Université Sorbonne Paris Nord

BILAN SOCIAL 2019

UNIVERSITÉ SORBONNE PARIS NORD

#USPN www.sorbonne-paris-nord.fr

UNIVERSITÉ SORBONNE PARIS NORD MEMBRE :

CAMPUS CONDORCET PARIS-AUBERVILLIERS

ASPC Alliance Sorbonne Paris Cité

Table des matières

Avant-Propos 1

Section 1 : Le plafond d'emplois délégués par l'état au 31/12/2019 en ETPT 2

DEFINITIONS 5

I- Emplois et Effectifs 7

1- Le personnel de l'université 7

A- Effectifs BIATSS 8

B- Effectifs Enseignants 15

C- Effectifs BOE 25

2- Démographie du personnel 29

A- Pyramide des âges 29

B- Les retraites des agents 33

DEFINITIONS 38

3- Recrutement, mouvements et promotions 40

A- Les mouvements entrants / sortants 40

B- Les avancements 46

II- Rémunération et charges (accessoires) 61

1- La Masse salariale 61

2- La rémunération et primes des agents 63

3- Vacations et Heures complémentaires 78

III- Les conditions de travail 84

1- Vie quotidienne des agents 84

A- Lieux de résidence des agents 84

B- Aménagement du poste de travail 86

2- Les Absences et Congés 89

3- Durée et aménagement du temps de travail 94

IV- La formation professionnelle 98

1- Personnel assurant une formation 101

2- Formations suivies 103

V- Relations professionnelles 111

1- Dialogue social 111

VI- Actions sociales et culturelles 118

1- Aides sociales 118

2- Activités sportives, culturelles et de loisirs 126

Avant-Propos

Le bilan social de l'année écoulée nous permet d'avoir une vision globale de la situation de l'ensemble des personnels de l'Université Sorbonne Paris Nord. Il a pour but de mettre en avant les caractéristiques démographiques de notre établissement et rend compte des principales données en matière de ressources humaines.

Ce bilan social est réalisé comme un outil au service d'une politique de gestion des ressources humaines et nous permet de diffuser des indicateurs fiables et transparents, afin de produire nos diagnostics et nos plans d'actions notamment en matière d'égalité femmes-hommes par exemple.

Le bilan social s'inscrit également comme un instrument d'aide à la gestion des ressources humaines, pour la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC). Il nous permet aussi d'analyser l'accompagnement dans la carrière du personnel et fournit des informations importantes sur les conditions de travail des agents de l'université. Il est un dispositif de communication, de transparence et de développement de la culture de l'établissement.

Ce dernier est devenu un exercice annuel nécessaire, avec une présentation en comité technique, puis en conseil d'administration. Le document qui vous est proposé est le fruit d'un travail collaboratif coordonné entre différents pôles de la DRH.

Section 1 : Le plafond d'emplois délégués par l'état au 31/12/2019 en ETPT

Un emploi est un support ouvert sur un programme du budget de l'Etat et délégué à un établissement afin de permettre la rémunération d'un agent.

LE PLAFOND D'EMPLOIS DE L'ETAT :

Il est fixé par le Ministère et comprend l'ensemble des emplois financés en tout ou partie par l'Etat. Ce plafond inclut les emplois directement rémunérés sur le budget de l'Etat (ex titre 2) et ceux rémunérés sur des crédits issus de la subvention annuelle de l'Etat à l'Université (ATER, contrats doctorants...) Ce plafond ne peut pas être modifié par le CA.

LE PLAFOND D'EMPLOIS DE L'ÉTABLISSEMENT :

Il est défini par l'établissement lors de l'élaboration du budget initial. Ce dernier peut évoluer et faire l'objet de variations au long de l'année, par le biais des décisions budgétaires modificatives (DBM) votées par le CA, sous le contrôle du recteur. Ce plafond est financé sur des ressources propres de l'Université.

LES DIFFÉRENTES UNITÉS DE MESURE DES EMPLOIS

En nombre : Correspond au nombre de personnes physiques en activité

En équivalent temps plein (ETP) : Représente pour chaque agent la comptabilisation de sa quotité de temps de travail (une personne travaillant à ½ temps sera comptabilisée à 0.5 ETP)

En équivalent temps plein travaillé (ETPT) : Est proportionnel à l'activité d'un agent mesuré par sa quotité de temps de travail et par sa période d'activité sur l'année (un agent à 80% employé 6 mois de l'année consomme donc 0.4 ETPT - bien que rémunéré sur la base de 6/7ème).

Tableau 1
Tableau des emplois présenté par l'établissement à l'appui du budget rectificatif n°2 2019

POUR VOTE DE L'ORGANE DÉLIBÉRANT

Catégories d'emplois	Nature des emplois		(A) Emplois sous plafond Etat		(B) Emplois financés hors SCSP	(C) = (A) + (B) Global
			En ETPT		En ETPT	
Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	Permanents	Titulaires	1 016,0	(1)		1 016,0
		CDI	9,0		0,0	9,0
	Non permanents	CDD	239,5		36,0	275,5
S/total EC			**1 264,5**		**36,0**	**1 300,5**
Elèves fonctionnaires stagiaires des ENS						**0,0**
BIATOSS	Permanents	Titulaires	646,0	(2)		646,0
		CDI			27,0	27,0
	Non permanents	CDD	76,0		241,0	317,0
S/total Biatoss			**722,0**		**268,0**	**990,0**
Totaux			**1 986,5**	(3)	**304,0**	**2 290,5**
						Plafond global des emplois voté par le CA
Rappel du plafond des emplois fixé par l'Etat			**1 986**	(5)		

Emplois et Effectifs

DEFINITIONS

B.I.A.T.S.S.

Ce sont les personnels de bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé (B.I.A.T.S.S.) de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur.

CATÉGORIE

Les personnels de la fonction publique sont classés en trois catégories hiérarchiques :

- Catégorie A : fonctions d'études, d'encadrement, de conception et de direction.
- Catégorie B : fonctions d'application et de mise en œuvre des procédures
- Catégorie C : fonctions techniques et d'exécution

ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN (ETP) et EQUIVALENT TEMPS PLEIN TRAVAILLE (ETPT)

L'ETP correspond à une activité exercée sur la base d'un temps plein.

L'ETPT est mesuré par la quotité de temps de travail d'un agent et par la période d'activité sur l'année. Ex : une personne à temps plein sur l'année vaut 1 ETPT, une personne à 80% sur l'année vaut 0,8 ETPT.

CONTRACTUEL

Agent contractuel recruté pour assurer un remplacement, pour faire face à une vacance temporaire d'emploi ou à un accroissement temporaire d'activité ou pour satisfaire un besoin permanent à temps complet ou incomplet. Il convient de distinguer les contractuels de droit public, qui sont classés selon leur niveau de responsabilité dans les catégories A, B ou C ou recrutés sous contrat d'apprentissage.

GRADE

Subdivision du corps, la hiérarchie des grades au sein d'un corps est déterminée par décret.

CORPS

Ensemble de fonctionnaires soumis au même statut. Les corps sont classés en catégories A, B ou C.

STATUT

Ensemble des règles régissant un même corps de fonctionnaires. On distingue un statut général des fonctionnaires de la fonction publique d'État et des statuts particuliers pour chaque corps.

EFFECTIF

Une personne physique est comptabilisée pour une unité à une date donnée.

FONCTIONNAIRE

Agent employé dans un emploi permanent inscrit au budget de l'État.

I- Emplois et Effectifs

1- Le personnel de l'université

En 2019, la population totale BIATSS et Enseignants est de **2115** personnes.

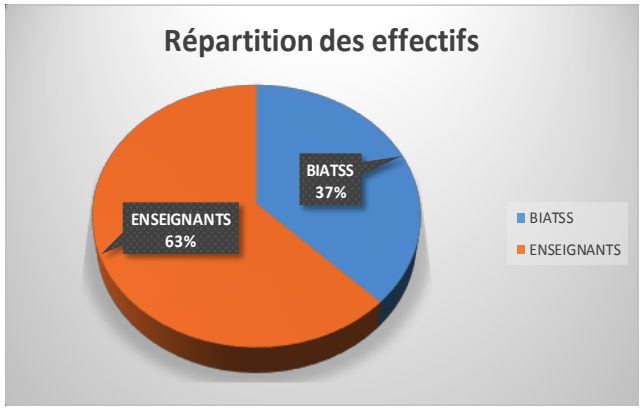
EFFECTIFS DES PERSONNELS PAR TYPE DE POPULATION ET PAR STATUT

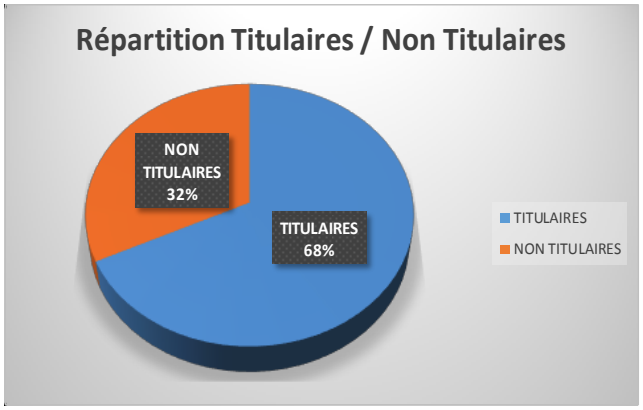
POPULATION	TITULAIRES	NON TITULAIRES	HOMMES	FEMMES	TOTAL		
BIATSS	521	272	264	529	793	37,5%	100%
ENSEIGNANTS	914	408	756	566	1322	62,5%	
TOTAL	1435	680	1020	1095	2115		
	67,80%	32,20%	48,20%	51,80%			
	100%		100%				

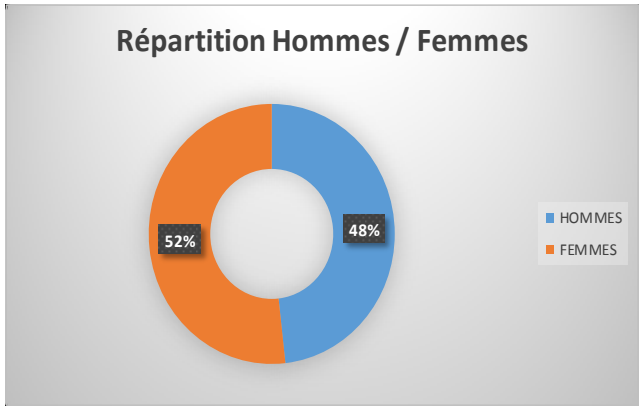
Avec **793** BIATSS, soit **37,5%** de la population totale et **1322** Enseignants soit **62,5%** de la population totale.

Le pourcentage de Titulaires est de **67,8%** et de **32,2%** pour les non titulaires

La population globale des femmes est de **51,8%** contre **48,2%** pour les hommes.



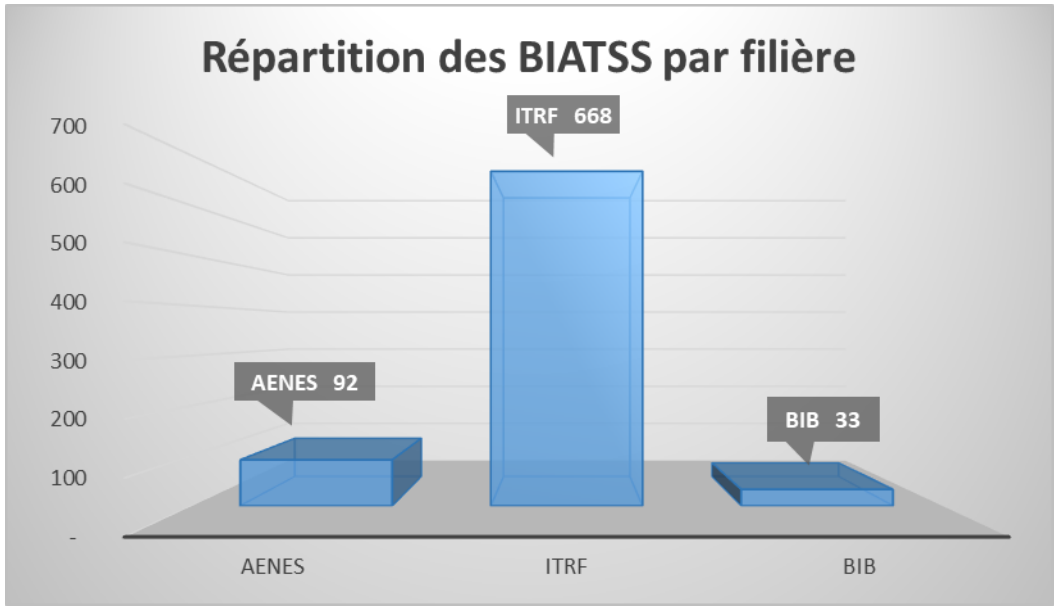




A- Effectifs BIATSS

REPARTITION DES PERSONNELS BIATSS PAR FILIERE

FILIERES	TITULAIRES	NON TITULAIRES	HOMMES	FEMMES	TOTAL	Pourcentage par filière
AENES	92	-	16	76	92	11,60%
ITRF	396	272	241	427	668	84,20%
BIB	33	-	7	26	33	4,20%
TOTAL	521	272	264	529	793	



La répartition des BIATSS est faite en 3 filières

- **AENES** personnels de l'Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur)
- **ITRF** personnels Ingénieurs et Techniciens de Recherche et de Formation
- **BIBLOTHEQUE**

La filière ITRF domine avec 668 agents soit **84,2%**

Le pourcentage de femmes BIATSS est de **66,7%,** quant à celui de hommes de **33,3%**

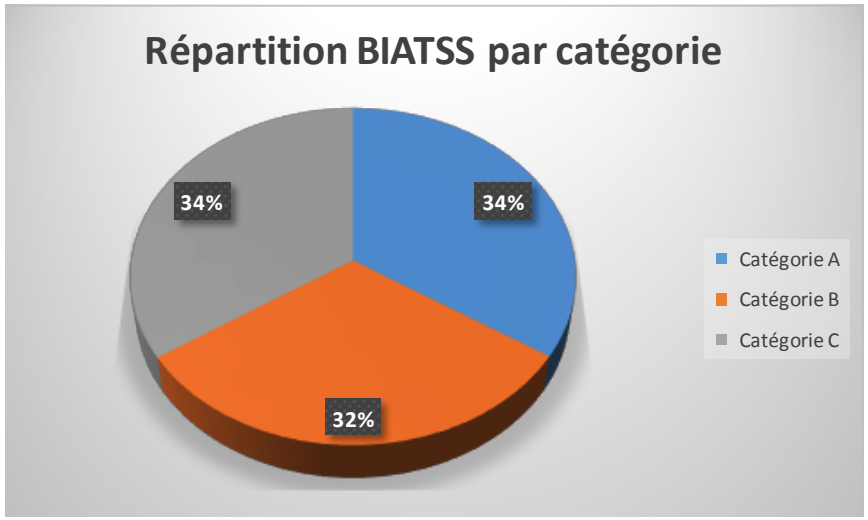
Le pourcentage des non titulaires BIATSS atteint les **34,3%** et celui des titulaires les **65,7%**

REPARTITION DES PERSONNELS BIATSS PAR CORPS ET STATUT

		STATUT		
CATEGORIE	CORPS	TITULAIRES	NON TITULAIRES	TOTAL
A	ADMENESR	2		2
	AC EPCSCP	1		1
	AAE	10		10
B	ASSAE	1		1
	SAENES	37		37
C	ADJENES	41		41
TOTAL AENES		**92**	**0**	**92**
A	SGU	1		1
	IGR RF	19	1	20
	IGE RF	84	2	86
	ASIRF	56	90	146
B	TECH RF	98	100	198
C	ATRF	138	79	217
TOTAL ITRF		**396**	**272**	**668**
A	CONS GN BI	3		3
	CONSV BIBL	2		2
B	BIBLIOTHECAIR	3		3
	BIBAS	11		11
C	MAGASINIER	14		14
TOTAL BIBLIOTHEQUE		**33**	**0**	**33**
TOTAL BIATSS		**521**	**272**	**793**

Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
271	250	272

La répartition des agents BIATSS entre les différentes catégories est plutôt homogène.

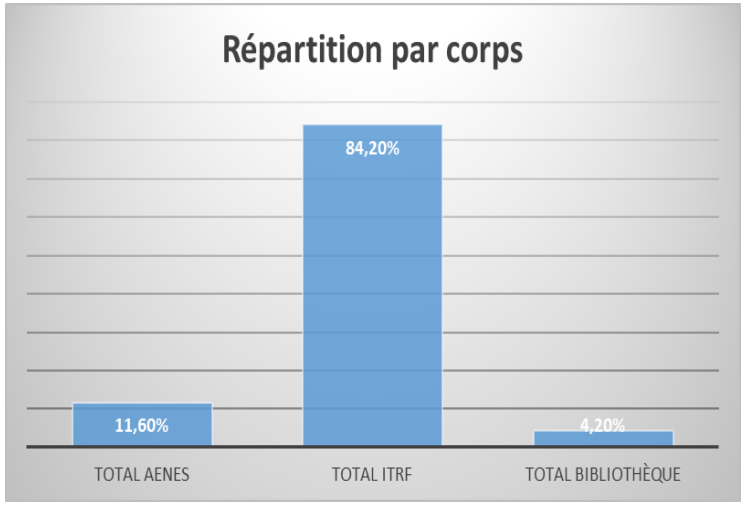


Le corps dominant en nombre de BIATSS est les ITRF avec **668** agents titulaires et non titulaires confondu.

92 agents AENES tous titulaires et **33** agents de Bibliothèque tous titulaires également.

		PARITE		
CATEGORIE	**CORPS**	**HOMMES**	**FEMMES**	**TOTAL**
A	ADMENESR		2	2
	AC EPCSCP		1	1
	AAE	4	6	10
B	ASSAE		1	1
	SAENES	10	27	37
C	ADJENES	2	39	41
TOTAL AENES		**16**	**76**	**92**
A	SGU		1	1
	IGR RF	11	9	20
	IGE RF	37	49	86
	ASIRF	52	91	143
B	TECH RF	64	134	198
C	ATRF	74	146	220
TOTAL ITRF		**238**	**430**	**668**
A	CONS GN BI	1	2	3
	CONSV BIBL		2	2
B	BIBLIOTHECAIRI	1	2	3
	BIBAS	2	9	11
C	MAGASINIER	3	11	14
TOTAL BIBLIOTHEQUE		**7**	**26**	**33**
TOTAL BIATSS		**261**	**532**	**793**

Total AENES	**11,60%**
Total ITRF	**84,20%**
Total Bibliothèque	**4,20%**



En ce qui concerne la parité hommes / femmes, ici nous constatons une large majorité de femmes avec **532** sur **793** contre **261** pour les hommes.

Les femmes sont majoritaires dans chacun des corps **76** contre **16** pour AENES, **430** contre **238** pour ITRF et **26** contre **7** pour les agents Bibliothèque.

REPARTITION DES PERSONNELS BIATSS PAR COMPOSANTE ET PAR STATUT

	TITULAIRES						
	A		B		C		
COMPOSANTE/STRUCTURES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	TOTAL
IUT DE BOBIGNY	2	5	2	4	1	7	21
IUT DE VILLETANEUSE	5	3	2	12	2	14	38
IUT DE SAINT-DENIS	3	4	4	4	7	15	37
UFR DSPS		5	2	3	2	5	17
UFR SMBH	7	15	5	10	5	19	61
UFR SEG	2	1		3		6	12
UFR COMMUNICATION	2	2		1		3	8
UFR LLSHS	3	7	1	5	1	13	30
DAPS		1	1	1	2		5
INSTITUT GALILEE	12	10	6	12	4	9	53
CAMPUS CONDORCET				1			1
MAISON DES SCIENCES DE L'HOMME					1		1
SERVICES CENTRAUX	26	34	21	24	24	29	158
SERVICES COMMUNS	10	19	3	23	4	20	79
TOTAL BIATSS TITULAIRES	**72**	**106**	**47**	**103**	**53**	**140**	**521**

	NON TITULAIRES						
	A		B		C		
COMPOSANTE/STRUCTURES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	TOTAL
IUT DE BOBIGNY		5		3		1	9
IUT DE VILLETANEUSE		1		1	1	1	4
IUT DE SAINT-DENIS				12	2	6	20
UFR DSPS			2	7		4	13
UFR SMBH	1		1	3	10	13	28
UFR SEG		2	1	3			6
UFR COMMUNICATION		1	3	4			8
UFR LLSHS	1		2	2	1	2	8
DAPS	1	1	1			2	5
INSTITUT GALILEE	3	5	1	7	2	3	21
CAMPUS CONDORCET		2					2
MAISON DES SCIENCES DE L'HOMME		1	1				2
SERVICES CENTRAUX	16	15	13	15	10	13	82
SERVICES COMMUNS	11	19	5	12	3	9	59
COFECUB - ECOS	1	4					5
TOTAL BIATSS NON TITULAIRES	**34**	**56**	**30**	**69**	**29**	**54**	**272**

LES EFFECTIFS DES BIATSS PAR BAP ET AVEC PARITE en 2019

BAP	HOMMES	FEMMES	TOTAL
BAP A	6	15	**21**
BAP B	5	6	**11**
BAP C	9	3	**12**
BAP D			**0**
BAP E	40	5	**45**
BAP F	20	35	**55**
BAP G	45	16	**61**
BAP J	141	447	**588**
TOTAL	**266**	**527**	**793**

BAP A : Sciences du vivant, de la terre et de l'environnement

BAP B : Sciences chimiques et Sciences des matériaux

BAP C : Sciences de l'Ingénieur et instrumentation scientifique

BAP D : Sciences Humaines et Sociales

BAP E : Informatique, Statistiques et Calcul scientifique

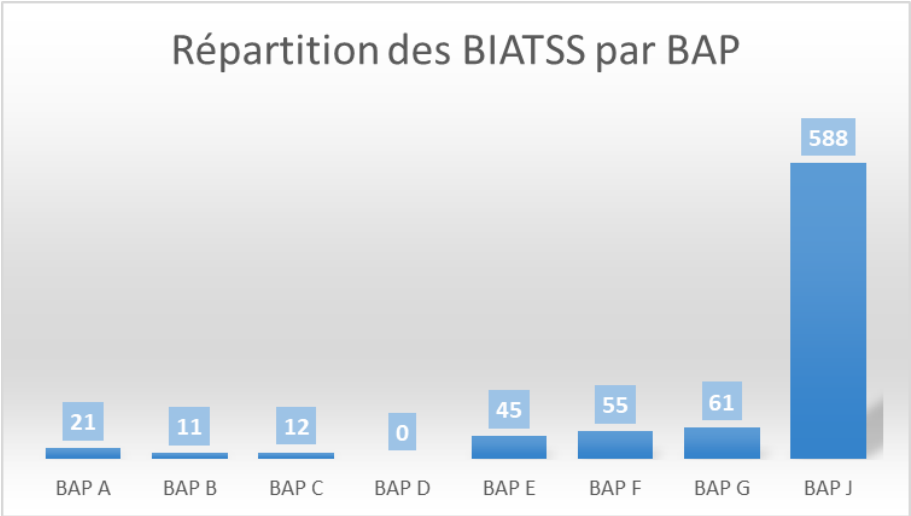
BAP F : Culture, Communication, Production et diffusion des savoirs

BAP G : Patrimoine immobilier, Logistique, Restauration et Prévention

BAP J : Gestion et Pilotage

La Branche d'Activité Professionnelle J est celle qui possède la majorité des personnels BIATSS soit **75,15%,** avec **588** agents sur **793.**

La BAP D quant à elle ne contient aucun agent.



Répartition des BIATSS par grades

CATEGORIE	CORPS	GRADES	Total	HOMMES	FEMMES
A	SGU	SGEPES groupe 1	1	0	1
	ADMENESR	ADMENESR	3	1	2
	AC EPCSCP	AC EPSCP G1	1		1
	AAE	AAE	9	2	7
		AAE HC	1		1
		APAE	3	2	1
B	ASSAE	ASSAE CL SUP	1		1
	SAENES	SAENS CN	23	8	15
		SAENS CS	11	2	9
		SAENS CE	4	1	3
C	ADJENES	ADJAENES	2	0	2
		ADJAENES P2C	33	1	32
		ADJAENES P1C	7	1	6
TOTAL AENES			**99**	**18**	**81**
A	IGR RF	IGR 2C RF	8	4	4
		IGR 1C RF	9	3	6
		IGR HC RF	4	3	1
	IGE RF	IGE CN	67	24	43
		IGE HC	23	13	10
	ASIRF	ASI RF	56	22	34
B	TECH RF	Tech CN RF	69	27	42
		Tech CS RF	4	4	0
		Tech CE RF	10	3	7
C	ATRF	ATRF	71	21	50
		ATRF P2C	48	18	30
		ATRF P1C	20	9	11
TOTAL ITRF			**389**	**151**	**238**

A	CONS GN BI	CONS GN BI	3	1	2
	CONSV BIBL	CONS CH BI	1		1
		CBIB	1		1
B	BIBLIOTHECAIRE	BIBL	3	1	2
	BIBAS	BIBAS CN	4	1	3
		BIBAS CS	5	1	4
		BIBAS CE	2	0	2
C	MAGASINIER	MAG	5	2	3
		MAG P2C	9	1	8
TOTAL BIBLIOTHEQUE			**33**	**7**	**26**
TOTAL BIATSS			**521**	**176**	**345**

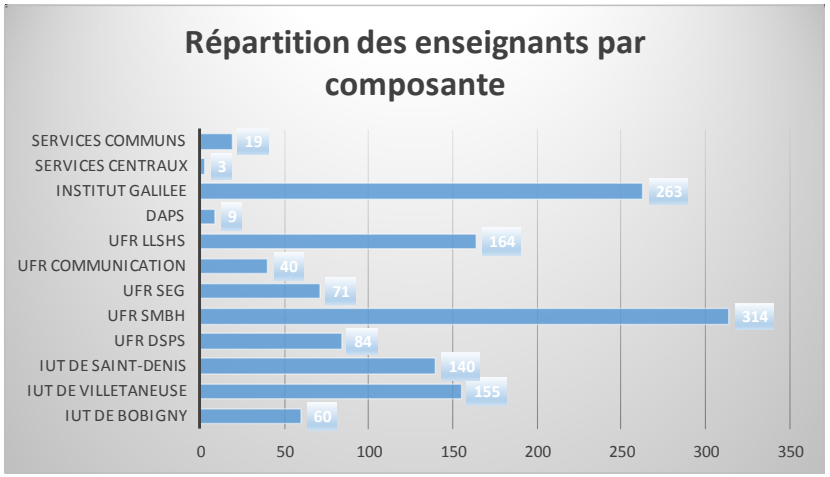
B- Effectifs Enseignants

	ENSEIGNANTS CHERCHEURS				ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRE			
	Femmes PP	Femmes ETP	Hommes PP	Hommes ETP	Femmes PP	Femmes ETP	Hommes PP	Hommes ETP
DAPS					2	2	7	7
IG	36	35,8	136	135,5	5	3,7	7	7
IUTB	11	11	12	11,8	9	8,5	10	10
IUTSD	29	27,7	43	43	16	16	25	25
IUTV	38	37,5	43	42,6	16	15,5	20	20
UFR DSPS	25	23,6	25	25	4	3,8	5	5
UFR LLSHS	66	65,8	57	57	5	5	4	4
UFR SC	11	11	8	8	5	5	2	2
UFR SEG	16	15,8	21	21	2	2	3	3
UFR SMBH	39	38,8	36	36	6	4,7	13	13
Total	**271**	**267**	**381**	**379,9**	**70**	**66,2**	**96**	**96**

**PP Personnes Physiques*

REPARTITION DES ENSEIGNANTS PAR AFFECTATION ET PAR STATUT

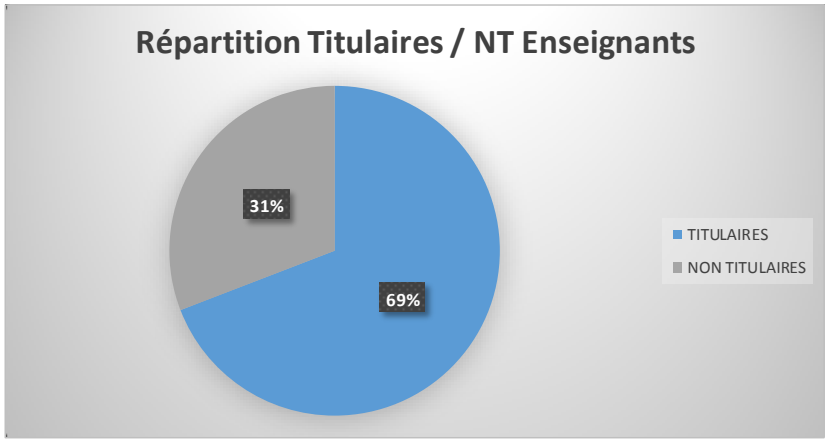
COMPOSANTE	TITULAIRES		NON TITULAIRES		TOTAL GENERAL
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	
IUT DE BOBIGNY	22	20	9	9	**60**
IUT DE VILLETANEUSE	63	52	23	17	**155**
IUT DE SAINT-DENIS	67	47	15	11	**140**
UFR DSPS	27	30	15	12	**84**
UFR SMBH	117	78	42	77	**314**
UFR SEG	25	20	18	8	**71**
UFR COMMUNICATION	9	16	8	7	**40**
UFR LLSHS	55	69	16	24	**164**
DAPS	7	2	0	0	**9**
INSTITUT GALILEE	144	43	57	19	**263**
SERVICES CENTRAUX	0	0	3	0	**3**
SERVICES COMMUNS	1	0	13	5	**19**
SOUS-TOTAL	**537**	**377**	**219**	**189**	**1322**
TOTAL GENERAL	**914**		**408**		



La population des enseignants compte **566** femmes (**42,8%)** et **756** hommes (**57,2%),** ils sont légèrement plus nombreux que les femmes.

