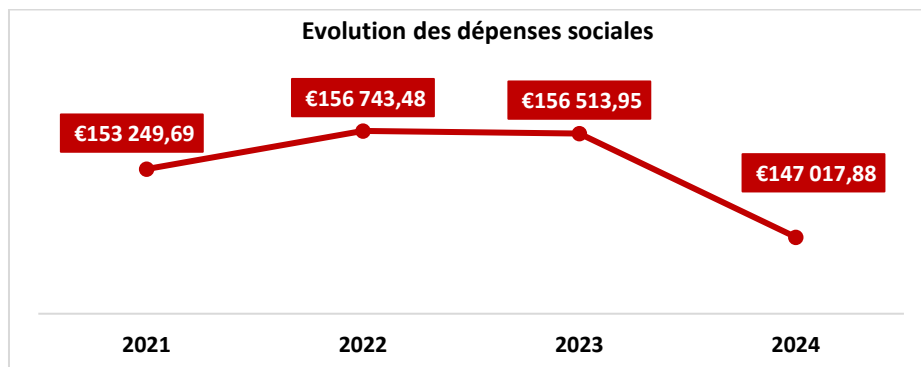
En 2024, l'établissement a consacré 147 017,88€ aux prestations sociales pour ses agents, soit environ moins 6% que l'année précédente :

- Dont une part importante pour les prestations interministérielles (PIM) et académiques (ASIA) Les aides ont couvert des domaines variés, tels que l'allocation aux parents

d'enfants handicapés, l'aide au logement, aux études, aux loisirs et à la garde périscolaire.

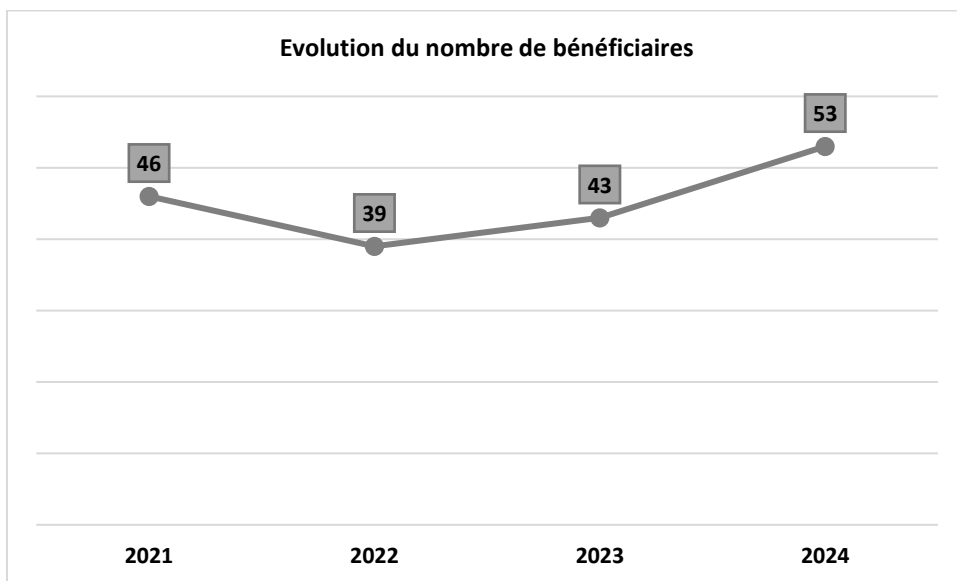
- Les prestations facultatives, notamment pour la réservation de berceaux en crèche (96 855,76 €), représentent près des deux tiers des dépenses sociales.

