

Rapport social unique 2025



EDITO

La production annuelle d'un Rapport Social Unique répond à une obligation légale, nous le savons. Pour autant, au-delà de cette obligation, elle nous fournit l'occasion de produire une photographie chiffrée de notre université et 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 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 et les mobilités professionnelles ou la formation professionnelle tout au long de la vie et nous invitent à réfléchir, ensemble, sur les perspectives et nos enjeux communs.

En un mot, le RSU contribue à une meilleure connaissance de l'UPEC dans son ensemble. C'est pourquoi je souhaite remercier très sincèrement toutes celles et ceux qui y ont contribué.

Karine Bergés
Présidente de l'UPEC



*La production du **Rapport Social Unique** requiert, **chaque année, un** travail conséquent de recueil de données produites par différents services. Je tiens donc à saluer les contributions de chacun et chacune et à remercier vivement toutes celles et ceux qui ont contribué à ce travail.*

*Ces données sont arrêtées **au 31 décembre 2025**, et **représente** 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 informations consolidées, le RSU donne à voir une photographie de notre établissement et en facilite, je l'espère, sa compréhension.

Il peut et doit servir de support à toute réflexion sur les perspectives d'évolution et de transformation 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.

Marie Garapon
Directrice Générale des Services



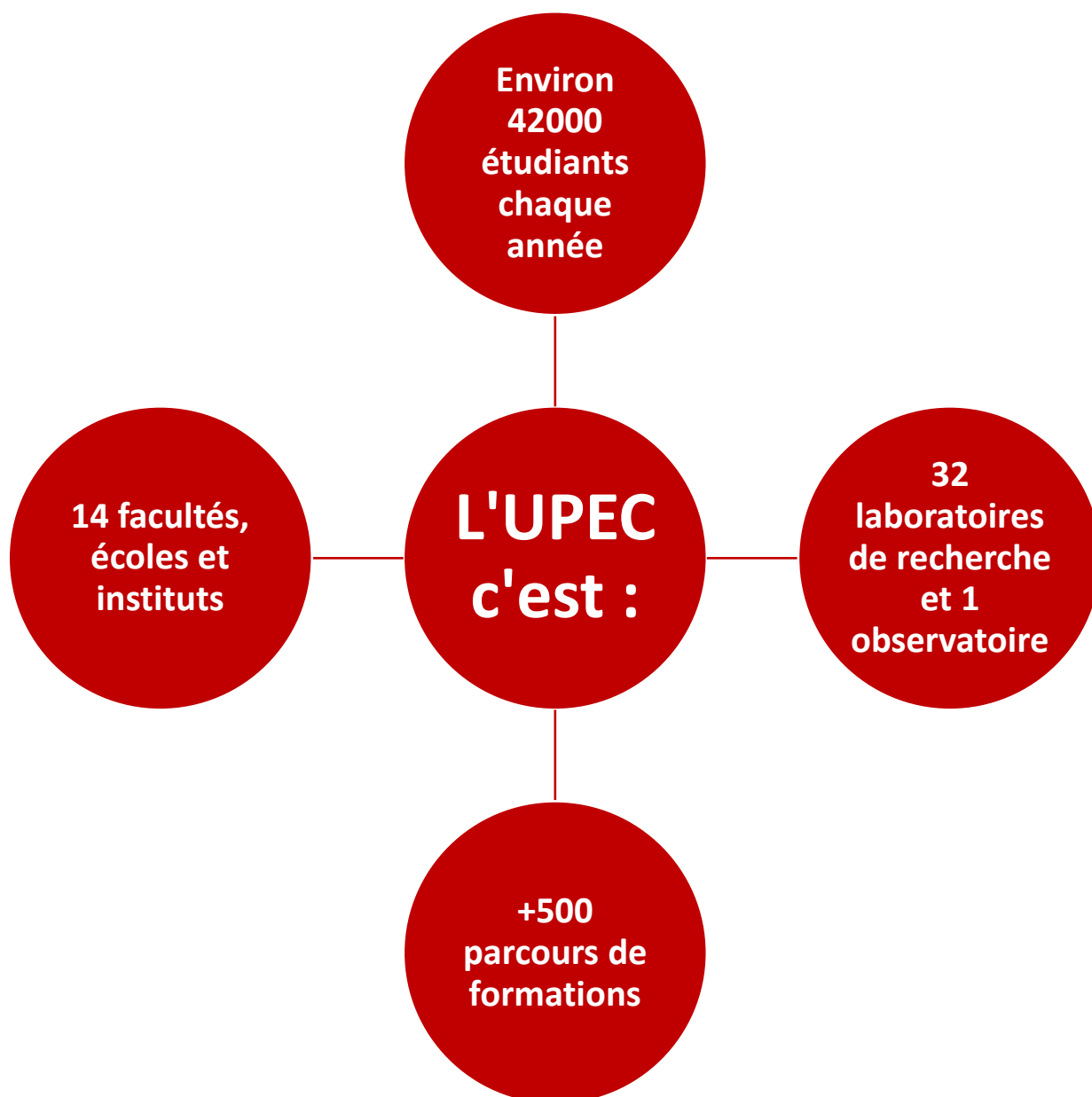


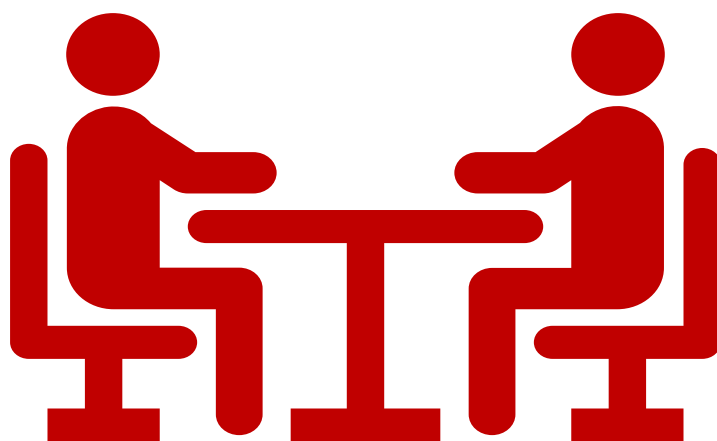
Table des matières

1. EFFECTIFS, EMPLOIS ET ETPT	7
LES EFFECTIFS DE L'UPEC EN ETPT.....	8
<i>Emplois rémunérés en ETPT.....</i>	<i>8</i>
<i>Evolution des emplois en ETPT par population</i>	<i>9</i>
LES EFFECTIFS PHYSIQUES	10
<i>Effectifs physiques au 31 décembre 2025</i>	<i>10</i>
<i>Evolution des effectifs entre 2023 et 2025 par population</i>	<i>11</i>
<i>Répartition des effectifs par genre (2025)</i>	<i>11</i>
<i>Effectifs physiques par catégorie et par statut.....</i>	<i>12</i>
<i>Répartition des effectifs par genre et statut.....</i>	<i>13</i>
<i>Evolution du nombre d'agents par statut</i>	<i>13</i>
<i>Evolution du nombre d'agents par statut et par population</i>	<i>14</i>
<i>Proportion fonctionnaires/contractuels par plafond</i>	<i>15</i>
<i>Focus BIATSS : Répartition des effectifs par catégorie.....</i>	<i>16</i>
<i>Répartition des effectifs enseignants et enseignants-chercheurs titulaires par corps et par genre (2025)</i>	<i>17</i>
FOCUS : LES AGENTS EN CDI	18
CORPS, FILIERES ET DISCIPLINES.....	19
<i>Effectifs physiques par filière et par genre</i>	<i>19</i>
<i>Effectifs physiques par corps et par genre – BIATSS.....</i>	<i>20</i>
<i>Effectifs physiques par corps et par genre – Enseignants/Enseignants- chercheurs (titulaires)</i>	<i>21</i>
<i>Répartition des enseignants titulaires (MCF/PR) par section CNU</i>	<i>21</i>
<i>Répartition des BIATSS (titulaires) par BAP (Branche d'Activité Professionnelle)</i>	<i>25</i>
<i>Répartition des contractuels doctorants par spécialité</i>	<i>26</i>
AFFECTATION DES AGENTS.....	27
<i>Répartition des effectifs par structure</i>	<i>27</i>
<i>Répartition des effectifs globaux par type de structure et statut</i>	<i>28</i>
L'AGE DES EFFECTIFS	29
<i>Effectifs physiques par genre et tranche d'âge</i>	<i>29</i>
<i>Effectifs physiques par genre, catégorie et tranche d'âge</i>	<i>30</i>
<i>Effectifs physiques par population, genre et tranche d'âge</i>	<i>31</i>
<i>L'âge moyen des effectifs</i>	<i>31</i>
<i>L'âge médian des effectifs</i>	<i>33</i>
NATIONALITE DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	34
FOCUS : DEVELOPPEMENT DURABLE ET RESPONSABILITE SOCIETALE DE L'ETABLISSEMENT	35
<i>Lieux d'habitations des agents de l'UPEC (Ile-de-France et département limitrophes)</i>	<i>35</i>
UNE UNIVERSITE INCLUSIVE : LA POLITIQUE HANDICAP DE L'UPEC	37
2. RECRUTEMENTS.....	42
LES RECRUTEMENTS 2025 – TOUTES POPULATIONS CONFONDUES.....	43
<i>Nombre d'agents recrutés</i>	<i>43</i>
<i>Agents recrutés par catégorie</i>	<i>43</i>
<i>Répartition des agents recrutés par statut.....</i>	<i>44</i>
LES RECRUTEMENTS DE BIATSS.....	45
<i>Nombre de postes BIATSS publiés comme vacants au cours de l'année</i>	<i>45</i>
<i>Nombre de candidatures reçues au cours de l'année - BIATSS</i>	<i>45</i>
<i>Nombre de postes BIATSS ouverts au concours 2025</i>	<i>45</i>
LES RECRUTEMENTS DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS	48

Nombre d'enseignants-chercheurs et d'enseignants recrutés 01/09/2025.....	48
Nombre de postes d'enseignants-chercheurs ouverts au concours 2025	49
Endorecrutement des enseignants-chercheurs.....	50
LES DEPARTS – TOUTES POPULATIONS CONFONDUES	50
Nombre de départs.....	50
Nombre de départs par population	51
Pyramides des âges des agents sortants	51
Nombre de membres de jurys de concours et examens professionnels.....	52
3. REMUNERATIONS	53
Masse salariale de l'établissement en euros	54
Montant des rémunérations accessoires (dont heures complémentaires, vacations d'enseignement et vacations administratives) – 2025.....	57
4. PARCOURS PROFESSIONNELS	58
LISTES D'APTITUDES (AVANCEMENTS DE CORPS) – BIATSS	59
Avancements de corps - Filière AENES.....	59
Avancements de corps - Filière BIB.....	59
Avancements de corps - Filière ITRF.....	60
LES AVANCEMENTS DE CORPS – ENSEIGNANTS/ENSEIGNANTS-CHERCHEURS.....	61
Avancement de corps des enseignants-chercheurs (MCF à PR)	61
LES TABLEAUX D'AVANCEMENTS (AVANCEMENTS DE GRADES) – BIATSS	62
Tableau d'Avancement (TA) BIATSS par filière.....	62
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 2025 – Enseignants du 1 ^{er} et 2 nd degré	67
Nombre d'accompagnement professionnel et mobilité de carrière – 2025	68
5. FORMATIONS	70
Nombre d'agents en formation – 2025.....	71
Nombre d'agents par catégorie	71
Nombre d'agents par population	72
Nombre de jours de formation – 2025	73
Budget de formation – 2025	73
Thèmes des formations suivies	74
Congés de formation	76
6. SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL	77
Absentéisme pour raisons de santé.....	78
Absences au travail pour raisons de santé – 2025.....	79
Nombre d'accidents de travail et de trajets	80
Evolution du nombre d'accidents de travail et de trajet	80
Nombre d'accidents de travail et de trajets	81
Nombre d'accidents par type de blessure.....	82
Nombre d'accidents par cause.....	83
Les acteurs de la prévention	84
Son organisation à l'UPEC	85
Nombre d'aménagements de postes proposés par la médecine du travail.....	86
Répartition des agents à temps partiel thérapeutique par genre et par âge au 31/12/2025	86
EXTRAIT DU RAPPORT DE LA MEDECINE DU TRAVAIL.....	87
7. ORGANISATION DU TRAVAIL.....	94

<i>Répartition des effectifs selon le cycle de travail au 31/12</i>	<i>95</i>
<i>Télétravail et travail à distance</i>	<i>96</i>
<i>Les Comptes Épargne-Temps (CET) ouverts au 31/12/2025</i>	<i>97</i>
<i>Indemnisation des jours du CET - 2025</i>	<i>98</i>
<i>Absences au travail hors raisons de santé et hors congés - 2025</i>	<i>100</i>
8. ACTION SOCIALE	101
<i>Présentation du Service Vie des Personnels (SVP) de l'UPEC.....</i>	<i>102</i>
<i>Montant des prestations sociales versées aux agents - 2025</i>	<i>102</i>
<i>Evolution des dépenses sociales</i>	<i>103</i>
<i>Nombre d'agents bénéficiaires par prestation sociale</i>	<i>103</i>
<i>La Restauration en 2025</i>	<i>104</i>
DISPOSITIF DE SIGNALEMENT, DE TRAITEMENT ET DE SUIVI DES VIOLENCES ET DES DISCRIMINATIONS A L'UPEC	105
BILAN FRANCE VICTIMES – 2024/2025	106
<i>Concernant les faits.....</i>	<i>109</i>
<i>Concernant la demande des appelants</i>	<i>110</i>
<i>Concernant l'orientation des appelants</i>	<i>110</i>
<i>Focus types de faits selon le genre et le statut des victimes</i>	<i>111</i>
9. DIALOGUE SOCIAL.....	114
<i>Présentation du comité social d'administration (CSA).....</i>	<i>115</i>
<i>Composition du CSA</i>	<i>116</i>
<i>Nombre de réunions du CSA - 2025.....</i>	<i>116</i>
10. DISCIPLINE.....	117
<i>Rappel des sanctions possibles.....</i>	<i>118</i>
<i>Glossaire</i>	<i>119</i>
<i>Sources et rappel des textes</i>	<i>122</i>

1. Effectifs, emplois et ETPT

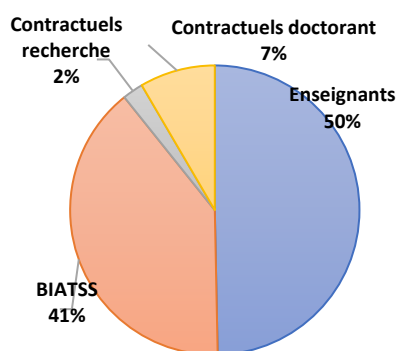


Les effectifs de l'UPEC en ETPT

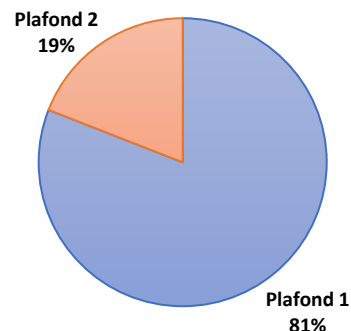
Emplois rémunérés en ETPT

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
Ens et EC	1495	25	1520
BIATSS	900	351	1251
dont post-doctorants	1	39	40
Contractuels recherche	1	70	71
Contractuels doctorant	81	137	218
Total	2477	583	3060



Répartition des effectifs en ETPT et par plafond



Au global, les ETPT consommés sont en progression en 2025 par rapport à 2024 (+46) acté par une progression du plafond établissement. Cette progression reflète les créations de la campagne d'emplois 2024.

Les enseignants représentent 50% des effectifs et les BIATSS 41% des ETPT consommés par l'établissement.

Les contrats de recherche restent en progression constante : les doctorants progressent de 172 en 2023, 199 en 2024 et 218 en 2025.

Rappel de la définition des plafonds d'emplois :

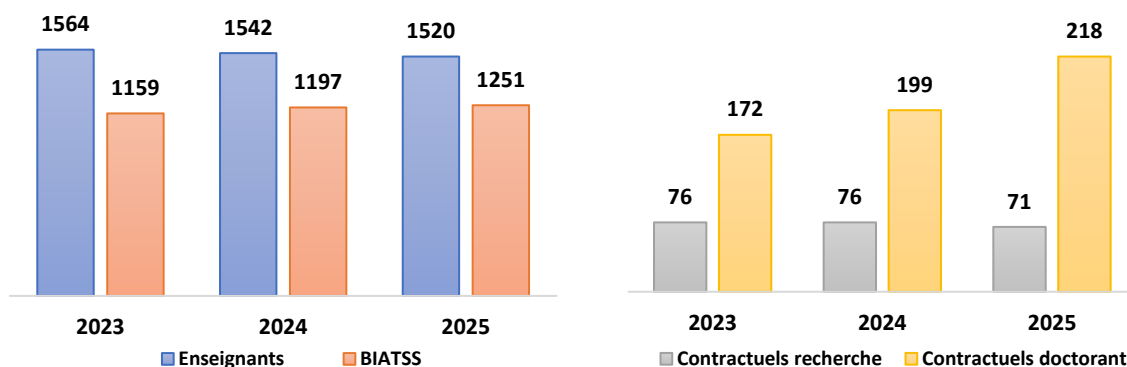
Dans le cadre des RCE (Responsabilité et Compétences Elargies), les emplois de l'UPEC sont répartis en deux plafonds d'emplois : un plafond d'emplois dit « Etat » (plafond 1) et un plafond d'emplois dit « Etablissement » (plafond 2).

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.

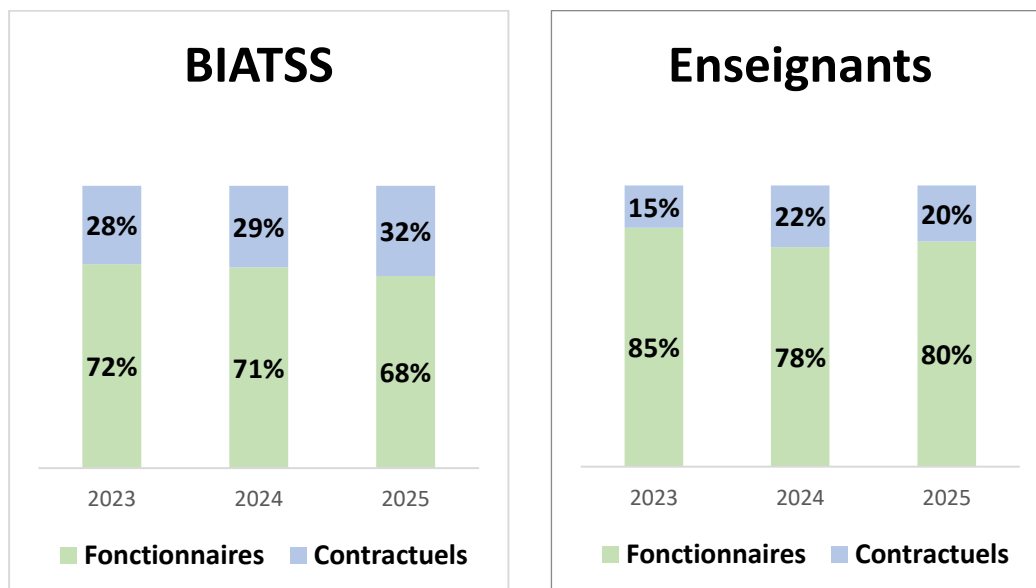
Evolution des emplois en ETPT par population

Populations	2023	2024	2025	Ecart 2024 - 2025
Ens et EC	1564	1542	1520	-22
BIATSS	1159	1197	1251	+54
Dont Post-doctorants	27	24	40	+16
Contractuels recherche	76	76	71	-5
Contractuels doctorant	172	199	218	+19
Total	2971	3014	3060	+46



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

ETPT de 2023, 2024 et 2025 **sur plafond 1** par population et par statut



Les contractuels représentent 20 % des enseignants sur plafond 1, une proportion qui diminue par rapport à 2024 (22 %).

La répartition des agents BIATSS sur plafond 1 continue sa progression, avec 32% de contractuels.

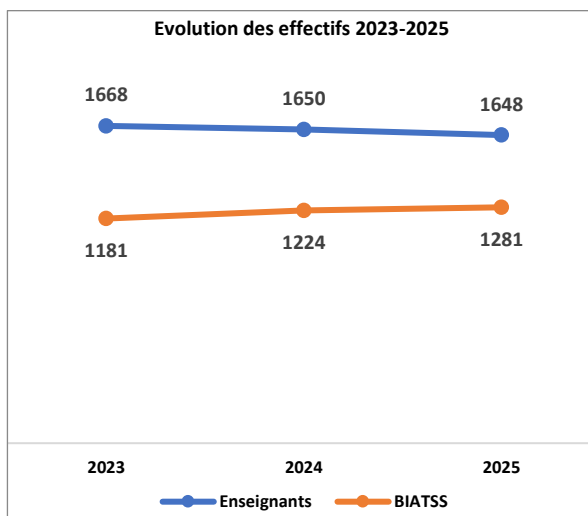
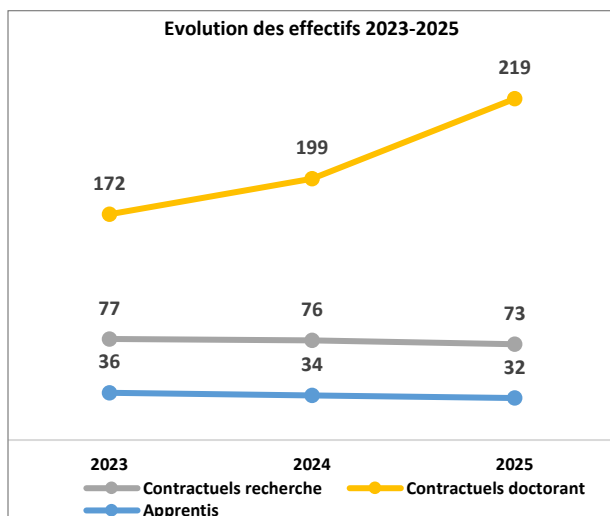
Les effectifs physiques

Effectifs physiques au 31 décembre 2025

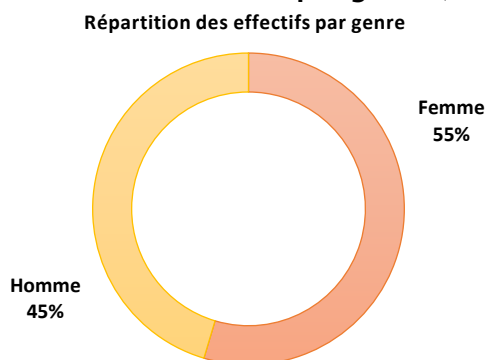
Populations	2023	2024	2025	Ecart 2024 - 2025
Ens et EC	1668	1650	1620	-30
BIATSS	1181	1224	1281	+57
Dont post-doctorants	27	24	41	+17
Contractuels recherche	77	76	73	-3
Contractuels doctorant	172	199	219	+20
Apprentis	36	34	32	-2
Total	3134	3181	3225	+42

L'effectif physique global continue sa progression (+42 agents entre 2024 et 2025), principalement portée par les BIATSS avec l'apport des grands projets et la progression des post-doctorants, et les contractuels doctorants recrutés sur financement de contrats de recherche.

Evolution des effectifs entre 2023 et 2025 par population



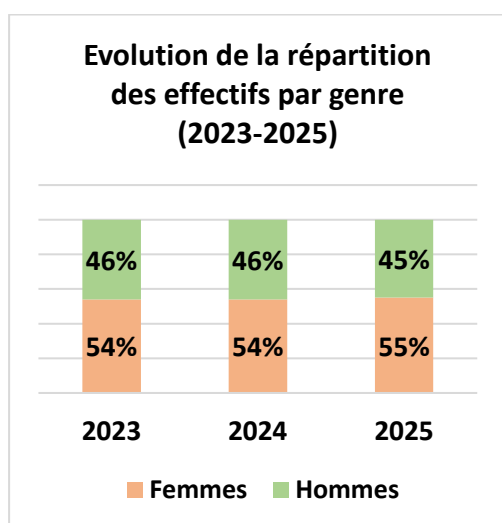
Répartition des effectifs par genre (2025)



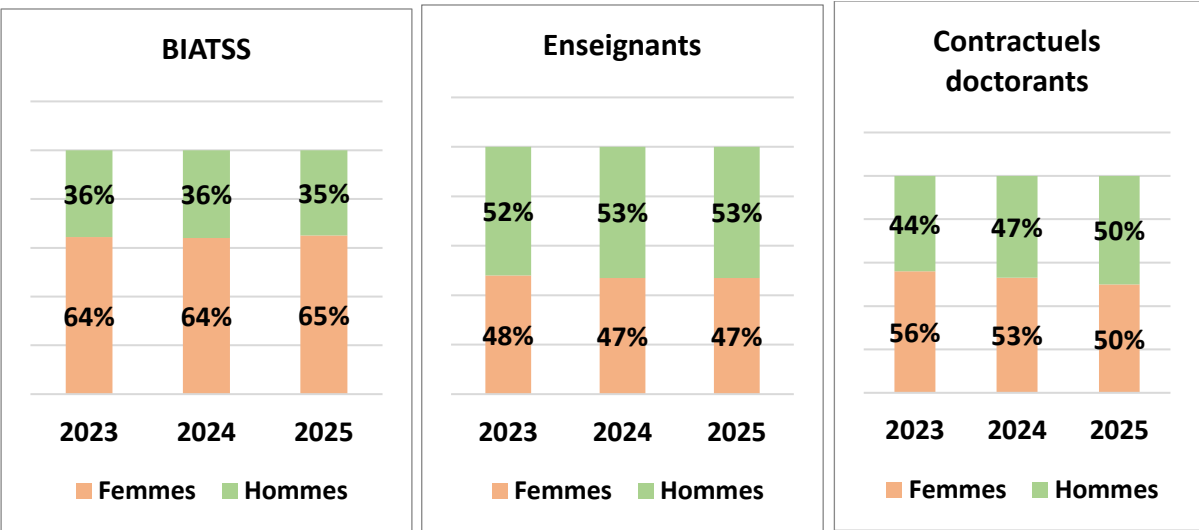
La répartition effectifs Femmes/Hommes progresse légèrement en faveur des femmes (+1%).

Les femmes restent majoritaires au sein de l'UPEC (55%).

Répartition des effectifs par genre et par population (2025) :



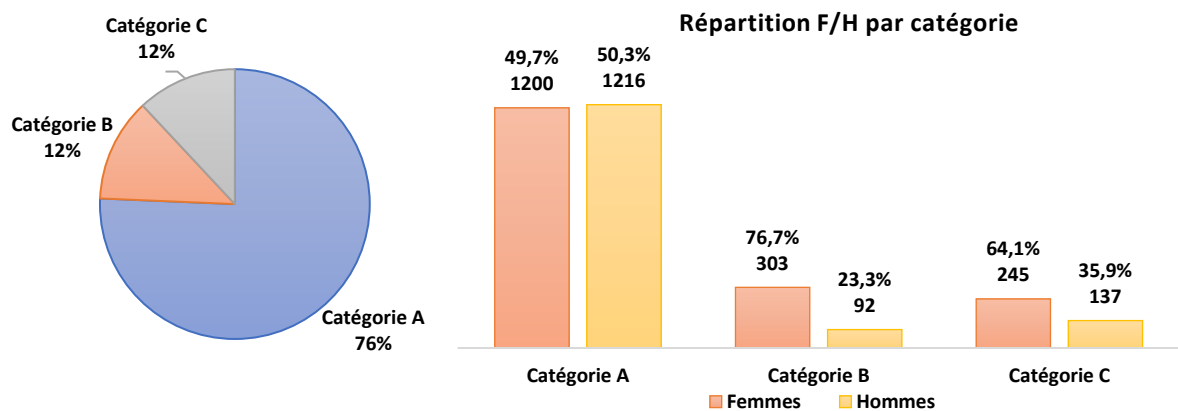
Evolution de la répartition par genre et par population (2023-2025) :



La proportion des femmes grandit au au sein des différentes populations.

Effectifs physiques par catégorie et par statut

2025	Femmes		Hommes		Total
	Fonctionnaires	Contractuels	Fonctionnaires	Contractuels	
Catégorie A	701	499	736	480	2416
Catégorie B	159	144	54	38	395
Catégorie C	136	109	72	65	382
Sous-total	996	752	862	583	3193
Apprentis	/	14	/	18	32
Total	996	766	862	601	3225



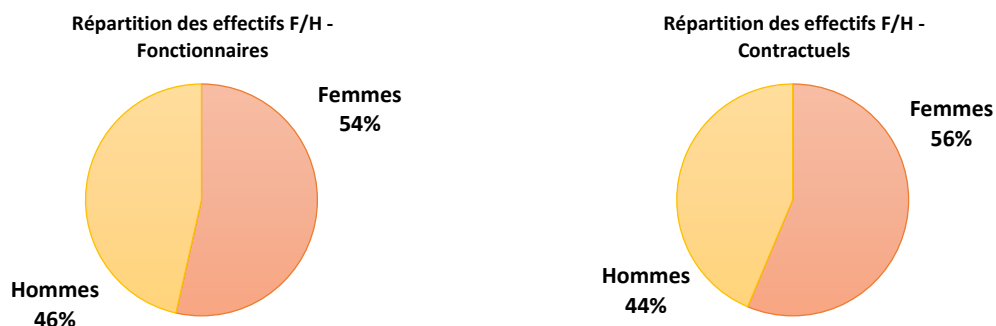
*Chiffres ne comprenant pas les apprentis

Au 31 décembre 2025, 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 %.

Les femmes sont majoritaires au global, mais sur représentées en catégorie B et C.

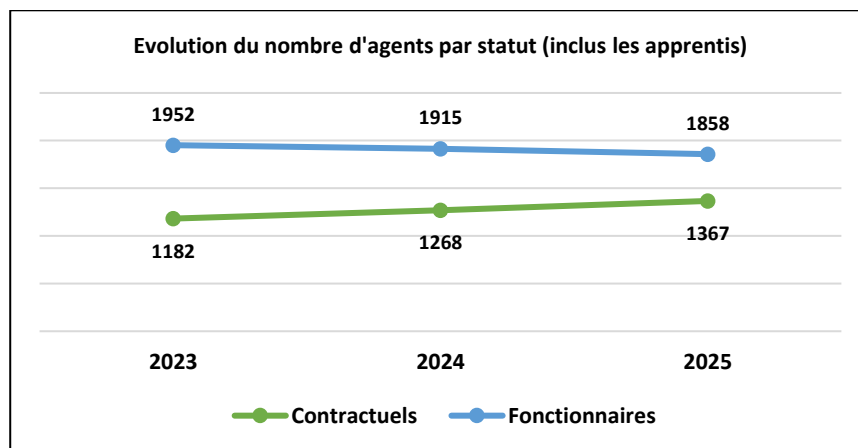
Les effectifs d'apprentis (32 au 31/12/) restent stables, leur nombre étant défini en campagne d'emplois à 30 hors grands projets et contrat de recherche.

Répartition des effectifs par genre et statut



La proportion de femmes est plus élevée chez les contractuels que chez mes fonctionnaires (+2points) contractuels.

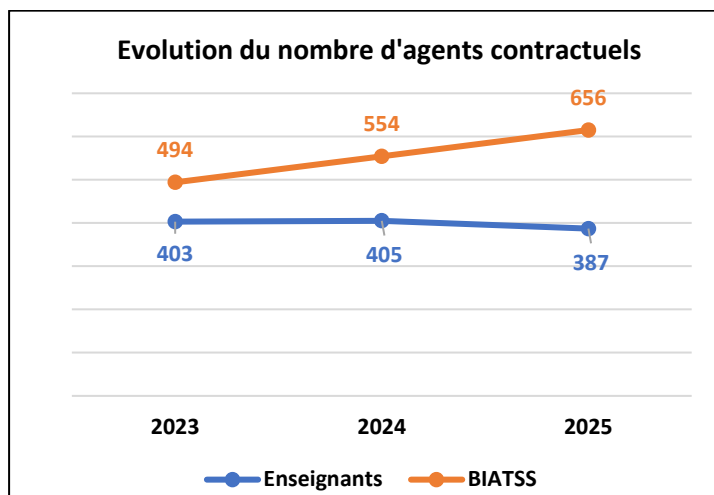
Evolution du nombre d'agents par statut



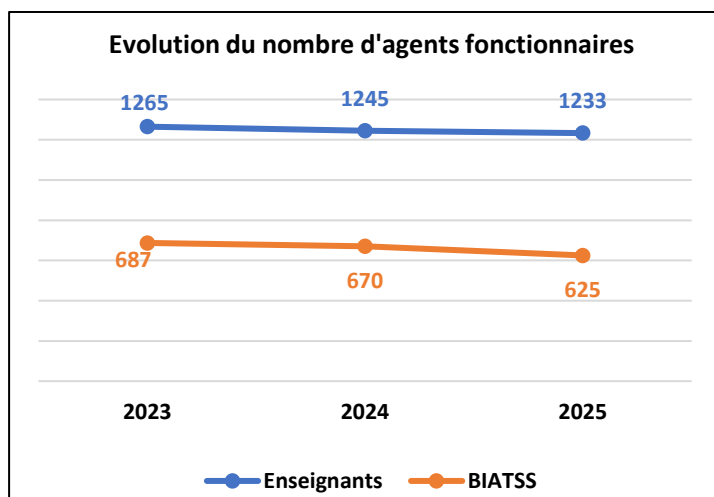
Entre 2023 et 2025, le nombre de contractuels progresse, passant de 1 268 agents à 1 367. En parallèle, le nombre de fonctionnaires diminue.

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 financés sur les ressources de l'UPEC et sont donc pourvus par des recrutements de contractuels.

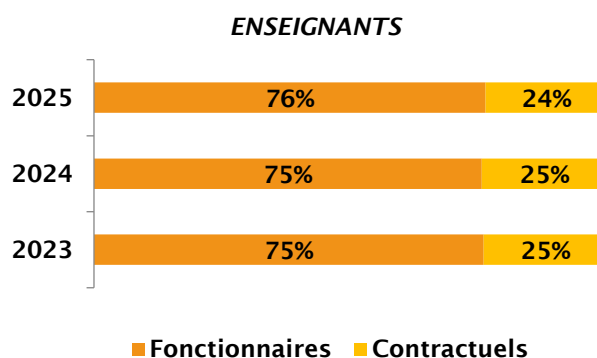
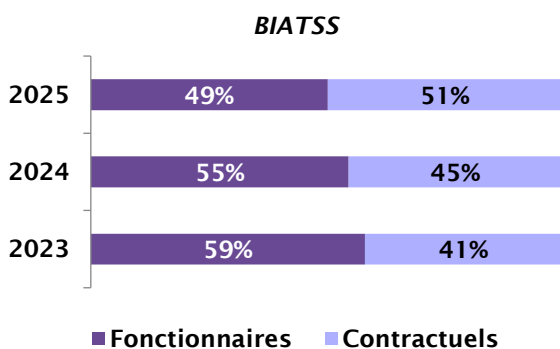
Evolution du nombre d'agents par statut et par population



- ✓ Chez les BIATSS, le nombre de contractuels est en hausse : +18 %, 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 nombre 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 plus marquée chez les BIATSS. Malgré l'ouverture de concours certains restent infructueux.