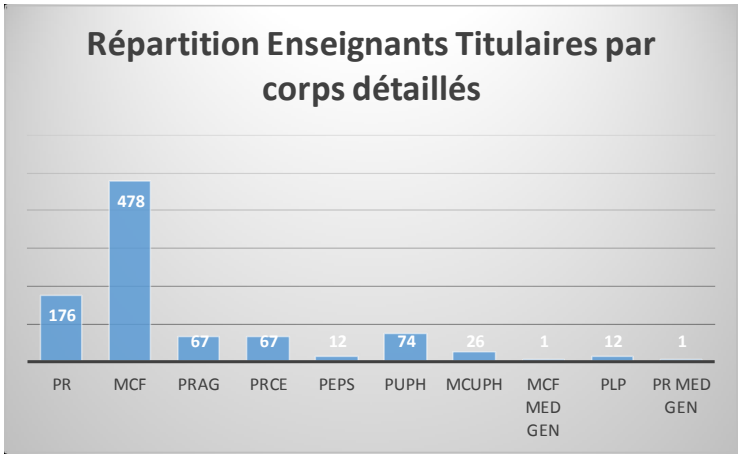
La composante comptabilisant le plus d'agents est l'UFR SMBH (**314** soit **23,8%),** suivi ensuite de l'institut Galilée (**263** soit **19,9%**) et de l'UFR LLSHS **(164** soit **12,4%).**

De plus, nous observons **69%** de titulaires contre **31%** de non titulaires.



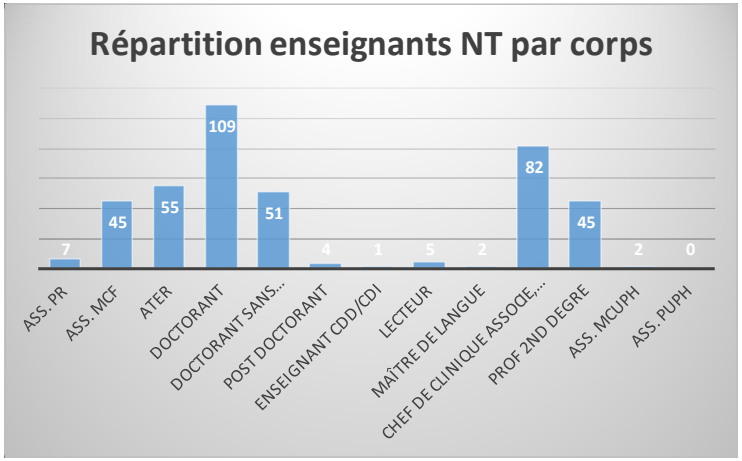
REPARTITION DES ENSEIGNANTS TITULAIRES PAR CORPS ET PAR PARITE - 2019

CORPS	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% HOMMES	% FEMMES	TOTAL
PR	120	56	**176**	68,2%	31,8%	19,3%
MCF	258	220	**478**	54,0%	46,0%	52,3%
PRAG	30	37	**67**	44,8%	55,2%	7,3%
PRCE	41	26	**67**	61,2%	38,8%	7,3%
PEPS	11	1	**12**	91,7%	8,3%	1,3%
PUPH	55	19	**74**	74,3%	25,7%	8,1%
MCUPH	12	14	**26**	46,2%	53,8%	2,8%
MCF MED GEN	1	0	**1**	100,0%	0,0%	0,1%
PLP	8	4	**12**	66,7%	33,3%	1,3%
PR MED GEN	1	0	**1**	100,0%	0,0%	0,1%
TOTAL	**537**	**377**	**914**	**58,8%**	**41,2%**	**100,0%**



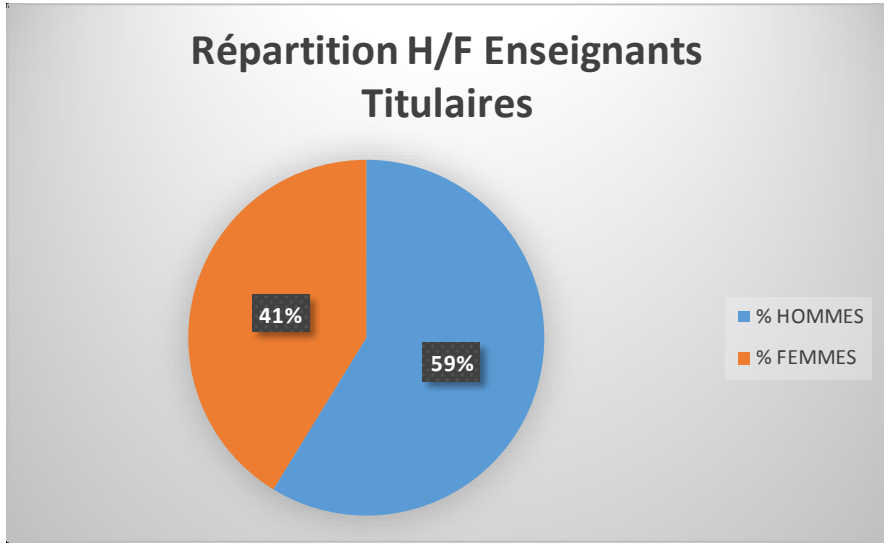
REPARTITION DES ENSEIGNANTS NON TITULAIRES PAR CORPS ET PAR PARITE - 2019

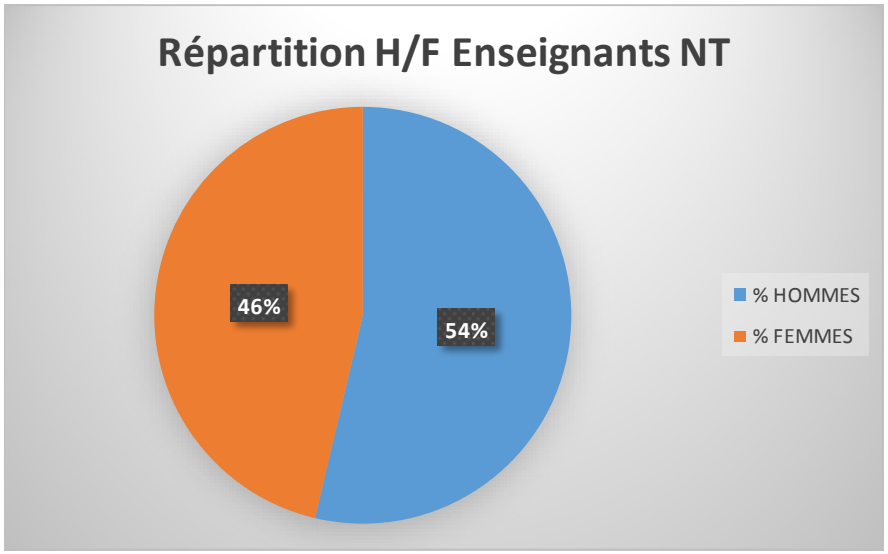
CORPS	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% HOMMES	% FEMMES	% TOTAL
ASS. PR	6	1	7	85,7%	14,3%	1,7%
ASS. MCF	36	9	45	80,0%	20,0%	11,0%
ATER	32	23	55	58,2%	41,8%	13,5%
DOCTORANT	65	44	109	59,6%	40,4%	26,7%
DOCTORANT SANS ENSEIGNEM	23	28	51	45,1%	54,9%	12,5%
POST DOCTORANT	4	0	4	100,0%	0,0%	1,0%
ENSEIGNANT CDD/CDI	0	1	1	0,0%	100,0%	0,2%
LECTEUR	3	2	5	60,0%	40,0%	1,2%
MAÎTRE DE LANGUE	0	2	2	0,0%	100,0%	0,5%
CHEF DE CLINIQUE ASSOCIE, AS	29	53	82	35,4%	64,6%	20,1%
PROF 2ND DEGRE	21	24	45	46,7%	53,3%	11,0%
ASS. MCUPH	0	2	2	0,0%	100,0%	0,5%
ASS. PUPH	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
TOTAL	**219**	**189**	**408**	**53,7%**	**46,3%**	**100,0%**



Le corps comptabilisant le plus grand nombre d'agents chez les enseignants titulaires sont les Maitre de conférence avec **478** sur **914**.

Quant aux non titulaires, le corps qui compte le plus d'agent est les doctorants avec **160** sur **408**.





Chez les enseignants titulaires nous comptons **59%** d'hommes contre **41%** de femmes.

Chez les enseignants non titulaires nous comptons **54%** d'hommes contre **46%** de femmes.

Pour les deux la répartition hommes / femmes est plutôt homogène.

Enseignants 2nd Degre par Discipline

	AGREGE			CERTIFIE			P L P			PROF EPS			
	Féminin	Masculin	Total AGREGE	Féminin	Masculin	Total CERTIFIE	Féminin	Masculin	Total P L P	Féminin	Masculin	Total PROF EPS	Total général
ANGLAIS	12	3	15	9	13	22	1	2	3				**40**
ARTS APPLIQUES							1	1	2				**2**
ARTS PLASTIQUES					1	1							**1**
BIOCHIM.-GENIE BIO	1		1	1		1							**2**
ECO.GE.CG	3		3					2	2				**5**
ECONOMIE GEST.	3	7	10	7	10	17	2	2	4				**31**
EDUCAT.PHYS.SPORT	4	5	9							1	11	12	**21**
ELECTRONIQUE					3	3							**3**
ESPAGNOL	1	1	2	2		2							**4**
G.E.INFORM					1	1							**1**
G.ELECTROT					2	2							**2**
G.I. PLAST					1	1							**1**
G.M.CONST					2	2							**2**
GENIE ELECTRIQUE		1	1		1	1							**2**
GENIE MECA.-MECAN.	1	3	4		1	1							**5**
HISTOIRE-GEO.					1	1							**1**
LETTRES MODERNES	7	1	8	4	1	5		1	1				**14**
MATHEMATIQUES	5	6	11	1	2	3							**14**
PHYSIQUE - CHIMIE		3	3		1	1							**4**
SC. ECO. ET SOCIAL				1	1	2							**2**
SC.TEC.IND					1	1							**1**
SCIEN. VIE TERRE	2	2	4										**4**
SCIEN.PHY.-PHY.APP					1	1							**1**
SII.EE				1		1							**1**
SII.ING.ME					1	1							**1**
TECHNOLOGIE					1	1							**1**
Total général	**39**	**32**	**71**	**26**	**45**	**71**	**4**	**8**	**12**	**1**	**11**	**12**	**166**

REPARTITION DES ENSEIGNANTS TITULAIRES PAR CNU - 2019

ENSEIGNANTS-CHERCHEURS - 2019

CNU/SECTIONS	HOMMES	FEMMES	TOTAL
LETTRES SCIENCES HUMAINES (GROUPES III, IV ET XII)	68	115	**183**
SCIENCES (GROUPES V, VI, VII, VIII, IX)	228	78	**305**
DROIT ECONOMIE GESTION (GROUPE I ET II)	63	64	**127**
BIOLOGIE ET SANTE (GROUPE X)	18	19	**37**
TOTAL	**376**	**276**	**652**

	H	F
LETTRES SCIENCES HUMAINES (GROUPES III, IV ET XII)	37%	63%
SCIENCES (GROUPES V, VI, VII, VIII, IX)	75%	25%
DROIT ECONOMIE GESTION (GROUPE I ET II)	50%	50%
BIOLOGIE ET SANTE (GROUPE X)	49%	51%

ENSEIGNANTS-HOSPITALO - 2019

CNU/SECTIONS	HOMMES	FEMMES	TOTAL
SANTE MEDECINE	69	33	**102**
TOTAL	**69**	**33**	**102**

	MCF			PROF UNIV			
Section CNU	Féminin	Masculin	Total MCF	Féminin	Masculin	Total PROF UNIV	Total général
01	17	6	23	5	5	10	33
02	9	5	14	2	4	6	20
03	1	2	3	1	1	2	5
04	1	2	3				3
05	11	16	27	4	6	10	37
06	9	11	20	1	4	5	25
07	3	5	8	2	1	3	11
08	1		1				1
09	8		8		2	2	10
10	1	1	2	2		2	4
11	14	7	21	6	1	7	28
12	2		2				2
14	9	2	11		1	1	12
15		1	1				1
16	12	6	18	3	7	10	28
19	8	4	12	1	2	3	15
21	2	1	3		3	3	6
22	3	3	6	1	2	3	9
23	3	3	6	1	1	2	8
25	3	16	19		12	12	31
26	6	15	21	2	10	12	33
27	12	50	62	8	11	19	81
28	8	9	17	1	6	7	24
30	1	14	15	1	7	8	23
31	1	2	3	3	1	4	7
32	4	3	7		1	1	8
33	8	7	15	2	3	5	20
60	1	10	11	1	5	6	17
61	4	15	19	1	4	5	24
62	4	8	12	1	5	6	18
63	3	8	11		4	4	15
64	2	2	4		2	2	6
65	5	3	8	1	2	3	11
66	1	4	5	1		1	6
68	1		1				1
69	4	5	9	2	1	3	12
70	7	6	13	2	2	4	17
71	21	6	27	1	4	5	32
74	3	2	5		1	1	6
86	2		2				2
Total général	215	260	475	56	121	177	652

Répartition des Enseignants Titulaires par grades

Corps	Grades	Total	Femmes	Hommes
Enseignants chercheurs				
MCF	MCF CN	339	150	189
	MCF HC	141	70	71
MCF MED GENE	MCF MED GENE 2C	1	0	1
MCF PH	MCF PH 2CL	8	4	4
	MCF PH 1CL	13	9	4
	MCF PH HC	5	1	4
PR MED GENE	PR MED GENE 1C	1	0	1
PROF UNIV	PRF UNI 2C	46	15	31
	PRF UNI 1C	66	23	43
	PRF UNI CE	62	17	45
PROF UNIV PH	PUPH 2CL	22	7	15
	PUPH 1CL	33	9	24
	PUPH CL EX	18	3	15
Total		**755**	**308**	**447**

Corps	Grades	Total	Femmes	Hommes
Enseignants du 2nd degré				
Agrégés	Agrégés CLN	43	26	17
	Agrégés CE	13	6	7
	Agrégés HC	13	5	8
Certifiés	Cert CLN	33	15	18
	Cert CE	19	4	15
	Cert HC	14	7	7
Prof EPS	EPS CLN	1	0	1
	EPS CE	8	1	7
	EPS HC	3	0	3
PLP	PLP CLN	7	3	4
	PLP CE	2	0	2
	PLP HC	3	1	2
Total		**159**	**68**	**91**

Nombre de contractuel sur des emplois permanents chez les ENSEIGNANTS par composante

Composante	Total
Institut Galilée	3
IUT Bobigny	6
IUT Saint Denis	5
IUT Villetaneuse	13
UFR SEG	4
UFR SC COMM	4
LLSHS	1
UFR SMBH	3
CEDIP	1

Au total nous comptabilisons 40 agents contractuels sur des emplois permanents chez les enseignants.

La composante qui en comptabilise le plus est IUT de Villetaneuse avec 13 agents.

C- Effectifs BOE

Le pôle accompagnement des personnels a permis de mettre en place un travail d'identification et d'accompagnement des personnes en situation de handicap.

En 2019, l'USPN compte **47** BIATSS et **12** Enseignants en situation de handicap.

Ce qui représente environ **2,2%** et **0,6%** du taux de l'USPN.

59 agents de l'USPN sont reconnus travailleurs en situation de handicap, soit **2,8%** de l'effectif total

POPULATION	NOMBRE DE PERSONNELS	% POPULATION BOE	% TAUX DES RQTH DE L'USPN
BIATSS	47	79,7%	2,2%
ENSEIGNANTS	12	20,3%	0,6%
TOTAL	59		2,8%

L'obligation d'emploi prévue à l'article L.5212-2 du Code du travail implique que tout employeur (public ou privé) occupant au moins 20 salariés ou agents doit employer des travailleurs handicapés dans une proportion de 6 % de son effectif.

Tranches d'âge	Effectif BOE en 2019
Moins de 25 ans	0
de 26 à 40 ans	8
de 41 à 55 ans	30
plus de 55 ans	21
Total	**59**

La majorité de l'effectif BOE en 2019 se situe dans la tranche d'âge **41-55 ans.**

On constate une constance en terme de recrutement entre 2017 et 2019 de personnes en situation de handicap.

Recrutement de personnes en situation de handicap

BIATSS	A	B	C	ens cont	TOTAL
2017		2	3		5
2018		2		1	3
2019		1	4		5

5 recrutements BOE 2019 : 1 concours BOE, 3 contractuels et 1* titulaire.
*contractuelle en poste et lauréate d'un concours de droit commun.

EFFECTIFS BOE 2019

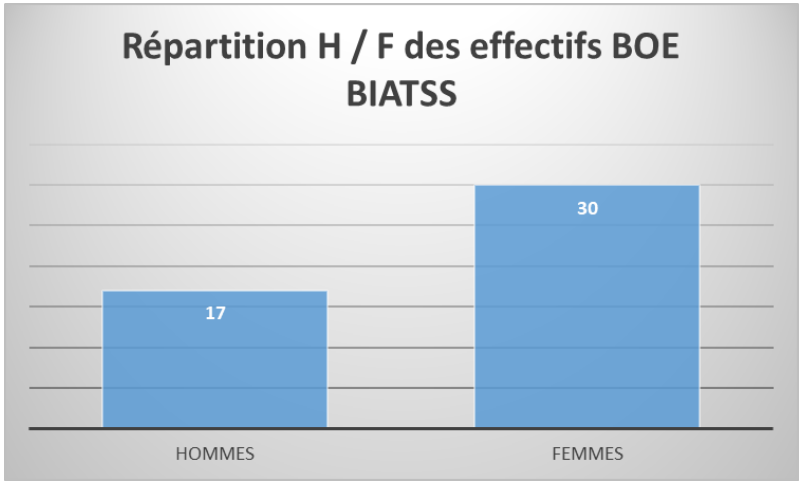
BIATSS TITULAIRES

CATEGORIE	HOMMES	FEMMES	TOTAL
A	3	1	**4**
B	5	3	**8**
C	7	24	**31**
TOTAL	**15**	**28**	**43**

BIATSS NON TITULAIRES

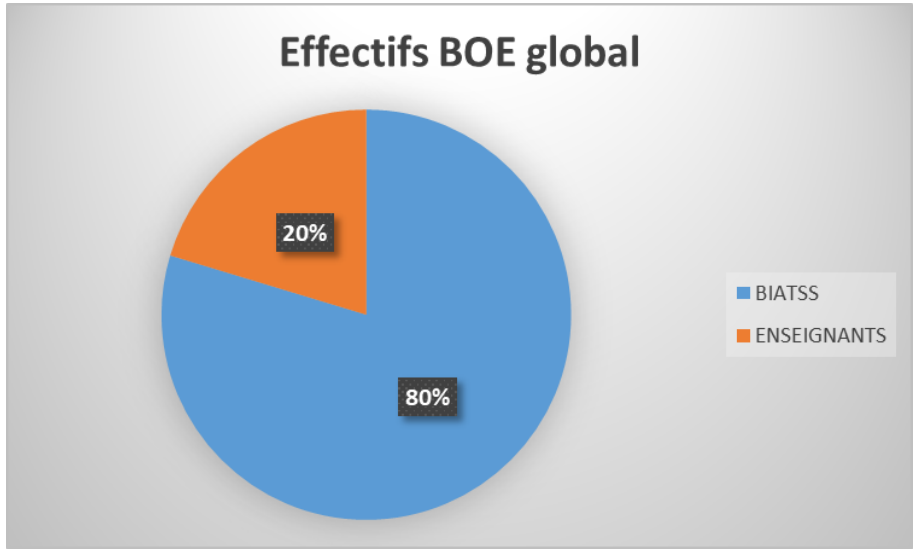
CATEGORIE	HOMMES	FEMMES	TOTAL
A	0	0	**0**
B	0	0	**0**
C	2	2	**4**
TOTAL	**2**	**2**	**4**

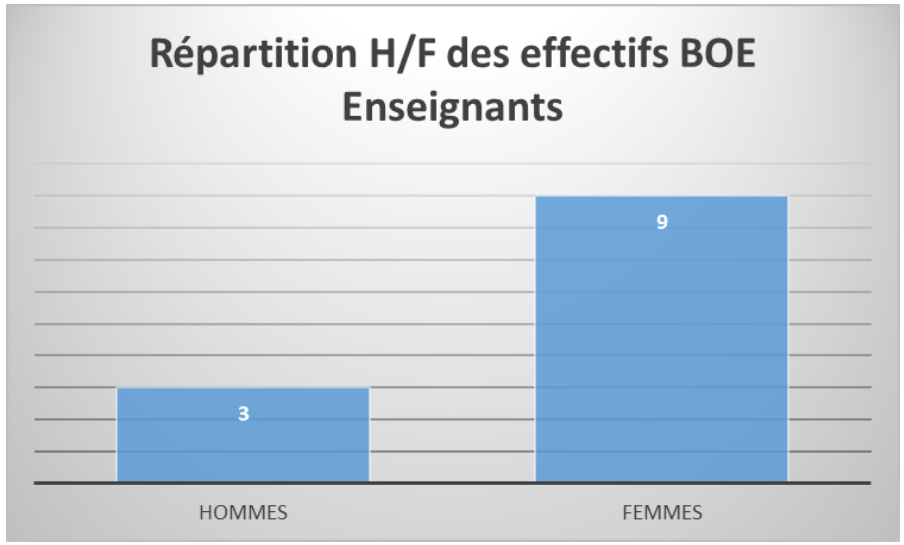
Le nombre de femmes BOE est supérieur à celui des hommes avec un pourcentage avoisinant les **64%**



Pour les BIATSS titulaires, nous comptons 43 bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Plus précisément **31** dans la catégorie C et **8** et **4** respectivement dans les catégories B et A.

En ce qui concerne les non titulaires, nous observons la présence de **4** agents et uniquement dans la catégorie C.





Dans l'effectif global BOE nous observons **80%** de BIATSS contre **20%** d'enseignants.

On comptabilise **12** agents BOE du côté des enseignants, dont **3** hommes et **9** femmes.

2- Démographie du personnel

A- Pyramide des âges

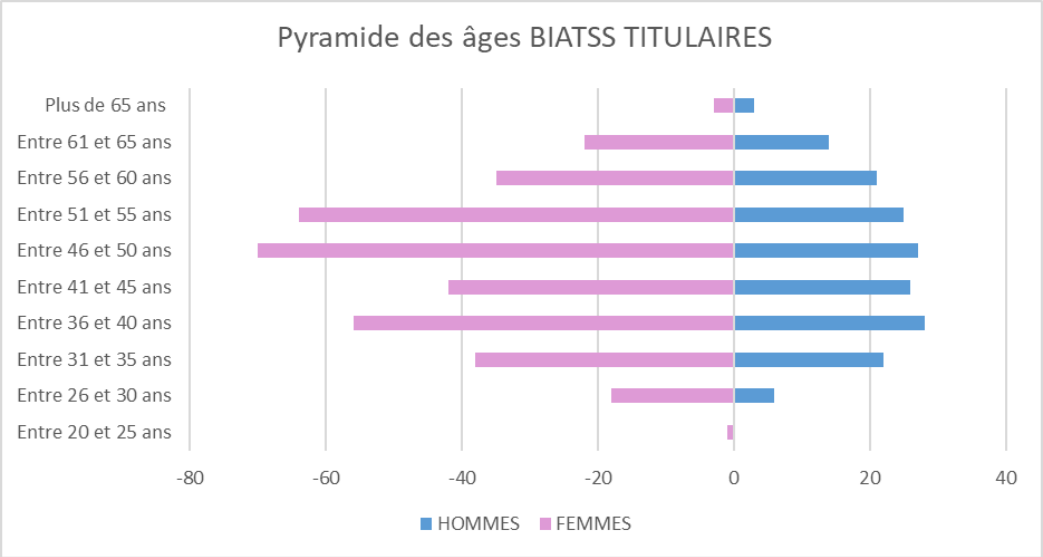
REPARTITION DES BIATSS TITULAIRES PAR TRANCHES D'ÂGES - 2019

TRANCHES D'ÂGE	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Entre 20 et 25 ans	0	1	**1**
Entre 26 et 30 ans	6	18	**24**
Entre 31 et 35 ans	22	38	**60**
Entre 36 et 40 ans	28	56	**84**
Entre 41 et 45 ans	26	42	**68**
Entre 46 et 50 ans	27	70	**97**
Entre 51 et 55 ans	25	64	**89**
Entre 56 et 60 ans	21	35	**56**
Entre 61 et 65 ans	14	22	**36**
Plus de 65 ans	3	3	**6**
TOTAL	**172**	**349**	**521**

REPARTITION DES BIATSS NON TITULAIRES PAR TRANCHES D'ÂGES - 2019

TRANCHES D'ÂGE	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Entre 20 et 25 ans	12	27	**39**
Entre 26 et 30 ans	15	36	**51**
Entre 31 et 35 ans	17	38	**55**
Entre 36 et 40 ans	13	31	**44**
Entre 41 et 45 ans	13	15	**28**
Entre 46 et 50 ans	5	11	**16**
Entre 51 et 55 ans	4	8	**12**
Entre 56 et 60 ans	8	8	**16**
Entre 61 et 65 ans	4	5	**9**
Plus de 65 ans	1	1	**2**
TOTAL	**92**	**180**	**272**

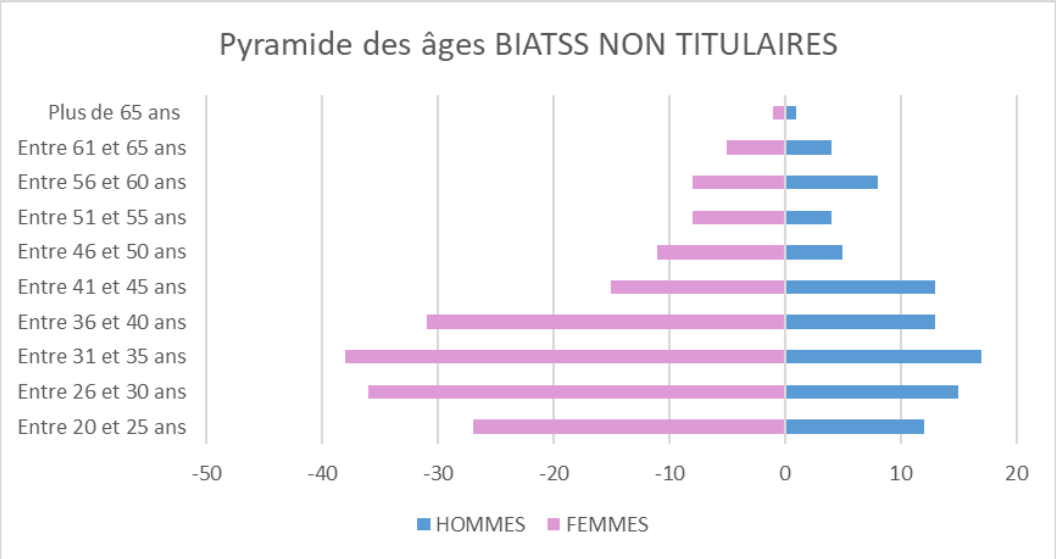
La pyramide des âges est un mode de représentation graphique de la structure d'une population qui constitue une image synthétique du passé, du présent et du futur de celle-ci.



Nous constatons chez les titulaires femmes que les tranches d'âges qui dominent sont **46-50 ans, 51-55ans** très largement.

Tandis que pour les hommes on constate quelque chose de beaucoup plus linéaire avec une légère supériorité pour la classe **36-40ans**.

Cependant, un faible nombre voire inexistant chez les femmes et les hommes pour les classes aux extrémités (**20-25 ans et 66-70ans)**

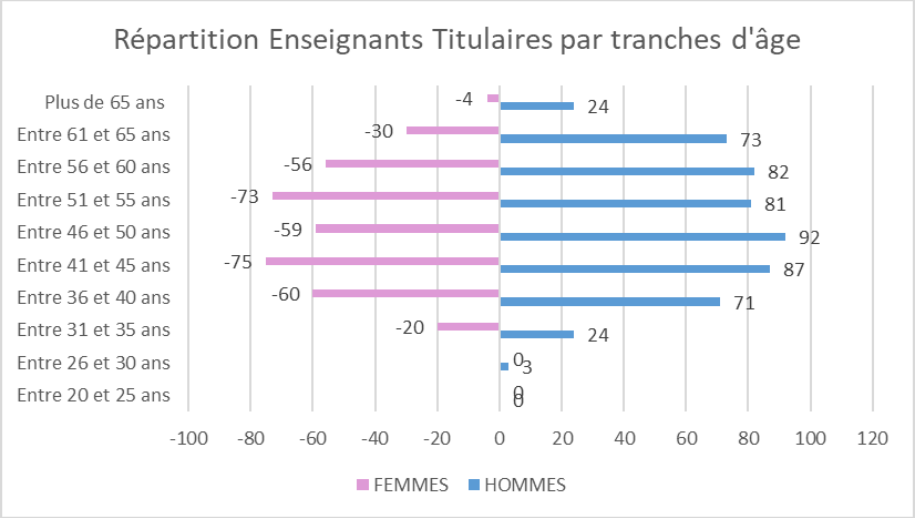


Chez les non titulaires la concentration des âges est beaucoup plus marquée notamment chez les femmes. Les classes entre **26-30ans** et **31-35 ans** dominent.