Evolution des dépenses sociales

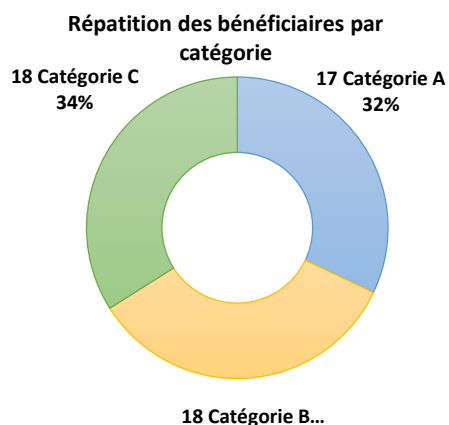
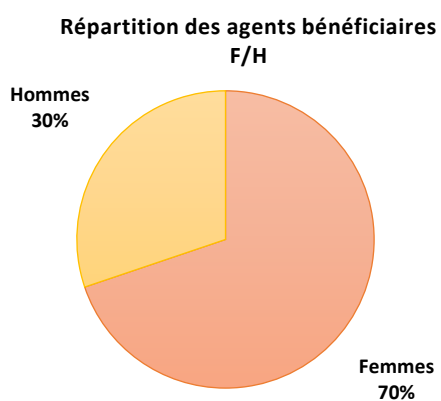


Nombre d'agents bénéficiaires par prestation sociale

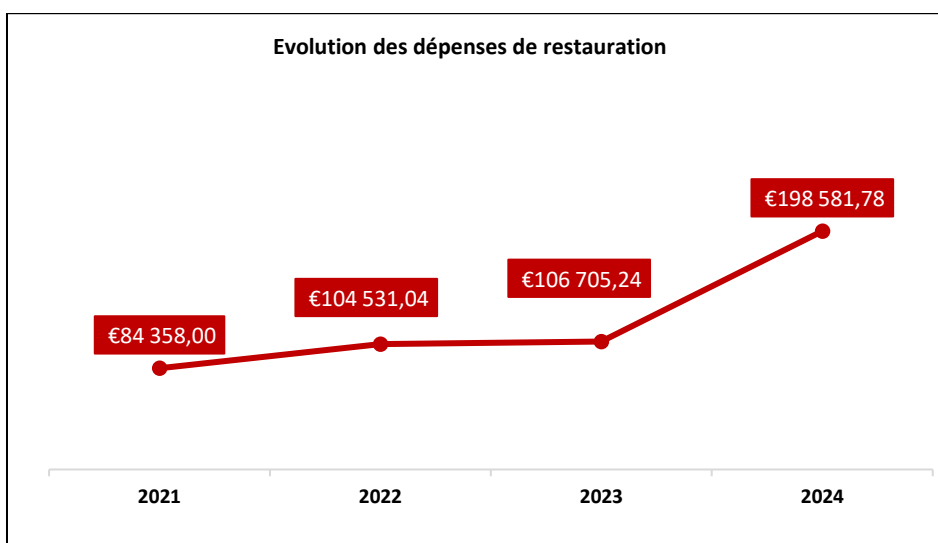
Nature de prestation	2024
Prestations interministérielles (PIM)	
Allocation aux parents d'enfant en situation de handicap (-20 ans)	15
Centre de vacances avec hébergement	2
Centre de vacances sans hébergement	4
Prestations académiques (ASIA)	
Aide au cautionnement d'un logement	4
Aide aux activités de loisirs	7
Aide aux études	2
Aide aux frais de justice	5
Garde périscolaire et restauration 6 ans et +	4
Séjours cultures, éducatifs et colonie de vacances	2
Prestations facultatives	
Réservation de berceaux en crèche	8
Total	53

