Numéro	**CA/2025-06-26/06**
Date de mise en ligne sur intranet (interne)	21/07/2025
Date de mise en ligne sur internet (externe)	21/07/2025
Date de transmission au Recteur	21/07/2025

PANTHÉON SORBONNE
UNIVERSITÉ PARIS 1

Conseil d'administration de l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne
-
Délibération du 26 juin 2025 portant approbation du rapport social unique 2022-2023

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

Vu le code de l'éducation, et notamment ses articles L. 712-2, L. 712-3 ;
Vu le code général de la fonction publique, et notamment ses articles L. 231-1 à L. 231-3 ;
Vu le décret n° 2024-1038 du 6 novembre 2024 relatif aux dispositions réglementaires des livres Ier et II du code général de la fonction publique ;
Vu les statuts de l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne ;
Vu le règlement intérieur de l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne ;
Vu la délibération n° CA/2025-04-24/01 du conseil d'administration du 24 avril 2025 portant résultat de l'élection de Madame Christine NEAU-LEDUC à la fonction de Présidente de l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne ;
Vu la délibération n° CSA/2025-04-08/05 du comité social d'administration du 8 avril 2025 portant avis sur le rapport social unique 2022-2023.

Après en avoir délibéré,

APPROUVE le rapport social unique 2022-2023 ci-après annexé.

Délibération CA/2025-06-26/06	
Nombre de membres en exercice (pour rappel)	36
Nombre de membres présents ou représentés	32
Nombre de refus de prendre part au vote	0
Nombre de pour	31
Nombre de contre	0
Nombre d'abstentions	1

Paris, le 6 juillet 2025

La Présidente de l'université
Paris 1 Panthéon-Sorbonne

Christine NEAU-LEDUC

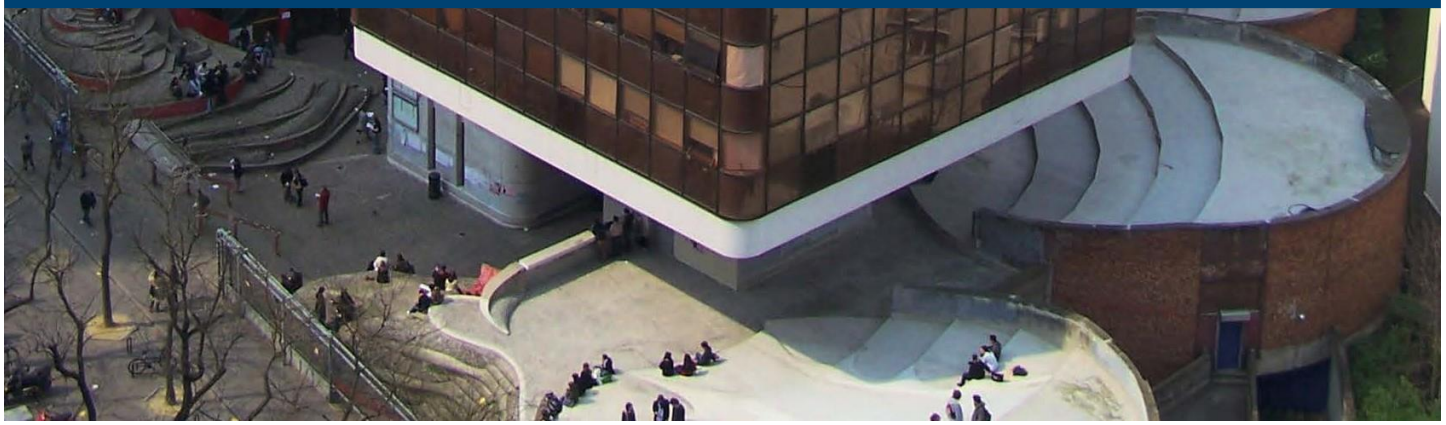
L'original de cette délibération est disponible dans les locaux de la direction des Affaires juridiques et institutionnelles au centre Panthéon situé 12, place du Panthéon, 75231 Paris.

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

PANTHÉON SORBONNE
UNIVERSITÉ PARIS 1

Rapport social unique

2022-2023



SOMMAIRE

LES CHIFFRES CLEFS……3
PRÉCISIONS MÉTHODOLOGIQUES 5

EFFECTIFS ET EMPLOIS

Effectifs 8
Âges et ancienneté.....19
Répartition dans les structures
de l'université..... 27
Emplois 35

CARRIÈRE ET RÉMUNÉRATION

Recrutements et départs 41
Évolution de carrière 42
Formation et organisation
de concours.....48
Rémunérations 54
Heures complémentaires et vacations
d'enseignement.....64
Masse salariale ……...66

CONDITIONS DE TRAVAIL

Télétravail ……72
Organisation du temps de travail……...73
Congés et absences au travail…….....75
Santé et risques professionnels……...81

RELATIONS PROFESSIONNELLES ET VIE DE L'UNIVERSITÉ

Les instances de l'université……..83
Dialogue social/Contentieux et conflits……90
Action sociale/Activités culturelles
et sportives…….....91

GLOSSAIRE ……95

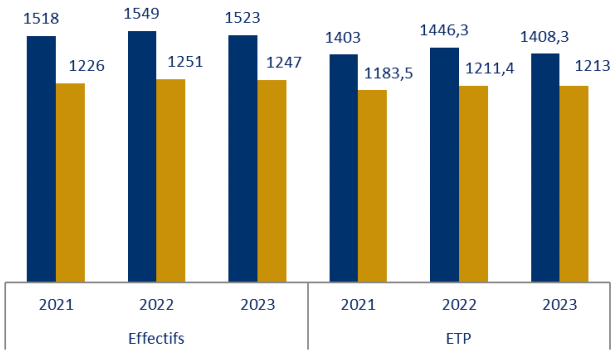
PANTHÉON SORBONNE
UNIVERSITÉ PARIS 1

LES CHIFFRES CLÉS

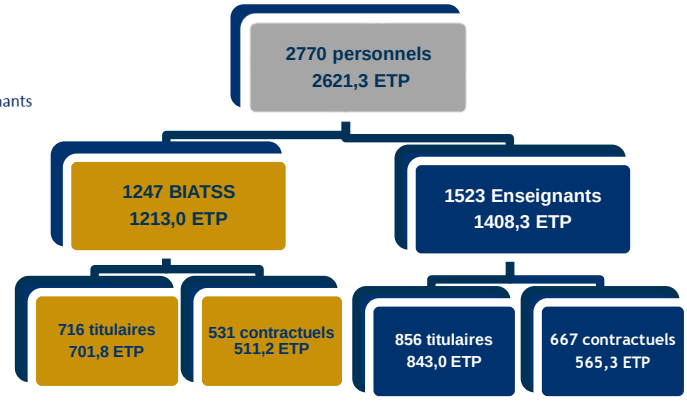
DATE D'OBSERVATION DES EFFECTIFS AU 31/12/2023

① Les effectifs

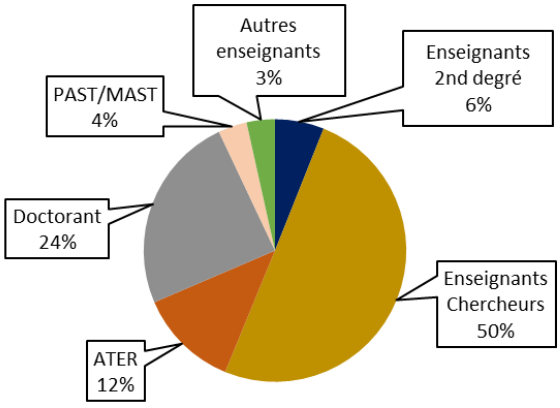
Evolution des effectifs et ETP



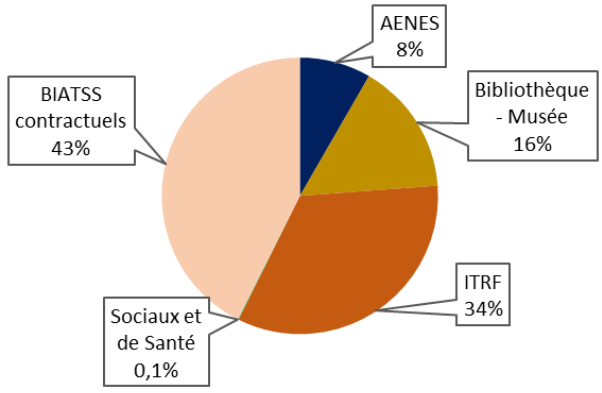
Répartition du personnel UP1



Répartition du personnel enseignant en %



Répartition du personnel BIATSS en %



② Les données démographiques

Personnels enseignants

Âge moyen :
- Fonctionnaires : 50 ans
- Contractuels : 31 ans

Âge moyen de départ en retraite des personnels fonctionnaires : 66 ans

Ancienneté à Paris 1 :
- Fonctionnaires : 9 ans
- Contractuels : 1 an

Population féminine à 48,5%

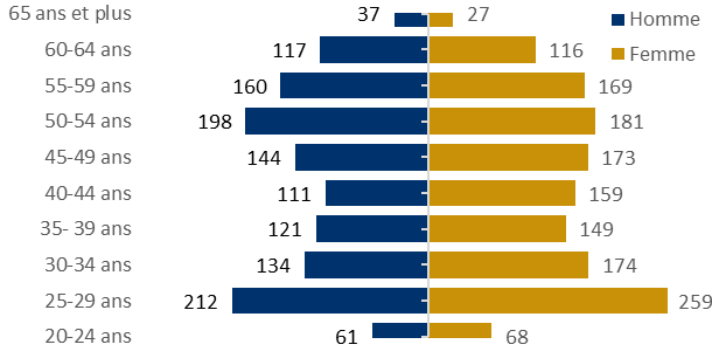
Personnels BIATSS

Âge moyen :
- Fonctionnaires : 49 ans
- Contractuels : 39 ans

Âge moyen de départ en retraite des personnels fonctionnaires : 64 ans

Ancienneté à Paris 1 :
- Fonctionnaires : 12 ans
- Contractuels : 3 ans

Population féminine à 59,1%

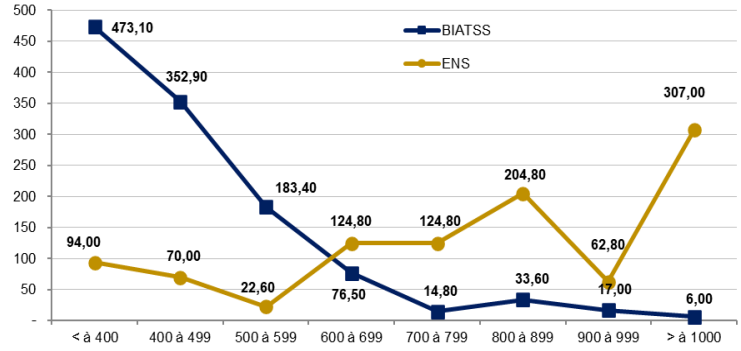


③ Les rémunérations

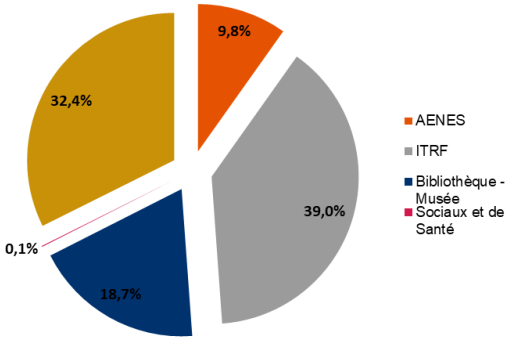
Répartition de la masse salariale par population

	2022	2023
BIATSS	66 069 964 €	69 264 651 €
Enseignants (y compris invités)	115 765 626 €	123 148 577 €
Vacataires	9 930 573 €	9 175 110 €
TOTAL	191 766 163 €	201 588 338 €

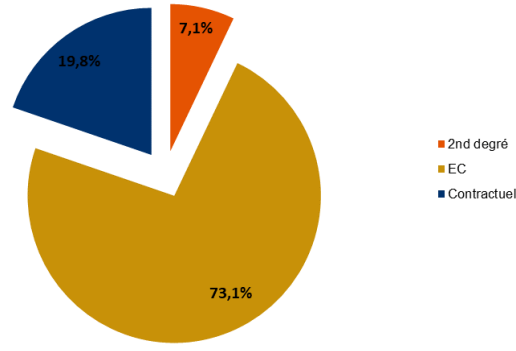
Répartition des effectifs BIATSS et enseignants en ETP par tranche indiciaire



Répartition de la masse salariale BIATSS en %

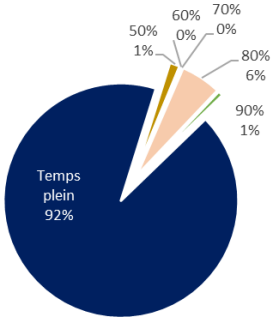


Répartition de la masse salariale enseignants en %

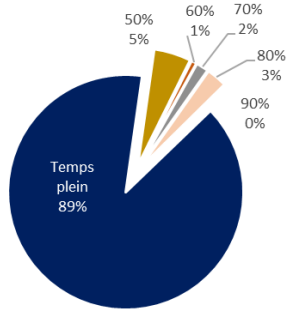


④ Les conditions de travail

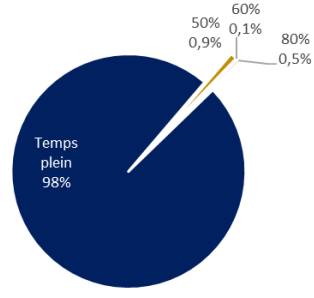
BIATSS fonctionnaires



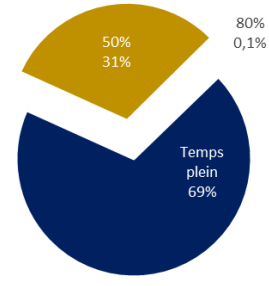
BIATSS contractuels



Enseignants fonctionnaires



Enseignants contractuels



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

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

PRÉCISIONS MÉTHODOLOGIQUES

Périmètre

Le personnel de l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne présenté dans ce document est réparti selon :

1) La population : personnels enseignants et BIATSS
2) Le statut : agents fonctionnaires, contractuels et hébergés

Typologie des personnels

A - Les personnels enseignants pour lesquels les deux principales missions sont l'enseignement et/ou la recherche

- **Enseignants-chercheurs** : Professeurs (PR) et Maîtres de conférences (MCF)

- **Enseignants du second degré** : Professeurs agrégés (PRAG), Professeurs certifiés (PRCE), Professeurs des lycées professionnels (PLP), Professeurs d'éducation physique et sportive (PEPS)

- **Enseignants/chercheurs contractuels** : Professeurs associés (PAST), Maîtres de conférences associés (MAST), Attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER), Lecteurs, Maîtres de langues, Doctorants, Enseignants contractuels du 2nd degré, chercheurs contractuels.

B - Les personnels administratifs BIATSS (Bibliothécaires, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, Sociaux et de Santé)

Cette seconde population est définie par ses fonctions dites "support" : fonctions administratives, techniques, d'appui à la recherche, ainsi que sociaux et de santé, documentaires et travaux d'art.

- **AENES** : Directeur Général des Services, Agent comptable, Administrateurs de l'Education Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (ADMENESR), Attachés d'Administration de l'Etat (AAE), Secrétaires Administratifs de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur (SAENES), Adjoints Administratifs de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur (ADJENES)

- **ITRF** : Ingénieurs de recherche (IGR), Ingénieurs d'études (IGE), Assistants ingénieur (ASI), Techniciens (TECH), Adjoints techniques (AT)

- **Bibliothèque - Musée** : Conservateurs généraux, Conservateurs, Bibliothécaires, Chefs de travaux d'art, Bibliothécaires adjoints spécialisés, Techniciens d'art, Magasiniers

- **Administratifs contractuels** : CDD et CDI de catégorie A, B et C

Dates d’observation

Pour les données observées à une date fixe, la date d’observation est celle du **31 décembre de l’année considérée**. Cependant, il est à considérer que la fiabilité des données repose sur les informations saisies et enregistrées sur le Système d’Information des Ressources Humaines (SIRH) SIHAM au moment de l’extraction.

Les données financières, quant à elles, portent sur l’année civile considérée ainsi que les congés.

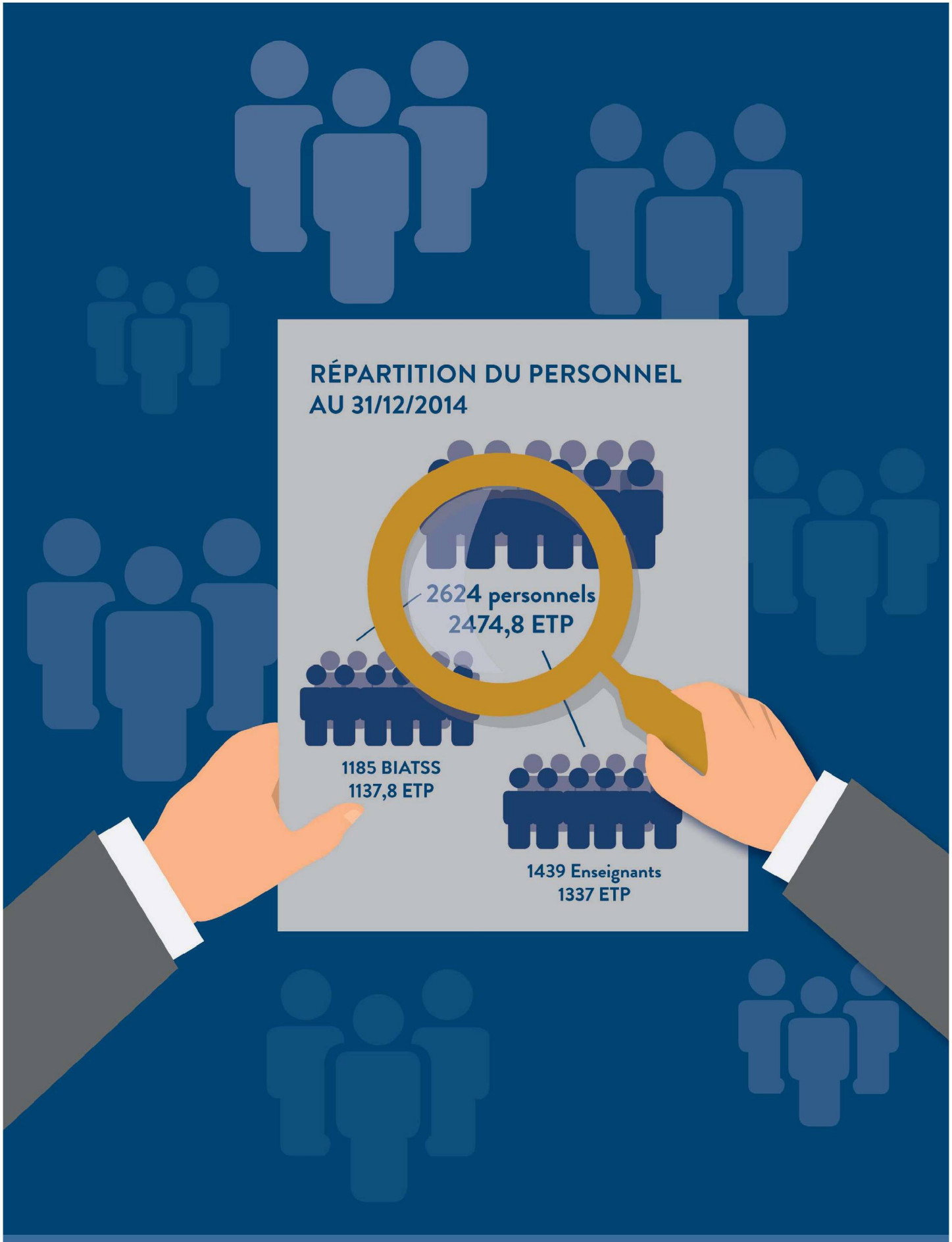
Les outils et sources

La majorité des données chiffrées sont issues du Système d’Informations des Ressources Humaines (SIRH) SIHAM. Les extractions, l’analyse et le traitement des données ont été réalisés par le Service de Pilotage RH (SPRH) de la direction des Ressources Humaines (DRH).

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

- Service de gestion des personnels BIATSS de la DRH
- Service de gestion des personnels enseignants et enseignants-chercheurs de la DRH
- Service qualité de vie au travail de la DRH
- Service développement des compétences de la DRH
- Direction des Affaires juridiques et Institutionnelles (Daji)
- Direction de la Prévention, de la Sécurité Incendie et de l'Environnement (DPSIE)
- Direction générale des Services (DGS)
- Service de Médecine de prévention

Nous tenons à remercier l’ensemble des acteurs qui ont contribué à l’élaboration de ce document.



EFFECTIFS ET EMPLOIS

EFFECTIFS AU 31 DÉCEMBRE 2023

I) SYNTHÈSE

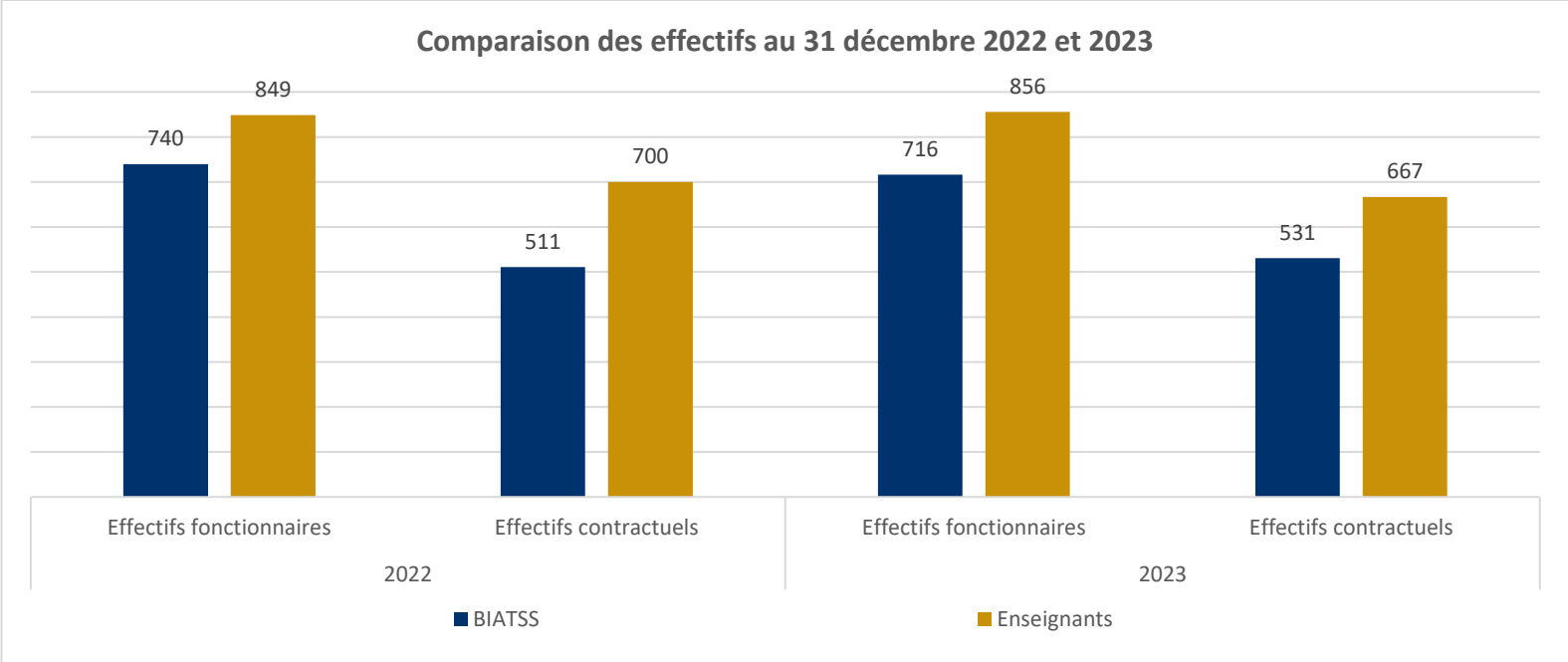
A - Effectifs physiques et Équivalents Temps Plein (ETP) des personnels au 31 décembre 2023

Les effectifs présentés dans cette section sont les agents en position d'activité au sein de l'université au 31 décembre 2023.
Les personnels en position de mise à disposition, détachement, disponibilité, congé parental, et hors cadre sont présentés dans la section C.

Population	Fonctionnaires (1)						Contractuels (2)						Total effectif 2023	Rappel effectif 2022			Variation 2022/2023		
	Femme		Homme		Total effectif	Total ETP	Femme		Homme		Total effectif	Total ETP		(1)	(2)	Total	(1)	(2)	Total
	Effectif	ETP	Effectif	ETP			Effectif	ETP	Effectif	ETP									
BIATSS	401	391	315	310,8	**716**	**701,8**	336	324	195	187,2	**531**	**511,2**	**1247**	740	511	**1251**	-3,24%	3,91%	**-0,32%**
Enseignants	412	404	444	439	**856**	**843**	326	278,3	341	287	**667**	**565,3**	**1523**	849	700	**1549**	0,82%	-4,71%	**-1,68%**
Total	**813**	**795**	**759**	**749,8**	**1572**	**1544,8**	**662**	**602,3**	**536**	**474,2**	**1198**	**1076,5**	**2770**	1589	1211	**2800**	-1,07%	-1,07%	**-1,07%**

Source:Siham

La **population féminine** réprésente **48,39%** chez les personnels **enseignants** et **58,9%** chez les personnels **BIATSS**.
Les agents **titulaires** représentent **54,68%** dont **51,66% de femmes**. Les personnels **non titulaires** sélèvent à **45,28%** dont **55,38% de femmes**.



B - Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE)

Les **bénéficiaires de l'obligation d'emploi** sont énumérés à l'article L5212-13 du code du travail. Il s'agit :

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

Taux d'emploi :

Exercice	2019	2020	2021	2022	2023
Taux emploi direct	2,82%	3,12%	3,11%	2,88%	3,88%
Sur la base des BOE au	1er jan 2019	31 déc 2020	31 déc 2021	31 déc 2022	31 déc 2023

Source: DRH-SQVT

BOE BIATSS au 31 décembre 2023

Population	Statut	Catégorie	Genre		Total général
			Femme	Homme	
Biatss	Contractuel	A	2	2	**4**
		B	2	0	**2**
		C	4	4	**8**
	Fonctionnaire	A	18	6	**24**
		B	13	7	**20**
		C	20	10	**30**
Total			**59**	**29**	**88**

Source: DRH-PQVT

BOE Enseignant au 31 décembre 2023

Population	Statut	Genre		Total général
		Femme	Homme	
Enseignant	Contractuel	4	1	**5**
	Fonctionnaire	5	7	**12**
Total		**9**	**8**	**17**

Source: DRH-SQVT

Au 31 décembre 2023, l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne compte 105 bénéficiaires de l'obligation d'emploi parmis les personnels BIATSS et enseignants, fonctionnaires ou contractuels (79 en 2022).

La politique handicap de l'université est déclinée dans le schéma directeur handicap 2019-2022. Ce document stratégique décrit par des actions tangibles les ambitions de politique d'intégration des étudiants et des personnels en situation de handicap, politique que l'Université continue à mener et à développer maintenant depuis de longues années.
Le 16 mars 2023, le conseil d'administration de l'établissement a adopté son schéma directeur pluriannuel du handicap 2023-2027.

C - Effectifs des agents fonctionnaires de Paris 1 Panthéon-Sorbonne dans une position autre que celle d'activité au 31 décembre 2023

CORPS/POSITION	Femme							Homme						Total général	% sur population totale	Rappel 2022	Rappel 2021
	Mise à dispo	Congé parental	Dispo	Hors Cadre	Dét. sortant	Total	% sur population féminine totale	Mise à dispo	Dispo	Hors Cadre	Dét. sortant	Total	% sur population masculine totale				
Ens. Chercheurs	**0**	**1**	**6**	**0**	**11**	**18**	**2,2%**	**1**	**9**	**0**	**13**	**23**	**3,0%**	**41**	**2,6%**	46	48
PROF.UNIV.					4	4	0,5%				4	4	0,5%	8	0,5%	11	15
MAIT.CONF.		1	6		7	14	1,7%	1	9		9	19	2,5%	33	2,1%	35	33
Ens. 2nd degré	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0,0%**	**0**	**2**	**0**	**0**	**2**	**0,3%**	**2**	**0,1%**	2	1
PRAG						0	0,0%		2			2	0,3%	2	0,1%	2	1
PRCE						0	0,0%					0	0,0%	0	0,0%	0	0
AENES	**0**	**0**	**7**	**0**	**6**	**13**	**1,6%**	**0**	**0**	**0**	**6**	**6**	**0,8%**	**19**	**1,2%**	17	23
Catégorie A																	
ADMENESR						0	0,0%				1	1	0,1%	1	0,1%	1	0
AAE					1	1	0,1%				2	2	0,3%	3	0,2%	3	4
Catégorie B																	
SAENES			4		1	5	0,6%				2	2	0,3%	7	0,4%	7	8
Catégorie C																	
ADJENES			3		4	7	0,9%				1	1	0,1%	8	0,5%	6	11
Bibliothèque - Musée	**1**	**0**	**9**	**0**	**6**	**16**	**2,0%**	**0**	**1**	**0**	**0**	**1**	**0,1%**	**17**	**1,1%**	20	19
Catégorie A																	
CONSERVATEUR	1		2		2	5	0,6%					0	0,0%	5	0,3%	5	6
CONSERVATEUR G						0	0,0%					0	0,0%	0	0,0%	0	-
BIBLIOTH.			1			1	0,1%					0	0,0%	1	0,1%	1	1
Catégorie B																	
BIBLIOTH. ASSISTANT			3		3	6	0,7%					0	0,0%	6	0,4%	6	5
TECH ART			1			1	0,1%					0	0,0%	1	0,1%	1	1
Catégorie C																	
MAGASINIER			2		1	3	0,4%		1			1	0,1%	4	0,3%	6	6
ITRF	**0**	**0**	**11**	**0**	**12**	**23**	**2,9%**	**0**	**8**	**1**	**12**	**21**	**2,8%**	**44**	**2,8%**	41	39
Catégorie A																	
IGR RF						0	0,0%				1	1	0,1%	1	0,1%		
IGERF			2		8	10	1,2%				2	2	0,3%	12	0,8%	9	10
ASIRF			2		1	3	0,4%		1		2	3	0,4%	6	0,4%	4	5
Catégorie B																	
TECH RF			2		3	5	0,6%		2	1	5	8	1,1%	13	0,8%	13	14
Catégorie C																	
ATRF			5			5	0,6%		5		2	7	0,9%	12	0,8%	15	10
Sociaux et de Santé	**0**	**0**	**0**	**0**	**2**	**2**	**0,2%**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0,0%**	**2**	**0,1%**	0	0
Catégorie B																	
ASSAE			0		2	2	0,2%					0	0,0%	2	0,1%	0	0
Total général	**1**	**1**	**33**	**0**	**37**	**72**	4,6%	**1**	**20**	**1**	**31**	**53**	3,4%	**125**	**8,0%**	126	130
Total en %	1%	1%	26,4%	0%	29,6%	57,6%		0,8%	16,0%	1%	24,8%	42,4%		100,0%		**100%**	

Source : Siham

Si l'on considère la totalité des effectifs fonctionnaires de l'Université Paris 1 Panthéon Sorbonne (1562), 7,4% des personnels sont en position autre que celle d'activité :

4,1% pour les femmes et 3,3 % pour les hommes.

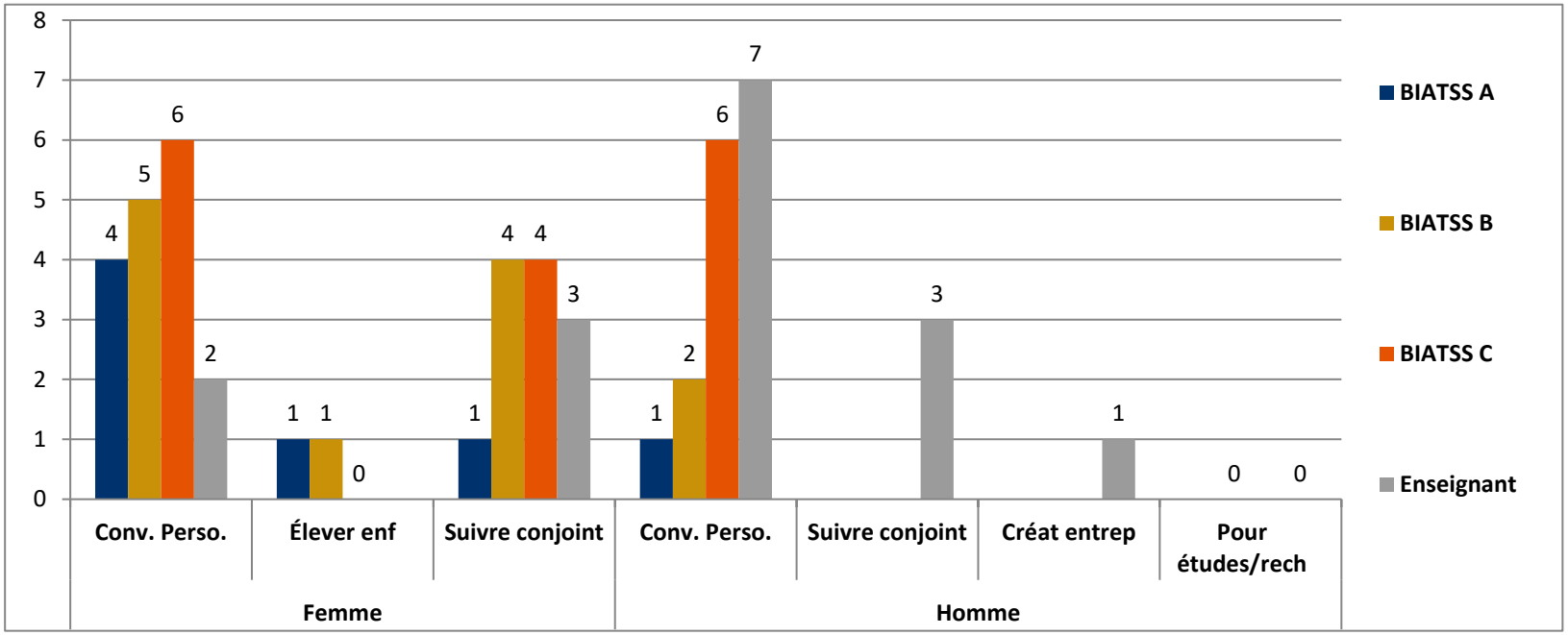
2,8% pour les personnels enseignants et 4,6% pour les personnels BIATSS.

Effectifs des agents en position statutaire de disponibilité au 31 décembre 2023

Population / catégorie / type de disponibilité		Femme					Homme				Total	Total 2022	Total 2021
		Conv. Perso.	Élever enf	Suivre conjoint	Soin ascendant	**Total**	Conv. Perso.	Suivre conjoint	Créat entrep	**Total**			
BIATSS	A	4	1	1	1	**7**	1			**1**	**8**	5	5
	B	5	1	4		**10**	2			**2**	**12**	11	11
	C	6		4		**10**	6			**6**	**16**	17	13
Total BIATSS		**15**	**2**	**9**	**1**	**27**	**9**	**0**	**0**	**9**	**36**	33	29
Enseignants		2		3	1	**6**	7	3	1	**11**	**17**	19	16
Total Enseignants		**2**		**3**		**6**	**7**	**3**	**1**	**11**	**17**	19	16
Total général		**17**	**2**	**12**	**1**	**33**	**16**	**3**	**1**	**20**	**53**	52	45

Source:Siham

Agents en position de disponibilité



D - Personnels hébergés au 31 décembre 2023

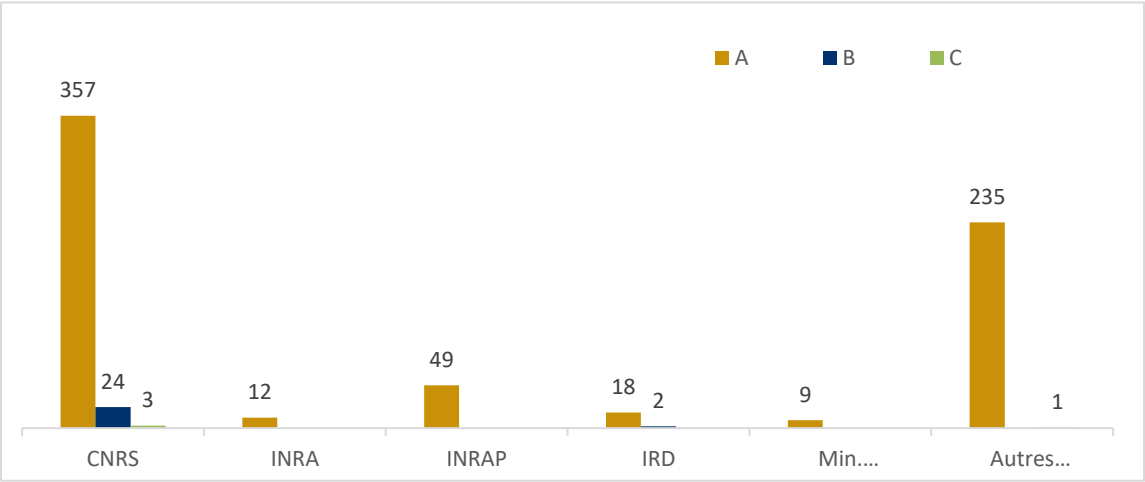
Un personnel hébergé est une personne qui participe, pour une période donnée, à l'activité de l'établissement au sein d'une structure de travail. Sa carrière (ou son contrat) est gérée par son institution d'origine (CNRS, INRA,etc...) et non pas par l'établissement d'accueil.