Pour les hommes la répartition est plus homogène. La classe dominante est la **31-35 ans**

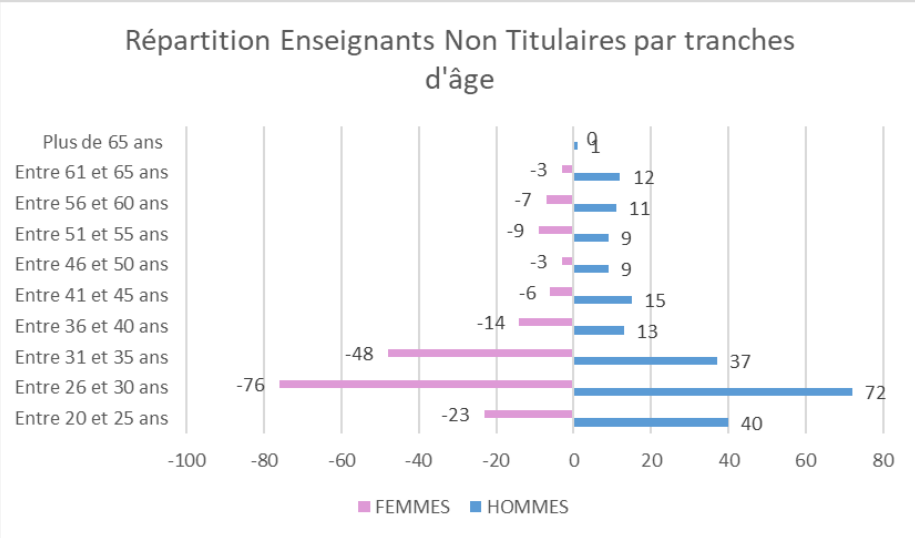
REPARTITION DES ENSEIGNANTS TITULAIRES PAR TRANCHES D'ÂGE

TRANCHES D'ÂGE	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Entre 20 et 25 ans	0	0	**0**
Entre 26 et 30 ans	3	0	**3**
Entre 31 et 35 ans	24	20	**44**
Entre 36 et 40 ans	71	60	**131**
Entre 41 et 45 ans	87	75	**162**
Entre 46 et 50 ans	92	59	**151**
Entre 51 et 55 ans	81	73	**154**
Entre 56 et 60 ans	82	56	**138**
Entre 61 et 65 ans	73	30	**103**
Plus de 65 ans	24	4	**28**
TOTAL	**537**	**377**	**914**



REPARTITION DES ENSEIGNANTS NON TITULAIRES PAR TRANCHES D'ÂGE

TRANCHES D'ÂGE	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Entre 20 et 25 ans	40	23	**63**
Entre 26 et 30 ans	72	76	**148**
Entre 31 et 35 ans	37	48	**85**
Entre 36 et 40 ans	13	14	**27**
Entre 41 et 45 ans	15	6	**21**
Entre 46 et 50 ans	9	3	**12**
Entre 51 et 55 ans	9	9	**18**
Entre 56 et 60 ans	11	7	**18**
Entre 61 et 65 ans	12	3	**15**
Plus de 65 ans	1	0	**1**
TOTAL	**219**	**189**	**408**

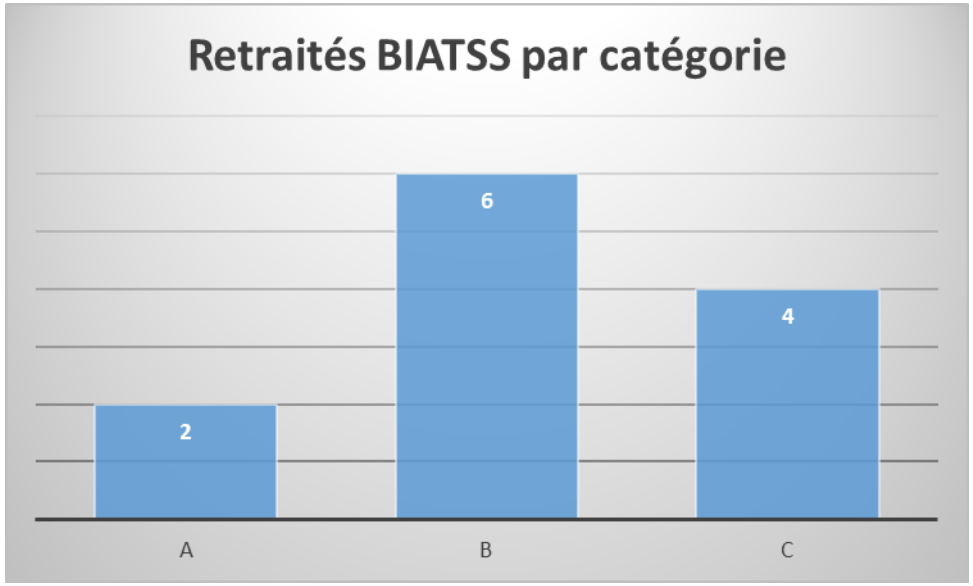


En ce qui concerne les Enseignants titulaires nous faisons le constat d'une répartition des âges plutôt homogène avec tout de même moins d'agent dans les tranches d'âges aux extrémités. Aucune tranche d'âge ne domine réellement.

Quant aux Enseignants non titulaires, le schéma est totalement différent, on constate clairement que les tranches d'âges 26 -30 ans et 31 – 35 ans dominent aussi bien chez les hommes que chez les femmes.

B- Les retraites des agents

Retraités 2019			
CATEGORIE	**HOMMES**	**FEMMES**	**TOTAL**
A	1	1	**2**
B	1	5	**6**
C	1	3	**4**
TOTAL	**3**	**9**	**12**
	25%	**75%**	



En 2019, le nombre de départ à la retraite chez les BIATSS est de **12**.

75% de ces agents étaient des femmes contre **25%** d'hommes.

La catégorie B en compte **6**, contre **4** pour la catégorie C et **2** pour la A.

Départs à la retraite BIATSS en 2019 par Affectation

Affectation	Femmes	Hommes	Total
BU	1	1	**2**
DSVU	1		**1**
IG		1	**1**
IUT Saint Denis	1		**1**
IUT Villetaneuse		1	**1**
UFR Comm	1		**1**
UFR LLSHS	1		**1**
UFR SEG	1		**1**
UFR SMBH	3		**3**
Total	**9**	**3**	**12**

UFR SMBH compte **3** départs à la retraite en 2019.

BU compte **2** départs à la retraite

PREVISIONS DES DEPARTS A LA RETRAITE DES AGENTS BIATSS PAR BAP de 2020 à 2024

BAP	NOMBRE DE DEPARTS A LA RETRAITE SUR LES 5 PROCHAINES ANNEES titulaires	NOMBRE D'ANT AYANT L'ÂGE LÉGAL DE DÉPART À LA RETRAITE SUR LES 5 PROCHAINES ANNÉES
BAP A	2	
BAP B	1	
BAP C	2	
BAP D		
BAP E	4	
BAP F	6	
BAP G	16	
BAP J	43	23
TOTAL	74	23

En prévision de départ à la retraite pour les 5 prochaines années, nous comptons **74** potentiels agents titulaires.

La BAP qui concentre le plus d'agent susceptible de partir à la retraite dans les 5 prochaines années est la **BAP J** avec **43** sur **74 et 23** agents non titulaires.

Départs à la retraite Enseignants en 2019 par composante

	GRADE							
Composante	**MCF**	**MCF**	**PR**	**PRAG**	**PRCE**	**PU**	**PU-PH**	**Total général**
INSTITUT GALILEE	1							**1**
IUT BOBIGNY					1			**1**
IUT ST DENIS	1		1		1			**3**
IUT VILLETANEUSE	1			2	2			**5**
UFR COMM	1		1					**2**
UFR DSPS	1							**1**
UFR LLSHS	1		1			1		**3**
UFR LSHS		1	2					**3**
UFR SMBH			1				2	**3**
Total général	**6**	**1**	**6**	**2**	**4**	**1**	**2**	**22**

Enseignants chercheurs mutés a compter du 1er septembre 2019

COMPOSANTE	Total
IUT VILLETANEUSE	1
UFR LLSHS	1
UFR SMBH	2
Total général	**4**

Pour les enseignants, on compte **22** départs à la retraite en 2019.

5 pour l'IUT Villetaneuse

3 pour l'IUT Saint Denis, l'UFR LLSHS, l'UFR LSHS et l'UFR SMBH.

De plus, **4** enseignants chercheurs ont été mutés au 1er septembre 2019

Age des départs à la retraite BIATSS

Tranches d'âge des départs à la retraite	Total
[58 ans - 60 ans]	2
[61 ans - 63 ans]	3
[64 ans - 66 ans]	7
[67 ans - 69 ans]	0
[70 ans et plus[	0

Moyenne d'âge des départs en retraite des BIATSS en 2019 = 63,4 ans

Age des départs à la retraite Enseignants

Tranches d'âge des départs à la retraite	Total
[61 ans - 63 ans]	3
[64 ans - 66 ans]	10
[67 ans -69 ans]	6
[70 ans et plus [	3

Moyenne d'age des départs en retraite des enseignants en 2019 = 66,2 ans

DEFINITIONS

CONCOURS

Examen où ne sont admis qu'un nombre limité et déterminé à l'avance de candidats, qui après classement, obtiennent une place. Seules sont lauréates, les personnes classées sur liste principale. Dans la fonction publique, il y a généralement deux épreuves : une d'admissibilité et une d'admission. Le concours permet à la personne lauréate de démarrer une carrière dans la fonction publique.

DETACHEMENT

Position du fonctionnaire placé hors de son corps d'origine et continuant à bénéficier dans ce corps de ses droits à avancement et retraite. Il est prononcé sur demande de l'agent. Le fonctionnaire détaché perçoit la rémunération de son corps d'accueil. À la fin du détachement, le fonctionnaire est réintégré dans son corps d'origine et affecté dans un emploi correspondant à son grade ou il est intégré dans le corps d'accueil.

DISPONIBILITE

Position du fonctionnaire placé temporairement hors de son administration ou service d'origine et qui, pendant cette période, cesse de bénéficier de sa rémunération, de ses droits à avancement et à retraite. Il existe 3 types de disponibilités : la disponibilité sous réserve des nécessités de service, la disponibilité de droit, la disponibilité d'office. À l'expiration d'une période de disponibilité sous réserve des nécessités de service, le fonctionnaire a droit à réintégration sur l'un des trois premiers postes vacants dans son grade. À l'expiration d'une période de disponibilité de droit, le fonctionnaire est obligatoirement réintégré dans son administration d'origine. À l 'expiration d'une période de disponibilité d'office, le fonctionnaire est soit réintégré dans son administration d'origine, soit admis à la retraite, soit licencié.

CONCOURS EXTERNE

Concours ouvert aux candidats et candidates titulaires de titres ou de diplômes (à l'exception de certains concours de catégorie C) dont la liste est fixée réglementairement. Aucune condition de diplôme n'est exigée pour les pères et mères de 3 enfants ainsi que pour les sportifs et sportives de haut niveau.

CONCOURS INTERNE

Concours ouvert aux agents de l'État, des collectivités territoriales ou des établissements publics, justifiant d'une ancienneté dont la durée est fixée réglementairement et de l'appartenance à un corps, cadre d'emploi, ou une catégorie donnée.

MUTATION

La mutation permet au fonctionnaire de changer d'emploi relevant du même grade et du même cadre d'emploi auprès d'un nouvel employeur. La mutation ne concerne ni les fonctionnaires stagiaires ni les agents contractuels.

3- Recrutement, mouvements et promotions

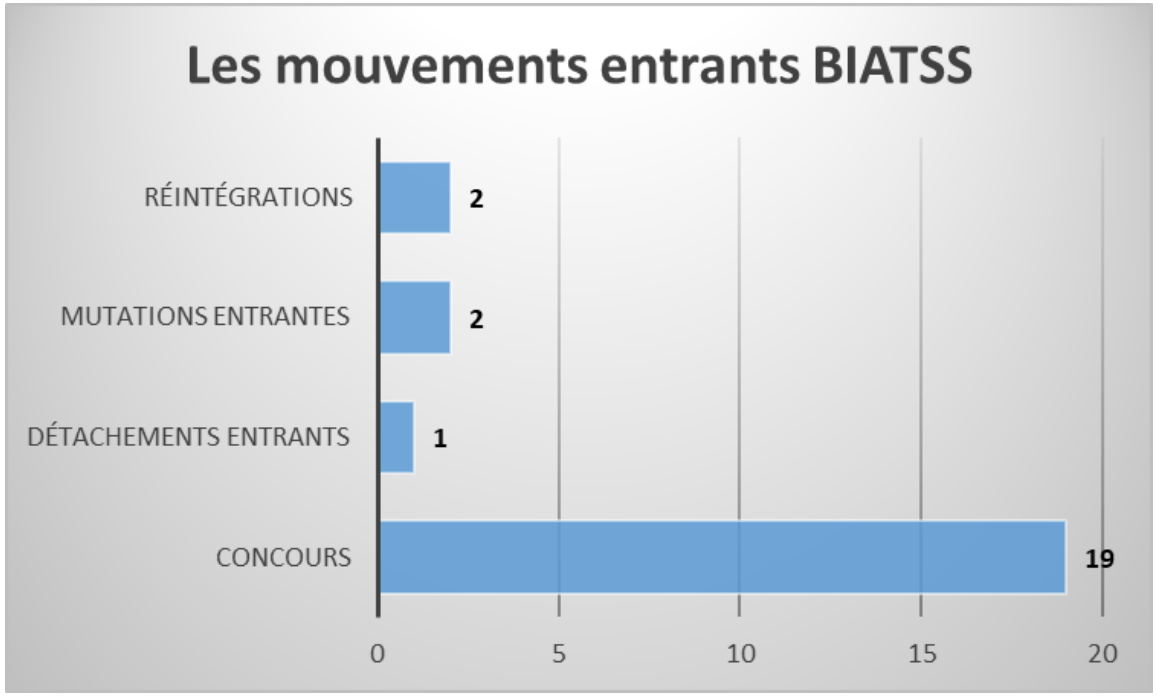
A- Les mouvements entrants / sortants

LES MOUVEMENTS ENTRANTS DES BIATSS DU 01/01/2019 AU 31/12/2019

MODALITES DE RECRUTEMENTS	ENTREES BIATSS		TOTAL
	HOMMES	FEMMES	
Concours	5	14	19
Détachements entrants		1	1
Mutations entrantes	2	0	2
Réintégrations	1	1	2
TOTAL	**8**	**16**	**24**

Les concours sont la principale cause de mouvements entrants chez les BIATSS.

En effet, sur l'année 2019 sur les **24** recrutements BIATSS effectués, **19** proviennent des concours, seulement **1** détachement entrant**, 2** mutations entrantes et **2** réintégration.

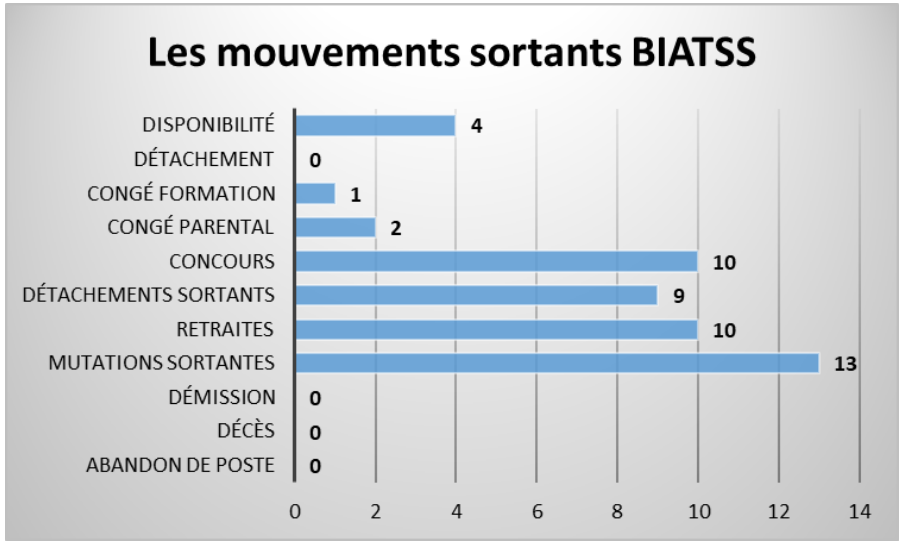

Les mouvements entrants BIATSS
RÉINTÉGRATIONS
2
MUTATIONS ENTRANTES
2
DÉTACHEMENTS ENTRANTS
1
CONCOURS
19
0
5
10
15
20

LES MOUVEMENTS SORTANTS

MODALITES DE SORTIES	SORTIES DEFINITIVES BIATSS		TOTAL
	HOMMES	FEMMES	
abandon de poste	0	0	0
décès	0	0	0
démission	0	0	0
mutations sortantes	3	10	13
retraites	3	7	10
Détachements sortants	3	6	9
Concours	1	9	10
congé parental		2	2
congé formation		1	1
détachement			0
disponibilité	1	3	4
TOTAL	**11**	**38**	**49**

En ce qui concerne les mouvements sortants, nous constatons qu'ils sont concentrés majoritairement sur les mutations, les retraites, ainsi que les concours.

Sur **49** sorties, **13** sont des mutations sortantes, **10** des départs à la retraites, **10** par concours, mais également **9** pour détachements sortants, **4** pour disponibilité, **2** pour congé parental et **1** pour congé de formation.



Pour tout fonctionnaire titulaire, la mutation consiste à changer de type de poste (mutation fonctionnelle), et/ou de lieu (mutation géographique), et/ou de l'entité qui l'emploie (mutation structurelle), sans changer de corps ou de cadre d'emplois, ni de grade, ni d'ancienneté.

La mutation doit avoir lieu au sein de la même fonction publique.

CONCOURS BIATSS - 2019

NOMBRE DE POSTES MIS AU CONCOURS

CATEGORIES	NOMBRE D'ADMIS (LP + LC) AU CONCOURS			TOTAL
	NOMBRE DE POSTES MIS AU CONCOURS	HOMMES	FEMMES	
A	11	4	5	9
B	6	0	6	6
C	4	1	3	4
TOTAL	**21**	**5**	**14**	**19**

21 postes sont mis au concours pour les BIATSS toutes catégories confondu, avec une petite supériorité pour la catégorie A (**11 sur 21).**

Au total **19** sont admis au concours dont **14** femmes et **5** hommes.

Affectations des enseignants chercheurs à la rentrée 2019

	Mode de pourvoiement		
COMPOSANTE	**Mutation**	**Recrutement**	**Total général**
INSTITUT GALILEE		4	**4**
IUT BOBIGNY		2	**2**
IUT SAINT DENIS	1	2	**3**
IUT VILLETANEUSE		2	**2**
UFR DSPS		1	**1**
UFR LLSHS	1	1	**2**
UFR SC COMM		1	**1**
UFR SMBH		1	**1**
Total général	**2**	**14**	**16**

Les enseignants chercheurs ont été à la rentrée 2019 répartis dans les différentes composantes.

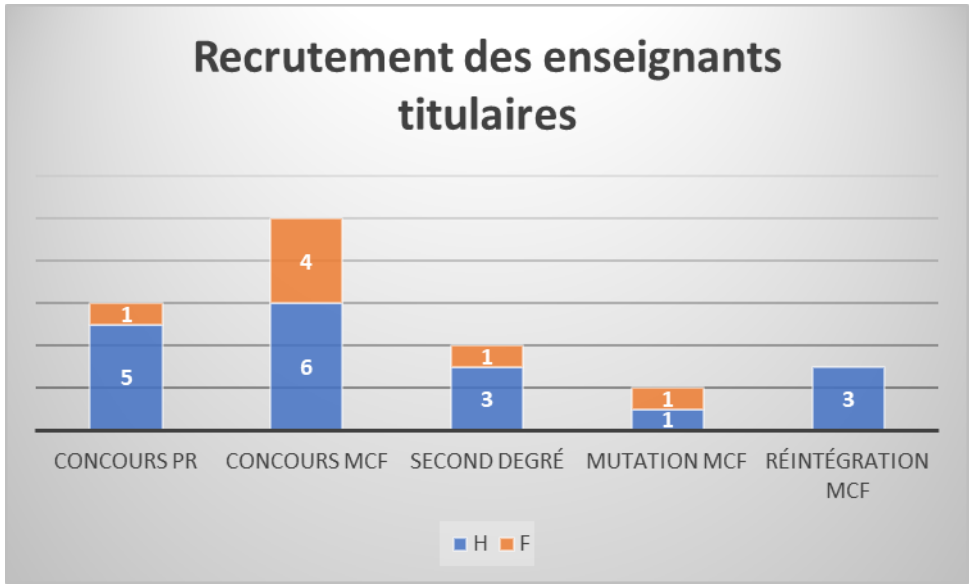
On constate que **2** agents proviennent d'une mutation et que les **14** autres d'un recrutement.

4 pour l'institut Galilée, **3** pour l'IUT st Denis, **2** pour l'IUT Bobigny, Villetaneuse et l'UFR LLSHS

Recrutement des enseignants titulaires en 2019

	H	F	TOTAL
Concours PR	5	1	**6**
Concours MCF	6	4	**10**
Second degré	3	1	**4**
Mutation MCF	1	1	**2**
Réintégration MCF	3	0	**3**
TOTAL	**18**	**7**	**25**

Concernant le recrutement des enseignants titulaires, nous en constatons **25**, avec **10** concours MCF, **6** concours PR, **4** au second degré, **3** en réintégration MCF **et 2** en mutations MCF


Recrutement des enseignants titulaires
1
5
4
6
1
3
1
1
3
CONCOURS PR
CONCOURS MCF
SECOND DEGRÉ
MUTATION MCF
RÉINTÉGRATION MCF
H
F

B- Les avancements

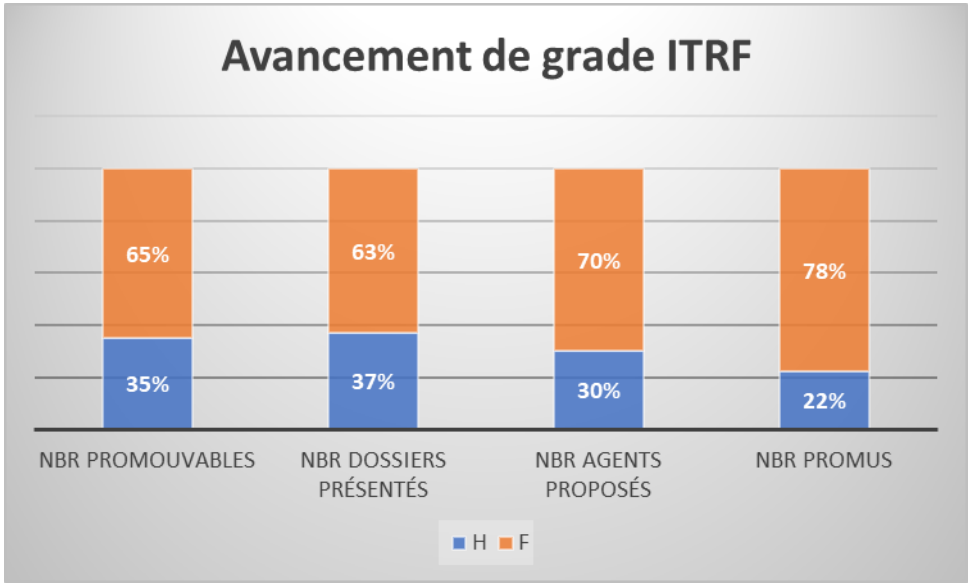
Promotions des BIATSS

Tableaux d'avancement 2019

ITRF									
Grade d'origine	Promu	Nombre de promouvables		Nombre de dossiers présentés		Nombre d'agents proposés		Nombre de promus	
		H	F	H	F	H	F	H	F
IGR HC	IGR HC ES	3	1	3	1	1	1	0	0
IGR 1C	IGR HC	1	0	1	0	1	0	1	0
IGR 2C	IGR 1C	1	3	1	1	1	1	0	1
IGE CN	IGE HC	7	12	5	5	2	2	1	2
TECH CS	TECH CE	3	12	1	6	0	4	0	1
TECH CN	TECH CS	8	13	1	6	0	4	0	3
ATRF P 2C	ATRF P 1C	10	16	1	2	1	2	0	1
ATRF 1C	ATRF P 2C	11	25	1	3	1	3	1	3
TOTAL		**44**	**82**	**14**	**24**	**7**	**17**	**3**	**11**
POURCENTAGES		**35%**	**65%**	**37%**	**63%**	**30%**	**70%**	**22%**	**78%**

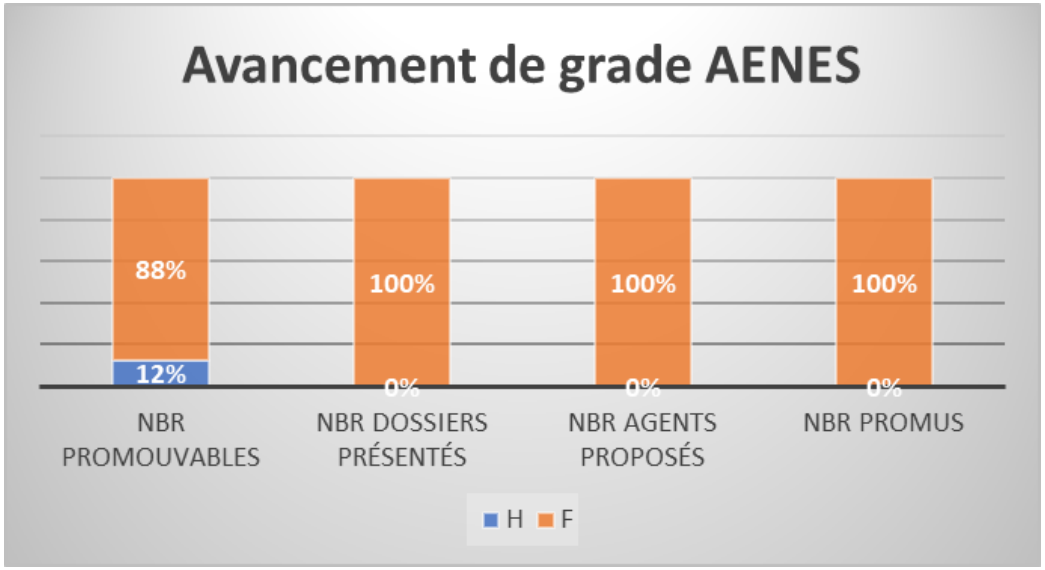
Globalement, il y a eu 126 agents promouvables par tableaux d'avancement dans la filière ITRF, dont 65% de femmes et 35% d'hommes. Sur le nombre total de promouvables, 29% de femmes ont présenté un dossier contre 31% d'hommes. 38 dossiers ont été présentés au final, dont 63% de dossiers de femmes et 37% d'hommes. Le nombre total de dossiers proposés au ministère est de 24, dont 30% de dossiers d'hommes et 70% de dossiers de femmes.

14 dossiers ont été promus, dont 78% de femmes et 22% d'hommes.