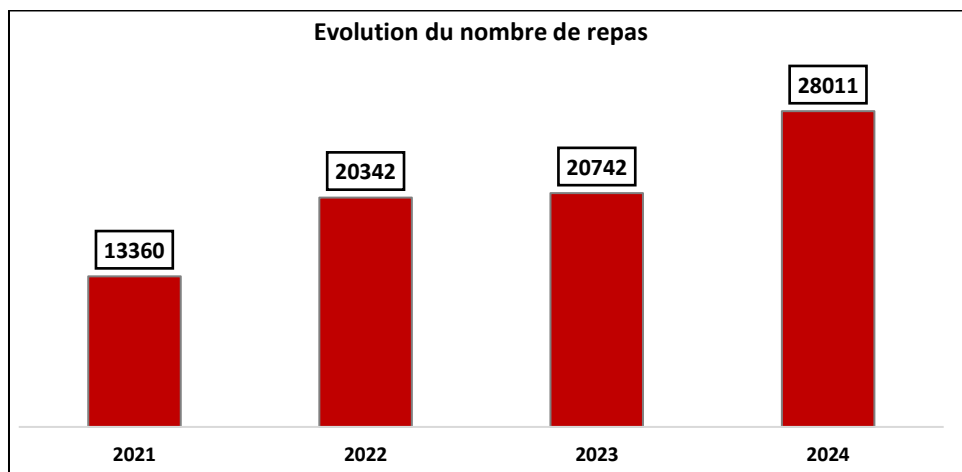


En 2024, le nombre de bénéficiaires connaît une augmentation importante (+10 par rapport à 2023, passant de 43 à 53), mais les dépenses sociales diminuent de manière significative (- 9496,07 €).



La Restauration en 2024





L'évolution des repas subventionnés par l'UPEC en 2024 montre une croissance du nombre de repas distribués de +35% par rapport à l'année précédente. Parallèlement la dépense de restauration progresse de 91,8k€ pour 40% par l'augmentation du nombre de repas et 60% par l'évolution du prix unitaire de celui-ci.

Dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences et des discriminations à l'UPEC

- Professionnalisation de la cellule avec l'association France Victimes dès septembre 2024
- Destiné aux **personnels et étudiants** de l'UPEC, **victimes ou témoins** de tous types de **violences et/ ou de discriminations**.
- Composé d'une ligne téléphonique dédiée à l'UPEC avec des personnes de l'association formées à l'écoute et à l'accompagnement des victimes joignables par téléphone de 9 h à 21 h, 7J/7J au 01 41 83 42 09.
- Permet d'informer les victimes sur leurs droits, les procédures administratives et pénales, les associations partenaires spécialisées et les services de prévention de l'UPEC
- Aide à la communication et à la prévention en proposant des actions de sensibilisation et de formation en fonction des besoins de l'Université
- Prise en charge en interne des signalements transmis par **France Victimes** pour les personnels doctorants et pour les étudiants



Pas d'éléments significatifs en décembre 2024 concernant le fonctionnement de la cellule en partenariat avec l'association France Victimes. Un état des lieux complet sera réalisé sur le RSU 2025.

Bilan d'activité de l'assistance sociale - 2024

Missions de l'Assistance sociale

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.

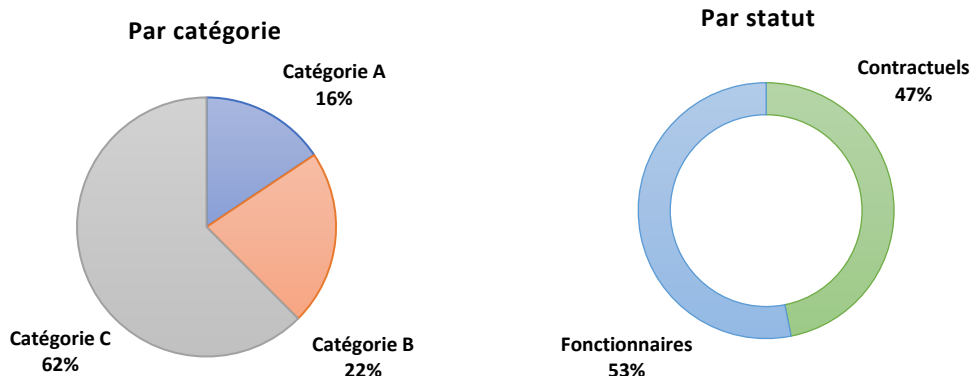
Il intervient à leur demande ou sur orientation de l'administration, du médecin de prévention ou d'un tiers partenaire, avec l'accord de la personne concernée. Elle est soumise au secret professionnel.

- 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.