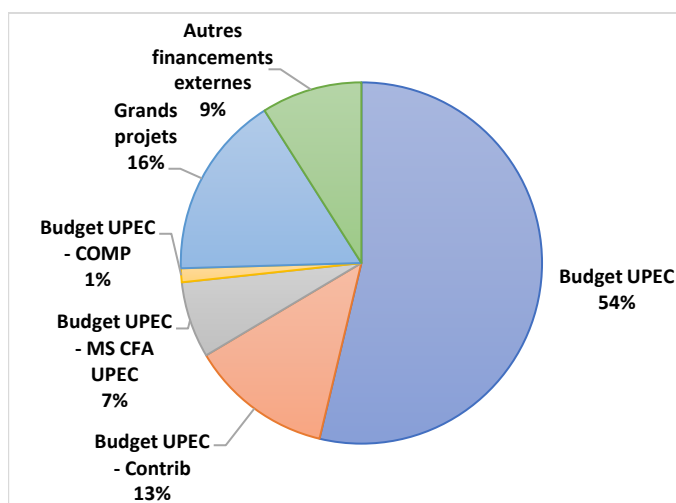


Proportion fonctionnaires/contractuels par plafond

Nombre d'agents par plafond	Population	Contractuels	Fonctionnaires	Total
Plafond 1	BIATSS	296	625	921
	Contractuels doctorant	81		81
	Contractuels recherche	1		1
	Enseignant	351	1233	1584
Sous-Total		729	1858	2587
Plafond 2	BIATSS	360	0	360
	Contractuels doctorant	138		138
	Contractuels recherche	72		72
	Enseignant	36		36
Sous-Total		606	0	606
TOTAL		1335	1858	3193

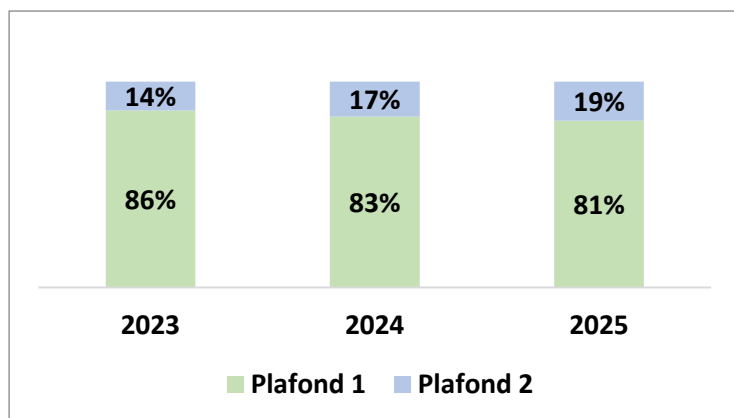
Les emplois financés BIATSS - Plafond 2

Financements 2025	Nombre d'agents - BIATSS
Budget UPEC	170
Budget UPEC - Contrib	41
Budget UPEC - MS CFA UPEC	22
Budget UPEC - COMP	4
Total Budget UPEC	237
Grands Projets	53
Autres financements externes	70
Total	360

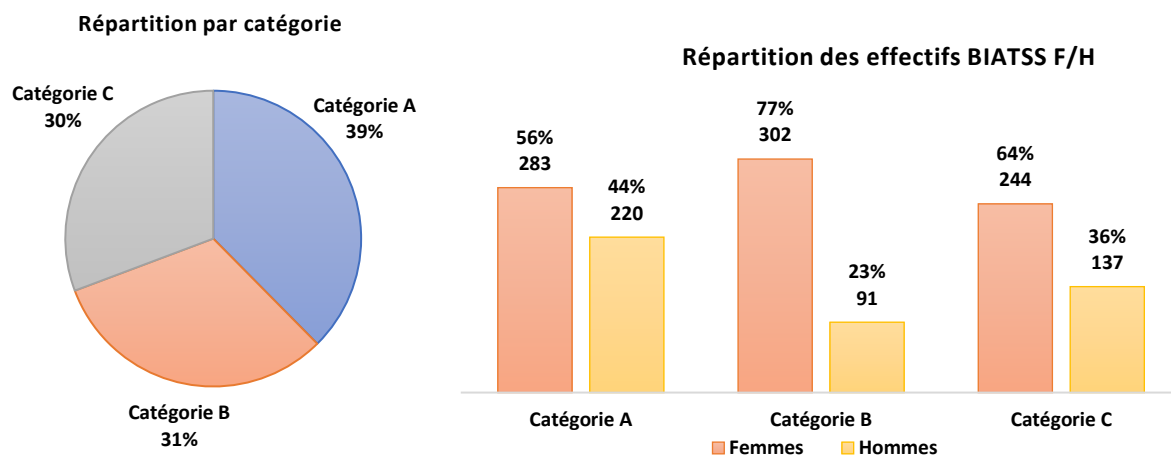


Les emplois financés sur le plafond 2 sont ceux relevant des Ressources Propres de l'UPEC. Ils peuvent être financés sur le budget de l'établissement (budget central, contribution, CFA UPEC) ou bien peuvent faire l'objet d'une convention ou d'un financement externe pour un projet spécifique (Grands projets).

Répartition des ETPT par plafonds (2023-2025) :



Focus BIATSS : Répartition des effectifs par catégorie

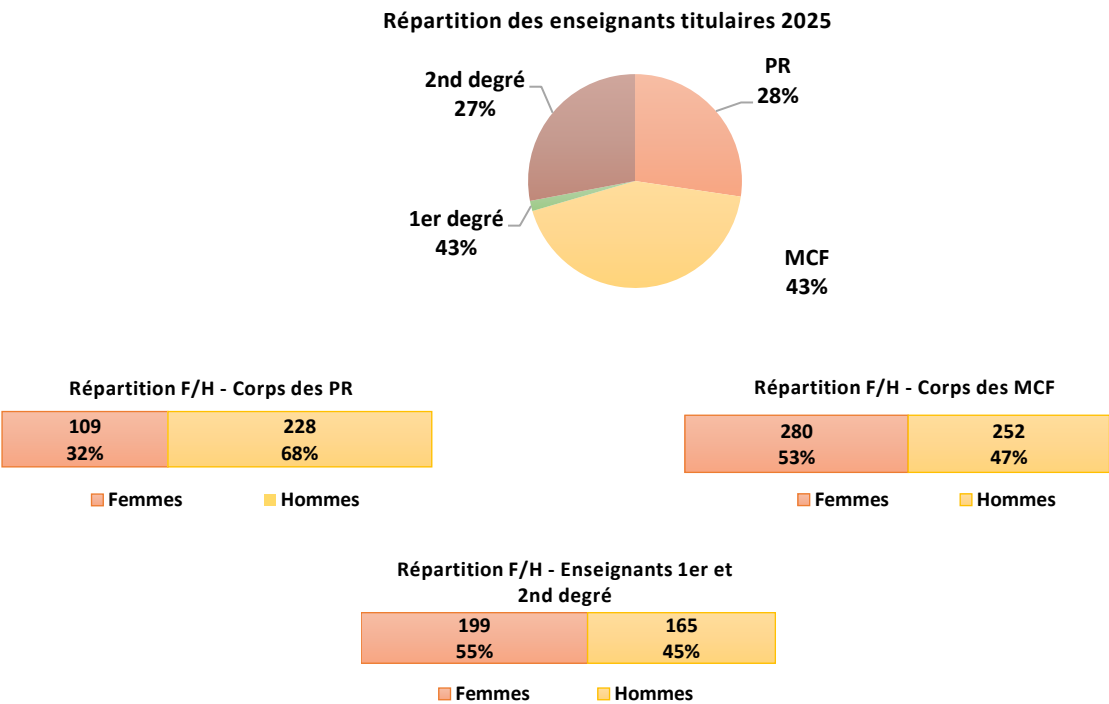


La répartition des agents BIATSS par catégorie est équilibrée, avec une légère prédominance de la catégorie A, qui regroupe 38 % des effectifs, en légère progression (+1% pour les A).

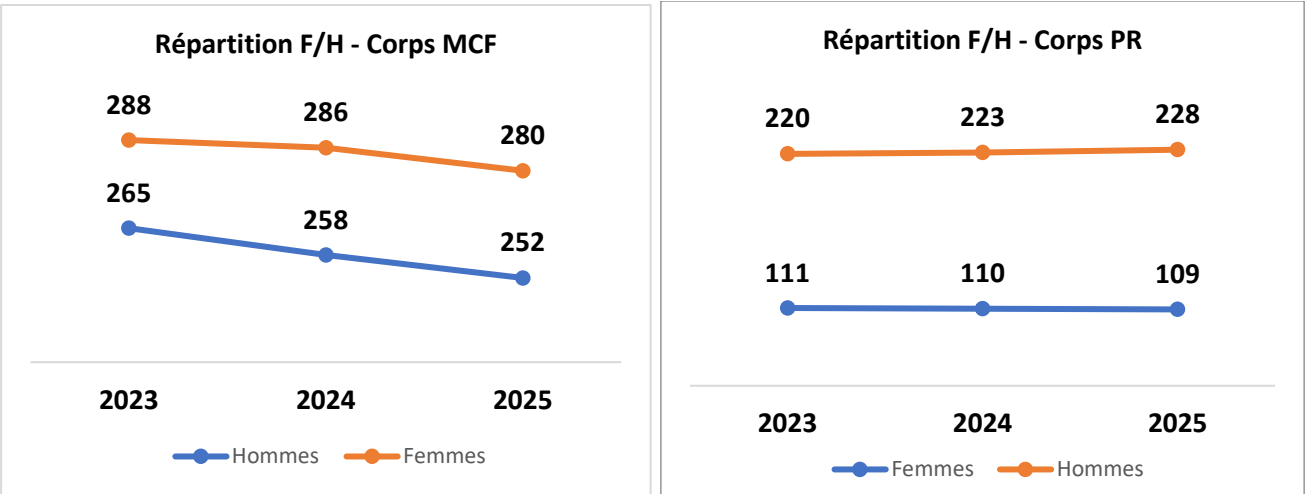
Les femmes sont plus représentées que les hommes avec près des 2/3 des effectifs. Cela est particulièrement marquée dans les catégories B et C, où les femmes représentent respectivement 73 % et 65 % des agents.

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

Répartition des effectifs enseignants et enseignants-chercheurs titulaires par corps et par genre (2025)



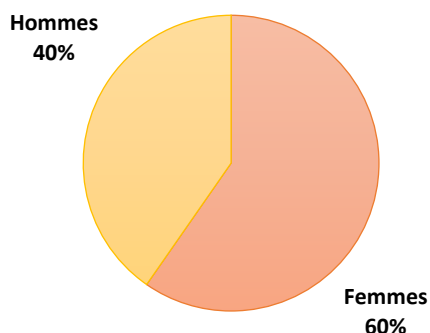
Evolution du nombre d'enseignants titulaires par corps et par sexe (2023-2025) :



La proportion des femmes diminue en fonction de la hiérarchie des corps : elles sont sous représentées chez les professeurs d'universités (32%) et majoritaire chez les maitres de conférences (53%) et enseignants du 1^{er} et 2nd degré (55%).

Focus : Les agents en CDI

Part F/H des agents en CDI (2025)

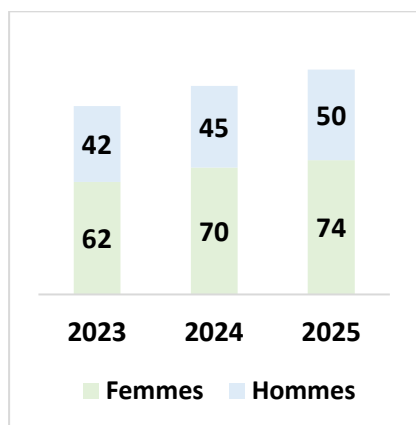


Au 31/12/2025, l'UPEC compte dans ses effectifs 124 agents en CDI. C'est 20 de plus qu'en 2024, mais en conservant une proportion de 9% de CDI parmi les effectifs de contractuels. Ils représentent 3,9% de l'ensemble des effectifs.

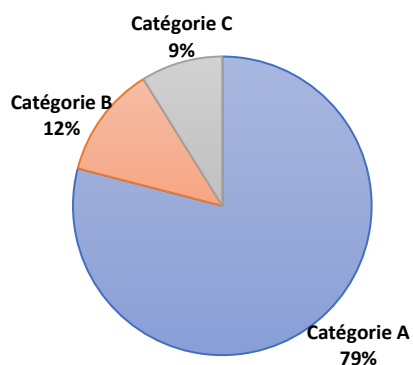
Le recours aux CDI se concentre sur les fonctions administratives et il traduit la volonté de l'établissement de fidélisation d'un plus grand nombre d'agents sur le long terme.

Parmi les agents en CDI, 60% d'entre eux sont des femmes (70 agents).

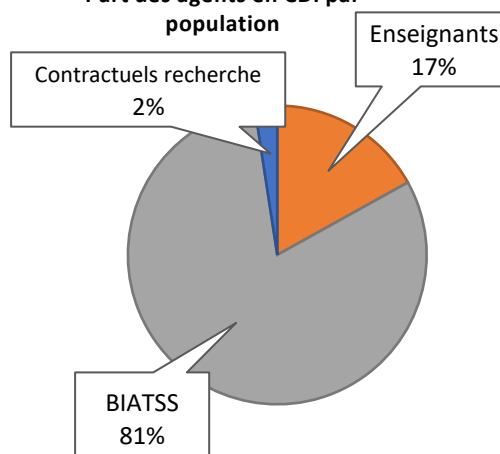
Evolution de la répartition F/H d'agents en CDI (2023-2025)



Part des agent en CDI par catégorie



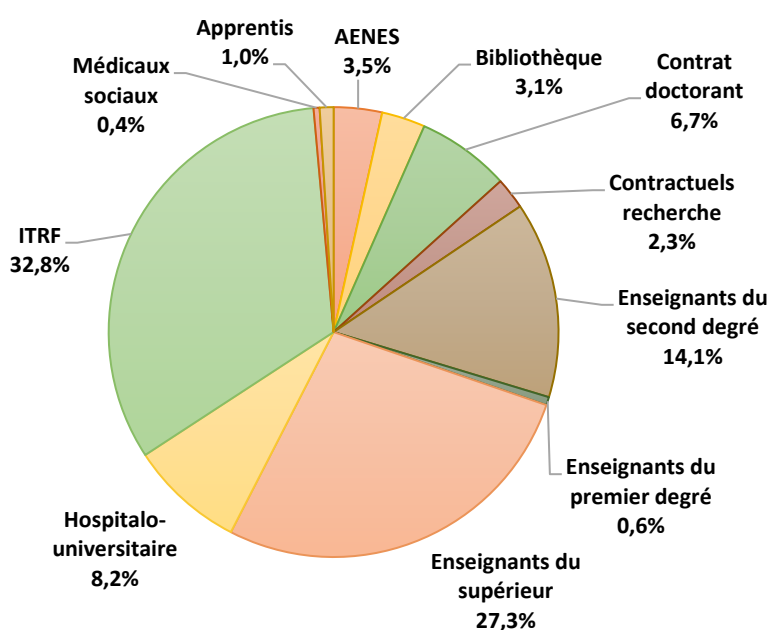
Part des agents en CDI par population



Corps, filières et disciplines

Effectifs physiques par filière et par genre

FILIERE	Femmes	Hommes	TOTAL
AENES	96	16	112
Bibliothèque	76	25	101
Contrat doctorant	109	110	219
Contractuels recherche	45	28	73
Enseignants du second degré	244	211	455
Enseignants du premier degré	12	7	19
Enseignants du supérieur	416	464	880
Hospitalo-universitaire	90	176	266
ITRF	627	386	1013
Post-doctorants	21	20	41
Médicaux sociaux	12	2	14
Sous-total	1748	1445	3193
Apprentis	14	18	32
TOTAL	1762	1463	3225



Au 31/12/2025, la filière la plus représentée du côté des BIATSS est la filière ITRF, qui compte pour 32,8% des effectifs globaux. Concernant la population enseignante, les enseignants du supérieur sont les plus représentés et représentent 27,3 % des effectifs globaux, suivis des enseignants du second degré avec 14,7%.

Effectifs physiques 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
Agent comptable	/	/	0
Assistant de service social	1	/	1
Assistant Ingénieur de Recherche de Formation	58	54	112
Attaché d'Administration de l'Etat	9	1	10
Bibliothécaire	10	3	13
Chargé de recherche	1		1
Conservateur	4	3	7
DGS (Directeur Général des Services)	1	/	1
Infirmier de l'éducation nationale (nouvelle classification)	3	/	3
Ingénieur de Recherche	50	43	93
Ingénieur d'Etudes	142	114	256
Médecin de l'éducation Nationale	3	1	4
Psychologue de l'éducation nationale	4	1	5
Sous-total Catégorie A	286	221	507
Catégorie B			
Bibliothécaire Assistant Spécialisée	29	4	33
Infirmier de l'éducation nationale (ancienne classification)	1	/	1
Secrétaire Administratif de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur (SAENES)	47	6	53
Technicien de Recherche et de Formation	225	81	306
Sous-total Catégorie B	302	91	393
Catégorie C			
Adjoint Administratif de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur (AAENES)	39	6	45
Adjoint Technique de Recherche et de Formation (ATRF)	172	114	286
Adjoint Technique des Etablissements d'Enseignement	/	2	2
Magasinier des Bibliothèques	33	15	48
Sous-total Catégorie C	244	137	381
Total BIATSS	832	449	1281

Les femmes représentent 65% des effectifs BIATSS de l'UPEC, soit une part plus élevée par rapport à l'effectif global (55%).

Dans chaque catégorie, les femmes sont majoritaires, particulièrement en catégorie B et en catégorie C.

Effectifs physiques 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)	265	239	504
Professeur agrégé (PRAG)	93	74	167
Professeur certifié (PRCE)	84	65	149
Professeur d'Education Physique et Sportive (EPS)	3	11	14
Professeur des écoles	12	7	19
Professeur des lycées professionnels	6	7	13
Professeur des Universités (PR)	83	132	215
Sous-total – Personnels Enseignants/Enseignants-Chercheurs	547	536	1083
Personnels hospitalo-universitaire (HU)			
Maître(sse) de conférences – Praticien(ne) hospitalier	15	13	28
Professeur des Universités – Médecine générale	2	2	4
Professeur des Universités – Praticien(ne) Hospitalier (PU-PH)	24	94	118
Sous-total – Personnels hospitalo-universitaire (HU)	41	109	150
Total ENSEIGNANTS	588	645	1233

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 27,3% de l'effectif, soit près de 2% de plus qu'en 2024.

Les femmes sont près de 55% parmi les enseignants du 1^{er} et 2nd degré et 48% chez les Enseignants - chercheurs.

Parmi ces derniers on note également un déséquilibre entre les MCF avec près de 53% de femmes, proportion stable par rapport à 2024, et chez les PR avec 38,6% de femmes, en diminution de 1,5% par rapport à l'an dernier.

Répartition des enseignants titulaires (MCF/PR) par section CNU

Section CNU	Domaine disciplinaire	FEMMES	HOMMES	TOTAL	%
Astronomie, astrophysique	Sciences	1	3	4	0,56%
Biochimie et biologie moléculaire	Sciences	13	11	24	3,35%
Biologie cellulaire	Sciences	6	8	14	1,95%
Biologie des organismes	Sciences	2	1	3	0,42%
Biologie des populations et écologie	Sciences	5	6	11	1,53%
Chimie des matériaux	Sciences	9	9	18	2,51%
Chimie organique, minérale, industrielle	Sciences	2	7	9	1,26%

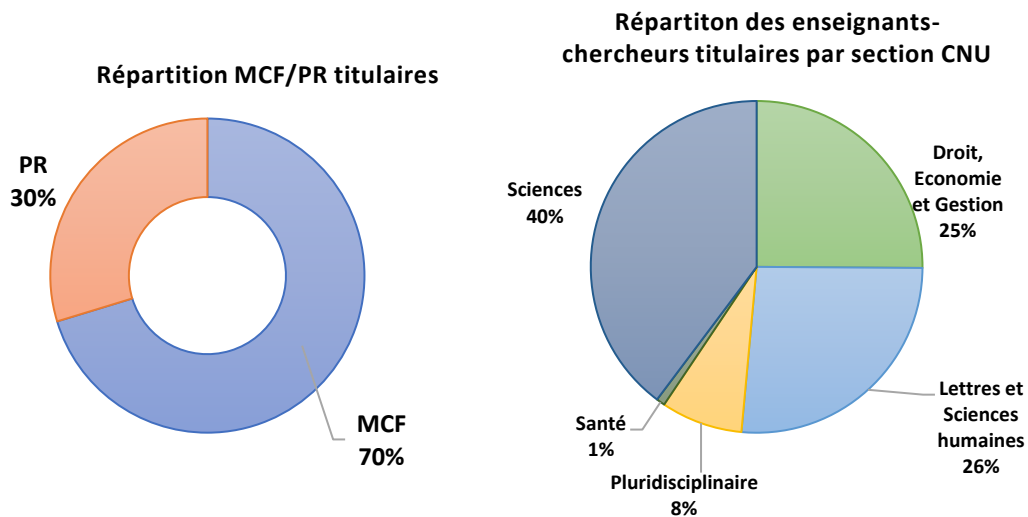
Chimie théorique, physique, analytique	Sciences	5	2	7	0,84%
Energétique, génie des procédés	Sciences	5	13	18	2,51%
Enveloppe fluide du système Terre et autres planètes	Sciences	4	5	9	1,26%
Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	Sciences	1	6	7	0,98%
Génie informatique, automatique et traitement du signal	Sciences	9	23	32	4,46%
Informatique	Sciences	8	28	36	5,02%
Mathématiques	Sciences	3	5	8	1,12%
Mathématiques appliquées et applications mathématiques	Sciences	12	18	30	4,18%
Mécanique, génie mécanique, génie civil	Sciences	6	11	17	2,37%
Milieux denses et matériaux	Sciences	3	8	11	1,53%
Milieux dilués et optique	Sciences	1	1	2	0,28%
Neurosciences	Sciences	2	/	2	0,28%
Physiologie	Sciences	8	8	16	2,23%
Structure et évolution de la Terre et des autres planètes	Sciences	3	4	7	0,98%
Terre solide : géodynamique enveloppes supérieures	Sciences	1	/	1	0,14%
Sous-total		109	177	286	39,75%

Section CNU	Domaine disciplinaire	FEMMES	HOMMES	TOTAL	%
Sciences de la rééducation et de la réadaptation	Santé	2	1	3	0,42%
Sciences biologiques, fondamentales et cliniques	Santé	1	/	1	0,14%
Sciences du médicament et des autres produits santé	Santé	1	1	2	0,28%
Sous-total		4	2	6	0,84%

Section CNU	Domaine disciplinaire	FEMMES	HOMMES	TOTAL	%
Epistémologie, Histoire des sciences et des techniques	Pluridisciplinaire	1	1	2	0,28%
Sciences et techniques des activités physiques et sportives	Pluridisciplinaire	4	10	14	1,95%
Sciences de l'éducation et de la formation	Pluridisciplinaire	18	13	31	4,32%
Sciences de l'information et de la communication	Pluridisciplinaire	6	4	10	1,39%
Sous-total		29	28	57	7,95%

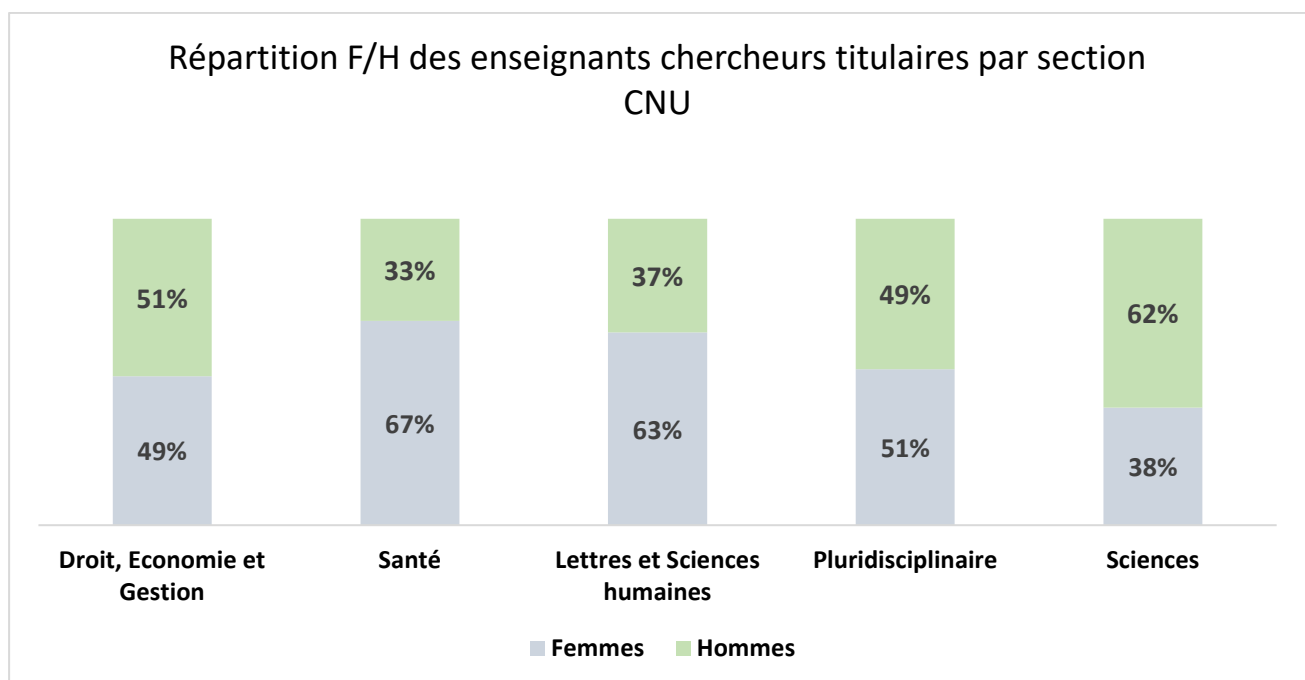
Section CNU	Domaine disciplinaire	FEMMES	HOMMES	TOTAL	%
Droit privé et sciences criminelles	Droit, économie et gestion	16	22	38	5,16%
Droit public	Droit, économie et gestion	15	13	28	3,91%
Histoire du droit et des institutions	Droit, économie et gestion	2	4	6	0,84%
Science politique	Droit, économie et gestion	3	2	5	0,70%
Sciences de gestion et du management	Droit, économie et gestion	35	33	68	9,48%
Sciences économiques	Droit, économie et gestion	16	20	36	5,02%
Sous-total		87	94	181	25,10%

Section CNU	Domaine disciplinaire	FEMMES	HOMMES	TOTAL	%
Aménagement de l'espace, Urbanisme	Lettres et sciences humaines	10	11	21	2,93%
Architecture, Arts appliqués/ Plastiques/ Spectacle	Lettres et sciences humaines	2	/	2	0,28%
Etudes anglophones	Lettres et sciences humaines	23	5	28	3,91%
Etudes germaniques et scandinaves	Lettres et sciences humaines	4	2	6	0,84%
Etudes romanes	Lettres et sciences humaines	10	6	16	2,23%
Géographie physique, humaine, économique et régionale	Lettres et sciences humaines	13	8	21	2,93%
Histoire et civilisations : histoire des mondes modernes, histoire du monde contemporain, de l'art, de la musique	Lettres et sciences humaines	5	9	14	1,95%
Histoire, civilisation, archéologie et art des mondes anciens	Lettres et sciences humaines	6	3	9	1,26%
Langue et littérature française	Lettres et sciences humaines	8	5	13	1,81%
Langues et littératures anciennes	Lettres et sciences humaines	2	1	3	0,42%
Langues et littératures arabes, chinoises, japonaises, hébraïques, et d'autres domaines linguistiques	Lettres et sciences humaines	1	/	1	0,14%
Littératures comparées	Lettres et sciences humaines	2	/	2	0,28%
Philosophie	Lettres et sciences humaines	4	6	10	1,39%
Psychologie et ergonomie	Lettres et sciences humaines	6	4	10	1,39%
Sciences du langage : linguistique et phonétique	Lettres et sciences humaines	9	2	11	1,53%
Sociologie, démographie	Lettres et sciences humaines	14	8	22	3,07%
Sous-total		119	70	189	26,36%
TOTAL		348	371	719	100%



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.

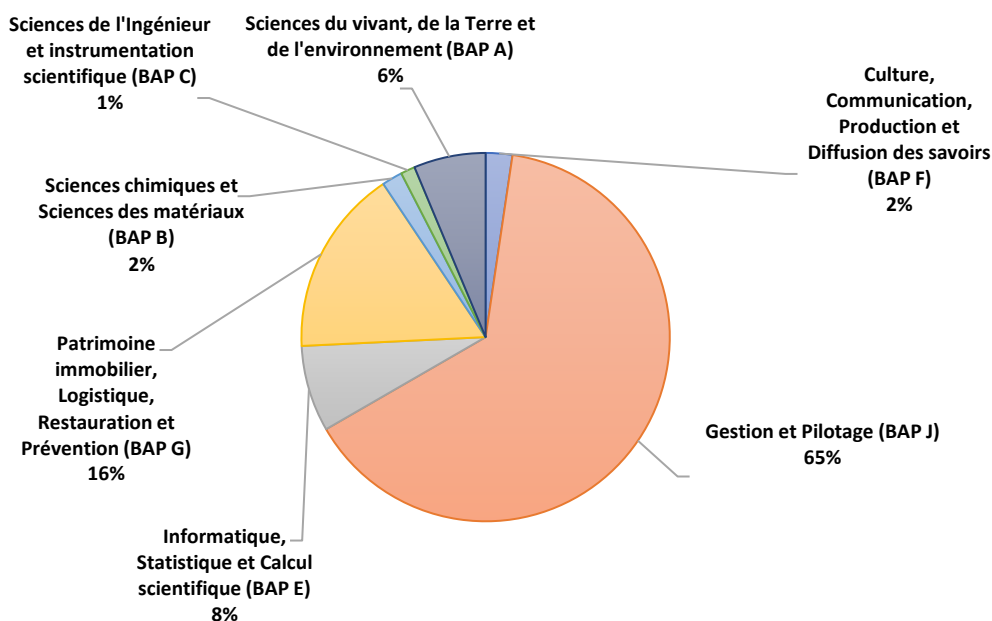
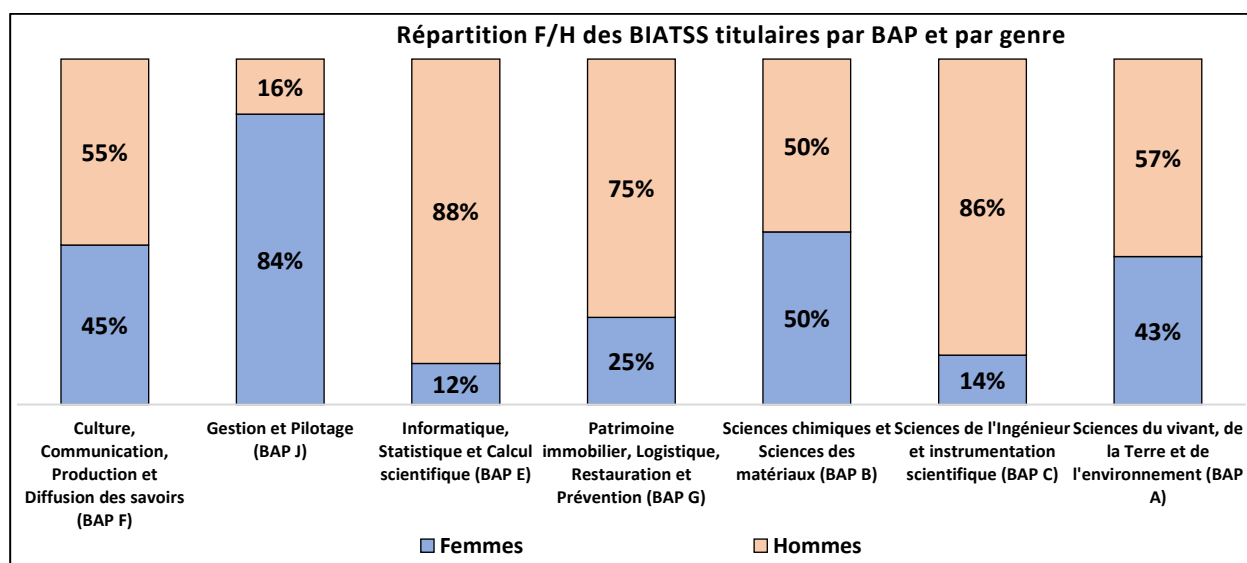
Les hommes restent surreprésentés dans les domaines scientifiques, tandis que les femmes le sont dans les domaines littéraires et linguistiques.



Répartition des BIATSS (titulaires) par BAP (Branche d'Activité Professionnelle)

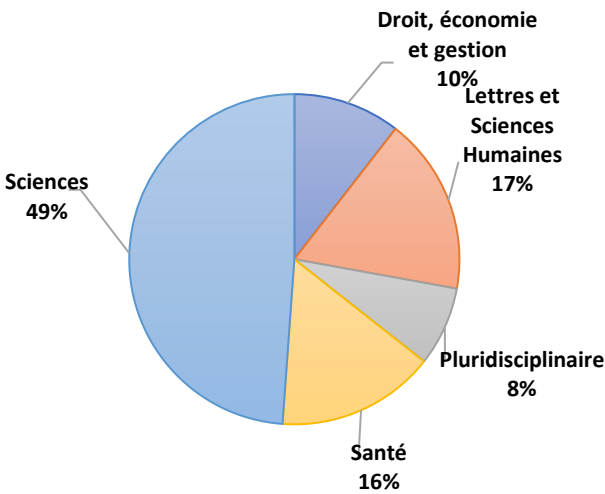
BAP	Femmes	Hommes	Total
Culture, Communication, Production et Diffusion des savoirs (BAP F)	5	6	11
Gestion et Pilotage (BAP J)	301	57	358
Informatique, Statistique et Calcul scientifique (BAP E)	5	37	42
Patrimoine immobilier, Logistique, Restauration et Prévention (BAP G)	23	68	91
Sciences chimiques et Sciences des matériaux (BAP B)	5	5	10
Sciences de l'Ingénieur et instrumentation scientifique (BAP C)	1	6	7
Sciences du vivant, de la Terre et de l'environnement (BAP A)	15	20	35
Total	355	199	554

*Personnel BIATSS titulaires sans les agents des bibliothèques



Répartition des contractuels doctorants par spécialité

Par spécialité	Femmes	Hommes	Total
Droit, économie et gestion	6	17	23
Lettres et Sciences Humaines	21	17	38
Pluridisciplinaire	11	6	17
Santé	20	14	34
Sciences	51	56	107
Total	109	110	219

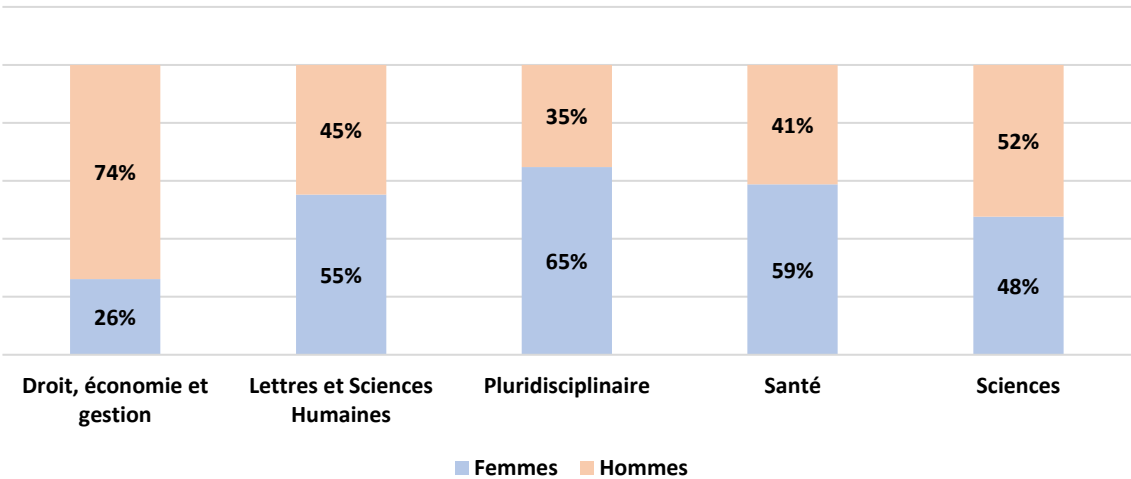


Au 31/12/2025, les doctorants contractuels sont majoritaires en Sciences, soit 49% du total. Cette proportion des doctorants en science diminue de 6 points par rapport à 2024.

Les femmes représentent 49,7% des doctorants contractuels à l'UPEC, soit une diminution de 3 points.

Cette proportion varie sensiblement selon les spécialités.