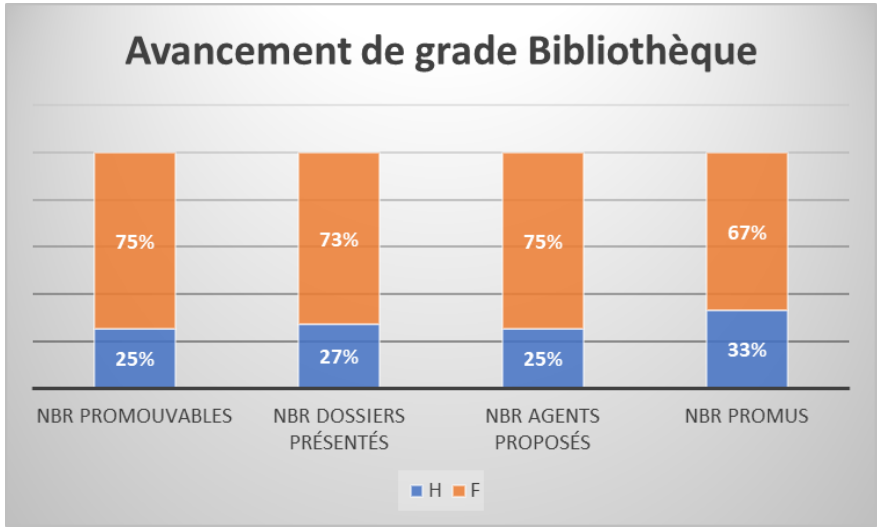
AENES									
Grade d'origine	Promu	Nombre de promouvables		Nombre de dossiers présentés		Nombre d'agents proposés		Nombre de promus	
		H	F	H	F	H	F	H	F
ADAENES	APAENES	1	3	0	2	0	1	0	0
SAENES CS	SAENES CE	1	7	0	3	0	2	0	0
SAENES CN	SAENES CS	4	7	0	7	0	0	0	0
ADJENES P 2C	ADJENES P 1C	0	26	0	12	0	5	0	1
ADJENES 1C	ADJENES P 2C	0	2	0	1	0	1	0	0
TOTAL		6	45	0	25	0	9	0	1
POURCENTAGES		12%	88%	0%	100%	0%	100%	0%	100%

51 agents ont été promouvables dans la filière AENES, dont **88%** de femmes et **12%** d'hommes. **55%** de femmes ont présenté leur dossier et **0%** d'hommes. **1** seul dossier (**11%**) a été retenu sur **les 9** proposés



Bibliothèque									
Corps d'origine	Promu	Nombre de promouvables		Nombre de dossiers présentés		Nombre d'agents proposés		Nombre de promus	
		H	F	H	F	H	F	H	F
CONS	CONF CHEF	0	1	0	0	0	0	0	0
BIBAS CS	BIBAS CE	1	3	1	3	0	2	0	1
BIBAS CN	BIBAS CS	0	1	0	1	0	1	0	0
MAG P 2C	MAG P 1C	1	3	1	3	1	2	0	0
MAG 1C	MAG P 2C	1	1	1	1	1	1	1	1
TOTAL		**3**	**9**	**3**	**8**	**2**	**6**	**1**	**2**
POURCENTAGES		**25%**	**75%**	**27%**	**73%**	**25%**	**75%**	**33%**	**67%**

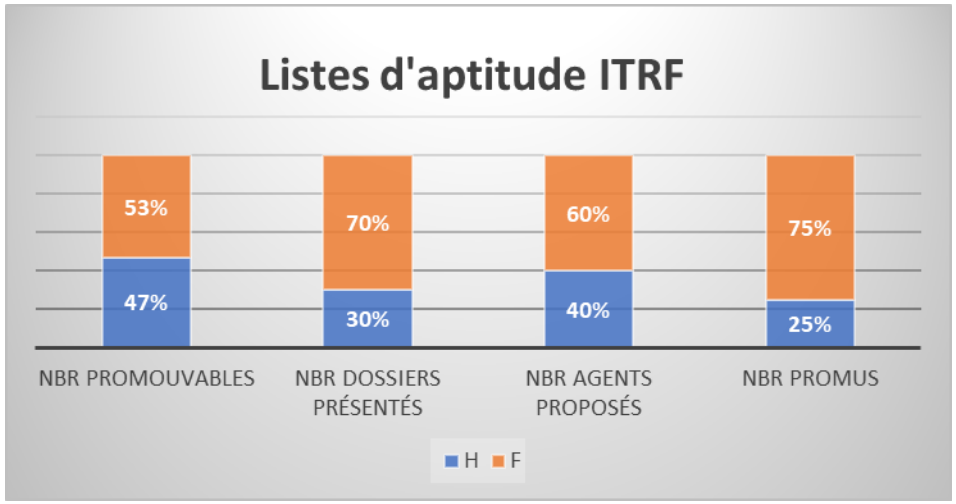
12 dossiers ont été promouvables dans la filière bibliothèques, dont **75%** de femmes et **25**% d'hommes. Tous les hommes ont présenté leurs dossiers contre **88%** de femmes. **75%** de dossiers de femmes ont été proposés au ministère et **25%** de dossiers d'hommes. Au final, **3** promotions ont été obtenues, dont **66,6%** pour les femmes et **33,3%** pour les hommes.



Listes d'aptitude BIATSS 2019

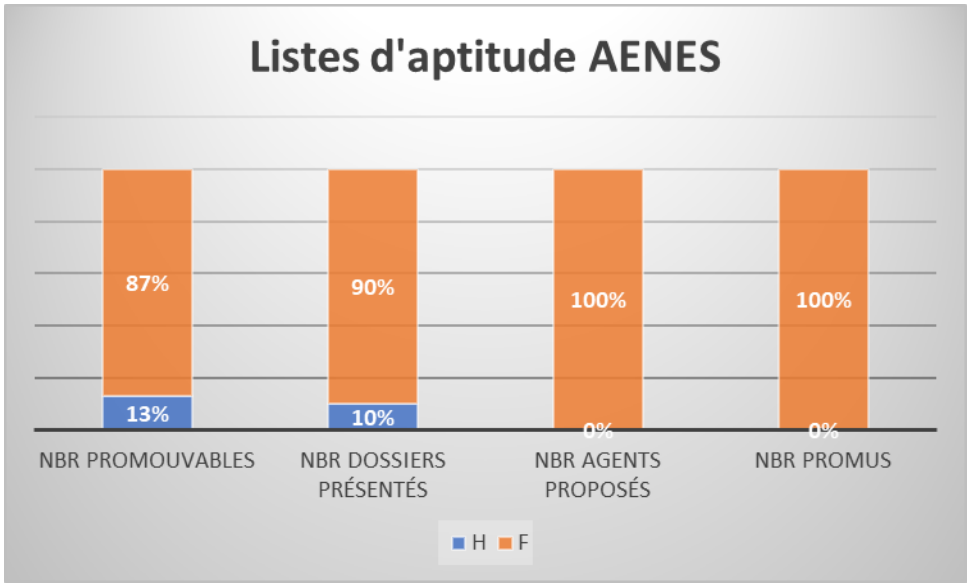
ITRF

Corps d'origine	Promu	Nombre de promouvables		Nombre de dossiers présentés		Nombre d'agents proposés		Nombre de promus	
		H	F	H	F	H	F	H	F
IGE	IGR	25	35	2	6	1	0	0	0
ASI	IGE	14	19	6	10	2	2	1	1
TECH	ASI	19	42	6	22	1	4	0	1
ATRF	TECH	56	32	14	27	2	3	0	1
TOTAL		**114**	**128**	**28**	**65**	**6**	**9**	**1**	**3**
POURCENTAGE		**47%**	**53%**	**30%**	**70%**	**40%**	**60%**	**25%**	**75%**



242 agents ont été promouvables dans la filière ITRF, dont 53% de femmes et 47% d'hommes. 24% d'hommes ont présenté leurs dossiers contre 51% de femmes. Au total, 93 de dossiers ont été présentés, dont 70% de femmes et 30% d'hommes. 15 dossiers ont été proposés au ministère, dont 60% de dossiers de femmes et 40% de dossiers d'hommes. Au final, 4 promotions ont été obtenues, 75% pour les femmes et 25% pour les hommes.

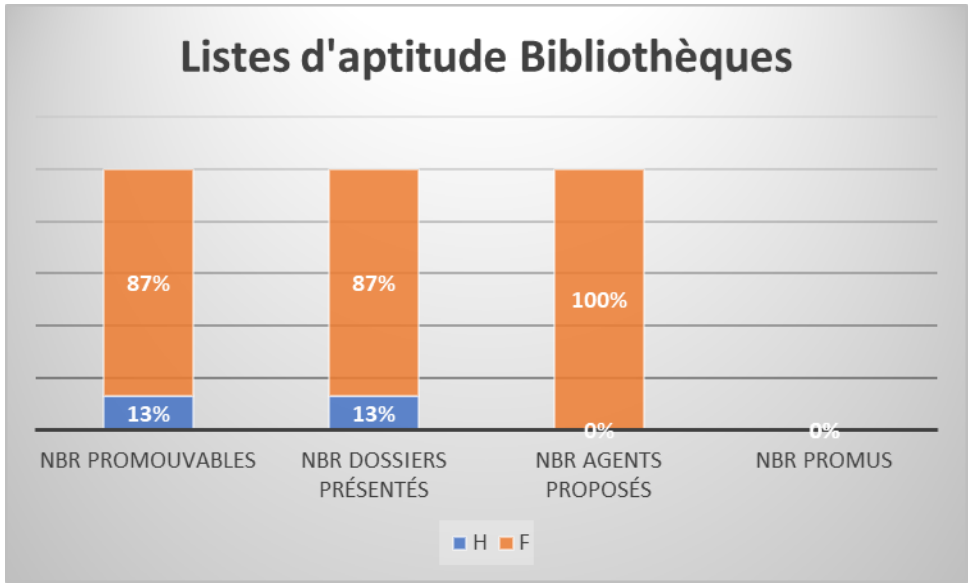
AENES									
Corps d'origine	Promu	Nombre de promouvables		Nombre de dossiers présentés		Nombre d'agents proposés		Nombre de promus	
		H	F	H	F	H	F	H	F
SAENES	AAE	7	20	3	4	0	1	0	0
ADJENES	SAENES	1	34	0	22	0	3	0	1
TOTAL		**8**	**54**	**3**	**26**	**0**	**4**	**0**	**1**
POURCENTAGE		**13%**	**87%**	**10%**	**90%**	**0%**	**100%**	**0%**	**100%**



62 agents ont été promouvables dans la filière AENES, dont 87% de femmes et 13% d'hommes. 37% d'hommes ont présenté leurs dossiers contre 48% de femmes. Au total, 29 dossiers ont été présentés, dont 90% par les femmes et 10% par les hommes. 4 dossiers ont été proposés au ministère, 100% de dossiers de femmes. Nous avons obtenu une promotion.

BIBLIOTHEQUES

Corps d'origine	Promu	Nombre de promouvables		Nombre de dossiers présentés		Nombre d'agents proposés		Nombre de promus	
		H	F	H	F	H	F	H	F
CBIB	CONS GN	0	1	0	1	0	1	0	0
BIB	CBIB	0	2	0	0	0	0	0	0
BIBAS	BIB	1	8	0	4	0	3	0	0
MAG	BIBAS CN	2	9	2	8	0	3	0	0
TOTAL		3	20	2	13	0	7	0	0
POURCENTAGE		13%	87%	13%	87%	0%	100%	0%	0%



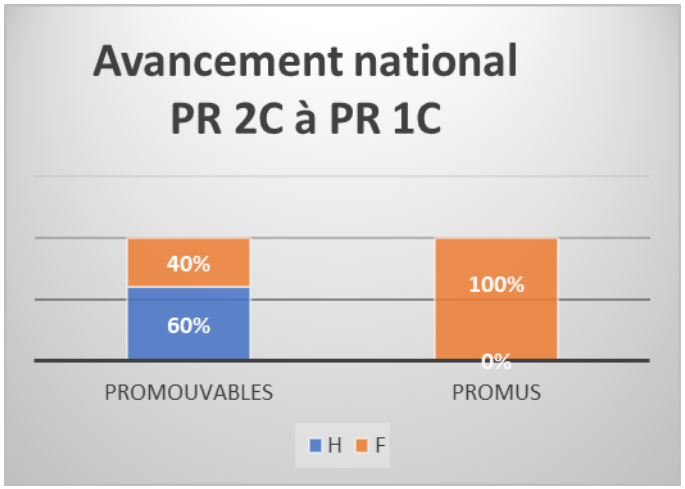
23 agents ont été promouvables dans la filière bibliothèques, dont 87% de femmes et 13% d'hommes. 66,6% d'hommes ont présenté un dossier contre 65% de femmes. Au total, 15 dossiers ont été présentés, dont 87% par les femmes et 13% par les hommes. 7 dossiers ont été proposés au ministère, dont 100% des dossiers de femmes et aucune promotion n'a été obtenue.

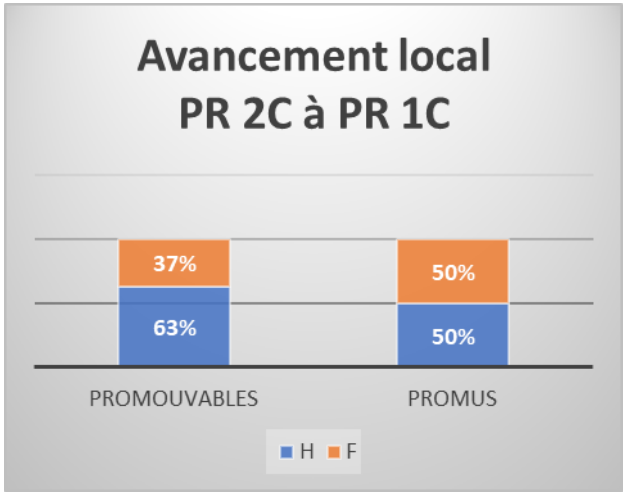
Promotions des Enseignants et des Enseignants chercheurs

Professeurs des universités						
PR 2C à PR 1C			Promouvables		Promus	
Type d'avancement	Nombre de promouvables	Nombre de promus	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
voie locale	45	4	27	16	2	2
Cnu		2	27	18	0	2
Spécifique		0	0	0	0	0
Sous-total		6			2	4

Il y a eu **45** promouvables pour l'accès au corps PR 1C, dont **60%** d'hommes et **40%** de femmes. Au niveau national, **2** femmes ont été promues.

Concernant la promotion au niveau local, il y avait **43** promouvables, dont **63**% d'hommes et **37**% de femmes. **4** promotions ont été

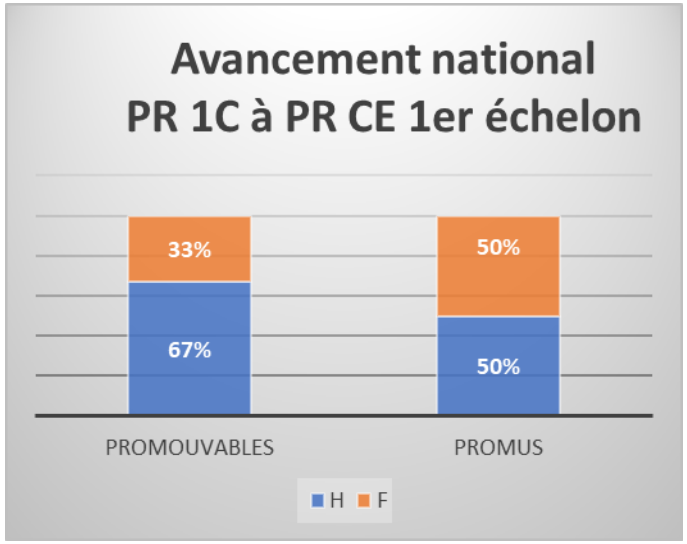


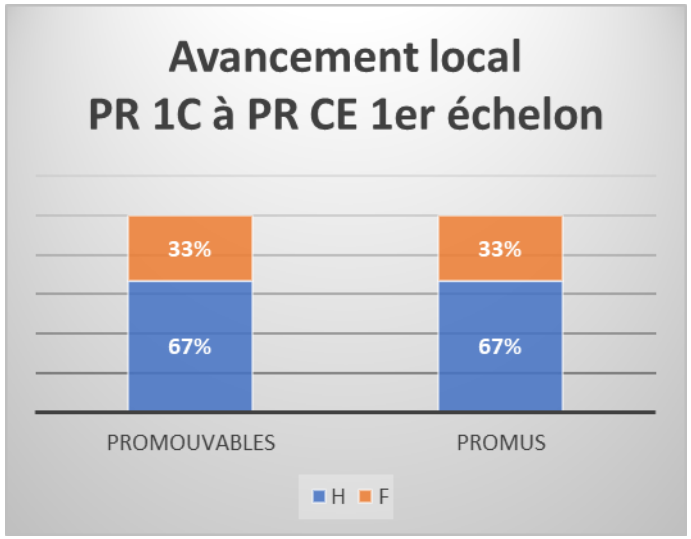


PR 1C à PR CE 1er échelon			Promouvables		Promus	
Type d'avancement	Nombre de promouvables	Nombre de promus	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
voie locale	57	3	37	18	2	1
Cnu		2	38	19	1	1
spécifique		2	1	1	0	1
Sous-total		**7**			**3**	**3**

Il y a eu **57** promouvables pour l'accès au corps PR CE, dont **66,6**% d'hommes et **33,3**% de femmes. Au niveau national, **1** femme et **1** homme ont été promues.

Concernant la promotion au niveau local, il y avait **55** promouvables, dont **67%** d'hommes et **33%** de femmes. **3** promotions ont été obtenues au final, dont **66,6%** pour les hommes et **33,3%** pour les femmes.



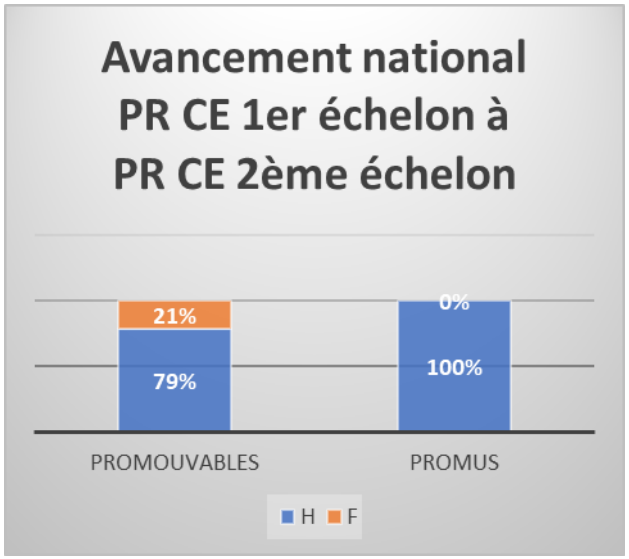


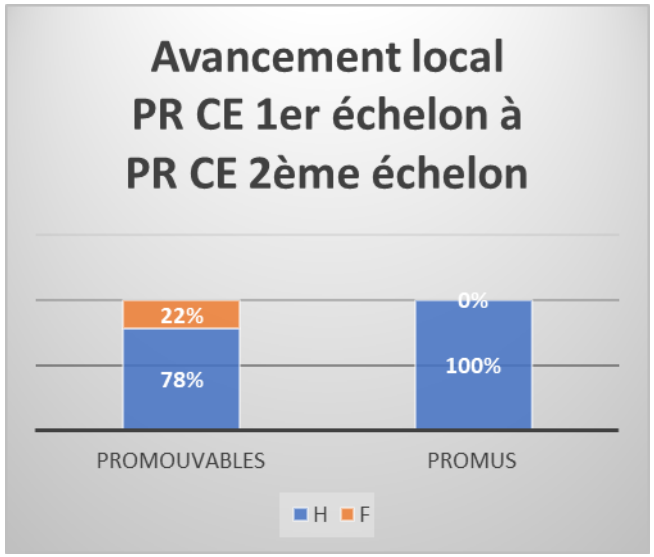
PR CE 1er échelon à PR CE 2 ème échelon			Promouvables		Promus	
Type d'avancement	Nombre de promouvables	Nombre de promus	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
voie locale	28	1	21	6	1	0
Cnu		1	22	6	1	0
spécifique		1	1	0	1	0
Sous-total		3			3	0

Il y a eu 28 promouvables pour l'accès au corps PR CE 2ème échelon, dont 78,5% d'hommes et 21,5% de femmes. Au niveau national, 1 homme a été promu.

Il y a eu un promouvable par la voie spécifique et il a obtenu la promotion.

Concernant la promotion au niveau local, il y avait 27 promouvables, dont 78% d'hommes et 22% de femmes. 1 promotion a été obtenue au final, par un homme.

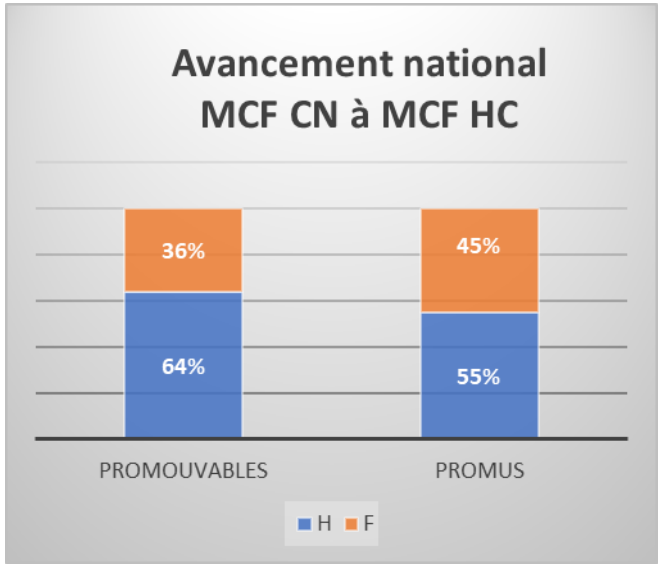


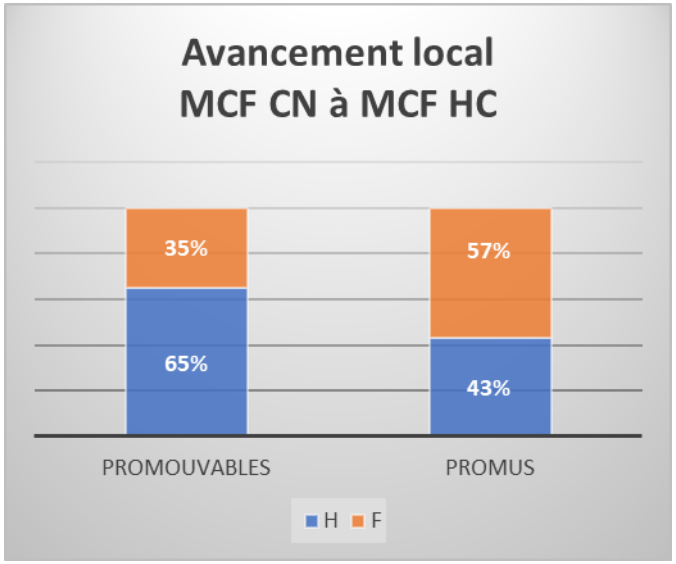


Maîtres de conférence						
MCF CN à MCF HC			Promouvables		Promus	
Type d'avancement	Nombre de promouvables	Nombre de promus	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
voie locale	114	7	67	36	3	4
Cnu		11	73	41	6	5
Spécifique		0	0	0	0	0
Total		18			9	9

Il y a eu **114** promouvables pour l'accès au corps MCF HC, dont **64%** d'hommes et **36%** de femmes. Au niveau national, **11** agents ont été promus, dont **55%** d'hommes et **45%** de femmes.

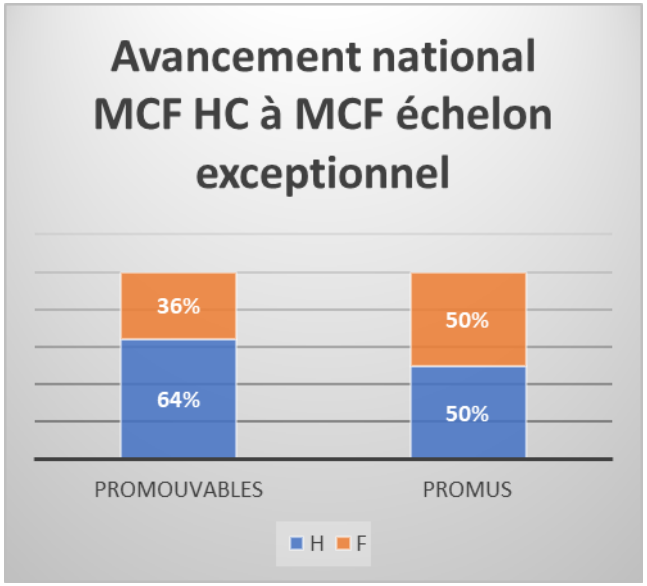
Concernant la promotion au niveau local, il y avait **103** promouvables, dont **65%** d'hommes et **35%** de femmes. **7** promotions ont été obtenues au final, **43%** par des hommes et **57**% par des femmes.

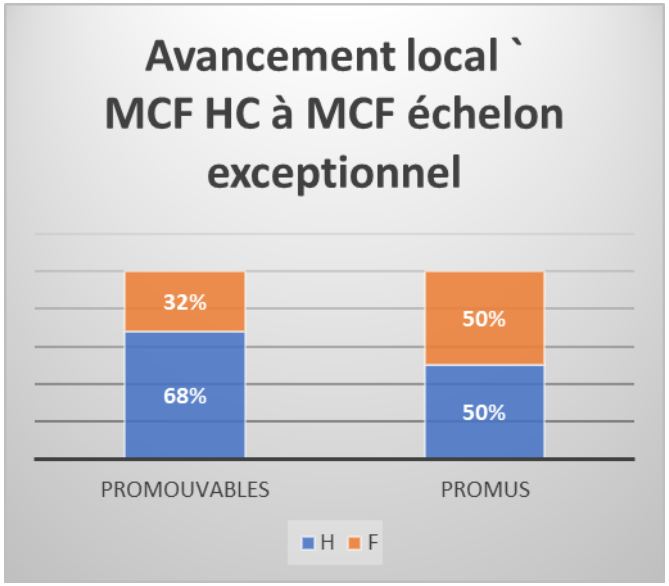




MCF HC à MCF ECHELON EXCEPTIONNEL			Promouvables		Promus	
Type d'avancement	Nombre de promouvables	Nombre de promus	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
voie locale	25	6	13	6	3	3
Cnu		6	16	9	3	3
spécifique		0	0	0	0	0
Total		12			6	6

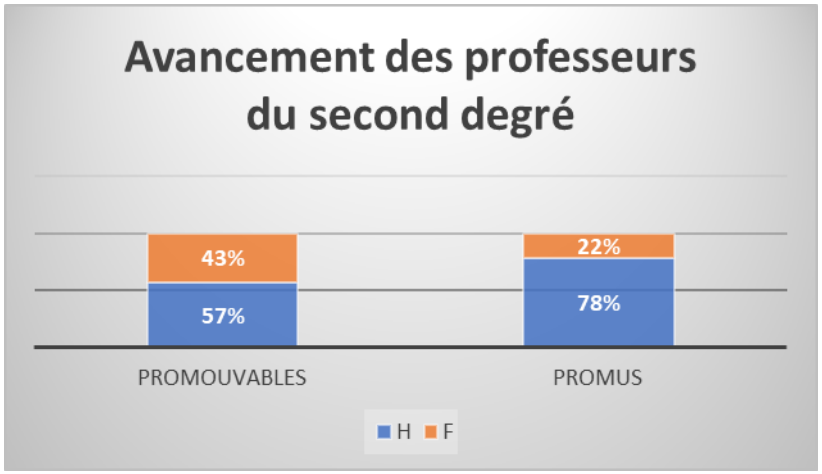
Il y a eu **25** promouvables pour l'accès au corps MCF échelon exceptionnel, dont **64**% d'hommes et **36%** de femmes. Au niveau national, **6** agents ont été promus, dont **50%** d'hommes **et 50**% de femmes.
Concernant la promotion au niveau local, il y avait **19** promouvables, dont **68%** d'hommes et **32**% de femmes. **6** promotions ont été obtenues au final, **50%** par des hommes et **50%** par des femmes.





Enseignants 2nd degré						
1.5.4.3 PROFESSEURS DU SECOND DEGRE			Promouvables		Promus	
Type de promotion	Nombre de promouvables	Nombre de promus	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
PRAG CLASSE EXCEPTIONNELLE	14	6	8	6	5	1
PRAG HC	41	4	17	23	2	2
PRCE CLASSE EXCEPTIONNELLE	14	11	9	5	8	3
PRCE HC	27	1	17	11	1	0
PLP HC	4	0	2	2	0	0
PLP CLASSE EXCEPTIONNELLE	2	1	2	0	1	0
PEPS CLASSE EXCEPTIONNELLE	7	4	7	0	4	0
PEPS HC	0	0	0	0	0	0
Total	**109**	**27**	**62**	**47**	**21**	**6**

En ce qui concerne les enseignants du 2nd degré, il y avait 109 agents promouvables, dont 57% d'hommes et 43% de femmes. Au final, 27 agents ont été promus, dont 78% d'hommes et 22% de femmes.



Avancement de corps pour les enseignants du 2nd degré		
1.5.5.1 ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRE		
Type de promotion	nombre de promotions	Nombre de promouvables
PRCE à PRAG	0	**75**
Total	0	

Nous avons eu **75** agents promouvables au corps de PRAG, mais aucune promotion n’a été obtenue.

Rémunération et charges

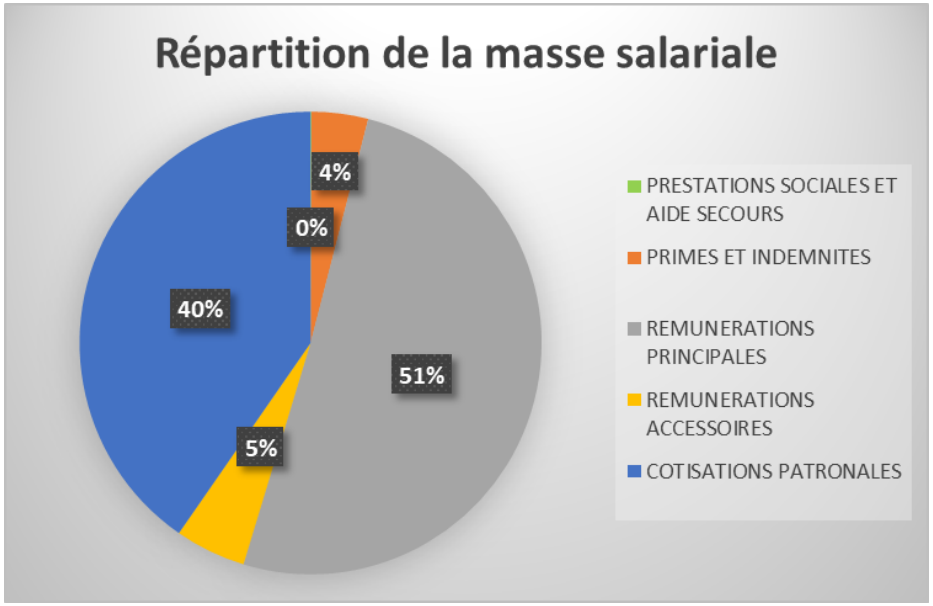
II- Rémunération et charges (accessoires)

1- La Masse salariale

La masse salariale correspond au volume de crédits nécessaires au paiement des personnels. Elle comprend les crédits de rémunérations, les indemnités, les heures complémentaires, les primes diverses ainsi que les charges sociales, impôts et taxes dus par l'employeur au titre de son personnel.