Permanence du service social - 2024		
148 entretiens : 52 entretiens physiques 73 entretiens téléphoniques 23 entretiens en visioconférence	Répartition par genre BIATSS & enseignants confondus 54 femmes 72% 21 hommes 28%	Tranche d'âge des personnes reçues 20 à 30 ans : 6 Soit 8 % De 31 à 40 ans : 22 soit 29,33% De 41 à 50 ans : 20 soit 26,67% De 51 à 60 ans : 17 soit 22,67% Plus de 60 ans : 10 soit 13,33%

L'assistance sociale aux agents de l'UPEC a reçu en majorité des agents célibataires sans enfant 29 agents, soit 38,67%. Puis des agents seuls avec enfants : 23 soit 30,67% ; des agents en couple avec enfants : 19 soit 25,33%. Enfin, des agents en couple sans enfant : 4 soit 5,33%.

Part des agents ayant bénéficié d'un accompagnement social



Par ailleurs, les agents BIATSS sont en grande majorité ceux qui sollicitent le plus l'assistance sociale (83% contre 17% pour la population enseignante).

Motifs des sollicitations de l'assistance sociale

Motifs des sollicitations	Quelques chiffres ...!
En situation d'arrêt maladie (BIATSS & enseignants) 20 personnes reçues	Accès au logement 29 demandes
Problématiques cumulées (ex : logement/ santé ; difficultés financières/ Santé ; ouverture de droits/santé/ famille...) 58 personnes	Travail (difficultés dans le travail) 29 demandes
Accès aux droits / démarches administratives 36 demandes	Difficultés financières/ gestion de budget 23 demandes
Problèmes de santé 35 demandes	Famille (difficultés parentales, violences intrafamiliales, aidants familiaux, ...) 19 demandes

Chez les BIATSS les principales problématiques relevées sont l'accès aux droits, la santé et le logement. Alors que chez les enseignants, les principaux sujets sont : la santé, le logement et le travail.

Commissions d'action sociale	
- Commissions tenues : janvier, mars, mai, juin & juillet 24 - 1 consultation en urgence par mail	16 situations étudiées : 16 agents BIATSS - 10 contractuels & 6 titulaires : 1 cat A, 5 cat B & 10 cat C - 8 situations de familles monoparentales - Ancienneté à l'UPEC : - moins d'1 an : 3 - de 1 an à 5 ans : 8 - de 6 à 10 ans : 2 - plus de 10 ans : 3
16 accords d'intervention financière sur 16 demandes présentées dont : - 10 aides financières accordées sous forme de subvention non remboursable - 10 accords de dépannage en chèques services (1 refus d'aide financière, transformé en dépannage en chèques services)	Motifs des demandes : - Déséquilibre budgétaire suite à un évènement imprévu (séparation conjugale, perte d'emploi du conjoint, saisie bancaire, ...) : 10 - Situation de surendettement : 6
Objectifs des aides financières accordées (10 Aides accordées) : - Aide au paiement des charges (paiement du loyer notamment) : 8 - Achat équipement de première nécessité : 1 - Accès aux soins : 1	Montant : 8 590€

En 2024, les commissions sociales de l'UPEC se sont réunies cinq fois pour étudier 16 situations d'agents BIATSS, principalement contractuels (10 sur 16) et de catégorie C (10 agents).

Parmi les demandes, 8 concernaient des familles monoparentales, et des aides financières ont principalement été attribuées pour faire face à des événements imprévus comme des séparations, pertes d'emploi ou surendettement.

Les aides se sont principalement concentrées sur le paiement des loyers (8 cas), ainsi que l'achat d'équipements et l'accès aux soins.

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

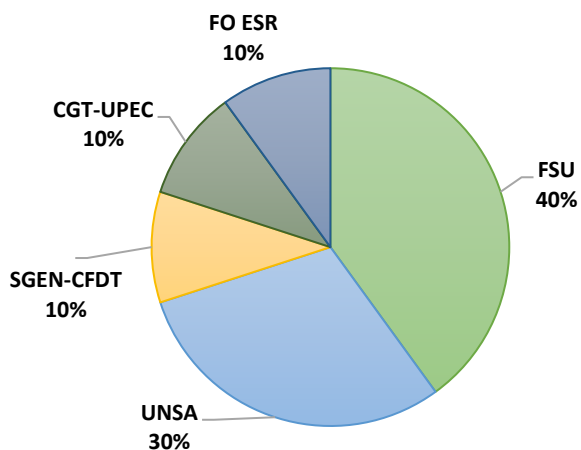
Le Comité social d'administration (CSA) est composé :