Au 31 décembre 2023, on dénombre 710 personnels hébergés au sein des structures de l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne.

Catégorie/ Organisme de rattachement	CNRS	INRA	INRAP	IRD	Min. Culture	Autres établisse-ments (*)	TOTAL
A	357	12	49	18	9	235	680
B	24			2			26
C	3					1	4
TOTAL	**384**	**12**	**49**	**20**	**9**	**236**	**710**
Rappel 2022	402	13	51	23	11	232	732
Rappel 2021	459	12	41	22	12	169	715

(*) Autres établissements : notamment les universités Paris 4, Paris-Diderot, Paris 8, Paris-Nanterre ou l'ENS …

Source: Siham

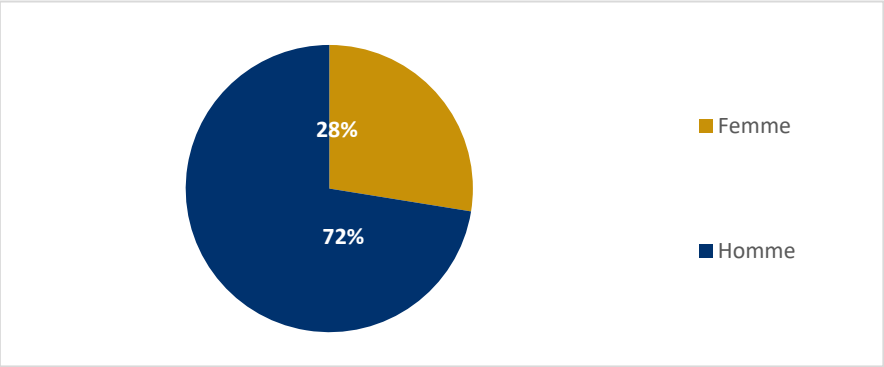


E - Personnels émérites au 31 décembre 2023

Au 31 décembre 2023, on dénombre 167 personnels émérites (MCF et PR) au sein des structures de l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne.

Genre	Effectif	%
Femme	46	28%
Homme	121	72%
TOTAL	**167**	**100%**

Source: Siham



II) EFFECTIFS BIATSS AU 31/12/2023

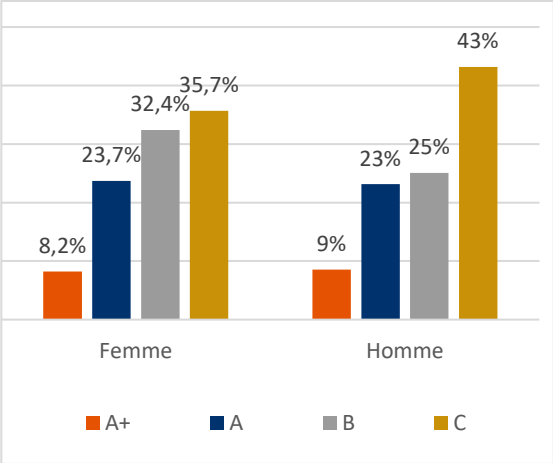
A - Effectifs physiques et en ETP des fonctionnaires BIATSS au 31 décembre 2023

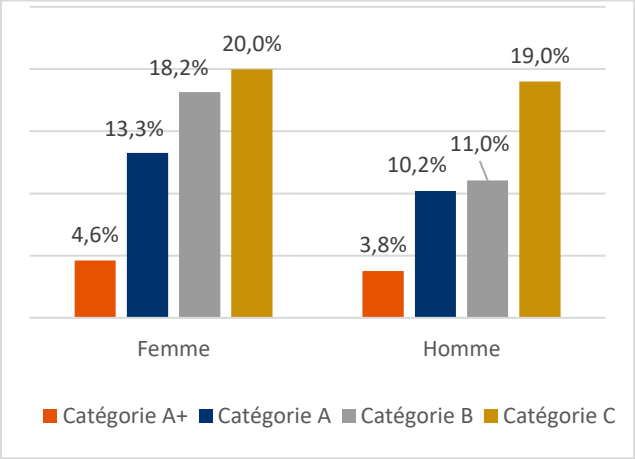
Population	Femme		Homme		Total		Rappel 2022 (effectif)	Rappel 2021 (effectif)
	Effectif	ETP	Effectif	ETP	Effectif	ETP		
AENES	79	77	25	24,2	104	101,2	116	122
Catégorie A+	**0**	**0**	**1**	**1**	**1**	**1**	**3**	**2**
Agent comptable EPCSCP	0	0	1	1	1	1	1	1
Directeur Général Services	0	0	0	0	0	0	0	0
ADMENESR	0	0	0	0	0	0	2	1
Catégorie A	**10**	**9,8**	**9**	**8,6**	**19**	**18,4**	**18**	**19**
AAE	10	9,8	9	8,6	19	18,4	18	19
Catégorie B	**21**	**20,9**	**5**	**5**	**26**	**25,9**	**31**	**29**
SAENES	21	20,9	5	5	26	25,9	31	29
Catégorie C	**48**	**46,3**	**10**	**9,6**	**58**	**55,9**	**64**	**72**
ADJENES	48	46,3	10	9,6	58	55,9	64	72
Bibliothèque - Musée	115	111,6	78	76,4	193	188	194	202
Catégorie A+	**24**	**23,8**	**14**	**14**	**38**	**37,8**	**40**	**43**
Conservateur général	3	3	1	1	4	4	5	5
Conservateur	21	20,8	13	13	34	33,8	35	38
Catégorie A	**15**	**14,8**	**3**	**3**	**18**	**17,8**	**18**	**19**
Bibliothécaire	15	14,8	3	3	18	17,8	18	19
Chef de Travaux d'art	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	**41**	**40**	**16**	**16**	**57**	**56**	**57**	**55**
BIBAS	39	38	16	16	55	54	54	52
Technicien d'art	2	2	0	0	2	2	3	3
Catégorie C	**35**	**33**	**45**	**43,4**	**80**	**76,4**	**79**	**85**
MAGASINIER	35	33	45	43,4	80	76,4	79	85
ITRF	206	201,6	212	210,2	418	411,8	429	433
Catégorie A+	**9**	**9**	**12**	**11,8**	**21**	**20,8**	**22**	**22**
IGR RF	9	9	12	11,8	21	20,8	22	22
Catégorie A	**69**	**67,8**	**61**	**60,4**	**130**	**128,2**	**132**	**123**
IGERF	55	54	51	50,4	106	104,4	105	98
ASIRF	14	13,8	10	10	24	23,8	27	25
Catégorie B	**68**	**67,5**	**58**	**57,6**	**126**	**125,1**	**125**	**128**
TECH RF	68	67,5	58	57,6	126	125,1	125	128
Catégorie C	**60**	**57,3**	**81**	**80,4**	**141**	**137,7**	**150**	**160**
ATRF	60	57,3	81	80,4	141	137,7	150	160
Sociaux et de Santé	1	0,8	0	0	1	0,8	1	1
Catégorie A	**1**	**0,8**	**0**	**0**	**1**	**0,8**	**1**	**1**
Infirmier	1	0,8	0	0	1	0,8	1	1
Total	**401**	**391**	**315**	**310,8**	**716**	**701,8**	**740**	**758**
Total en %	**56%**		**44%**		**100%**			

Source : Extraction BO Siham

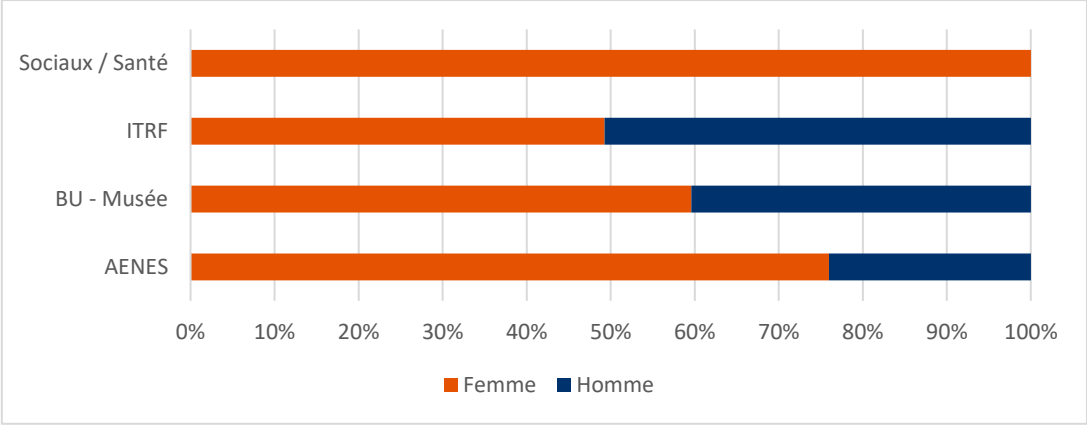
Focus des effectifs BIATSS par catégorie

Catégorie	Femme		Homme		Total	
	Effectif	ETP	Effectif	ETP	Effectif	ETP
Catégorie A+	33	32,8	27	26,8	60	59,6
Catégorie A	95	93,2	73	72	168	165,2
Catégorie B	130	128,4	79	78,6	209	207
Catégorie C	143	136,6	136	133,4	279	270
Total	**401**	**391**	**315**	**310,8**	**716**	**701,8**

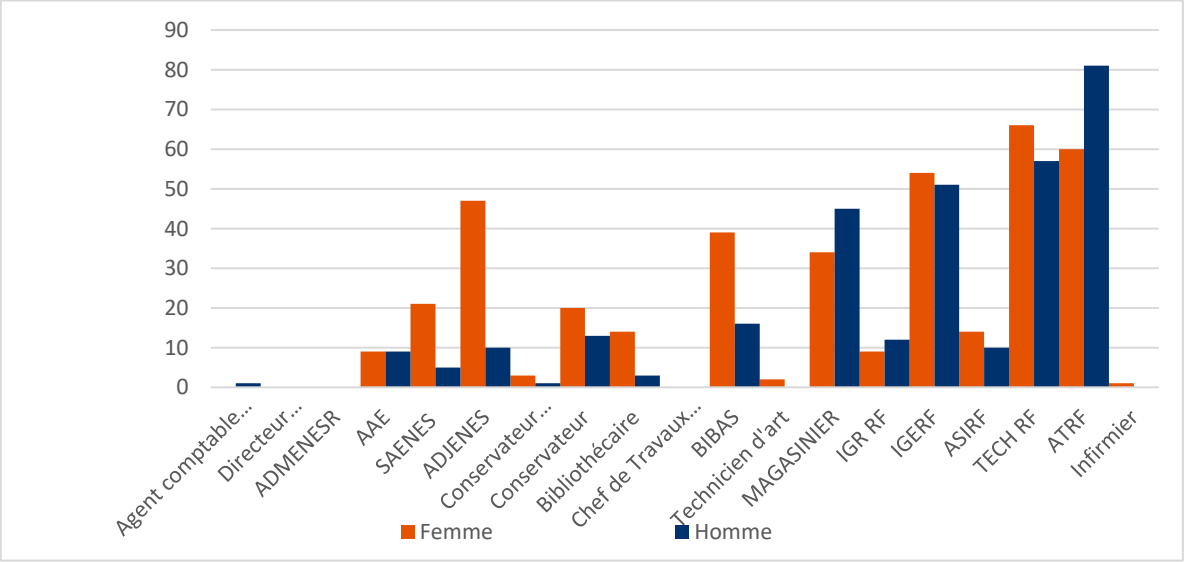




Répartition des effectifs par filière



Répartition des effectifs par corps



B - Effectifs physiques et en ETP des contractuels BIATSS au 31 décembre 2023

Type de poste et contrat	Femme		Homme		Total		Rappel 2022 (effectif)	Rappel 2021 (effectif)
	Effectif	ETP	Effectif	ETP	Effectif	ETP		
CDD	**241**	**230,0**	**152**	**144,4**	**393**	**374,4**	**393**	**375**
A	**103**	**100,1**	**56**	**53,8**	**159**	**153,9**	**147**	**133**
Sur fonction non pérenne	43	41,3	20	18,5	63	59,8	53	51
Sur fonction pérenne	38	36,8	26	25,8	64	62,6	63	59
Sur poste titulaire	22	22	10	9,5	32	31,5	31	23
B	**66**	**65,1**	**44**	**42,8**	**110**	**107,9**	**112**	**111**
Sur fonction non pérenne	10	10	6	5,5	16	15,5	19	21
Sur fonction pérenne	31	30,1	25	24,5	56	54,6	49	56
Sur poste titulaire	25	25	13	12,8	38	37,8	44	34
C	**72**	**64,8**	**52**	**47,8**	**124**	**112,6**	**134**	**131**
Sur fonction non pérenne	4	3,9	5	4,8	9	8,7	22	37
Sur fonction pérenne	38	31,4	26	22	64	53,4	60	57
Sur poste titulaire	30	29,5	21	21	51	50,5	52	37
CDI	**95**	**94**	**43**	**42,8**	**138**	**136,8**	**118**	**93**
A	**46**	**45,4**	**20**	**20**	**66**	**65,4**	**59**	**48**
Sur fonction pérenne	31	30,6	14	14	45	44,6	45	34
Sur poste titulaire	15	14,8	6	6	21	20,8	14	14
B	**36**	**36**	**7**	**6,8**	**43**	**42,8**	**31**	**24**
Sur fonction pérenne	26	26	4	4	30	30	27	19
Sur poste titulaire	10	10	3	2,8	13	12,8	4	5
C	**13**	**12,6**	**16**	**16**	**29**	**28,6**	**28**	**21**
Sur fonction pérenne	9	8,8	14	14	23	22,8	24	18
Sur poste titulaire	4	3,8	2	2	6	5,8	4	3
Total	**336**	**324,0**	**195**	**187,2**	**531**	**511,2**	**511**	**468**

Source : Extraction BO Siham

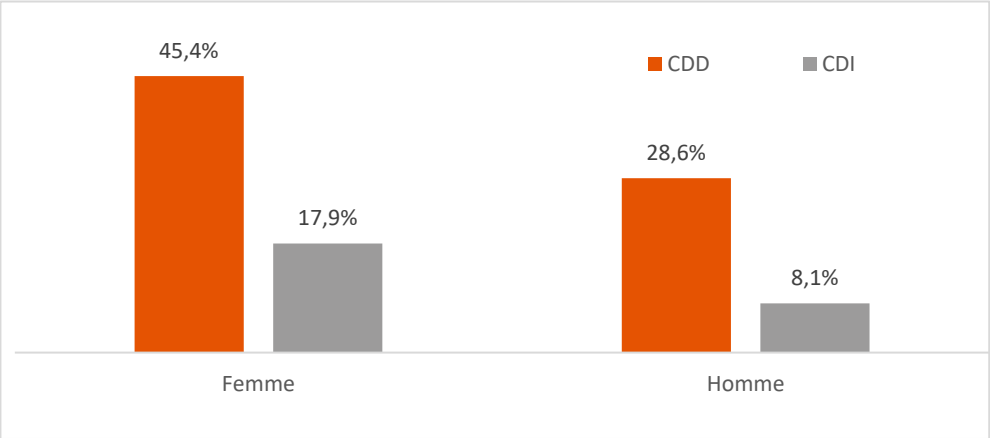
Définition:

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

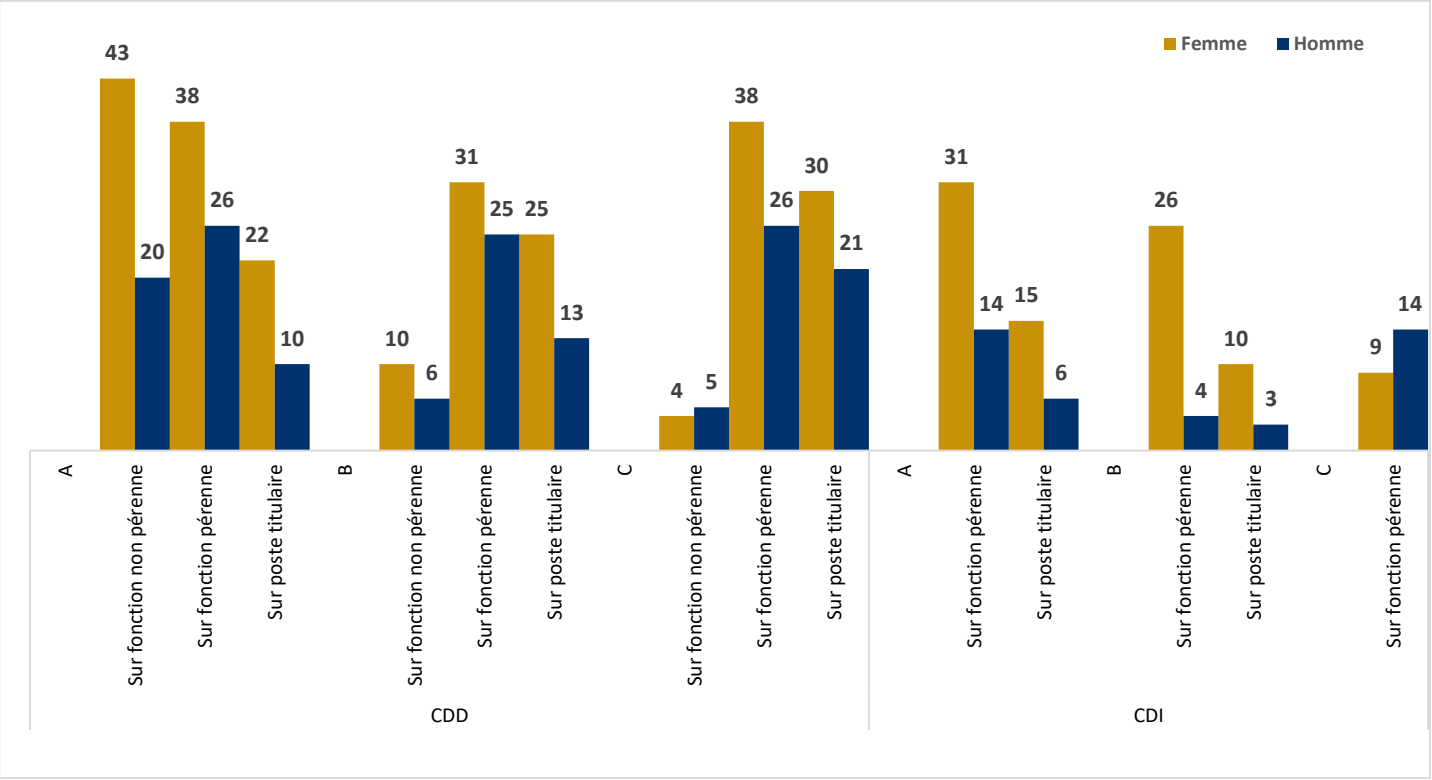
*Les **fonctions non pérennes** incluent également les **apprentis** :*

	Affectation	Total
Apprenti	EMS	1
	DIRCOM	4
	DRH	1
Total		**6**

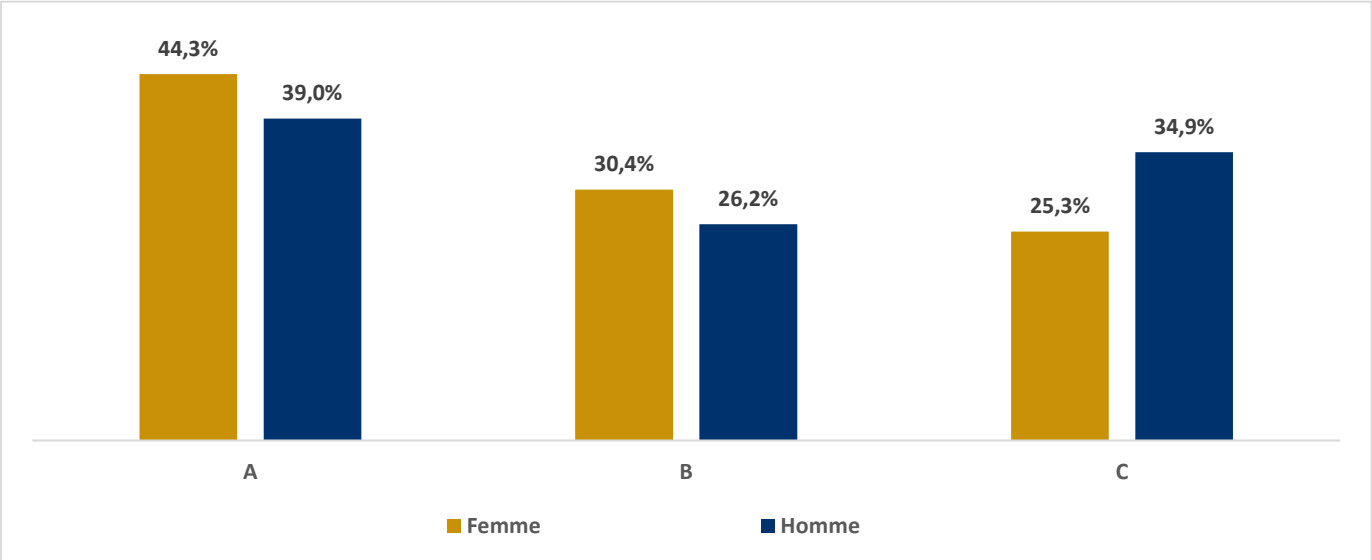
Répartition des effectifs CDD et CDI



Répartition des effectifs par type de contrat



Répartition des effectifs en % par catégorie



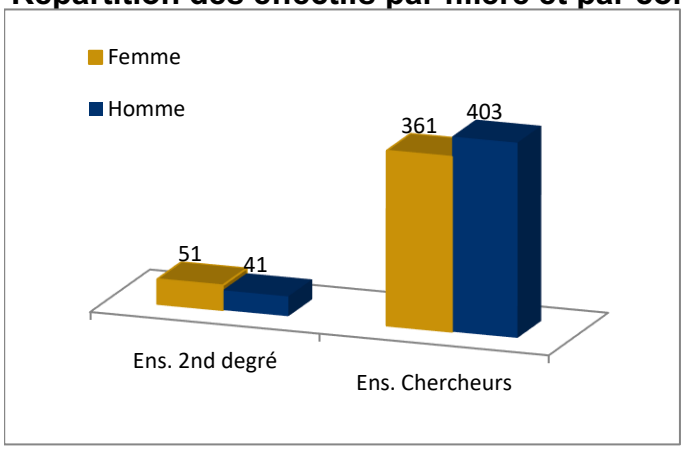
III) Effectifs enseignants au 31 décembre 2023

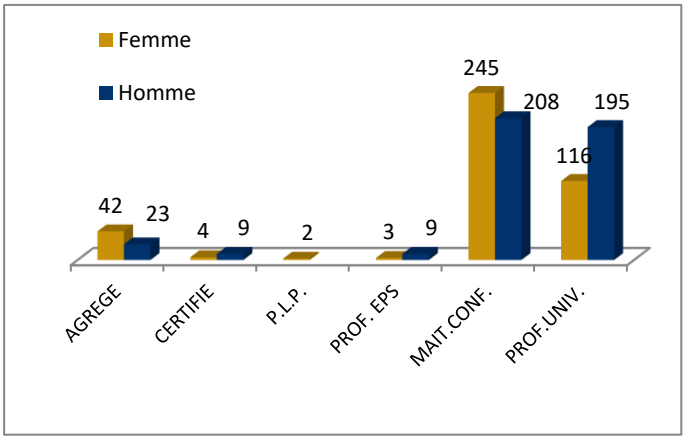
A - Effectifs physiques et en ETP des fonctionnaires enseignants au 31 décembre 2023

Population	Femme		Homme		Total		Rappel 2022 (effectif)	Rappel 2021 (effectif)
	Effectif	ETP	Effectif	ETP	Effectif	ETP		
Ens. 2nd degré	51	46,0	41	39,0	**92**	**85,0**	92	93
AGREGE	42	38,0	23	22,0	**65**	**60,0**	65	63
CERTIFIE	4	3	9	8	**13**	**11,0**	13	15
P.L.P.	2	2			**2**	**2**	2	1
PROF. EPS	3	3	9	9	**12**	**12**	12	14
Ens. Chercheurs	361	358,0	403	400,0	**764**	**758,0**	764	750
PROF.UNIV.	116	115	195	193,0	**311**	**308**	311	297
MAIT.CONF.	245	243	208	207,0	**453**	**450**	453	453
Total	**412**	**404,0**	**444**	**439,0**	**856**	**843,0**	849	843
%	**48,1%**		**51,9%**		**100%**			

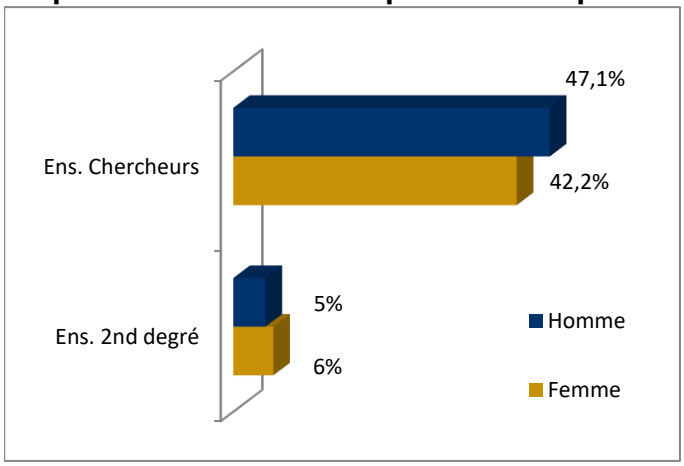
Souce : Extraction BO Siham

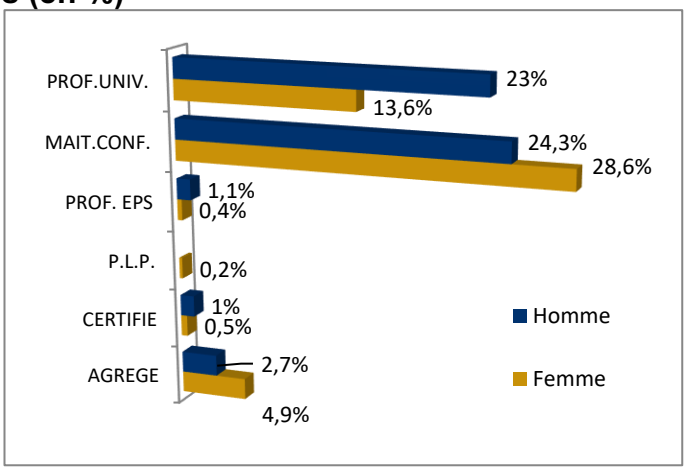
Répartition des effectifs par filière et par corps





Répartition des effectifs par filière et par corps (en %)



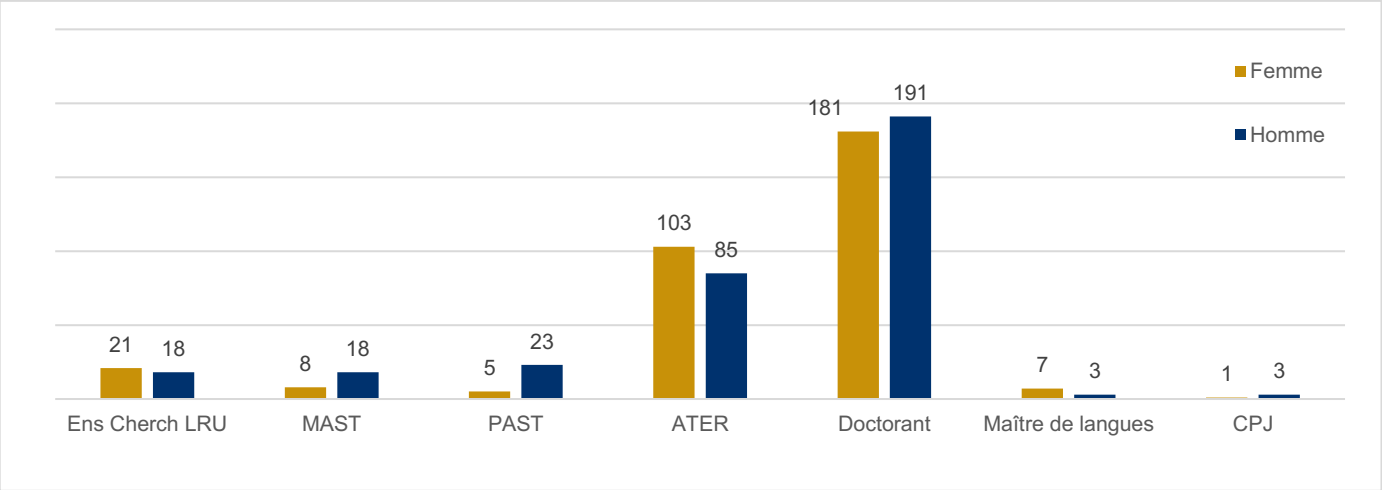


B - Effectifs physiques et en ETP des contractuels enseignants et chercheurs au 31 décembre 2023

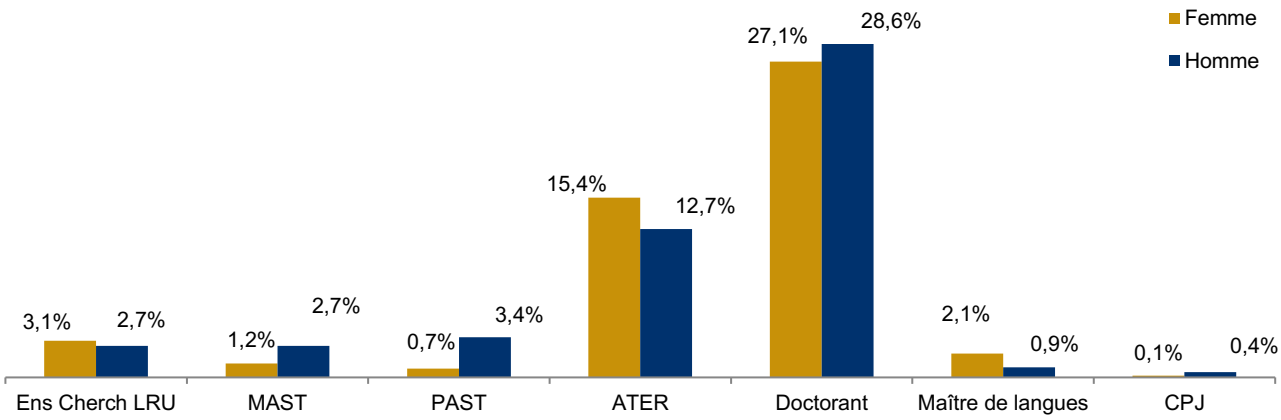
Type de contrat	Femme		Homme		Total		Plafond 1 ETAT	Plafond 2 RP(*)	Rappel effectif 2022	Rappel effectif 2021
	Effectif	ETP	Effectif	ETP	Effectif	ETP	Effectif	Effectif		
Ens Cherch LRU	**21**	**20,3**	**18**	**17**	**39**	**37,3**	**0**	**39**	**34**	**34**
Post-doctorant	15	14,3	11	10,5	26	24,8	0	26		
Contrat PAUSE	1	1	4	4	5	5	0	5		
Chercheur LRU	5	5	3	2,5	8	7,5	0	8		
MAST	**8**	**4,5**	**18**	**9**	**26**	**13,5**	**25**	**1**	**26**	**23**
PAST	**5**	**3**	**23**	**11,5**	**28**	**14,5**	**27**	**1**	**29**	**27**
ATER	**103**	**61,5**	**85**	**52,5**	**188**	**114**	**187**	**1**	**197**	**211**
Doctorant	**181**	**181**	**191**	**191**	**372**	**372**	**317**	**55**	**401**	**370**
avec enseignement	109	109	131	131	240	240	317	55	270	252
sans enseignement	72	72	60	60	132	132			131	118
Maître de langues	**7**	**7**	**3**	**3**	**10**	**10**	**10**	**0**	**13**	**10**
CPJ	**1**	**1**	**3**	**3**	**4**	**4**	**4**	**0**		
Total	**326**	**278,3**	**341**	**287**	**667**	**565,3**	**570**	**97**	**700**	**675**
%	**48,9%**		**51,1%**		**100%**					

Source : Extraction BO Siham *(*) Ressources propres*

Répartition des effectifs par type de contrat



Répartition des effectifs en % par type de contrat



ÂGES ET ANCIENNETÉS AU 31 DÉCEMBRE 2023

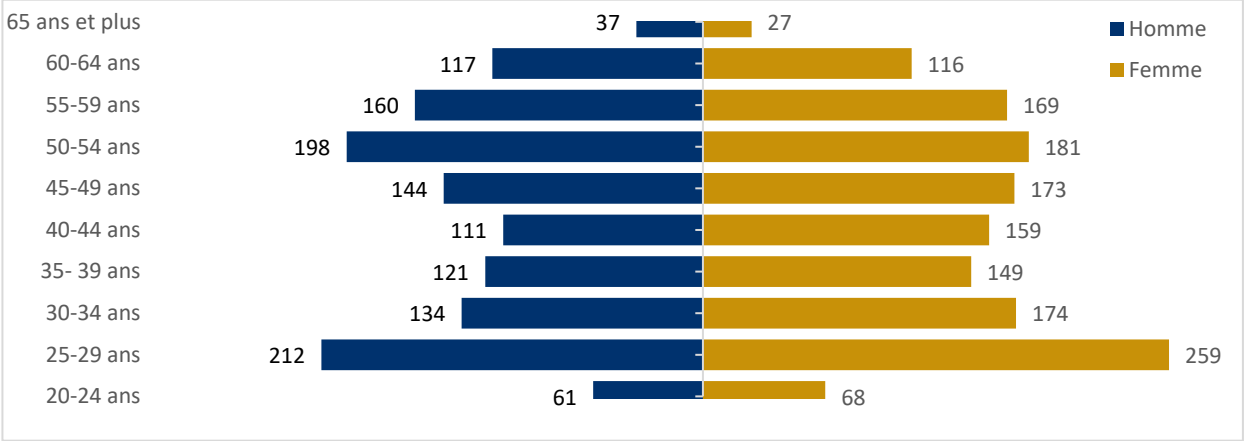
I) SYNTHÈSE

A - Pyramides des âges au 31 décembre 2023

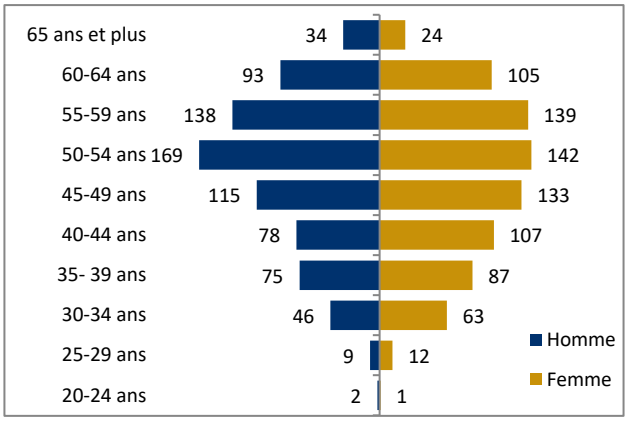
Tranche d'âge	Fonctionnaires		Contractuels		TOTAL		Total général	Rappel 2022	Rappel 2021
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme			
Moins de 20 ans	0	0	0	0	0	0	0	3	2
20-24 ans	1	2	67	59	68	61	129	131	113
25-29 ans	12	9	247	203	259	212	471	483	456
30-34 ans	63	46	111	88	174	134	308	323	343
35- 39 ans	87	75	62	46	149	121	270	276	281
40-44 ans	107	78	52	33	159	111	270	275	269
45-49 ans	133	115	40	29	173	144	317	314	325
50-54 ans	142	169	39	29	181	198	379	391	396
55-59 ans	139	138	30	22	169	160	329	316	293
60-64 ans	105	93	11	24	116	117	233	219	201
65 ans et plus	24	34	3	3	27	37	64	69	65
TOTAL	**813**	**759**	**662**	**536**	**1 475**	**1 295**	**2 770**	**2 800**	**2 744**

Source : Extraction BO Siham

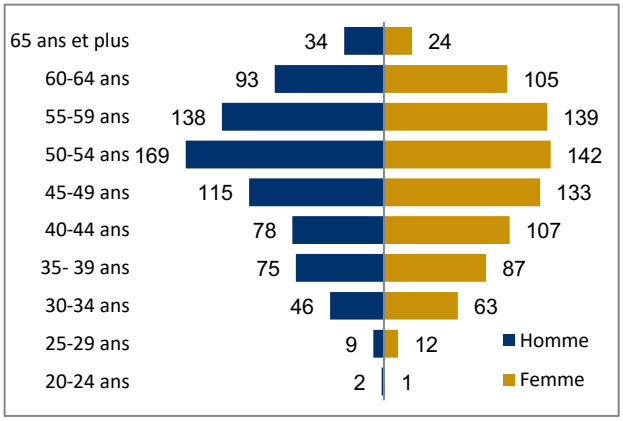
Personnels de l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne



Personnels fonctionnaires



Personnels contractuels



45 ans est l'âge moyen et médian des personnels de l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne.
Pour les personnels contractuels, l'âge moyen est 39 ans et l'âge médian 37 ans.
Quant aux personnels fonctionnaires, l'âge moyen est 49 ans et l'âge médian 50 ans.