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



Affectation des agents

Répartition des effectifs par structure

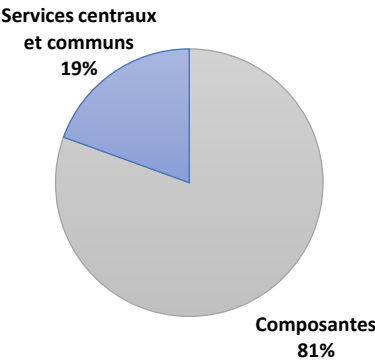
Affectation		2025				
Nombre agents par population	Enseignants	BIATSS	Contractuels recherche	Contractuels doctorant	Apprentis	Total
Total	1620	1281	73	219	32	3225
Composantes						
EPISEN	16	8				24
IAE Paris-Est	64	26	1	5		96
IEP Fontainebleau	16	10			1	27
INSPE	248	103	4	6	1	362
IUT Créteil Vitry	138	52	6	14	4	214
IUT Sénart Fontainebleau	152	66			2	220
OSU-EFLUVE		6	1			7
UFR AEI	71	29		7		107
UFR de droit	96	28		10		134
UFR de Santé	303	161	47	63	1	575
UFR de Sciences économique et gestion (FSEG)	44	17	1	4		66
UFR de Sciences et technologies (FST)	180	86	10	60	3	339
SESS-STAPS	99	33	1	4		137
UFR LLSH	167	38		39		244
Ecole d'Urbanisme de Paris	26	12	1	6		45
Ecole internationale d'Etudes Politiques						0
COMUE						0
Sous-total - Composantes	1620	675	72	218	12	2597
Services centraux et communs						
Agence Comptable		32			2	34
Centre d'Innovation et de Développement Pédagogique (CIDP)		10				10
Direction de la Communication (DIRCOM)		9			1	10
Direction de la Formation Professionnelle (DIFPRO)		44			2	46
Direction de la Recherche et de la Valorisation (DRV)		36	1	1		38
Direction de la transformation (DT)		35			2	37
Direction des affaires financières (DAF)		27			3	30
Direction des affaires juridiques et générales (DAJG)		5				5
Direction des études et de la Vie étudiante (DEVE)		67			2	69
Direction des relations internationales (DRI)		14				14
Direction des Ressources Humaines (DRH)		56			1	57
Direction des systèmes d'information (DSI)		55			3	58
Direction du Patrimoine et du développement durable (DPDD)		59				59
Direction générale des services (DGS) / Présidence		19			4	23
Service commun de la documentation (SCD)		108				108
Service de santé universitaire (SSU)		19				19
Service d'Hygiène et Sécurité (H&S)		6				6

Service vie des personnels (SVP)		5				5
Sous-total - Services centraux et communs	0	606	1	1	20	628

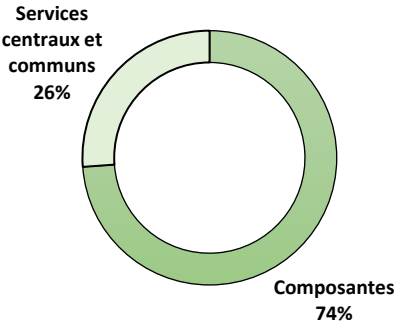
Répartition des effectifs globaux par type de structure et statut

Répartition par Statut	2023			2024			2025		
	Contractuels	Fonctionnaires	Total	Contractuels	Fonctionnaires	Total	Contractuels	Fonctionnaires	Total
Composantes	920	1651	2570	971	1617	2588	1010	1587	2597
Services centraux et communs	262	300	563	295	297	592	357	271	628
Autres (COMUE)		1	1		1	1			0
Total	1182	1952	3134	1266	1915	3181	1367	1858	3225

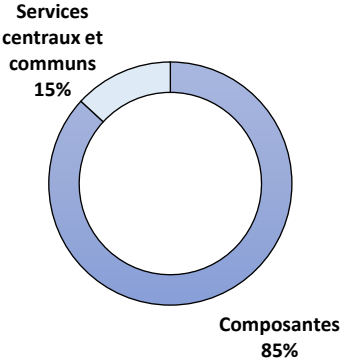
Répartition des effectifs par type de struture



Répartiton des **contractuels** par type de structure



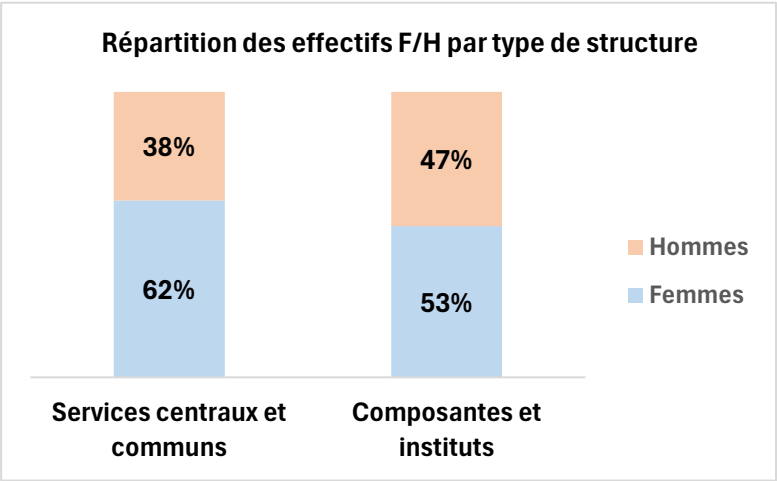
Répartiton des **fonctionnaires** par type de structure



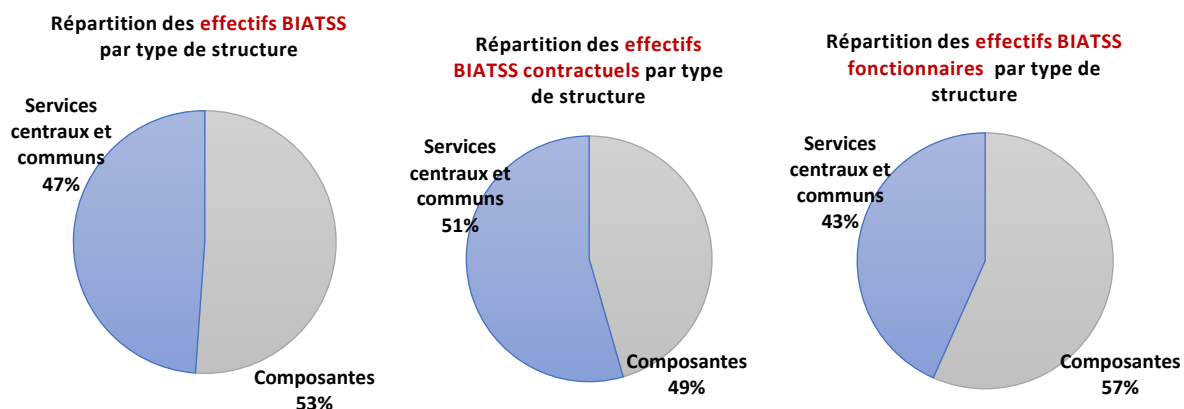
L'effectif global des composantes progresse faiblement +18 en 2023/2024 et + 9 en 2024/2025.

Les services centraux et communs enregistrent également une progression des effectifs, +36 agents

Répartition des effectifs par type de structure et par genre



FOCUS BIATSS : Répartition des effectifs par type de structure

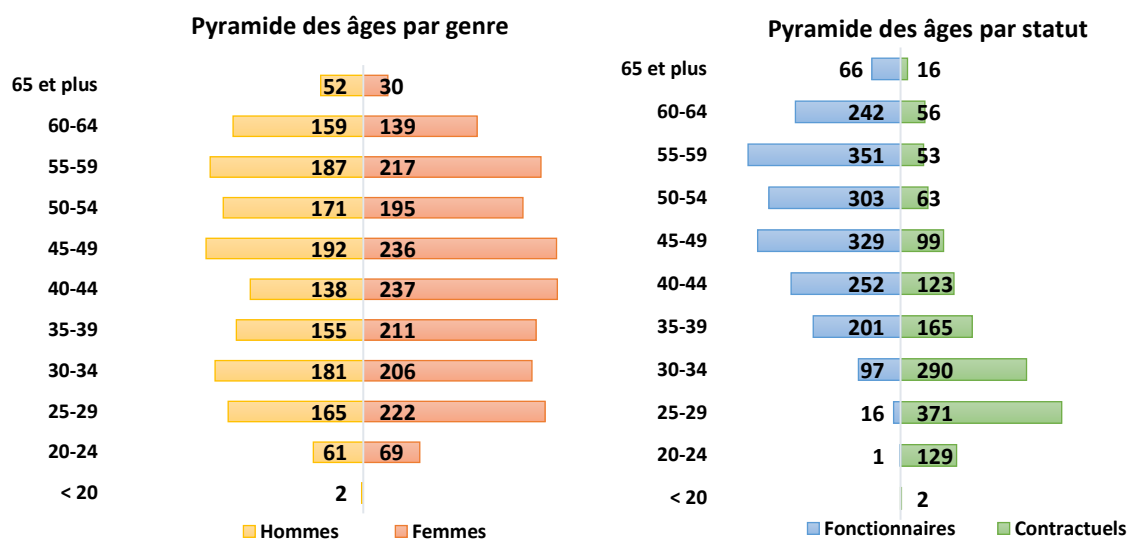


Au sein de l'université, les agents BIATSS sont majoritairement affectés dans les composantes (53%) et il y a une proportion quasi identique des BIATSS contractuels entre les services centraux et les composantes respectivement 51% et 49%.

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	/	/	2	/	2	0,06%
20 - 24	68	1	61	/	130	4,03%
25 - 29	207	15	164	1	387	12,00%
30 - 34	153	53	137	44	387	12,00%
35 - 39	95	116	70	85	366	11,35%
40 - 44	81	156	42	96	375	11,63%
45 - 49	64	172	35	157	428	13,27%
50 - 54	33	162	30	141	366	11,35%
55 - 59	33	184	20	167	404	12,53%
60 - 64	25	114	31	128	298	9,24%
65 ans et plus	7	23	9	43	82	2,54%
Total	766	996	601	862	3225	



La pyramide des âges des effectifs de l’UPEC au 31 décembre 2025 présente **une majorité d’agents âgés de 45 à 59 ans, représentant plus de 37 % 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 le % d’agent de plus de 60 ans progresse de +1 point

L’agent de + de 60 ans est un homme fonctionnaire.

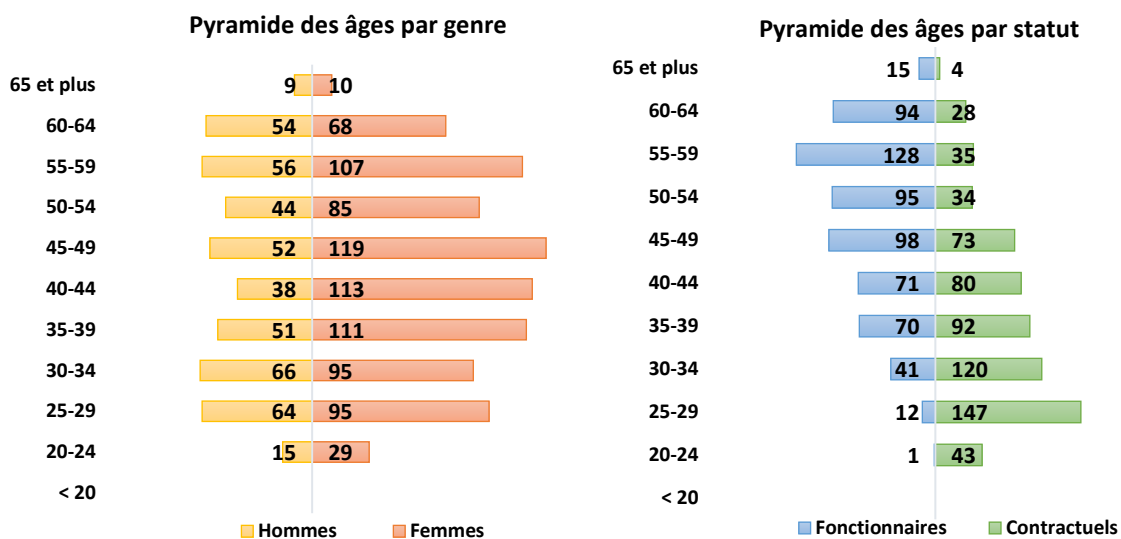
Effectifs physiques par genre, catégorie et tranche d’âge

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	/	/	/	/	/	/	/	/	/
20 - 24	31	33	64	12	6	18	14	7	21
25 - 29	153	134	287	39	11	50	28	20	48
30 - 34	156	148	304	22	15	37	28	17	45
35 - 39	137	130	267	47	8	55	27	17	44
40 - 44	165	121	286	42	4	46	30	13	43
45 - 49	162	168	330	46	10	56	28	14	42
50 - 54	144	154	298	33	10	43	18	7	25
55 - 59	141	158	299	36	15	51	40	14	54
60 - 64	89	123	212	22	12	34	28	24	52
65 ans et plus	22	47	69	4	1	5	4	4	8
Total	1200	1216	2416	303	92	395	245	137	382

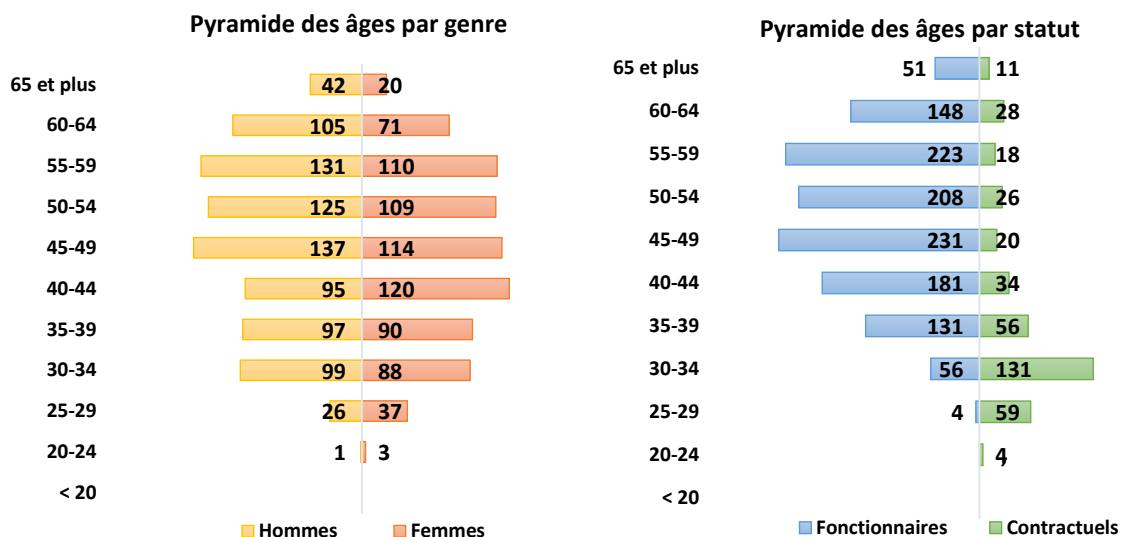
*Chiffres ne comprenant pas les apprentis

Effectifs physiques par population, genre et tranche d'âge

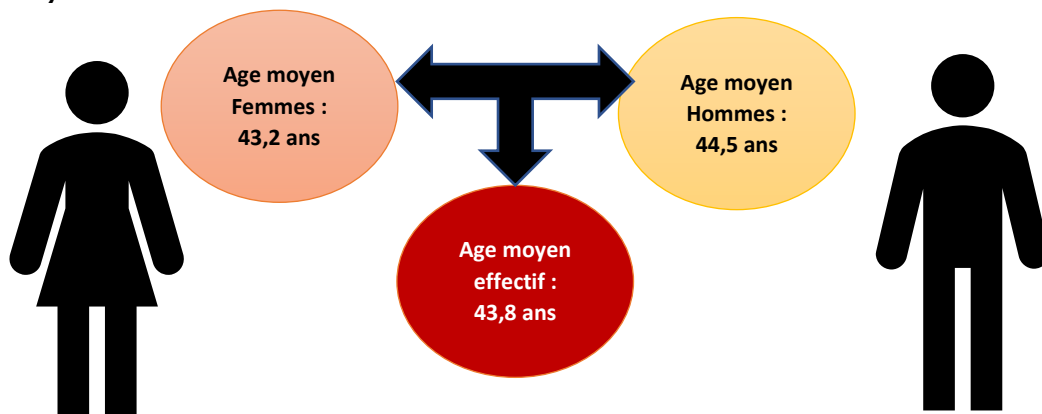
Personnel BIATSS



Personnel enseignant/enseignant-chercheur



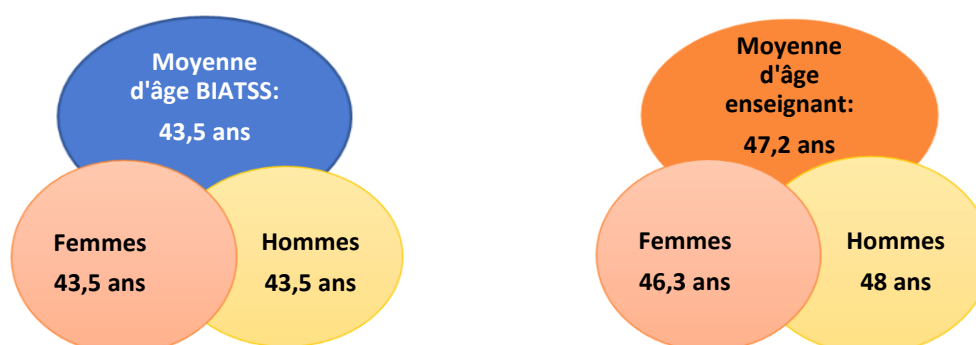
L'âge moyen des effectifs



Age moyen par population	Femmes	Hommes	Age moyen
Enseignants	46,3	48,0	47,2
BIATSS	43,5	43,5	43,5
Contractuels recherche	31,3	32,8	31,9
Contractuels doctorant	27,4	27,5	27,5
Apprentis	22,4	22,0	22,2
Moyenne	43,2	44,5	43,8

L'âge moyen des effectifs de l'UPEC diminue légèrement passant de 44 ans en 2024 à 43,8ans en 2025 :

- L'âge moyen des enseignants augmente légèrement (+0,2 année après +0,4 en 2024)
- À l'inverse, les BIATSS continue de voir diminuer l'âge moyen passant de 44,1 ans en 2024 à 43,5 ans en 2025

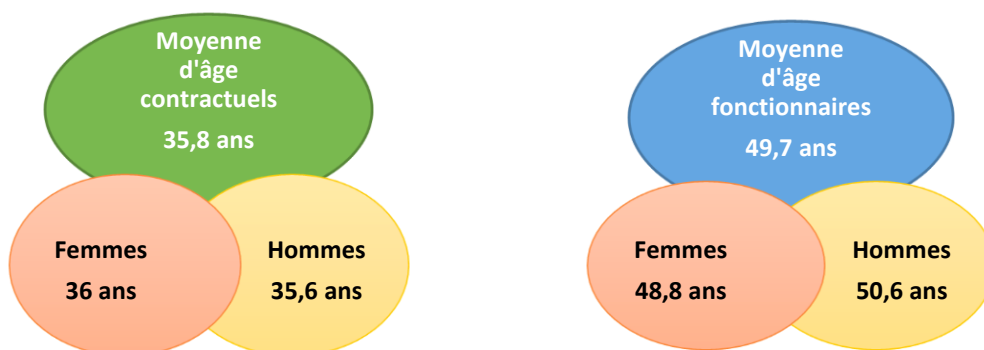


Moyenne d'âge par catégorie

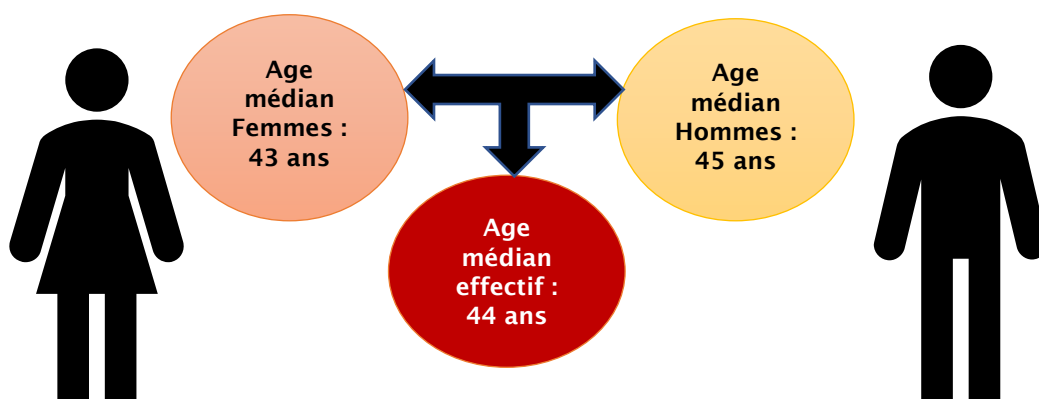
	2024			2025		
Age moyen par catégorie	Femme	Homme	Age moyen	Femme	Homme	Age moyen
Catégorie A	43,6	45	44,3	43,3	45	44,1
Catégorie B	43,7	43	43,5	43,3	43,7	43,4
Catégorie C	45	44,7	44,9	43,9	43,7	43,9

*Chiffres ne comprenant pas les apprentis

Moyenne d'âge par statut et par genre



L'âge médian des effectifs



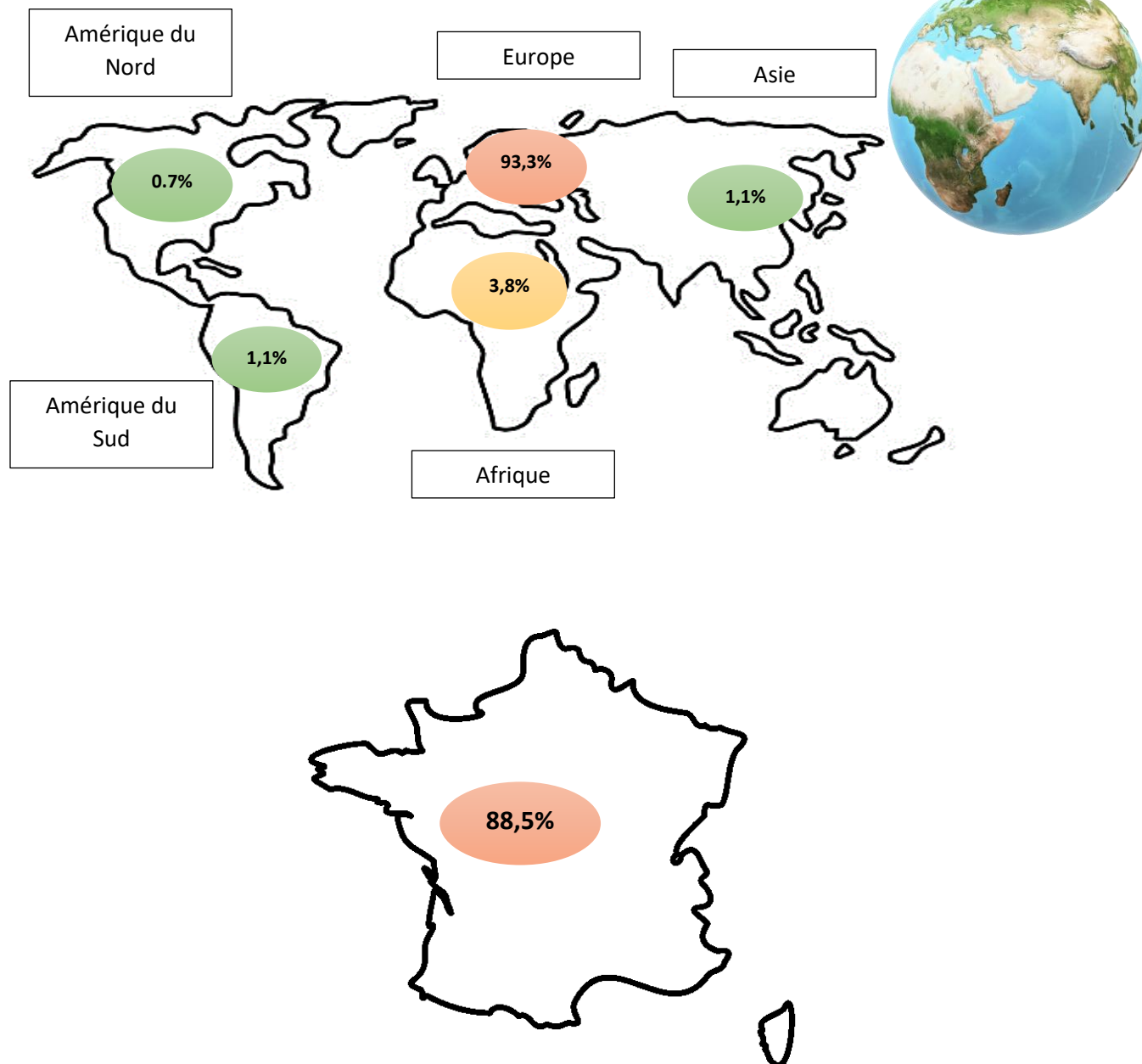
Age médian par population	Femmes	Hommes	Age médian
Enseignants	47	49	48
BIATSS	43	44	43
Contractuels recherche	29	30	29
Contractuels doctorant	26	26	26
Apprentis	22	22	22
Médiane	43	45	44

En 2025, 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 48 ans (47 pour les femmes, 49 pour les hommes), confirmant une population plutôt senior, avec un léger écart selon le genre. Chez les BIATSS, la médiane s'établit à 43 ans pour les femmes et 44 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

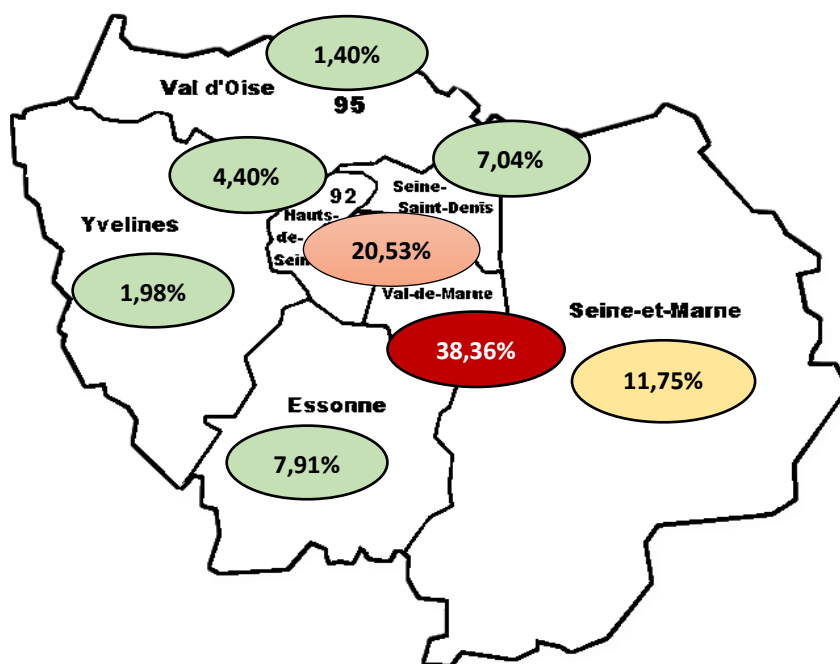
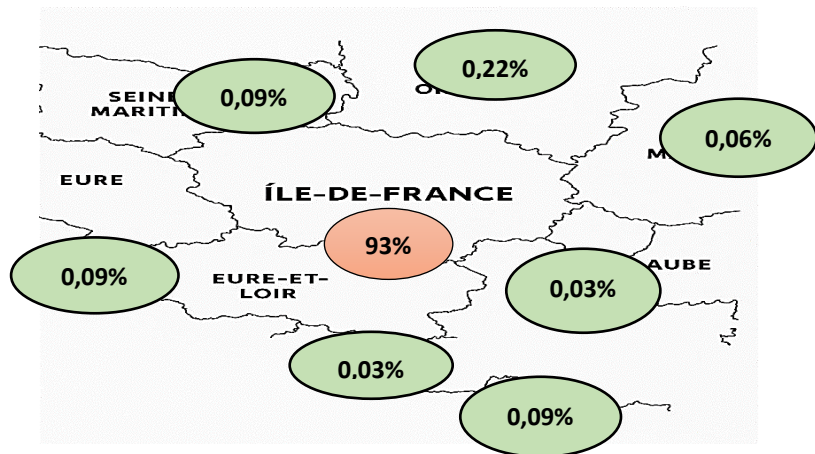


La grande majorité des enseignants chercheurs de l'université sont des ressortissants européens, dont environ 88,5% sont de nationalité française.

Sur l'ensemble de ses effectifs d'enseignants-chercheurs, l'université compte 11,5 % de personnels recrutés à l'international. On constate une diminution des européens au profit des hors Europe confirmant 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)



Située au cœur du Val-de-Marne, l'UPEC est un établissement de poids pour le département, avec **plus de 38 % 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.

93% des agents de l'UPEC résident en Ile-de-France, soit 1 point de moins qu'en 2024, et 7% des agents habitent dans un département hors Ile-de-France. Parmi eux 0,6% des effectifs de l'UPEC agents ont pour résidence un département limitrophe à l'Ile-de-France.

6,4% des agents résident hors île de France et éloignés de cette région.

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.

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

Nombre d'agents bénéficiaires - 2025	Enseignants	BIATSS	TOTAL
Remboursement transport Navigo	584	768	1352
Remboursement transports hors Ile-de-France	102	116	218
Forfait Mobilités Durables (FMD)	125	82	207
Total	811	966	1777

- Le Forfait Mobilités Durables (FMD), versé en 2025 sur la base des déplacements déclarés en 2024, a bénéficié à 6,4% agents. **L'université a ainsi pris en charge 53 500 € 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) : 47 enseignants, enseignants-chercheurs ; 42 BIATSS ; 15 doctorants 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.

- Le montant total pris en charge par l'établissement a été de **0€ pour l'année 2025.**

En 2025, 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 **101,75€** pour la totalité des remboursements transports. Tous les agents publics, qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels, sont éligibles aux différentes prises en charge.

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 et consolide sa politique en faveur de l'inclusion des personnels en situation de handicap. Portée par la **Mission handicap intégrée à la Direction des Ressources Humaines**, cette politique repose sur une approche globale intégrant le recrutement, le maintien dans l'emploi, la formation ainsi que la communication.

L'année 2025 s'inscrit dans la continuité des actions engagées, tout en marquant une intensification de l'accompagnement des agents et une mobilisation accrue autour des enjeux majeurs du handicap au travail. Les actions menées traduisent notre volonté de répondre de manière adaptée aux besoins identifiés, en s'appuyant sur un travail en transversalité et une présence renforcée sur le terrain.

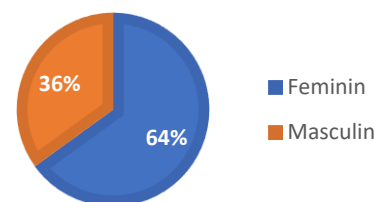
Taux d'emploi des personnes en situation de handicap

Au 31 décembre 2025, l'UPEC emploie 104 agents en situation de handicap déclarés, contre 91 agents en 2024, et 72 agents en 2023. Le taux atteint pour cette année est de 3.88% soit 1.28 points de plus qu'en 2023.

Indicateurs 2024-2025

Au 31/12/2025, l'UPEC emploie 67 femmes et 37 hommes en situation de handicap. Leur moyenne d'âge est de 47 ans comme en 2024.

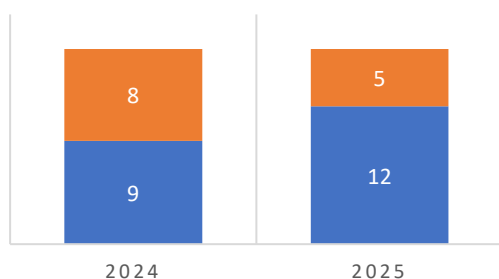
RÉPARTITION F/H DES AGENTS DE L'UPEC EN SITUATION DE HANDICAP



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

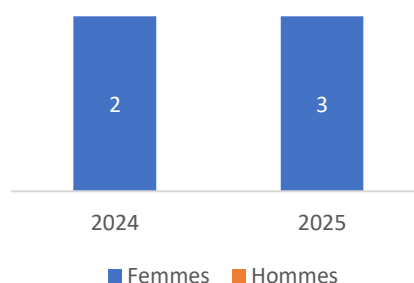
ENSEIGNANTS TITULAIRES

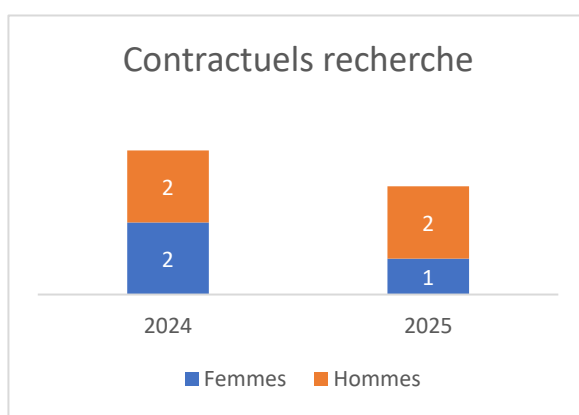
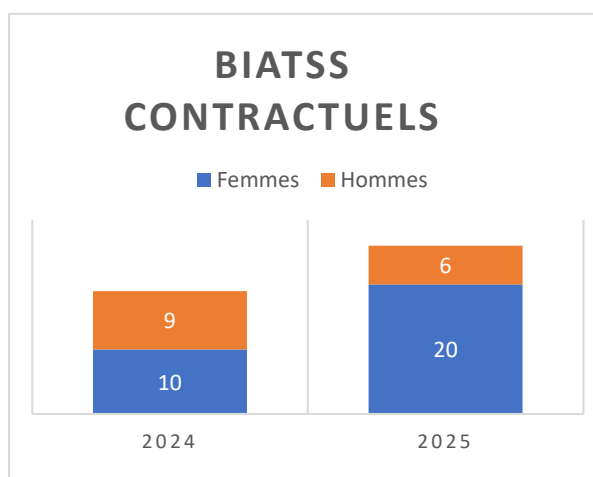
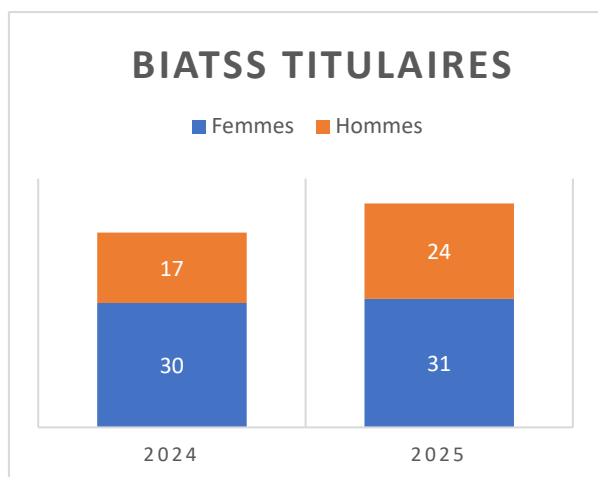
■ Femmes ■ Hommes



Enseignants contractuels

■ Femmes ■ Hommes





POLITIQUE HANDICAP

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

1) RECRUTEMENT

Nous avons été présent à 3 salons de recrutements spécifiques aux candidats en situation de handicap. Un vivier de 61 CV a été récolté.

Nous poursuivons également notre partenariat avec Atout Pour Tous, une convention régionale dédiée à l'insertion professionnelle des jeunes en situation de handicap, réunissant une dizaine d'entreprises, les services de l'État, les trois académies régionales ainsi que plusieurs universités et établissements d'enseignement supérieur. Ce partenariat permet à l'université d'accéder à une plateforme de diffusion d'offres d'emploi, de participer aux événements emploi-alternance et de favoriser les échanges entre acteurs engagés pour l'inclusion.

Au cours de l'année 2025, 23 bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont entrés dans l'effectif.