- 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 (CSA)

Organisations syndicales membres du CSA 2024	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 - 2024



En 2024, 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 - 2024

Nombre de réunions CSA en 2024 par date	02/02/2024
	01/03/2024
	05/04/2024
	24/05/2024
	14/06/2024
	28/06/2024
	11/10/2024
	18/10/2024

Au cours de l'année 2024, 8 séances du CSA se sont tenues au sein de l'établissement (comme en 2023).

Par ailleurs, dans le cadre du dialogue social, plusieurs groupes de travail ont été mis en place afin d'aborder des thématiques RH. Ces travaux ont été menés en concertation avec les représentants du personnel et présentés devant le CSA. Les sujets traités sont les suivants :

- L'élaboration d'un guide de recrutement afin d'harmoniser les pratiques ;
- L'Ecole des cadres (visant à structurer le processus d'intégration et formations et des futurs nouveaux agents) ;
- L'actualisation de la charte de gestion des contractuels BIATSS ;
- La révision de la charte du temps de travail ;
- L'élaboration d'une charte du télétravail.

10. Discipline



Aucun agent a été sanctionné en 2024 au sein de l'établissement.

Rappel des sanctions possibles

A l'encontre des enseignants/enseignants-chercheurs	A l'encontre des personnels BIATSS
Blâme	Avertissement ;
Le retard à l'avancement d'échelon pour une durée de deux ans au maximum ;	Blâme
L'abaissement d'échelon	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours ;
L'interdiction d'accéder à une classe, grade ou corps supérieurs pendant une période de deux ans au maximum	Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quatre jours à six mois pour les agents recrutés pour une durée déterminée et de quatre jours à un an pour les agents sous contrat à durée indéterminée ;
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	Licenciement, sans préavis ni indemnité de licenciement
La mise à la retraite d'office	
La révocation	

Glossaire

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

AEI : Administration et Echanges Internationaux

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

CDI : Contrat à durée indéterminée

CET : Compte Epargne-Temps

CFA : Centre de Formation d'Apprentis

CHU : Centre hospitalier universitaire

CLD : Congé longue durée

CGM : Congé grave maladie

CIDP : Centre d'ingénierie et de développement pédagogique

CLM : Congé longue maladie

CMO : Congé maladie ordinaire

COMP : Contrat Objectif de Moyen et de Performance

COMUE : Communauté d'universités et d'établissements

CSA : Comité social d'administration

DAJG : Direction des Affaires Juridiques et Générales

DEVE : Direction des Etudes et de la Vie Etudiante

DGS : Direction Générale des Services

DIRCOM : Direction de la Communication

DIFPRO : Direction de la Formation Professionnelle

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

DT : Direction de la Transformation

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

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

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

F3SCT/FSSSCT : Formation spécialisée en santé, sécurité et aux conditions de travail

FSEG : Faculté de Sciences Economiques et Gestion

FST : Faculté des Sciences et Technologie

GVT : Glissement, Vieillesse et Technicité

H&S : Service d'hygiène et de sécurité

HU : Personnels Hospitalo-Universitaire

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

MCF : Maître de Conférences

OSU-EFLUVE : Observatoire des Sciences de l'Univers : Enveloppes fluides de la ville à l'exobiologie

PHU : Praticien Hospitalo-Universitaire

PR : Professeur des Universités

PRAG : Professeur agrégé

PRCE : Professeur certifié

PUPH : Professeur des Universités - Praticien Hospitalier

PAST : Personnel Associé à Temps Partiel

RCE : Responsabilités et Compétences Elargies

RPS : Risques psychosociaux

SCSP : Subvention pour Charges de Service public

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

SCD : Service Commun de Documentation

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

SIRH : Système d'Information Ressources Humaines

SSU : Service de Santé Universitaire

SVP : Service Vie des personnels

TMS : Troubles musculosquelettiques

UFR : Unité de Formation et de Recherche

Sources et 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.