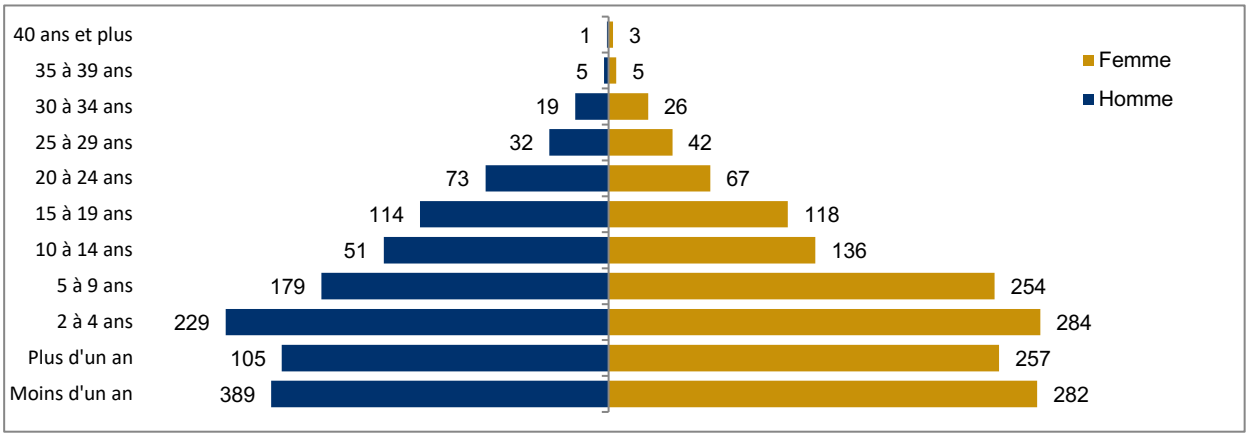
Rappel 2022 : *Personnels de l'université : âge moyen et âge médian 43 ans.*
Personnels contractuels : âge moyen 34 ans et âge médian 30 ans.
Personnels fonctionnaires : âge moyen 49 ans et âge médian 50 ans.

B - Anciennetés du personnel de l'université au 31 décembre 2023

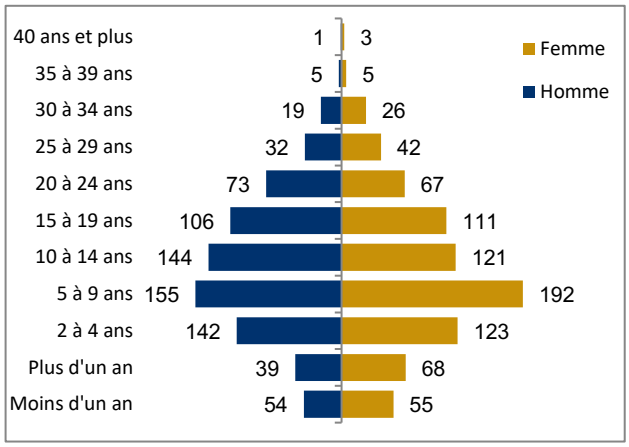
Ancienneté	Fonctionnaires		Contractuels		TOTAL		Total général	Rappel 2022	Rappel 2021
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme			
40 ans et plus	0	0	3	1	3	1	4	5	3
35 à 39 ans	0	0	5	3	5	3	8	10	11
30 à 34 ans	0	0	26	22	26	22	48	36	44
25 à 29 ans	0	0	42	39	42	39	81	78	89
20 à 24 ans	0	1	67	80	67	81	148	126	129
15 à 19 ans	7	6	111	118	118	124	242	215	244
10 à 14 ans	15	7	121	141	136	148	284	297	341
5 à 9 ans	62	34	192	155	254	189	443	399	412
2 à 4 ans	161	141	123	111	284	252	536	523	651
Plus d'un an	189	166	68	49	257	215	472	249	343
Moins d'un an	227	182	55	40	282	222	504	862	477
TOTAL	**661**	**537**	**813**	**759**	**1474**	**1296**	**2770**	**2800**	**2744**

Source : Extraction BO Siham

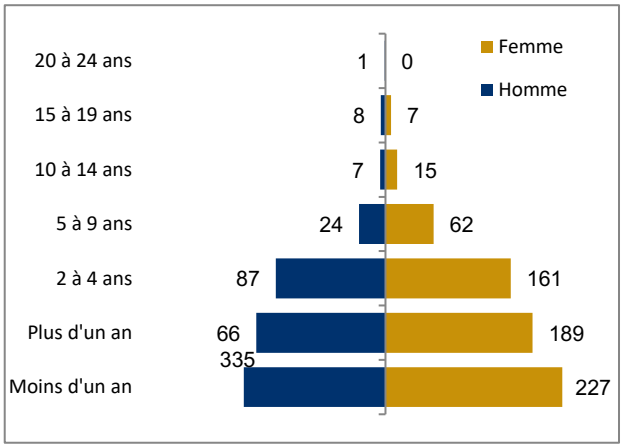
Personnels de l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne



Personnels fonctionnaires



Personnels contractuels



L'ancienneté moyenne des personnels de l'université est de 7 ans et l'ancienneté médiane de 3 ans.
Pour les agents fonctionnaires, l'ancienneté moyenne est de 11 ans et l'ancienneté médiane de 9 ans.
Pour les agents contractuels, l'ancienneté moyenne est de 2 ans et l'ancienneté médiane de 1 an.

Rappel 2022 :
Personnels de l'université : ancienneté moyenne de 6 ans et ancienneté médiane de 3 ans
Personnels fonctionnaires : ancienneté moyenne de 10 ans et ancienneté médiane de 8 ans
Personnels contractuels : ancienneté moyenne de 1 an 8 mois et ancienneté médiane de 3 mois

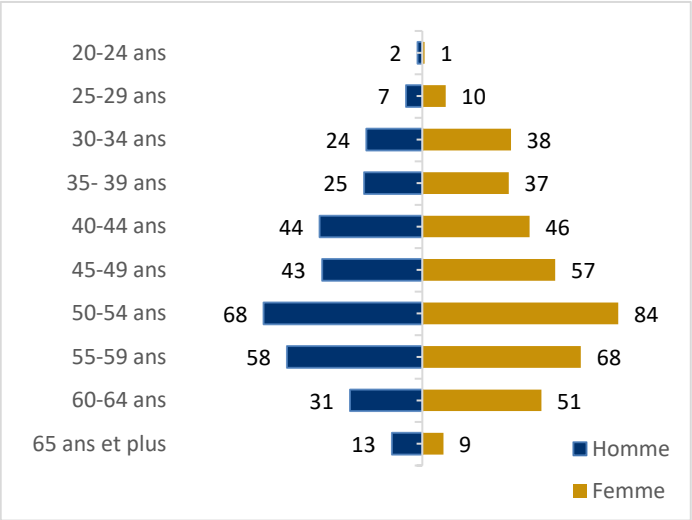
II) PERSONNELS BIATSS

A - Pyramides des âges du personnel BIATSS au 31 décembre 2023

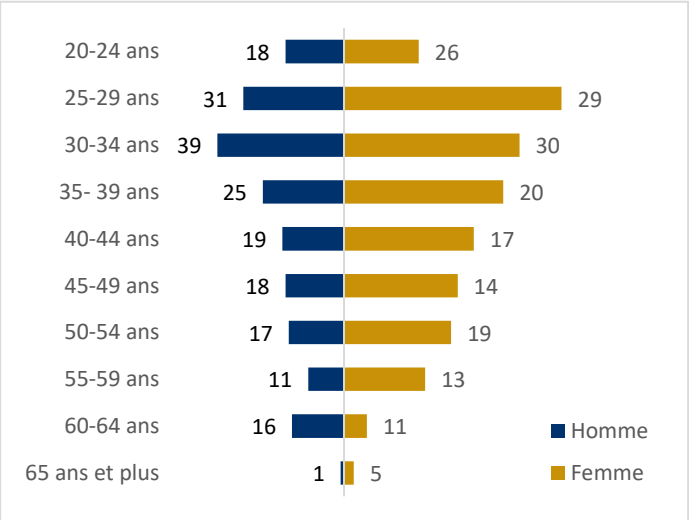
Tranche d'âge	Fonctionnaires		Contractuels		TOTAL		Rappel 2022		Rappel 2021	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
Moins de 20 ans					0	0	2	1	1	1
20-24 ans	1	2	23	18	24	20	25	30	18	23
25-29 ans	10	7	67	31	77	38	77	37	71	40
30-34 ans	38	24	54	39	92	63	89	49	90	54
35- 39 ans	37	25	49	25	86	50	88	47	88	51
40-44 ans	46	44	40	19	86	63	84	68	80	70
45-49 ans	57	43	35	18	92	61	96	62	102	64
50-54 ans	84	68	33	17	117	85	125	82	123	87
55-59 ans	68	58	25	11	93	69	89	71	84	60
60-64 ans	51	31	7	16	58	47	60	46	60	42
65 ans et plus	9	13	3	1	12	14	11	12	9	8
TOTAL	**401**	**315**	**336**	**195**	**737**	**510**	746	505	726	500

Source : Extraction BO Siham

BIATSS fonctionnaires



BIATSS contractuels



44 ans est l'âge moyen et 45 ans l'âge médian des **personnels BIATSS** (idem en 2022)**.**

Pour les **agents fonctionnaires**, l'âge moyen est 49 ans et l'âge médian 50 ans.
(rappel 2022 : âge moyen 48 ans et âge médian 50 ans)
Catégorie A+ : âge moyen 51 ans et âge médian 52 ans
Catégorie A : âge moyen 49 ans et âge médian 50 ans
Catégorie B : âge moyen 48 ans et âge médian 49 ans
Catégorie C : âge moyen 49 ans et âge médian 50 ans

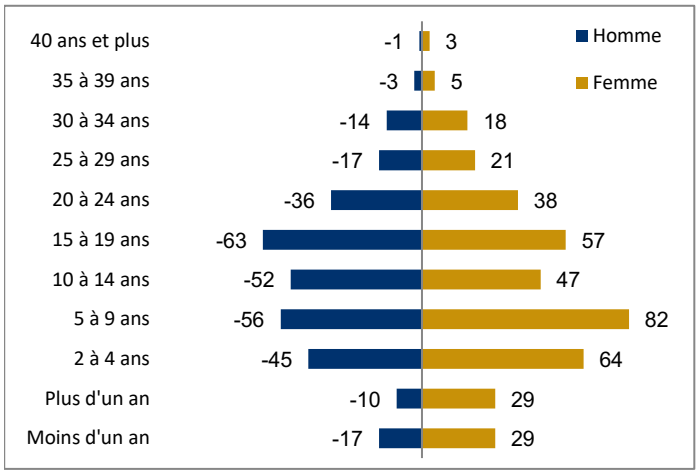
Pour les **contractuels** l'âge moyen est de 39 ans et l'âge médian de 36 ans.
(rappel 2022 : âge moyen 38 ans et âge médian 36 ans)
Catégorie A+ : âge moyen 45 ans et âge médian de 47 ans
Catégorie A : âge moyen 38 ans et âge médian de 36 ans
Catégorie B : âge moyen 40 ans et âge médian 39 ans
Catégorie C : âge moyen de 37 ans et âge médian de 33 ans

B - Ancienneté du personnel BIATSS au 31 décembre 2023

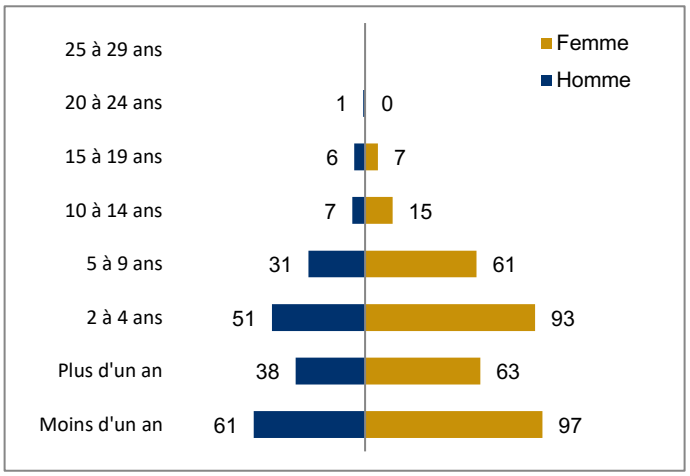
Ancienneté	Fonctionnaires		Contractuels		TOTAL		Rappel 2022		Rappel 2021	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
40 ans et plus	3	1			3	1	5	0	3	0
35 à 39 ans	5	3			5	3	5	4	5	3
30 à 34 ans	18	14			18	14	13	13	13	16
25 à 29 ans	21	17			21	17	27	18	27	12
20 à 24 ans	38	36		1	38	37	32	31	22	21
15 à 19 ans	57	63	7	6	64	69	57	63	62	63
10 à 14 ans	47	52	15	7	62	59	75	73	86	78
5 à 9 ans	82	56	61	31	143	87	133	79	113	72
2 à 4 ans	64	45	93	51	157	96	184	114	185	104
Plus d'un an	29	10	63	38	92	48	74	33	83	63
Moins d'un an	29	17	97	61	126	78	141	77	127	68
Total	**393**	**314**	**336**	**195**	**729**	**509**	746	505	726	500

Source : Extraction BO Siham

BIATSS fonctionnaires



BIATSS contractuels



Pour les **personnels BIATSS**, l'ancienneté moyenne est 8 ans et l'ancienneté médiane 5 ans (idem 2022).

Pour les agents **fonctionnaires**, l'ancienneté moyenne est 12 ans et l'ancienneté médiane 11 ans.
(rappel 2022 : ancienneté moyenne 12 ans et ancienneté médiane 10 ans)
Catégorie A+ : ancienneté moyenne 11 ans et ancienneté médiane 9 ans
Catégorie A : ancienneté moyenne 12 ans et ancienneté médiane 10 ans
Catégorie B : ancienneté moyenne 11 ans et ancienneté médiane 8 ans
Catégorie C : ancienneté moyenne 12 ans et ancienneté médiane 11 ans

Pour les **contractuels** l'ancienneté moyenne est 3 ans et ancienneté médiane 2 ans.
(rappel 2022 : 3 ans ancienneté moyenne et 2 ans 2 mois ancienneté médiane)
Catégorie A+ : ancienneté moyenne 2 ans et ancienneté médiane 1 ans
Catégorie A : ancienneté moyenne 3 ans et ancienneté médiane 2 ans
Catégorie B : ancienneté moyenne 3 ans et ancienneté médiane 2 ans
Catégorie C : ancienneté moyenne 3 ans et ancienneté médiane 1 an

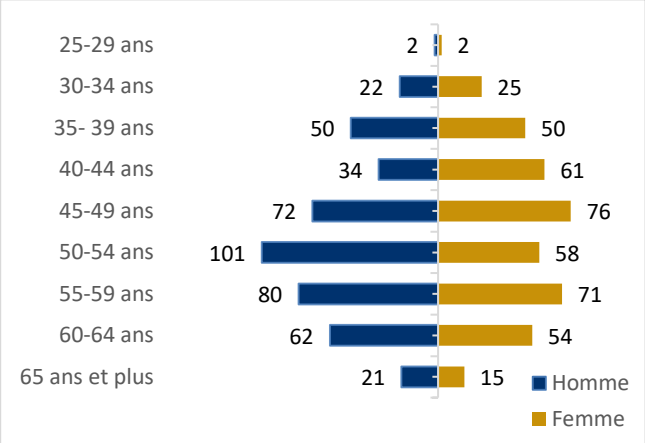
III) PERSONNELS ENSEIGNANTS

A - Pyramides des âges du personnel enseignant au 31 décembre 2023

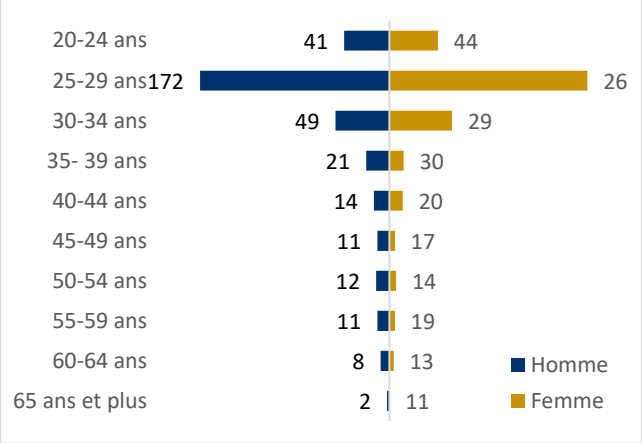
Tranche d'âge	Fonctionnaires		Contractuels		TOTAL		Rappel 2022		Rappel 2021	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
20-24 ans			44	41	44	41	47	29	45	27
25-29 ans	2	2	180	172	182	174	191	178	175	170
30-34 ans	25	22	57	49	82	71	95	90	95	104
35- 39 ans	50	50	13	21	63	71	77	64	86	56
40-44 ans	61	34	12	14	73	48	66	57	64	55
45-49 ans	76	72	5	11	81	83	76	80	74	85
50-54 ans	58	101	6	12	64	113	73	111	77	109
55-59 ans	71	80	5	11	76	91	66	90	63	86
60-64 ans	54	62	4	8	58	70	57	56	49	50
65 ans et plus	15	21		2	15	23	10	36	11	37
TOTAL	**412**	**444**	**326**	**341**	**738**	**785**	758	791	739	779

Source : Extraction BO Siham

Enseignants fonctionnaires



Enseignants contractuels



L'âge moyen des **personnels enseignants** est 41 ans et l'âge médian 40 ans *(idem 2022).*

Pour les **agents fonctionnaires**, l'âge moyen est 50 et l'âge médian 50 ans (rappel 2021 : âge moyen 49 ans et âge médian 50 ans).
PR : âge moyen et âge médian 55 ans
MCF : âge moyen et âge médian 46 ans
PRAG : âge moyen et âge médian 47 ans
PRCE : âge moyen et âge médian 50 ans
PEPS et PLP : âge moyen 50 ans et âge médian 48 ans

Pour les **contractuels**, l'âge moyen est de 31 ans et l'âge médian de 28 ans (idem en 2021).
PAST : âge moyen et âge médian 53 ans
MAST : âge moyen 51 ans et âge médian 53 ans
ATER : âge moyen et âge médian 30 ans
Doctorants : âge moyen 27 ans et âge médian 26 ans
Chercheurs : âge moyen 39 ans et âge médian 37 ans
Autres (*) : âge moyen de 40 ans et âge médian 37 ans

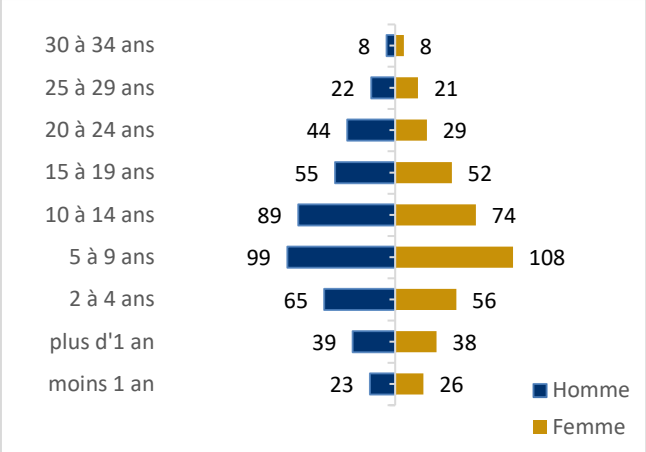
(*)Maître de langue, Professeur contractuel du 2nd degré

B - Ancienneté du personnel enseignant au 31 décembre 2023

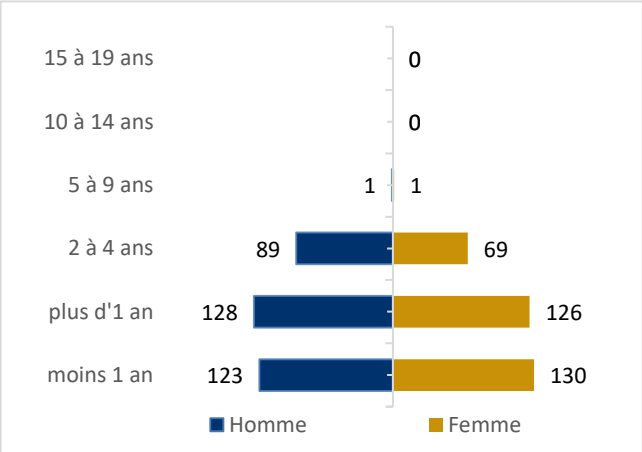
Ancienneté	Fonctionnaires		Contractuels		TOTAL		Rappel 2022		Rappel 2021	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
35 à 39 ans	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2
30 à 34 ans	8	8	0	0	8	8	4	6	6	9
25 à 29 ans	21	22	0	0	21	22	19	14	24	26
20 à 24 ans	29	44	0	0	29	44	21	42	34	52
15 à 19 ans	52	55	0	0	52	55	44	51	54	65
10 à 14 ans	74	89	0	0	74	89	71	78	85	92
5 à 9 ans	108	99	1	1	109	100	87	100	109	118
2 à 4 ans	56	65	69	89	125	154	110	115	182	180
plus d'1 an	38	39	126	128	164	167	70	72	99	98
moins 1 an	26	23	130	123	156	146	332	312	145	137
Total	**412**	**444**	**326**	**341**	**738**	**785**	758	791	739	779

Source : Extraction BO Siham

Enseignants fonctionnaires



Enseignants contractuels



Pour les **personnels enseignants**, l'ancienneté moyenne est 5 ans et l'ancienneté médiane 1 an et 4 mois.
(Rappel 2021 : ancienneté moyenne 7 ans et ancienneté médiane 3 ans)

Pour les **personnels fonctionnaires,** l'ancienneté moyenne est 9 ans et l'ancienneté médiane 7 ans.
(Rappel 2021 : ancienneté moyenne de 11 ans et 1 mois et ancienneté médiane de 10 ans)
PR : ancienneté moyenne 9 ans et ancienneté médianne 8 ans
MCF : ancienneté moyenne 9 ans et ancienneté médianne 7 ans
PRAG : ancienneté moyenne 12 ans et ancienneté médianne 10 ans
PRCE : ancienneté moyenne 10 ans et ancienneté médianne 9,5 mois
PEPS et PLP : ancienneté moyenne et ancienneté médianne 11 ans

Quant aux **agents contractuels**, l'ancienneté moyenne est 8 mois et 4 mois pour l'ancienneté médiane.
(Rappel 2021 : ancienneté moyenne 1 an 7 mois et ancienneté médiane de 1 an)
PAST : ancienneté moyenne 11 mois et ancienneté médianne 4 mois
MAST : ancienneté moyenne 10 mois et ancienneté médianne 4 mois
ATER : ancienneté moyenne 4 mois et ancienneté médianne 4 mois
Doctorants : ancienneté moyenne 9 mois et ancienneté médianne 4 mois
Chercheurs : ancienneté moyenne 12 mois et ancienneté médiane 6 mois
Autres (*) : ancienneté moyenne 10 mois et ancienneté médianne 4 mois
(*) Lecteur, Maître de langue, Professeur contractuel du 2nd degré

LIEUX DE RÉSIDENCE

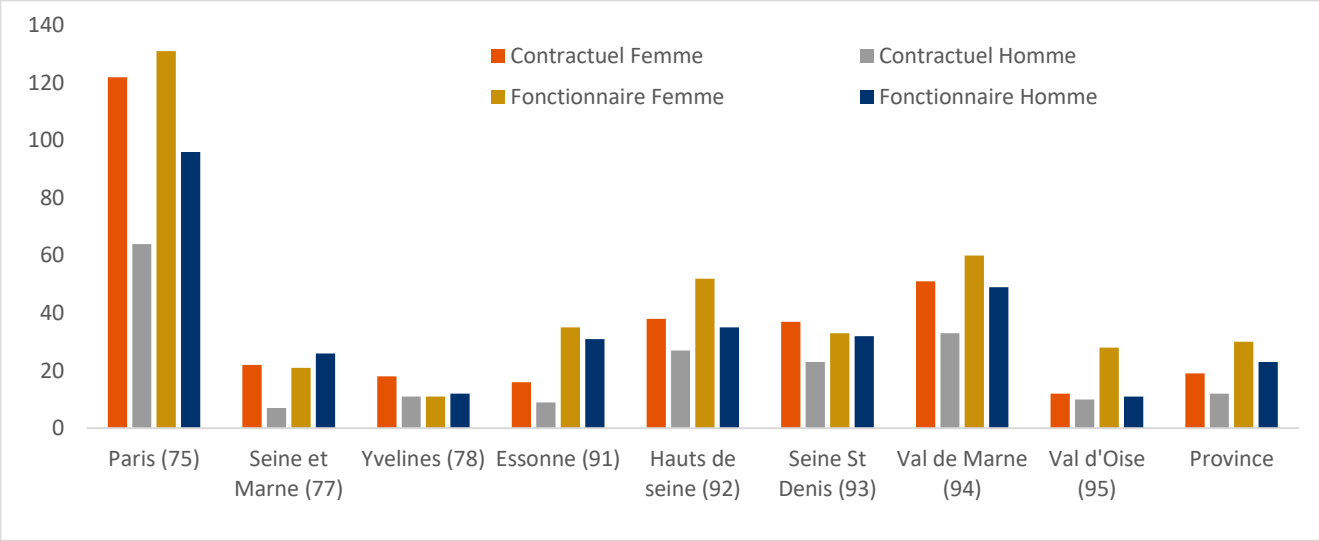
A - Lieux de résidence du personnel BIATSS au 31 décembre 2023

Catégorie/ Lieu de résidence (*)	BIATSS						TOTAL	%	Rappel 2022	Rappel 2021
	Contractuel		Total	Fonctionnaire		Total				
	Femme	Homme		Femme	Homme					
A+	**5**	**5**	**10**	**33**	**27**	**60**	**70**	**100%**	65	67
Paris (75)	2	2	4	18	10	28	**32**	45,7%	28	29
Seine et Marne (77)			0		2	2	**2**	2,9%	1	2
Yvelines (78)		1	1		1	1	**2**	2,9%	2	2
Essonne (91)			0	2	1	3	**3**	4,3%	5	5
Hauts de seine (92)	1	1	2	5	1	6	**8**	11,4%	6	7
Seine St Denis (93)			0	1	6	7	**7**	10,0%	9	9
Val de Marne (94)	1		1	3	3	6	**7**	10,0%	5	5
Val d'Oise (95)			0	2		2	**2**	2,9%	4	4
Province	1	1	2	2	3	5	**7**	10,0%	5	4
A	**135**	**69**	**204**	**95**	**73**	**168**	**372**	**100%**	375	345
Paris (75)	57	27	84	36	28	64	**148**	39,8%	145	144
Seine et Marne (77)	2	2	4	6	6	12	**16**	4,3%	18	16
Yvelines (78)	7	5	12	3	4	7	**19**	5,1%	17	17
Essonne (91)	5	3	8	7	6	13	**21**	5,6%	20	18
Hauts de seine (92)	12	11	23	13	9	22	**45**	12,1%	48	37
Seine St Denis (93)	18	5	23	7	5	12	**35**	9,4%	34	32
Val de Marne (94)	20	10	30	9	9	18	**48**	12,9%	44	42
Val d'Oise (95)	2		2	6	2	8	**10**	2,7%	13	12
Province	12	6	18	8	4	12	**30**	8,1%	36	27
B	**107**	**52**	**159**	**130**	**79**	**209**	**368**	**100%**	356	345
Paris (75)	33	14	47	39	23	62	**109**	29,6%	110	109
Seine et Marne (77)	9	4	13	2	9	11	**24**	6,5%	24	26
Yvelines (78)	6	3	9	4	3	7	**16**	4,3%	18	10
Essonne (91)	6	3	9	13	5	18	**27**	7,3%	26	31
Hauts de seine (92)	17	8	25	19	8	27	**52**	14,1%	49	44
Seine St Denis (93)	11	8	19	11	5	16	**35**	9,5%	30	32
Val de Marne (94)	20	7	27	20	14	34	**61**	16,6%	61	57
Val d'Oise (95)	3	3	6	11	5	16	**22**	6,0%	17	13
Province	2	2	4	11	7	18	**22**	6,0%	21	23
C	**88**	**70**	**158**	**143**	**136**	**279**	**437**	**100%**	455	469
Paris (75)	30	21	51	38	35	73	**124**	28,4%	136	137
Seine et Marne (77)	11	1	12	13	9	22	**34**	7,8%	31	34
Yvelines (78)	5	2	7	4	4	8	**15**	3,4%	19	15
Essonne (91)	5	3	8	13	19	32	**40**	9,2%	44	46
Hauts de seine (92)	8	7	15	15	17	32	**47**	10,8%	46	48
Seine St Denis (93)	8	10	18	14	16	30	**48**	11,0%	49	48
Val de Marne (94)	10	16	26	28	23	51	**77**	17,6%	77	81
Val d'Oise (95)	7	7	14	9	4	13	**27**	6,2%	31	30
Province	4	3	7	9	9	18	**25**	5,7%	22	30
TOTAL BIATSS	**330**	**191**	**531**	**401**	**315**	**716**	**1 247**	**100%**	1 251	1 226
Paris (75)	**122**	**64**	**186**	**131**	**96**	**227**	**413**	**33,1%**	419	419
Seine et Marne (77)	**22**	**7**	**29**	**21**	**26**	**47**	**76**	**6,1%**	74	78
Yvelines (78)	**18**	**11**	**29**	**11**	**12**	**23**	**52**	**4,2%**	56	44
Essonne (91)	**16**	**9**	**25**	**35**	**31**	**66**	**91**	**7,3%**	95	100
Hauts de seine (92)	**38**	**27**	**65**	**52**	**35**	**87**	**152**	**12,2%**	149	136
Seine St Denis (93)	**37**	**23**	**60**	**33**	**32**	**65**	**125**	**10,0%**	122	121
Val de Marne (94)	**51**	**33**	**84**	**60**	**49**	**109**	**193**	**15,5%**	187	185
Val d'Oise (95)	**12**	**10**	**22**	**28**	**11**	**39**	**61**	**4,9%**	65	59
Province	**19**	**12**	**31**	**30**	**23**	**53**	**84**	**6,7%**	84	84
TOTAL	**335**	**196**	**531**	**401**	**315**	**716**	**1 247**	**100%**	1 251	1 226

Source : Extraction BO Siham

(*) adresse de résidence principale communiquée et saisie sur le SIRH

Répartition géographique par statut, genre et lieu de résidence



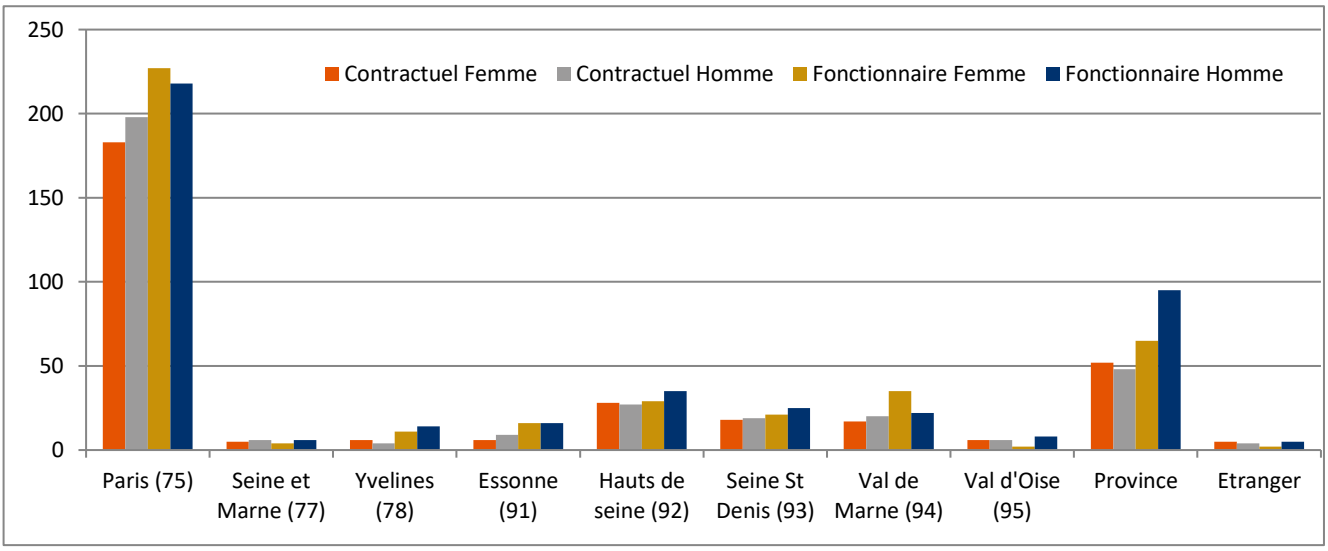
B - Lieux de résidence du personnel enseignant au 31 décembre 2023

Lieu de résidence (*)	Enseignants						TOTAL	%	Rappel 2022	Rappel 2021
	Contractuel		Total	Fonctionnaire		Total				
	Femme	Homme		Femme	Homme					
Paris (75)	183	198	381	227	218	445	**826**	54,2%	810	815
Seine et Marne (77)	5	6	11	4	6	10	**21**	1,4%	20	18
Yvelines (78)	6	4	10	11	14	25	**35**	2,3%	43	46
Essonne (91)	6	9	15	16	16	32	**47**	3,1%	50	47
Hauts de seine (92)	28	27	55	29	35	64	**119**	7,8%	138	133
Seine St Denis (93)	18	19	37	21	25	46	**83**	5,4%	99	92
Val de Marne (94)	17	20	37	35	22	57	**94**	6,2%	121	115
Val d'Oise (95)	6	6	12	2	8	10	**22**	1,4%	25	24
Province	52	48	100	65	95	160	**260**	17,1%	219	208
Etranger	5	4	9	2	5	7	**16**	1,1%	24	20
TOTAL	**326**	**341**	**667**	**412**	**444**	**856**	**1 523**	**100%**	1 549	1 518