REPARTITION DE LA MASSE SALARIALE - 2019

NATURE	MONTANT
PRESTATIONS SOCIALES ET AIDE SECOURS	**101 317,62 €**
PRIMES ET INDEMNITES	**5 787 443,05 €**
REMUNERATIONS PRINCIPALES	**74 175 385,42 €**
REMUNERATIONS ACCESSOIRES	**7 259 065,62 €**
COTISATIONS PATRONALES	**59 066 550,87 €**
TOTAL	**146 389 762,58 €**



Périmètre des rémunérations accessoires :

- Les Heures Complémentaires (enseignants permanents, personnels BIATSS et vacataires extérieurs)
- Les heures de formation
- Les indemnités des jurys
- Indemnités de formation continue
- Prime invention et brevet.

2- La rémunération et primes des agents

Rémunération moyenne brute des agents BIATSS Titulaires

Filière ITRF		H	F	Ecart de rémunération	Ecart de rémunération %	Effet démographique du corps	Effet primes à corps/grade /échelon identique	ETPT H	ETPT F	Taux moyen de temps partiel hommes	Taux moyen de temps partiel femmes
A	IGR	5 631 €	4 266 €	-1 364 €	-24,20%	-15,90%	-8,30%	10	8	100,00%	97,50%
	IGE	3 723 €	3 394 €	-329 €	-8,80%	-4,70%	-4,10%	32	42	99,40%	98,80%
	ASI	3 022 €	2 745 €	-276 €	-9,20%	-3,50%	-5,70%	21	31	100,00%	96,30%
B	TECH	2 515 €	2 428 €	-87 €	-3,50%	-1,70%	-1,80%	32	62	98,40%	96,60%
C	ATRF	2 055 €	1 996 €	-60 €	-2,90%	-3,00%	0,10%	45	84	99,10%	97,00%

Filière AENES		H	F	Ecart de rémunération	Ecart de rémunération %	Effet démographique du corps	Effet primes à corps/grade /échelon identique	ETPT H	ETPT F	Taux moyen de temps partiel hommes	Taux moyen de temps partiel femmes
A	AAE	3 816 €	3 617 €	-199 €	-5,20%	-8,60%	3,40%	4	6	100,00%	96,70%
B	SAENES	2 511 €	2 544 €	33 €	1,30%	2,30%	-1,00%	8	26	100,00%	95,30%
C	ADJAENES	2 282 €	2 090 €	-192 €	-8,40%	-9,10%	0,70%	1	38	100,00%	96,60%

Filière Bibilothèques		H	F	Ecart de rémunération	Ecart de rémunération %	Effet démographique du corps	Effet primes à corps/grade /échelon identique	ETPT H	ETPT F	Taux moyen de temps partiel H	Taux moyen de temps partiel F
A	Conservateur général		6 403 €					0	2		100,00%
	Conservateur	4 265 €	4 234 €	-31 €	-0,70%	-0,70%	0,00%	1	2	100,00%	100,00%
	Bibliothécaire	2 716 €	3 408 €	692 €	25,50%	25,50%	0,00%	1	2	100,00%	90,00%
B	Bibliothécaire assistant spécialisé	2 656 €	2 556 €	-100 €	-3,80%	-0,10%	-3,70%	3	9	100,00%	94,80%
C	Magasinier	2 106 €	2 255 €	149 €	7,10%	-0,10%	7,20%	4	11	100,00%	96,10%

ITRF

On constate de fortes disparités dans les rémunérations de catégorie A. Les hommes sont majoritaires dans le corps le mieux rémunéré : IGR.

En revanche, les femmes sont largement majoritaires dans les corps des TECH et des ATRF, les corps les moins bien rémunérés.

L'effet démographique est le plus élevé pour les corps qui ont les meilleures rémunérations (IGR, IGE). Il explique la majeure partie de leurs écarts de rémunération.

L'effet primes est également plus important en catégorie A et il s'agit, pour une grosse partie, des primes spécifiques de fonction/sujétion non indexées sur le traitement.

AENES

L'écart est moins important dans la filière AENES et on constate même un écart en faveur des femmes chez les SAENES.

Les femmes restent majoritaires dans tous les corps AENES, avec une forte prédominance en catégorie C, ADJENES, 97%. Néanmoins, l'effet démographique en défaveur des femmes indique un écart de -299 (-9,1%) euros.

On constate un écart démographique important chez les AAE également.

Bibliothèque

L'écart le plus important dans la filière des bibliothèques est celui des bibliothécaires, avec 25% en faveur des femmes. Il s'agit entièrement d'un effet démographique (lié à l'ancienneté dans le corps

L'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes est détaillé ci-dessus en euro par mois ainsi qu'en pourcentage de cet écart global en équivalent temps plein.

- L'écart de rémunération mensuelle entre les femmes et les hommes liés au seul effet de la différence de recours au temps partiel, c'est-à-dire l'écart entre la rémunération brute et la rémunération en équivalent temps plein. A l'Université Sorbonne Paris Nord, la plus forte proportion de femmes que d'hommes à temps partiel conduit à un effet temps partiel de – 51 euros.

L'écart de -764 euros en équivalent temps plein se décompose en trois parties : l'effet ségrégation des corps (-599 €), ainsi que l'effet démographique au sein des corps (-103€) et l'effet primes à corps-grade-échelon identique (-62€).

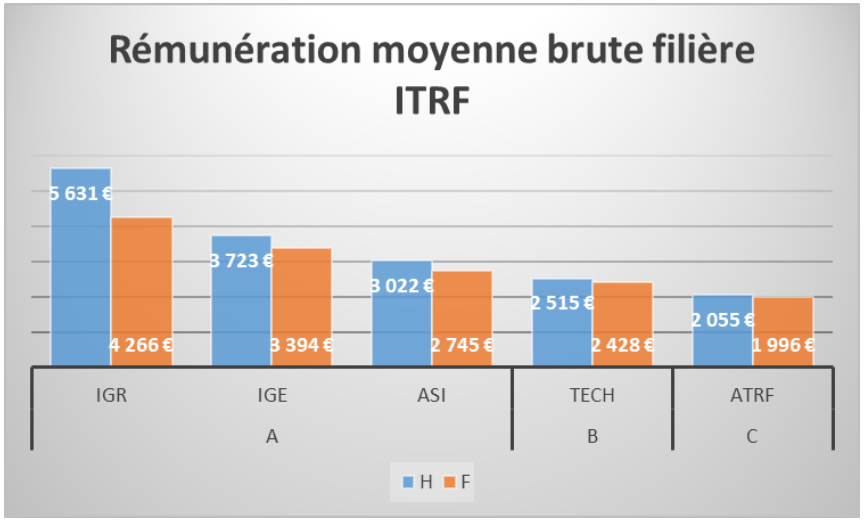
- **Effet ségrégation** des corps quantifie la partie de l'écart liée à une différence de ratio des femmes et des hommes dans chaque corps en fonction du niveau de rémunération de ces corps. Nous constatons que la majeure partie de l'écart total de salaire en équivalent temps plein (-599 euros) provient du fait que les hommes sont proportionnellement plus présents dans des corps mieux rémunérés. Cette part importante incite à penser qu'il y a à la fois, sur-représentativité des hommes dans les corps les plus rémunérés et sur-représentativité des femmes dans les corps moins rémunérés (BIATSS ATRF/AENES : 71% de femmes, parmi les PR : 32% de femmes et les PUPH : 26% de femmes).

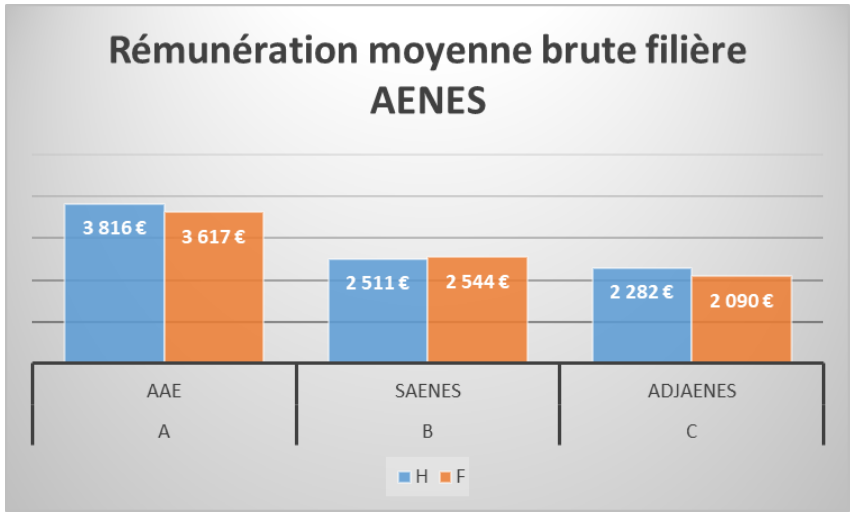
- **Effet démographique** au sein des corps mesure l'écart lié à des positionnements différents des femmes et des hommes dans les grades et échelons au sein des corps (effet d'âge, d'ancienneté, de promotion...). La démographie au sein des corps creuse davantage l'écart (-103 euros).

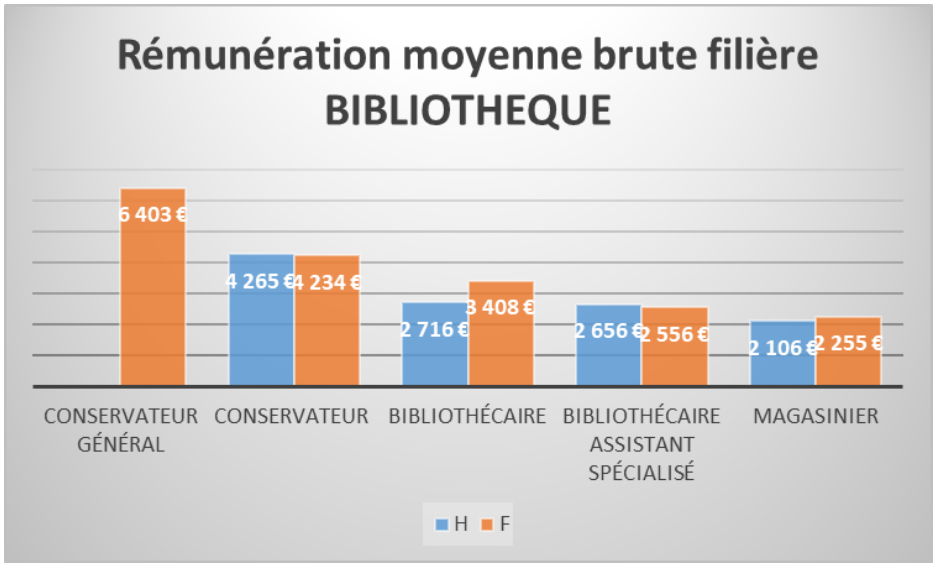
L'effet démographique traitement compare au sein de chaque corps les traitements moyens, et donc les indices moyens. Cela sous-entend une ancienneté moyenne par corps des hommes plus élevée que celle des femmes, sachant que l'indice d'un agent peut aussi augmenter par la voie de la promotion interne.

L'effet démographique et l'effet ségrégation sont liés, il est donc difficile de les dissocier dans une analyse.

- **Effet primes** à Corps-Grade-Échelon identique : différentes primes rentrent dans le calcul de cet effet (ex. IFSE, CIA, SFT, NBI, ancienne prime informatique, prime pour sujétions spéciales, GIPA, etc.).


Rémunération moyenne brute filière ITRF
5 631 €
4 266 €
3 723 €
3 394 €
3 022 €
2 745 €
2 515 €
2 428 €
2 055 €
1 996 €
IGR
IGE
ASI
TECH
ATRF
A
B
C
H
F

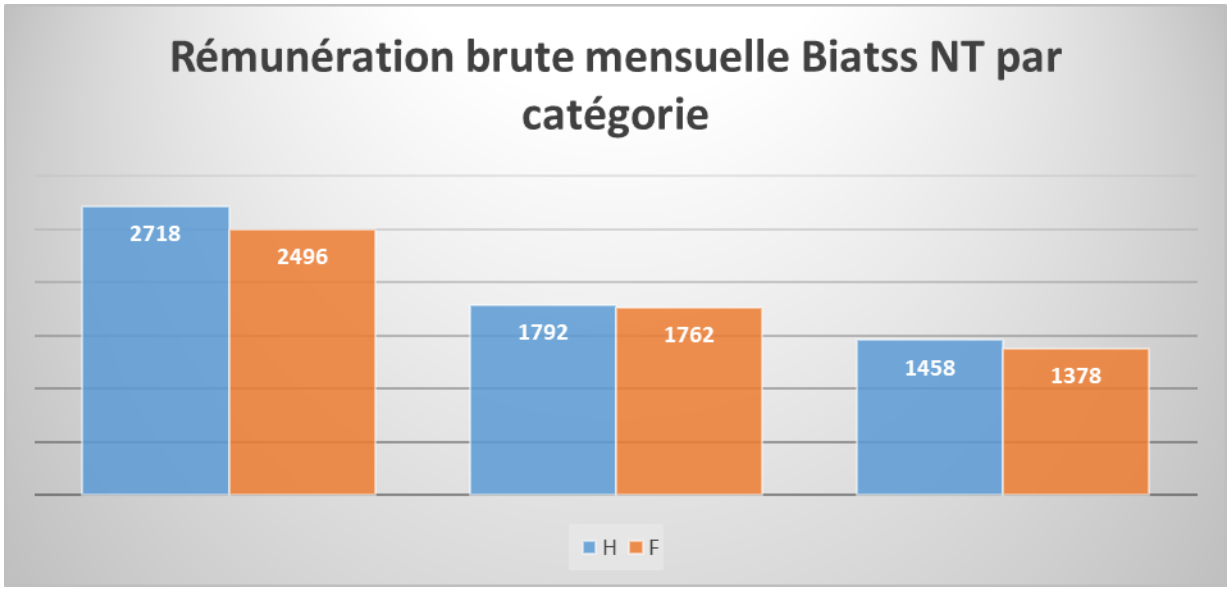

Rémunération moyenne brute filière AENES
3 816 €
3 617 €
2 511 €
2 544 €
2 282 €
2 090 €
AAE
SAENES
ADJAENES
A
B
C
H
F


Rémunération moyenne brute filière BIBLIOTHEQUE
6 403 €
4 265 €
4 234 €
2 716 €
3 408 €
2 656 €
2 556 €
2 106 €
2 255 €
CONSERVATEUR GÉNÉRAL
CONSERVATEUR
BIBLIOTHÉCAIRE
BIBLIOTHÉCAIRE ASSISTANT SPÉCIALISÉ
MAGASINIER
H
F

Rémunération brute moyenne mensuelle des agents BIATSS non titulaires par catégorie

	Rémunération moyenne en euros Catégorie A	ETPT CAT A	Rémunération moyenne en euros Catégorie B	ETPT CAT B	Rémunération moyenne en euros Catégorie C	ETPT CAT C
H	2718	59,62	1792	22,083	1458	23,83
F	2496	74,386	1762	62,24	1378	42,51
Ecart F/H	-8,20%		-1,70%		-5,50%	

En catégorie A, l'écart dans la rémunération entre les hommes et les femmes est le plus important. Il est de **8,2%** en faveur des hommes. En catégorie B, cet écart est de **1,7%** en faveur des hommes, et en catégorie C, cet écart est de **5,5%** en faveur des hommes.



GRILLES DES PRIMES BIATSS après la refonte des corps dans le cadre du PPCR

	Catégorie	Grade	ancien montant	grade après refonte PPCR	indemnité /prime	nouveau montant	Nombre de bénéficiaire
ITRF	A	IGR HC	774,66 €	**IGR HC**	IFSE	**774,66 €**	**5**
	A	IGR 1 CL	714,58 €	**IGR 1 CL**	IFSE	**714,58 €**	**7**
	A	IGR 2CL	671,26 €	**IGR 2CL**	IFSE	**671,26 €**	**7**
	A	IGE HC	573,63 €	**IGE HC**	IFSE	**540,00 €**	**21**
	A	IGE 1 CL	492,17 €				
	A	IGE 2CL	492,17 €	**IGE CN**	IFSE	**492,17 €**	**58**
	A	ASI	397,70 €	**ASI**	IFSE	**397,70 €**	**55**
	B	TECH CE	389,61 €	**TECH CE**	IFSE	**389,61 €**	**10**
	B	TECH CS	389,45 €	**TECH CS**	IFSE	**389,45 €**	**18**
	B	TECH CN	328,43 €	**TECH CN**	IFSE	**328,43 €**	**79**
	C	ADT PAL 1C	257,32 €	**ADT PAL 1C**	IFSE	**257,32 €**	**18**
	C	ADT 1C	257,32 €	**ADT PAL 2C**	IFSE	**257,32 €**	**48**
	C	ADT PAL 2C	243,10 €				
	C	ADT 2C	243,10 €	**ADT**	IFSE	**243,10 €**	**73**

AENES	**A**	APAENES	676,00 €	**AAEHC**	IFSE	**676,00 €**	**0**
	A	ADAENES>9	660,00 €	**APAE**	IFSE	**660,00 €**	**4**
	A	ADAENES<9	484,00 €	**AAE**	IFSE	**484,00 €**	**7**
	B	SAENES CE	383,00 €	**SAENES CE**	IFSE	**383,00 €**	**5**
	B	SAENES CS	383,00 €	**SAENES CS**	IFSE	**383,00 €**	**12**
	B	SAENES >7	383,00 €	**SAENES CN >7**	IFSE	**383,00 €**	**24**
	B	SAENES <7	323,00 €	**SAENES CN <7**	IFSE	**323,00 €**	
	C	ADJA PAL 1CL	253,00 €	**ADJA PAL 1C**	IFSE	**253,00 €**	**9**
	C	ADJA PAL 2CL	251,00 €	**ADJA PAL 2C**	IFSE	**251,00 €**	**34**
	C	ADJA 1CL	247,00 €				
	C	ADJA 2CL	239,00 €	**ADJA**	IFSE	**239,00 €**	**2**
INFIRM ET ASS SOC	**B**	INFIR CN (1 à 3)	232,00 €	**INF CN**	IAT	**232,00 €**	**0**
	A	INFIR CN (4 à 8)	383,00 €	**INF CN**	IFTS	**383,00 €**	**0**
	A	INFIR CS	383,00 €	**INF CS**	IFTS / PTF	**383,00 €**	**0**
	A	NOUVEAU GRADE		**INF HC**		**383,00 €**	**0**
	B	ASS. SOC	383,00 €	**ASS SOC**	IFRS	**383,00 €**	**1**

BIBLIOTHEQUE	**A**	CONS GAL	14% à 22%	**CONS GAL**	PR	**14 à 22%**	**2**
	A	CONS CHEF SECTION	686,00 €	**CONS CHEF**	IS	**686,00 €**	**2**
	A	CBIB grd uniq	484,00 €	**CONS BIBLIO**	IS	**484,00 €**	**2**
	A	NOUVEAU GRADE		**BIB HC**	IFTS / PTF	**478,00 €**	**1**
	A	BIB	478,00 €	**BIB CN**	IFTS / PTF	**478,00 €**	**3**
	B	BIBAS CS + CE	388,00 €	**BIBAS CS + CE**	IFTS / PTF	**388,00 €**	**8**
	B	BIBAS CN >6	383,00 €	**BIBAS CN >6**	IFTS / PTF	**383,00 €**	**4**
	B	BIBAS CN 6 <	323,00 €	**BIBAS CN 6 <**	IFTS / PTF	**323,00 €**	
	C	MAG PAL 1CL	253,00 €	**MAG PAL 1C**	IAT / ISS	**253,00 €**	
	C	MAG PAL 2CL	251,00 €	**MAG PAL 2C**	IAT / ISS	**251,00 €**	**9**
	C	MAG 1cl	247,00 €				
	C	MAG 2cl	239,00 €	**MAG BIBLIO**	IAT / ISS	**239,00 €**	**6**

Rémunération moyenne brute des enseignants et enseignants chercheurs Titulaires

Enseignants chercheurs	H	F	Ecart de rémunération	Ecart de rémunération %	Effet démographique du corps	Effet primes à corps/grade/échelon identique	ETPT H	ETPT F	Taux moyen de temps partiel H	Taux moyen de temps partiel F
PR	5 952 €	5 752 €	-199 €	-3,30%	-2,00%	-1,30%	116	52	100,00%	99,00%
MCF	4 186 €	4 162 €	-24 €	-0,60%	-1,20%	0,60%	242	206	99,60%	99,50%

Hospitalo-universitaires	Hommes	Femmes	Ecart de rémunération	Ecart de rémunération %	Effet démographique du corps	Effet primes à corps/grade/échelon identique	ETPT Hommes	ETPT Femmes	Taux moyen de temps partiel H	Taux moyen de temps partiel F
PU-PH	5 233 €	5 087 €	-146 €	-2,80%	-4,00%	1,20%	52	19	100,00%	100,00%
MCU-PH	3 389 €	3 190 €	-200 €	-5,90%	-4,70%	-1,20%	11	14	100,00%	100,00%

Second degré	Hommes	Femmes	Ecart de rémunération	Ecart de rémunération %	Effet démographique du corps	Effet primes à corps/grade/échelon identique	ETPT Hommes	ETPT Femmes	Taux moyen de temps partiel H	Taux moyen de temps partiel F
PRAG	4 915 €	4 305 €	-610 €	-12,40%	-4,70%	-7,70%	29	39	100,00%	98,40%
PRCE	4 258 €	3 643 €	-614 €	-14,40%	-4,00%	-10,40%	43	27	100,00%	100,00%
PEPS	4 741 €	5 143 €	402 €	8,50%	5,40%	3,10%	11	1	100,00%	100,00%
PLP	3 940 €	3 863 €	-77 €	-2,00%	-2,60%	0,60%	8	3	100,00%	100,00%

Enseignants chercheurs

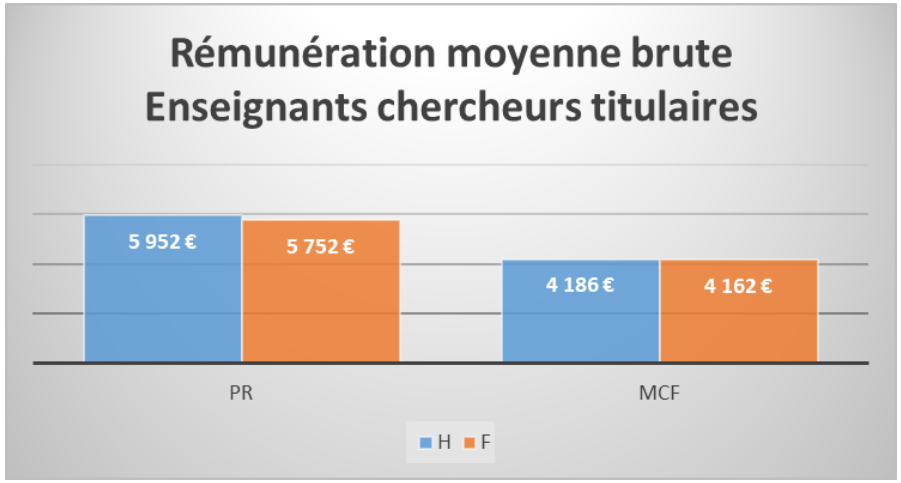
L'écart de la rémunération est plus important dans le corps des professeurs des universités que celui des maîtres de conférences. Il est dû, pour la majeure partie, à l'effet démographique du corps, et en partie également à l'effet primes à corps/grade/échelon identique. Les hommes sont plus nombreux à percevoir certaines primes, comme la PEDR, PRP, responsabilités administratives (ex. PEDR : 67% d'hommes).

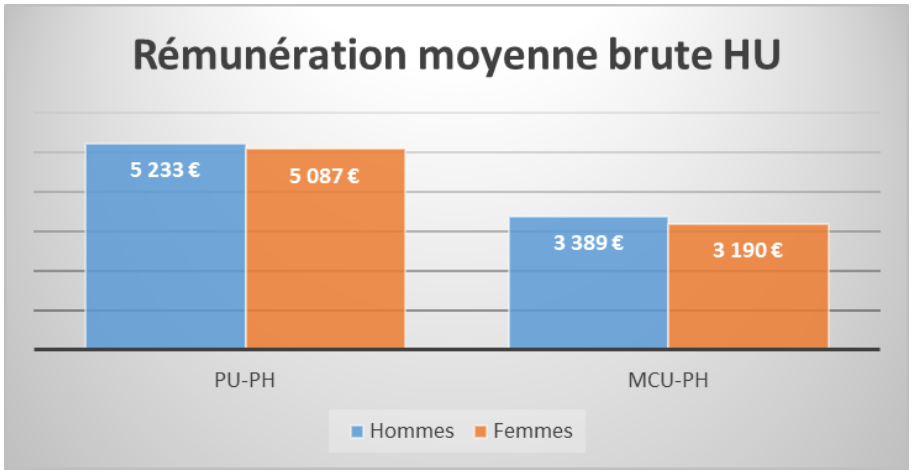
Hospitalo-universitaires

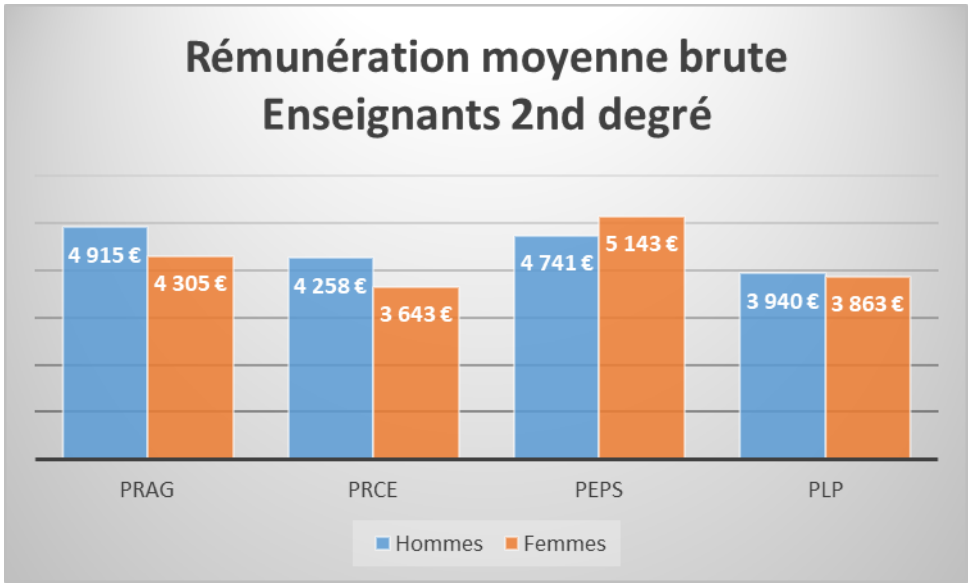
Chez les hospitalo-universitaires, l'écart est plus important dans le corps des MCU-PH et on constate l'effet démographique très prononcé en faveur des hommes.

Second degré

Les écarts des rémunérations sont beaucoup plus importants dans les corps des enseignants du second degré. Pour information, les rémunérations accessoires, heures complémentaires, rentrent dans le calcul de l'effet primes, ce qui nous donne une explication sur la source de cet écart, l'autre étant l'effet démographique qui est en faveur des femmes dans le corps des professeurs d'éducation physique et sportive.


Rémunération moyenne brute
Enseignants chercheurs titulaires
5 952 €
5 752 €
4 186 €
4 162 €
PR
MCF
H
F


Rémunération moyenne brute HU
5 233 €
5 087 €
3 389 €
3 190 €
PU-PH
MCU-PH
Hommes
Femmes


Rémunération moyenne brute
Enseignants 2nd degré
4 915 €
4 305 €
4 258 €
3 643 €
4 741 €
5 143 €
3 940 €
3 863 €
PRAG
PRCE
PEPS
PLP
Hommes
Femmes

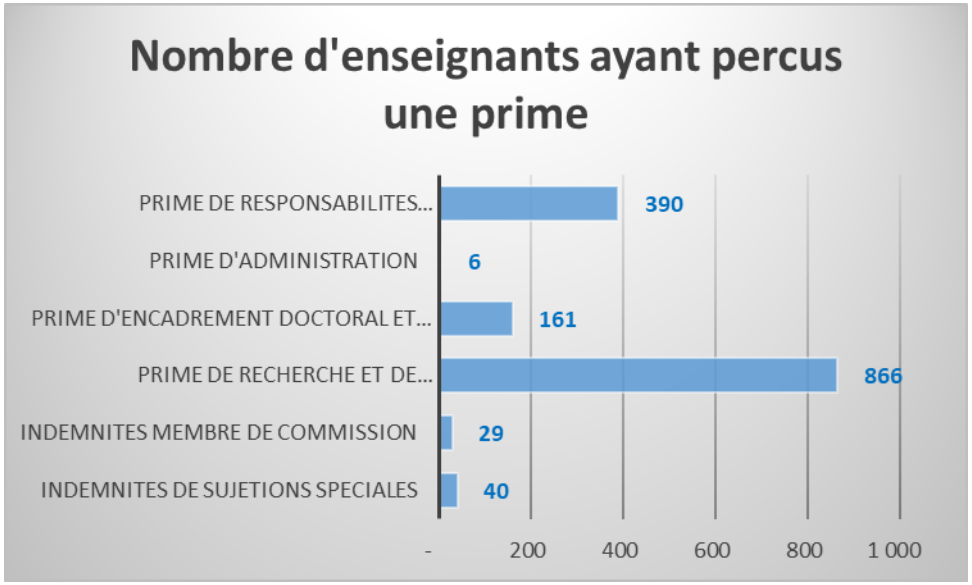
Rémunération principale brute moyenne mensuelle des enseignants non-titulaires

	Rémunération des hommes en euros	Rémunération des femmes en euros	ETPT H	ETPT F	Ecart F/H
Enseignants associés	3347	3259	22	5,86	-2,60%
Contractuels HU	1529	1525	28,75	50,67	-0,30%
ATER	2223	2221	30,91	25,88	0,00%
CDD/CDI	3322	2588	15,71	17,75	-22,09%
Doctorants contractuels	1901	1862	94	66,08	-2,05%
Lecteurs/Maîtres de langue	1690	1801	2,17	4	6,10%
Post-doctorant	2769	0	1,58	0	

La rémunération brute moyenne mensuelle des enseignants non-titulaires est globalement linéaire. Aucuns écarts conséquents ne sont à notifier, tous inférieur à 7% sauf pour les CDD /CDI.