Budget dépensé : 28 737,85 €

2) MAINTIEN EN EMPLOI

Au cours de l'année 2025, 53 agents ont sollicité la Mission handicap de la DRH :

- 18 agents accompagnés pour une demande de RQTH
- 35 ont sollicité des informations ou conseils relatifs à leurs droits à la RQTH, aux aménagements de poste, à l'évolution professionnelle ou à la situation de proche aidant.
- 4 visites de poste ont été réalisées conjointement par le référent handicap et le conseiller prévention afin d'évaluer les besoins d'aménagement ou d'adaptation des conditions de travail.
- 23 agents ont bénéficié d'un ou plusieurs aménagements de poste (matériel adapté, aide au transport domicile travail...)

Budget dépensé : 24903,31€

3) FORMATION

Le service formation a organisé trois sessions « Sensibilisation au handicap », sur une journée, animée par le CNFCE. Cette formation a réuni 10 participants par session issus de différentes composantes et services de l'UPEC, qui se sont inscrits via le plan de développement des compétences. Cette formation a pour objectif de sensibiliser l'entourage professionnel au handicap, de lever les préjugés, et améliorer la communication et le comportement face au handicap...

Le SSU organise également depuis 2023, des formations « Premiers Secours en Santé Mentale » de 2 jours pour apprendre à repérer les signes de détresse psychique et savoir comment réagir face à une personne en difficulté. Ces formations visent à acquérir des connaissances de base sur les troubles psychiques, à apprendre à écouter sans jugement et à orienter les personnes vers des ressources adaptées. 22 formations ont été réalisées.

De plus, 4 agents du SUAPS ont suivi une formation SPORT-SANTE sur l'accueil du public en situation de handicap nécessitant un accompagnement spécifique.

Budget dépensé : 52 854 €

4) COMMUNICATION

Brochure Handicap

Une brochure intitulée « La RQTH : une solution pour concilier handicap & emploi » a été réalisée et mise à disposition sur l'intranet et a été distribuée sur tous les sites de l'UPEC en version papier.

Une communication sur toute l'année

Cette année, nous avons élaboré un calendrier des dates clés liées au handicap, afin de soutenir et structurer nos actions de sensibilisation tout au long de l'année. Ce calendrier nous a permis de participer à plusieurs actions, notamment :

- Les 20 ans de la loi de 2005 : article de communication
- La Semaine de la QVCT mars 2025 : stand de sensibilisation sur le handicap au travail à l'UPEC.
- Le Mois Égalité et Inclusion : article sur la préservation du capital auditif au travail publié le jour de la journée mondiale de l'audition
- Réalisation d'une session de la fresque de l'autisme avec 7 participants, animée par des agents formés en interne.
- La Semaine Olympique et Paralympique (SOP) à destination des personnels et des étudiants, comprenant :
 - o Des initiations au para-badminton et à l'escalade,
 - o Des conférences et témoignages inspirants avec l'ARS et le Comité Départemental Olympique et Sportif,
 - o Des ateliers immersifs de sensibilisation à l'handisport.



Le Duoday 2025

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 2025, 8 duos ont été créés, sur les métiers de :

- **Gestionnaire administrative et financière**
- **Assistant.e fonctionnel.le SIRH**
- **Technicien informatique**
- **Gestionnaire comptable des dépenses**
- **Social Media Manager**
- **Opérateur logistique**

- **Gestionnaire scolarité filières sélective Licence-Droit**
- **Assistant(e) de direction et découverte de la direction du Patrimoine et du Développement Durable.**



SEEPH 2025 :

La Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH) constitue un temps fort pour l'UPEC en matière de sensibilisation à l'inclusion des agents en situation de handicap. Pour l'année 2025, la grande cause nationale était la santé mentale. Nous avons donc choisi de suivre cette thématique, afin de sensibiliser, déstigmatiser et former les personnels de l'UPEC sur la santé mentale, et plus particulièrement sur les troubles psychiques au travail.

Pour ce faire, une diversité d'actions ont été proposées et une action s'est tenue en dehors du de Créteil :

- Jeu digital afin de sensibiliser sur les enjeux de la santé mentale au travail
- Conférence sur la santé mentale au travail animée par le Dr Sandret
- Atelier de Yoga Relaxation animé par le SUAPS
- Formation Premier Secours en Santé Mentale
- Duoday

Au total, plus de 150 personnes ont participé à la SEEPH 2025.

Budget dépensé : **8181,33€**



2. Recrutements



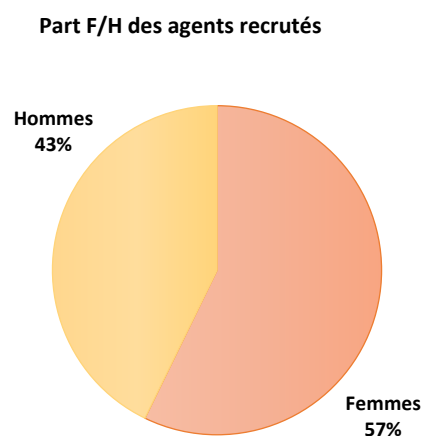
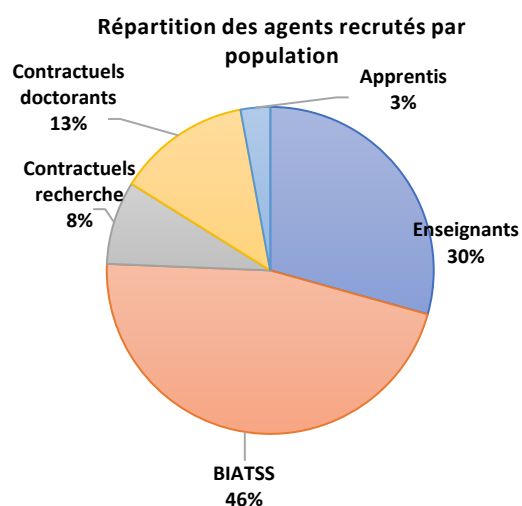
Les recrutements 2025 – toutes populations confondues

Nombre d'agents recrutés

Recrutements	2024	2025
Enseignants	179	171
BIATSS	252	270
Contractuels recherche	47	48
Contractuels doctorants	72	77
Apprentis	18	17
Total	568	583

On observe une stabilité des recrutements par rapport à 2024.

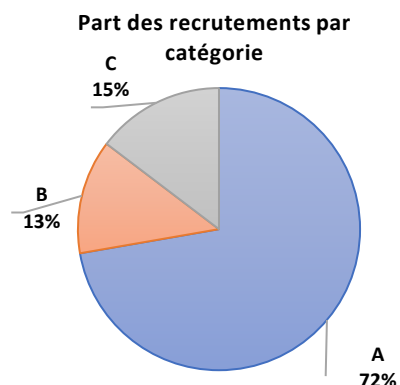
Répartition des agents recrutés par population et par genre



Agents recrutés par catégorie

Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
221	188	63	11	53	30
409 (72%)		74 (13%)		83 (15%)	

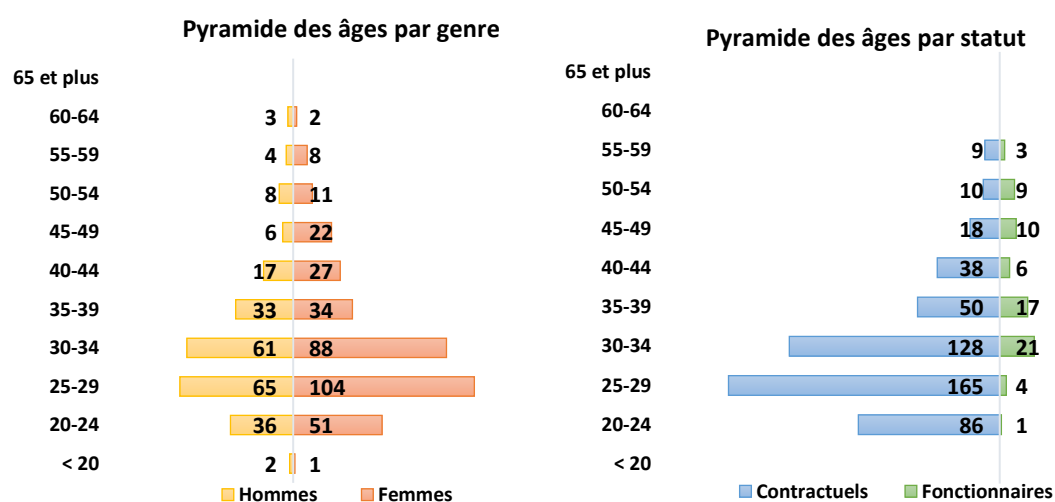
* Chiffres ne comprenant pas les apprentis mais intégrant l'ensemble des enseignants



La catégorie A représente 72% des recrutements avec un total de 409 agents, dont 221 femmes et 188 hommes. Cette catégorie est aussi la plus féminisée.

Répartition des agents recrutés par statut

Recrutements par statut	Fonctionnaires	Contractuels	Total
Enseignants	51	120	171
BIATSS	20	250	270
Contractuels recherche		48	48
Contractuels doctorant		77	77
Apprentis		17	17
Total	71	512	583



Le recours aux contractuels domine largement le recrutement à l'UPEC en 2025, avec 512 agents contractuels (88 %) contre seulement 71 fonctionnaires (12 %).

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 au cours de l'année

2025 Nombre de postes vacants	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
	87 (32%)	88 (32%)	96 (35%)
Total	271		

En 2025, l'établissement a publié un total de 271 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
	5 604 (34%)	4 220 (26%)	6 719 (41%)
Total	16 543		

En 2025, les candidatures ont augmenté de 27% par rapport à 2024.

L'établissement a reçu un total de 16 543 candidatures, soit en moyenne :

- 64 candidatures par poste de cat A
- 48 candidatures par poste de cat B
- 70 candidatures par poste de cat C

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

Nombre de postes BIATSS ouverts au concours 2025

Postes ouverts au concours 2025	
IGR	2
IGE	3
ASI	4
TCH	7
ATRF	5
Total	21

21 concours ont été ouverts pour l'année 2025 répartis ainsi :

- 9 concours de catégorie A
- 7 concours de catégorie B
- 5 concours de catégorie C

En 2025, la répartition des lauréats (femmes/hommes) par catégorie et par corps se décline comme suit :

Catégorie A		
	Femmes	Hommes
IGR	1	1
IGE	2	1
ASI	1	1
Catégorie B		
TECH	5	1
Catégorie C		
ATRF	1	2
Total	10	6

5 concours et examens professionnels (A, ASI) ont été infructueux. Comme pour 2024, la tranche d'âge se situe entre 30 et 49 ans.

Nombre d'agents BIATSS recrutés

Nombre d'agents recrutés par service	Femmes	Hommes	Total
AC	3	2	5
Présidence/Cabinet	6	2	8
AEI-IS	3	2	5
CIDP	1	2	3
DAF	3	6	9
DEVE	14	6	20
DIFPRO	7	2	9
DIRCOM	2	/	2
DPDD	2	4	6
DRH	10	3	13
DRI	/	1	1
DROIT	4	1	5
DRV	16	2	18
DSI	1	3	4
DT	11	1	12
EPISEN	1	/	1
EUP	2	/	2
FSEG	2	3	5
FST	8	9	17
H&S	1	/	1
IAE PARIS-EST GE	5	1	6
IEP Fontainebleau	3	/	3
INSPE	12	6	18
IUTCV	5	5	10
IUTSF	4	2	6
LLSH	5	3	8
SANTE	21	12	33
SCD	18	9	27
SESS-STAPS	7	2	9
SSU	2	/	2
SVP	2	/	2
Total	181	89	270

En 2025, 270 agents BIATSS ont rejoint les différents services de l'université. Les structures Santé, SCD et DEVE sont les services qui ont accueilli le plus grand nombre d'agents (respectivement

Les recrutements des enseignants-chercheurs et enseignants

Nombre d'enseignants-chercheurs et d'enseignants recrutés 01/09/2025

Nombre d'enseignants recrutés par composante	Femmes	Hommes	Total
AEI-IS	2	0	2
DROIT	1	0	1
EPISEN	0	1	1
EUP	0	1	1
FSEG	1	1	2
FST	2	4	6
IAE PARIS-EST GE	1	0	1
IEP Fontainebleau	0	1	1
INSPE	5	4	9
IUTCV	5	2	7
IUTSF	7	6	13
LLSH	2	4	6
SANTE	0	1	1
SESS-STAPS	1	3	4
Total	27	28	55

Parmi les agents recrutés en 2025 : 31 fonctionnaires enseignants et enseignants-chercheurs arrivés sur concours ou par mutation (PR, PRAG, PRCE, MCF, etc.).

Nombre de postes d'enseignants-chercheurs ouverts au concours 2025

Pour l'année 2025, 36 postes d'enseignants-chercheurs ont été ouverts au concours, soit 12 postes de PR (Professeur des Universités) et 24 postes de MCF (Maître(sse) de Conférences) pour les structures suivantes :

Postes ouverts par structure	PR	MCF	Total
Droit	/	1	1
AEI-IS	/	2	2
EPISEN	/	1	1
EUP	1	/	1
IAE	/	1	1
IUT SF	1	5	6
FSEG	2	/	2
FST	3	2	5
IEP	/	1	1
INSPE	1	4	5
IUTCV	/	2*	2
LLSH	2	5	7
SESS-STAPS	2	/	2
Total	12	24	36

*Dont 1 infructueux

Nombre de candidatures reçues

Les postes de Professeur des universités (PR) ouverts au concours ont fait l'objet de 113 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 876 candidatures, soit en moyenne près de 37 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	2025
Maîtres de conférences	Endorecrutés	4	3	7	1	1
	Total des recrutements	35	22	27	10	24
	% des endorecrutements	11,43%	13,64%	25,93%	10,00%	4,16%
Professeurs des universités	Endorecrutés	3	8	2	4	7
	Total des recrutements	9	11	5	7	12
	% des endorecrutements	33,33%	72,73%	40,00%	57,14%	58,33%
Total	Endorecrutés	7	11	9	5	8
	Total des recrutements	44	31	32	17	36
	% des endorecrutements	15,91%	35,48%	28,13%	29,41%	22,22%

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

En 2025 on observe une baisse du volume d'endorecrutement (8 endorecrutés sur 36 recrutements dans la dernière ligne), avec un taux moyen d'environ 22%, en baisse par rapport aux 3 dernières années.

Les départs – Toutes populations confondues

Nombre de départs

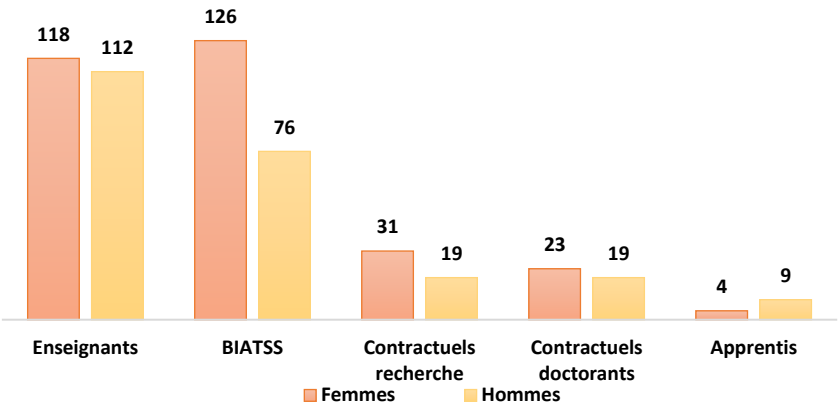
Nombre de départs par motif	Femmes	Hommes	Total
Détachement	7	2	9
Disponibilité	4	4	8
Admission à la retraite d'office	8		8
Admission à la retraite sur demande	23	16	39
Autres motifs de radiation	9	3	12
Décès		2	2
Démission	32	22	54
Fin de contrat	187	164	351
Licenciement	6	8	14
Mutation	25	13	38
Rupture conventionnelle	1	1	2
Total	302	235	537

Au cours de l'année 2025, l'établissement a enregistré 537 départs d'agents, dont 351 fins de contrats (65% du total), avec une majorité féminine (143 femmes contre 121 hommes).

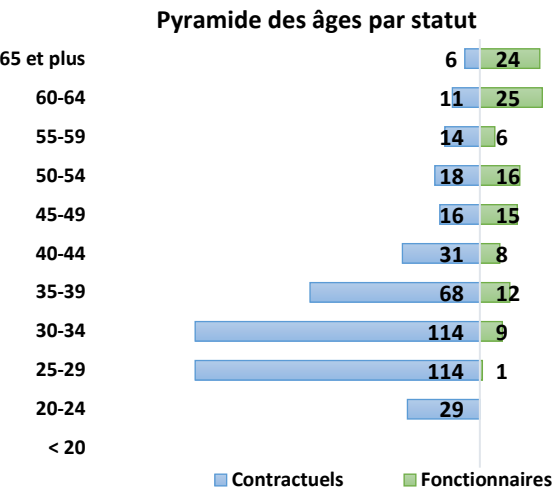
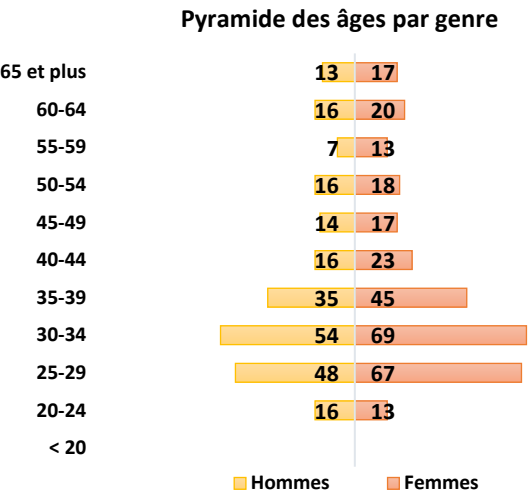
Sur les 351 fin de contrats, les deux tiers relèvent de la population enseignante et/ou de recherche. Elles concernent les ATER (61), les personnels HU (39), les associés des lecteurs (19) qui relèvent de contrats limités dans le temps.

Le nombre de retraite en 2025 est de 47, soit 27% d'augmentation des départs à la retraite toute catégories confondues.

Nombre de départs par population



Pyramides des âges des agents sortants



Nombre de membres de jurys de concours et examens professionnels

	2025		
Position dans le jury	Femme	Homme	Total
Présidence	5	20	25
Examineur	45	30	75
Total	50	50	100

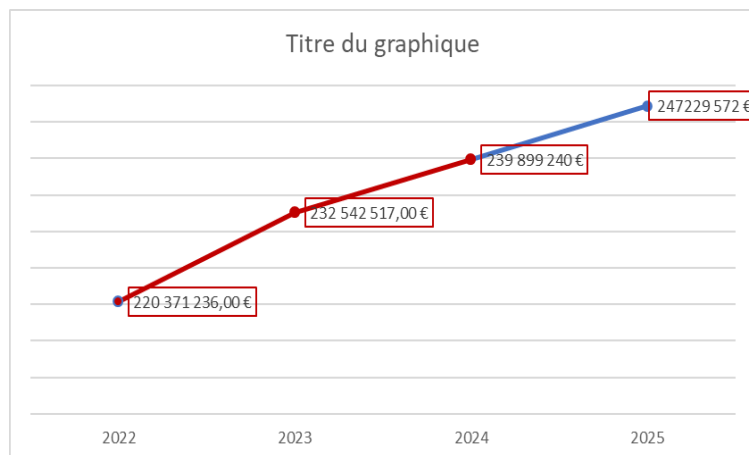
Le principe de la parité (femme/homme) s'applique parmi les membres des jurys y compris sur la fonction de président du jury, selon leur appartenance à la BAP (Branches d'activités professionnelles) du concours ou de l'examen professionnel.

3. Rémunérations



Masse salariale de l'établissement en euros

Année	2022	2023	2024	2025
Rémunérations principales	106 977 703 €	113 873 562 €	118 044 072 €	120 740 066 €
Rémunérations accessoires (dont heures complémentaires, vacations d'enseignement et vacations administratives)	15 389 913 €	14 896 687 €	15 375 582 €	15 544 947 €
Primes et indemnités	10 590 071 €	12 266 601 €	12 362 178 €	12 855 599 €
Cotisations sociales et taxes	86 266 666 €	90 299 531 €	92 997 482 €	96 859 014 €
Prestations sociales	1 146 882 €	1 206 135 €	1 110 057 €	1 229 947 €
Sous-total dépenses décaissables	220 371 236 €	232 542 517 €	239 899 371 €	247 229 572 €
Total	220 371 236,00 €	232 542 517,00 €	239 899 240 €	247 229 572 €



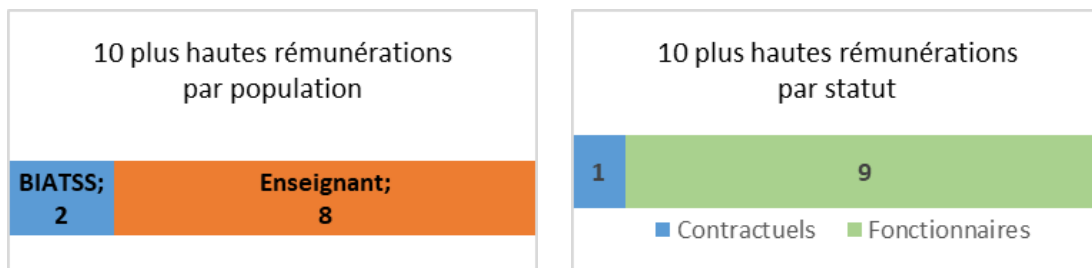
En 2025, la masse salariale progresse de 3% par rapport à 2024. A l'identique des années précédentes.

Les facteurs d'évolution en 2025 :

- 3,1M€ d'augmentation du CAS PENSION ;
- 1,7M€ d'augmentation d'autres cotisations patronales dont 1M pour une nouvelle cotisation allocation familiale
- 0,75M€ d'euros pour l'évolution pour les doctorants dont la rémunération a été réévalué sur trois ans.
- Le GVT

Focus : Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes

10 plus hautes rémunérations	2023	2024	2025
Femmes	3	3	1
Hommes	7	7	9



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.

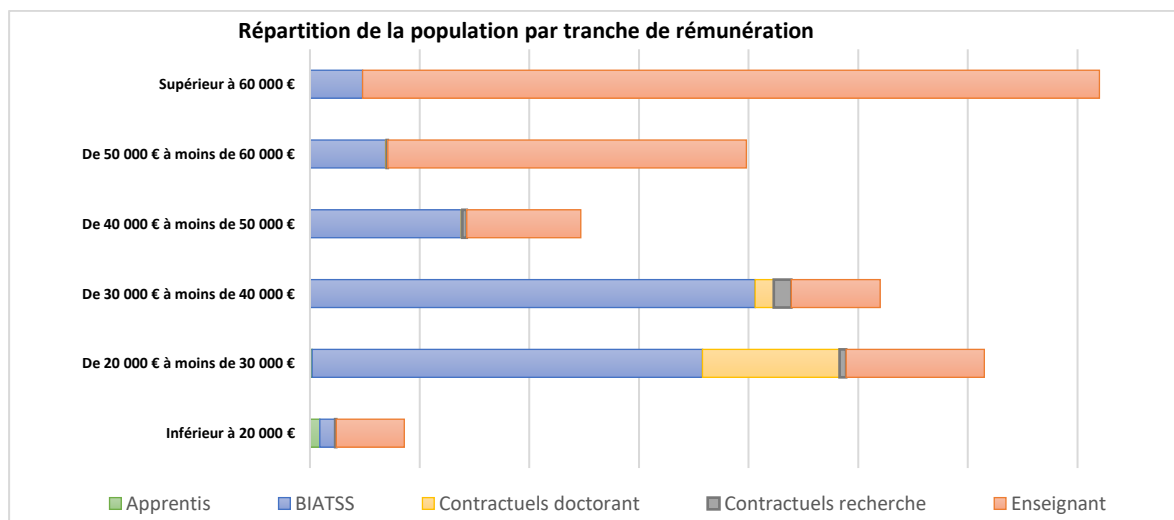
Tranches de rémunération par genre	2025		
	Femmes	Hommes	Total
Inférieur à 20 000 €	39	47	86
De 20 000 € à moins de 30 000 €	362	253	615
De 30 000 € à moins de 40 000 €	339	181	520
De 40 000 € à moins de 50 000 €	134	113	247
De 50 000 € à moins de 60 000 €	214	184	398
Supérieur à 60 000 €	304	416	720
Total	1392	1194	2586

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	2025		
	Contractuels	Fonctionnaires	Total
Inférieur à 20 000 €	80	6	86
De 20 000 € à moins de 30 000 €	465	150	615
De 30 000 € à moins de 40 000 €	160	360	520
De 40 000 € à moins de 50 000 €	71	176	247
De 50 000 € à moins de 60 000 €	26	372	398
Supérieur à 60 000 €	20	700	720
Total	822	1764	2586

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.



Nous retrouvons en majorité les enseignants et enseignants-chercheurs dans la catégorie des agents ayant les plus 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 inférieures 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	27 426 €	61 603 €	87 156 €
Hommes BIATSS	25 019 €	33 332 €	54 888 €
Total Hommes	25 374 €	51 628 €	82 408 €
Femmes Enseignantes	29 008 €	57 759 €	78 740 €
Femmes BIATSS	25 172 €	31 751 €	48 753 €
Total Femmes	25 523 €	38 117 €	70 196 €
Total Enseignants	28 458 €	59 826 €	84 039 €
Total BIATSS	25 074 €	32 229 €	51 569 €
Total Contrat de recherche	27 323 €	34 564 €	43 339 €
Total Contrat Doctorant	26 766 €	28 710 €	31 343 €
Total Apprentis	16 383 €	17 170 €	21 303 €
Total Contractuels	20 710 €	28 207 €	45 205 €
Total Fonctionnaires	30 333 €	55 609 €	81 693 €
Ensemble population	25 500 €	44 612 €	77 541 €

Des disparités Femmes/Hommes

Les hommes perçoivent une rémunération médiane supérieure à celle des femmes. Cette tendance est particulièrement visible chez les enseignants et enseignants-chercheurs.

Inégalités statutaires

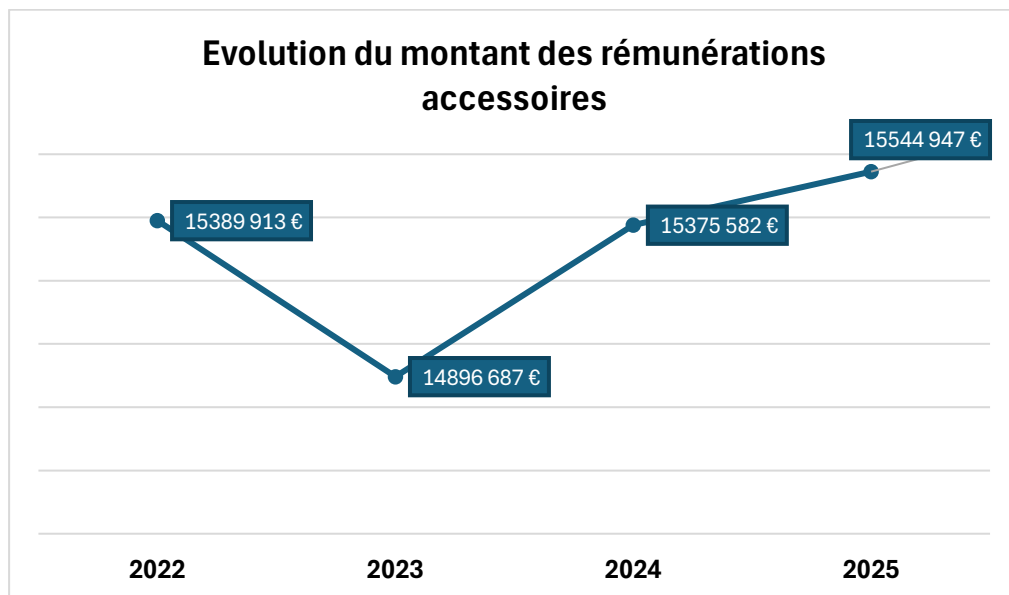
Les fonctionnaires bénéficient de rémunérations nettement supérieures à celles des contractuels. Cet écart s'explique principalement par la différence de statut : les fonctionnaires, en raison de leur statut permanent, bénéficient d'une évolution de carrière qui leur permet d'avancer en échelon et indice de rémunération.

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 (dont heures complémentaires, vacations d'enseignement et vacations administratives) – 2025



Les dépenses liées aux heures complémentaires et aux vacations restent stables en 2025 avec une légère hausse par rapport à 2024 (+ 1%). Cette évolution marque un ralentissement de la progression par rapport aux dernières années. Elle 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.

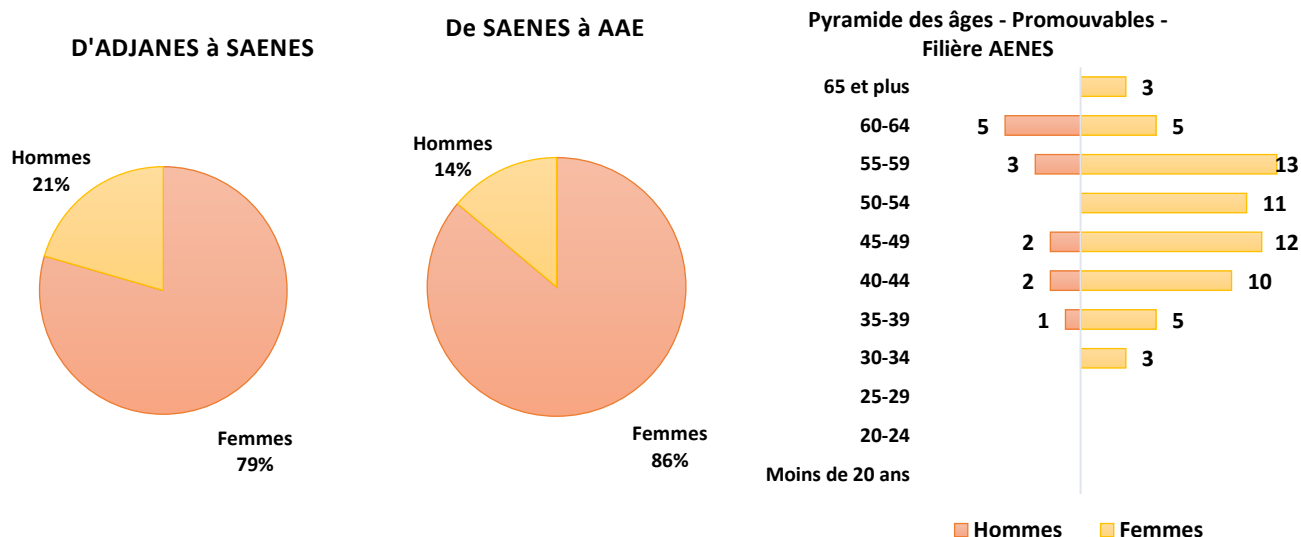
4. Parcours professionnels



Listes d'Aptitudes (avancements de corps) – BIATSS

Avancements de corps - Filière AENES

Part F/H des agents promouvables

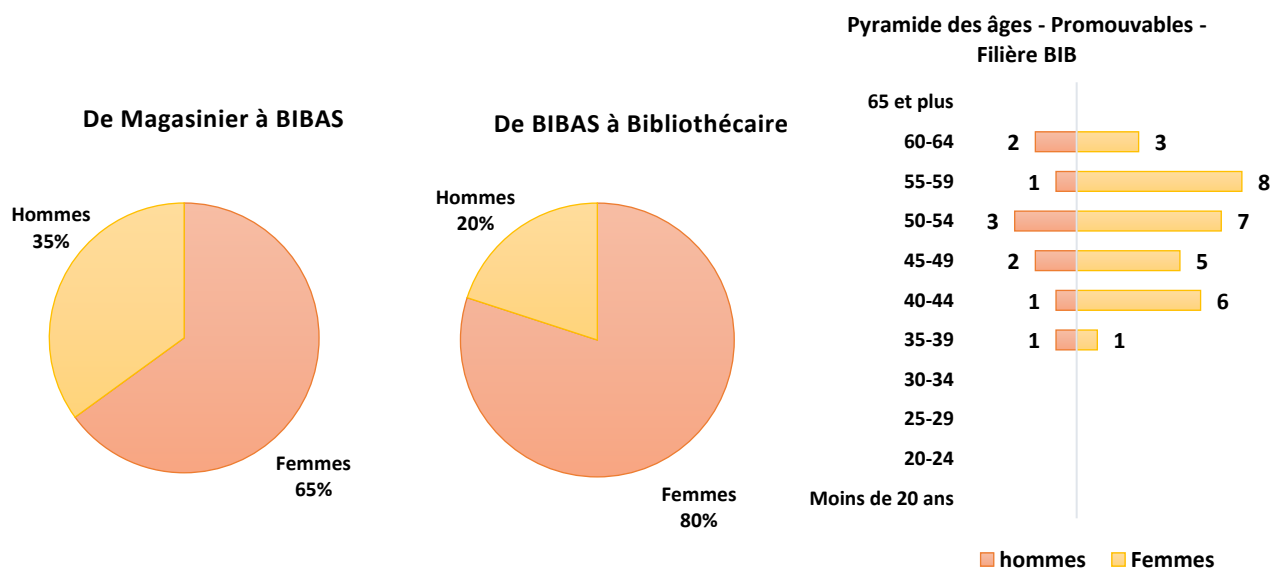


D'Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (ADJAENES) à Secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (SAENES)

Au cours de l'année 2025, seules 2 collègues ont été promues au grades de SAENES. Ces 2 agents de sexe féminin, relevaient toutes deux de la tranche d'âge 60-64 ans.

Avancements de corps - Filière BIB

Part F/H des agents promouvables



Sur les 40 agents promouvables de l'ensemble des listes d'aptitudes de la filière BIB, seuls 11 agents se sont portés candidats et aucun n'a été promu.

Parmi les 10 BIBAS promouvables à la liste d'aptitude pour accéder au corps des bibliothécaires, on observe une très forte majorité féminine (8 femmes pour 2 hommes). Au final, **aucune promotion n'a été accordée**.

De Bibliothécaire à Conservateur

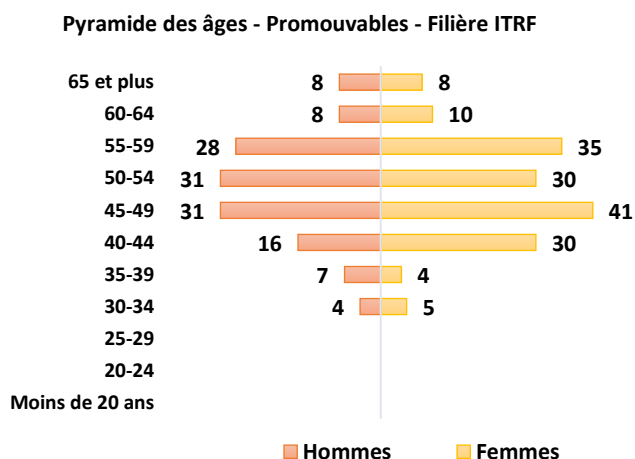
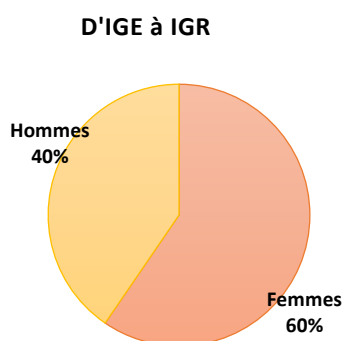
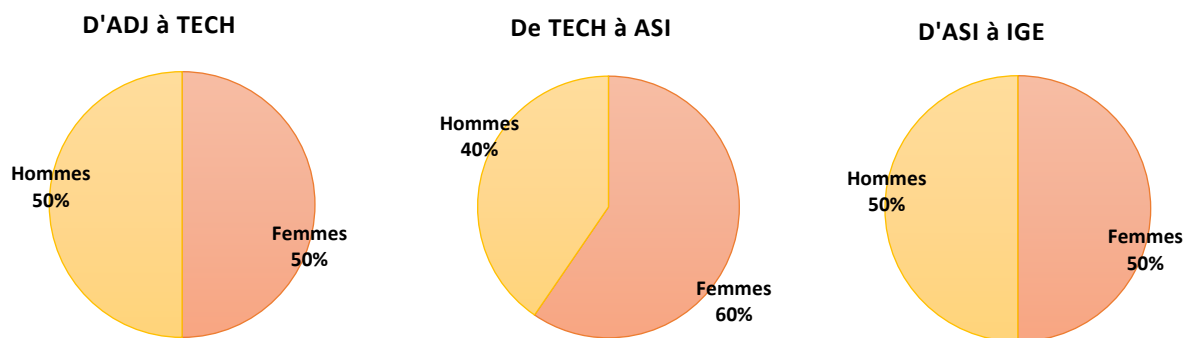
7 agents (6 femmes et 1 homme) étaient promouvables pour intégrer le corps des Conservateurs, mais aucun d'eux n'a été promu.