Source : Extraction BO Siham

(*) adresse de résidence principale communiquée et saisie sur le SIRH

Effectifs enseignants par lieu de résidence



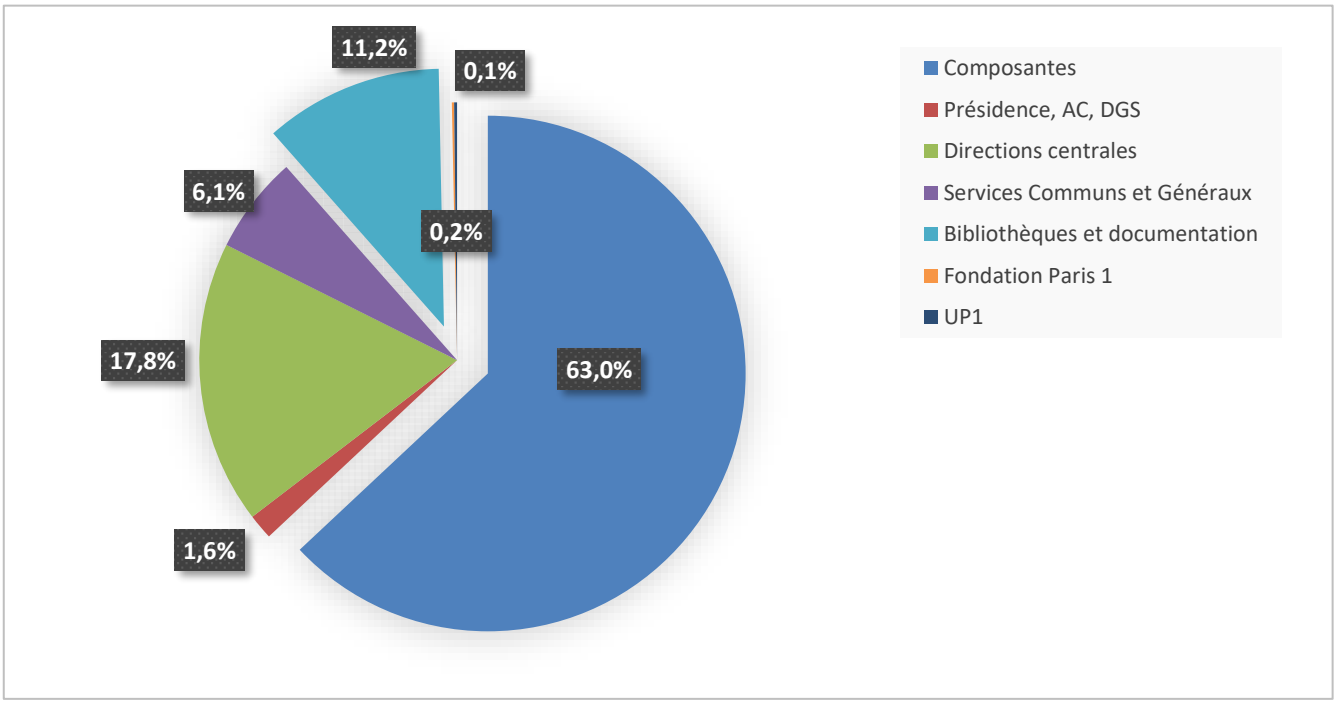
RÉPARTITION DANS LES STRUCTURES DE L'UNIVERSITÉ AU 31 DÉCEMBRE 2023

I) SYNTHÈSE DES EFFECTIFS PHYSIQUES

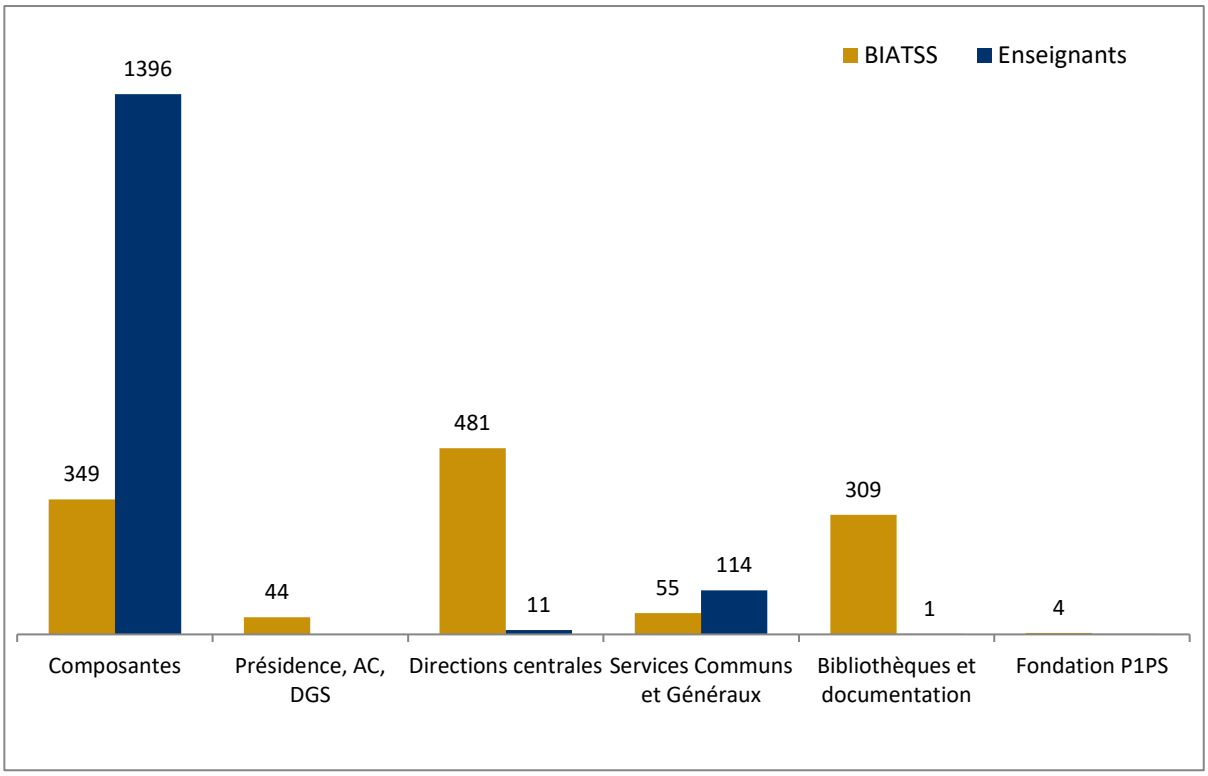
Structures (*)	BIATSS			ENSEIGNANTS			Total général	%	Rappel 2022	Rappel 2021
	Fonct	Contr	Total	Fonct	Contr	Total				
COMPOSANTES	**166**	**183**	**349**	**767**	**629**	**1396**	**1745**	**114,6%**	**1766**	**1716**
EES	22	18	**40**	88	99	**187**	**227**	**14,9%**	225	224
EHAAS	11	12	**23**	67	83	**150**	**173**	**11,4%**	168	156
EAS	12	13	**25**	57	32	**89**	**114**	**7,5%**	122	115
EMS	12	12	**24**	53	34	**87**	**111**	**7,3%**	105	111
UFR 08	12	5	**17**	45	31	**76**	**93**	**6,1%**	103	100
EHS	15	15	**30**	107	76	**183**	**213**	**14,0%**	222	219
UFR 10	8	3	**11**	47	44	**91**	**102**	**6,7%**	100	96
UFR 11	7	4	**11**	33	30	**63**	**74**	**4,9%**	76	75
UFR 27	4	8	**12**	42	18	**60**	**72**	**4,7%**	74	73
EDS	48	65	**113**	192	159	**351**	**464**	**30,5%**	477	459
IDUP	2	1	**3**	8	8	**16**	**19**	**1,2%**	15	16
IEDES	3	7	**10**	11	3	**14**	**24**	**1,6%**	24	24
IREST	3	7	**10**	7	10	**17**	**27**	**1,8%**	24	20
ISST	6	3	**9**	10	2	**12**	**21**	**1,4%**	21	18
UNJF	1	1	**2**	0	0	**0**	**2**	**0,1%**	2	2
GRIDAUH	0	1	**1**	0	0	**0**	**1**	**0,1%**	2	2
Condorcet	0	8	**8**	0	0	**0**	**8**	**0,5%**	6	6
Présidence, AC, DGS et Directions centrales	**298**	**227**	**525**	**1**	**10**	**11**	**536**	**35,2%**	**534**	**530**
Présidence	6	4	**10**	0	0	**0**	**10**	0,7%	11	6
Agence Comptable	16	8	**24**	0	0	**0**	**24**	1,6%	24	24
DGS	2	8	**10**	0	0	**0**	**10**	0,7%	8	6
Directions centrales	**274**	**207**	**481**	**1**	**10**	**11**	**492**	32,3%	**491**	**494**
PMFMSE	37	13	**50**	0	0	**0**	**50**	3,3%	48	51
D2P	1	14	**15**	0	1	**1**	**16**	1,1%	13	9
DAFB	7	7	**14**	0	0	**0**	**14**	0,9%	16	15
DAJI	1	6	**7**	0	0	**0**	**7**	0,5%	7	7
DEVE	18	28	**46**	0	0	**0**	**46**	3,0%	47	47
DIRCOM	2	17	**19**	0	0	**0**	**19**	1,2%	18	17
DIREVAL	22	38	**60**	0	9	**9**	**69**	4,5%	66	72
DL	53	11	**64**	0	0	**0**	**64**	4,2%	65	64
DPEIP	15	3	**18**	0	0	**0**	**18**	1,2%	20	19
DPI	21	12	**33**	0	0	**0**	**33**	2,2%	36	35
DPSIE	9	2	**11**	0	0	**0**	**11**	0,7%	11	11
DRH	34	22	**56**	0	0	**0**	**56**	3,7%	56	59
DRI	3	17	**20**	0	0	**0**	**20**	1,3%	20	21
DSIUN	51	17	**68**	1	0	**1**	**69**	4,5%	68	67
Services Communs et Généraux	**25**	**30**	**55**	**87**	**27**	**114**	**169**	**11,1%**	**172**	**175**
FCPS	16	20	**36**	4	4	**8**	**44**	**2,9%**	42	46
UEFAPS	3	2	**5**	22	0	**22**	**27**	**1,8%**	27	26
DDL	6	4	**10**	61	21	**82**	**92**	**6,0%**	97	97
CIPCEA	0	4	**4**	0	2	**2**	**6**	**0,4%**	6	6
Bibliothèques et documentation	**223**	**86**	**309**	**1**	**0**	**1**	**310**	**20,4%**	**322**	**315**
BIBLIO CUJAS	70	26	**96**	1	0	**1**	**97**	**6,4%**	97	92
BIBLIO SORBONNE	100	41	**141**	0	0	**0**	**141**	**9,3%**	147	148
SCD	53	19	**72**	0	0	**0**	**72**	**4,7%**	78	75
Autres	**4**	**5**	**9**	**0**	**1**	**1**	**10**	**0,7%**	**6**	
Fondation P1PS	0	4	4	0	1	1	5	0,3%	5	4
UP1 (en attente affectation)	4	1	5	0	0	0	5	0,33%	1	3
Total général	**716**	**531**	**1247**	**856**	**667**	**1523**	**2770**	**182%**	**2800**	**2701**

(*) les effectifs des laboratoires et écoles doctorales sont intégrés à leurs composantes respectives.

Répartition des effectifs en % par structure



Répartition des effectifs BIATSS et enseignants par structure

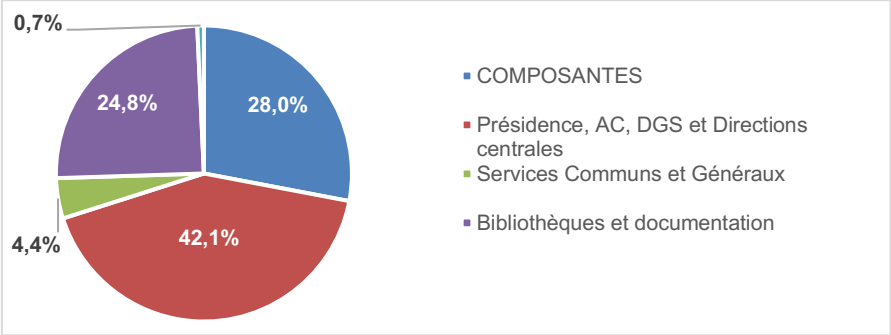


II) Personnels BIATSS

Structures (1)	Fonctionnaires						Contractuels					Total général		Rappel 2022	Rappel 2021
	A+	A	B	C	Total	% (*)	A	B	C	Total	% (**)	Effectif	% (***)		
COMPOSANTES	**3**	**37**	**41**	**85**	**166**	**47,6%**	**72**	**60**	**51**	**183**	**52,4%**	**349**	**28%**	**335**	**343**
EES	2	3	9	8	22	55,0%	7	8	3	18	45,0%	40	3,2%	41	40
EHAAS	1	2	2	6	11	48%	3	5	4	12	52%	23	1,8%	21	20
EAS		2	3	7	12	48,0%	1	4	8	13	52,0%	25	2%	24	24
EMS		2	2	8	12	50,0%	1	6	5	12	50,0%	24	2%	22	24
UFR 08		3	1	8	12	70,6%	1	2	2	5	29,4%	17	1,4%	15	16
EHS		7	4	4	15	50,0%	9	5	1	15	50,0%	30	2,4%	29	32
UFR 10		2	1	5	8	72,7%	2		1	3	27,3%	11	0,9%	10	9
UFR 11		2	2	3	7	63,6%	1		3	4	36,4%	11	1%	12	12
UFR 27		1	1	2	4	33,3%	2	3	3	8	66,7%	12	1,0%	15	13
EDS		10	13	25	48	42,5%	27	20	18	65	57,5%	113	9,1%	108	111
IDUP		1		1	2	66,7%	1			1	33,3%	3	0,2%	3	3
IEDES			1	2	3	30,0%	4	3		7	70,0%	10	0,8%	10	11
IREST			1	2	3	30,0%	6	1		7	70,0%	10	0,8%	8	9
ISST		1	1	4	6	66,7%	2		1	3	33,3%	9	0,7%	7	9
UNJF		1			1	50%	1			1	50%	2	0,2%	2	2
GRIDAUH					0	0%	1			1	100%	1	0,1%	2	2
Condorcet					0	0,0%	3	3	2	8	100,0%	8	0,6%	6	6
Présidence, AC, DGS et Directions centrales	**19**	**93**	**90**	**96**	**298**	**56,8%**	**117**	**61**	**49**	**227**	**43,2%**	**525**	**42,1%**	**524**	**509**
Présidence	1	2		3	6	60%	4			4	40,0%	10	0,8%	11	6
Agence Comptable	1	5	4	6	16	66,7%	4	2	2	8	33,3%	24	2%	24	24
DGS		1	1		2	20,0%	7	1		8	80,0%	10	0,8%	8	6
Directions centrales	**17**	**85**	**85**	**87**	**274**	57%	**102**	**58**	**47**	**207**	43,0%	**481**	38,6%	**481**	**473**
PMFMSE		1	18	18	37	74,0%	1	3	9	13	26,0%	50	4,0%	48	51
D2P	1				1	7%	14			14	93,3%	15	1,2%	12	4
DAFB		3	2	2	7	50,0%	7			7	50,0%	14	1,1%	16	15
DAJI	1				1	14,3%	5	1		6	85,7%	7	0,6%	7	7
DEVE	1	8	6	3	18	39,1%	3	7	18	28	60,9%	46	3,7%	47	47
DIRCOM		2			2	10,5%	15	2		17	89,5%	19	1,5%	18	17
DIREVAL		10	8	4	22	36,7%	27	8	3	38	63,3%	60	4,8%	58	57
DL	1	3	7	42	53	82,8%	1	2	8	11	17,2%	64	5,1%	65	64
DPEIP	1	10	3	1	15	83,3%	2	1		3	16,7%	18	1,4%	20	19
DPI	1	6	6	8	21	63,6%	2	6	4	12	36,4%	33	2,6%	36	35
DPSIE	1	1	1	6	9	81,8%		1	1	2	18,2%	11	0,9%	11	11
DRH		11	20	3	34	60,7%	6	13	3	22	39,3%	56	4,5%	56	59
DRI		2	1		3	15,0%	9	7	1	17	85,0%	20	1,6%	20	21
DSIUN	10	28	13		51	75,0%	10	7		17	25,0%	68	5,5%	67	66
Services Communs et Généraux	**0**	**9**	**10**	**6**	**25**	**45,5%**	**6**	**17**	**7**	**30**	**54,5%**	**55**	**4,4%**	**53**	**55**
FCPS		8	7	1	16	44,4%	5	14	1	20	55,6%	36	2,9%	34	38
UEFAPS		1	1	1	3	60%			2	2	40%	5	0,4%	5	4
DDL			2	4	6	60,0%		1	3	4	40,0%	10	0,8%	10	9
CIPCEA					0	0%	1	2	1	4	100%	4	0,3%	4	4
Bibliothèques	**38**	**28**	**68**	**89**	**223**	**72,2%**	**15**	**21**	**50**	**86**	**27,8%**	**309**	**24,8%**	**320**	**313**
BIBLIO CUJAS	12	9	20	29	70	72,9%	3	4	19	26	27,1%	96	7,7%	96	91
BIBLIO SORBONNE	17	8	32	43	100	71%	9	14	18	41	29%	141	11,3%	147	148
SCD	9	11	16	17	53	73,6%	3	3	13	19	26,4%	72	5,8%	77	74
Autres	**0**	**1**	**0**	**3**	**4**	44,4%	**4**	**0**	**1**	**5**	**55,6%**	**9**	**0,7%**	**8**	**6**
Fondation P1PS					0	0%	4			4	100%	4	0,3%	5	2
UP1 (en attente affectation)		1		3	4	80%			1	1	20%	5	0,4%	3	4
Total général	**60**	**168**	**209**	**279**	**716**	**57,4%**	**214**	**159**	**158**	**531**	**42,6%**	**1247**	**100%**	**1240**	**1226**

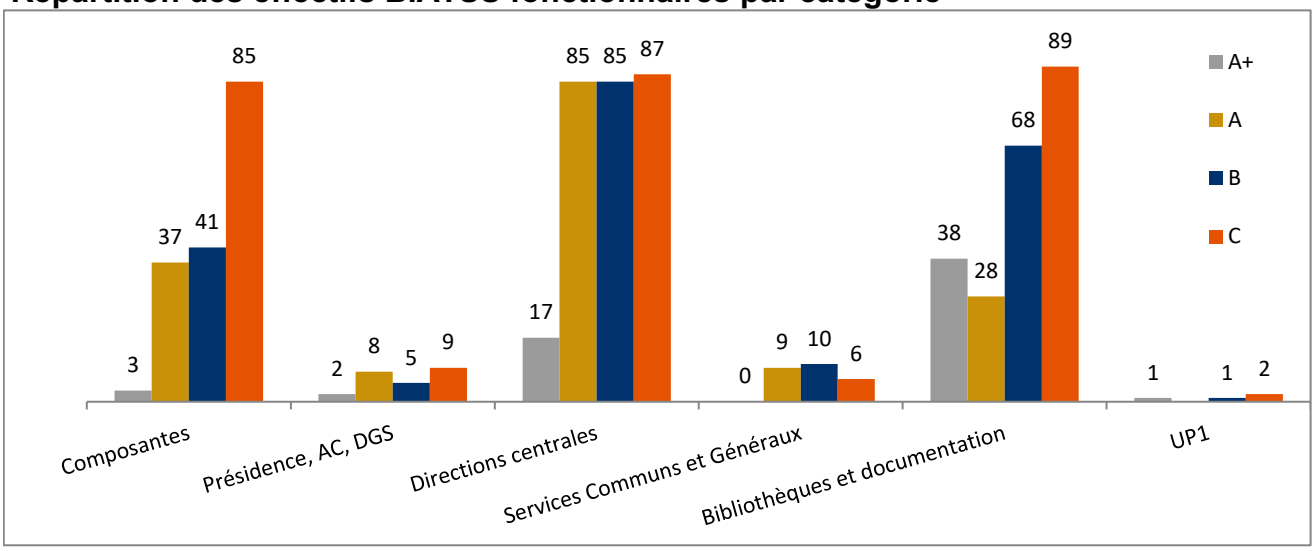
(1) les effectifs des laboratoires et écoles doctorales sont intégrés à leurs composantes respectives
(*) % de personnels fonctionnaires au sein de la structure
(**) % de personnels contractuels au sein de la structure
(***) % des effectifs de la structure sur l'effectif total UP1

Répartition des effectifs BIATSS en %



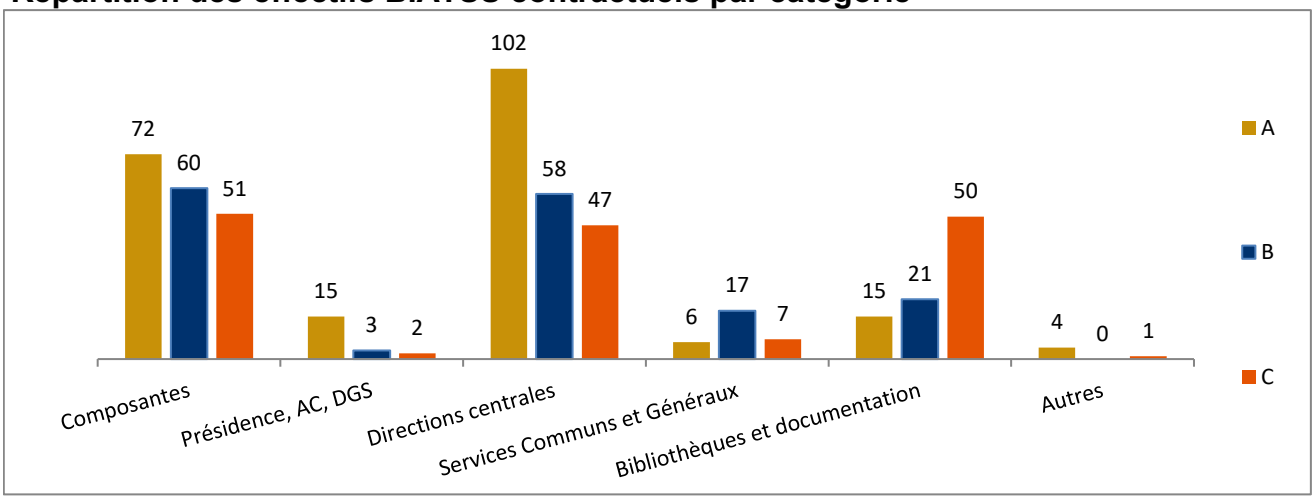
42,1% des effectifs BIATSS sont affectés au sein de la Présidence, Agence comptable, DGS et Directions centrales, 28% au sein des composantes et 24,8% en Bibliothèques.

Répartition des effectifs BIATSS fonctionnaires par catégorie



La Présidence, l'Agence comptable, la DGS et les Directions centrales accueillent 41,6 % des personnels BIATSS fonctionnaires, 31,1% sont affectés en Bibliothèques et 23,2% en composantes.

Répartition des effectifs BIATSS contractuels par catégorie



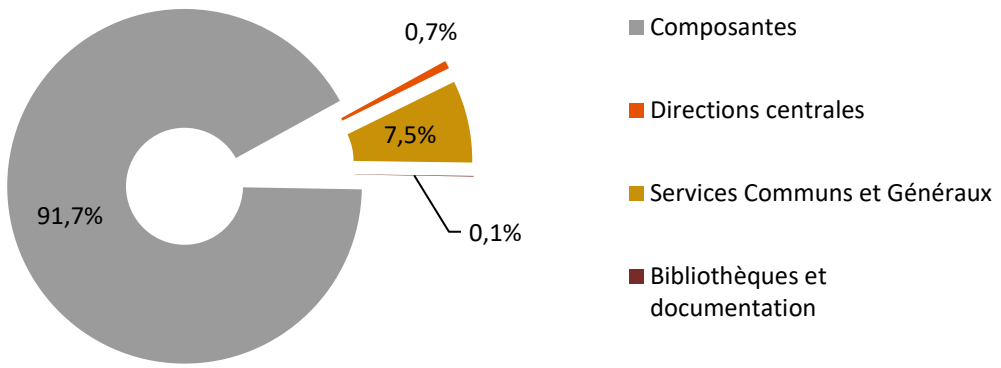
Pour les agents contractuels 42,7% sont accueillis au sein de la Présidence, Agence comptable, DGS et Directions centrales, 34,5% dans les composantes et 16,2% en Bibliothèques.

III) Personnels enseignants

Structures (**)	Fonctionnaires				Contractuels					Total	%	Rappel 2022	Rappel 2021
	Ens. du 2nd degré	Ens.-cherch.											
		PR	MCF	Total	PAST MAST	ATER	Doctorant	Autre (*)	Total				
Composantes	**32**	**311**	**424**	**767**	**49**	**176**	**372**	**32**	**629**	**1396**	**91,7%**	**1418**	**1373**
EES	4	34	50	**88**	3	22	70	4	**99**	**187**	**12,3%**	**183**	**184**
EHAAS	1	26	40	**67**	4	12	65	2	**83**	**150**	**9,8%**	**150**	**136**
EAS	5	19	33	**57**	9	12	10	1	**32**	**89**	**5,8%**	**93**	**91**
EMS	3	20	30	**53**	4	20	9	1	**34**	**87**	**5,7%**	**86**	**87**
UFR 08	1	18	26	**45**	6	5	20		**31**	**76**	**5,0%**	**88**	**84**
EHS	6	38	63	**107**	3	14	52	7	**76**	**183**	**12,0%**	**191**	**187**
UFR 10		21	26	**47**		10	34		**44**	**91**	**6,0%**	**89**	**87**
UFR 11	1	16	16	**33**	2	10	17	1	**30**	**63**	**4,1%**	**64**	**63**
UFR 27	1	16	25	**42**	3	10	5		**18**	**60**	**3,9%**	**59**	**60**
EDS	9	94	89	**192**	12	51	86	10	**159**	**351**	**23,0%**	**362**	**348**
IDUP		2	6	**8**		3	4	1	**8**	**16**	**1,1%**	**12**	**13**
IEDES		3	8	**11**		3			**3**	**14**	**0,9%**	**14**	**13**
IREST	1	1	5	**7**	3	2		5	**10**	**17**	**1,1%**	**15**	**11**
ISST		3	7	**10**		2			**2**	**12**	**0,8%**	**12**	**9**
Directions centrales	**1**	**0**	**0**	**1**	**0**	**0**	**0**	**10**	**10**	**11**	**0,7%**	**10**	**21**
DIREVAL								9	**9**	**9**	**0,6%**	**8**	**15**
D2P								1	**1**	**1**	**0,1%**	**1**	**5**
DSIUN	1			**1**						**1**	**0,1%**	**1**	**1**
Services Communs et Généraux	**58**	**0**	**29**	**87**	**5**	**12**	**0**	**10**	**27**	**114**	**7,5%**	**119**	**120**
FCPS	2		2	**4**	3			1	**4**	**8**	**0,5%**	**8**	**8**
UEFAPS	22			**22**						**22**	**1,4%**	**22**	**22**
DDL	34		27	**61**		12		9	**21**	**82**	**5,4%**	**87**	**88**
CIPCEA					2				**2**	**2**		2	2
Bibliothèques et documentation	**1**	**0**	**0**	**1**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**1**	**0,1%**	**2**	**2**
BIBLIO CUJAS	1			**1**						**1**	**0,1%**	**1**	**1**
SCD				**0**					**0**	**0**	**0,0%**	**1**	**1**
CAVEJ				**0**					**0**	**0**	**0,0%**	**0**	**0**
Autres	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**1**	**1**	**1**	**0,1%**		
UP1											**0,0%**	**0**	**2**
Fondation P1PS								**1**	**1**	**1**	**0,1%**		
Total général	**92**	**311**	**453**	**856**	**54**	**188**	**372**	**53**	**667**	**1523**	**100%**	**1549**	**1518**

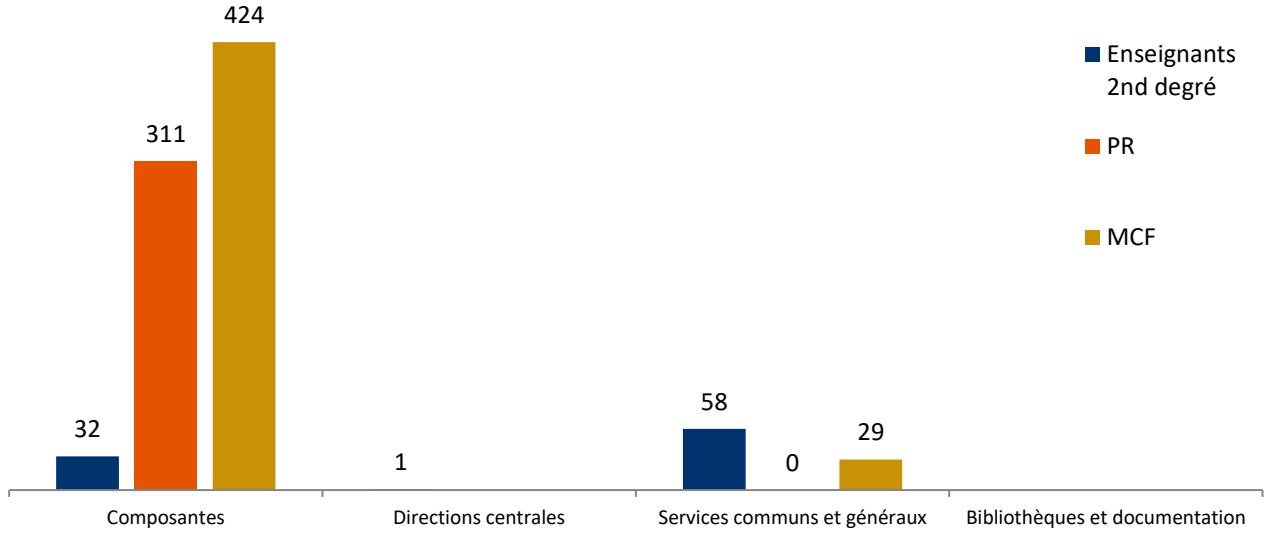
(*)Maitre de langues,professeur du second degré, chercheur
(**) les effectifs des laboratoires et écoles doctorales sont intégrés à leurs UFR respectifs

Répartition des effectifs enseignants par structure en %



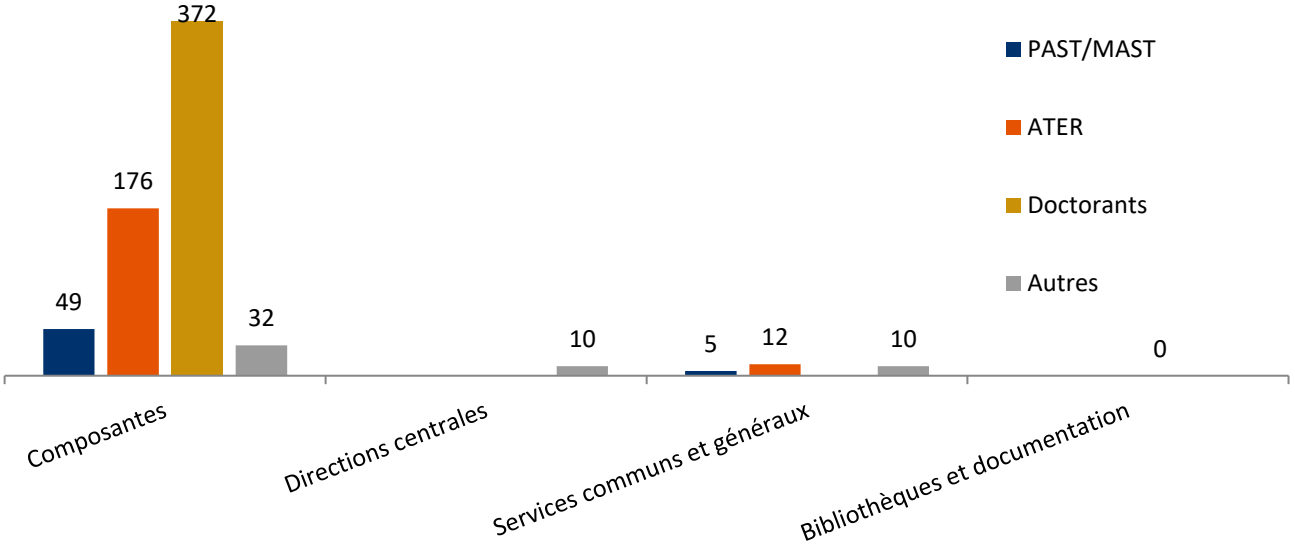
91,5% des effectifs enseignants sont affectés au sein des composantes de l'université Paris 1 Panthéon Sorbonne.

Répartition des effectifs enseignants fonctionnaires par structure et filière



Pour les personnels enseignants fonctionnaires, 89,6% des effectifs sont affectés au sein des composantes de l'université.

Répartition des effectifs enseignants contractuels par structure et type de contrat



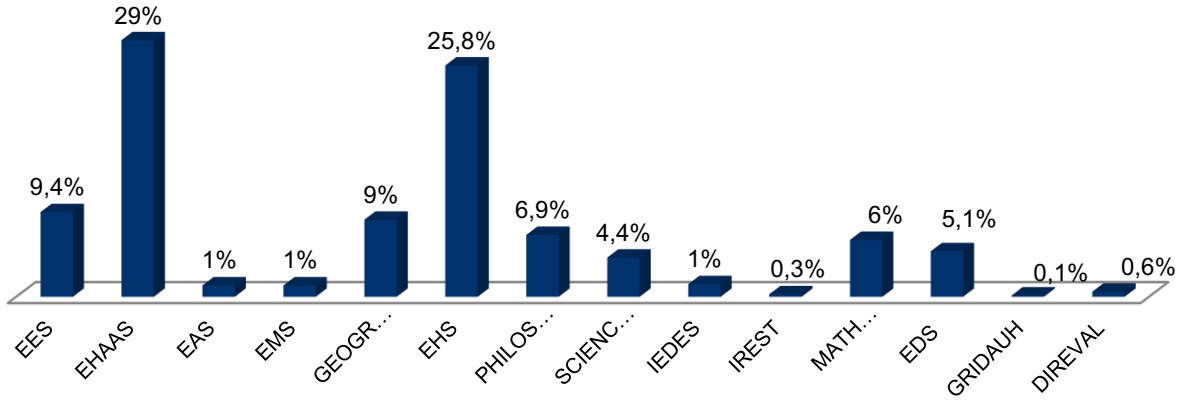
Les composantes de l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne accueillent 94,5% des effectifs des personnels enseignants contractuels.

IV) PERSONNELS HÉBERGÉS

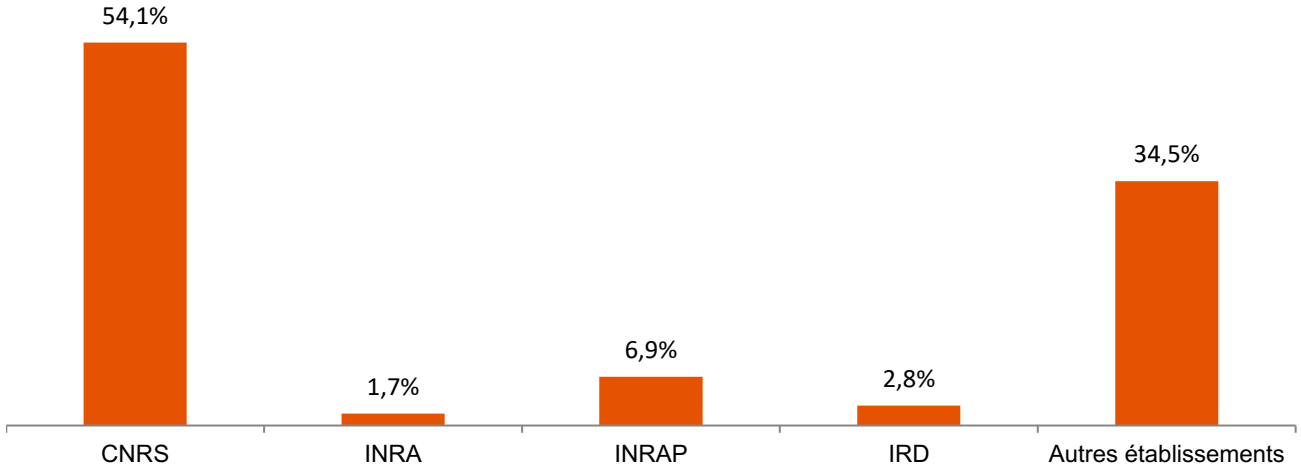
Structure d'accueil (*) Organisme de rattachement	CNRS	INRA	INRAP	IRD	Autres établissements (**)	TOTAL	%	Rappel 2022	Rappel 2021
EES	36				31	**67**	9,4%	64	112
EHAAS	114	11	43	1	34	**203**	29%	207	161
EAS	4				5	**9**	1%	14	7
EMS					9	**9**	1%	6	9
GEOGRAPHIE	28		4	15	14	**61**	9%	95	86
EHS	120		2		61	**183**	25,8%	195	221
PHILOSOPHIE	39				10	**49**	6,9%	47	46
SCIENCE POLITIQUE	26				5	**31**	4,4%	32	30
IEDES				4	6	**10**	1%	8	7
IREST					2	**2**	0,3%	2	5
MATH ET INFO	1				44	**45**	6%	41	6
EDS	16	1			19	**36**	5,1%	24	23
GRIDAUH					1	**1**	0,1%	1	1
DIREVAL					4	**4**	0,6%	1	
TOTAL	**384**	**12**	**49**	**20**	**245**	**710**	**100,0%**	737	715

(*) les laboratoires de recherche accueillant les personnels hébergés sont répartis par UFR
(**) : EPSCP, Ministère de la culture….