PRIMES DES ENSEIGNANTS TITULAIRES - 2019

PRIMES	MONTANT MOYEN ANNUEL BRUT	HOMMES	FEMMES	TOTAL NOMBRE D'ENSEIGNANTS AYANT PERCUS UNE PRIME	% HOMMES	% FEMMES	% TOTAL
INDEMNITES DE SUJETIONS SPECIALES	7 355 €	23	17	40	58%	43%	3%
INDEMNITES MEMBRE DE COMMISSION (CNU)	957 €	16	13	29	55%	45%	2%
PRIME DE RECHERCHE ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR	1 129 €	490	376	866	57%	43%	58%
PRIME D'ENCADREMENT DOCTORAL ET DE RECHERCHE	3 461 €	109	52	161	68%	32%	11%
PRIME D'ADMINISTRATION	9 687 €	4	2	6	67%	33%	0%
PRIME DE RESPONSABILITES PEDAGOGIQUES	1 460 €	204	186	390	52%	48%	26%
TOTAL	**24 050 €**	**846**	**646**	**1 492**	57%	43%	100%



Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)

Certains emplois peuvent comporter une responsabilité ou une technicité particulières ouvrent droit à un complément de rémunération appelé ***Nouvelle bonification indiciaire (NBI)***.

La NBI consiste en l'attribution de points d'indice majoré supplémentaires. Les emplois ouvrant droit à la NBI et le nombre de points d'indice accordés sont fixés, dans chaque fonction publique, par décrets.

La NBI est versée mensuellement. Elle est soumise à cotisation retraite et ouvre droit à un supplément de pension.

	NB de bénéficiaires	Hommes	Femmes	Points
Responsable technique et adjoint	11	6	5	15
Responsable administratif adjoint	32	4	28	20
Reponsable administratif / chef de service	30	13	17	25
Directeur adjoint	1	0	1	30
Chef de cabinet	1	0	1	35
Agent comptable	1	0	1	40
DGS / DGS Adjoint	3	0	3	50
Total	**79**	**23**	**56**	
Nombre total de points versés				**1810**

En 2019, **79** agents ont bénéficié de la NBI, **56** femmes et **23** hommes, ce qui équivaut à **1810** point total versés.

Allocation Chomâge d'Aide au Retour à l'Emploi ARE - 2019

Pour percevoir l'ARE, vous devez être involontairement privé d'emploi. Vous devez justifier, à la date de fin du contrat de travail, d'une période minimale de travail. Vous êtes indemnisé par l'administration ou par Pôle emploi.

Le versement cesse si vous retrouvez une activité salariée. Les conditions d'indemnisation ne sont pas les mêmes, avant, ou à partir du 1er novembre 2019 et selon votre âge.

Montant brut de l'ARE

Le montant brut journalier de l'ARE comprend :

- Une partie fixe égale à 12,05 €,
- Une partie variable, égale à 40,4 % du salaire journalier de référence (SJR).

Cette somme ne peut pas être inférieure à 57 % et supérieure à 75 % du salaire journalier de référence.

NOMBRE D'AGENTS PAYES AU TITRE DE L'ARE EN 2019

POPULATION	HOMMES	FEMMES	TOTAL
BIATSS	0	2	**2**
ENSEIGNANTS	0	0	**0**
TOTAL	**0**	**2**	**2**

MONTANT DES DEPENSES AU TITRE DE L'ARE EN 2019

POPULATION	HOMMES	FEMMES	TOTAL
BIATSS	- €	17 872,80 €	**17 872,80 €**
ENSEIGNANTS	- €	- €	**- €**
TOTAL	**- €**	**17 872,80 €**	**17 872,80 €**

2 agents ont pu bénéficier de l'ARE en 2019, pour un montant s'élevant au total à **17 872,80 euros**

3- Vacations et Heures complémentaires

La charge d'enseignement découlant des formations dispensées à l'Université Paris Nord est supérieure au potentiel enseignants. Par conséquent, pour compenser cette différence, l'université doit recourir aux heures complémentaires des enseignants titulaires et des chargés d'enseignement vacataires.

Ces heures sont assurées par les enseignants titulaires au-delà de leurs obligations statutaires, elles sont appelées heures complémentaires d'enseignement, ou par des vacataires d'enseignement.

Les chargés d'enseignement vacataires sont des personnalités choisies en raison de leurs compétences dans les domaines scientifique, culturel ou professionnel, qui exercent, en dehors de leur activité de chargé d'enseignement, une activité professionnelle (dirigeant d'entreprise, travailleur indépendant, salarié…). Les agents temporaires vacataires doivent être inscrits en vue de la préparation d'un diplôme du troisième cycle de l'enseignement supérieur.

Le coût des heures complémentaires (montant brut et charges patronales afférentes) est supporté par l'Université sur son propre budget. Le taux horaire de rémunération des heures complémentaires est fixé par arrêté, l'heure de Travaux Dirigé (TD) est rémunérée à hauteur de 41,41 euros bruts.

VACATAIRES 2018/2019 ET 2019/2020

Année	Nbre Agents	Heures Complémentaires	Heures Référentiel	TOTAL HEURES
2018/2019	2134	103998,29	1802,91	**105801,2**
2019/2020	2051	95594	1560	**97154**
Ecart	**83**	**8404**	**242**	**8647**

EMPLOIS ETUDIANTS 2019/2020

Année	Nbre Emplois Etudiants	TOTAL HEURES
2019/2020	**292**	**24 298**

Nombre d'heure de vacation des doctorants en 2019

	Nombre	Nombre d'heures effectuées
Doctorants contractuels	35	1272,25

Un écart du nombre de vacataire est constaté sur la période de 2018/2019 et 2019/2020 de **83** agents. Qui suppose un écart du nombre d'heures complémentaire de **8404**.

Sur l'année 2019, **292** emplois étudiants ont vu le jour soit **24 298** heures au total.

Répartition des chargés d'enseignement par Situation Professionnelle

	2018/2019	2019/2020
Auto-entrepreneur	91	84
Doctorant Contractuel	35	15
Etudiants	102	100
Intermittents du spectacle	12	12
Pigiste	0	2
Professions libérales et travailleurs indépendants	274	276
Retraités	53	54
Salariés du Secteur Privé	730	705
Salariés du secteur public contractuel	250	228
Salariés du secteur public titulaire	587	575
TOTAL	**2134**	**2051**

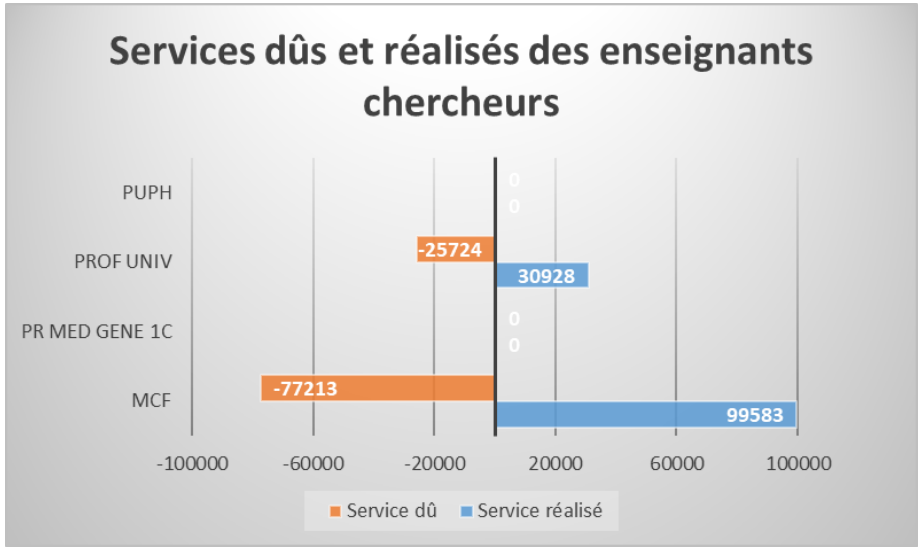
La répartition des chargés d'enseignement se fait par différente situation professionnelle. On constate un grand nombre de salariés du secteur privé (730 et 705), mais également beaucoup de salariés du secteur public titulaires (587 et 575).

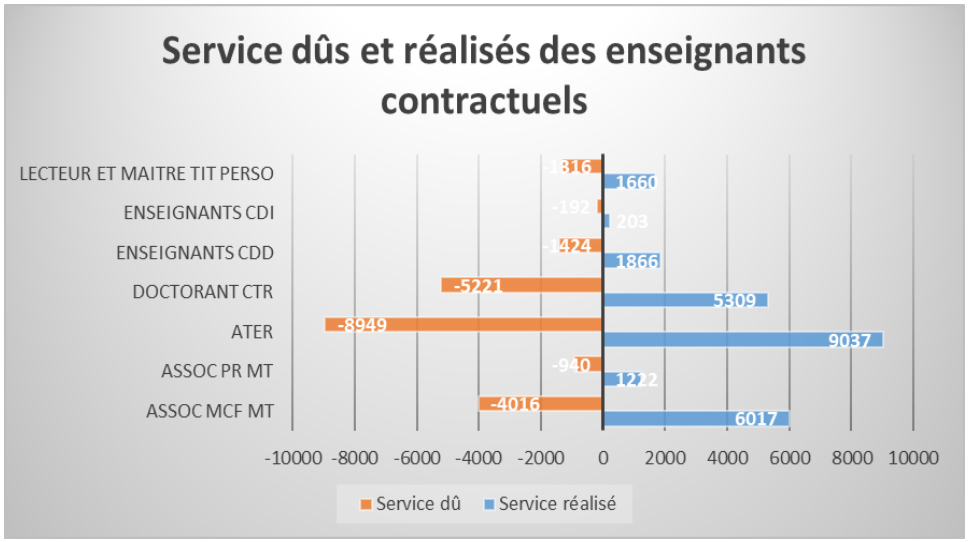
Services réalisés d'enseignement en 2019

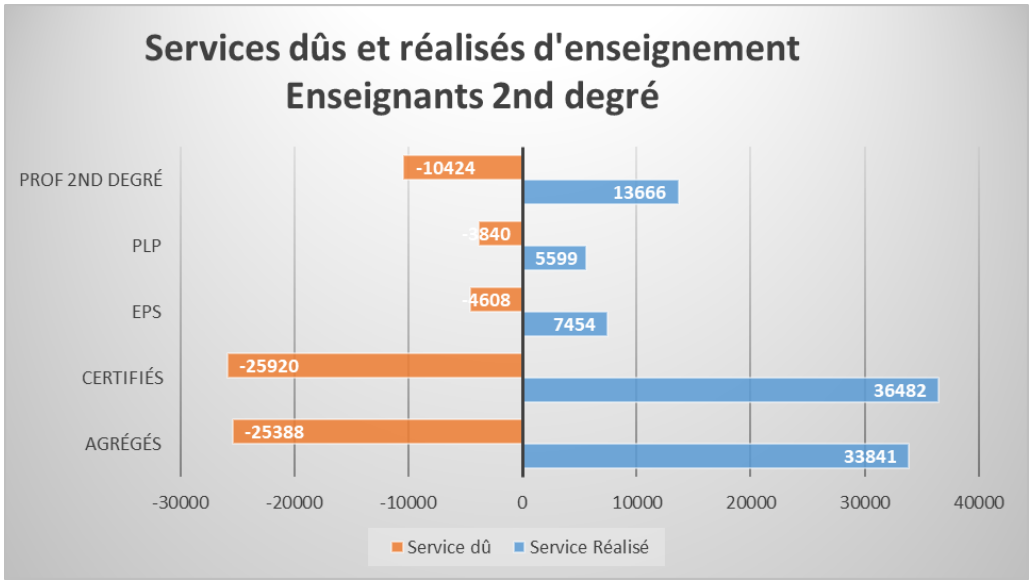
Enseignants chercheurs			
Corps	Service dû	Service réalisé	HC annuelles
MCF	77213	99583	22503
PR MED GENE 1C	0	0	0
PROF UNIV	25724	30928	5204
PUPH	0	0	0

Enseignants du 2nd degré			
Corps	Service dû	Service Réalisé	HC annuelles
Agrégés	25388	33841	8215
Certifiés	25920	36482	10635
EPS	4608	7454	2846
PLP	3840	5599	1759
Prof 2nd degré	10424	13666	3242

Contractuels			
Corps	Service dû	Service réalisé	HC annuelles
Assoc MCF mt	4016	6017	2001
Assoc PR mt	940	1222	283
ATER	8949	9037	88
Doctorant ctr	5221	5309	184
Enseignants CDD	1424	1866	442
Enseignants CDI	192	203	11
Lecteur et maitre tit perso	1316	1660	344


Services dûs et réalisés des enseignants chercheurs
PUPH
PROF UNIV
PR MED GENE 1C
MCF
0
0
-25724
30928
0
0
-77213
99583
-100000
-60000
-20000
20000
60000
100000
Service dû
Service réalisé


Service dûs et réalisés des enseignants contractuels
LECTEUR ET MAITRE TIT PERSO
ENSEIGNANTS CDI
ENSEIGNANTS CDD
DOCTORANT CTR
ATER
ASSOC PR MT
ASSOC MCF MT
-816
1660
-192
203
-424
1866
-5221
5309
-8949
9037
-940
1222
-4016
6017
-10000
-8000
-6000
-4000
-2000
0
2000
4000
6000
8000
10000
Service dû
Service réalisé


Services dûs et réalisés d'enseignement Enseignants 2nd degré
PROF 2ND DEGRÉ
PLP
EPS
CERTIFIÉS
AGRÉGÉS
-10424
13666
-3840
5599
-4608
7454
-25920
36482
-25388
33841
-30000
-20000
-10000
0
10000
20000
30000
40000
Service dû
Service Réalisé

Les conditions de travail

III- Les conditions de travail

1- Vie quotidienne des agents

A- Lieux de résidence des agents

LIEUX DE RESIDENCE DES PERSONNELS TITULAIRES ET NON TITULAIRES EN 2019

BIATSS

LIEUX DE RESIDENCE	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% HOMMES	% FEMMES	% TOTAL
PARIS	37	54	91	40,7%	59,3%	**11,5%**
PETITE COURONNE	111	219	330	33,6%	66,4%	**41,6%**
GRANDE COURONNE	85	222	307	27,7%	72,3%	**38,7%**
HORS IDF	31	34	65	47,7%	52,3%	**8,2%**
TOTAL	**264**	**529**	**793**	33,3%	66,7%	100,0%

ENSEIGNANTS

LIEUX DE RESIDENCE	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% HOMMES	% FEMMES	% TOTAL
PARIS	308	257	565	55%	45%	**43%**
PETITE COURONNE	221	169	390	57%	43%	**30%**
GRANDE COURONNE	156	96	252	62%	38%	**19%**
HORS IDF	70	45	115	61%	39%	**9%**
TOTAL	**755**	**567**	**1322**	57%	43%	100%

TOTAL BIATSS ET ENSEIGNANTS

LIEUX DE RESIDENCE	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% HOMMES	% FEMMES	% TOTAL
PARIS	345	311	656	52,6%	47,4%	**31,0%**
PETITE COURONNE	332	388	720	46,1%	53,9%	**34,0%**
GRANDE COURONNE	241	318	559	43,1%	56,9%	**26,4%**
HORS IDF	101	79	180	56,1%	43,9%	**8,5%**
TOTAL	**1019**	**1096**	**2115**	48,2%	51,8%	100,0%

En 2019, les personnels de l'USPN résident à 34% au sein de la petite couronne, à 31% à Paris, à 26,4% au sein de la grande couronne et à 8,5% hors Ile-de-France.

Les personnels BIATSS titulaires et contractuels résident pour la majeure partie dans la petite couronne, 41,6%, tandis que les personnels enseignants titulaires et non titulaires résident davantage à Paris, 42, 7%.

B- Aménagement du poste de travail

Aménagements 2019		Quantité	Montant engagé	Dépenses réelles à ce jour	Paiement FIPHFP	A la charge UP 13
Transports domicile/travail	1 enseignant (2 transports) et 2 agents	4	30650,5	22655,31	18718,67	3936,64
Protocole télétravail	2 agents	2				
Sièges ergonomiques	1 agent	1	383,7	383,7	0	383,7
Prothèse auditive	1 agent	1	1870	1870	1600	270
Temps partiel 80%	2 agents	2				
Suivi des agnts en télétravail	2 enseignants et 2 agents	4				
Allègement de service						

Masse salariale		Quantité	Cout employeur 2019	Cout employeur présence aidé/aidant	Paiement FIPHFP 2/3	A la charge UP13 non déductible
Auxiliaire de vie dans le cadre des activités professionnelles d'un agent BOE	1 agent	1	12782,92	4430,6	2953,73	1476,87
Total		**1**	**12782,92**	**4430,6**	**2953,73**	**1476,87**

Formation		Quantité	Montant engagé	Montant payé	Paiement FIPHFP	A la charge UP13
Immersion sensorielle autour du handicap	1 agent	1	2820	2820	2820	0
Total		**1**	**2820**	**2820**	**22820**	**0**
TOTAL AMENAGEMENTS		**20**	**48507,12**	**32159,61**	**46092,4**	**6067,21**

C- Télétravail des agents BIATSS

Candidature expérimentation télétravail régulier

Catégorie	Total	Equipé d'ordinateur portable
A	6	6
B	3	3
C	2	2
	11	

Dans le souci d'une plus grande flexibilité, la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a introduit la possibilité d'un recours ponctuel au télétravail dans la fonction publique.

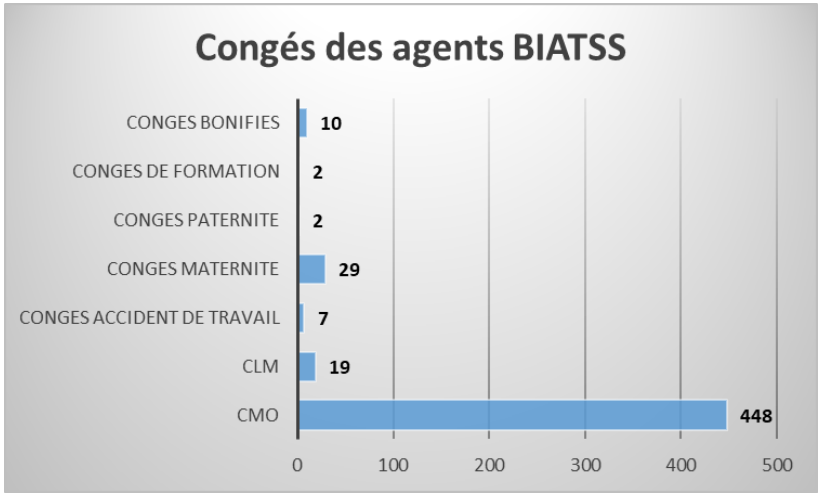
Travail Occasionnel à Distance

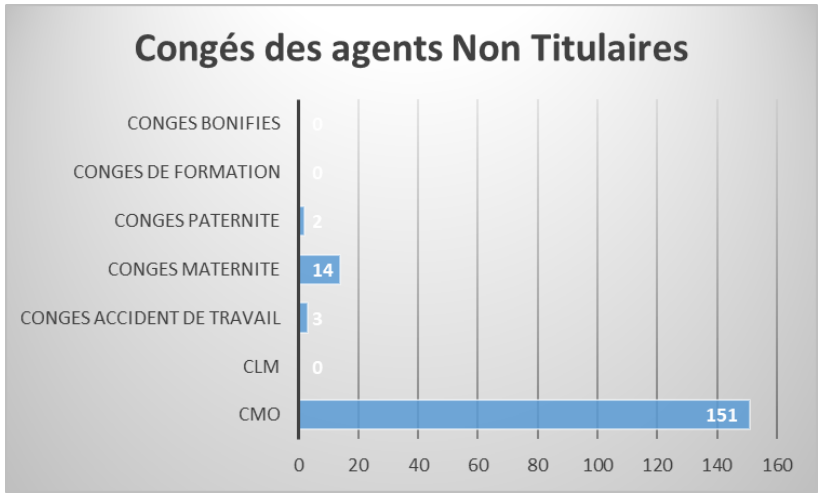
Catégorie	Total	Equipé d'ordinateur portable
A	10	10
B	2	2
C	0	0
	12	

2- Les Absences et Congés

Congés des agents BIATSS

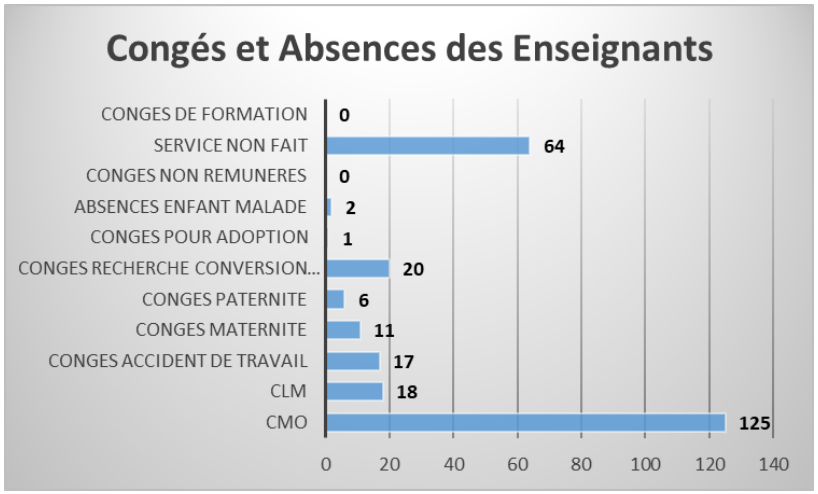
ABSENCES	TITULAIRES				NON TITULAIRES			
	NOMBRE DE CONGES		NOMBRE DE JOURS		NOMBRE DE CONGES		NOMBRE DE JOURS	
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES
CMO	106	342	987	3195	26	125	133	1050
CLM	5	14	479	1777	0	0	0	0
CONGES ACCIDENT DE TRAVAIL	4	3	36	31	1	2	3	11
CONGES MATERNITE	0	29	0	1984	0	14	0	997
CONGES PATERNITE	2	0	22	0	2	0	22	0
CONGES DE FORMATION	1	1	20	1080	0	0	0	0
CONGES BONIFIES	8	2	313	72	0	0	0	0
TOTAL	126	391	1857	8139	29	141	158	2058





CONGES ET ABSENCES DES ENSEIGNANTS (TITULAIRES ET CONTRACTUELS) 2019

CONGES/ABS	TITULAIRES				NON TITULAIRES				TOTAL NOMBRE DE CONGES	TOTAL NOMBRE DE JOURS
	NOMBRE DE CONGES		NOMBRE DE JOURS		NOMBRE DE CONGES		NOMBRE DE JOURS			
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES		
CMO	50	75	841	954	14	26	179	397	165	2371
CLM	2	16	365	1847	0	0	0	0	18	2212
CONGES ACCIDENT DE TRAVAIL	11	6	246	193	1	0	4	0	18	443
CONGES MATERNITE	0	11	0	1028	0	14	0	946	25	1974
CONGES PATERNITE	6	0	69	0	1	0	12	0	7	81
CONGES RECHERCHE CONVERSION THEMATIQUE	7	13	781	1950	0	0	0	0	20	2731
CONGES POUR ADOPTION	1	0	148	0	0	0	0	0	1	148
ABSENCES ENFANT MALADE	2	0	2	0	0	0	0	0	2	2
CONGES NON REMUNERES	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1
SERVICE NON FAIT	31	33	31	33	1	0	1	0	65	65
CONGES DE FORMATION	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	110	154	2483	6005	18	40	197	1343	322	10028



Santé et sécurité Enseignants

Nature	Sans arrêt de travail	Avec arrêt de travail	Journées d'arrêt de travail
Chute de personne	4	4	119
Accident de la route		2	61
Autres	2		

Accidents de travail stricto-sensu (hors mission et trajet)

	TITULAIRES	NON TITULAIRES	TOTAL
Nb total sans arrêt de travail	1	2	3
Avec arrêt de travail déclarés	1	0	1
Avec arrêt de travail reconnus	1	0	1
Nb avec arrêt de 1 à 3 jours	0	0	0
Nb avec arrêt de 4 à 14 jours	0	0	0
Nb avec arrêt de 15 à 89 jours	1	0	1
90 jours et plus	0	0	0
Nb ayant entrainé décès	0	0	0
Nb total journées d'arrêt pour AT stricto-sensu	21	0	21

Aucune maladie professionnelle n'a été déclarée chez les enseignants pour l'année 2019

Accidents de mission

	TITULAIRES	NON TITULAIRES	TOTAL
Nb total sans arrêt de travail	1	0	1
Avec arrêt de travail déclarés	2	0	2
Avec arrêt de travail reconnus	2	0	2
Nb avec arrêt de 1 à 3 jours	0	0	0
Nb avec arrêt de 4 à 14 jours	0	0	0
Nb avec arrêt de 15 à 89 jours	2	0	2
90 jours et plus	0	0	0
Nb ayant entrainé décès	0	0	0
Nb total journées d'arrêt pour Accidents de mission Titulaires	36	0	36

Accidents de trajet

	TITULAIRES	NON TITULAIRES	TOTAL
Nb total sans arrêt de travail	2	0	2
Avec arrêt de travail déclarés	1	2	3
Avec arrêt de travail reconnus	1	2	3
Nb avec arrêt de 1 à 3 jours	0	1	1
Nb avec arrêt de 4 à 14 jours	0	0	0
Nb avec arrêt de 15 à 89 jours	1	1	2
90 jours et plus	0	0	0
Nb ayant entrainé décès	0	0	0
Nb total journées d'arrêt pour Accidents de Trajet Titulaires	65	58	123

Santé et sécurité BIATSS

Répartition des accidents BIATSS par catégories

	Nombre d'accidents avec arrêt de travail			
	Accidents de trajet	Accidents de service	Accidents de mission	Total
Total	4	13	0	17

Nombre d'accidents de services BIATSS par nature

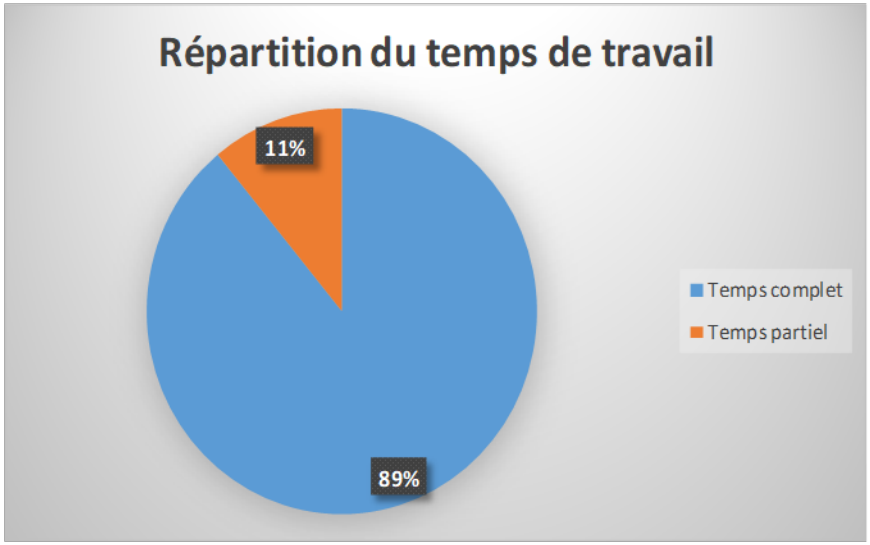
	Manutention	Choc/heurt	Chute d'objet	Plaie/ Piqure	Projection	Chute de personne	Agression	Accident de la route	Contact / Exposition	Blessure	Total
Total	1	4	0	0	1	10	1	0	0	0	17

Aucune maladie professionnelle n’a été déclarée chez les BIATSS pour l’année 2019

3- Durée et aménagement du temps de travail

DUREE DE TRAVAIL DES BIATSS PAR CATEGORIE ET PARITE

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		
Durée de travail BIATSS T/ANT	**HOMMES**	**FEMMES**	**HOMMES**	**FEMMES**	**HOMMES**	**FEMMES**	**TOTAL**
Temps complet	101	146	73	145	79	162	**706**
Temps partiel	4	17	4	28	3	31	**87**
SOUS-TOTAL	105	163	77	173	82	193	**793**
TOTAL	**268**		**250**		**275**		**793**



Pourcentage temps complet	89%
Pourcentage temps partiel	11%

Pourcentage femmes à temps partiel	87,40%
Pourcentage hommes à temps partiel	12,60%

Pourcentage femmes temps complet	64,20%
Pourcentage hommes temps complet	35,80%

Sur notre effectif total BIATSS de 793 , nous notons que 706 sontà temps cpmlet contre 87 en temps partiel. Soit 89% en temps complet et 11% en temps partiel.