De Conservateur à Conservateur Général

3 agents (toutes des femmes) étaient promouvables. Seul 1 agent a candidaté et n'a pas été promu.

Avancements de corps - Filière ITRF

Part F/H des agents promouvables



Sur les 13 agents promus au sein de la filière ITRF on constate une parité des promotions : 7 femmes et 6 hommes. Ces promus se répartissent sur une tranche d'âge allant de 35 à plus de 65 ans.

De Technicien ITFR à Assistant ingénieur (ASI)

Concernant la liste d'aptitude d'accès au grade d'ASI, seul 1 candidat de sexe masculin a été promu sur les 2 agents ayant candidaté.

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

31 agents étaient promouvables à la liste d'aptitude d'accès au grade d'IGE. Seuls 12 agents (4 femmes et 8 hommes) se sont portés candidats. 1 seul agent féminin a été promue et 2 de sexe masculin.

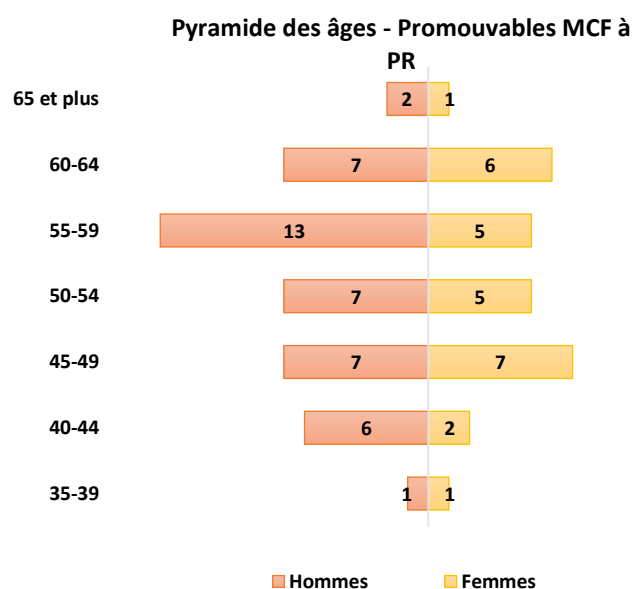
D'Ingénieur d'études (IGE) à Ingénieur de Recherche (IGR)

Sur 55 agents promouvables, 13 ont candidatés et 1 seul agent masculin a été promu.

Les avancements de corps – Enseignants/Enseignants-chercheurs

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

MCF	Promouvables	Candidatures	Promus
Femmes	27	6	3
Hommes	43	7	2
Total	70	13	5



En 2025, parmi les 70 MCF promouvables à l'UPEC, les hommes étaient majoritaires (61%), mais ce sont les femmes qui ont connu un taux de réussite supérieur (3 promues sur 6 candidatures, contre 2 promus sur 7 pour les hommes).

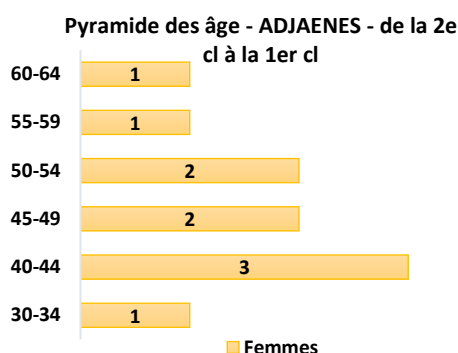
Les candidatures des femmes sont concentrées entre 40 et 54 ans, avec une forte réussite notamment entre 55-64 ans (2 promues). Les hommes, bien que plus nombreux à candidater, rencontrent un taux de succès relativement faible, avec seulement 2 promotions réparties sur les tranches 45-59 ans.

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

Tableau d'Avancement (TA) BIATSS par filière

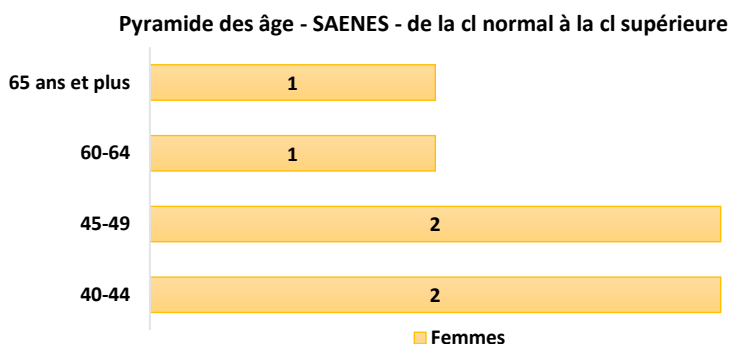
Filière AENES

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



Au total ce sont 28 agents promouvables avec seulement 11 dossiers reçus. 10 d'entre eux (toutes des femmes) ont été promues au grade d'AJAENES principal 1^{ère} classe soit 91% des dossiers présentés.

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



12 agents étaient promouvables au grade de SAENES classe supérieure mais seules 2 femmes ont transmis leurs dossiers et ont été promues.

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

Sur les 12 agents promouvables au grade de SAENES classe exceptionnelle, 6 femmes ont transmis leurs dossiers. Il n'y a pas eu d'avancement en 2025.

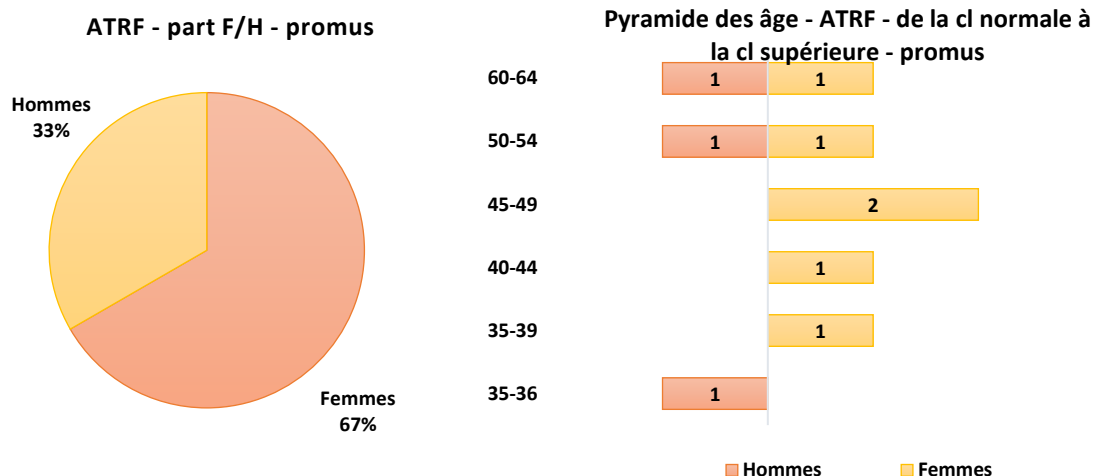
Filière Bibliothèque

Bibliothécaire Assistant spécialisé – de la classe supérieur à la classe exceptionnelle

4 agentes ont été promu, toutes de sexe féminin.

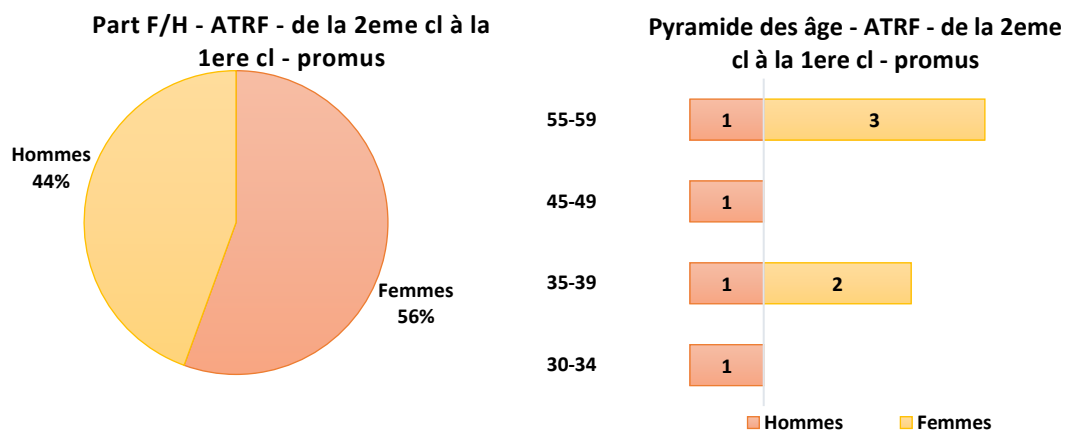
Filière ITRF

Adjoint Technique de recherche et de formation de la classe normale vers la 2^{ème} classe



27 agents étaient promouvables, 9 femmes et 18 hommes. Les promus sont majoritairement des femmes, au nombre de 6 pour 3 hommes.

Adjoint Technique de recherche et de formation de la 2^{ème} classe à la 1^{ère} classe



45 agents étaient promouvables, 25 femmes et 20 hommes. 9 agents ont été promus dont 5 femmes et 4 hommes.

Technicien de la classe normale vers la classe supérieure

Sur les 36 agents promouvables 12 agents sont des hommes et 24 sont des femmes, soit près de 67%. Seules 4 femmes ont été promues.

Technicien de la classe supérieure vers la classe exceptionnelle

Sur le tableau d'avancement d'accès au grade TECH CE, 3 dossiers ont été reçus avec 1 seul candidat masculin. Quant à la promotion, elle a été parfaitement homogène avec 2 agents promus, 1 de sexe féminin et 1 de sexe masculin.

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

Parmi les 40 agents IGE de classe normale promouvables à la hors classe (21 femmes et 19 hommes) aucun agent n'a été promu en 2025. A noter que seuls 5 agents avaient candidaté.

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

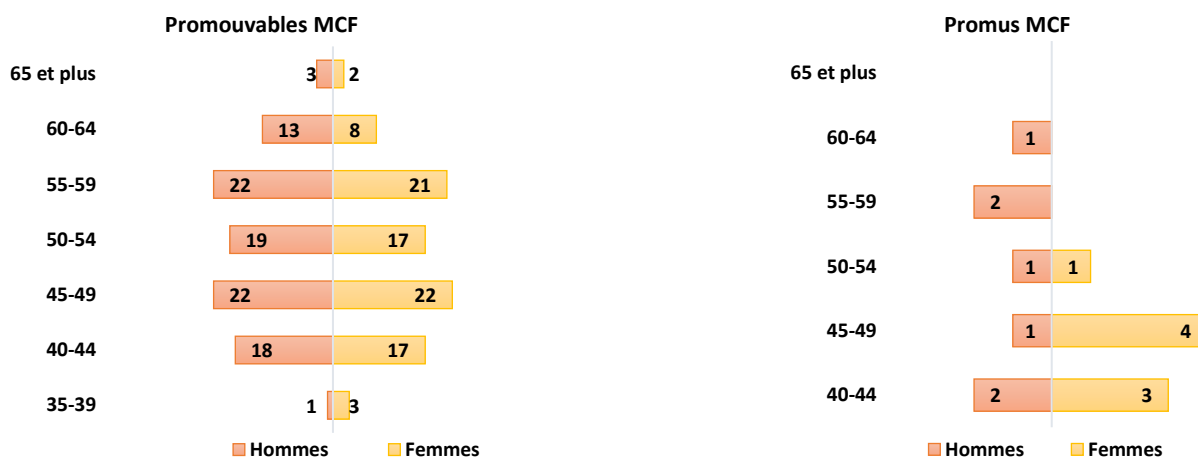
Parmi les 13 IGR de classe normale promouvables à l'avancement vers la hors classe, on compte 5 femmes et 8 hommes. Seulement 2 agents ont été promus. Une femme de 43 ans et un homme de 58 ans.

Les avancements de grades – Enseignants/Enseignants-chercheurs

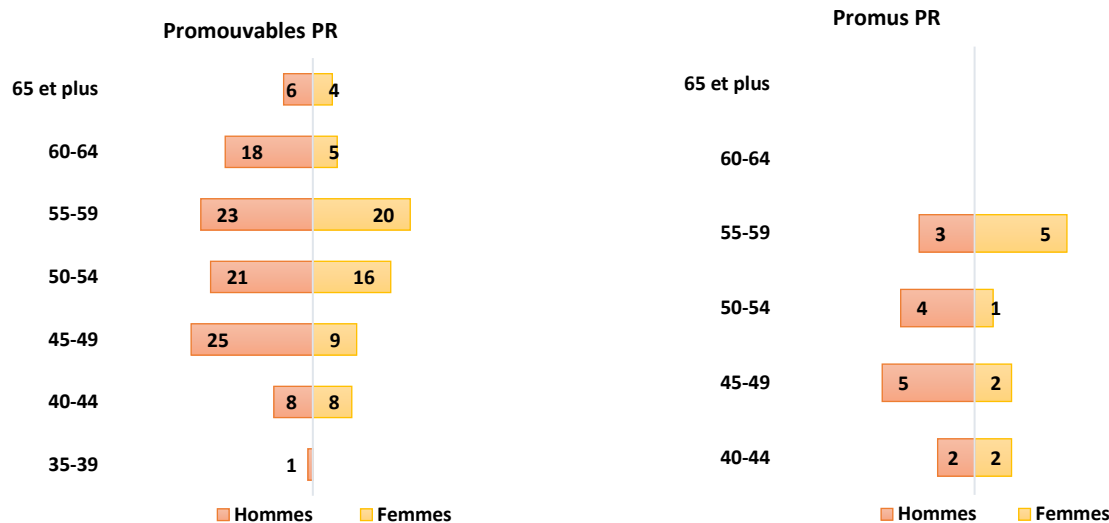
Avancement de grade – Enseignants-Chercheurs

Enseignants-Chercheurs	Nbre de promouvables		Nbre dossiers reçus		Nbre de promus	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
PR						
CL EX2	7	28	3	6	3	2
CL EX1	28	41	6	19	2	6
1ère classe	27	33	11	10	5	6
MCF						
Hors classe	74	77	30	27	8	4
Echelon exceptionnel hors classe	16	21	3	10	0	3
Total	152	200	53	72	18	21

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



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



En 2025 les femmes représentaient une proportion quasi équivalente d’enseignantes-chercheuses promouvables par rapport aux hommes dans les corps des MCF (90 femmes vs 98 hommes). Pour les PR (62 femmes vs 102 hommes). Toutefois, les candidatures et les promotions diffèrent sensiblement entre les genres.

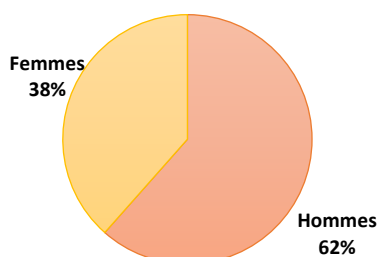
Chez les MCF, les femmes et les hommes déposent de manière quasi similaire des dossiers (33 contre 37 hommes). Les femmes sont plus souvent promues (8 femmes contre 7 hommes), avec un pic de candidatures et de promotions concentré dans les tranches d’âge 40-59 ans, particulièrement entre 40-44 ans et 55-59 ans. Chez les PR, cette année, contrairement à l’année passée où les femmes, bien que minoritaires parmi les promouvables, avaient déposé presque autant de dossiers que les hommes (26 vs 29) et réussis davantage (14 promues contre 8 promus), en 2025, on note une baisse de candidatures des femmes (20 VS 35) et moins de promotions (10 VS 14)

Avancement de grade – Personnel hospitalo- universitaire

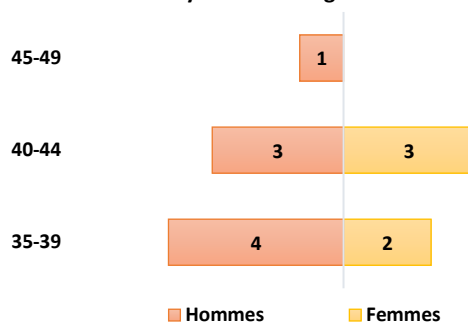
Maître(sse) de conférences des universités - Praticien Hospitalier (MCUPH) – de la 2^{ème} classe vers la 1^{ère} classe

13 agents MCUPH de la 2nd classe étaient promouvables à l’avancement de grade (vers la 1^{ère} classe), dont 5 femmes et 8 d’hommes. Au final, 3 hommes (allant de 40 à 45 ans) ont été promus.

Part F/H des agents promouvables



Pyramide des âges

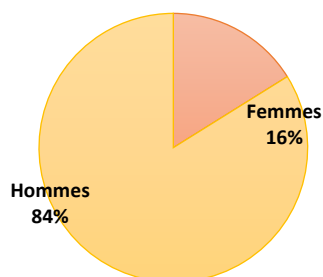


Maître(sse) de conférences des universités - Praticien Hospitalier (MCUPH) – de la 1^{ère} classe vers la hors classe

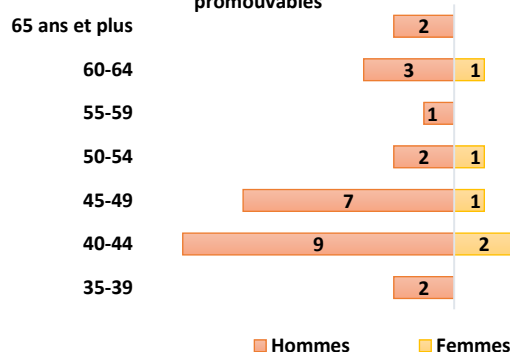
Une seule agente, appartenant à la tranche d'âge des 50-54 ans, était éligible à une promotion au grade supérieur. Toutefois, elle n'a pas été promue au grade de la hors classe.

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

Part F/H des agents promouvables

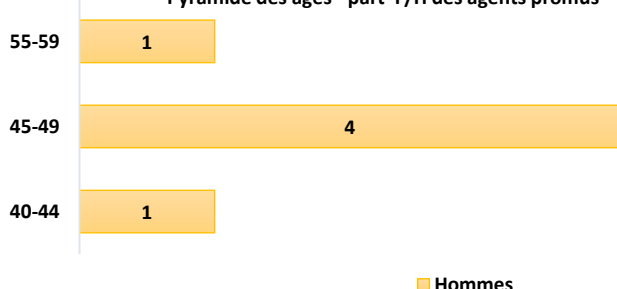


Pyramide des âges - Part F/H des agents promouvables



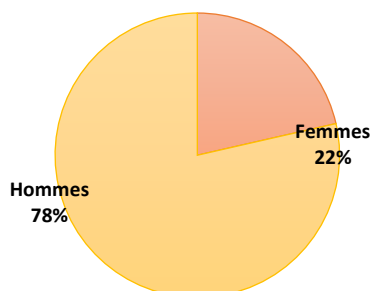
31 agents PUPH de la 2nd classe étaient promouvables à l'avancement de grade (vers la 1^{ère} classe), dont une majorité d'hommes (26 sur les 31 agents). Finalement 6 hommes ont été promus.

Pyramide des âges - part F/H des agents promus

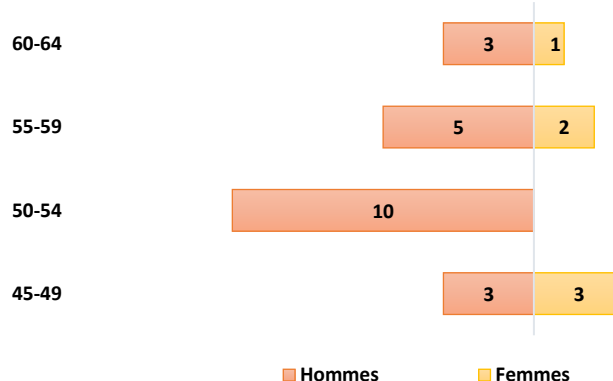


Professeur des universités - Praticien Hospitalier (PUPH) – de la 1^{ère} classe vers la classe exceptionnelle (EX1)

Part F/H des agents promouvables

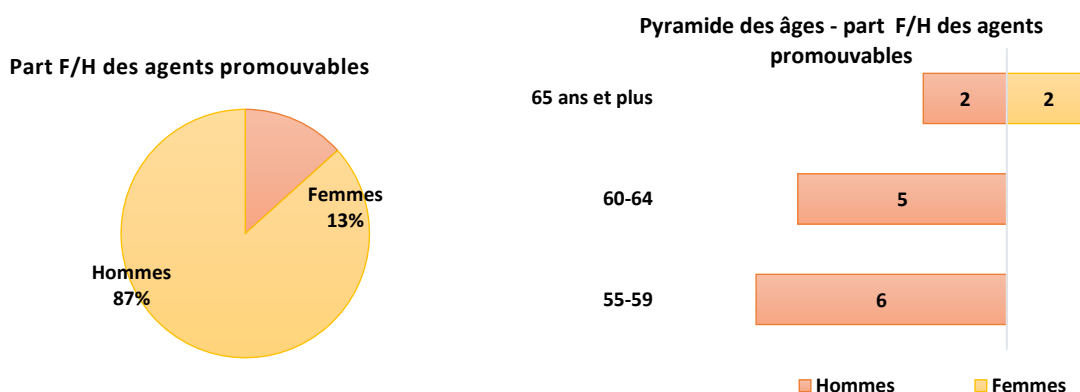


Pyramide des âges - part F/H des agents promouvables



Parmi les 27 PUPH promouvables, seuls 5 agents ont été promus, 2 femmes toutes deux dans la tranche d'âge des 45-49 ans et 3 hommes allant de 52 à 55 ans.

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



Parmi les 15 agents (13 hommes et 2 femmes) promouvables, seuls 6 hommes ont été promus. La tranche d'âge 60-64 ans est la plus représentée chez les promus (3 agents).

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

Seul 2 agents dont une femme de 42 ans et un homme de 48 ans étaient promouvables à cet avancement. Toutefois, il n'y a pas eu de promotion.

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

Un seul agent (femme de 60 ans) a été promuable. Cependant, l'agent n'a pas été promu.

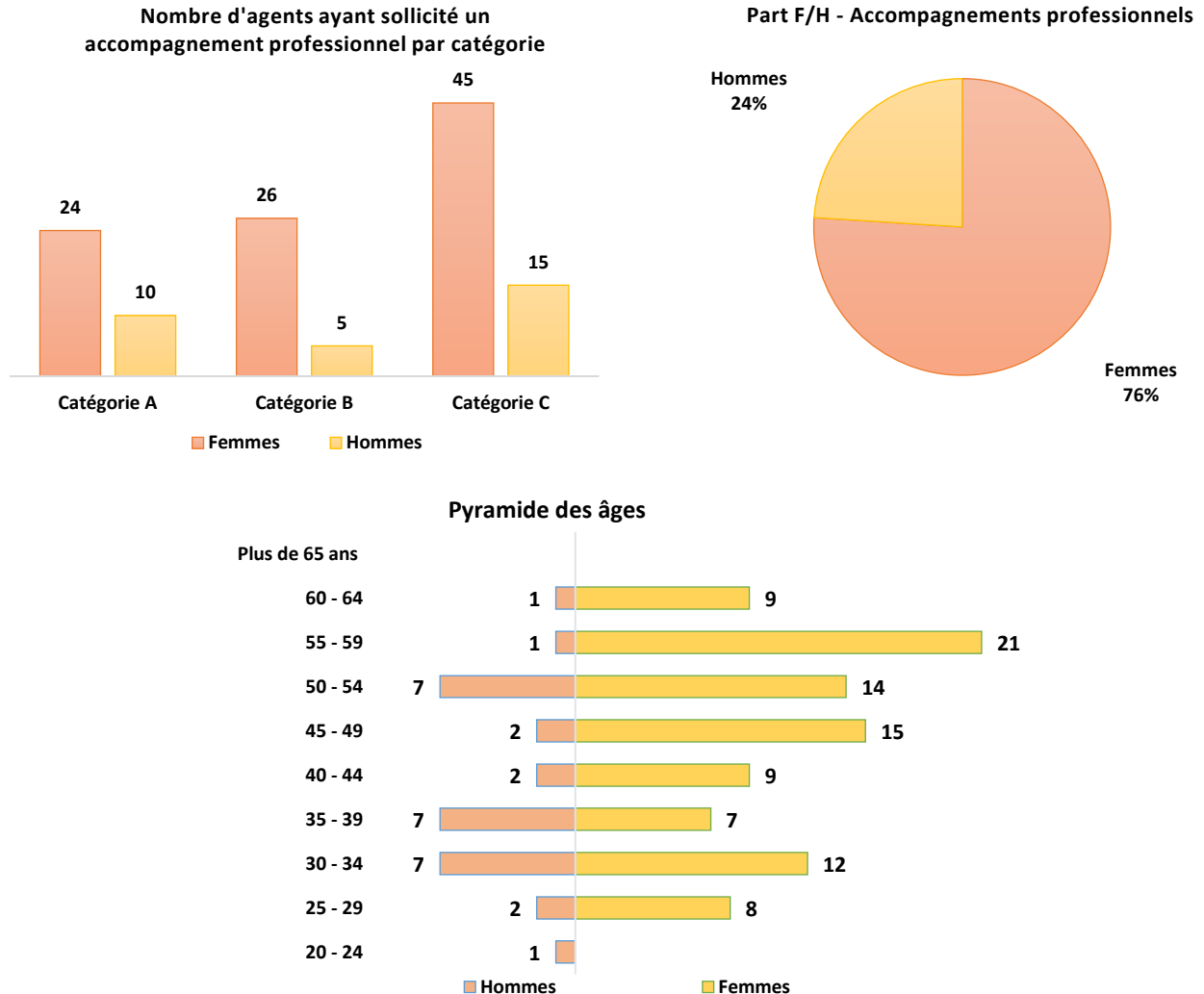
Avancement de grade en 2025 – Enseignants du 1^{er} et 2nd degré

ESAS	Promouvables	Dossiers reçus	Promus
Femmes	21	21	15
Hommes	19	19	12
Total	40	40	27

Sur un total de 40 agents ESAS promouvables à l'avancement de grade à l'UPEC, tous ont déposé un dossier. Parmi eux, 27 ont été promus, soit un taux de promotion global de 67,5%.

Accompagnement Professionnel

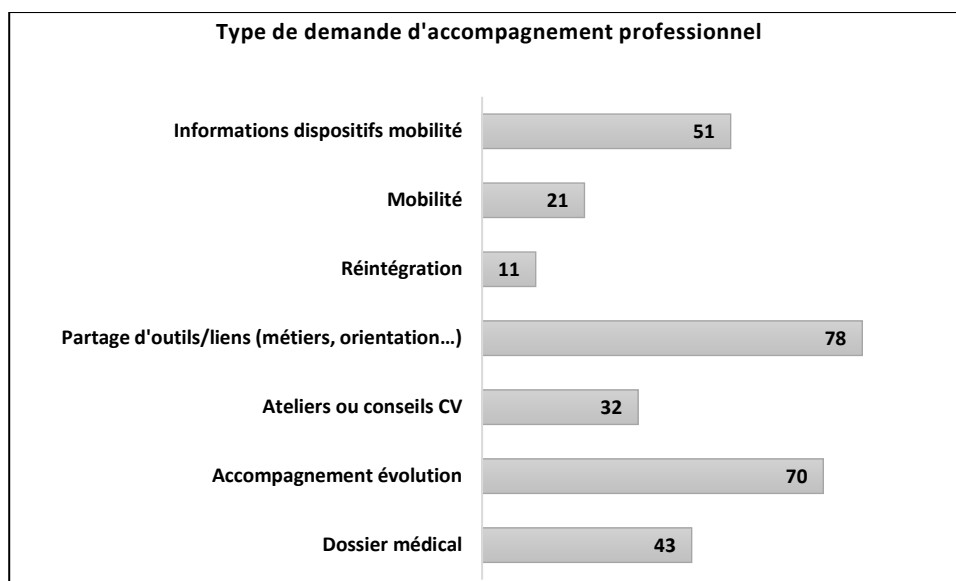
Nombre d'accompagnement professionnel et mobilité de carrière – 2025



Au cours de l'année 2025, 125 agents ont sollicité un accompagnement professionnel.

Comme l'année précédente, Les femmes sont celles ayant bénéficié le plus d'un accompagnement professionnel (95 agents sur les 125), soit 76% des demandes (contre 85% en 2024). Les agents de catégorie C restent ceux qui sollicitent le plus ce dispositif (45 agents), avec ceux de catégorie B (26 agents). La tendance reste donc similaire à l'an dernier.

La majorité des agents ayant bénéficié d'un accompagnement professionnel se situe dans la tranche d'âge des 55-59 ans (22 agents), suivi de près par les tranches d'âges des 50-54 ans (21 agents) puis des 30-34 ans (19 agents).



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

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

306 demandes ont été recensées au total au cours de l'année 2025. La majorité des demandes d'accompagnement ont concerné le partage d'outils et d'information liés aux thématiques métiers et orientation ainsi que sur l'évolution de carrière.

Rappel du dispositif : Accompagnement professionnel et mobilité de carrière

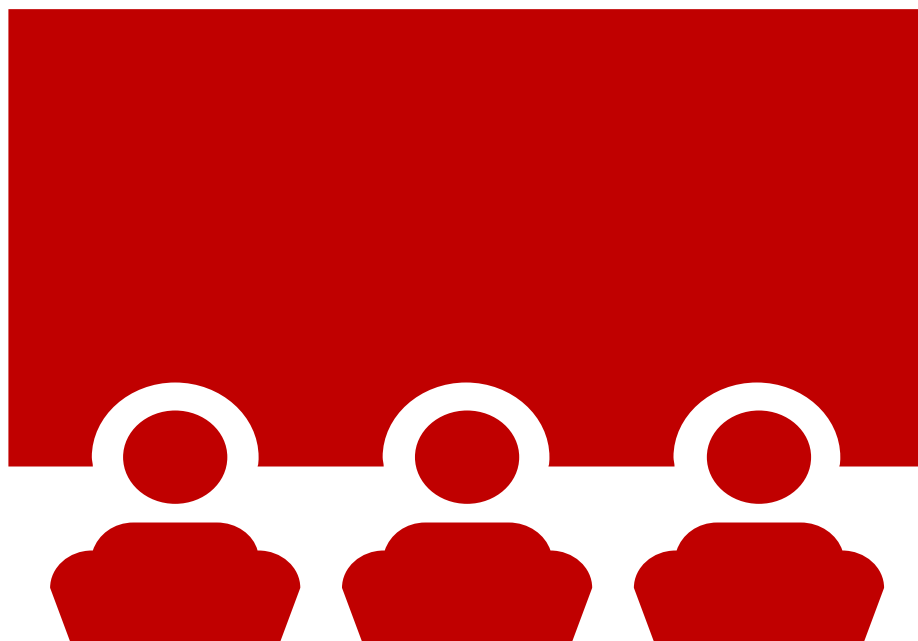
Les demandes d'accompagnement pour une mobilité concernent les questions liées aux mobilités internes et externes :

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.).

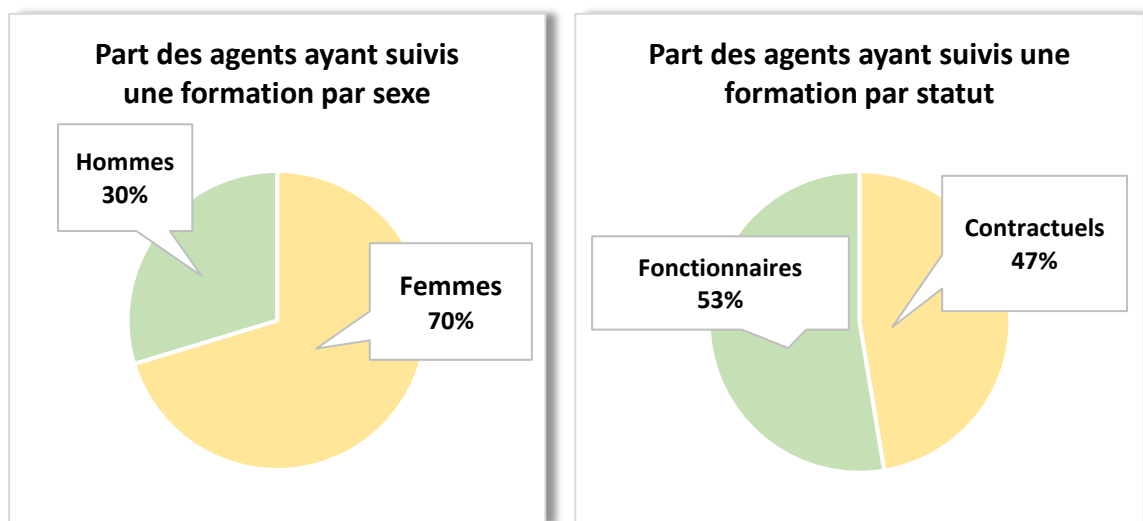


5. Formations

Nombre d'agents en formation – 2025

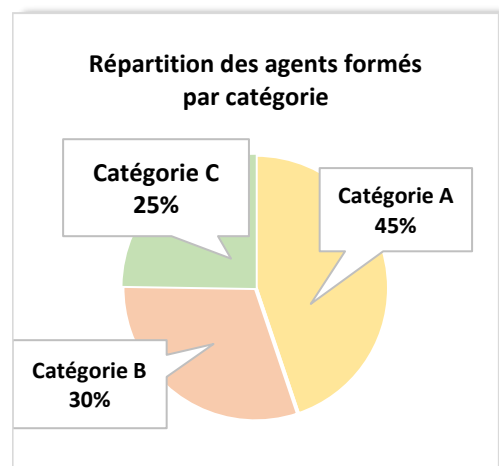
Durant l'année 2025, c'est 687 agents de l'établissement qui ont suivi au moins une formation organisée par l'établissement. Et ce sont donc 1281 stagiaires qui ont été comptabilisés, soit 179 stagiaires de plus par rapport à l'année précédente (1102 stagiaires).

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



Nombre d'agents par catégorie

	2025		
Nombre d'agents	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	202	106	308
Catégorie B	170	39	209
Catégorie C	111	59	170
Total	483	204	687

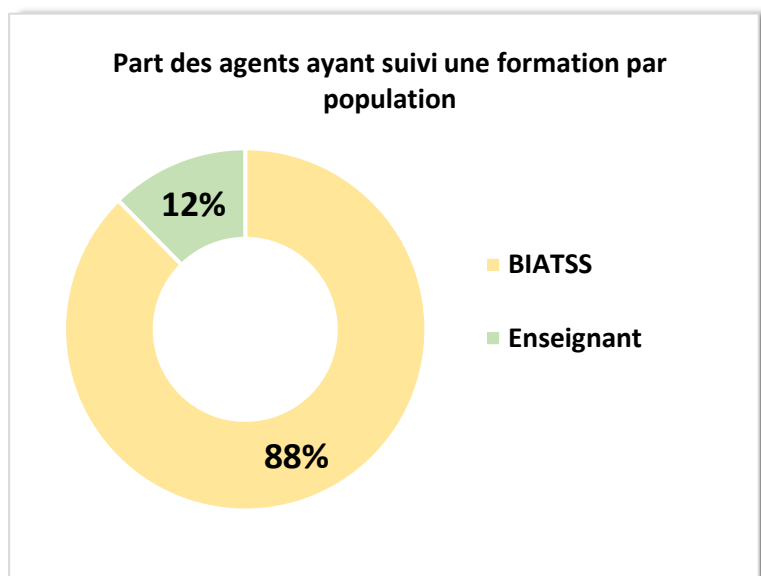


✓ La catégorie la plus représentée est la catégorie A avec près de 45% des agents formés.

✓ La plus forte proportion de femmes se trouve en catégorie B (près de 81%).