Effectifs des personnels hébergés à l'université Panthéon-Sorbonne (%)



Organismes de rattachement des personnels hébergés en %

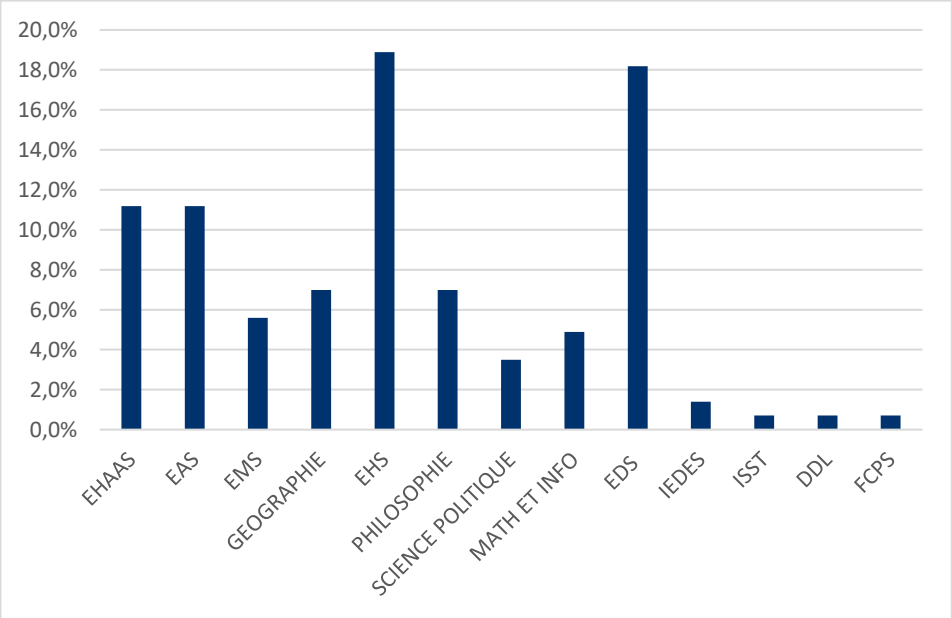


V) PERSONNELS ÉMÉRITES

Structure d'accueil	TOTAL	%	Rappel 2021		Rappel 2020	
EES	13	9,1%	13	9,8%	14	11,7%
EHAAS	16	11,2%	13	9,8%	11	9,2%
EAS	16	11,2%	16	12%	14	12%
EMS	8	5,6%	6	4,5%	6	5,0%
GEOGRAPHIE	10	7,0%	9	7%	7	6%
EHS	27	18,9%	25	18,9%	22	18,3%
PHILOSOPHIE	10	7,0%	9	7%	8	7%
SCIENCE POLITIQUE	5	3,5%	5	4%	4	3%
MATH ET INFO	7	4,9%	7	5%	5	4%
EDS	26	18,2%	24	18,2%	24	20,0%
IEDES	2	1,4%	2	2%	2	2%
ISST	1	0,7%	1	1%	1	1%
DDL	1	0,7%	1	1%	1	1%
FCPS	1	0,7%	1	1%	1	1%
TOTAL	**143**	**100%**	**132**	**100%**	**120**	**100%**

Source : Siham

Structures d'accueil des personnels émérites en %



EMPLOIS

NOTIONS DE BASE SUR LES EMPLOIS ET LES EFFECTIFS

Chaque agent de l'université occupe un emploi soit financé par l'État (support et/ou emploi compensé) soit créé par l'établissement (Ressources Propres). Avant le 1er janvier 2011, l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne recevait une délégation d'emplois du Ministère de l'Enseignement Supérieur : chaque emploi d'enseignant ou de BIATSS était identifié dans un stock numéroté (supports).

Depuis l'accès aux Responsabilités et Compétences Élargies (RCE), l'État octroie une masse salariale annuelle et un plafond d'emplois. Ces moyens sont inscrits au budget de l'État dans la loi de Finance. L'État permet ainsi à l'Établissement de recruter jusqu'à un certain nombre d'emplois, dans le respect du financement accordé.
Par ailleurs, par décision du Conseil d'administration (CA), l'établissement peut définir un plafond supérieur avec des emplois financés sur ressources propres.

Deux grandes partitions sont considérées pour l'analyse des emplois et des effectifs :
En fonction de l'origine du financement, l'emploi peut être

- Soit issu du plafond d'emplois (transfert de l'État). On parle alors de « Plafond État »,
- Soit issu du plafond d'emplois financé sur ressources propres. On parle alors de « Plafond RP ».

Le plafond « Établissement » résulte de l'addition de ces deux plafond d'emplois.

L'agent affecté à Paris 1 Panthéon-Sorbonne peut être :
● fontionnaire (titulaire ou stagiaire)
● contractuel/non titulaire (CDD ou CDI)

Les personnels non-titulaires regroupent l'ensemble des contractuels ainsi que les professeurs associés à temps partiel (PAST et MAST).

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

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

Suivant les calendriers d'affectation des fonctionnaires (concours, mutation, détachement) des supports peuvent rester vacants sur tout ou partie de l'année universitaire.
Chaque type de population consomme un emploi et la masse salariale afférente. La gestion de l'occupation maximale de tous les supports laisse la place à l'adéquation entre le nombre d'emplois et la masse salariale transférée dans le respect du nombre maximum de fonctionnaires dont l'établissement dispose (nombre défini par le nombre de supports transférés).

I) RAPPEL DU PLAFOND MINISTÉRIEL D'EMPLOIS (EXÉCUTION 2023)

			(A)	(B)	(C) = (A) + (B)
			Emplois sous plafond Etat	**Emplois financés sur ressources propres**	**Global**
Catégories d'emplois	Nature des emplois		En ETPT	En ETPT	
Enseignants, ens.-chercheurs, chercheurs	Permanents	Titulaires	844		844
		CDI	1	-	1
	Non permanents	CDD	452	48	500
S/total EC			**1 297**	**48**	**1 345**
Elèves fonctionnaires stagiaires des ENS			**-**	**30,90**	**30,90**
BIATSS	Permanents	Titulaires	718		718
		CDI	77	34	111
	Non permanents	CDD	236	154	390
S/total Biatss			**1 031**	**188**	**1 219**
Totaux			**2 328**	**267**	**2 595**
					Plafond global des emplois voté par le CA : 2 590,6
Rappel du plafond des emplois fixé par l'Etat			**2 363**		

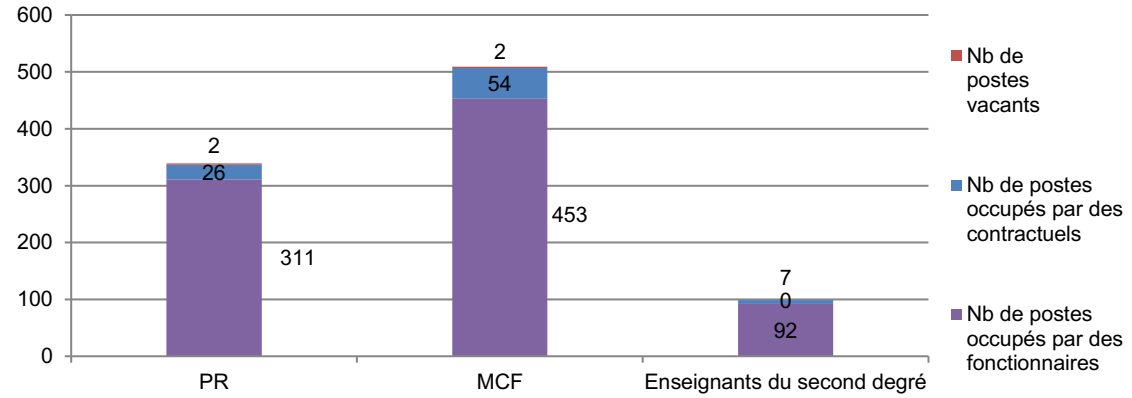
II) OCCUPATION ET VACANCE DE POSTES AU 31 DÉCEMBRE 2023

A - Occupations des postes

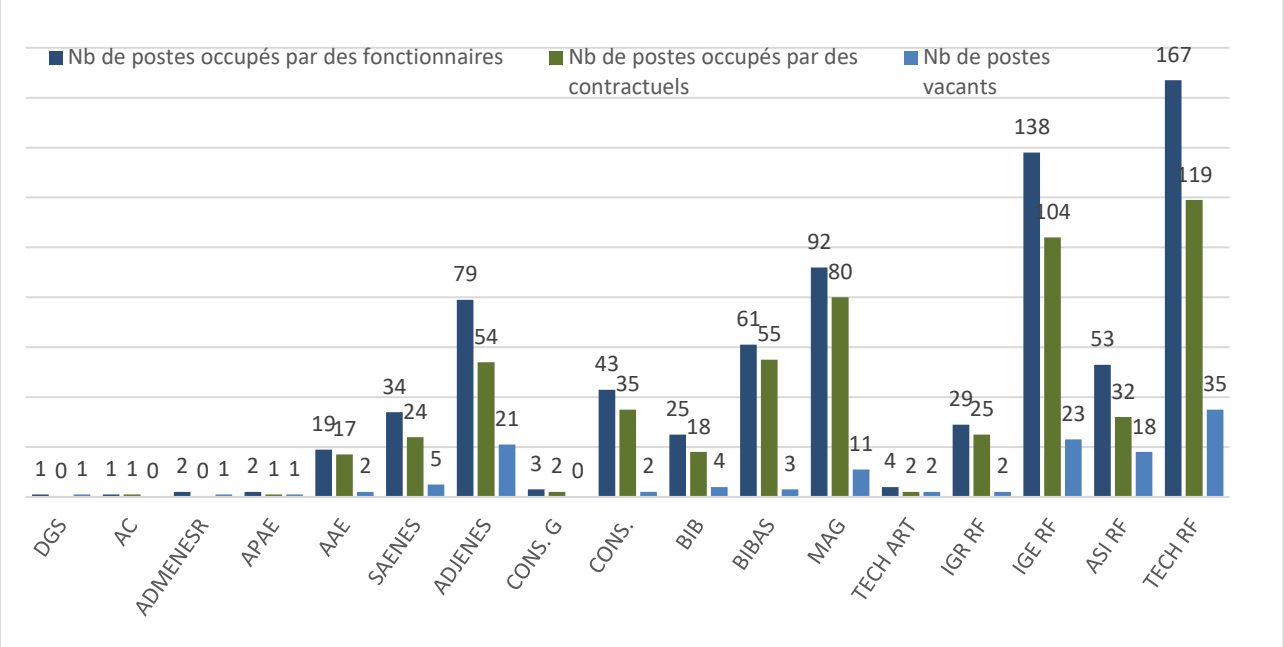
Catégorie d'emploi	Nb total de postes	Nb de postes occupés par des fonctionnaires	Nb de postes occupés par des contractuels	Nb de postes vacants	Rappel 2021
Personnels enseignants					
PR	339	311	26	2	2
MCF	509	453	54	2	5
Enseignants du second degré	99	92	7	0	0
Total	**947**	**856**	**87**	**4**	**7**
Personnels BIATSS					
Directeur Général des Services	1		1		
Agent comptable	1	1			
ADMENESR	2		1	1	1
APAE	2	1	1		
AAE	19	17	2		3
SAENES	34	24	5	5	2
ADJENES	79	54	21	4	4
Conservateur Général	3	2		1	1
Conservateur	43	35	2	3	2
Bibliothécaire	25	18	4	3	
BIBAS	61	55	3	3	2
Magasinier	92	80	11	1	2
Technicien d'art	4	2	2		1
IGR RF	29	25	2	2	1
IGE RF	138	104	23	12	6
ASI RF	53	32	18	3	4
TECH RF	167	119	35	13	10
ATRF	170	130	31	8	6
Infirmier	1	1			1
Assistante sociale	1		1		
Total	**925**	**700**	**163**	**59**	**46**

Source : Siham

Occupation des postes enseignants



Occupation des postes BIATSS

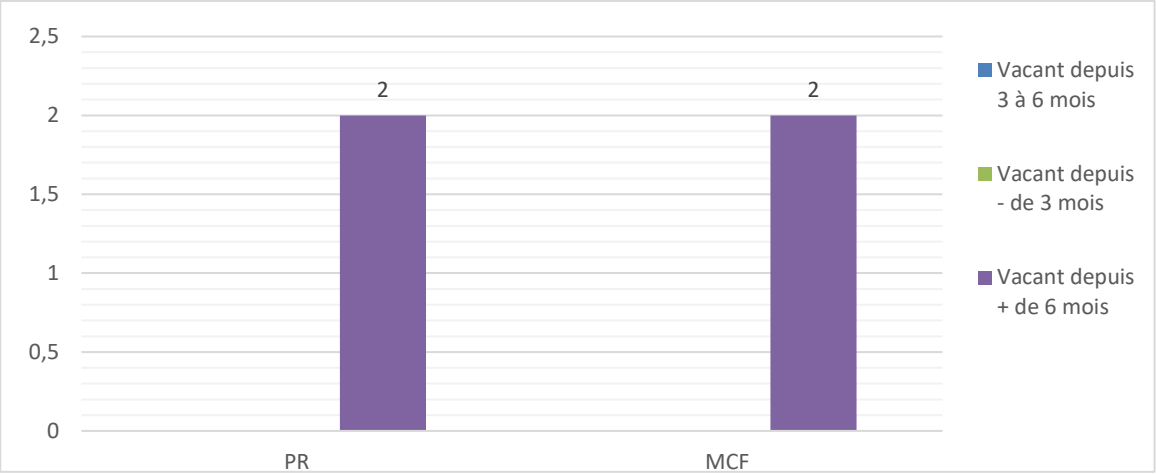


B - Vacances de postes

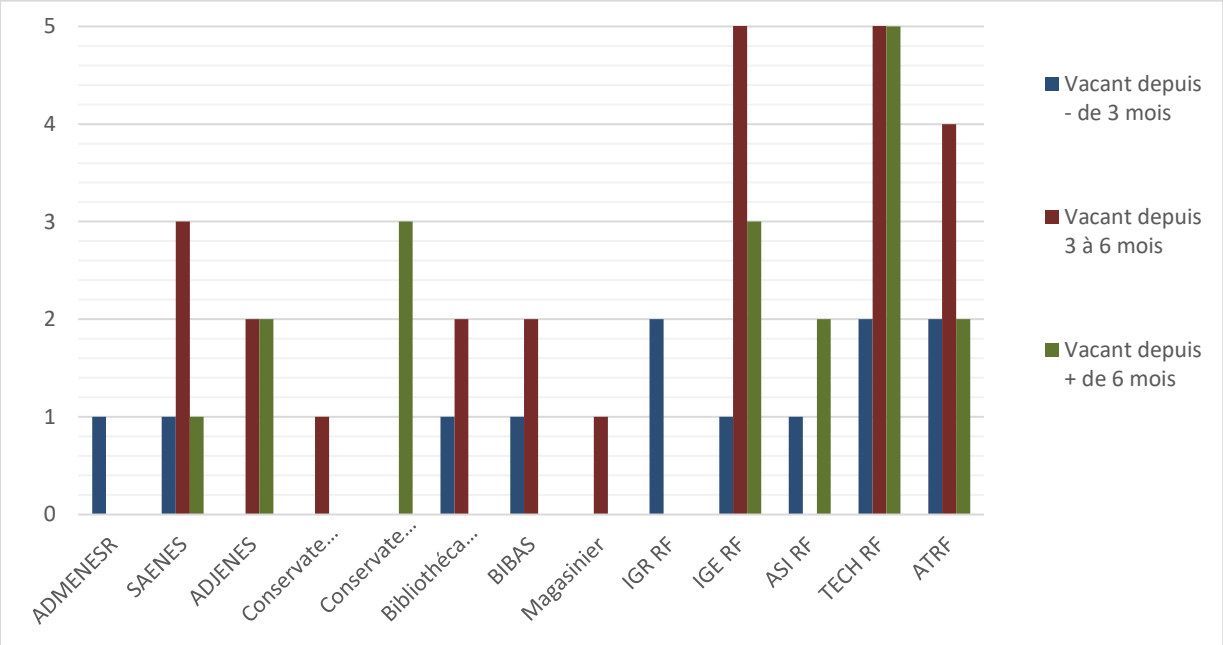
Catégorie d'emploi	Vacant depuis - de 3 mois	Vacant depuis 3 à 6 mois	Vacant depuis + de 6 mois	Total	Rappel Total 2021
Personnels enseignants					
PR			2	**2**	2
MCF			2	**2**	5
Enseigants du second degré			0	**0**	0
Total	**0**	**0**	**4**	**4**	**7**
Personnels BIATSS					
ADMENESR	1			**1**	1
AAE				**0**	3
SAENES	1	3	1	**5**	2
ADJENES		2	2	**4**	4
Conservateur G		1		**1**	1
Conservateur			3	**3**	2
Bibliothécaire	1	2		**3**	0
BIBAS	1	2		**3**	2
Magasinier		1		**1**	2
Technicien d'art				**0**	1
IGR RF	2			**2**	1
IGE RF	1	8	3	**12**	6
ASI RF	1		2	**3**	4
TECH RF	2	6	5	**13**	10
ATRF	2	4	2	**8**	6
Inf				**0**	1
Total	**12**	**29**	**18**	**59**	**46**

Source : Siham

Durée des vacances de postes enseignants



Durée des vacances de postes BIATSS



CARRIÈRE ET RÉMUNÉRATIONS

LES RECRUTEMENTS ET LES DÉPARTS

Arrivées et départs en 2023

Population	Arrivées (1)			Départs (2)			Taux de rotation (%)	Rappel 2022	Rappel 2021
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total			
BIATSS	**129**	**75**	**204**	**172**	**91**	**263**	**18,9%**	16,4%	14,2%
Fonctionnaires	30	17	47	58	24	**82**	**8,6%**	7,1%	6,9%
Contractuels	99	58	157	114	67	**181**	**34,5%**	30,4%	26,1%
Enseignants	**125**	**127**	**252**	**150**	**126**	**286**	**17,5%**	19,2%	17,7%
Fonctionnaires	41	36	77	26	27	**63**	**8,3%**	5,7%	5,1%
Contractuels	84	91	175	124	99	**223**	**28,9%**	35,8%	33,8%
TOTAL	**254**	**202**	**456**	**322**	**217**	**539**	**17,9%**	17,9%	16,1%
Rappel 2022	**291**	**234**	**525**	**252**	**217**	**469**			
Rappel 2021	**238**	**198**	**436**	**262**	**184**	**436**			

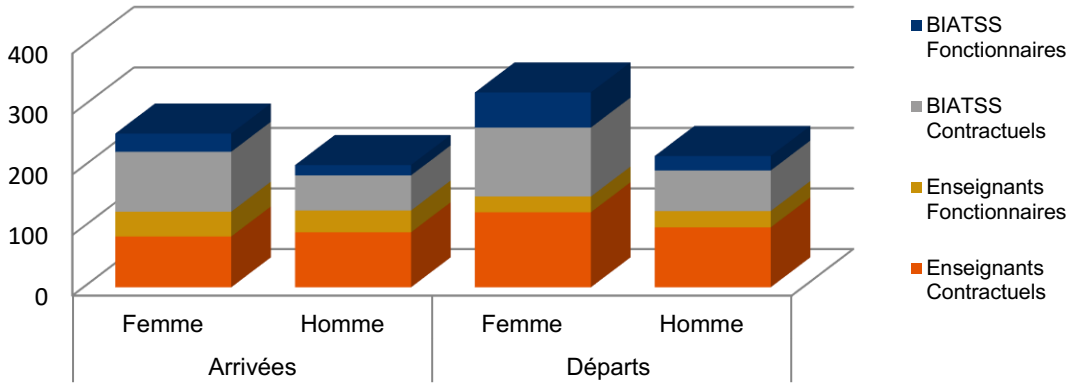
(1) concours, mutations, détachements, recrutement ANT

(2) concours, mutations, retraites, autres fins de fonction/contrat

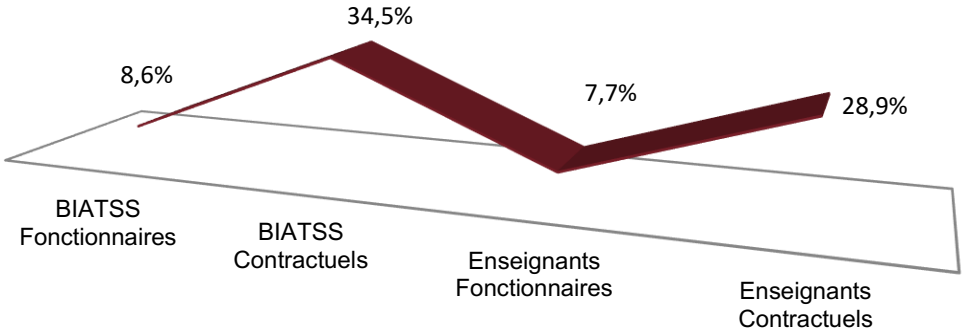
Sources : Siham, Analyses des entrées/sorties 2021 et 2022

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

Arrivées et départs au 31/12/2023



Taux de rotation à l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne au 31/12/2023



ÉVOLUTION DE CARRIÈRE AU SEIN DE L'ÉTABLISSEMENT

I) FONCTIONNAIRE

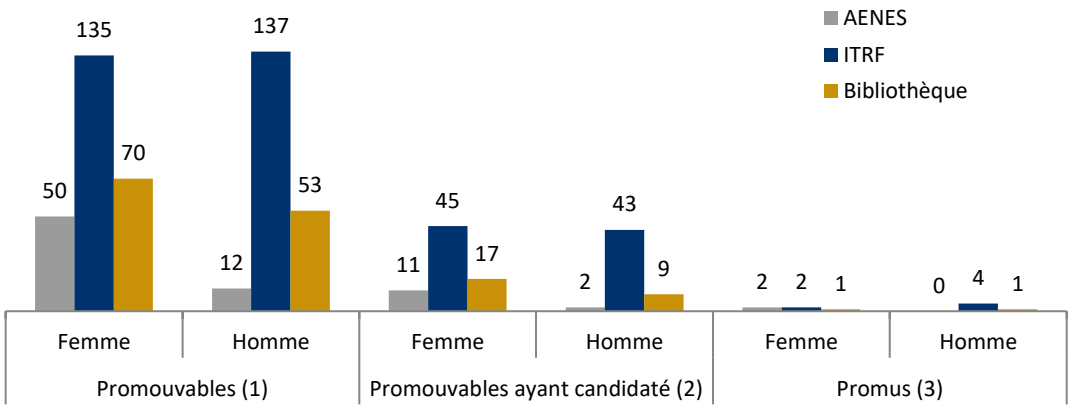
A - Personnels BIATSS

Promotions par liste d'aptitude

Filière / catégorie	Promouvables (1)		Promouvables ayant candidaté (2)		% (2/1)	Promus (3)		% (3/2)	Rappel 2021 %
	Femme	Homme	Femme	Homme		Femme	Homme		
AENES	**50**	**12**	**11**	**2**	**21,0%**	**2**	**0**	**15,4%**	8,0%
Cat A	15	6	2	0	9,5%	1	0	50,0%	0,0%
Cat B	35	6	9	2	26,8%	1	0	9,1%	10,5%
ITRF	**135**	**137**	**45**	**43**	**32%**	**2**	**4**	**6,8%**	3,5%
Cat A	83	82	21	17	23,0%	1	2	7,9%	4,1%
Cat B	52	55	24	26	46,7%	1	2	6,0%	3,1%
Bibliothèque	**70**	**53**	**17**	**9**	**21,1%**	**1**	**1**	**7,7%**	3,8%
Cat A	47	20	11	5	23,9%	1	0	6,3%	8,7%
Cat B	23	33	6	4	17,9%	0	1	10,0%	0,0%
Total	**255**	**202**	**73**	**54**	**27,8%**	**5**	**5**	**7,9%**	4,2%
Rappel 2021	*261*	*204*	*112*	*78*	*40,9%*	*8*	*0*	*4,2%*	

Source : Service de gestion des personnels (DRH)

Répartition des promotions par liste d'aptitude par filières

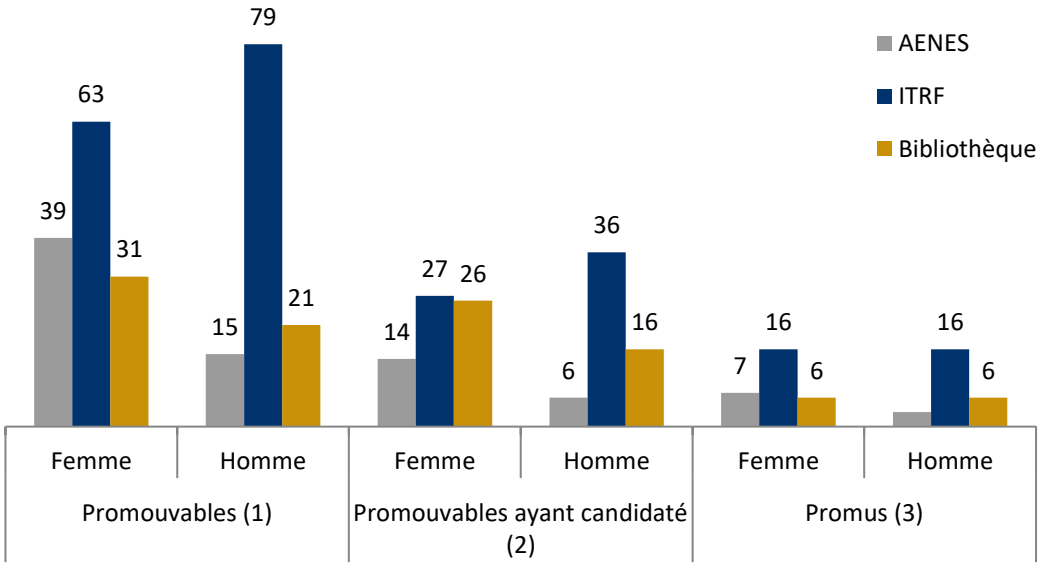


Promotions par tableau d'avancement des agents de catégorie A, B et C

Filière / catégorie	Promouvables (1)		Promouvables ayant candidaté (2)		% (2/1)	Promus (3)		% (3/2)	Rappel 2021 %
	Femme	Homme	Femme	Homme		Femme	Homme		
AENES	**39**	**15**	**14**	**6**	**37,0%**	**7**	**3**	**50,0%**	6,8%
Cat A	5	5	0	1	10,0%	0	0	0,0%	0%
Cat B	11	2	3	1	30,8%	3	2	125,0%	0%
Cat C	23	8	11	4	48,4%	4	1	33,3%	9%
ITRF	**63**	**79**	**27**	**36**	**44,4%**	**16**	**16**	**50,8%**	25,9%
Cat A	17	26	9	12	48,8%	3	3	28,6%	33,3%
Cat B	19	26	8	11	42,2%	5	4	47,4%	23,5%
Cat C	27	27	10	13	42,6%	8	9	73,9%	24,1%
Bibliothèque	**31**	**21**	**26**	**16**	**80,8%**	**6**	**6**	**28,6%**	9,5%
Cat A	8	3	5	3	72,7%	2	2	50,0%	0,0%
Cat B	9	0	7	0	77,8%	1	0	14,3%	0,0%
Cat C	14	18	14	13	84,4%	3	4	25,9%	22,2%
Total	**133**	**115**	**67**	**58**	**50,4%**	**29**	**25**	**43,2%**	15,3%
Rappel 2021	*138*	*107*	*90*	*54*	*58,8%*	*14*	*8*	*15%*	

Source : Service de gestion des personnels (DRH)

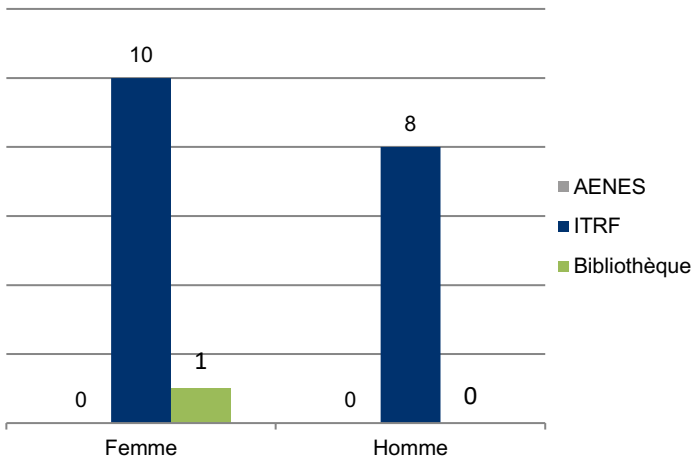
Répartition des promotions par tableau d'avancement par filières



Promotions par concours des agents

Filière / catégorie	Femme	Homme	Total	*Rappel 2021*
AENES	**0**	**0**	**0**	**0**
Cat A	0	0	**0**	*0*
Cat B	0	0	**0**	*0*
Cat C	0	0	**0**	*0*
ITRF	**10**	**8**	**18**	**32**
Cat A	4	3	**7**	*7*
Cat B	6	3	**9**	*20*
Cat C	0	2	**2**	***5***
Bibliothèque	**1**	**0**	**1**	**4**
Cat A	0	0	**0**	*1*
Cat B	0	0	**0**	*1*
Cat C	1	0	**1**	*2*
Total	**11**	**8**	**19**	**36**
Rappel 2021	*19*	*17*	*36*	

Source : Service de gestion des personnels (DRH)



B - Personnels enseignants

Promotions des enseignants chercheurs

Agents promouvables et ayant candidatés

Sections CNU	MCF CN à MCF HC		MCF HC à MCF EX		PR 2C à PR 1C		PR 1C à PR EX1		PR EX1 à PR EX2		**Total général**	*Rappel 2022*	*Rappel 2021*
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme			
01 - Droit privé et sciences criminelles	1	1	1				1	1	1	1	**7**	*6*	*8*
02 - Droit public		1					1	3	2		**7**	*7*	*3*
03 - Histoire du droit et des institutions								1	1		**2**	*1*	*1*
04 - Sciences politiques		1			1		1		1		**4**	*8*	*5*
05 - Sciences économiques	1	2		1	4		1	2	3	1	**15**	*11*	*14*
06 - Sciences de gestion	0	2		1	1		1				**5**	*6*	*4*
11 - Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes											**0**	*0*	*1*
12 - Etudes germaniques et scandinaves		1									**1**		*1*
15 - Langues, littératures et cultures africaines, asiatiques …											**0**	*1*	*0*
17 - Philosophie	1	1			1				1		**4**	*5*	*3*
18 - Arts (architec., appl., plast, sepct., musique, musicol.,…)		1	1	3	1		2	1	1		**10**	*6*	*8*
19 - Sociologie, démographie		1		1			2	1			**5**	*5*	*1*
20 - Anthropologie biologique, ethnologie, préhistoire											**0**	*2*	*2*
21 - Histoire, civilisation, archéol. Et art des mondes anciens et…		3	1	1	1	1			1	1	**9**	*9*	*4*
22 - Histoire, civilisation : histoire des mondes modernes…	3	4	2	1	1	2	2				**15**	*12*	*13*
23 - Géographie physique, humaine, économique et régionale		1				1				1	**3**	*12*	*3*
24 - Aménagement de l'espace, urbanisme											**0**	*0*	*1*
26 - Mathématiques appliquées et applications des mathématiques		1	1		1		1		1		**5**	*4*	*3*
27 - Informatique									1	1	**2**	*1*	*1*
70 - Sciences de l'éducation et de la formation											**0**	*1*	*0*
71 - Sciences de l'information et de la communication	1										**1**	*1*	*1*
Total général	**7**	**20**	**6**	**8**	**11**	**4**	**12**	**9**	**13**	**5**	**95**	*98*	*77*
Rappel 2022	*14*	*15*	*4*	*4*	*7*	*8*	*18*	*6*	*15*	*7*	*98*		
Rappel 2021	*7*	*15*	*3*	*6*	*6*	*4*	*13*	*4*	*16*	*5*	*77*		

Sources: Service de gestion des personnels (DRH)

En 2023, sur 95 enseignants chercheurs promouvables et ayant candidaté (46 femmes et 49 hommes), 23 ont été promus au titre de la CNU (46,94%) et 26 au titre de l'établissement (53,06%).

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

Sections CNU	MCF CN à MCF HC		MCF HC à MCF EX		PR 2C à PR 1C		PR 1C à PR EX1		PR EX1 à PR EX2		**Total général**	*Rappel 2022*	*Rappel 2021*
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme			
01 - Droit privé et sciences criminelles		1	1				1	1		1	**5**	*4*	*4*
02 - Droit public								2			**2**	*5*	*2*
03 - Histoire du droit et des institutions											**0**	*0*	*1*
04 - Sciences politiques											**0**	*2*	*0*
05 - Sciences économiques					1		1	1	1	1	**5**	*3*	*5*
06 - Sciences de gestion											**0**	*1*	*1*
11 - Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes											**0**	*0*	*0*
12 - Etudes germaniques et scandinaves											**0**	*0*	*0*
17 - Philosophie											**0**	*2*	*0*
18 - Arts (architec., appl., plast, sepct., musique, musicol.,…)											**0**	*1*	*1*
19 - Sociologie, démographie		1		1				1			**3**	*3*	*0*
20 - Anthropologie biologique, ethnologie, préhistoire											**0**	*2*	*0*
21 - Histoire, civilisation, archéol. Et art des mondes anciens et…					1					1	**2**	*3*	*2*
22 - Histoire, civilisation : histoire des mondes modernes…		2		1		1					**4**	*5*	*6*
23 - Géographie physique, humaine, économique et régionale										1	**1**	*7*	*2*
24 - Aménagement de l'espace, urbanisme											**0**	*0*	*0*
26 - Mathématiques appliquées et applications des mathématiques											**0**	*0*	*0*
27 - Informatique										1	**1**	*1*	*0*
70 - Sciences de l'éducation et de la formation											**0**	*0*	*0*
71 - Sciences de l'information et de la communication											**0**	*0*	*1*
Total général	**0**	**4**	**1**	**2**	**2**	**1**	**2**	**5**	**1**	**5**	**23**	*39*	*25*
Rappel 2022	*8*	*4*	*2*	*1*	*2*	*2*	*9*	*1*	*6*	*4*	*39*		
Rappel 2021	*4*	*7*	*2*	*2*	*1*	*1*	*2*	*1*	*4*	*1*	*25*		

Sources: Service de gestion des personnels (DRH)

En 2023, au titre du CNU, 73,9% des agents promus sont des femmes.

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

Sections CNU	MCF CN à MCF HC		MCF HC à MCF EX		PR 2C à PR 1C		PR 1C à PR EX1		PR EX1 à PR EX2		**Total général**	*Rappel 2022*	*Rappel 2021*
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme			
01 - Droit privé et sciences criminelles											**0**	*1*	*2*
02 - Droit public		1					1	1	1		**4**	*0*	*0*
03 - Histoire du droit et des institutions								1			**1**	*0*	*0*
04 - Sciences politiques		1			1				1		**3**	*3*	*1*
05 - Sciences économiques									2		**2**	*6*	*4*
06 - Sciences de gestion											**0**	*3*	*2*
11 - Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes											**0**	*0*	*1*
12 - Etudes germaniques et scandinaves											**0**	*0*	*1*
17 - Philosophie		1			1						**2**	*2*	*2*
18 - Arts (architec., appl., plast, sepct., musique, musicol.,…)		1	1	1			1				**4**	*1*	*3*
19 - Sociologie, démographie											**0**	*1*	*1*
20 - Anthropologie biologique, ethnologie, préhistoire											**0**	*2*	*2*
21 - Histoire, civilisation, archéol. Et art des mondes anciens et…		1	1	1		1			1		**5**	*3*	*1*
22 - Histoire, civilisation : histoire des mondes modernes…	1										**1**	*4*	*5*
23 - Géographie physique, humaine, économique et régionale						1					**1**	*4*	*1*
24 - Aménagement de l'espace, urbanisme											**0**	*0*	*1*
26 - Mathématiques appliquées et applications des mathématiques		1			1						**2**	*0*	*0*
27 - Informatique											**0**	*0*	*1*
70 - Sciences de l'éducation et de la formation											**0**	*1*	*0*
71 - Sciences de l'information et de la communication	1										**1**	*1*	*0*
Total général	**2**	**6**	**2**	**2**	**3**	**2**	**2**	**2**	**5**	**0**	**26**	*32*	*28*
Rappel 2022	*3*	*9*	*1*	*2*	*1*	*4*	*5*	*0*	*5*	*3*	*33*		
Rappel 2021	*3*	*6*	*0*	*4*	*2*	*2*	*3*	*2*	*4*	*3*	*29*		

Sources: Service de gestion des personnels (DRH)

En 2023, pour les promotions au titre de l'établissement, 46,2% des agents concernés sont des femmes.

FORMATION ET ORGANISATION DES CONCOURS

Source : SIHAM

I) LES GRANDS AXES DE LA FORMATION

La politique de formation des personnels accompagne les grands objectifs de la gestion des ressources humaines, déclinés, dans le programme annuel de formations, selon les domaines suivants :

INFORMATIQUE - BUREAUTIQUE - NUMÉRIQUE
Formations aux outils informatique et bureautique, à l'Espace Numérique du Travail, aux usages numériques, dispensées soit par le service de la formation, soit le service des Usages Numériques, soit encore l'Université Numérique Île-de-France (UNIF) ;

ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL
Formations métiers : finances, RH, pédagogie, scolarité
Maîtrise des outils de gestion
Communication (dont langues), développement professionnel et personnel
Formations aux institutions, formations juridiques

MANAGEMENT
Actions ciblées sur le management

CONDITIONS DE TRAVAIL LUTTE CONTRE LES HARCELEMENTS
Appui à la politique menée en matière d'hygiène et de sécurité au travail
Formations du domaine de la prévention des différentes formes de harcèlement
Responsabilité sociétale et environnementale

PRÉPARATION AUX CONCOURS
Actions de préparation aux épreuves écrites et orales des concours AENES et ITRF proposées et mises en place soit au sein du service de la formation soit au sein de la DAFOR (Délégation Académique à la Formation Rectorat de Paris).