Npous constatons qu'en temps partiel, les femmes sont majoritaires avec 87,4 contre 12,6% d'hommes.

Elles le sont également en temps complet avec un pourcentage de 64,2% contre 35,8% pour les hommes.

REPARTITION DES ENSEIGNANTS PAR RAPPORT A LEUR DUREE DE TRAVAIL - 2019

ENSEIGNANTS TITULAIRES

TEMPS DE TRAVAIL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
TEMPS PARTIEL 50%, 60%, 80% et 90%	2	13	15
TEMPS COMPLET	535	364	899
TOTAL	537	377	914

ENSEIGNANTS NON TITULAIRES

TEMPS DE TRAVAIL	HOMMES	FEMMES	TOTAL
TEMPS incomplet PARTIEL 50%	35	13	48
TEMPS COMPLET	184	176	360
TOTAL	219	189	408

Concernant les enseignants titulaires une large majorité est à temps complet **98,4%**

Les temps partiels sont **86,7**% de femmes et **13,3%** d'hommes.

Les temps complets sont **59,6%** d'hommes contre **40,5%** de .

Les enseignants non titulaires ont également une majorité de temps complet avec **88,2%.**

Les temps partiels sont **73%** d'hommes contre **27%** de femmes.

Les temps complets sont **51,1%** d'hommes et **48,9%** de femmes

TITULAIRES

Pourcentage en temps partiel	1,6%
Pourcentage temps complet	98,4%

Pourcentage femmes temps partiel	86,7%
Pourcentage femmes temps complet	40,5%

Pourcentage homme temps partiel	13,3%
Pourcentage homme temps complet	59,6%

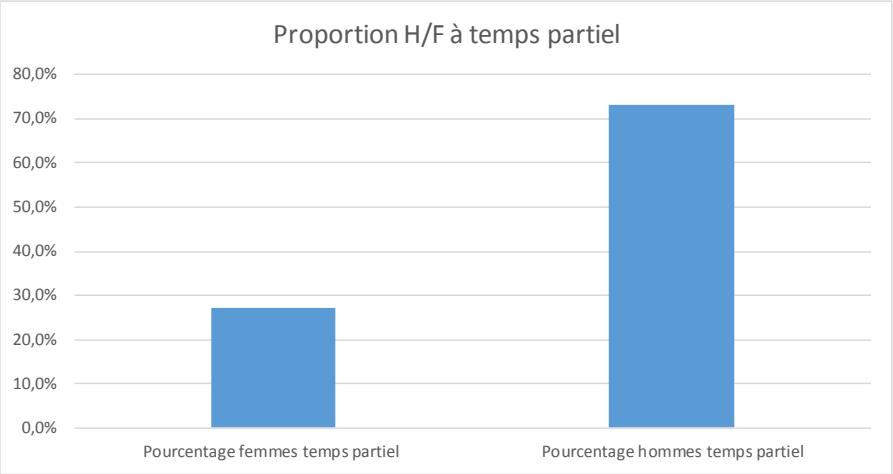
NON TITULAIRES

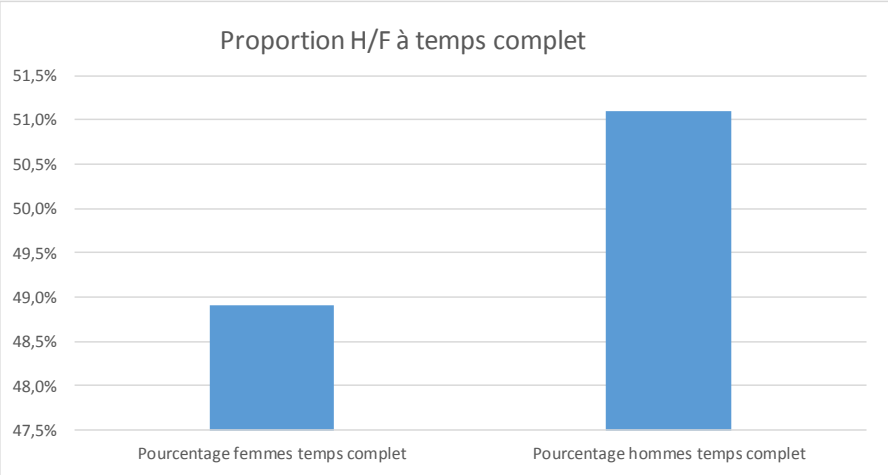
Pourcentage temps partiel	11,8%
Pourcentage temps complet	88,2%

Pourcentage femmes temps partiel	27,0%
Pourcentage femmes temps complet	48,9%

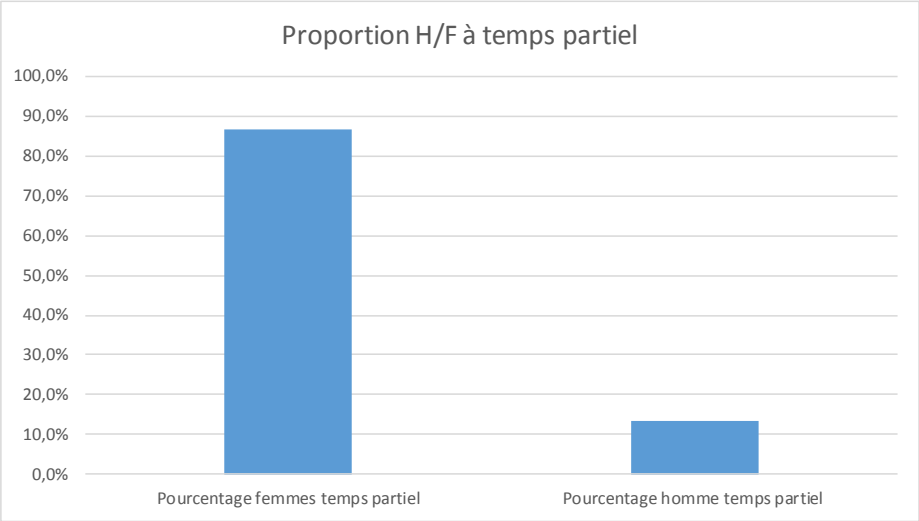
Pourcentage hommes temps partiel	73,0%
Pourcentage hommes temps complet	51,1%

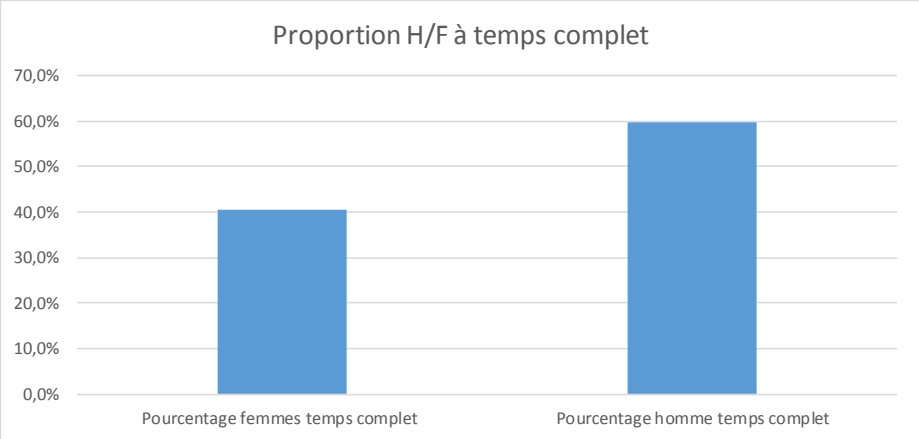
NON TITULAIRES





TITULAIRES





La formation professionnelle

IV- La formation professionnelle

LA FORMATION DES PERSONNELS BIATSS

L'Université Sorbonne Paris Nord, consciente de l'enjeu que représente la formation des personnels, poursuit en 2019 son engagement dans le processus de mise en œuvre de la formation des personnels. La formation est l'un des éléments du dispositif de gestion des compétences mis en place par l'Université.

Pour cela, le plan de formation s'articule autour de 4 orientations stratégiques :

I) Professionnalisation et développement des compétences métiers dans les domaines de la gestion, du pilotage, de l'encadrement, de l'hygiène et de la sécurité

A- Développement des compétences métiers dans le domaine de la gestion

Renforcer la professionnalisation des personnels dans l'exercice des fonctions support : RH, scolarité, gestion comptable et financière, accueil, communication, juridique, achat public, partenariats / relations internationales, patrimoine, informatique…,

• Former les gestionnaires aux outils de gestion et aux outils numériques

• Assurer les formations réglementaires

• Améliorer la qualité des écrits

• Développer des formations pour les personnels travaillant dans les laboratoires

• Renforcer les compétences techniques des personnels chargés de l'appui à l'enseignement,

• Sensibiliser les nouveaux agents (titulaires et contractuels) à la culture administrative, pédagogique et juridique

• Développer les compétences en langues étrangères en partenariat avec l'Espace langues. Les demandes de formation en langues étrangères ayant une utilité professionnelle seront soutenues et encouragées

B- Développement des compétences en matière d'encadrement et de pilotage

• Accompagner les nouveaux responsables dans leur prise de fonction,

• Renforcer les compétences managériales des personnels d'encadrement (BIATSS et enseignants-chercheurs),

• Développer la maîtrise des outils d'aide au pilotage requis par l'exercice des RCE (contrôle de gestion, comptabilité analytique, tableaux de bord, justification des dépenses…),

• Renforcer les compétences en conduite de projet et accompagnement du changement.

C- Développement des compétences en matière de technologies de l'information et de la communication (TIC)

La maîtrise des TIC est nécessaire pour tous les membres de la communauté universitaire dans le cadre de leur travail, les outils évoluant très rapidement. L'université met en place des sessions de formation visant à faire monter les agents en compétence dans ce domaine.

D- Développement des compétences en matière d'hygiène et sécurité

Accompagner la prévention des risques professionnels et répondre aux exigences réglementaires accrues en matière d'hygiène et de sécurité, à travers différents types de formation :

• Formations générales ouvertes à tous les personnels : secourisme, sécurité incendie…

• Formations relevant d'une exigence réglementaire : habilitation électrique, SSIAP…

• Formations relatives à un risque spécifique ;

II) Développement des compétences dans le cadre des missions d'enseignement et de recherche

• Développer les compétences connexes aux activités de recherche et de valorisation de la recherche (projets européens, contrats de recherche, propriété intellectuelle…),

• Accompagner les enseignants dans les innovations pédagogiques liées notamment à l'utilisation du numérique et pour les nouveaux enseignants-chercheurs, proposer des formations d'aide à la pédagogie conformément au décret n° 2017-854 du 9 mai 2017

III) Qualité de vie au travail

Mise en place d'actions de formation et de sensibilisation sur cette thématique.

• Actions de formation à l'attention des encadrants et des préventeurs afin d'améliorer la connaissance et la prise en compte des risques psychosociaux

• Actions de formation et de sensibilisation en matière de handicap à l'attention des personnels encadrants

• Actions de formation à l'attention des personnels sur la posture devant écran

• Atelier par le théâtre de développement personnel

• Accompagnement des nouveaux personnels, (administratifs, enseignants), en leur faisant découvrir l'université et son fonctionnement, leur présenter les référents fonctionnels pouvant les accompagner dans l'exercice de leur mission. Leur permettre d'acquérir ou d'approfondir leurs connaissances sur l'université, les outils, les métiers, etc

• Préparer les personnels à la retraite

• Accompagner les personnels et les encadrants au télétravail

• Renforcer les compétences liées aux métiers des ressources humaines et des

Finances

• Participer avec le CEDIP aux formations liées à la formation continue (démarche qualité)

IV) Accompagnement des parcours professionnels

Pour répondre aux besoins d'évolution professionnelle, faciliter la mobilité et faire évoluer les compétences collectives, l'établissement prend en compte les dispositions relatives à la formation professionnelle tout au long de la vie :

• Permettre à chaque agent de se construire un projet de formation en relation avec son projet professionnel.

• Permettre à chaque personnel d'établir l'analyse de ses compétences

1- Personnel assurant une formation

HEURES DE FORMATION DES PERSONNELS - 2019

NOMBRE DE PERSONNELS ASSURANT UNE FORMATION EN 2019

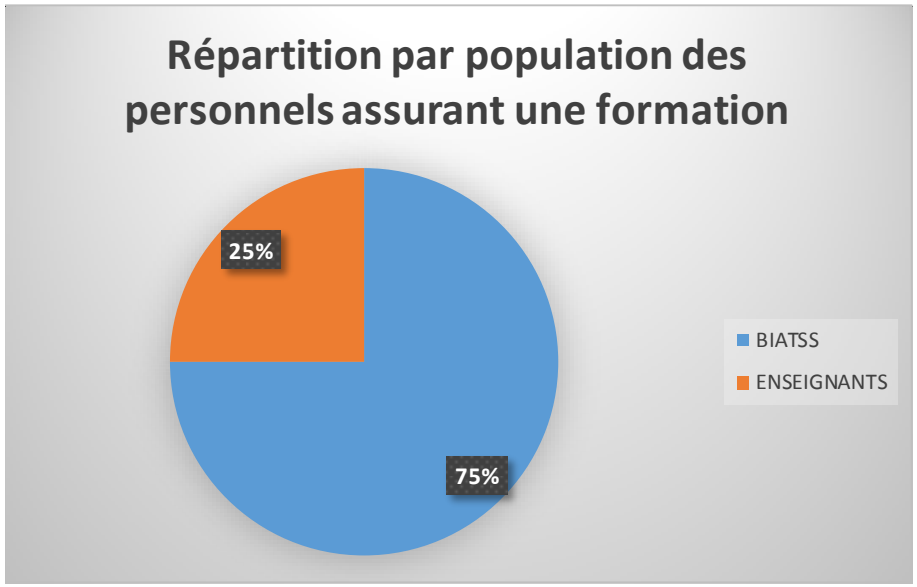
POPULATION	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% HOMMES	% FEMMES	% TOTAL
BIATSS	9	12	21	42,9%	57,1%	75,0%
ENSEIGNANTS	4	3	7	57,1%	42,9%	25,0%
TOTAL	**13**	**15**	**28**	46,4%	53,6%	100,0%

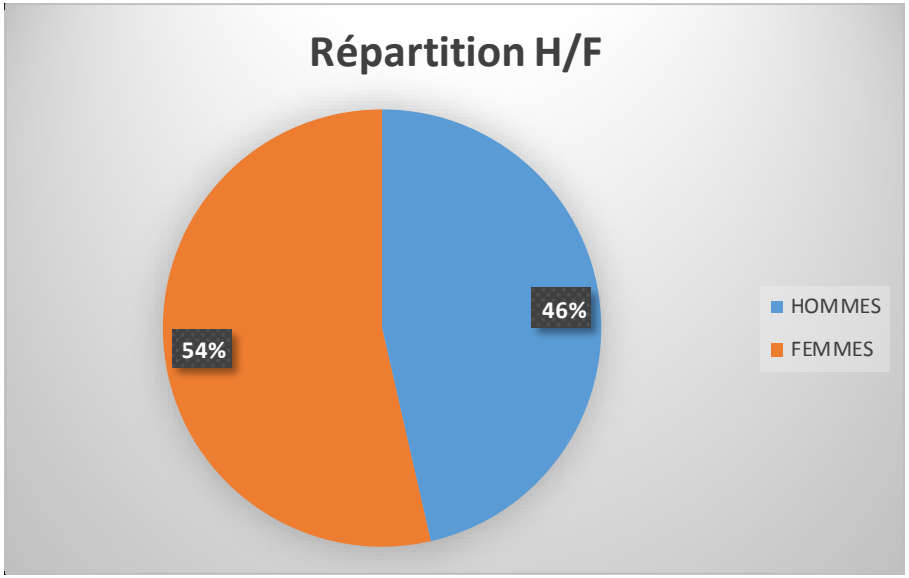
NOMBRE D'HEURES DE FORMATION ASSUREES - 2019

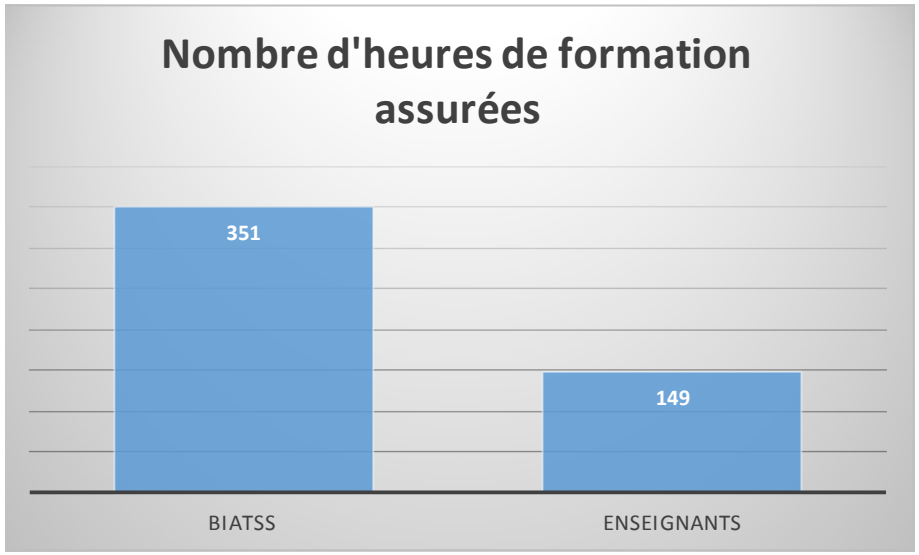
POPULATION	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% HOMMES	% FEMMES	% TOTAL
BIATSS	156	195	351	44,4%	55,6%	70,2%
ENSEIGNANTS	75	74	149	50,3%	49,7%	29,8%
TOTAL	**231**	**269**	**500**	46,2%	53,8%	100,0%

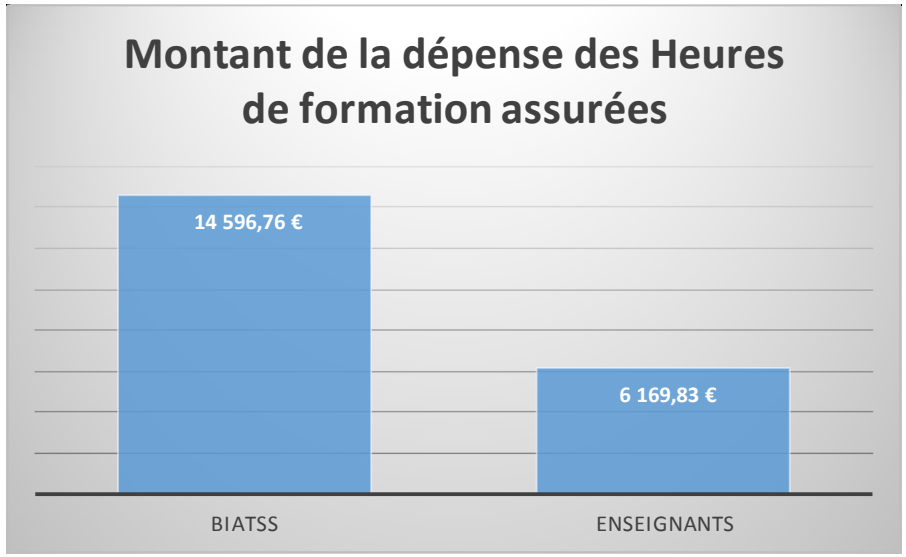
MONTANT DE LA DEPENSE DES HEURES DE FORMATION ASSUREES - 2019

POPULATION	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% HOMMES	% FEMMES	% TOTAL
BIATSS	6 521,88 €	8 074,88 €	14 596,76 €	44,7%	55,3%	70,3%
ENSEIGNANTS	3 105,49 €	3 064,34 €	6 169,83 €	50,3%	49,7%	29,7%
TOTAL	**9 627,37 €**	**11 139,22 €**	**20 766,59 €**	46,4%	53,6%	100,0%


Répartition par population des personnels assurant une formation
25%
75%
BIATSS
ENSEIGNANTS


Répartition H/F
46%
54%
HOMMES
FEMMES


Nombre d'heures de formation assurées
351
149
BIATSS
ENSEIGNANTS


Montant de la dépense des Heures de formation assurées
14 596,76 €
6 169,83 €
BIATSS
ENSEIGNANTS

2- Formations suivies

BUDGET DE FORMATION EN 2019 :	90 000 €

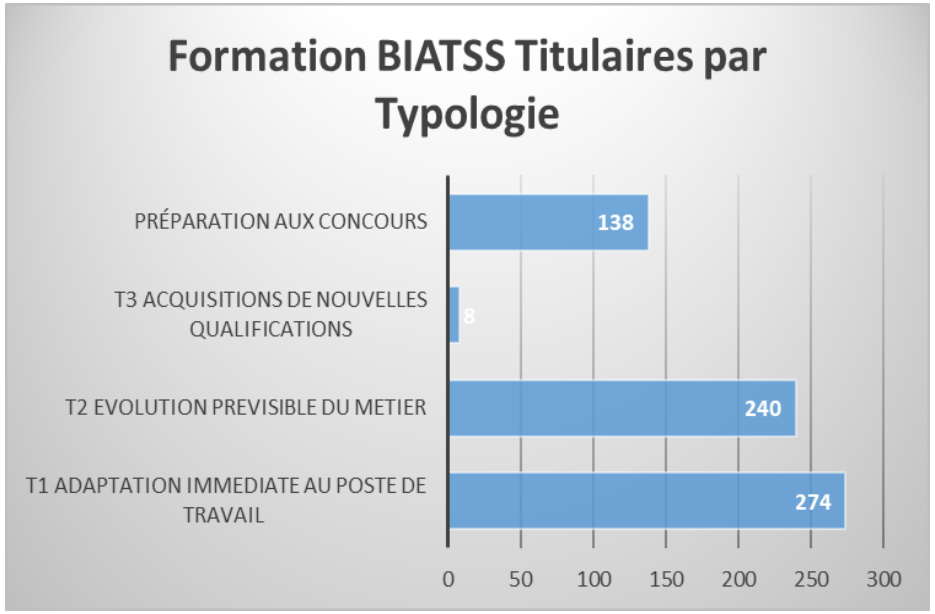
Le budget de formation établi en 2019 était de 90 000 euros pour l'USPN.

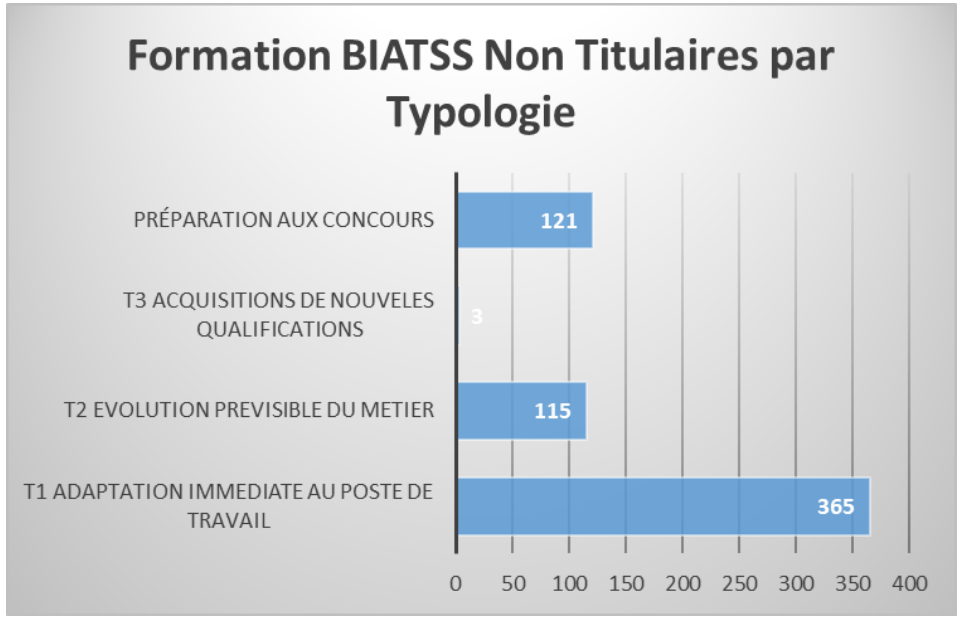
Formation des BIATSS Titulaires par Typologie

Par typologies	Femmes	Hommes	Total
T1 ADAPTATION IMMEDIATE AU POSTE DE TRAVAIL	231	43	**274**
T2 EVOLUTION PREVISIBLE DU METIER	198	42	**240**
T3 ACQUISITIONS DE NOUVELLES QUALIFICATIONS	8	0	**8**
Préparation aux concours	116	22	**138**
Total	**553**	**107**	**660**

Formation des BIATSS Non Titulaires par Typologie

Par Typologies	Femmes	Hommes	Total
T1 ADAPTATION IMMEDIATE AU POSTE DE TRAVAIL	302	63	**365**
T2 EVOLUTION PREVISIBLE DU METIER	84	31	**115**
T3 ACQUISITIONS DE NOUVELES QUALIFICATIONS	2	1	**3**
Préparation aux concours	95	26	**121**
Total	**483**	**121**	**604**

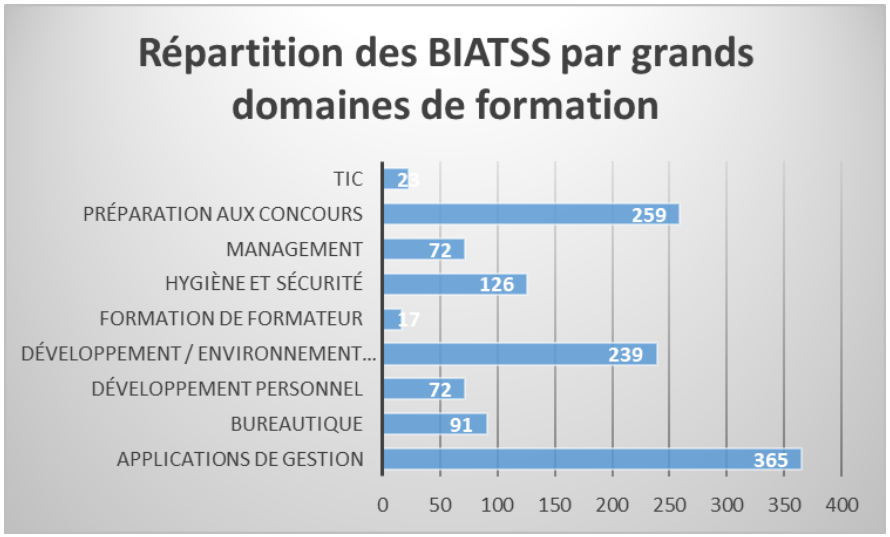


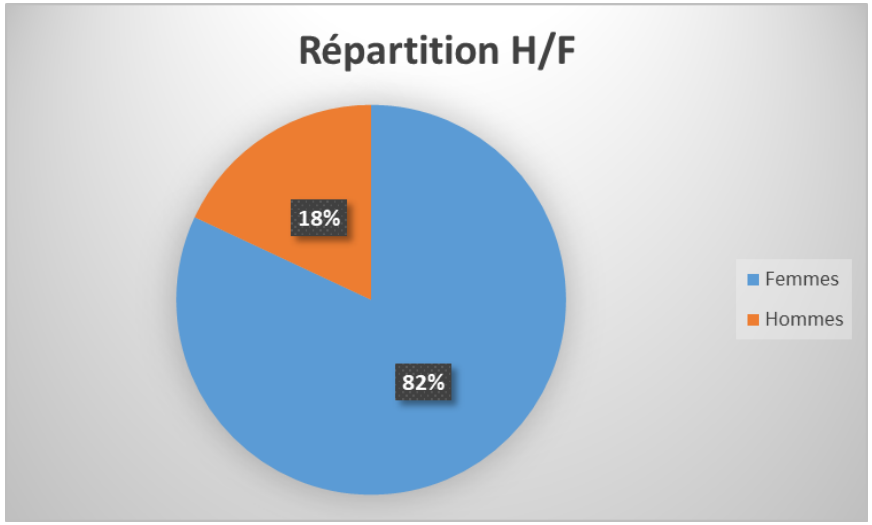


La typologie de formation qui est le plus représentée autant du côté des titulaires que des non titulaires est la T1 qui correspond aux formations d'adaptation immédiate au poste de travail. Suivi de la T2 soit l'évolution prévisible du métier pour les titulaires et les formations de préparation aux concours pour les non titulaires.