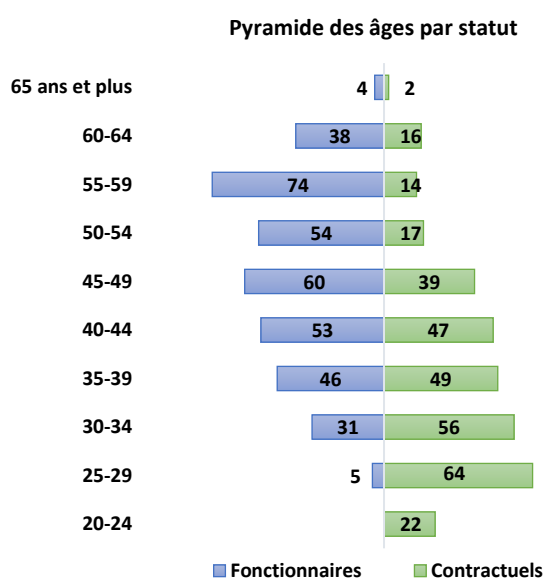
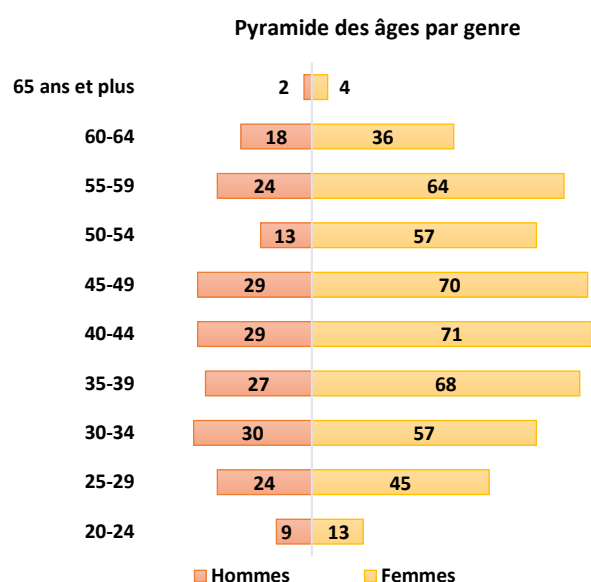
✓ Les hommes sont sous-représentés dans toutes les catégories.

Nombre d'agents par population



Le personnel BIATSS de l'UPEC (88%) 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 54% des agents BIATSS ont suivi au moins une formation durant l'année 2025.



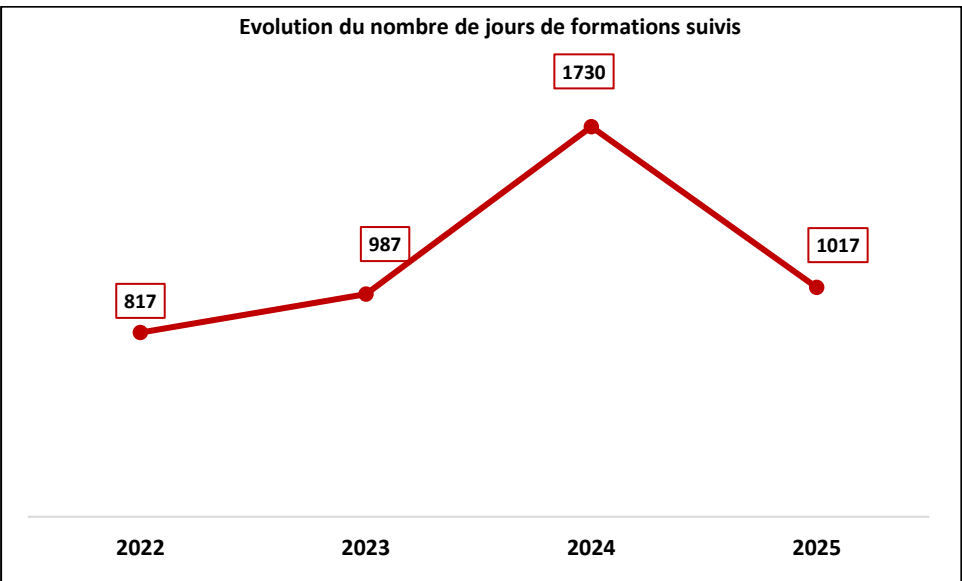
Dans toutes les tranches d'âge, les femmes sont plus nombreuses à solliciter une formation. Les femmes sollicitent davantage la formation en milieu et fin de carrière.

La tranche 40-44 ans est la plus représentée (14,6%), suivie de près par les 45-49 ans et 35-39 ans.

Ensemble, les tranches de 35 à 49 ans représentent près de 43 % des agents formés, ce qui montre un pic des demandes de formation à mi-carrière.

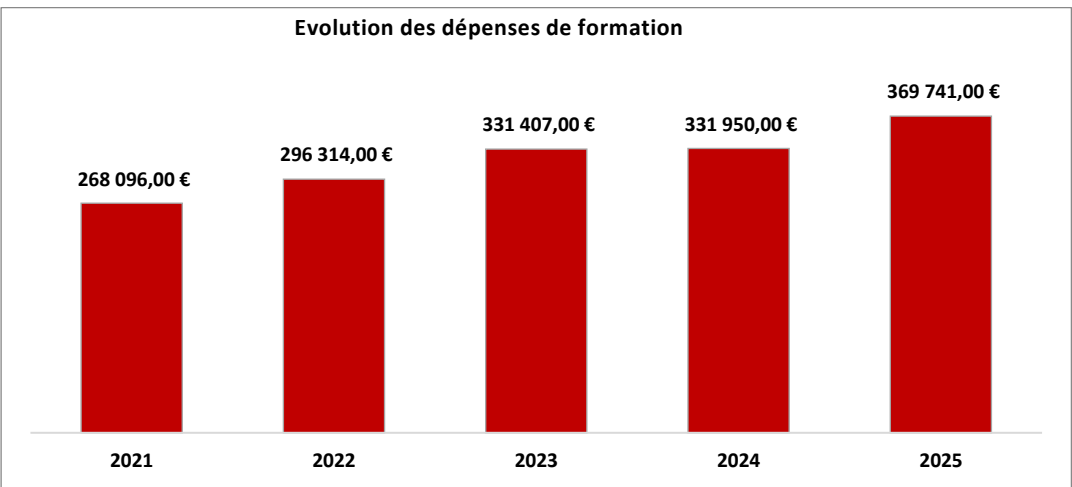
Les jeunes tranches (20-34 ans) sont majoritairement contractuelles. À partir de 40 ans, la proportion de fonctionnaires dépasse celle des contractuels. Plus l'âge augmente, plus la présence des fonctionnaires prédomine.

Nombre de jours de formation – 2025



Après une augmentation marquée sur l'année 2024, le nombre de jours de formation suivies par les agents de l'UPEC connaît une forte baisse avec 1017 jours de formation en 2025 ce qui s'explique notamment par la pluriannualité du recyclage des formations réglementaires (secourisme, incendie, etc).

Budget de formation – 2025



Détail des dépenses – 2025

Fonctionnement	
Dépenses	369 741,00 €
Budget fonctionnement	330 000,00 €
Masse salariale	
Dépenses	12 792,00 €
Budget masse salariale	25 000,00 €

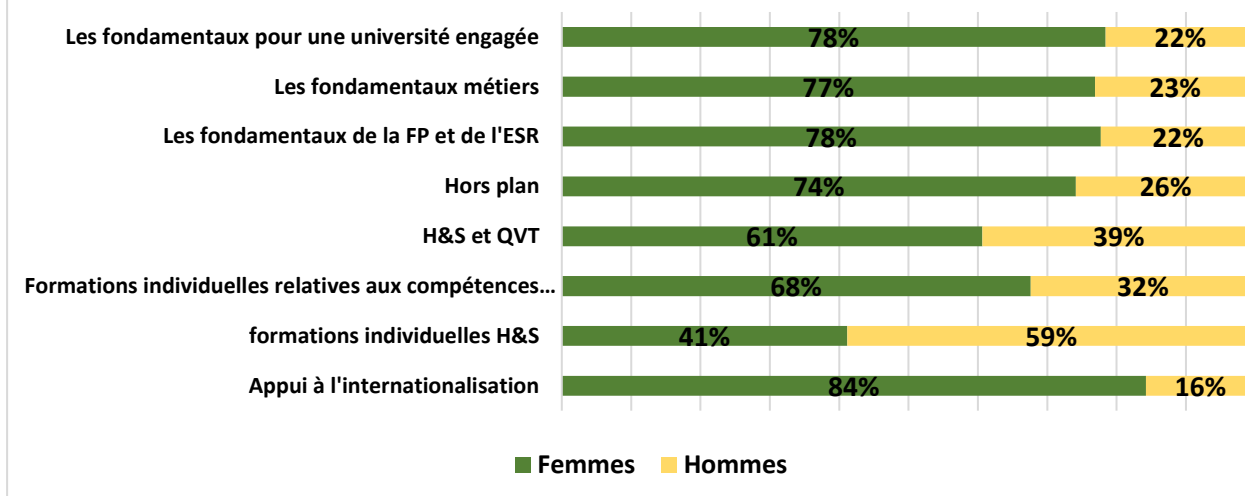
Le montant des dépenses de formation en 2025 est en hausse par rapport à l'année précédente ; près de 370 000€ de budget en 2025 contre 332 000 euros en 2024 (soit 0,15% de la masse salariale de l'établissement) pour un budget initial alloué de globale de 355 000€ ; soit 104% de l'enveloppe allouée.

Ces dépenses supplémentaires sont notamment dues à l'engagement de dépenses en fin d'année en prévision de l'ouverture des parcours CIMES (Compétences, Intégration et Management dans l'Enseignement Supérieur) à destination des encadrants en janvier 2026.

Thèmes des formations suivies

Thématiques de formations suivis - 2025	Répartition des formations suivies par thème	Femmes	Hommes
Appui à l'internationalisation	3%	16	3
Formations individuelles Hygiène & sécurité	2%	7	10
Formations individuelles relatives aux compétences spécifiques métiers ou à l'évolution professionnelle	21%	96	46
Hygiène & sécurité et Qualité de Vie	31%	131	85
Hors plan	8%	43	15
Les fondamentaux de la FP et de l'ESR	28%	150	43
Les fondamentaux métiers	29%	153	46
Les fondamentaux pour une université engagée	18%	98	27
Total	100%	483 agents	204 agents

Répartition F/H par type de formation suivie



Les thématiques de formation suivies en 2025 au sein de l'établissement révèle une orientation équilibrée vers le développement de compétences directement liées :

- À l'hygiène et la sécurité ;
- Aux fondamentaux métiers
- Aux fondamentaux de la fonction publique et de l'enseignement supérieur (entre 28% et 31% chacune).

Cela témoigne de la diversité des besoins et des métiers au sein de l'établissement, notamment au moment du recrutement.

Les formations individuelles relatives aux compétences spécifiques métiers ou à l'évolution professionnelle (21%) et les fondamentaux pour une université engagée (18%) révèlent également une mobilisation notable en résonance avec la politique de l'établissement pour l'évolution de carrière des agents et les enjeux sociétaux comme le handicap, le développement durable et l'égalité professionnelle.

En revanche, les thématiques relevant de l'appui à l'internationalisation (3%) restent plus marginales et donc à développer. 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 2025, 2 demandes de congés de formation ont été faites et 1 a été validées au sein de l'établissement.

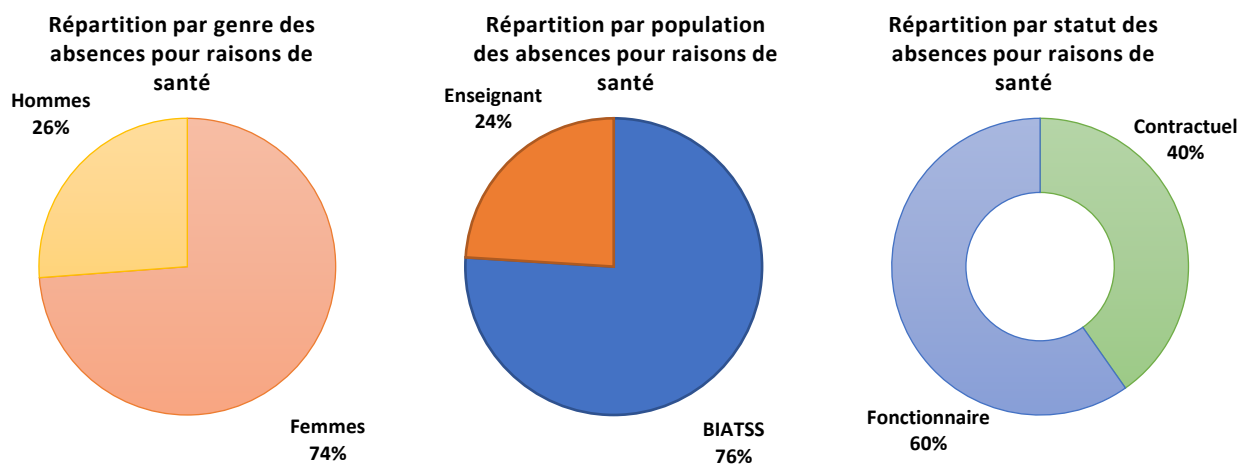
Congés de formation - 2025	Durée
Formation de praticien naturopathe	4 mois

6. Santé et sécurité au travail



Absentéisme pour raisons de santé

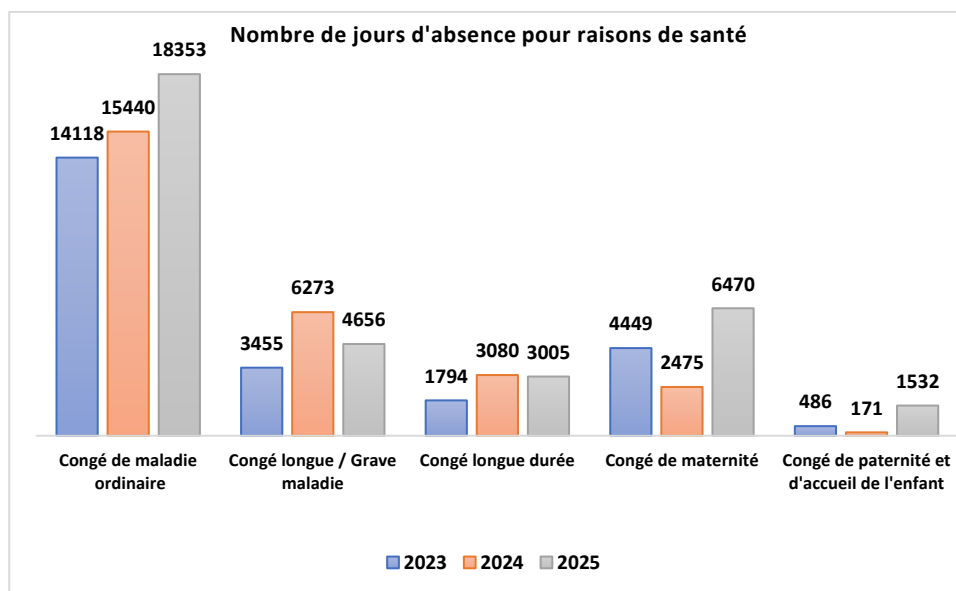
En 2025, 569 agents ont été absent au moins un jour pour raisons de santé.



L'analyse des agents ayant connu au moins une absence pour raison de santé met en évidence plusieurs écarts. Les femmes sont nettement plus représentées que les hommes, avec 420 agentes concernées (74 %) contre 149 agents (26 %).

S'agissant du statut, les fonctionnaires représentent 60 % des agents concernés (340 personnes), tandis que les contractuels en représentent 40 % (229 personnes). Cette répartition est globalement en adéquation avec la structure des effectifs de l'établissement, les fonctionnaires constituant 58 % de l'effectif total. Par ailleurs, la durée de présence généralement plus courte des contractuels limite leur exposition au risque d'absence sur la période étudiée.

Enfin, les personnels BIATSS concentrent la majorité des situations d'absence pour raison de santé, avec 421 agents concernés (76 %), contre 133 enseignants (24 %)



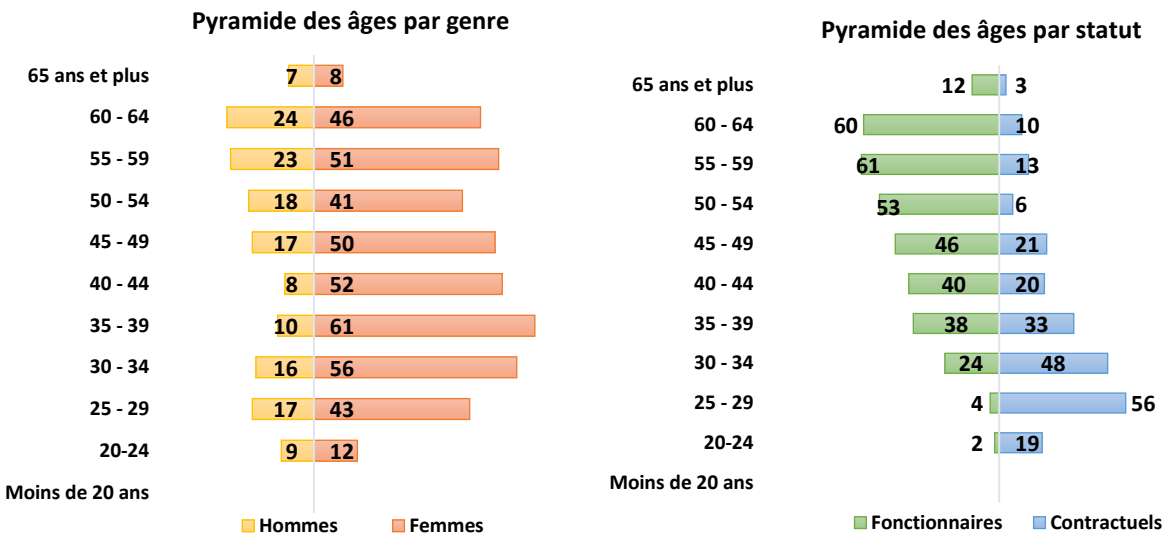
Entre 2023 et 2025, le nombre total de jours d'absence pour raison de santé connaît une progression continue. Après une hausse de 24 302 jours en 2023 à 27 439 jours en 2024, il atteint 34 016 jours en 2025 tous motifs confondus.

Cette évolution est principalement portée par l'augmentation du nombre de jours de congé de maladie ordinaire (CMO), dont la tendance est à la hausse sur l'ensemble de la période observée.

À l'inverse, le nombre de jours liés aux congés de longue maladie (CLM), de grave maladie (CGM) et de longue durée (CLD) diminue par rapport à 2024.

Enfin, les absences liées aux congés de maternité et de paternité enregistrent une nette augmentation par rapport à l'année précédente.

Pyramides des âges des agents ayant été absent au moins un jour pour raison de santé



Les femmes concentrent la majorité des situations d'absence pour raison de santé, représentant 74 % des agents concernés. Cette prédominance se retrouve dans toutes les classes d'âge.

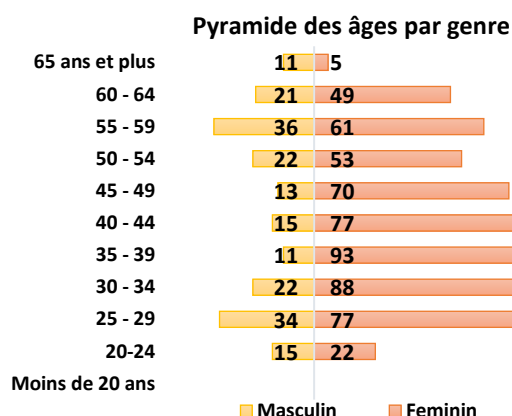
Par ailleurs, la répartition selon le statut évolue avec l'âge : l'absentéisme est principalement porté par les agents contractuels parmi les 20-34 ans, tandis qu'à partir de 35 ans, les fonctionnaires deviennent majoritaires parmi les agents concernés. Cette évolution reflète en partie la structure des effectifs selon les âges et les statuts.

En 2025, 712 jours de carence ont été enregistrés au sein de l'établissement, pour une retenue totale de 55 029€.

85,53 % des jours de carence concernent les personnels BIATSS (609 jours) et 14,47 % les enseignants (103 jours).

Absences au travail pour raisons de santé – 2025

	Nombre de jours de carence	Répartition	Montant
BIATSS	609	85,53%	43 303,63 €
Enseignants	103	14,47%	11 726,00 €
Total	712	100%	55 029,63 €



75% des jours de carence ont été imputés aux femmes au sein de l'université, contre 26,5% pour les hommes, alors qu'elles ne constituent que 55 % de l'effectif global.

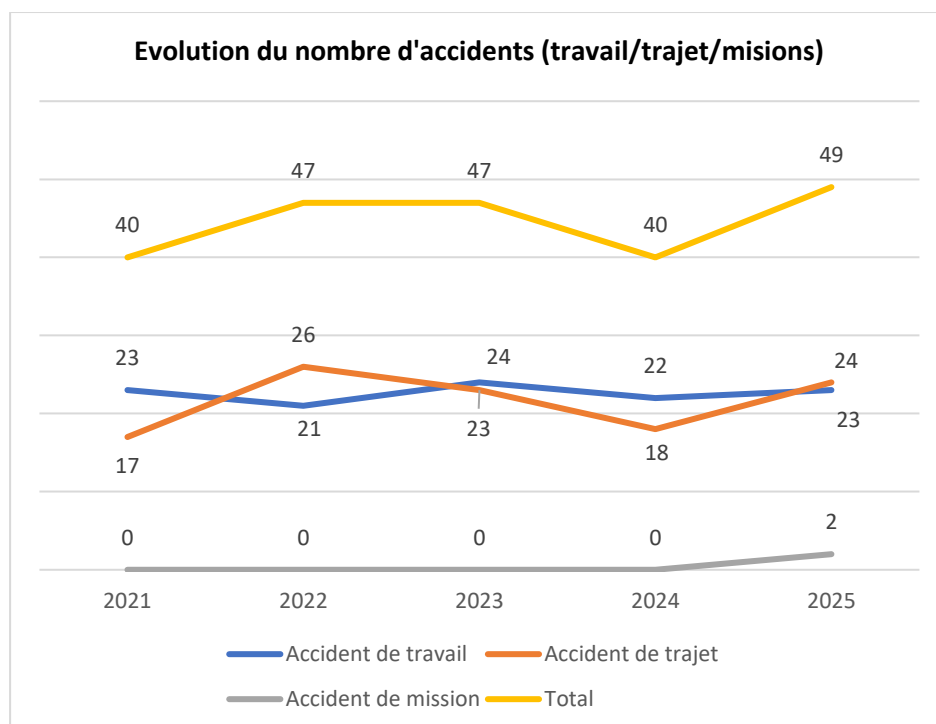
32% des jours de carence concernent les agents âgés de **50 ans et plus**.

Nombre d'accidents de travail et de trajets

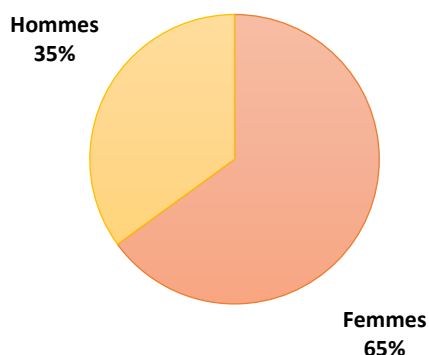
En 2025, les agents de l'UPEC ont déclaré 49 accidents de travail ou de trajet. Parmi eux, 35 ont été reconnus imputables à l'établissement, représentant ainsi 71 % des accidents déclarés.

	2023			2024			2025		
Avec/Sans arrêt	Avec arrêt	Sans arrêt	Total	Avec arrêt	Sans arrêt	Total	Avec arrêt	Sans arrêt	Total
Accident de travail	10	14	24	14	8	22	10	13	23
Accident de trajet	14	9	23	15	3	18	13	11	24
Accident de mission	0	0	0	0	0	0	1	1	2
Total	24	23	47	29	11	40	24	25	49

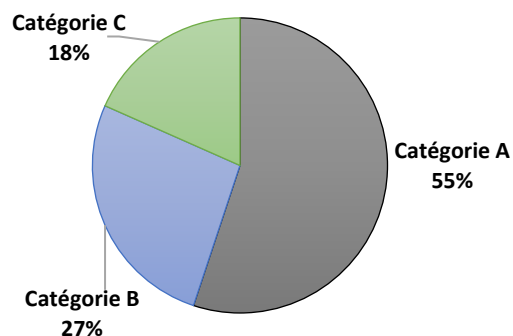
Evolution du nombre d'accidents de travail et de trajet



Part des accidents par genre



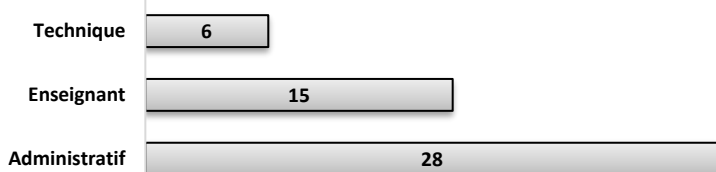
Nombre d'accidents par catégorie



Le nombre global d'accidents de travail et de trajet est stable sur la période de 2021 à 2025. Il est faible au regard des effectifs de l'établissement. Il se répartie à part égal entre trajet et travail.

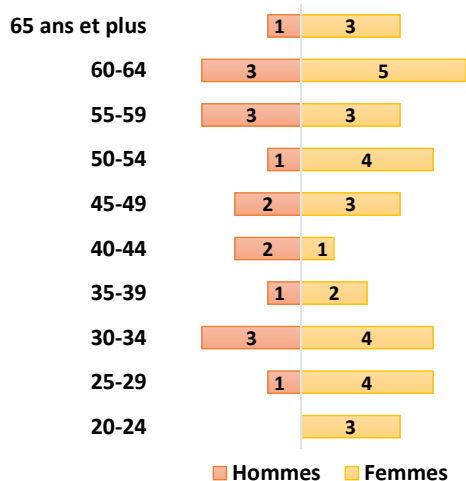
Nombre d'accidents de travail et de trajets

Nombre d'accidents par domaine d'activité



Nombre d'accidents par tranche d'âge

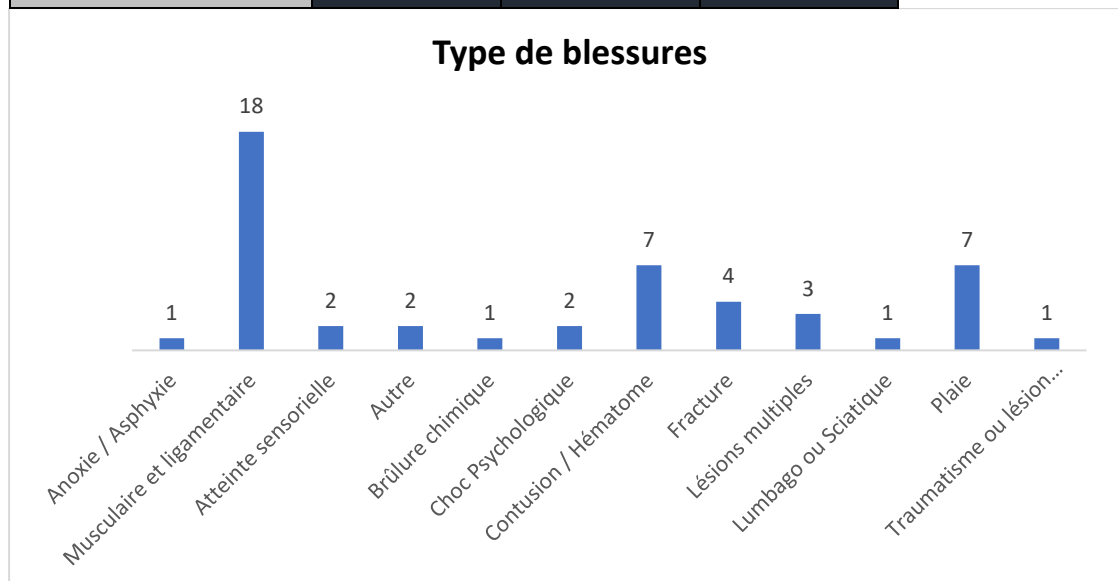
Pyramide des âges



L'analyse par tranche d'âge met en évidence une forte concentration des accidents chez les agents de 60 à 64 ans, avec 12 cas recensés dont 8 femmes et 4 hommes.

Nombre d'accidents par type de blessure

Nombres d'incidents	Accidents de service	Accidents de trajet	Accident de Mission
Type d'affections			
Contusion / Hématome	2	5	
Musculaire et ligamentaire	7	11	
Lumbago / Sciatique		1	
Plaie/piqûre	5	2	
Fracture	2	1	1
Atteinte sensorielle	2		
Lésions multiples			1
Traumatisme psychologique	1	1	
Autres (intoxication, etc.)		2	
Anoxie/Asphyxie		1	
Brûlure chimique	1		
Total	23	24	2



Nombre d'accidents par cause

Nombres d'accidents	Accidents de service	Accidents de trajet	Accidents de mission	Total
Causes des accidents				
Accident de la route		13		13
Agression	1			1
Chaleur/Flamme		1		1
Choc/Coup	4			4
Chute de hauteur		1		1
Projection	1			1
Posture (faux-mouvement)	1	1		2
Compression	1			1
Manipulation outillage	3			3
Manutention	1			1
Chute de personne	3	6	2	11
Chute avec dénivelé	5	2		7
Contact / Exposition	1			1
Situation traumatique	1			1
Total	23	24	2	49

Les données relatives aux causes des accidents à l'UPEC en 2025 mettent en évidence plusieurs tendances.

Concernant les accidents de trajet, les motifs les plus fréquents sont les accidents de la route, suivis des chutes de personnes.

Pour les accidents de service, les motifs les plus fréquents sont les chutes et les chocs et coups.

Les acteurs de la prévention

La prévention des risques professionnels à l'UPEC repose notamment sur l'action du service Hygiène et Sécurité (H&S), composé d'un pôle prévention comprenant un conseiller et deux animateurs de prévention, ainsi que d'un service incendie composé d'un responsable et de son adjoint, tous affectés à temps complet (100 %).

Le service assiste et conseille l'employeur et ses représentants dans l'évaluation des risques professionnels, la définition de la politique de prévention et la mise en œuvre des règles relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail. Il veille également à la bonne tenue du registre de santé et de sécurité au travail ainsi qu'à la mise à jour des documents uniques d'évaluation des risques professionnels (DUERP) dans l'ensemble des services et bénéficie, à ce titre, de formations spécifiques.

Les missions du service se déploient à la fois à travers des visites et des conseils de terrain, mais également par l'animation du réseau des assistants de prévention, composé de 65 agents au sein de l'université.

Par ailleurs, le service H&S pilote plusieurs groupes de travail thématiques portant notamment sur les risques psychosociaux (RPS), les atmosphères explosives (ATEX) ou encore les sorbonnes.

De plus, un comité RPS est mis en place au sein de l'université. Il analyse l'ensemble des déclarations relatives aux risques psychosociaux (22 déclarations pour l'année universitaire 2025-2026) afin de proposer et de mettre en œuvre des actions de prévention adaptées. Ce comité est composé de représentants de la direction des ressources humaines, du service de santé universitaire et du service vie des personnels.

Missions de la F3SCT

La Formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT) est une instance consultative associant les personnels à la politique de prévention des risques de l'université. Elle contribue à l'amélioration des conditions de santé, de sécurité et de travail des personnels en formulant des avis sur les sujets relevant de son champ de compétence (16 avis pour l'année universitaire 2025-2026).

La F3SCT se réunit au minimum trois fois par an en séance plénière (4 séances pour l'année universitaire 2025-2026). Certains de ses membres peuvent participer à des groupes de travail et l'instance réalise régulièrement des visites de services. Trois à quatre visites sont ainsi programmées chaque année (4 visites pour l'année universitaire 2025-2026) et donnent lieu à un rapport comprenant des recommandations examinées et votées par l'instance.

Elle est notamment consultée sur :

- Les documents, règlements et consignes relatifs à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail ;
- Les projets de textes concernant la protection de la santé physique et mentale des agents, l'organisation du travail, le télétravail, le droit à la déconnexion et l'usage des outils numériques ;
- Les projets d'aménagement importants susceptibles de modifier les conditions de travail ou les conditions de santé et de sécurité ;
- L'introduction de nouvelles technologies pouvant avoir un impact sur la santé et la sécurité des agents ;
- Les mesures visant à favoriser le maintien ou le retour au travail des agents accidentés ou en situation de handicap, notamment par l'aménagement des postes de travail.

Son organisation à l'UPEC

La formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT) est composée de 10 membres titulaires et de 10 membres suppléants.

En 2025, la F3SCT s'est réunie à cinq reprises, avec un taux de participation de 100 %. Au cours de ces réunions, elle a examiné et formulé des avis sur diverses thématiques relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail des personnels.

La F3SCT a également réalisé plusieurs visites de sites, notamment au sein de la Direction des systèmes d'information (deux visites) et de l'INSPÉ de Saint-Denis. Ces visites ont permis d'identifier différents axes d'amélioration en matière de conditions de travail, de santé, de sécurité, d'organisation et de prévention des risques.

À l'issue de ces travaux, plusieurs avis et recommandations ont été formulés. Les principaux points relevés concernent notamment l'aménagement des postes et des espaces de travail, le désencombrement de certains locaux, l'adaptation des effectifs aux besoins des services ainsi que la transparence des processus d'organisation et de réorganisation. La F3SCT a également souligné la nécessité d'une consultation systématique dans le cadre des projets de transformation, de rénovation ou de conception d'espaces, afin de garantir un dialogue social de qualité et une meilleure prise en compte des enjeux de santé, de sécurité et de conditions de travail.

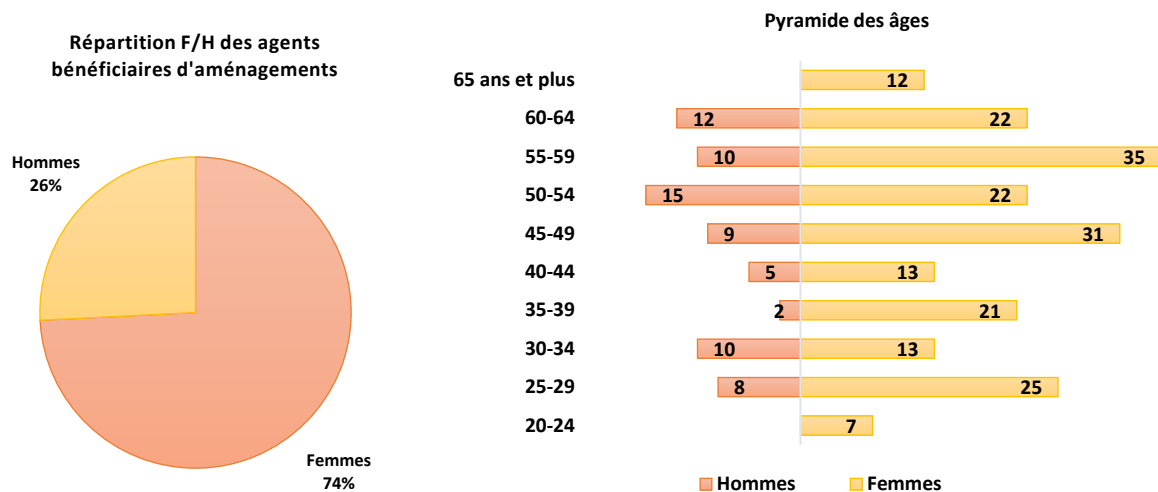
Les travaux de la F3SCT ont par ailleurs porté sur différentes thématiques de prévention, telles que l'accompagnement des projets de réorganisation, la prévention des risques psychosociaux, l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail ainsi que le suivi des actions de prévention déployées au sein de l'établissement.

À la suite des visites et des avis émis, plusieurs actions correctives ont été engagées par les services concernés. Celles-ci ont notamment porté sur l'amélioration des espaces de travail, la sécurisation des locaux, l'ergonomie des postes et l'organisation du travail. Un suivi régulier des recommandations formulées par la F3SCT est assuré par l'établissement afin d'accompagner leur mise en œuvre et d'évaluer les améliorations apportées.