Axes de formation	Nombre de stagiaires	Nombre d'heures	Dépenses en euro	Moyenne dépenses en euro/stagiaire
Informatique - bureautique - numérique	119	Données non disponibles		
Environnement professionnel (1)	873			
Management	62			
Préparation aux concours	87			
Conditions de travail - lutte contre les harcèlements	563			
TOTAL	**1704**	**ND**	**253 491**	**149**
Rappel 2022	***1 432***	*ND*	*274 219*	*191*
Rappel 2021	*1 047*	*5 415*	*251 500*	*240*

(1) Incluant les formations pédagogie

ND : données non disponibles en raison des changements d'applicatif (passage de LAGAF à Siham Formation)

II) SYNTHÈSE COMPARATIVE DE L'ACTIVITÉ DE FORMATION 2023

Domaines de formation	Stagiaires			Nombre d'heures			Dépenses en €			Dépenses moyennes / stagiaires (en €)		
	2023	2022	2021	**2023**	2022	2021	**2023**	2022	2021	**2023**	2022	2021
Informatique - bureautique - numérique	**119**	204	205	Données non disponibles		1 236	Données non disponibles			Données non disponibles		
Environnement professionnel (2)	**873**	712	546			2 172						
Management (1)	**62**	76	55			534						
Conditions de travail, lutte contre les harcèlements	**563**	335	137			738						
Préparation aux concours	**87**	105	104			735						
TOTAL	**1 704**	1 432	1 047	ND	ND	5 415	253 491	274 219	251 500	149	191	240

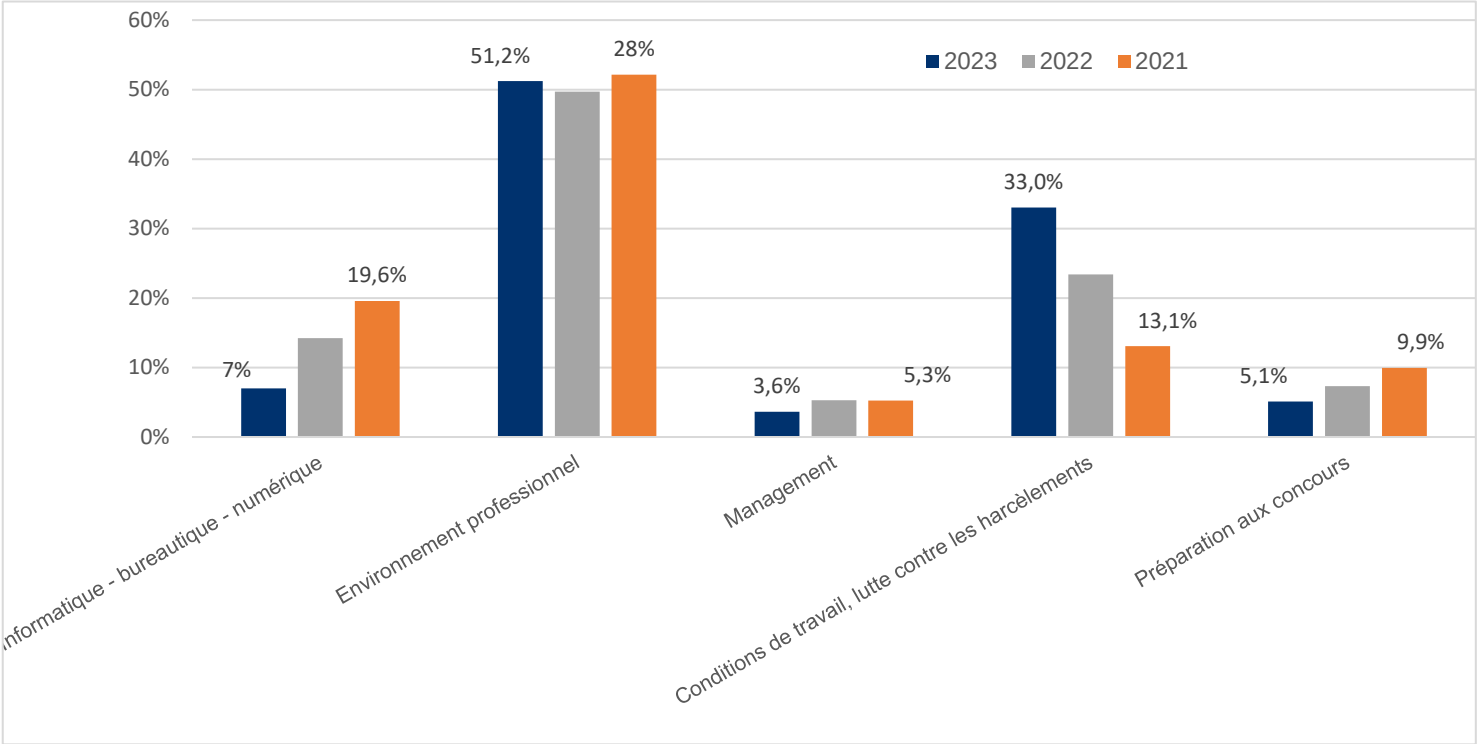
(1) Axe incluant les formations GRH en 2021

(2) Axe incluant les formations pédagogie en 2023 et 2022

ND : données non disponibles en raison des changements d'applicatif (passage de LAGAF à Siham Formation)

III) LES STAGIAIRES

A) Répartition en % des stagiaires par domaine de formation



B) Répartition des stagiaires par type de population et par sexe

Population /Domaines		Bureautique	Environnement professionnel	Management	Cond de travail Lutte contre harcélements	Préparation Concours	Total 2023	*Rappel total 2022*	*Rappel total 2021 (1)*
BIATSS	Homme	Données non disponibles							*378*
	Femme								*669*
	Total							***1432***	***1047***
ENS	Homme	Données non disponibles							
	Femme								
	Total								
Total	Homme	45	297	19	240	36	637	*391*	*378*
	Femme	74	576	43	323	51	1067	*1041*	*669*
	Total	**119**	**873**	**62**	**563**	**87**	**1704**	**1432**	**1047**
Rappel 2022		*204*	*712*	*76*	*335*	*105*	*1432*		
Rappel 2021		*205*	*546*	*55*	*137*	*104*	*1047*		

(1) Le détail des données financières ne sont pas observables en 2021 en raison du changement d'applicatif

IV) ABSENTÉISME

Domaines de formation	Inscrits	Absents	Taux absentéisme	*Rappel Taux 2022*
Bureautique	141	22	16%	*19%*
Environnement professionnel	1032	159	15%	*18%*
Management	76	14	18%	*19%*
Conditions de travail, lutte contre les harcèlements	690	127	18%	*18%*
Préparation aux concours	100	13	13%	*10%*
TOTAL	**2039**	**335**	**16%**	***17%***
Rappel 2022	*1733*	*301*	*17%*	

V) MOBILISATION DU DIF / CPF

Le CPF ne peut être utilisé que sur les typologie de formations suivantes :

- l'évolution prévisible des métiers (T2)
- l'acquisition de nouvelles compétences (T3)

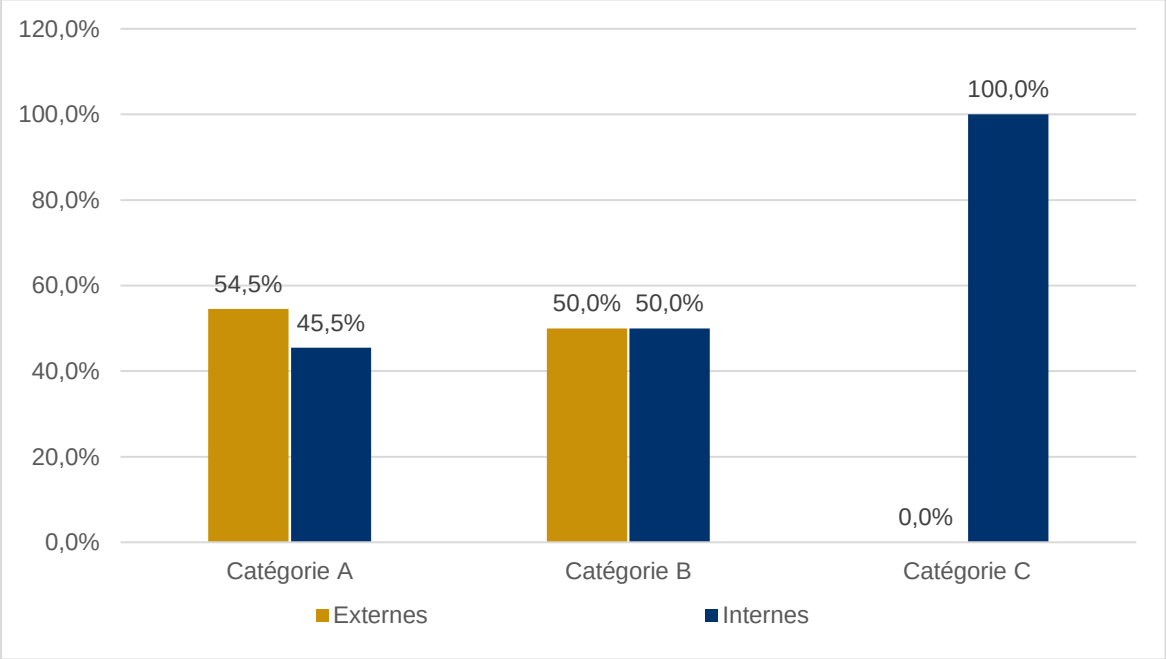
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	T3	**Examen/ concours**	**T3**	**Examen/ concours**	**T3**	**Examen/ concours**
Nb de personnes ayant mobilisé le CPF	7		2		1	
TOTAL	**7**		**2**		**1**	
Rappel 2022	*11*		*3*		*5*	
Rappel 2021	*6*		*0*		*3*	

VI) LES CONCOURS ITRF

Emplois ITRF de droit commun ouverts en 2023

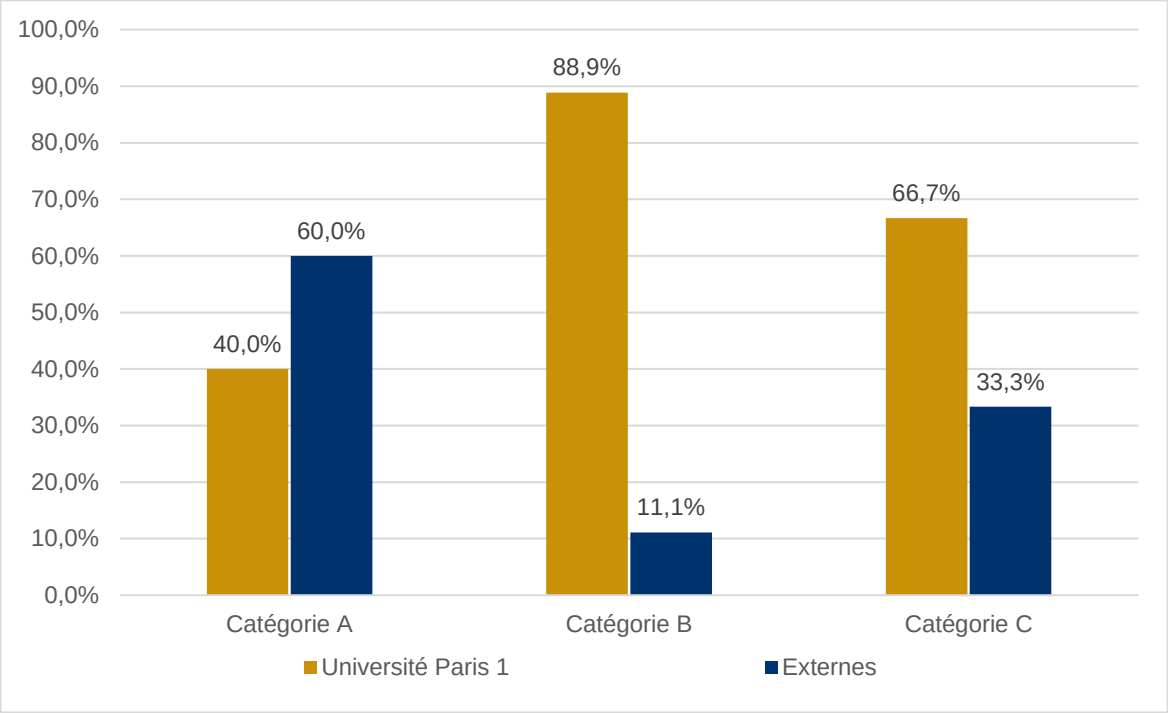
Concours	Externes	Internes	Total	Rappel 2022	Rappel 2021
Catégorie A	6	5	11	9	16
Catégorie B	4	4	8	9	24
Catégorie C	0	3	3	2	3
TOTAL	**10**	**12**	**22**	**20**	**43**
Rappel 2022	*9*	*11*	*20*		
Rappel 2021	*22*	*21*	*43*		

Répartition par catégorie et nature de concours



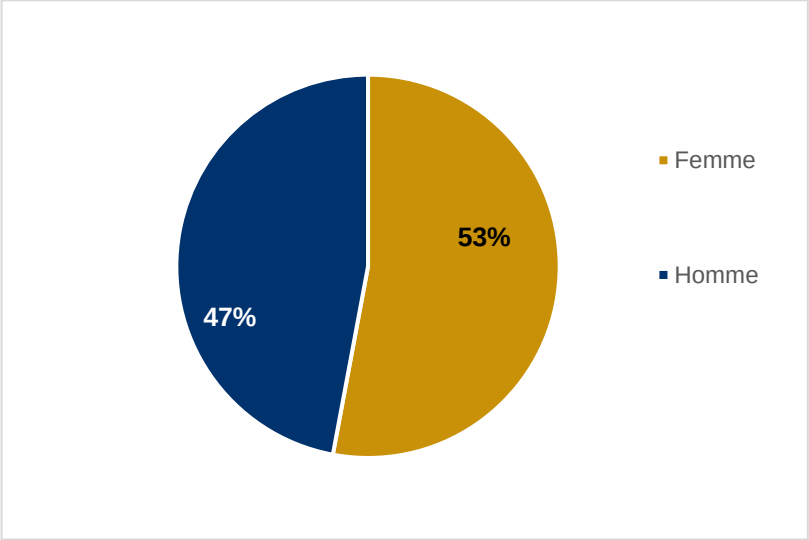
Lauréats par origine et catégorie

Catégorie	Internes à Paris 1	Externes	Total	*Rappel 2022*	*Rappel 2021*
A	2	3	**5**	*2*	*7*
B	8	1	**9**	*6*	*21*
C	2	1	**3**	*0*	*6*
Total	**12**	**5**	**17**	*8*	*34*
Rappel 2022	*8*	*0*	*8*		
Rappel 2021	*13*	*21*	*34*		



Lauréats par genre

Catégorie	Femme	Homme	Total	*Rappel 2022*	*Rappel 2021*
A	3	2	**5**	*8*	*7*
B	6	3	**9**	*7*	*21*
C	0	3	**3**	*2*	*6*
Total	**9**	**8**	**17**	*17*	*34*
Total 2022	*9*	*8*	*17*		
Total 2021	*20*	*14*	*34*		



RÉMUNÉRATIONS ET MASSE SALARIALE

I) LES RÉMUNÉRATIONS

A - Synthèse

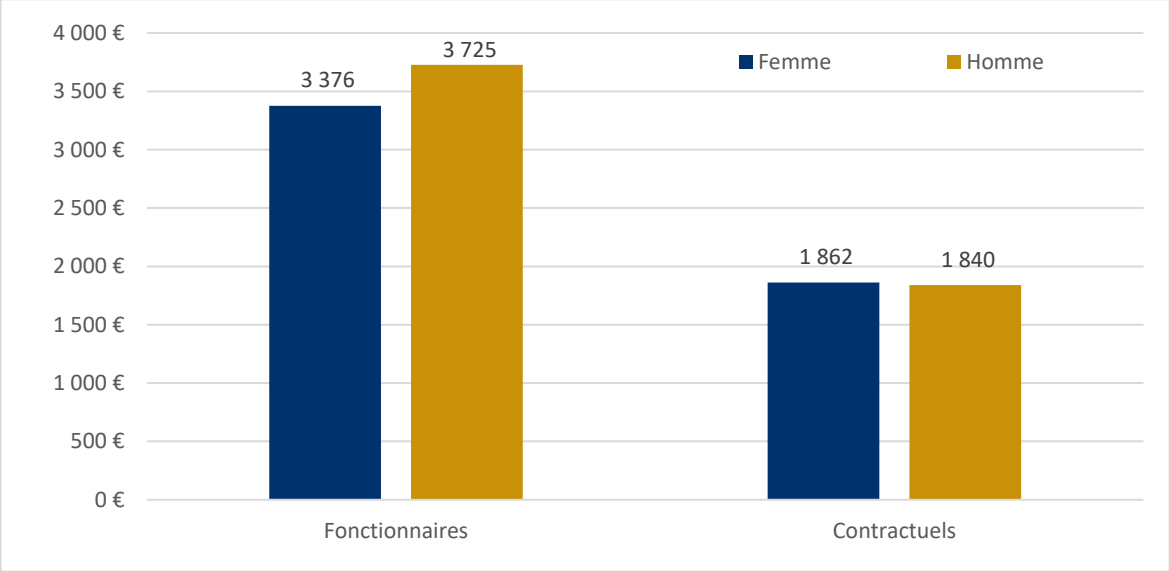
Rémunérations nettes mensuelles moyennes en € des personnels en 2023

Population	Femme	Homme	Total	*Rappel 2022*	*Rappel 2021*
Fonctionnaires	**3 376**	**3 725**	**3 542**	***3 317***	***3 215***
BIATSS	2 612	2 632	2 620	*2 499*	*2 423*
Enseignants	4 196	4 522	4 366	*4 071*	*3 977*
Contractuels	**1 862**	**1 840**	**1 852**	***1 773***	***2 008***
BIATSS	1 948	1 955	1 951	*1 906*	*1 861*
Enseignants	1 779	1 773	1 776	*1 678*	*2 117*
Total	**2 618**	**2 841**	**2 720**	***2 564***	***2 642***

Sources : Siham

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

Rémunérations nettes mensuelles moyennes par genre et statut



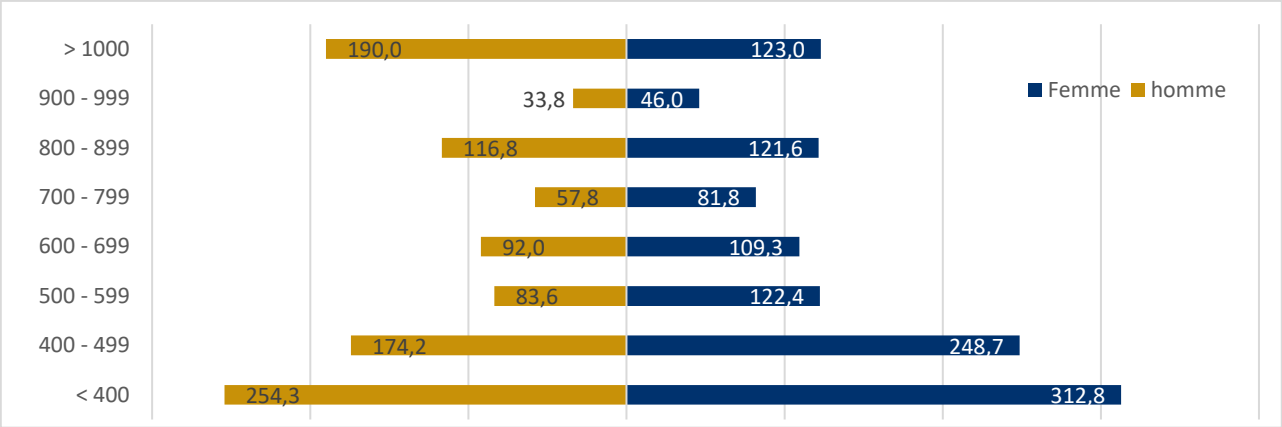
Répartition des effectifs ETP par tranche indiciaire, population et genre

Tranche indiciaire	BIATSS		Enseignants		Total	*Rappel 2022*	*Rappel 2021*
	Femme	Homme	Femme	Homme			
< 400	267,30	205,80	45,50	48,50	**567,10**	606,50	684,10
400 - 499	216,70	136,20	32,00	38,00	**422,90**	306,00	371,30
500 - 599	108,80	74,60	13,60	9,00	**206,00**	400,60	173,90
600 - 699	46,30	30,20	63,00	61,80	**201,30**	202,70	177,70
700 - 799	5,00	9,80	76,80	48,00	**139,60**	201,30	164,00
800 - 899	17,60	16,00	104,00	100,80	**238,40**	161,50	203,90
900 - 999	13,00	4,00	33,00	29,80	**79,80**	220,40	73,00
> 1000	3,00	3,00	120,00	187,00	**313,00**	72,00	302,50
Total général	**677,70**	**479,60**	**487,90**	**522,90**	**2168,10**	2 171,00	2 150,40

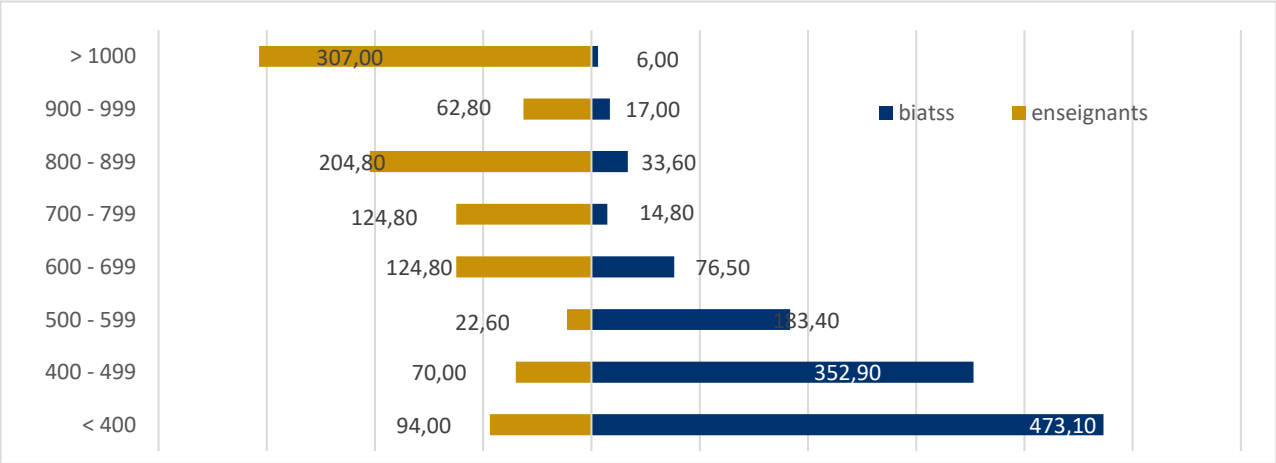
Ces effectifs ne prennent en compte que les agents indicés.

En effet, certains personnels perçoivent une rémunération au forfait ou à la vacation ne reposant pas sur la valeur du point d'indice.

Répartition des effectifs ETP par tranche indiciaire par genre



Répartition des effectifs ETP par tranche indiciaire par population



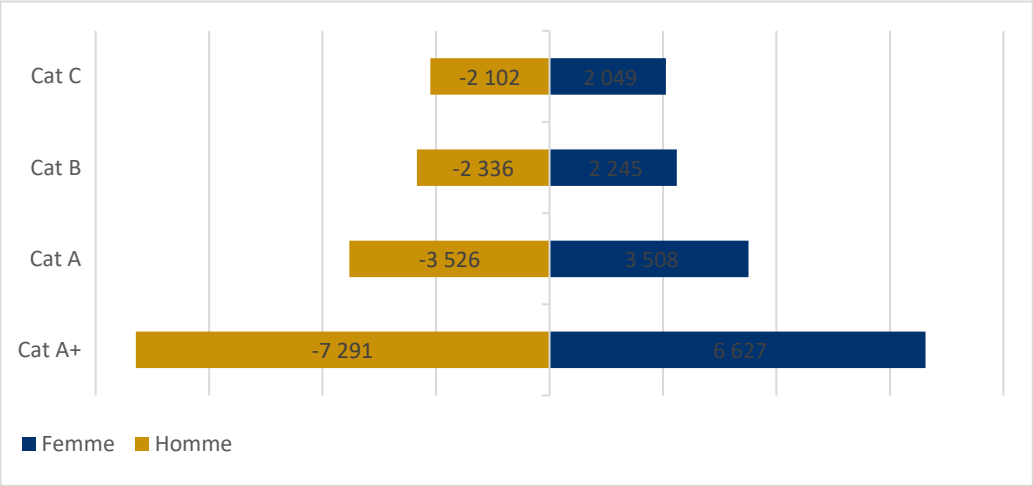
B - Personnel BIATSS

Rémunérations nettes mensuelles moyennes en € par genre, statut et catégorie hiérarchique

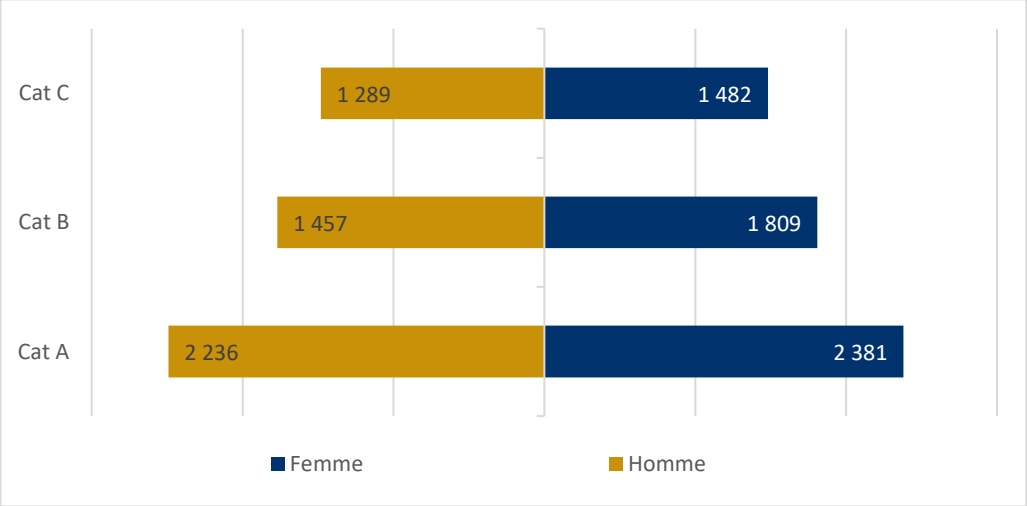
Statut et catégorie	Femme	Homme	Total	Rappel 2022	Rappel 2021
Fonctionnaires	2 612	2 632	2 620	2 499	2 384
A+	6 627	7 291	6 793	6 671	4 258
A	3 508	3 526	3 516	3 400	2 957
B	2 245	2 336	2 278	2 219	2 117
C	2 049	2 102	2 074	1 985	1 879
Contractuels	1 948	1 955	1 951	1 906	1 754
A	2 381	2 492	2 422	2 379	2 229
B	1 809	1 770	1 796	1 824	1 605
C	1 482	1 482	1 482	1 376	1 303
Total	**2 289**	**2 337**	**2 308**	**2 230**	**2 108**

La rémunération nette mensuelle moyenne d'un personnel BIATSS est 2.308€,
2.620€ pour un fonctionnaire et 1.951€ pour un agent contractuel.

Rémunérations moyennes en € des personnels fonctionnaires par genre et catégorie



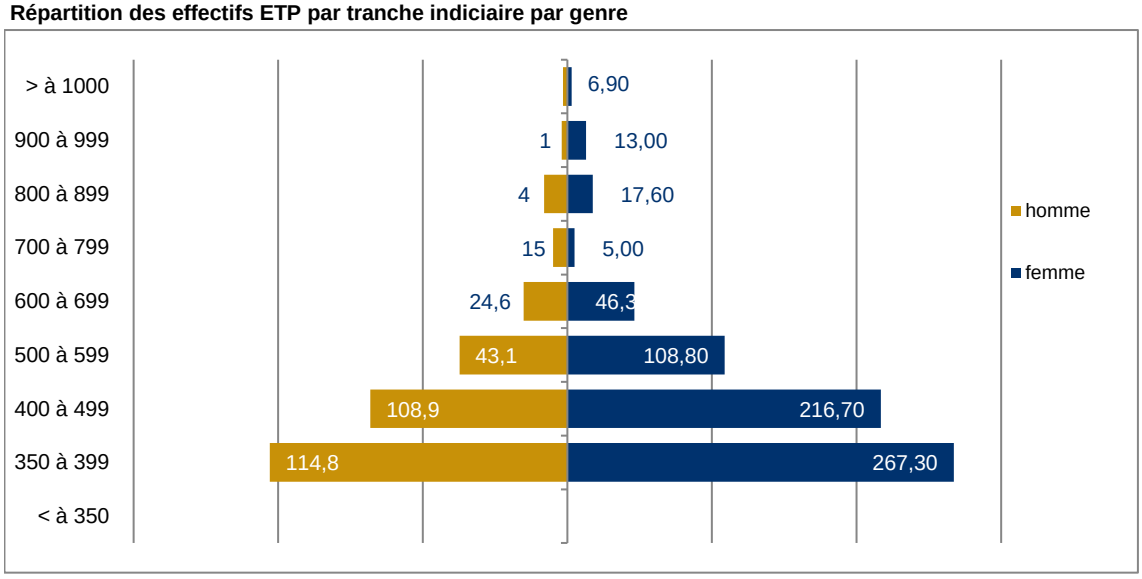
Rémunérations moyennes en € des personnels contractuels par genre et catégorie



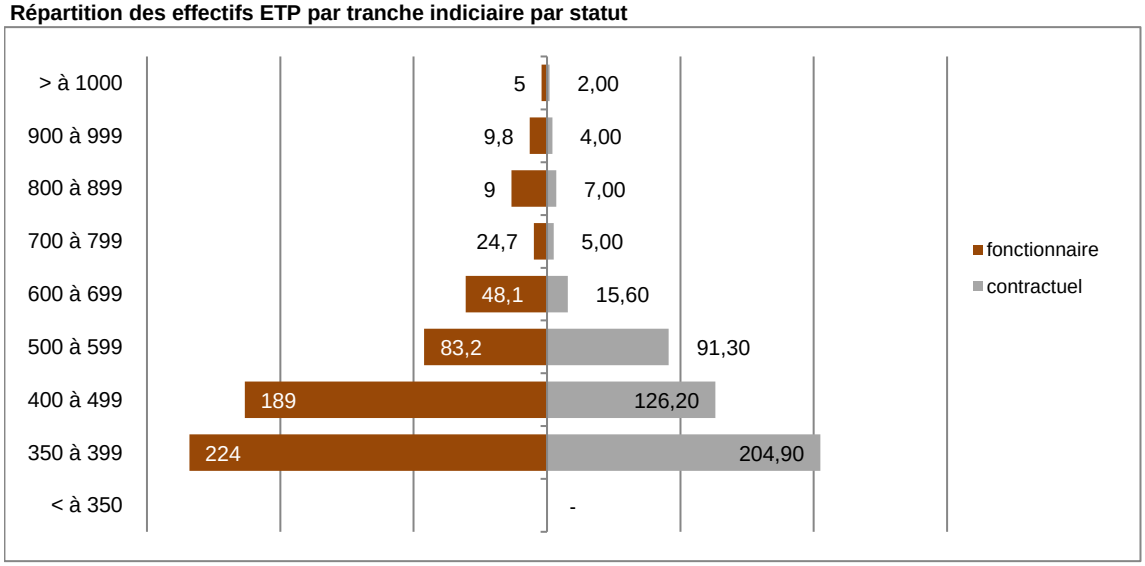
Répartition des effectifs ETP par tranche indiciaire, statut et genre

Tranche indiciaire	Contractuels		Fonctionnaires		Total	Rappel 2022	Rappel 2021
	Femme	Homme	Femme	Homme			
< à 350							221,7
350 à 399	121,1	83,8	146,2	122	473,1	511,5	353,4
400 à 499	83,4	42,8	133,3	93,4	352,9	333,1	292,3
500 à 599	60,5	30,8	48,3	43,8	183,4	169,1	139,1
600 à 699	12,8	2,8	33,5	27,4	76,5	75,7	70,1
700 à 799	1	4	4	5,8	14,8	21	24,5
800 à 899	3	4	14,6	12	33,6	29,8	23,8
900 à 999	4		9	4	17	14	12,0
> à 1000	1	1	2	2	6	7	8,0
TOTAL	286,8	169,2	390,9	310,4	1157,3	1161,2	1 144,9

Répartition des effectifs ETP par tranche indiciaire par genre



Répartition des effectifs ETP par tranche indiciaire par statut



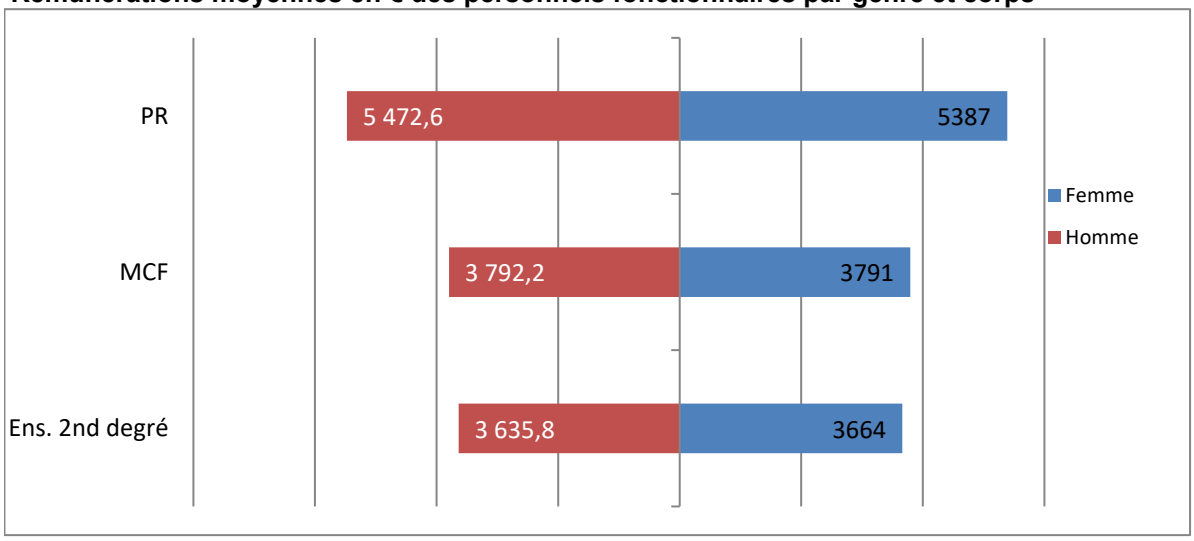
C - Personnels enseignants

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

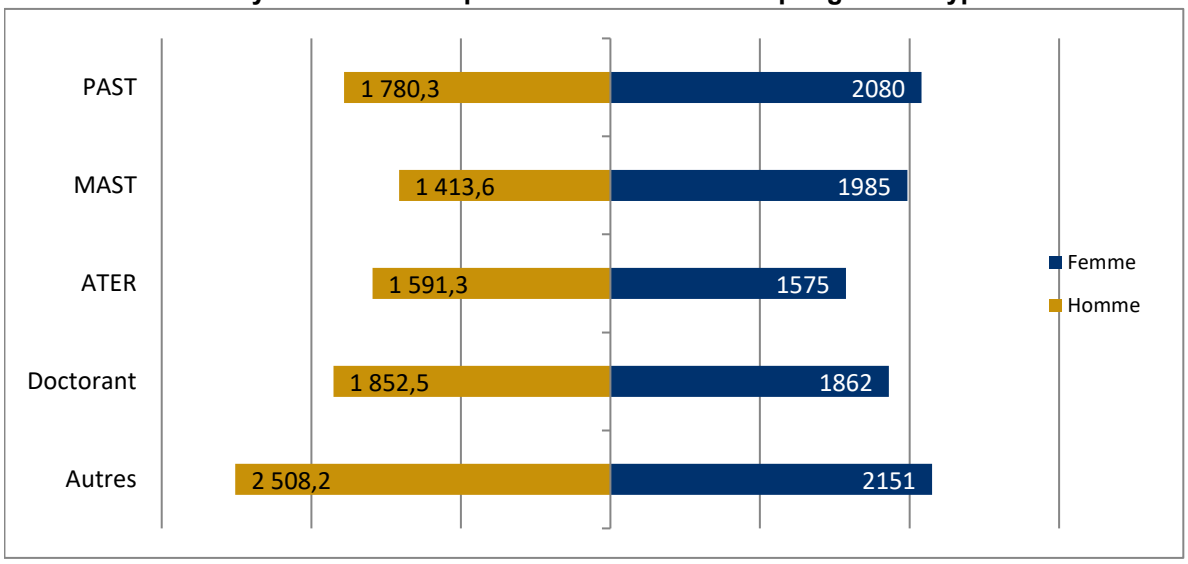
Statut et corps	Femme	Homme	Total	Rappel 2022	Rappel 2021
Fonctionnaires	**4 196**	**4 522**	**4 366**	**4 071**	**3 967**
PR	5 387	5 473	5 442	5 138	4 980
MCF	3 791	3 792	3 792	3 521	3 398
Ens. 2nd degré	3 664	3 636	3 651	3 386	3 518
Contractuels	**1 779**	**1 773**	**1 776**	**1 678**	**1 575**
PAST	2 080	1 780	1 832	1 781	1 706
MAST	1 985	1 414	1 583	1 658	1 490
ATER	1 575	1 591	1 583	1 573	1 460
Doctorant	1 862	1 853	1 857	1 708	1 624
Autres	2 151	2 508	2 299	2 129	1 963
Total	**2 951**	**3 172**	**3 063**	**2 837**	**2 759**

La rémunération nette mensuelle moyenne d'un personnel enseignant est 3.063€, 4.366€ pour un fonctionnaire et 1.776€ pour un agent contractuel.