Répartition des BIATSS par Grands domaines de formation

Grands Domaines	Femmes	Hommes	TOTAL
Applications de gestion	323	42	365
Bureautique	73	18	91
Développement personnel	61	11	72
Développement / environnement professionnel	194	45	239
Formation de formateur	10	7	17
Hygiène et Sécurité	94	32	126
Management	55	17	72
Préparation aux concours	211	48	259
TIC	15	8	23
TOTAL	**1036**	**228**	**1264**

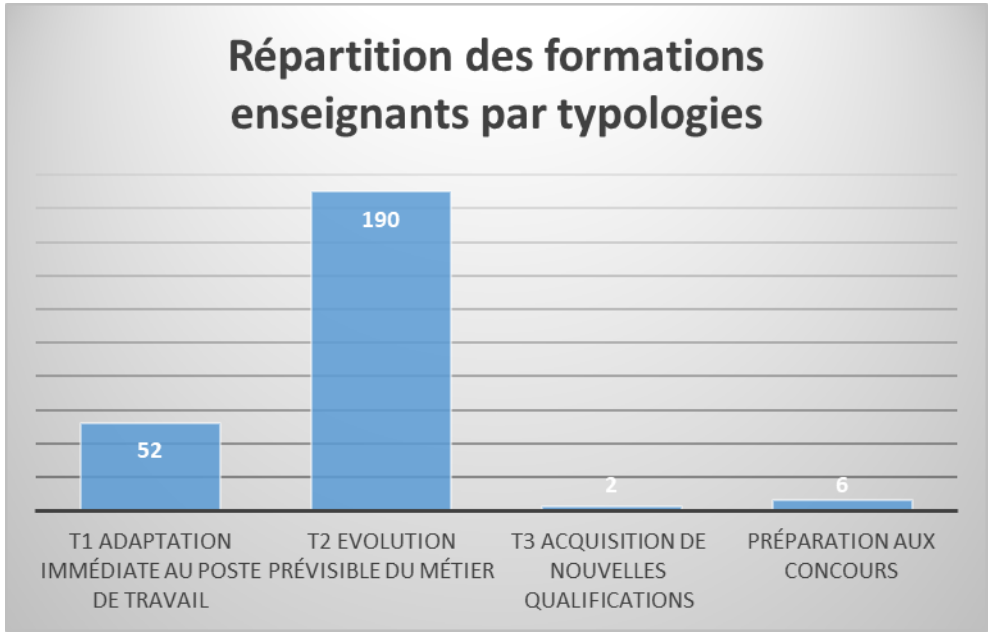




On observe que les grands domaines de formation chez les BIATSS sont notamment ceux en lien avec les applications de gestion **365** sur **1264**, les préparations aux concours **259** sur **1264** et suivi de près par tout ce qui concerne le développement et l'environnement professionnel.

Formations des Enseignants par Typologies

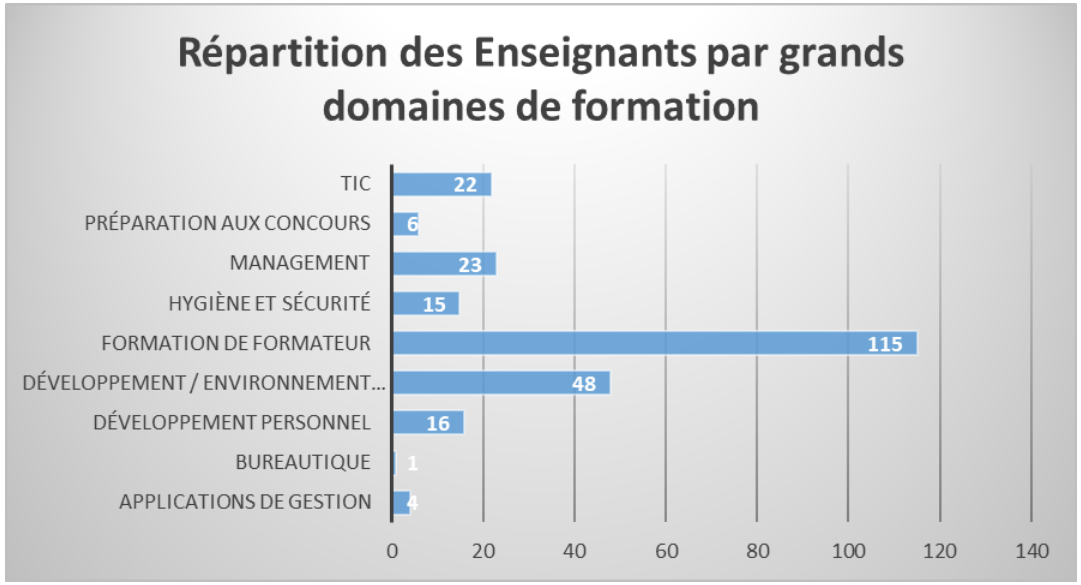
Typologies	Femmes	Hommes	TOTAL
T1 Adaptation immédiate au poste de travail	23	29	**52**
T2 Evolution prévisible du métier	107	83	**190**
T3 Acquisition de nouvelles qualifications	2	0	**2**
Préparation aux concours	1	5	**6**
TOTAL	**133**	**117**	**250**



Pour les enseignants, la typologie de formation très sollicité est celle de l'évolution prévisible du métier avec **190** sur **250**, suivi des formations concernant l'adaptation au poste de travail avec **52** sur **250**.

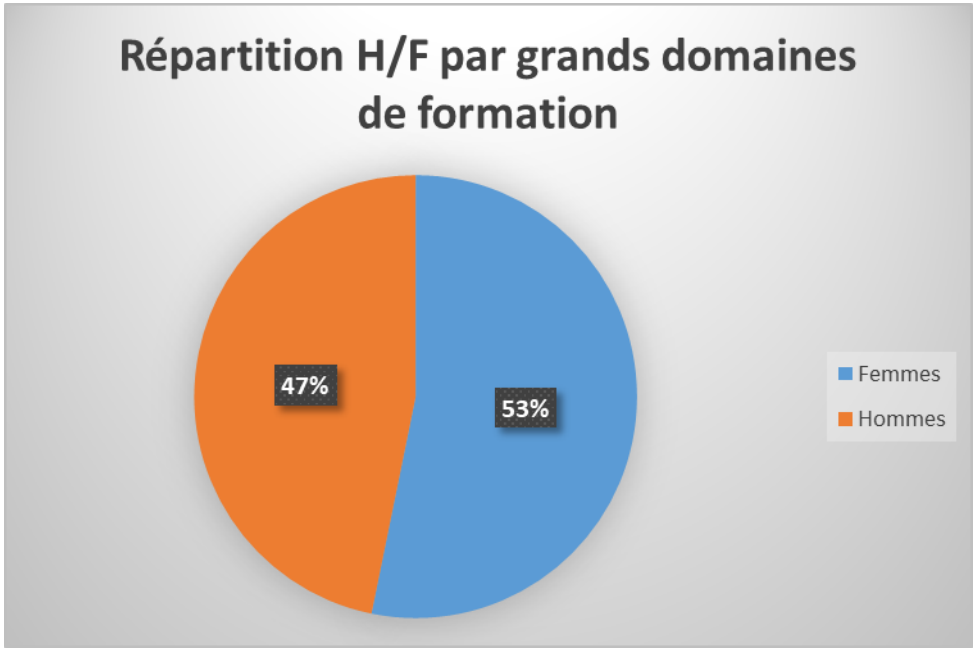
Répartition des Enseignants par grands domaines de formation

Grands Domaines	Femmes	Hommes	TOTAL
Applications de gestion	1	3	**4**
Bureautique	1	0	**1**
Développement personnel	10	6	**16**
Développement / environnement professionnel	18	30	**48**
Formation de formateur	65	50	**115**
Hygiène et Sécurité	10	5	**15**
Management	16	7	**23**
Préparation aux concours	1	5	**6**
TIC	11	11	**22**
TOTAL	**133**	**117**	**250**



Chez les enseignants la majorité des formations suivis sont des formations de formateur avec **115 sur 250** et ensuite vient en second les formations de développement / environnement professionnels avec **48 sur 250.**

Sur tous les enseignants formés **53%** sont des femmes et **47%** des hommes.


Répartition H/F par grands domaines de formation
47%
53%
Femmes
Hommes

Relations professionnelles

V- Relations professionnelles

1- Dialogue social

Le Comité Technique

Le Comité Technique comprend des représentants de l 'administration et des représentants des personnels. Seuls les représentants des personnels, élus pour 4 ans, sont invités à prendre part aux votes.

Le Comité est compétent en matière :

- D'organisation et de fonctionnement des administrations,
- De gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences,
- De règles statutaires et règles relatives à l'échelonnement indiciaire,
- D'évolutions technologiques et de méthodes de travail des administrations et leur incidence sur les personnels,
- De grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférent,
- D'égalité professionnelle, parité et lutte contre toutes les discriminations,
- D'insertion professionnelle.

Le CT concerne l'ensemble des personnels (enseignants et BIATSS) et ses avis sont consultatifs. **En 2019, le CT s'est réuni à 5 occasions et compte 4 femmes et 6 hommes, ainsi que 10 suppléants.**

CHSCT

Le Comité Hygiène, Sécurité et Condition de Travail joue un rôle central dans la démarche de prévention des risques professionnels et participe à l'amélioration des conditions de vie au travail des agents de l'établissement. Il doit être associé à chacune des étapes de la démarche de prévention, notamment en matière de prévention des RPS (Risques Psychosociaux).

Le CHSCT a pour missions de :

- Contribuer à la protection de la santé physique et mentale et à la sécurité.
- Contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité.
- Veiller à l'observation des prescriptions légales en ces matières.

Il est notamment consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail des agents.

Dans le domaine des conditions de travail, le CHSCT est compétent en matières :

- D'organisation du travail,
- D'environnement physique du travail,
- D'aménagement des postes de travail et leur adaptation à l'homme,
- De construction, d'aménagement et d'entretien des lieux de travail,
- De durée et horaires de travail,
- D'aménagement du temps de travail,
- De nouvelles technologies et leurs incidences sur les conditions de travail.

Cette instance n'est pas paritaire et son nombre de représentants est déterminé par le Conseil d'Administration.

En 2019, le comité s'est réuni à 8 occasions. Il compte 6 femmes et 3 hommes, ainsi que 9 suppléants.

CPE

La Commission Paritaire d'Etablissement est composée de 3 groupes : personnels de l'ITRF, personnels de l'AENES et personnels des bibliothèques.

Les représentants des personnels sont élus à partir de listes présentées par les organisations syndicales. Son rôle est de préparer les travaux des commissions administratives paritaires des corps des personnels BIATSS, elle est donc saisie pour des questions individuelles et ses avis sont consultatifs.

A ce titre, la CPE est consultée pour :

- Des propositions de titularisations,

- Des questions d'ordre individuel tels que les avancements, les demandes de mutations internes et externes, les demandes de changement de position de fonctionnaire tel que le détachement, la disponibilité...
- Des propositions de refus de titularisation et/ou refus de temps partiel,
- Des questions relatives à l'inscription sur la liste d'aptitude et à la rédaction de l'ancienneté pour avancement d'échelon.

En 2019, les représentants du personnel sont au nombre de 14 soit 13 femmes et 1 homme et 14 suppléants et s'est réunie à 5 occasions.

CA

Le Conseil d'Administration est l'organe de décision de l'Université.

A ce titre :

- Il détermine la politique de l'Université,
- Il vote le budget et approuve les comptes et le contrat d'établissement,
- Il approuve les accords et conventions signées par le président de l'établissement, les emprunts, prises de participation, créations de filiales et de fondations, l'acceptation de dons et legs et les acquisitions et cessions immobilières,
- Il adopte le règlement intérieur de l'Université,
- Il fixe sur proposition du président, la répartition des emplois qui sont alloués,
- Il autorise le président à engager des actions en justice,
- Il délibère sur toutes les questions soumises par le président, approuve les décisions du conseil académique,
- Il approuve le bilan social après avis du comité technique,
- Il adopte le schéma directeur pluriannuel de la politique du handicap proposé par le conseil académique.

Constitué en section disciplinaire, le CA exerce le pouvoir disciplinaire à l'égard des enseignants-chercheurs, enseignants et étudiants. En formation restreinte, le CA siège pour délibérer des nominations et promotions des enseignants-chercheurs et enseignants.

En 2019, le conseil s'est tenu à 6 occasions et compte 20 femmes et 22 hommes dont les représentants des usagers.

CR

La Commission de Recherche a un rôle consultatif sur les conventions passées par l'Université avec les organismes de recherche. Elle émet des vœux et soumet des propositions au CA.

A ce titre, elle a pour missions :

- De répartir l'enveloppe des moyens destinés à la recherche allouée par le CA,
- De fixer les règles de fonctionnement des laboratoires,
- D'adopter toute mesure pouvant permettre aux étudiants de développer des activités de diffusion de la culture scientifique, technique et industrielle.

En séance restreinte, la commission donne un avis sur :

- Les mutations des enseignants-chercheurs,
- L'intégration dans le corps des enseignants-chercheurs,
- La titularisation des maîtres de conférence stagiaires,
- Le recrutement et le renouvellement des attachés temporaires d'enseignement et de rechercher (ATER),
- L'autorisation administrative d'inscription en vue de la soutenance de l'habilitation à diriger des recherches (HDR).

En 2019, la commission s'est tenue à 9 occasions et compte 18 femmes et 21 hommes dont les représentants des usagers.

CFVU

Comme la CR, la Commission de la Formation et de la Vie Universitaire est un organe consultatif et émet des vœux et propositions au CA.

La CFVU pilote la politique pédagogique, les questions relatives aux formations et les conditions de vie et d'études des étudiants. Elle est garante des libertés politiques et syndicales étudiantes.

A ce titre, elle a pour missions :

- De répartir l'enveloppe des moyens destinés à la formation et allouée par le CA,
- D'adopter les règles relatives aux examens, les règles relatives à l'évaluation des enseignants,
- De prendre des mesures visant à la réussite du plus grand nombre d'étudiants présentant un handicap ou un trouble invalidant de santé,
- De prendre des mesures visant à promouvoir et développer des liens entre sciences et société,
- De prendre les mesures nécessaires à l'accueil et à la réussite des étudiants présentant un handicap ou un trouble invalidant de santé,

La CFVU est consultée sur les programmes de formation des composantes et est décisionnaire sur toutes les questions relatives aux modalités de contrôle de connaissance.

En 2019, la commission s'est réunie à 7 occasions et compte 26 femmes et 29 hommes dont les représentants des usagers.

LES INSTANCES AYANT EU LIEU COURANT 2019

NATURE DES REUNIONS	NOMBRE DE REUNIONS ORDINAIRES	NOMBRE DE REUNIONS EXTRAORDINAIRES	TOTAL
CT	4	1	**5**
CHSCT	5	3	**8**
CPE	5	0	**5**
CA	6	0	**6**
CR	9	0	**9**
CFVU	7	0	**7**
TOTAL	**36**	**4**	**40**

CHSCT 2019

TYPES DE REUNIONS	NOMBRE DE REUNIONS
ORDINAIRES	5
EXTRAORDINAIRES	3
TOTAL	**8**

LES MEMBRES DES INSTANCES PAR PARITE EN 2019

Nature des réunions	HOMMES	FEMMES	TOTAL
CT	6	4	**10**
CHSCT	3	6	**9**
CPE	1	13	**14**
CA	22	20	**42**
CR	21	18	**39**
CFVU	29	26	**55**
TOTAL	**82**	**87**	**169**

Actions sociales et culturelles

VI- Actions sociales et culturelles

1- Aides sociales

Une assistante sociale se tient à la disposition des personnels de l'université.

Le service social du personnel de l'université s'adresse à tous les personnels titulaires et contractuels, en activité ou en congé maladie (CMO, CLM, ...), actifs ou retraités.

L'assistante sociale est à l'interface entre la vie privée et professionnelle des personnels.

Son rôle est d'accompagner les agents qui rencontrent des difficultés personnelles ou professionnelles afin de les aider à les surmonter. Elle écoute, oriente et accompagne la constitution de dossiers permettant l'accès aux droits (dossier de surendettement, ...) et présente les demandes d'aides financières à la commission.

Personnels titulaires reçus par catégories

Catégories	Total
A	4
B	11
C	20
Enseignants Titulaires	9
Total	44

Personnels contractuels reçus par catégories

Catégories	Total
A	5
B	7
C	6
Enseignants contractuels	4
Total	22

Aides financières

En relation avec la CASE (Commission d'Action Sociale d'Etablissement)				
Nombre de dossiers présentés en CASE *	Nombre de personnes ayant obtenu une aide	Nombre de refus	Montant maximal de l'aide en euros	Montant minimal de l'aide en euros
22	21	1	2989€50	250

* Commission d'action sociale d'établissement (mise en place en mars 2009 pour les personnels rémunérés sur le budget de l'établissement)

Chéquiers services	
Nombre de dossiers	**Montant total**
9	1 100 €

ACTIONS SOCIALES DE LA DRH-DCRH "ACTIONS SOCIALES ET HANDICAP DES PERSONNELS " ENTRE LE 01/01/2019 ET LE 31/12/2019.

Dans le domaine social, l'action sociale et handicap des personnels gère :

- les dossiers des prestations sociales versées par l'Université Paris Nord auxquelles peuvent prétendre (sous certaines conditions) tous les personnels administratifs et enseignants.

- les demandes de logements sociaux du contingent de l'Etat situés en Ile de France. Ces logements sont réservés aux personnels titulaires et aux personnels contractuels ayant un contrat d'un an.

- les aménagements des postes de travail des agents en situation de handicap.

Depuis le 1er janvier 2015, chaque demande est transmise au Rectorat de Paris qui les recense sur un logiciel permettant l'accès à la bourse au logement "BALAE". Les agents peuvent également faire leur demande directement en ligne.

LES PRESTATIONS SOCIALES VERSEES ENTRE LE 01/01/2019 ET LE 31/12/2019

	NB agent	NB agent	NB agent	NB	NB agent	NB agent	NB agent		
PRESTATIONS	**CAT A**	**CAT B**	**CAT C**	**Enseignants**	**Contractuel**	**Fonctionnaire**	**Total**	**Nb dos**	**Montant Dépense**
Aide aux études	1		3			4	4	4	**1 500,00 €**
Aide Caution logement		5	4		6	3	9	9	**2 065,11 €**
Aide aux Frais de justice				1	1		1	1	**720,00 €**
Garde périscolaire 3/6 ans			1			1	1	1	**11,70 €**
Garde périscolaire 6/10 ans			1			1	1	1	**10,40 €**
Colonie de vacances	2	1	2		1	4	5	7	**1 045,14 €**
Centre de Loisirs		1				1	1	1	**62,82 €**
Aide enfant handicapé -20 ans	2	5	1	1	3	6	9	23	**12 540,71 €**
Total	**5**	**12**	**12**	**2**	**11**	**20**	**31**	**47**	**17 955,88 €**

31 agents : 11 contractuels 20 fonctionnaires

*** certains agents déposent plusieurs dossiers : exemple: certaines prestations sont payées par trimestre (garde périscolaire, centre de loisirs, aide enfant handicapé -20ans...)**

Plusieurs prestations sociales ont été versées sur l'année 2019. Notamment autour de l'aide aux études, des cautions logement, des frais de justice à régler, de la garde périscolaire, également pour le domaine des loisirs et enfin pour les agents ayant des enfants en situation de handicap de moins de 20 ans.

47 dossiers ont été posés au total, engendrant un montant total des dépenses de **17955,88 euros**.

7.3.2 LES DEMANDES DE LOGEMENT

Nombre de demandes de logements déposées entre le 01/01/2019 et le 31/12/2019					
Type de logement souhaité	**A**	**B**	**C**	**Enseignant**	**TOTAL**
Studio/F1	1		3		**4**
F2		3	1		**4**
F3	1	6	5		**12**
F4 et +		3	2		**5**
TOTAL	**2**	**12**	**11**	**0**	**25**

25 demandes ont été déposées en 2019 au service de l'action sociale qui les a transmises au rectorat de Paris, d'autres agents ont fait directement leur demande sur le site "BALAE" ce qui explique que nous n'ayons pas toute la des logements demandés et encore moins ceux attribués.

DEPENSES RELATIVES AUX PERSONNELS EN SITUATION DE HANDICAP

Aménagements des postes de travail	montant réglé	Remboursement FIPHFP	A la charge de UP13
Frais de transports pour 3 agents	22655,31	18718,67	3936,64
Siège ergonomique pour 1 agent	383,70	0,00	383,70
Prothèses auditives pour 1 agent	1870,00	1600,00	270,00
Ordinateur pour 1 agent en télétravail	809,17	0,00	809,17
Total (1)	**25718,18**	**20318,67**	**5399,51**

Budget RH Masse salariale	montant coût employeur présence aidé/aidant	Remboursement FIPHFP	A la charge de UP13 Unités non déducticle de la contribution FIPHFP 2020
Auxiliaire de vie	4430,60	2953,33	1477,27
Total (2)	**4430,60**	**2953,33**	**1477,27**

Les aménagements de postes sont principalement du matériel de bureau, tel que des sièges ergonomiques, ou ordinateur pour pouvoir réaliser du télétravail, mais également du matériel facilitant la vie de l'agent en lien avec son travail.

Notamment avec la prise en charge des frais de transports ou l'achat de prothèses auditives.

Budget RH Formations	montant réglé	Remboursement FIPHFP	A la charge de UP13
Immersion sensorielle autour du handicap	2820	2820	0
Total (3)	**2820**	**2820**	**0**

Total (1)+(2)+(3) réglé :	**32968,78**
Total (1)+(2)+(3) remboursement FIPHFP	**26092,00**
Total (1)+(2)+(3) A la charge de L'UP13	**6876,78**
Total (1)+(3) Unités déductibles de la contribution FIPHFP	**5399,51**

De nombreuses dépenses sont réalisées dans le cadre de l'aide aux personnels en situation de handicap.

Notamment, pour l'aménagement du poste de travail quand il est nécessaire, également lorsqu'il est essentiel de faire intervenir des auxiliaires de vie et de former autour du handicap afin d'être le mieux informé.

Le montant à la charge de l'USPN au total s'élève à **6876,78 euros**

Le montant total du remboursement FIPHFP quant à lui s'élève à **26092 euros.**

L'université renforce sa volonté de développer l'accueil et l'intégration des personnels en situation de handicap.
L'amélioration de l'accessibilité des locaux et des mesures spécifiques pour les non-voyants sont mises en place.

Montant des dépenses réalisées auprès des C.A.T. ou ateliers protégés :

72 041,97 € *Unités déductibles de la contribution FIPHFP 2020*

source : Division du Patrimoine et de la Logistique

Le centre d'aide par le travail (C.A.T.) permet l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans le travail. Il existe diverses manières d'aider les personnes handicapées à mieux s'intégrer dans la société en employant des personnes handicapées ou en sous-traitant des activités.

ACTION SOCIALE 2019	Nombre de dossier	Montant
Prestation ASIU	22	5284,25
Prestation PIM	25	12671,63
Secours	31	26100
Total	**78**	**44055,88**

Prestations ASIU 2019	NB doss	Montant
Aide à l'adoption		
Aide au Bafa		
Aide aux études	4	1500
Caution logement	9	2065,11
IRP		
Aide aux frais de justice	1	720
Aide aux obsèques		
Périscolaire 3 à 6 ans	1	11,7
Périscolaire 6 à 10 ans	1	10,4
Colonie de vacances	6	977,04
Séjour avec la famille		
Total	**22**	**5284,25**

Prestations PIM 2019	NBDoss	Montant
Colonie de vacances	1	68,1
Centre de loisirs	1	62,82
Aide aux parents séjour repos		
Aide enfant handicapé-20ans	23	12540,71
Allocation jeune adulte handicapé 20-27ans		
Séjour enfant adulte handicapé		
Aide centre de vacance spécialisé		
Séjours linguistiques		
Séjour cadre éducatif		
Séjours en centresfamiliaux MFV-Gîtes		
Total	**25**	**12671,63**

Secours 2019	NB Doss	Montant
Aides secours	22	25000
Chéquiers secours	9	1100
Total secours	**31**	**26100**

PIM correspond aux prestations Interministérielle d'aide sociale (obligation du Ministère)

ASIU est une action sociale d'initiative universitaire depuis le passage au RCE (autonomie des universités) en 2010.

Secours est une Aide proposée par l'assistante Sociale auprès de la commission d'action sociale.

2- Activités sportives, culturelles et de loisirs

Le DAPS a pour missions d'organiser et enseigner les activités physiques et sportives pour l'ensemble de la communauté universitaire.

Plusieurs évènements sont mis en place autour du sport et de l'activité sportive en générale.

Le Printemps du DAPS – Du 18 mai au 10 juillet 2019 :

- 86 créneaux
- 12 activités différentes proposées
- Challenge du personnel (10 équipes inscrites)
- Semaines des enfants du personnel (67 enfants inscrits)

Sport santé - Plus de 10 activités orientées santé + 1 créneau réservé aux étudiants suivis par le SUMPPS :

Handisport – 17 activités et 5 stages ouvert aux étudiant en situation de handicap :

Cours hebdomadaires – 28 semaines de cours et plus de 38 activités proposées :

	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019
Etudiants	4113	3991	4832	4263	4344	3555
Personnels	340	329	319	311	226	315

Excepté l'année 2017-2018 où l'on constate une baisse du nombre de participant personnel, on fait le constat d'un nombre assez constant sur les autres années universitaires. Variant entre **315 et 340** personnes

Vie du Campus avec la mise en place de différentes actions :

- Savantes Banlieues
- Fête des enfants
- Journées Portes Ouvertes
- Sport / Santé
- Semaine des enfants du personnel
- Start Campus
- Journée du Handicap
- Journée promotionnelle Sport JO 2024

Composition de l'équipe du DAPS :

- 6 BIATSS
  - 4 Titulaires
  - 2 Contractuels
- 9 Enseignants titulaires
- 34 Vacataires

Bilan social 2019 événements DAPS - personnel

Sept 2018 - Déc 2019	Date	Descriptif	Montant	Effectif total personnel
Randonnée d'automne	20/10/18	Une journée sur les bords du canal de l'Ourcq	€ 5	22
Golf	20-22/10/18	Initiation et perfectionnement - Golf de Rosny Sous Bois, Torcy et Luzarches - Matériel et assurance compris	€ 0	0
Journée Fitness	17/11/18	Moment de convivialité autour des activités de la forme	€ 0	3
Journée Bien Etre à la Fac	24/11/18	Techniques de bien-être et ateliers thématiques	€ 8	15
Marche nordique d'hiver	1/12/18	Parc de la Courneuve - bâtons fournis	€ 5	20
Nuit de l'escalade	20/12/18	Gymnase Campus Villetaneuse - Boissons offertes	€ 3	10
HIP HOP	21,22/12/18	Gymnase Campus Villetaneuse - Initiation et perfectionnement breakdance	€ 0	1
Tir à l'arc	21-23/12/18	Initiation et perfectionnement - Gymnase Campus Villetaneuse - Matériel fourni	€ 3	4
Ski Alpin - Surf	02-10/03/19	Tignes Val d'Isère - Possibilité de location de matériel à tarif préférentiel - Bus, logement, 5 diners, Forfait 6 jours, encadrement et assurance	€ 570	13
PSC1	Courant mars/avril 2019	Formation aux premiers secours Délivrance du certificat de compétence de citoyen de sécurité civile - Matériel fourni- Gymnase Villetaneuse	€ 20	4
Journée fitness	23/3/19	Moment de convivialité autour des activités de la forme	€ 0	3
Journée Bien Etre à la Fac	30/3/19	Techniques de bien-être et ateliers thématiques	€ 8	20
Randonnée de printemps	6/4/19	Forêt de l'Isle IJdam	€ 5	20
Nuit de l'escalade	19/4/19	Gymnase Campus Villetaneuse - Boissons offertes	€ 3	10
Velo	11/5/19	Circuit urbain (La Courneuve) - Possibilité de prêt de vélo	€ 3	0
Escalade	18/5/19	St Maximim (oise) - Falaise école - Déplacement co-voiturage - Matériel fourni	€ 3	0

Marche nordique d'été	25/5/19	Forêt d'Ecouen - Bâtons fournis	€ 5	**15**
PSC1	Courant mai/juin 2019	Formation aux premiers secours Délivrance du certificat de compétence de citoyen de sécurité civile - Matériel fourni- Gymnase Villetaneuse	€ 20	**6**
Bien Etre	8-10/06/19	Dammarie Les Lys - Pratique de Bien-être et de gestion du stress - Hebergement en pension complète	€ 150	**16**
Plein air et Multiactivités	22-28/06/19	Molliets-Leon (40) - Hébergement en pension complète, transports, activités (surf, tennis, golf, VTT, etc) - Matériel fourni	€ 200	**0**
Plongée subaquatique	23-28/06/19	Calanques Marseille - Pension complète - 10 plongées, exploration, passage de niveaux, encadrement, assurance	400 à 560€	**8**
Randonnée d'automne	19/10/2019	Marche en pleine France - Vallée de l'Ysieux	€ 0	**22**
Journée Bien Etre à la Fac	23/11/2019	Techniques de bien-être et ateliers thématiques	€ 0	**11**
Marche nordique d'hiver	07/12/2019	Parc de la Courneuve - bâtons fournis	€ 0	**20**
Nuit de l'escalade	13/12/2019	Gymnase Campus Villetaneuse - Boissons offertes	€ 0	**10**
Tir à l'arc	20-22/12/2019	Initiation et perfectionnement - Gymnase Campus Villetaneuse - Matériel fourni	€ 0	**4**

De nombreux évènements sportifs et collectifs ont été organisés telle que des journée bien-être, des randonnées, du tir à l'arc etc… et le constat est fait que de nombreux membres du personnel y participe. Soit au total 257 membres du personnel.

Pôle pilotage

DIRECTION DES RESSOURCESS HUMAINES

CAMPUS DE VILLETANEUSE / Présidence - étage 1
sec-drh@univ-paris13.fr

Conception couverture : service de la communication - Université Sorbonne Paris Nord - Juin 2021

Campus de Villetaneuse

UNIVERSITÉ SORBONNE PARIS NORD

99 Avenue Jean-Baptiste Clément,
93430 Villetaneuse