Sensible à ces constats, l'UPEC réaffirme son engagement en faveur de l'amélioration continue des conditions de travail, de la santé et de la sécurité des agents sur l'ensemble de ses sites. Un travail de fond est conduit en lien avec les recommandations formulées par la F3SCT afin de définir et de mettre en œuvre des actions concrètes, pérennes et adaptées aux besoins identifiés. En 2025, aucun danger grave et imminent (DGI) n'a été signalé.

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

272 aménagements de postes (aménagements fonctionnels, matériels, et horaires) ont été proposées en 2025 par la médecine du travail et toutes ont été validées.

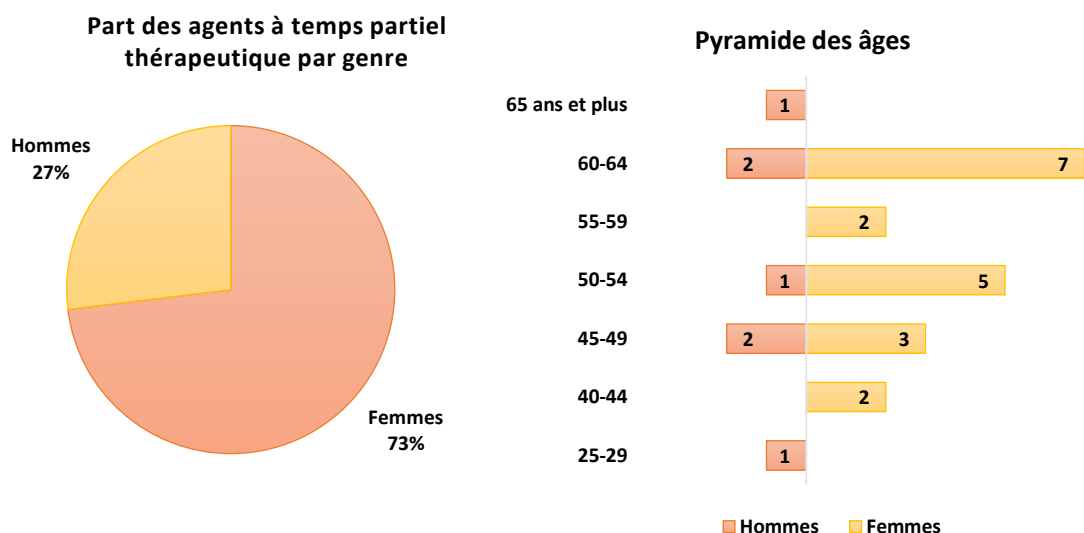


Décision du conseil médical - 2025

Au cours de l'année 2025, 46 situations d'agents ont été soumis devant le conseil médical, au vu de leurs conditions de santé.

8 agents (7 femmes et 1 homme) ont été considérés définitivement inaptes à leur emploi au cours de l'année par le conseil médical. Ils ont tous été dirigés vers la retraite pour invalidité.

Répartition des agents à temps partiel thérapeutique par genre et par âge au 31/12/2025



Extrait du rapport de la médecine du travail

Depuis 2015, la Médecine de Prévention du Personnel et la Médecine Préventive des Etudiants ont été regroupées en un seul service : le Service de Santé Universitaire (SSU) (originellement le SUMPSS). Ce service est dirigé depuis mars 2019 par le Dr H Jami.

Depuis janvier 2001, une Convention entre l'UPEC et le CHI Créteil prévoit que la surveillance médicale du personnel de l'UPEC, soit assurée par des médecins du CHI Créteil spécialisés en santé au travail. Les Docteurs M. Matrat et N. Abdessemed exercent cette activité en collaboration avec les internes et les collaborateurs médecins du Service de Pathologies Professionnelles et de l'Environnement du CHI de Créteil, dont l'activité est supervisée par le Dr Matrat. La convention entre l'UPEC et le CHI Créteil a été remise à jour en 2023 avec un objectif de personnes convoquées entre 900 et 1300 par an, pour un volume maximal facturable de 1300 consultations par an. Depuis 2024, le SSU a changé de logiciel métier (Medtra en remplacement de Chimed).

Bilan de l'activité de médecine du travail

Activités cliniques

Les consultations depuis la pandémie liée à la Covid-19 ont lieu soit en présentiel soit en distanciel (en 2020 a été mise en place la consultation en visio avec Doctolib). 2 652 agents ont été vus en consultation dans les 5 ans parmi les 3 496 convoqués sur ces 5 ans (dont 1 654 en surveillance médicale spéciale). Il a été réalisé 1 234 consultations (+ 6 % par rapport à 2024) sur les 2 364 programmées en 2025 (+ 3 % de demandes supplémentaires), soit 52 % de consultations honorées par les agents (+ 1 % par rapport à 2024).

Parmi les 1 130 consultations qui n'ont pas été réalisées, 42 ont été annulées du fait soit du médecin soit de l'infirmière. 32% des consultations périodiques ou d'ouverture de dossier ne sont pas honorées (302 consultations concernaient la visite périodique après deux relances), 36% à la demande du médecin, 17% à la demande de l'agent, 62.5% dans le cadre d'une reprise après accident du travail, maladie, congé maternité ou réintégration, et 37% à la demande de l'employeur. L'absentéisme est un peu moindre que l'année précédente (48 % versus 49 % en 2024).

En cas d'absentéisme à deux convocations pour visite périodique, les ressources humaines sont alertées afin de rappeler leurs obligations aux agents. Contrairement à ce qui avait été projeté, la convocation aux visites de 1ère fois et périodiques ne peut actuellement être envoyée aux responsables du fait de l'absence de connaissance de leur identité. D'une façon générale, les consultations ont été réalisées dans le cadre de visites d'ouverture (VOD) ou périodiques (VP) dans 39 % des cas, à la demande du médecin dans 35 % des cas, à la demande de l'agent (et en particulier dans le cadre de visite de pré-reprise) dans 18 % des cas, à la demande de l'employeur dans 3% des cas, et sinon dans le cadre de suite d'accident du travail,

lors de la reprise après maladie ou après congé maternité. Il a été effectué par l'infirmière du travail 200 consultations (soit 44 % d'absentéisme sur ses consultations programmées), de type visite d'information et de prévention soit initiale soit de suivi.

Des réunions complémentaires peuvent avoir lieu entre l'infirmière et les médecins du travail. Il est rappelé que :

- les personnes en situation de handicap,
- les femmes enceintes ou venant d'accoucher ou allaitantes,
- les agents devant être réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée,
- les agents occupant des postes à risque (exemple : activité de recherche en laboratoire de biologie) et
- les agents souffrant de pathologies particulières et en particulier reprenant en temps partiel thérapeutique

bénéficient d'une surveillance médicale plus rapprochée, pouvant atteindre tous les 3 mois (en cas de temps partiel thérapeutique). Un suivi de certains agents peut être également effectué en cas d'arrêt afin de suivre leur évolution et permettre un retour en emploi plus rapide car préparé avec l'Administration. Il n'est assuré aucune surveillance post-professionnelle (SPP) pour des agents à la retraite mais assurons une surveillance post-exposition professionnelle à des agents cancérogènes (amiante, substances radioactives, poussières de bois, cancérogènes vésicaux, chrome, silice).

La surveillance post-professionnelle est décrite dans le Décret n° 2015-567 du 20 mai 2015. Elle est destinée aux personnels retraités, demandeurs d'emplois ou inactifs qui ont été exposés antérieurement au cours de leur activité professionnelle à des substances cancérogènes listées par arrêté. Elle leur permet de continuer à bénéficier de cette surveillance auprès du médecin de leur choix. Le contenu de cette surveillance est établi par arrêté. Elle est prise en charge financièrement par la dernière administration au sein de laquelle les agents publics ont été exposés. Les agents contractuels bénéficient également d'une surveillance post-professionnelle, prise en charge non pas par l'administration mais par un fonds spécifique de la Sécurité Sociale. Une attestation d'exposition est délivrée par l'administration au moment de leur départ. Les modalités de surveillance réalisée par le dernier médecin du travail sont précisées à l'agent. Onze agents ont été suivis dans le cadre de leur surveillance post-exposition professionnelle en 2025. En 2025, 233 agents ont bénéficié d'une surveillance médicale particulière, 599 d'une consultation de type information et de prévention (tous les 5 ans), 136 agents ont demandé des consultations et l'administration a demandé des consultations pour 65 agents, en particulier dans le cadre de demande de formation (pour le Service de Sécurité Incendie et d'Assistance à Personnes par exemple).

L'année 2025 continue à enregistrer un mal-être des personnels en lien avec des troubles psychiques (anxiété, troubles du comportement, charge de travail, burn out), relaté au cours de visite périodique ou lors des consultations à la demande des agents. Ce type de consultation nécessite de suivre les personnels et/ou de les orienter en particulier vers la psychologue des personnels. Ainsi, la psychologue des

personnels a-t-elle réalisé 510 consultations pour 138 agents (447 consultations en 2024 pour 121 agents, soit une augmentation de 14 %). Les consultations avec la psychologue sont réalisées soit en présentiel soit par téléphone soit en visio afin de permettre son accessibilité à tous, quel que soit le site d'activité.

Elle reçoit en consultation les agents qui sont orientés par les médecins et infirmières, l'assistante sociale, le référent handicap ou à la demande des agents, et éventuellement, dans le cadre de la continuité de service, des étudiants dans le cadre de l'urgence en cas d'absence des psychologues étudiants. Elle s'est déplacée sur deux sites, notamment avec le médecin du travail pour des situations génératrices de souffrance, et en particulier dans le cadre d'une demande F3SCT (fermeture de sites). Les agents continuent à solliciter des consultations alors qu'ils sont en arrêt de travail afin de préparer leur retour au travail (visites dites de pré-reprise). Les orientations se font en fonction des risques professionnels nécessitant une surveillance médicale spécifique et en fonction des découvertes cliniques lors de l'examen clinique des agents.

En 2025, les orientations ont été faites majoritairement vers le médecin généraliste, l'ophtalmologue, la psychologue des personnels ou un psychiatre, un gynécologue (essentiellement dans le cadre du dépistage non réalisé par les femmes vues en consultation), l'assistante sociale, un nutritionniste, une dermatologue, un cardiologue. Il est de plus en plus constaté que les agents n'ont plus de médecin traitant. Il leur est indiqué l'éventuelle possibilité de consulter un médecin dans le cadre de Résus +, dispositif élargi aux personnels. Il est à prévoir que la création du centre de santé sera associée à une demande de consultation de la part du personnel.

Les vaccinations des personnels ont été poursuivies, éventuellement réalisées par l'infirmière du travail (par exemple pour la grippe), avec l'orientation possible maintenant vers le centre de vaccination international du Centre Hospitalier Intercommunal de Créteil en cas de mission le nécessitant. Le tableau ci-dessous n'indique pas l'ensemble des consultations effectuées en particulier celles réalisées dans le cadre des obligations réglementaires (par exemple consultations pour les femmes enceintes ou allaitantes) mais résume quelques indicateurs d'activité clinique au cours des dernières années :

	2021	2022	2023	2024	2025
Consultations programmées	2546	2326	2459	2292	2366
Consultations non réalisées :	1098	1203	1250	1124	1142
- dont agents excusés	575	620	660	660	336
- agents non excusés	485	533	512	464	144
- mais reportées à une autre date	38	50	78	63	662
Consultations réalisées	1448	1253	1209	1168	1234
Taux d'absentéisme	57%	52%	51%	49%	48%
Visites périodiques § :	507	448	503	649	223
N salariés avec surveillance médicale particulière	33	27	38	514"	233
N salariés avec surveillance quinquennale	474	421	465	547"	599
Visites d'ouverture de dossier et d'embauche	688	120	139	165	166
Entretiens infirmiers	208	128	158	169	200
Visite à la demande des agents	152	141	207	129	223
Représentant le % des demandes agents initiales	92 %	99 %	NC	38 %	83 %
Réalisées en distanciel	97	44	25		NC
Visite de pré-reprise (non totalisées précédemment)	41	26	48	38	dont 34
Visites à la demande de l'administration	36	45	24	39	41
Visites à la demande du médecin du travail (pour des agents présentant des pathologies estimées nécessiter une SMP)	177	257	150	277	341
Effectuées en distanciel	129	97	70	91	NC
Nombre d'avis (restriction ou aménagement de poste)	307	317 [!]	80	155	273
Avis d'incapacité temporaire	0	0	2	10	Tous les postes : 1 ; Au poste : 2 ; Temporaire : 11
Maladies professionnelles déclarées (par le service de médecine de prévention des personnels)	1	0	0	0	2
Nombre d'accidents du travail (de service et de trajet)	35	37	45	50	46
Visite de reprise après AT	17	17	10 [^]	32	3
n orientations** vers spécialistes dont	1149 :	772 :	897 :	773 :	
- médecins traitants	352	301	291	227	299
- ophtalmologue	149	147	220	175	281
- psychologue des personnels	121	100	114	41	98
- addictologue	21	5	9	9	6
- nutritionniste	30	16	34	27	28

n orientations vers l'assistante sociale	60	63	45	36	36
n vaccinations réalisées nécessitées par l'activité professionnelle (laboratoires, missions)	31	14	43	23	17
Etudes de poste	11	6	21	15	16
Visites de sites	4	5	5	5	2
Actions collectives de prévention	23	87	NC	NC	1
Participation aux F3SCT	4	4	4	2	4

NC : non encore calculé ; SMP : surveillance médicale particulière ; § : répartition des personnels nécessitant une surveillance particulière ou non présenté uniquement pour les visites périodiques ; ** : plusieurs orientations possibles pour un même agent ; ! : du fait de la susceptibilité Covid ; ^ : agents vus exclusivement du fait de leur AT et pas également dans le cadre d'un autre motif (Visite Périodique par exemple) ; " : effectif 2024 des agents UPEC soumis à SMP ou à visite quinquennale vus dans le cadre d'une consultation quelle qu'elle soit

Autres activités

a) Examens paracliniques

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

Medtra, comme le précédent permet l'enregistrement des expositions antérieures et actuelles des agents et le repérage plus facile des surveillances post professionnelles à prévoir.

b) Activités de tiers temps

Nous avons participé aux réunions F3SCT en 2025. Nous collaborons avec le conseiller en prévention, en particulier dans le cadre de l'évaluation des risques psycho-sociaux, ou du risque chimique ou biologique. Seize études de postes ont été réalisées au cours de l'année 2025, à la suite des consultations de médecine du travail. Des visites ont pu être effectuées en collaboration avec le service hygiène et sécurité, quand il existait des problématiques multiples sur un site (organisation du travail avec des agents avec restriction, troubles musculo-squelettiques, situations potentiellement à risque de RPS, locaux spécifiques nécessitant une vision conjointe santé au travail et hygiène et sécurité au travail, matériel particulier utilisé par les personnels UPEC nécessitant un positionnement par nos deux services). Plusieurs aménagements de poste ont été proposés, des restrictions d'aptitude ou des inaptitudes temporaires au poste ont été émises. Les réunions entre médecins du travail, infirmière du travail et psychologue du travail ont lieu régulièrement en fonction des besoins (situation d'urgence ou pas pour l'agent).

La psychologue participe également aux « comités de suivi pluridisciplinaire » (CSP), réunions associant le Service de Médecine de Prévention du Personnel de l'Université, le service Hygiène et Sécurité, le service vie des personnels (SVP), le responsable du Service de Santé Universitaire (SSU) (Dr H Jami), la directrice générale adjointe des Ressources Humaines, la responsable administrative du pôle accompagnement des personnels en charge des situations complexes (CLM, CLD, temps partiel thérapeutique) et depuis 2023, la/le référent.e handicap pour les personnels afin de, non seulement trouver une amélioration des situations soumises par les agents au CSP, mais également réfléchir à une prévention primaire collective en cas de RPS.

Dix réunions ont été réalisées. En dehors de cette thématique, notre activité de tiers temps se fait autour de différents risques (biologique, chimique, physique) et de leur prévention ou de l'organisation du maintien dans l'emploi et notamment de celui des personnels en situation de handicap. Une action particulière vis à vis du handicap a été initiée depuis 2007 et nous sollicitons régulièrement le FIPHFP ou le SAMETH/CAP emploi avec lequel des réunions sont réalisées pour le suivi des aménagements complexes. Le lien avec le FIPHFP est assuré maintenant en association avec le référent handicap des personnels. Des agents ont bénéficié de ce type de mesure au cours de l'année 2025.

Des réunions actuellement tous les quatre mois, avec le service hygiène et sécurité sont organisées depuis 2021, à la suite de notre collaboration étroite dans le cadre de l'établissement de procédures en lien avec la pandémie Covid-19, afin de discuter des multiples points impliquant la santé au travail. Chaque année, notre infirmière du travail participe à la journée d'accueil des nouveaux personnels. Des réunions spécifiques pour l'Unité de médecine de prévention des personnels ont lieu mensuellement (n = 10 en 2025).

Nous avons continué à suivre des formations en 2025 (organisées par l'Institut Inter Universitaire de Médecine du Travail de Paris-Ile de France (IIMTPIF), l'Institut Santé-Travail Paris Est (ISTPE), par la Société Française de Santé au Travail (SFST), par la Caisse régionale d'assurance maladie de l'île de France (Cramif) et le Service des Pathologies Professionnelles et de l'Environnement du CHIC), et pour l'utilisation du logiciel Medtra. Chaque nouveau stagiaire médical bénéficie ainsi d'une formation au logiciel métier dès son arrivée. Nous allons participer de nouveau à l'enquête Sumer en 2026. Il s'agit d'une enquête organisée par la Direction Générale du Travail sur l'évaluation des expositions professionnelles de salariés tant du secteur public que privé, tirés au sort.

Nous avons établi quatre rapports à destination du Conseil Médical (dans le cadre de CLM/CLD, demande d'avis concernant l'aptitude à réaliser son activité). Nous sommes destinataires des déclarations d'accidents du travail (de service ou de trajet) (AT) signalés par les agents. Ces déclarations se font par voie informatique. En 2025, 44 personnels ont subi 46 AT, dont 1 vacataire.

Sur les 44 agents ayant eu un AT et qui ont été convoqués, 17 sont venus en consultation. L'essentiel des circonstances d'accidents sont en lien avec les déplacements (n = 28) (faux mouvements, chute, accident de la circulation (4 à vélo, 3 en voiture, 1 en trottinette, 1 en scooter), 8 ont impliqué un outil de travail (ouverture de flacon, massicot, seringue, scalpel, poubelles), 2 sont en lien avec des efforts de manutention, 1 a eu un malaise, un relate du surmenage. Deux déclarations en maladie professionnelle ont été réalisées : pour un canal carpien bilatéral dans le cadre de manutention et une épitrochléite du fait de tri.

Conclusion

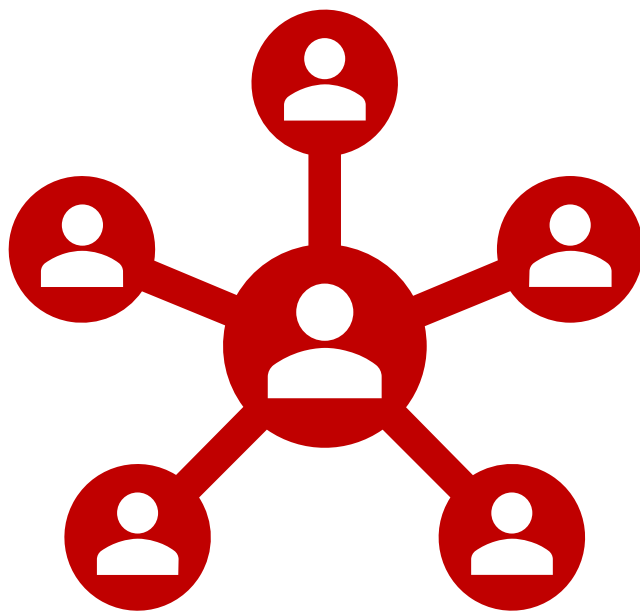
Plusieurs médecins de la consultation de pathologie professionnelle du Centre Hospitalier Intercommunal de Créteil effectuent la surveillance des personnels de l'Université Paris Est-Créteil depuis 2001. Suite à la pandémie en lien avec la Covid-19, le contact entre les agents, l'administration et le Service de médecine de prévention des personnels UPEC se fait par plusieurs canaux de communication (téléphone, visio, mail) et cette pandémie a vu l'augmentation des sollicitations du Service de médecine de prévention des personnels, en particulier dans le champ de la souffrance au travail. L'année 2025 a été marquée par une augmentation des consultations réalisées. Les orientations pour motif de souffrance au travail se poursuivent en 2025.

Nous poursuivons nos missions en santé publique (informations sanitaires, vaccinations, orientations). L'activité de tiers temps, volet essentiel de la mission de la médecine de prévention, se poursuit en particulier avec la réalisation d'études de poste. L'activité de tiers temps se poursuit également en collaboration avec le service hygiène et sécurité en particulier dans le cadre de l'évaluation des risques au sein de l'Université, l'assistante sociale du personnel et la psychologue des personnels UPEC.

Les réunions périodiques avec les services des Ressources Humaines, Social, Hygiène et Sécurité permettent d'anticiper des phénomènes de désadaptation professionnelle liés à des problèmes de santé, et d'essayer de proposer des solutions individuelles adaptées, afin de prévenir la désinsertion

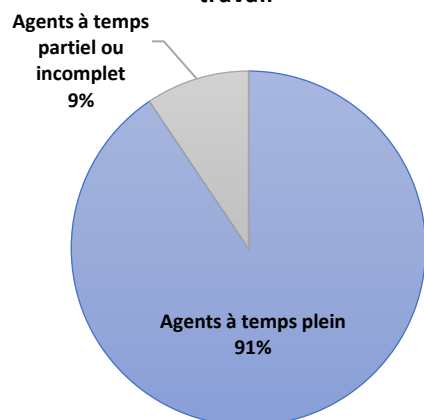
professionnelle. Des réunions impliquant en plus la psychologue clinicienne spécialisée dans le domaine de la souffrance au travail permet de discuter des situations de souffrance au travail afin de trouver des solutions voire d'élaborer des actions de prévention primaire.

7. Organisation du travail



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

Part des agents selon leur cycle de travail



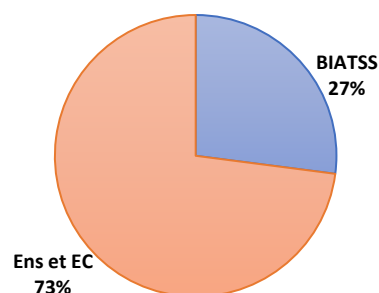
Sur un effectif total de 3225 agents, 91 % exercent leur activité à temps plein, tandis que 9 % occupent un poste à temps partiel ou à temps incomplet.

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 (1 607h).

Agent à temps partiel	2025		
	Femmes	Hommes	Total
Agents à temps partiel	158	128	286
Effectif total	1762	1463	3225
% agents à temps partiel/effectif total	5%	4%	9%

Part des agents à temps partiel par population



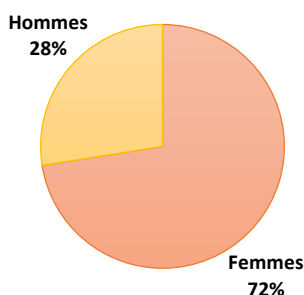
Le temps partiel reste peu développé au sein de l'effectif global (9 %). Néanmoins, la parité entre femmes et hommes est plus présente cette année avec 55% de femmes et 45% d'hommes en temps partiel contre 84% de femmes et 16% d'hommes l'an dernier.

Télétravail et travail à distance

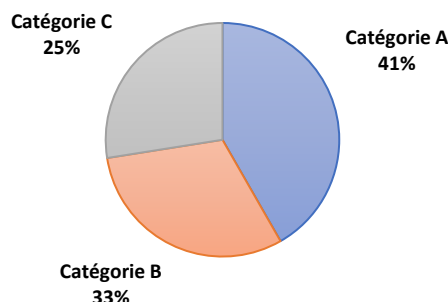
Nombre d'agents par genre et catégorie

Nombre d'agents par catégorie	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
	227	153	244	61	190	42	
	380		305		232		917

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



Répartition des agents BIATSS par catégorie



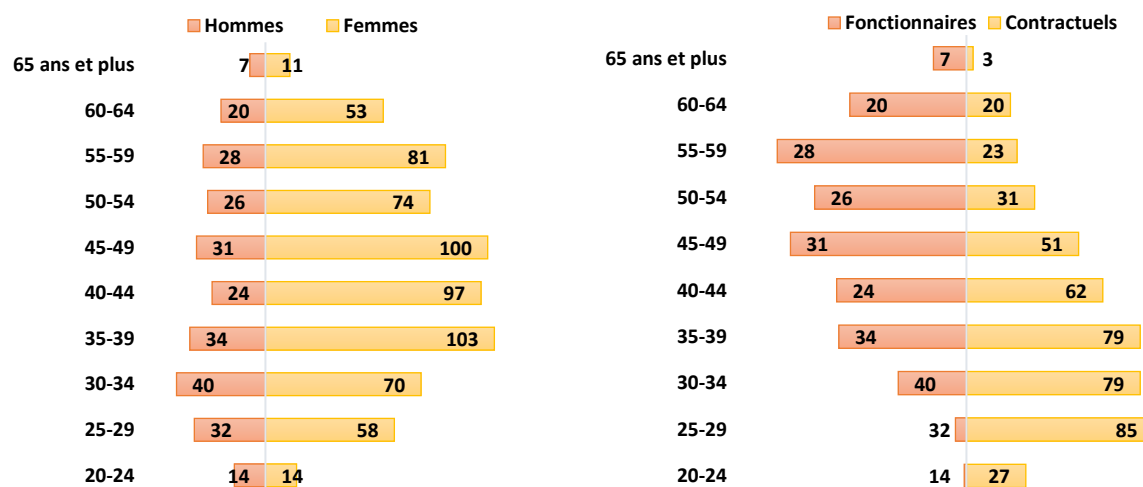
Sur un total de 1281 agents BIATSS dans l'établissement, 917 agents sont en télétravail, soit **environ 72% de l'ensemble de la population**. Nous constatons donc une augmentation non négligeable de près de 20% par rapport à l'an dernier. La répartition du télétravail s'est inversée cette année, une majorité de catégorie B bénéficie de ce dispositif :

- 380 télétravailleurs sur 507 agents de catégorie A, soit un taux de **74 %** ;
- En catégorie B, 305 agents sur 393 effectuent du télétravail soit **78%** ;
- Enfin en catégorie C, ce taux descend à **61 %** (232 sur 381).

Cette répartition montre la nette augmentation d'accès au télétravail pour l'ensemble des effectifs.

La dématérialisation des procédures, la dotation en équipement ainsi que la souplesse des organisations de travail sont autant de facteurs favorisant cette évolution.

Pyramide des âges par genre et par statut



Soit sur 917 agents autorisé à travailler partiellement en télétravail :

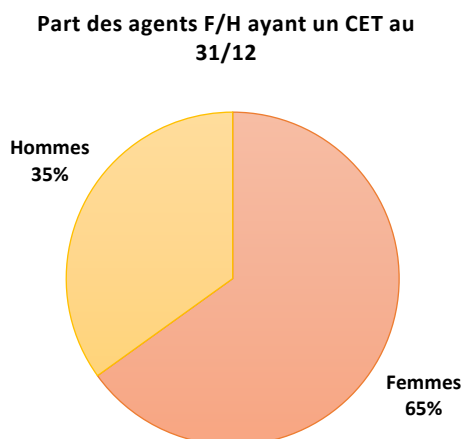
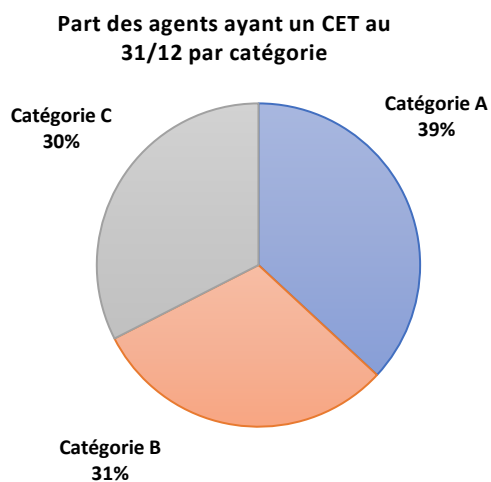
- 457 sont des fonctionnaires
- 460 sont des contractuels

Les Comptes Épargne-Temps (CET) ouverts au 31/12/2025

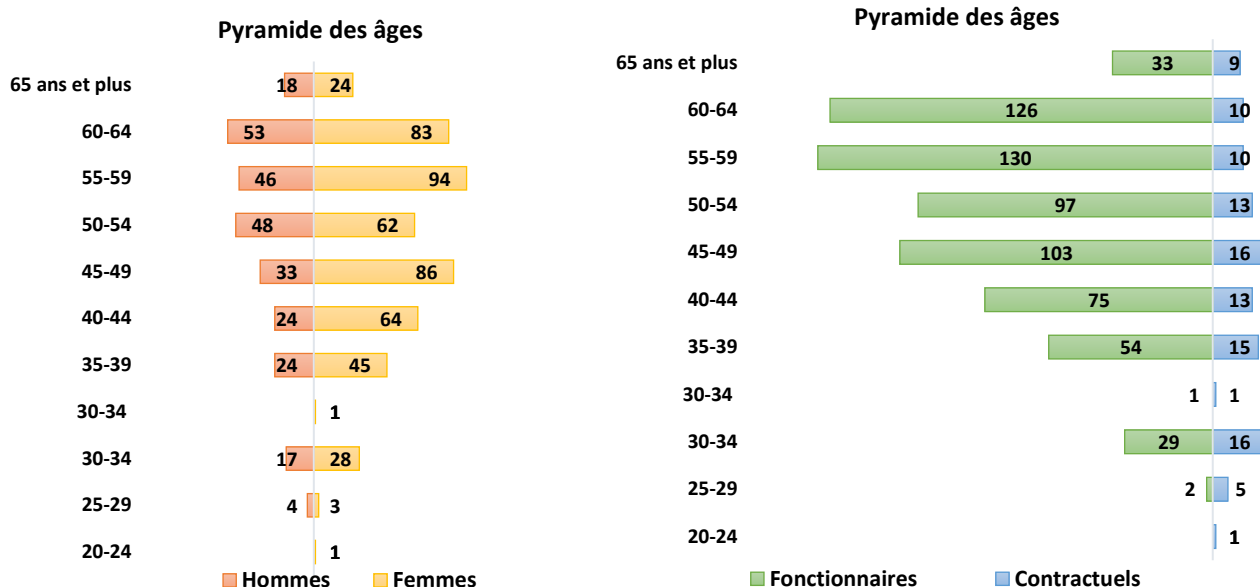
Le CET est ouvert exclusivement aux fonctionnaires et aux agents contractuels BIATSS ayant accompli au moins une année de service public de manière continue au moment de la demande d'ouverture du compte.

Nombre total de CET ouverts au 31/12 par agent	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Total
	173	126	173	57	145	84	758
	299		230		229		

Au 31 décembre 2025, 758 agents ont ouvert un compte épargne-temps (CET), **soit 29 de plus qu'en 2024. Ce qui représente 59% de la population BIATSS.** Cette légère augmentation s'explique par l'augmentation globale des effectifs. 65% de ces agents sont des femmes.



Pyramide des âges des agents disposant d'un CET au 31/12/2025



La répartition des 758 comptes épargne-temps (CET) ouverts révèle une nette prédominance des agents titulaires, qui représentent 85 % CET ouverts, contre 15 % pour les contractuels. 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 (20-29 ans), ont un recours au CET beaucoup plus faible, ce qui peut s'expliquer par leur stabilité professionnelle moindre et leur ancienneté plus réduite.

Indemnisation des jours du CET - 2025

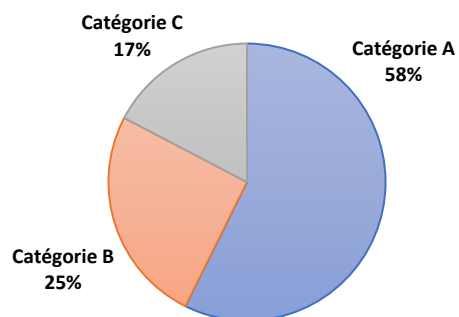
Un arrêté publié au Journal officiel le 29 novembre 2023 a revalorisé les montants des jours indemnisés dans le cadre du compte épargne-temps (CET), pour les 3 versants de la fonction publique (État, hospitalière, et territoriale). Cette revalorisation s'applique pour chaque catégorie à compter du 1er 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 €.

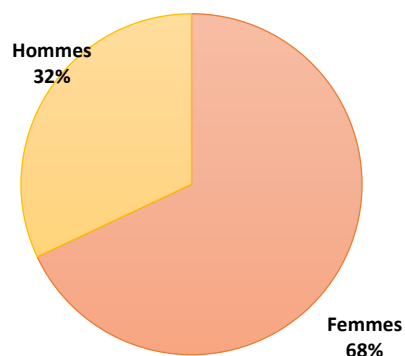
En 2025, 150 agents ayant un CET ont opté pour l'indemnisation partielle et/ou pour la conversion en points de retraite complémentaire (RAFP) de jours placés dans leurs CET

Catégorie	Nombre d'agents	Nombre de jours indemnisés	Montant Indemnisation CET	Montant Indemnisation RAFP
Catégorie A	86	872	129 000,00€	1 732,56€
Catégorie B	38	350	32 800,00€	2 152,58€
Catégorie C	26	212	17 568,00€	/
Total	150	1434	179 368,00€	3 885,14€
			183 253,14€	

Répartition par catégorie des agents ayant
perçu une indemnisation de leurs CET



Répartition par genre des agents ayant
perçu une indemnisation



Comme les années précédentes, les agents de catégorie A sont ceux qui ont le plus sollicité une indemnisation des jours placés dans leurs CET, représentant plus de la moitié des demandes (58%), avec 86 agents sur 150 ayant effectué cette demande.

On constate que les femmes restent majoritaires quant à l'utilisation de ce dispositif avec près de 68% de la population.

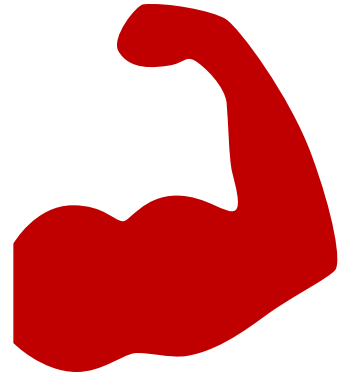
Absences au travail hors raisons de santé et hors congés – 2025

Absences	Nombre d'agents	Nombre de jours d'absences (sur l'année)
BIATSS	51	110
Enseignants	15	15
Total	66	125

Au cours de l'année 2025, l'UPEC a recensé un total de 125 jours d'absences pour service non fait impliquant 66 agents.

Concernant la répartition par genre, 79 jours d'absences ont été enregistrés chez les femmes, contre 46 chez les hommes.

88% des absences sont concentrés chez les BIATSS.



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.