Rémunérations moyennes en € des personnels fonctionnaires par genre et corps



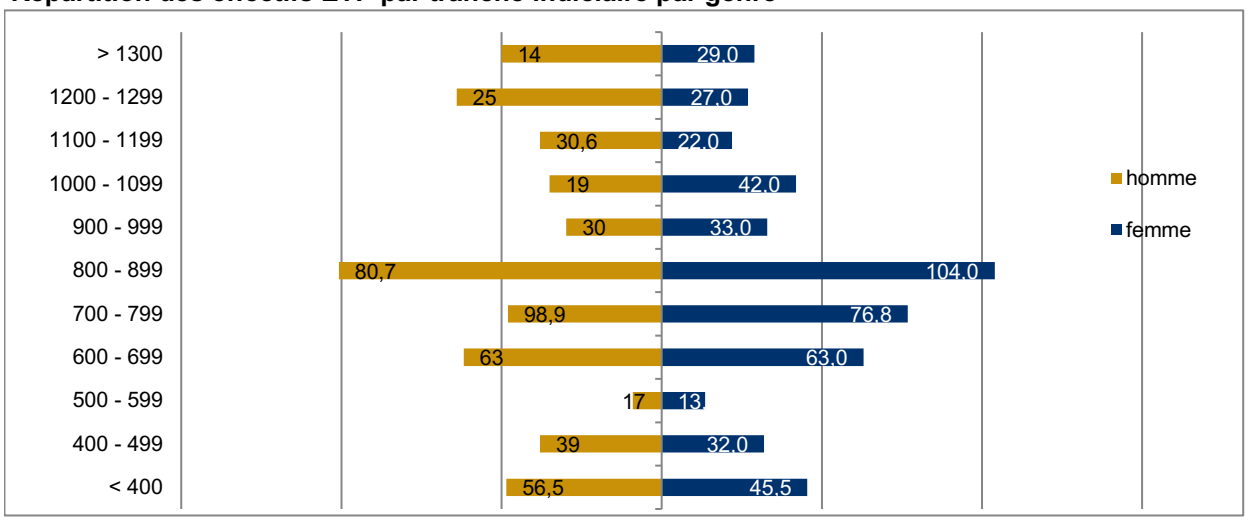
Rémunérations moyennes en € des personnels contractuels par genre et type de contrat



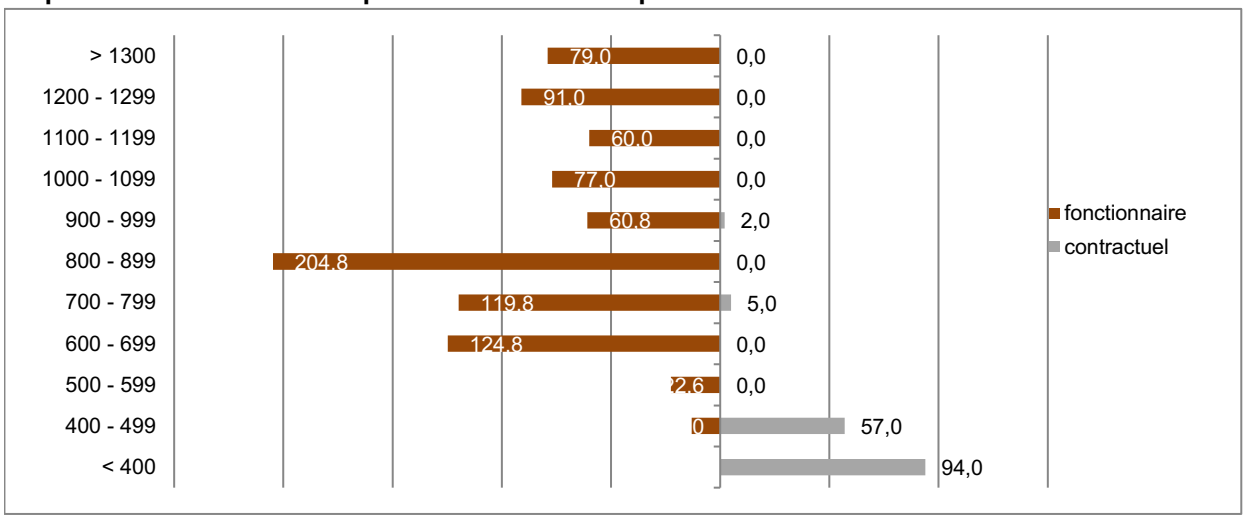
Répartition des effectifs ETP par tranche indiciaire, statut et genre

Tranche indiciaire	Contractuel		Fonctionnaire		TOTAL	Rappel 2022	Rappel 2021
	Femme	Homme	Femme	Homme			
< 400	45,5	48,5			**94,0**	95,0	109,0
400 - 499	28,0	29,0	4,0	9,0	**70,0**	67,5	79,0
500 - 599			13,6	9,0	**22,6**	33,6	34,8
600 - 699			63,0	61,8	**124,8**	125,6	107,6
700 - 799	3,0	2,0	73,8	46,0	**124,8**	140,5	139,5
800 - 899			104,0	100,8	**204,8**	190,6	180,1
900 - 999	1,0	1,0	32,0	28,8	**62,8**	58,0	61,0
1000 - 1099			42,0	35,0	**77,0**	70,0	69,5
1100 - 1199			22,0	38,0	**60,0**	59,0	63,0
1200 - 1299			27,0	64,0	**91,0**	93,0	95,0
> 1300			29,0	50,0	**79,0**	77,0	67,0
TOTAL	**77,5**	**80,5**	**410,4**	**442,4**	**1010,8**	1 009,8	1 005,5

Répartition des effectifs ETP par tranche indiciaire par genre



Répartition des effectifs ET par tranche indiciaire par statut



D - Rémunérations nettes par décile des personnels en 2023

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

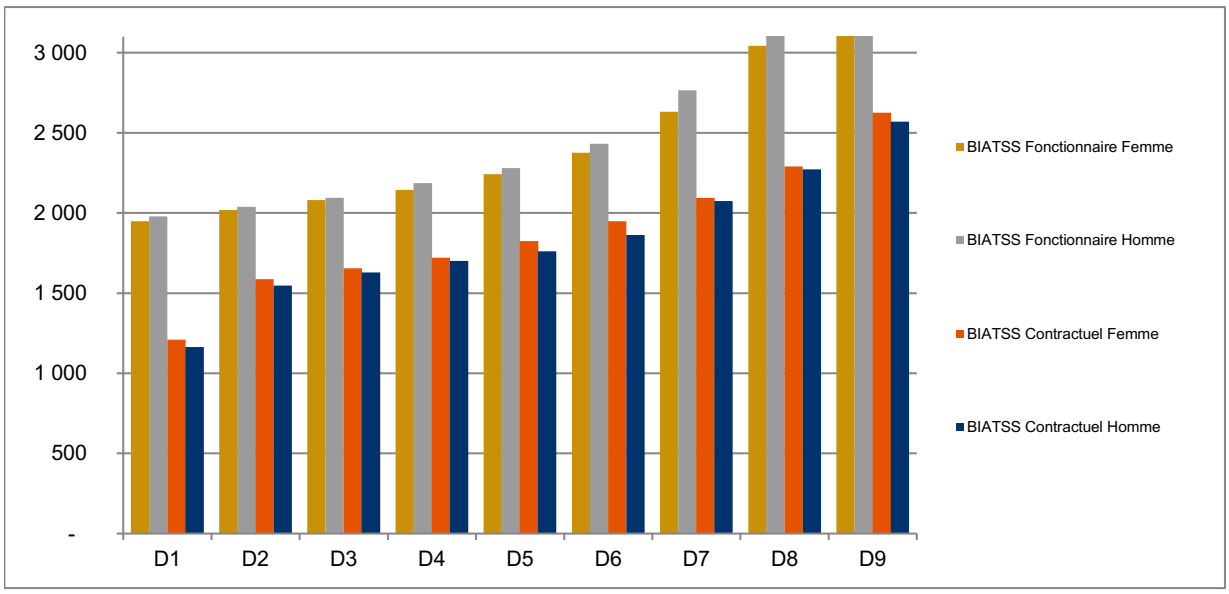
Ainsi, le 1er décile (D1) est la valeur du salaire telle que 10% des salariés perçoivent moins (donc telle que 90% des salariés perçoivent plus);

le 2ème décile (D2) est la valeur du salaire telle que 20% des salariés perçoivent moins (donc telle que 80% des salariés perçoivent plus);

le 5ème décile (D5) est la valeur du salaire telle que la moitié des salariés perçoivent moins (donc telle que la moitié des salariés perçoivent plus); etc…

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

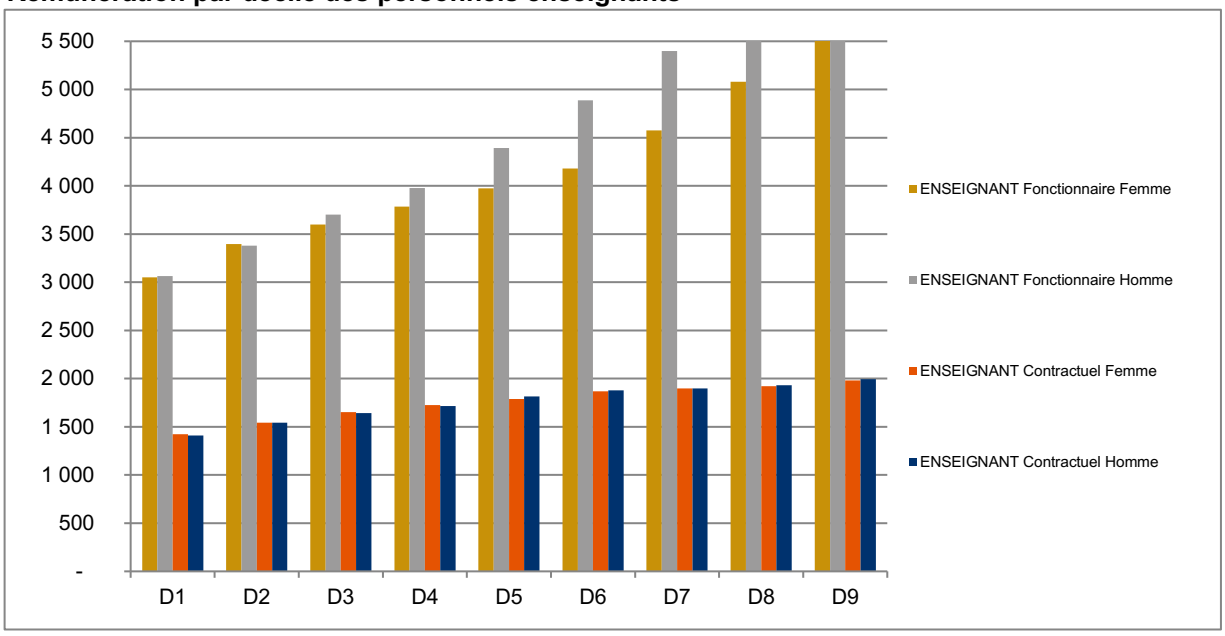
Rémunération par décile des personnels BIATSS



Pour les personnels fonctionnaires, 50% perçoivent plus de 2.242€ pour les femmes et 2.2280€ pour les hommes.

Pour les contractuels, 50% perçoivent plus 1.825€ pour les femmes et 1.762€ pour les hommes.

Rémunération par décile des personnels enseignants



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

Pour les contractuels, 50% perçoivent plus 1.788€ pour les femmes et 1.814€ pour les hommes.

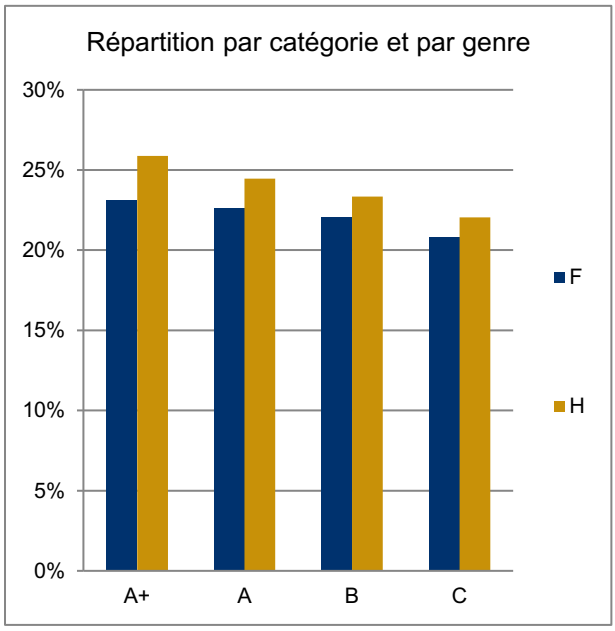
E - Part des primes et indemnités des personnels fonctionnaires dans la rémunération globale en % (*)

Population	2023		2022		Total 2023	Total 2022	Rappel 2021
BIATSS	**F**	**H**	**F**	**H**	23%	23%	22%
Catégorie A+	23%	26%	24%	26%	24%	24%	25%
Catégorie A	23%	24%	23%	25%	23%	24%	24%
Catégorie B	22%	23%	23%	24%	23%	26%	22%
Catégorie C	21%	22%	21%	22%	21%	24%	21%
Enseignants	**F**	**H**	**F**	**H**	13%	10%	9%
Enseignants-chercheurs	13%	13%	11%	10%	13%	10%	9%
Enseignants second degré	12%	16%	8%	11%	14%	9%	8%

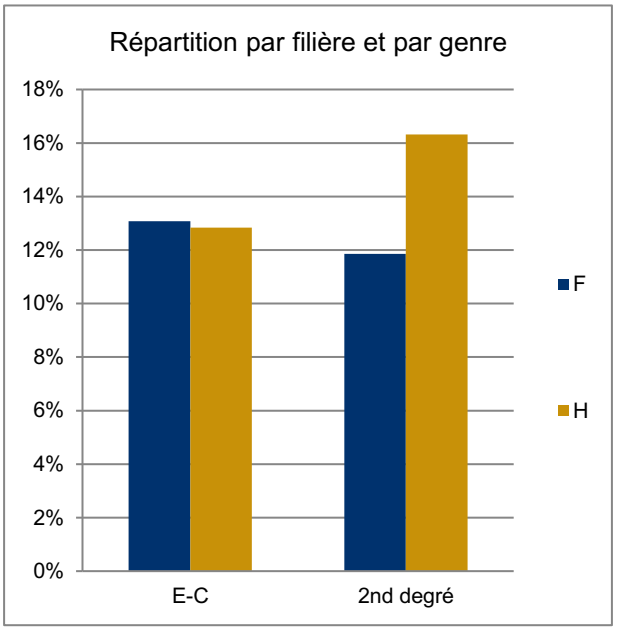
(*) Sont retenus pour la rémunération globale les éléments suivants :

Rémunération principale + prestations sociales + rémunérations accessoires

Personnels BIATSS



Personnels enseignants



F - Agents bénéficiaires de la GIPA en 2023

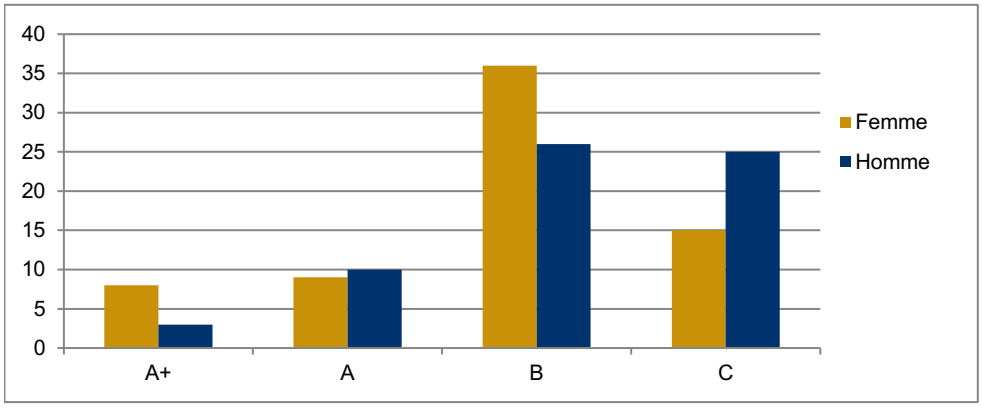
Définition :

La GIPA ou **Garantie individuelle du pouvoir d'achat** est une prime individuelle. Elle repose sur le principe suivant : lorsque l'avancement automatique à l'ancienneté et le montant de revalorisation annuel de la valeur du point fonction publique sont inférieurs à l'inflation, le fonctionnaire a alors droit à une prime qui garantit le maintien de son pouvoir d'achat. La GIPA résulte plus précisément d'une comparaison faite entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de 4 ans et celle de l'indice des prix à la consommation (hors tabac) sur cette même période.

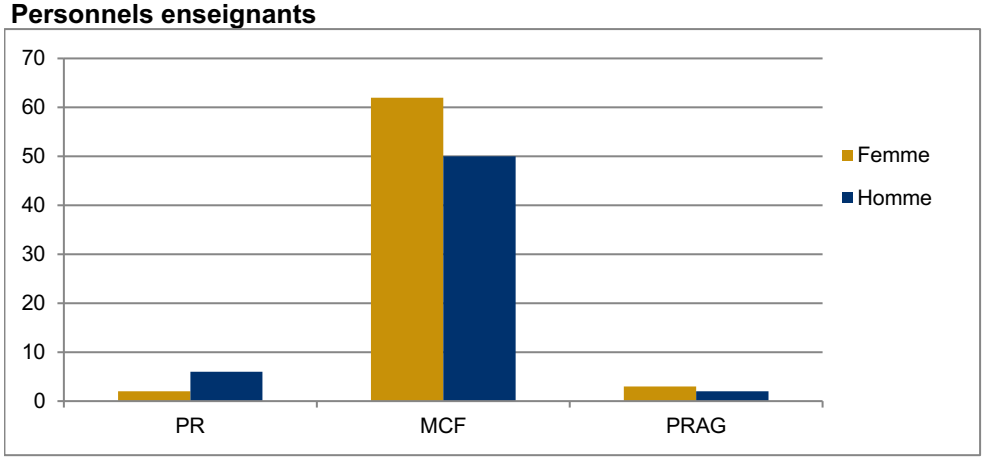
La GIPA 2021 a été versée en janvier 2022. En 2023, la GIPA a été versée 2 fois : le paiement de mars correspond à la GIPA 2022 et celui de décembre à la GIPA 2023.

POPULATION	CAT/Corps	Femme	Homme	Total	Rappel 2022	Rappel 2021
BIATSS	A+	8	3	**11**	9	6
	A	9	10	**19**	4	13
	B	36	26	**62**	2	9
	C	15	25	**40**	13	7
	Total	**68**	**64**	**132**	**28**	**35**
Enseignants	PR	2	6	**8**	3	2
	MCF	62	50	**112**	49	36
	PRAG	3	2	**5**	2	2
	PRCE	2	2	**4**	2	
	PEPS		1	**1**		
	Total	**69**	**61**	**130**	**56**	**40**
TOTAL		**137**	**125**	**262**	**84**	**75**

Personnels BIATSS



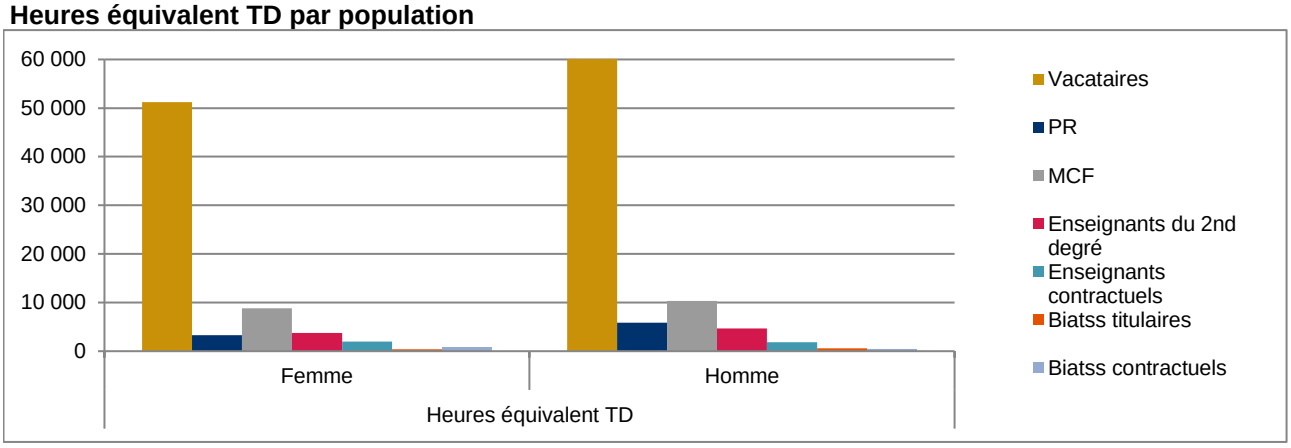
Personnels enseignants



G - Heures complémentaires et vacations d'enseignement 2023

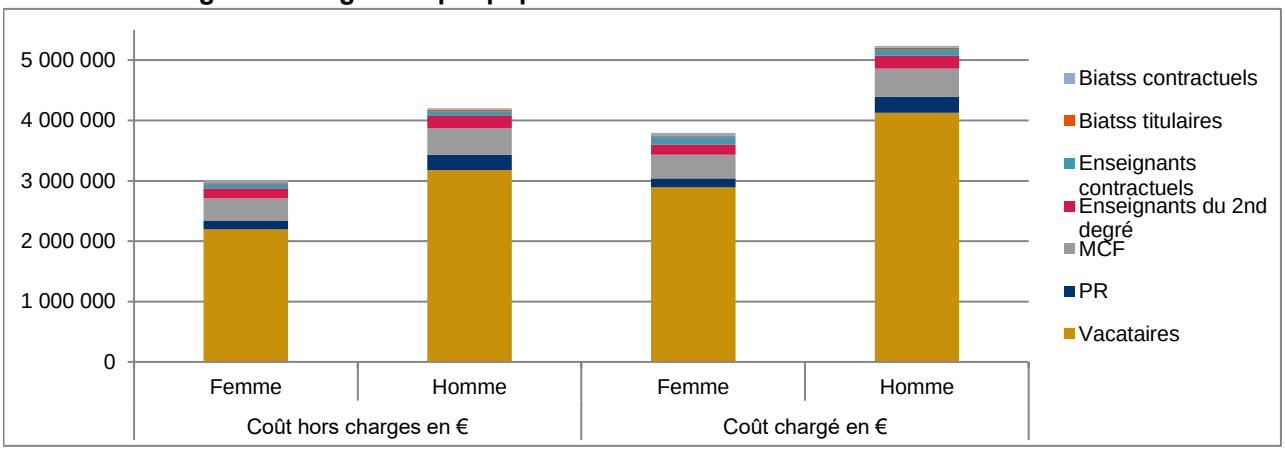
Population	Nombre d'agents concernés			Heures équivalent TD		
	Femme	Homme	**Total**	Femme	Homme	**Total**
Vacataires	1 396	1 847	**3 243**	51 202	74 148	**125 350**
PR	42	88	**130**	3 262	5 892	**9 154**
MCF	114	102	**216**	8 826	10 349	**19 175**
Enseignants du 2nd degré	32	29	**61**	3 755	4 693	**8 448**
Enseignants contractuels	30	35	**65**	1 984	1 848	**3 832**
Biatss titulaires	14	16	**30**	382	609	**991**
Biatss contractuels	16	10	**26**	831	490	**1 321**
Total	**1 644**	**2 127**	**3 771**	**70 242**	**98 030**	**168 272**
Rappel 2022	**1 712**	**2 159**	**3 871**	**73 296**	**103 370**	**176 666**
Rappel 2021	**1 668**	**2 082**	**3 750**	**76 373**	**103 320**	**179 693**

Heures équivalent TD par population



Population	Coût hors charges en €			Coût chargé en €		
	Femme	Homme	**Total**	Femme	Homme	**Total**
Vacataires	2 194 500	3 177 998	**5 372 499**	2 890 711	4 126 956	**7 017 667**
PR	139 823	252 524	**392 347**	146 804	265 133	**411 937**
MCF	378 294	443 553	**821 847**	397 182	465 699	**862 882**
Enseignants du 2nd degré	160 931	201 153	**362 085**	168 967	211 197	**380 163**
Enseignants contractuels	85 029	79 212	**164 241**	119 628	111 443	**231 071**
Biatss titulaires	16 390	26 083	**42 473**	17 208	27 386	**44 594**
Biatss contractuels	35 608	21 021	**56 628**	50 097	29 574	**79 671**
Total	**3 010 575**	**4 201 544**	**7 212 119**	**3 790 597**	**5 237 388**	**9 027 985**
Rappel 2022	**3 035 190**	**4 280 565**	**7 315 755**	**3 829 888**	**5 431 733**	**9 261 621**
Rappel 2021	**3 162 595**	**4 278 491**	**7 441 086**	**4 035 312**	**5 434 435**	**9 469 747**

Coût hors charges et chargé en € par population



H - Vacations d'enseignement par composantes

Composante	Nombre vacataires d'enseignement			Total heures équivalent TD		
	Femme	Homme	**Total**	Femme	Homme	**Total**
CAVEJ	13	18	**31**	512	1 079	**1 591**
DDL	70	31	**101**	4 768	2 017	**6 785**
DEVE	3	1	**4**	170	96	**266**
DIREVAL	3		**3**	48		**48**
DPEIP	2		**2**	102		**102**
DRH		2	**2**		30	**30**
DRI	8	14	**22**	521	638	**1 159**
DSIUN	1	1	**2**	95	81	**176**
EDS	384	506	**890**	11 958	17 808	**29 765**
FCPS	109	144	**253**	4 455	6 809	**11 264**
IDUP	35	29	**64**	948	931	**1 879**
IEDES	39	48	**87**	728	1 177	**1 904**
IREST	23	17	**40**	393	316	**709**
ISST	12	13	**25**	106	266	**372**
SCD	2	2	**4**	276	141	**417**
UEFAPS	5	10	**15**	314	510	**823**
UFR 02 EES	120	264	**384**	3 642	10 462	**14 104**
UFR 03 EHAAS	117	59	**176**	3 706	1 461	**5 167**
UFR 04 EAS	116	102	**218**	4 811	5 302	**10 113**
UFR 06 EMS	100	208	**308**	4 252	9 869	**14 121**
UFR 08 Géographie	62	72	**134**	1 779	1 891	**3 670**
UFR 09 EHS	78	102	**180**	2 906	3 889	**6 795**
UFR 10 Philosophie	40	63	**103**	1 913	3 257	**5 170**
UFR 11 Sc. pol.	30	64	**94**	960	1 747	**2 707**
UFR 27 Math. info.	12	58	**70**	1 042	3 563	**4 606**
UP1	13	19	**32**	920	809	**1 730**
Total général	**1 397**	**1 847**	**3 244**	**51 324**	**74 148**	**125 472**
Rappel 2022	**2 781**	**3 676**	**6 457**	**53 619**	**78 003**	**131 622**
Rappel 2021	**1 419**	**1 784**	**3 203**	**56 952**	**80 570**	**137 522**

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

Composante	Nombre vacataires d'enseignement			Total heures équivalent TD		
	ATV	CEV	**Total**	ATV	CEV	**Total**
CAVEJ	5	26	**31**	239	1 352	**1 591**
DDL	7	94	**101**	391	6 394	**6 785**
DEVE	4		**4**	266		**266**
DIREVAL		3	**3**		48	**48**
DPEIP		2	**2**		102	**102**
DRH		2	**2**		30	**30**
DRI		22	**22**		1 159	**1 159**
DSIUN	1	1	**2**	95	81	**176**
EDS	89	801	**890**	3 507	26 258	**29 765**
FCPS	5	248	**253**	286	10 978	**11 264**
IDUP	18	46	**64**	651	1 228	**1 879**
IEDES	4	83	**87**	87	1 818	**1 904**
IREST	3	37	**40**	55	654	**709**
ISST	1	24	**25**	4	368	**372**
SCD	2	2	**4**	87	330	**417**
UEFAPS		15	**15**		823	**823**
UFR 02 EES	30	354	**384**	1 132	12 972	**14 104**
UFR 03 EHAAS	48	128	**176**	2 031	3 136	**5 167**
UFR 04 EAS	31	187	**218**	1 613	8 500	**10 113**
UFR 06 EMS	16	292	**308**	681	13 440	**14 121**
UFR 08 Géographie	10	124	**134**	335	3 336	**3 670**
UFR 09 EHS	31	149	**180**	1 231	5 564	**6 795**
UFR 10 Philosophie	30	73	**103**	1 318	3 852	**5 170**
UFR 11 Sc. pol.	8	86	**94**	410	2 296	**2 707**
UFR 27 Math. info.	5	65	**70**	203	4 403	**4 606**
UP1		32	**32**		1 730	**1 730**
Total général	**348**	**2 896**	**3 244**	**14 621**	**110 851**	**125 472**
Rappel 2022	**356**	**2 961**	**3 317**	**14 446**	**117 176**	**131 622**
Rappel 2021	**335**	**2 868**	**3 203**	**15 200**	**122 323**	**137 522**

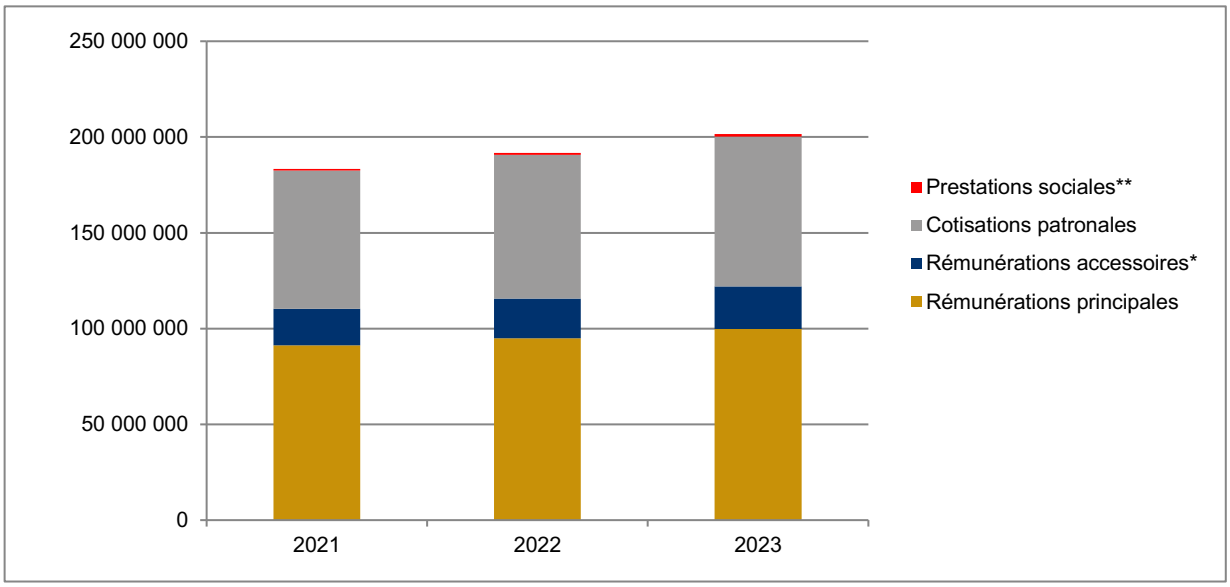
II) LA MASSE SALARIALE

A - Masse salariale globale (en €)

	2021	2022	2023
Rémunérations principales	91 224 340	94 866 494	99 707 915
Rémunérations accessoires*	19 028 977	20 778 325	22 344 424
Cotisations patronales	72 188 867	75 039 750	78 193 482
Prestations sociales**	843 348	1 081 593	1 342 518
TOTAL	**183 285 531**	**191 766 162**	**201 588 338**

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

** Prestations sociales : CLD, transports

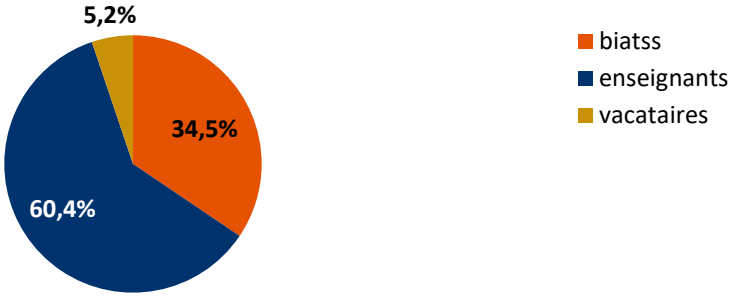


B - Répartition de la masse salariale par type de population

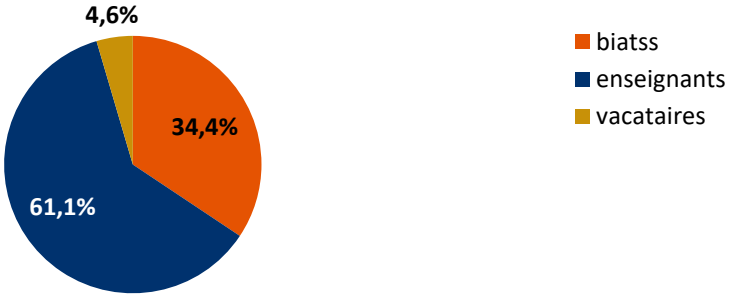
	2021			
	BIATSS	**Enseignants** (1)	**Vacataires**	**TOTAL**
Rémunérations Principales	32 391 793 €	58 838 972 €		91 230 765 €
Rémunérations accessoires	6 361 948 €	4 839 604 €	7 828 496 €	19 030 048 €
Cotisations patronales	23 389 999 €	46 446 523 €	2 355 950 €	72 192 472 €
Prestations sociales	507 232 €	336 254 €	-138 €	843 348 €
TOTAL	**62 650 972 €**	**110 461 353 €**	**10 184 308 €**	**183 296 633 €**
	2022			
	BIATSS	**Enseignants** (1)	**Vacataires**	**TOTAL**
Rémunérations principales	33 965 123 €	60 902 040 €		94 867 164 €
Rémunérations accessoires	7 048 917 €	6 198 116 €	7 530 622 €	20 777 655 €
Cotisations patronales	24 392 626 €	48 248 080 €	2 399 045 €	75 039 750 €
Prestations sociales	663 298 €	417 389 €	906 €	1 081 593 €
TOTAL	**66 069 964 €**	**115 765 626 €**	**9 930 573 €**	**191 766 163 €**
	2023			
	BIATSS	**Enseignants** (1)	**Vacataires**	**TOTAL**
Rémunérations principales	35 870 313 €	63 837 602 €		99 707 915 €
Rémunérations accessoires	7 149 703 €	8 211 229 €	6 983 492 €	22 344 424 €
Cotisations patronales	25 436 540 €	50 566 186 €	2 190 756 €	78 193 482 €
Prestations sociales	808 096 €	533 560 €	862 €	1 342 518 €
TOTAL	**69 264 651 €**	**123 148 577 €**	**9 175 110 €**	**201 588 338 €**