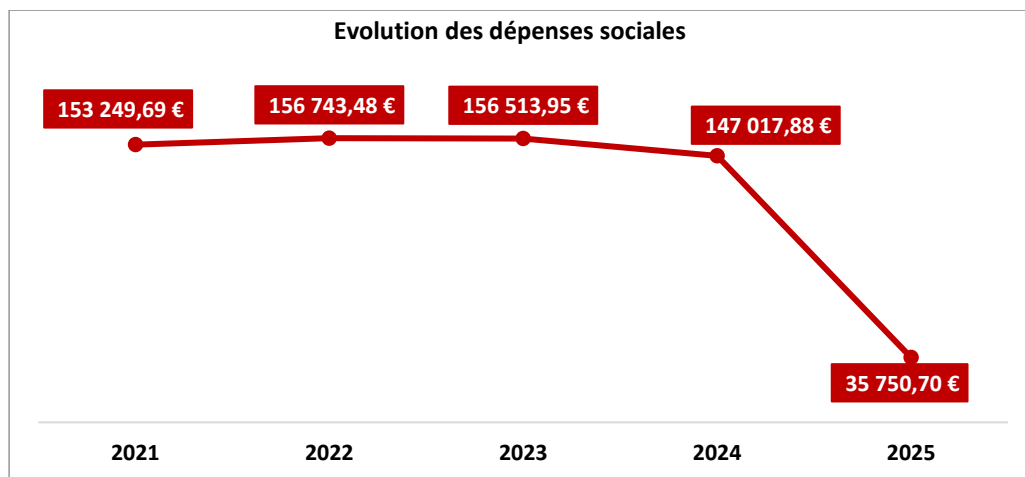
Montant des prestations sociales versées aux agents – 2025

Nature de prestation	2025
Prestations interministérielles (PIM)	
Allocation aux parents d'enfant en situation de handicap - 20 ans	28 914,00 €
Centre de vacances sans hébergement - centre de loisirs	1 387,64 €
Séjour dans le cadre éducatif	86,94 €
Prestations académiques (ASIA)	
Aide au BAFA	300,00 €
Aide au cautionnement d'un logement	1 631,06 €
Aide aux activités de loisirs	348,60 €
Aide aux frais de justice	1 490,00 €
Garde périscolaire 3-5 ans / restauration scolaire des enfants scolarisés dans le 1er degré	724,28 €
Garde périscolaire 6 ans et + / restauration scolaire des enfants scolarisés dans le 1er degré	780,57 €
Séjours culturels, éducatifs et colonies de vacances	87,61 €
Prestations facultatives	
Réservation de berceaux en crèche	0 €
Total	35 50,70 €

En 2025, l'établissement a consacré 35 750€ aux prestations sociales pour ses agents. Au titre des 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.

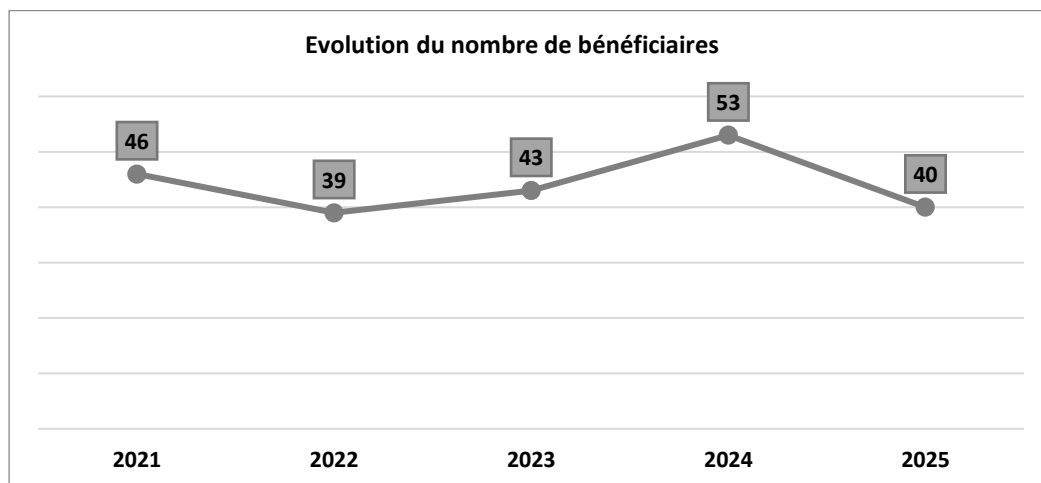
Pour rappel, en 2025, il a été mis fin à la réservation de berceaux dont le coût s'élevait à près de 100 000 €).

Evolution des dépenses sociales

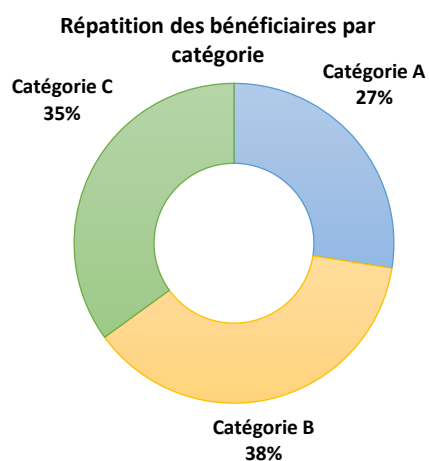
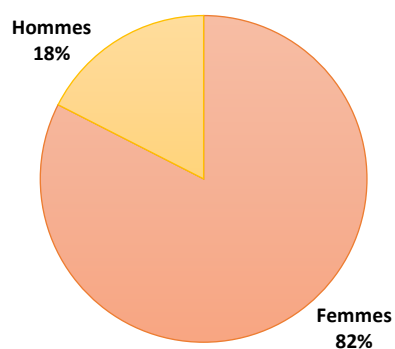


Nombre d'agents bénéficiaires par prestation sociale

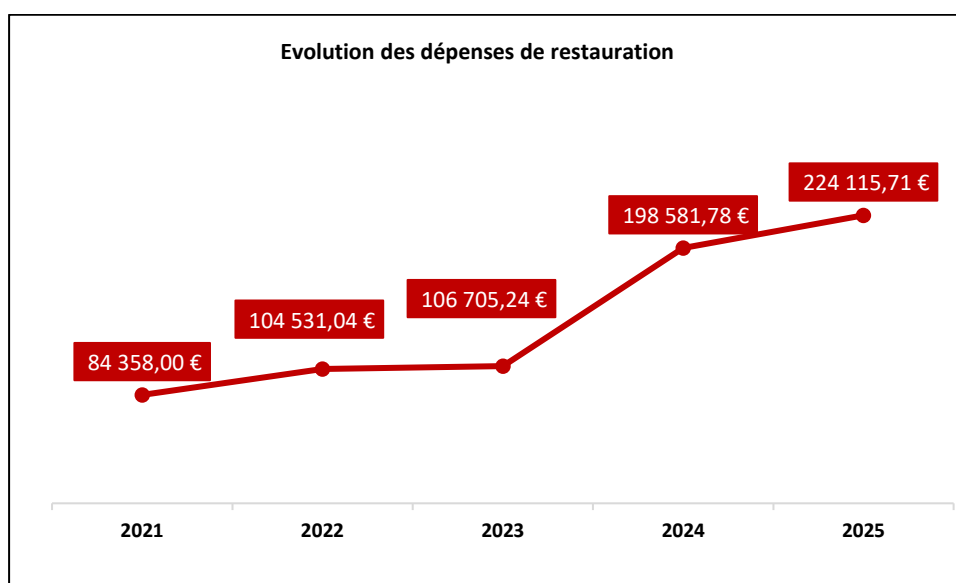
Nature de prestation	2025
Prestations interministérielles (PIM)	
Allocation aux parents d'enfant en situation de handicap (-20 ans)	12
Centre de vacances sans hébergement – centre de loisirs	3
Séjour dans le cadre éducatif	3
Prestations académiques (ASIA)	
Aide au BAFA	1
Aide au cautionnement d'un logement	4
Aide aux activités de loisirs	5
Aide aux frais de justice	2
Garde périscolaire 3-5 ans / restauration scolaire des enfants scolarisés dans le 1er degré	4
Garde périscolaire 6 ans et + / restauration scolaire des enfants scolarisés dans le 1er degré	5
Séjours culturels, éducatifs et colonies de vacances	1
Prestations facultatives	
Réservation de berceaux en crèche	0
Total	40

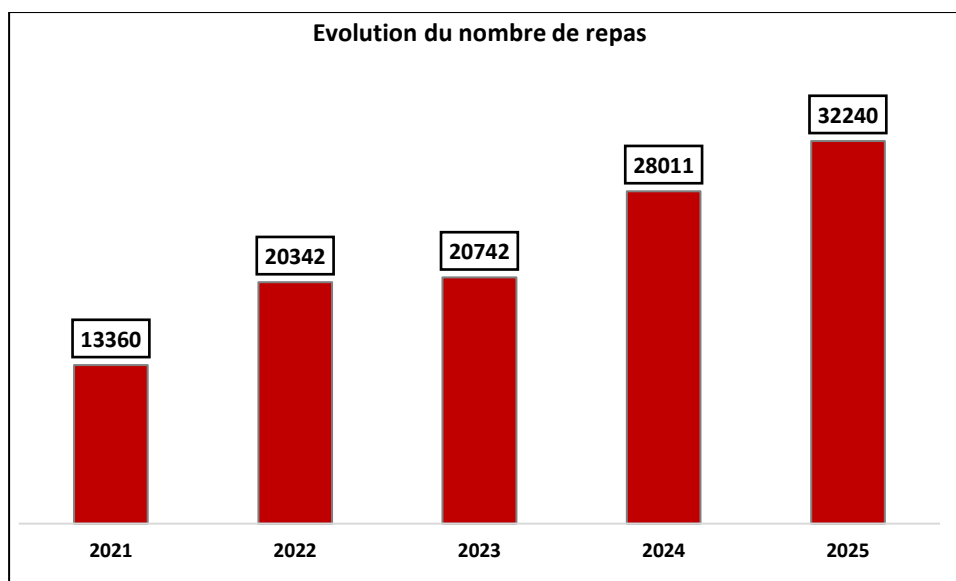


Répartition des agents bénéficiaires
F/H



La Restauration en 2025





L'évolution des repas subventionnés par l'UPEC en 2025 montre une croissance du nombre de repas distribués de +15% par rapport à l'année précédente.

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.
- 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



INTRODUCTION

En septembre 2025, l'Université Paris Est Créteil Val de Marne (UPEC) et France Victimes ont signé une convention de partenariat pour la prise en charge psychologique, juridique et sociale des personnels, étudiants, victimes ou témoins d'actes de violences, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes.

Les victimes ou témoins peuvent ainsi contacter le numéro de téléphone dédié (01 41 83 42 09) tous les jours de la semaine, de 9 heures à 21 heures.

La prise en charge s'effectue en deux niveaux :

- **Échange téléphonique** avec un écoutant de la plateforme téléphonique pour libérer la parole, faire un point sur la situation et expliquer les modalités d'accompagnement par une association d'aide aux victimes du réseau France Victimes, ainsi que les dispositifs d'accompagnement et de signalement de l'UPEC ;
- Selon la volonté de la victime, **mise en lien avec l'association d'aide aux victimes du département** pour une prise en charge gratuite et de proximité avec les différents professionnels (juristes, psychologues, travailleurs sociaux).

Une fois par an, un bilan est fourni par France Victimes. Celui-ci rend compte de l'activité du partenariat, en prenant en compte les statistiques **du 1er septembre au 31 août de l'année suivante**.

La convention a pris effet au 1er septembre 2024, pour une durée d'un an. Elle a été renouvelée automatiquement pour un an, au 1er septembre 2025.

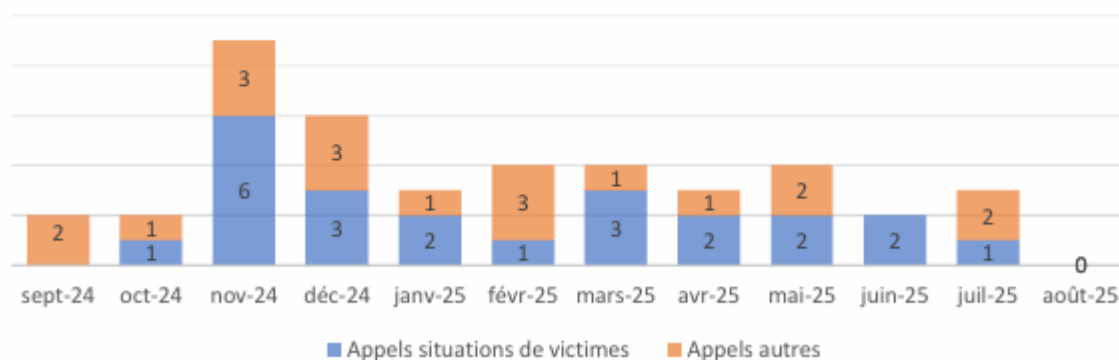
DONNÉES GÉNÉRALES

Entre le 1er septembre 2024 et le 31 août 2025, la plateforme téléphonique de France Victimes a traité 42 appels via le numéro de téléphone dédié au partenariat.

Sur ces 42 appels reçus, une séparation peut être faite en deux catégories :

- 23 concernent des situations de victimes (54,8%) ;
- 19 concernent tout autre type d'appels (45,2%).

NOMBRE D'APPELS PAR MOIS

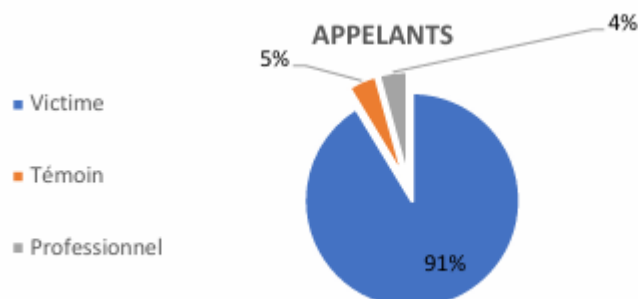


S'AGISSANT DES APPELS DE SITUATIONS DE VICTIMES

Les statistiques issues de ce paragraphe proviennent des 23 appels concernant des situations de victimes et sont établies à partir du discours des appelants.

Concernant les appelants

Parmi les 23 appels concernant une situation de victimes, les appelants sont majoritairement les victimes elles-mêmes (91%).

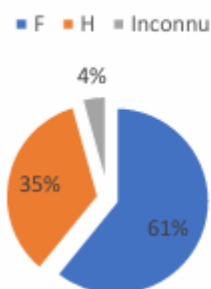


Concernant les victimes

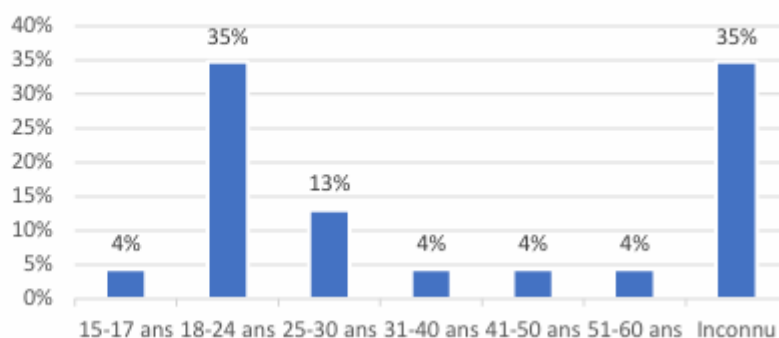
On observe une dominance des femmes parmi les victimes (61%).

Au moment de l'appel, les victimes sont principalement âgées de 18-24 ans puis de 25-30 ans. Toutefois, dans 35% des cas, l'âge est non communiqué.

GENRE DE LA VICTIME

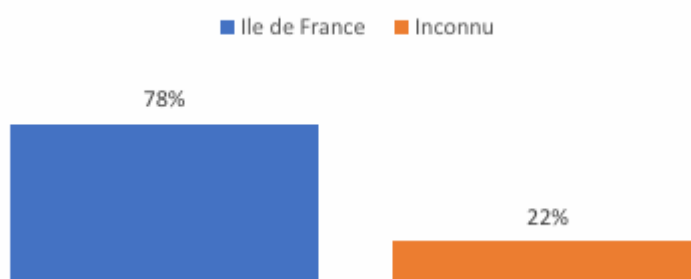


ÂGE DES VICTIMES LORS DE L'APPEL



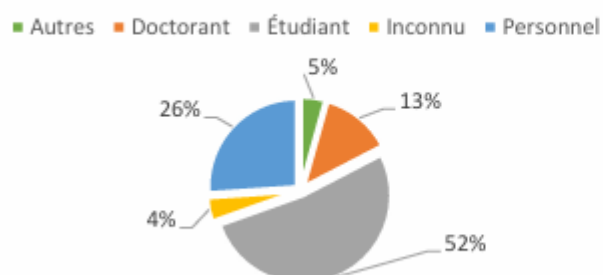
Au moment de l'appel, les victimes sont principalement localisées en Ile de France (78%).

LOCALISATION DES VICTIMES

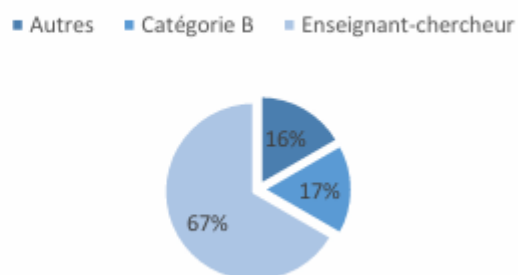


Concernant le statut des victimes, pour plus de la moitié des appels, ce sont les étudiants qui nous ont sollicités (52%) puis du personnel (26%). Lorsque les appelants sont du personnel, dans 67% des cas, ce sont des enseignants-chercheurs.

STATUT DES VICTIMES

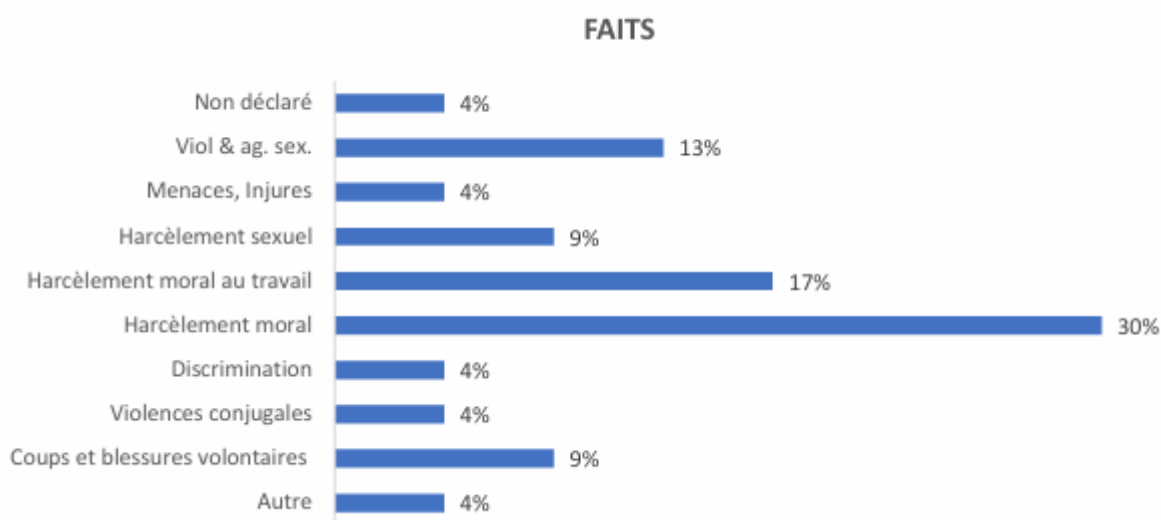


CATÉGORIE DU PERSONNEL



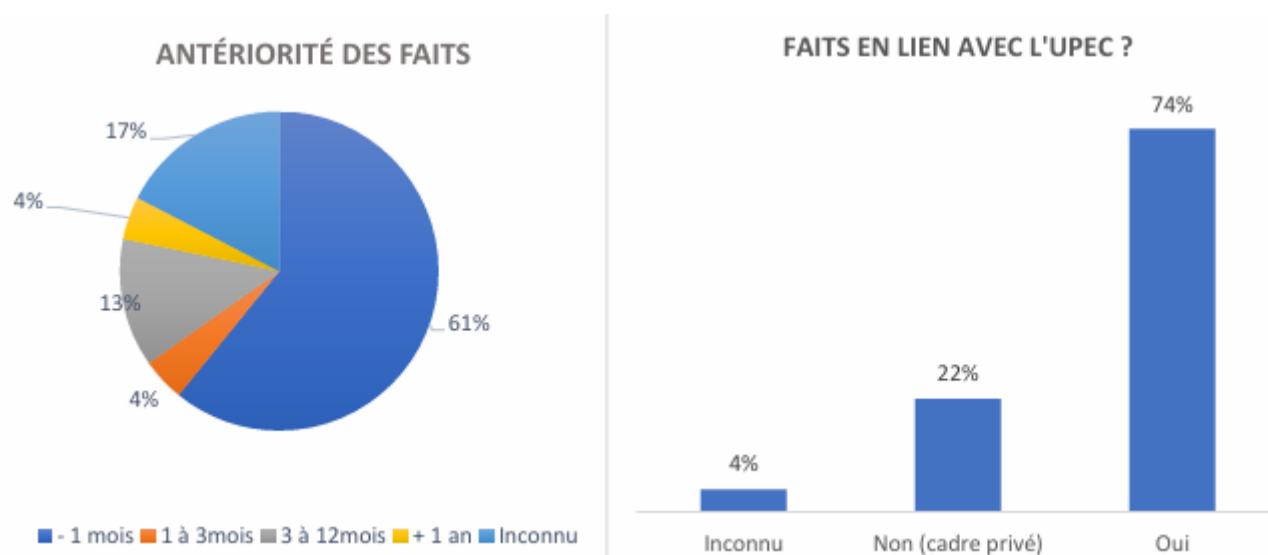
Concernant les faits

Les faits qui amènent les personnes à nous contacter sont principalement ce qu'ils présentent comme du harcèlement moral. A hauteur égale, nous avons reçu des appels concernant du harcèlement moral au travail et des viols/agressions sexuelles. De manière moins importante, les appelants nous ont appelés concernant des faits de coups et blessures volontaires et du harcèlement sexuel.



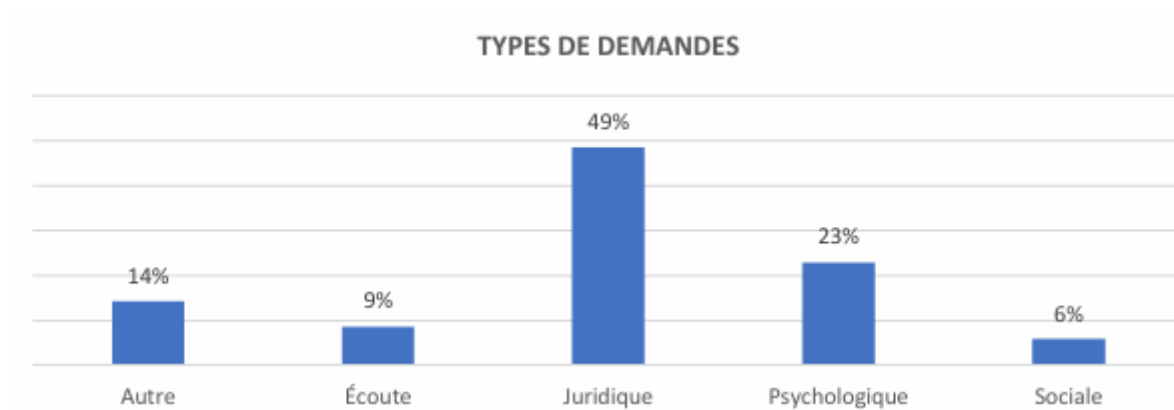
Les faits ont eu lieu principalement moins d'un mois avant l'appel (61%). Cependant, dans 17% des cas cette donnée n'est pas connue.

Pour 74% des situations, les faits sont en lien direct avec l'UPEC.



Concernant la demande des appelants

Les appelants recherchent le plus souvent des informations juridiques puis du soutien psychologique.

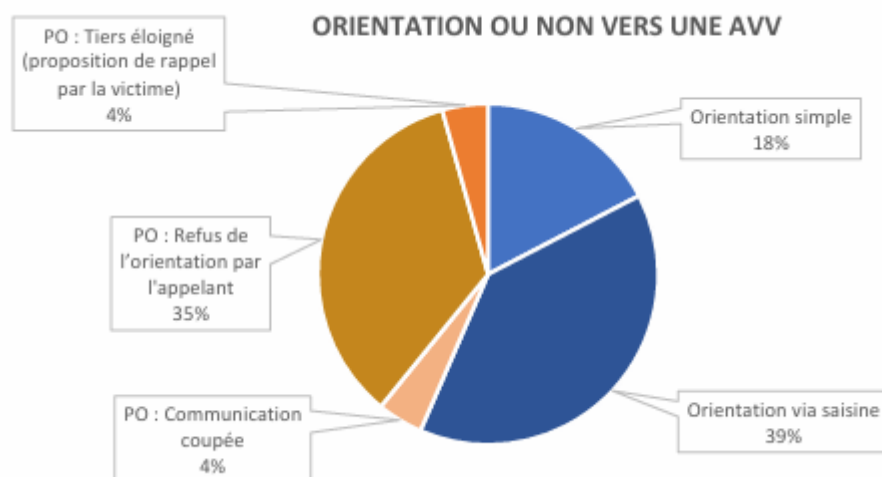


Concernant l'orientation des appelants

57% des appelants (tons bleus dans le graphique ci-dessous) ont bénéficié d'une orientation :

- Soit vers une association d'aide aux victimes (AAV) du réseau France Victime, avec saisine ;
- Soit d'une orientation simple (transmission de coordonnées)

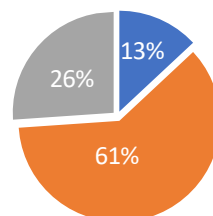
43% des appelants (tons orangés) n'ont pas pu bénéficier d'une orientation.



Dans 26% des situations, les appelants étaient déjà en contact avec la cellule interne de l'UPEC.

LIEN AVEC LA CELLULE INTERNE

■ Inconnu ■ Non ■ Oui

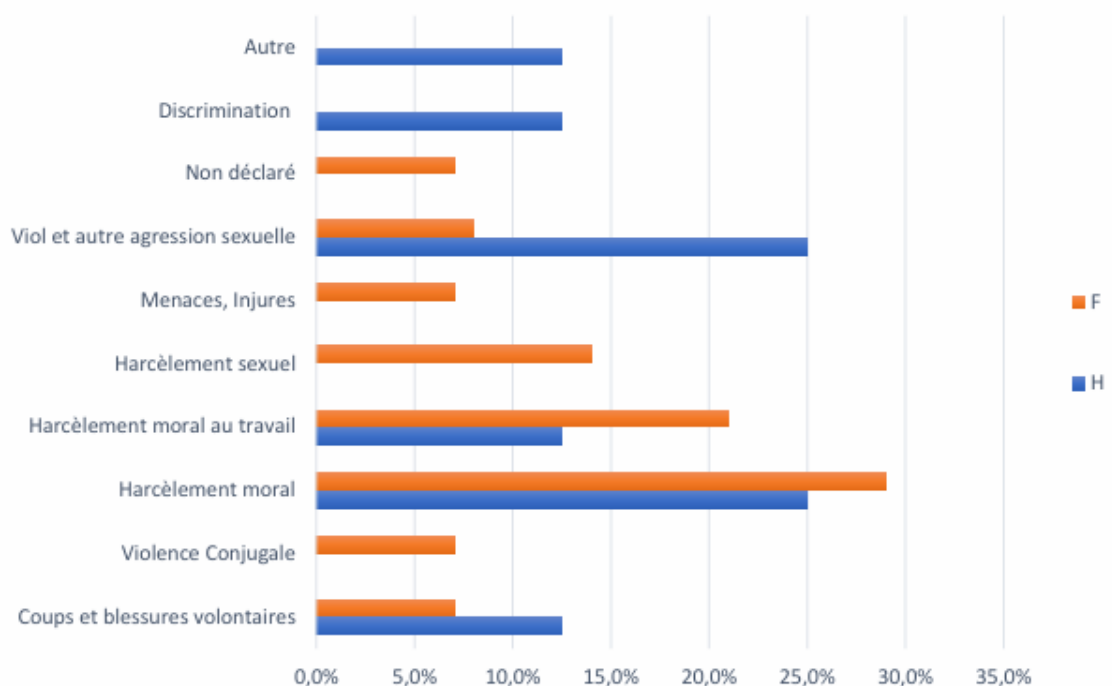


Focus types de faits selon le genre et le statut des victimes

- Genre et type de faits

Les femmes qui nous ont contacté rapportent être principalement victimes de harcèlement moral (29%), de harcèlement moral au travail (21%) et de harcèlement sexuel (14%), alors que les hommes qui nous contactent rapportent principalement être victimes à part égales de viol ou agression sexuelle et de harcèlement moral (25%).

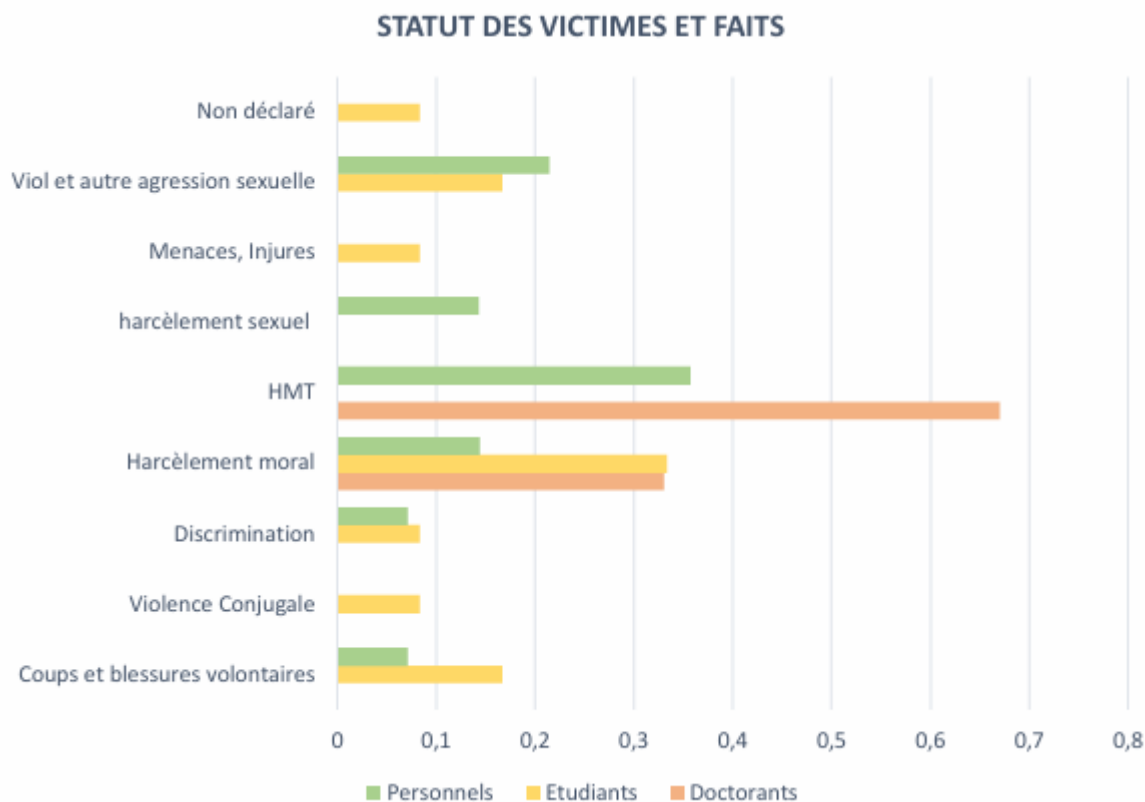
GENRE ET TYPE DE FAITS



- Faits et statut des victimes

Un tiers des étudiants indiquent être victime de harcèlement moral, et à part égales, de faits de violences sexuelles et de coups et blessures volontaires (17%). Un tiers du personnel indique être victime de harcèlement moral au travail. Enfin, les doctorants indiquent être victimes de harcèlement moral, qu'il soit dans le cadre du travail (67%) ou non (33%).

Pour rappel, parmi les 23 appels reçus, 13 % provenaient des doctorants, 26 % du personnel et 52 % des étudiants.



HMT : Harcèlement Moral au Travail

S'AGISSANT DES AUTRES APPELS

Nous avons aussi reçu 19 appels (45,2%) qui ne concernent pas des situations de victimes. Les demandes étaient diverses mais peuvent être regroupées en grandes catégories :

- Divers appels d'erreur, muets ou raccrochés ;
- Appels pour des personnes mises en cause ;
- Numéro identifié comme celui de la cellule interne ou comme appartenant à l'UPEC.

BILAN

(Rédigé par France Victime)

Pour une première année de partenariat, le dispositif mis en place entre l'UPEC et France Victimes s'avère globalement positif et encourageant. Le nombre de sollicitations enregistrées témoigne d'une diffusion correcte de l'information auprès de la communauté universitaire. Même si ce chiffre reste probablement en deçà de la réalité des situations vécues, il traduit une première appropriation du dispositif.

Les orientations effectuées montrent que le partenariat semble répondre aux attentes principales des victimes : 57 % des appelants concernés ont accepté une mise en relation avec une association d'aide aux victimes, ce qui traduit la reconnaissance du rôle d'accompagnement de France Victimes.

Les refus, qui représentent 35 % des situations, peuvent s'expliquer par le fait que certaines personnes ne semblaient pas tout à fait avoir compris le rôle et le pouvoir d'action de la plateforme. Il a été remarqué une légère confusion, notamment sur l'incapacité à pouvoir agir en interne et sur le fait que la plateforme n'est pas la cellule de signalement interne, mais la cellule d'écoute et d'accompagnement externe.

Toutefois, ces appels ont permis de clarifier le fonctionnement du partenariat. Ils ont également été l'occasion de proposer une remontée d'informations à la cellule interne ou une réorientation vers celle-ci, et de faire le point avec les victimes dans leur démarche.

Nous relevons que certaines sollicitations concernaient des faits survenus en dehors du cadre universitaire, dans **la sphère privée**. Le recours au dispositif dans ces situations illustre la confiance accordée à cette ligne et son utilité comme ressource d'accompagnement, quel que soit le contexte.

Autre élément significatif : aussi bien les étudiants que les personnels se sont saisis du dispositif. Cette diversité d'utilisateurs démontre que la ligne répond à un besoin partagé par l'ensemble de la communauté universitaire.

Nous pouvons relever que, dans plusieurs situations, lorsque les personnes s'estiment victimes de harcèlement moral, il semblerait que certains faits s'apparentent davantage à des **difficultés interpersonnelles**, à de la difficulté de communication et de mauvaises interprétations des faits. Cependant, les écoutants de la plateforme téléphonique n'ont pas le rôle d'apporter des informations juridiques et orientent les personnes, si elles le souhaitent, vers un juriste d'une association qui pourra apporter un éclairage objectif et adapté et des éléments de réponse factuels en lien avec le code pénal.

Par ailleurs, nous avons aussi dû reposer le cadre plusieurs fois auprès de personnes se présentant comme professionnelles au sujet de la prise en charge de personnes mises en cause.

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

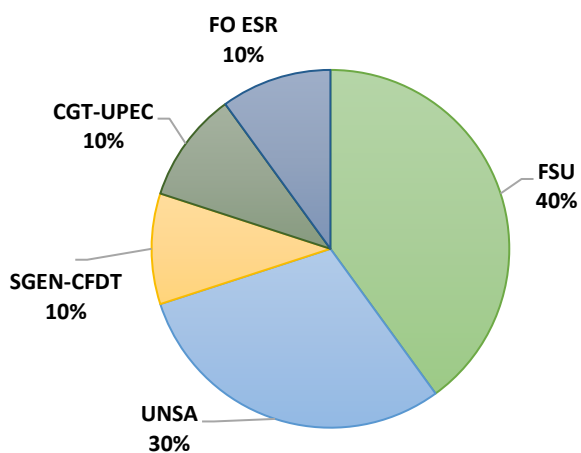
Le Comité social d'administration (CSA) est composé :

- 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.

Composition du CSA

Organisations syndicales membres du CSA 2025	Titulaires		Suppléants		TOTAL
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
FSU (4 sièges)	2	2	2	2	8
UNSA (3 sièges)	0	3	2	1	6
SGEN-CFDT (1 siège)	1	0	1	0	2
CGT-UPEC (1 siège)	0	1	1	0	2
FO ESR (1 siège)	1	0	1	0	2
Total	4	6	7	3	20

Répartition des sièges au CSA - 2024



Au cours de l'année 2025, 8 séances du CSA se sont tenues au sein de l'établissement (comme en 2024).

Au-delà de ces séances, dans le cadre du dialogue social, plusieurs groupes de travail ont été instaurés afin d'aborder des thématiques RH. Les sujets traités sont les suivants :

- Les astreintes ;
- La restauration ;
- La maison des personnels.

Nombre de réunions du CSA - 2025

Nombre de réunions CSA en 2024 par date	14/02/2025
	21/03/2025
	23/05/2025
	13/06/2025
	27/06/2025
	10/10/2025
	17/10/2025
	5/12/2025

10. Discipline



Aucun agent a été sanctionné en 2025 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.