(1) y compris invités

Répartition de la masse salariale 2022 par population

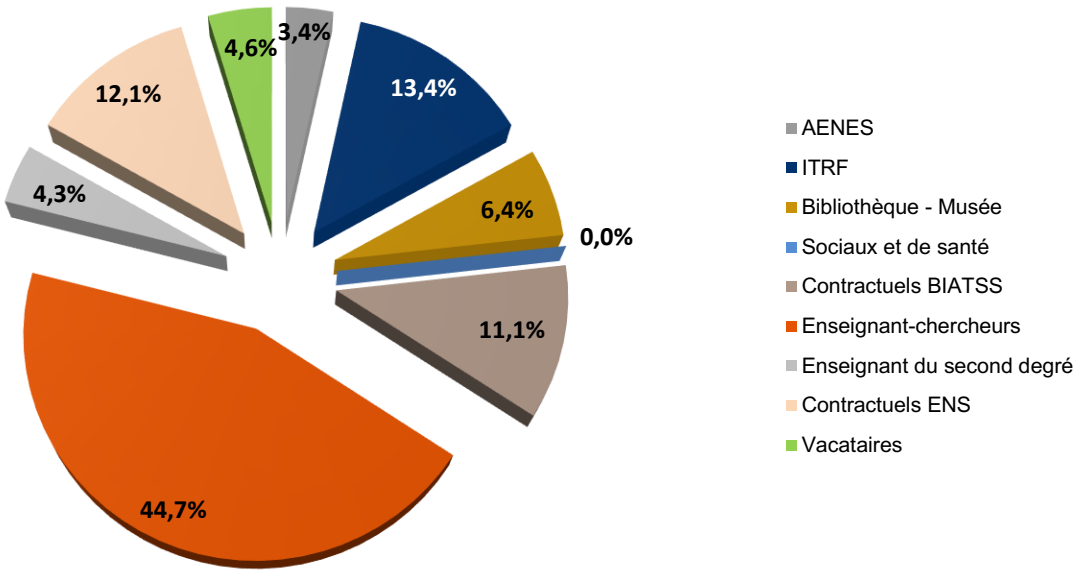


Répartition de la masse salariale 2023 par population



C - Répartition de la masse salariale 2023 en € par filière

Population	Rémunérations principales	Rémunérations accessoires	Charges patronales	Prestations sociales	Total
BIATSS					
AENES	3 084 877	906 571	2 745 434	76 362	**6 813 244**
ITRF	12 023 686	3 773 945	10 907 486	316 910	**27 022 028**
Bibliothèque	5 828 590	1 632 345	5 332 594	156 211	**12 949 740**
Sociaux et de santé	31 136	8 502	28 510	1 015	**69 163**
Personnel contractuel	14 902 023	828 340	6 422 516	257 598	**22 410 477**
ENSEIGNANTS					
Enseignant-chercheurs	43 636 873	6 540 569	39 556 205	348 628	**90 082 274**
Enseignant du second degré	4 206 807	680 568	3 804 505	45 875	**8 737 754**
Enseignant contractuel	15 993 922	990 092	7 205 476	139 057	**24 328 548**
VACATAIRES					
VACATAIRES		6 983 492	2 190 756	862	**9 175 110**
Total	**99 707 915**	**22 344 424**	**78 193 482**	**1 342 518**	**201 588 338**

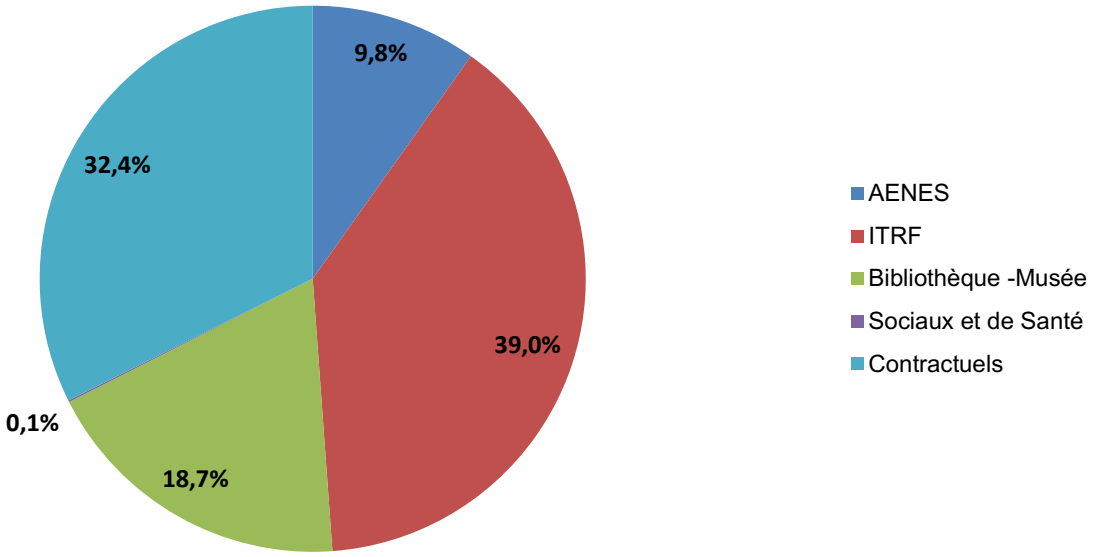


D - Répartition de la masse salariale 2023 par population, filière, corps et catégorie

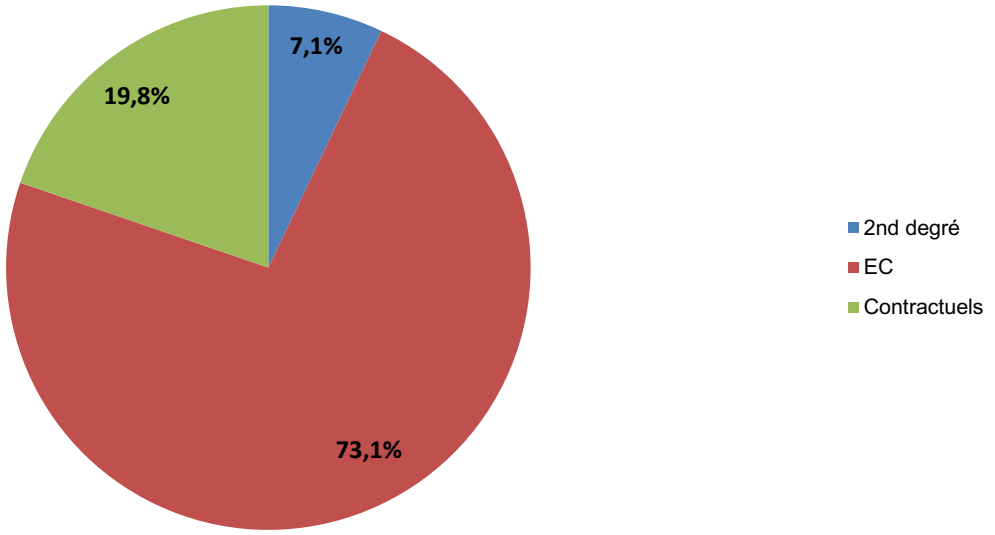
Population/Filière /Catégorie/Corps	Rémunérations principales	Rémunérations accessoires	Charges patronales	Prestations sociales	Total général	Rappel 2022
BIATSS						
BIATSS fonctionnaires						
AENES	**3 084 877 €**	**906 571 €**	**2 745 434 €**	**76 362 €**	**6 813 244 €**	6 978 543 €
A+	277 134 €	137 006 €	249 523 €	3 638 €	667 301 €	724 467 €
A	548 890 €	168 815 €	468 212 €	9 249 €	1 195 166 €	1 235 946 €
B	786 252 €	208 868 €	713 370 €	21 423 €	1 729 913 €	1 649 532 €
C	1 472 601 €	391 882 €	1 314 329 €	42 052 €	3 220 864 €	3 368 598 €
ITRF	**12 023 686 €**	**3 773 945 €**	**10 907 486 €**	**316 910 €**	**27 022 028 €**	26 321 091 €
A+	1 024 458 €	426 787 €	922 171 €	14 916 €	2 388 333 €	2 208 309 €
A	4 384 216 €	1 413 104 €	3 983 244 €	117 612 €	9 898 176 €	9 496 716 €
B	3 130 220 €	976 142 €	2 836 582 €	91 516 €	7 034 462 €	6 987 182 €
C	3 484 791 €	957 912 €	3 165 489 €	92 866 €	7 701 058 €	7 628 885 €
Bibliothèque -Musée	**5 828 590 €**	**1 632 345 €**	**5 332 594 €**	**156 211 €**	**12 949 740 €**	12 636 351 €
A+	2 015 393 €	515 697 €	1 847 128 €	24 463 €	4 402 681 €	4 319 797 €
A	609 045 €	157 925 €	531 282 €	14 384 €	1 312 637 €	1 303 829 €
B	1 442 662 €	420 404 €	1 318 851 €	41 300 €	3 223 217 €	3 026 728 €
C	1 761 489 €	538 320 €	1 635 332 €	76 063 €	4 011 205 €	3 985 997 €
Sociaux et de Santé	**31 136 €**	**8 502 €**	**28 510 €**	**1 015 €**	**69 163 €**	**86 208 €**
A	31 136 €	8 502 €	28 510 €	1 015 €	69 163 €	86 208 €
Total BIATSS fonctionnaires	**20 968 289 €**	**6 321 363 €**	**19 014 024 €**	**550 498 €**	**46 854 174 €**	46 022 193 €
BIATSS contractuels						
A	7 864 892 €	398 449 €	3 425 879 €	109 322 €	11 798 541 €	10 335 035 €
B	3 643 192 €	199 747 €	1 575 047 €	79 743 €	5 497 729 €	4 916 194 €
C	3 393 939 €	230 144 €	1 421 590 €	68 534 €	5 114 207 €	4 757 274 €
Total BIATSS contractuels	**14 902 023 €**	**828 340 €**	**6 422 516 €**	**257 598 €**	**22 410 477 €**	20 008 503 €
Total BIATSS	**35 870 313 €**	**7 149 703 €**	**25 436 540 €**	**808 096 €**	**69 264 651 €**	66 030 696 €
ENSEIGNANTS						
Enseignants fonctionnaires						
Enseignants 2nd degré	**4 206 807 €**	**680 568 €**	**3 804 505 €**	**45 875 €**	***8 737 754 €***	***8 287 570 €***
PRAG	3 052 319 €	473 215 €	2 758 877 €	31 684 €	6 316 095 €	5 882 388 €
PRCE	538 381 €	101 857 €	488 164 €	6 952 €	1 135 354 €	1 153 036 €
PEPS	554 216 €	88 616 €	500 949 €	6 699 €	1 150 480 €	1 148 250 €
PLP	61 891 €	16 880 €	56 515 €	540 €	135 826 €	103 895 €
Enseignants-chercheurs	**43 636 873 €**	**6 540 569 €**	**39 556 205 €**	**348 628 €**	**90 082 274 €**	***84 650 063 €***
PROF.UNIV	21 677 264 €	2 823 232 €	19 687 741 €	130 031 €	44 318 268 €	42 053 093 €
MAIT.CONF.	21 959 608 €	3 717 337 €	19 868 463 €	218 597 €	45 764 006 €	42 596 970 €
Total Enseignants fonctionnaires	**47 843 679 €**	**7 221 137 €**	**43 360 709 €**	**394 504 €**	**98 820 029 €**	**92 937 633 €**
Enseignants contractuels						
ATER	3 995 412 €	554 276 €	2 137 330 €	44 989 €	6 732 007 €	6 921 994 €
Doctorant	9 908 845 €	286 904 €	4 144 883 €	86 846 €	14 427 478 €	12 877 774 €
MAST	525 740 €	81 292 €	254 459 €	1 590 €	863 081 €	829 624 €
PAST	735 589 €	20 108 €	308 315 €	180 €	1 064 192 €	993 557 €
Autres (1)	828 337 €	47 512 €	360 490 €	5 452 €	1 241 791 €	1 244 310 €
Total Enseignants contractuels	**15 993 922 €**	**990 092 €**	**7 205 476 €**	**139 057 €**	**24 328 548 €**	**22 867 260 €**
Total enseignants	**63 837 602 €**	**8 211 229 €**	**50 566 186 €**	**533 560 €**	**123 148 577 €**	**115 804 893 €**
Vacataires		6 983 492 €	2 190 756 €	862 €	9 175 110 €	9 930 573 €
Total vacataires	**- €**	**6 983 492 €**	**2 190 756 €**	**862 €**	***9 175 110 €***	**9 930 573 €**
Total général	**99 707 915 €**	**22 344 424 €**	**78 193 482 €**	**1 342 518 €**	**201 588 338 €**	**191 766 163 €**

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

Répartition de la masse salariale BIATSS par filière (*)



Répartition de la masse salariale Enseignante par filière (*)



(*) hors vacataires

CONDITIONS DE TRAVAIL

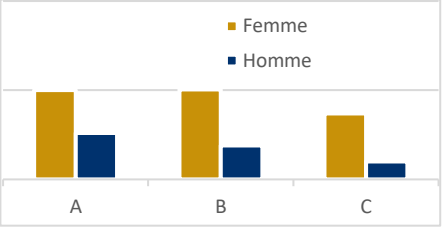
CONDITIONS DE TRAVAIL

I) LE TÉLÉTRAVAIL

Pour l'année 2023, on totalise 385 agents en télétravail (soit 31% des effectifs BIATSS).

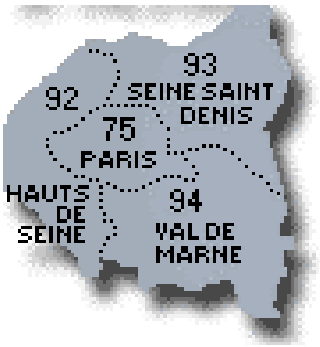
Catégorie des agents en télétravail

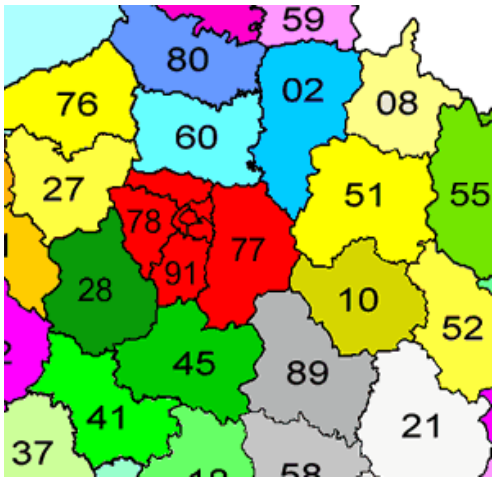
Catégorie	Femme	Homme	Total	Rappel 2021
A	100	52	152	189
B	101	38	139	151
C	74	20	94	118
Total	**275**	**110**	**385**	**458**



Lieu de résidence des agents en télétravail

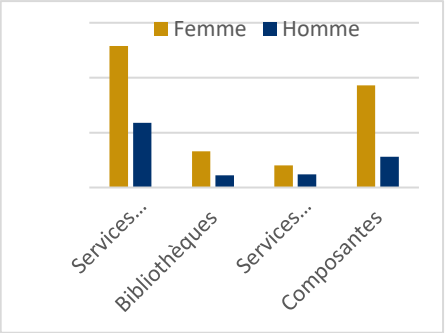
Lieu de résidence	Agents	Rappel 2021
Île de France	**355**	**419**
75 Paris	105	123
77 Seine et Marne	25	27
78 Yvelines	14	18
91 Essonne	30	40
92 Hauts de Seine	48	59
93 Seine Saint Denis	44	48
94 Val de Marne	60	73
95 Val d'Oise	29	31
Province	**30**	**39**
01 Ain	1	0
02 Aisne	0	1
13 Bouches du Rhône	0	1
18 Cher	1	1
21 Côte d'Or	1	0
25 Doubs	1	0
26 Drôme	0	1
27 Eure	1	1
28 Eure et Loire	0	3
29 Finistère	1	1
35 Ille et vilaine	0	1
37 Indre et Loire	2	3
44 Loire Atlantique	2	0
45 Loiret	2	3
50 Manche	1	1
51 Marne	1	1
52 Haute Marne	1	1
54 Meurthe et Moselle	1	1
59 Nord	2	1
60 Oise	11	11
63 Puy de Dôme	0	1
69 Rhône	0	1
76 Seine Maritime	1	1
80 Somme	0	1
89 Yonne	0	3
Total	**385**	**458**





Affectation des agents en télétravail

Structure	Femme	Homme	Total	Rappel 2021
Services centraux	129	59	**188**	195
Bibliothèques	33	11	**44**	73
Services communs	20	12	**32**	32
Composantes	93	28	**121**	158
Total	**275**	**110**	**385**	**458**



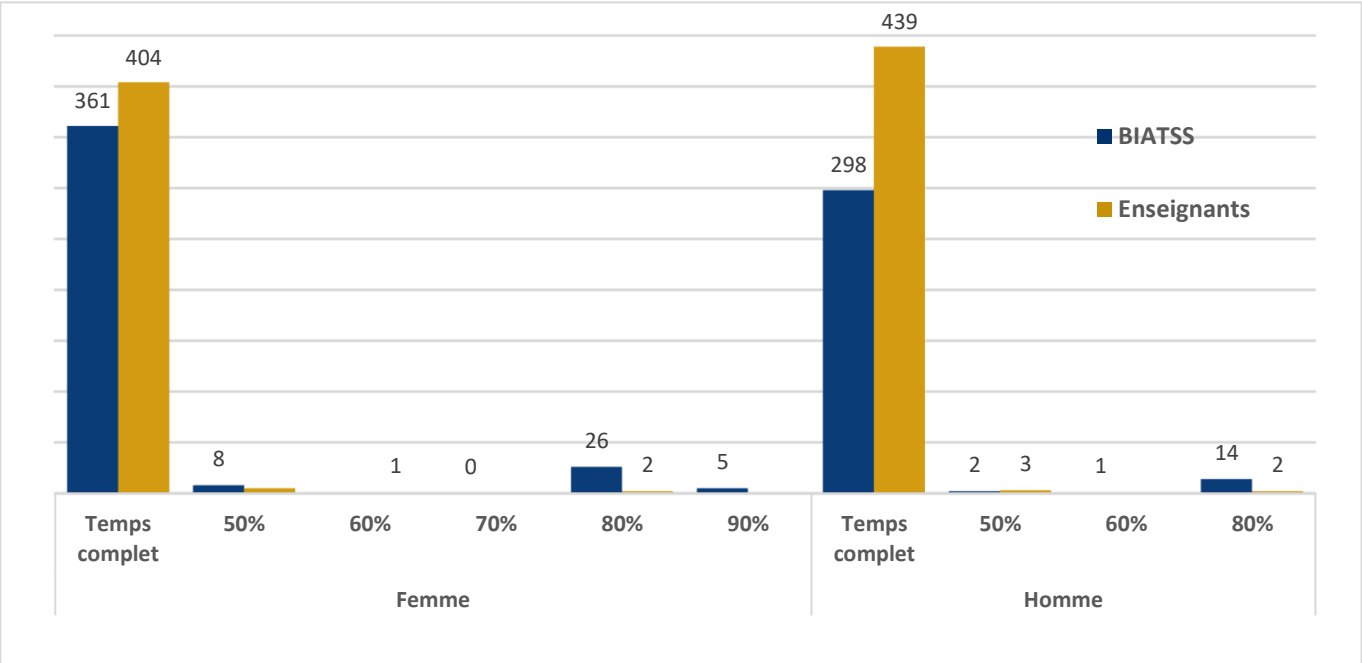
II) ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Répartition des effectifs par quotité de temps de travail

Statut/Temps de travail par genre	Femme						Homme						Total	Rappel 2022	Rappel 2021
	TC	Temps partiel					TC	Temps partiel							
		50%	60%	70%	80%	90%		50%	60%	70%	80%	90%			
Titulaires	**765**	**13**	**2**	**0**	**28**	**5**	**737**	**5**	**1**	**0**	**16**	**0**	**1572**	1589	1601
BIATSS	361	8	1		26	5	298	2	1		14		716	740	758
Enseignants	404	5	1		2		439	3			2		856	849	843
Contractuels	**528**	**111**	**3**	**7**	**11**	**1**	407	**122**	**1**	**2**	**5**	**0**	**1198**	1211	1143
BIATSS	299	15	3	7	10	1	176	12	1	2	5		531	511	468
Enseignants	229	96			1		231	110					667	700	675
Total général	**1293**	**124**	**5**	**7**	**39**	**6**	**1144**	**127**	**2**	**2**	**21**	**0**	**2770**	2800	2744
Rappel 2022	1317	126	6	6	43	6	1168	110	3	3	15	0	2803		

Les effectifs des agents à 50% sont principalement composés d'ATER et de PAST/MAST .

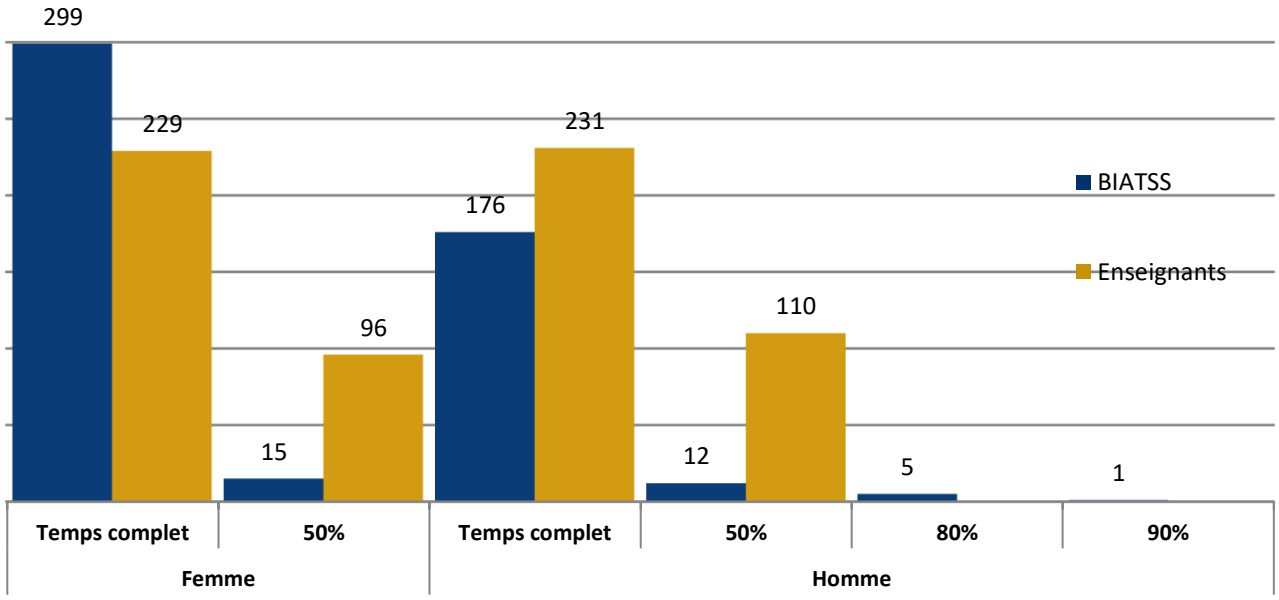
Personnels fonctionnaires



95,5% des personnels fonctionnaires travaillent à temps complet :

- 92,0% pour les personnels personnels BIATSS
- 98,5% pour les personnels enseignants

Personnels contractuels



78,0% des personnels contractuels travaillent à temps complet :

- 89,5% pour les personnels BIATSS
- 69,0% pour les personnels enseignants.

III) CONGÉS ET ABSENCES AU TRAVAIL

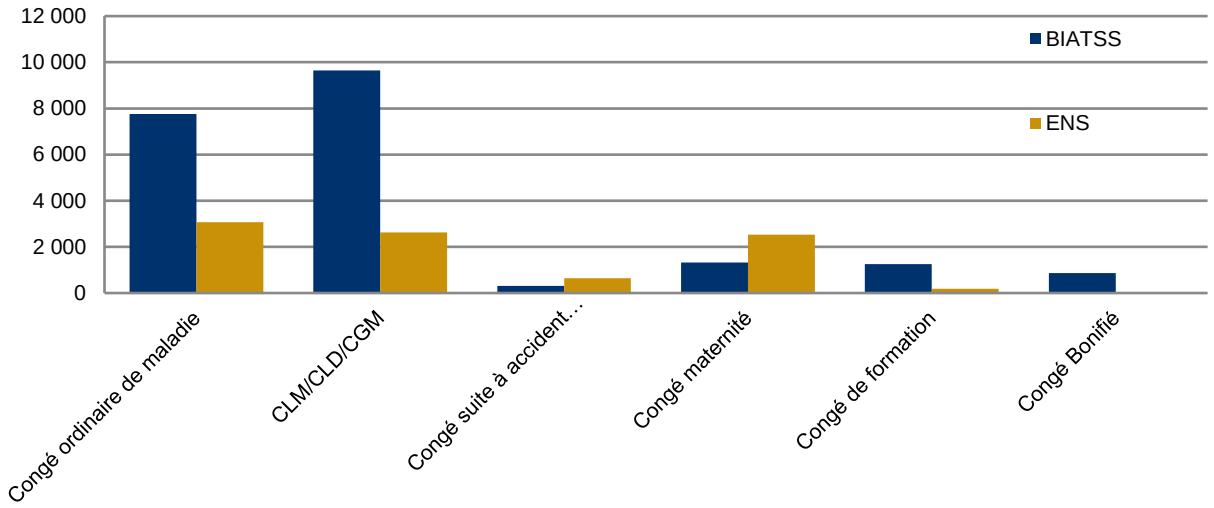
A) Répartition du nombre de jours de congé par population en 2023

Type de congés	BIATSS		Enseignants		Total	Rappel 2022	Rappel 2021
	Nombre de jours	Ratio*	Nombre de jours	Ratio*			
Congé ordinaire de maladie	7 758	6	3 068	2	**10 826**	13 699	10 978
CLM/CLD/CGM	9 649	8	2 630	2	**12 279**	13 496	11 086
Congé suite à accident de travail/de service **	305	0	638	0	**943**	2 636	3 102
Total	**17 712**	**14**	**6 336**	**4**	**24 048**	29 831	25 166

(*) nombre de jours de congés sur l'effectif moyen de l'année

(**) Y compris les accidents de trajets et les maladies professionnelles

Type de congés	BIATSS	Enseignants	Total	Rappel 2022	Rappel 2021
Congé maternité	1322	2526	**3848**	5125	6741
Congé de formation / pour projet pédagogique	1246	179	**1425**	1306	1854
Congé Bonifié	868	31	**899**	262	1567
Total	**3436**	**2736**	**6172**	6693	10162



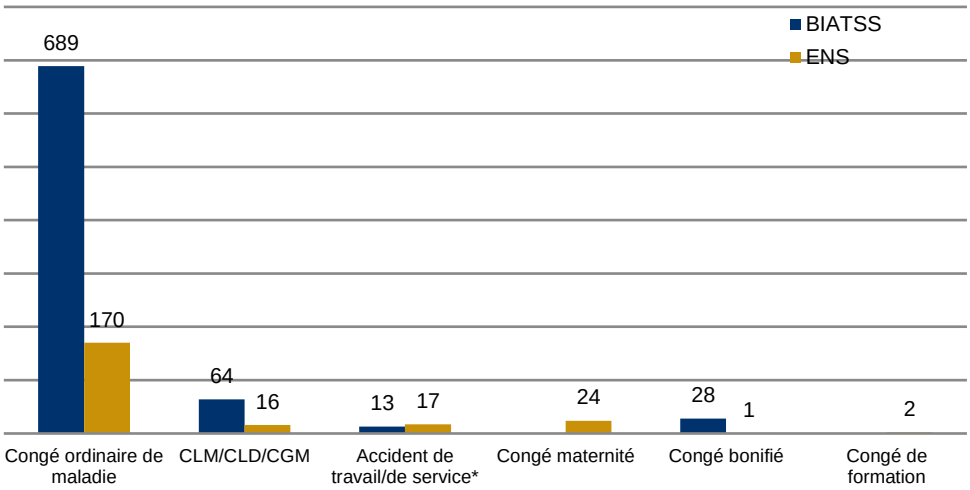
B) Répartition du nombre d'agents absents par population

Type de congés	BIATSS	Enseignants	Total	Rappel 2022	Rappel 2021
Congé ordinaire de maladie	689	170	**859**	578	418
CLM/CLD/CGM	64	16	**80**	35	25
Accident de travail/de service*	13	17	**30**	32	23
Total	**766**	**203**	**969**	645	466

* dont accident de trajet/maladie professionnelle

Type de congés	BIATSS	Enseignants	Total	Rappel 2022	Rappel 2021
Congé maternité	16	24	**40**	41	51
Congé de formation / pour projet pédagogique	4	2	**6**	4	3
Congé bonifié	28	1	**29**	6	31
Total	**48**	**27**	**75**	51	85

Nombre d'agents absents par population



C) Congé paternité

Population	Effectifs	Nbre de jours pris	Rappel 2022	Rappel 2021
Personnels BIATSS	**8**	**151**	143	10
BIATSS CAT A	4	71	53	
BIATSS CAT B	3	55	44	10
BIATSS CAT C	1	25	46	
Personnels Enseignants	**16**	**311**	221	99
Enseignants chercheurs	12	257	199	49
Autres enseignants	4	54	22	50
TOTAL	**24**	**462**	**364**	**109**

Depuis le 1er juillet 2021, la durée du congé de paternité est passé de 11 jours à 25 jours dont 4 jours sont obligatoirement à prendre immédiatement après la naissance de l'enfant.
En 2023, 24 agents ont pris un congé paternité.

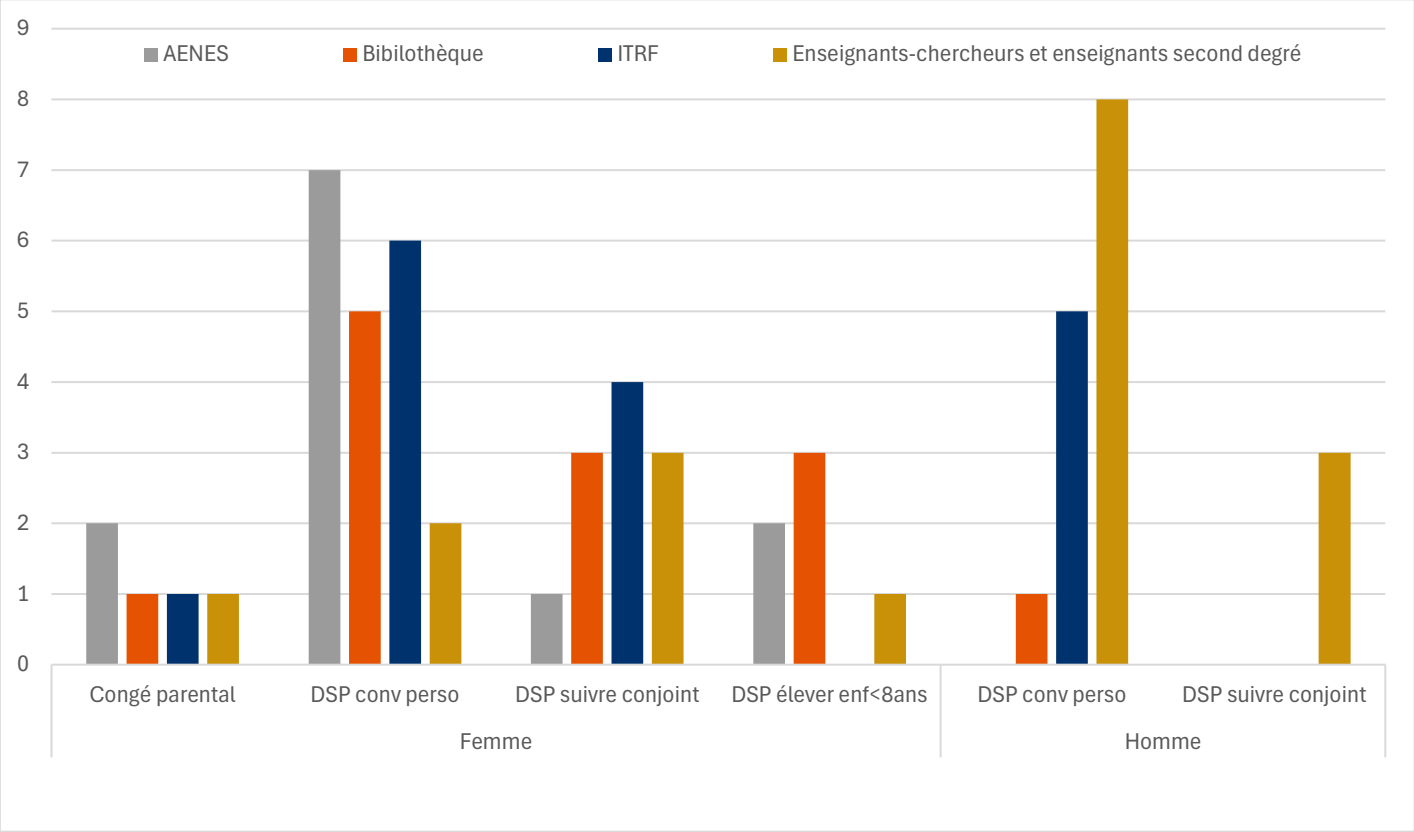
D) Congé parental, d'adoption ou disponibilité liée à la famille

Population/ Motif	Femme					Homme			Total général	%	Rappel 2022	Rappel 2021
	Congé parental	DSP conv perso	DSP suivre conjoint	DSP élever enf<8ans	Total	DSP conv perso	DSP suivre conjoint	Total				
AENES	2	7	1	2	**12**				**12**	**22,6%**	7	6
Bibilothèque	1	5	3	3	**12**	1			**12**	**22,6%**	11	10
ITRF	1	6	4		**11**	5			**11**	**20,8%**	15	16
Enseignants-chercheurs et enseignants second degré	1	2	3	1	**7**	8	3	**11**	**18**	**34,0%**	16	13
Total général	**5**	**20**	**11**	**6**	**42**	**14**	**3**	**11**	**53**	**100%**	49	45

En 2023, 53 agents ont été en congé lié à la famille :

- congé parental 9%
- disponibilité pour convenances personnelles 64%
- disponibilité pour suivre son conjoint : 26%
- disponbilité pour élever un enfant de - de 8 ans : 11%

Congé ou disponibilité liés à la famille par population



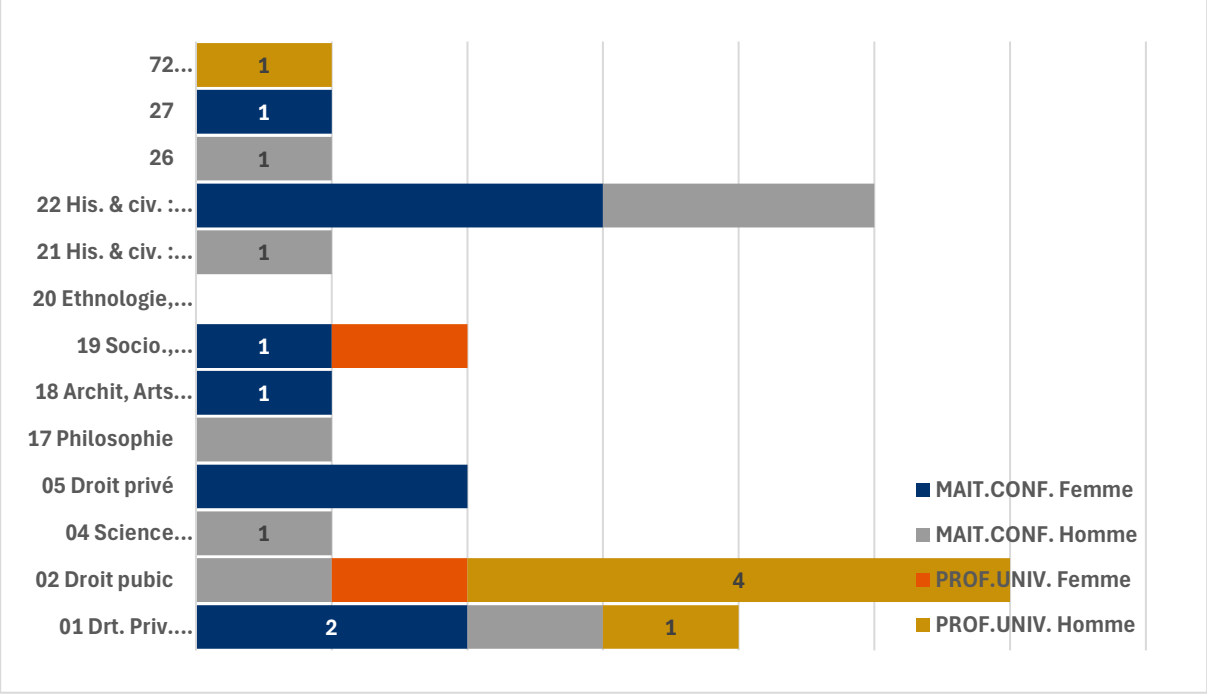
E) CRCT et délégations

1 - CRCT

Le congé pour recherche ou conversion thématique (CRCT) permet aux enseignants chercheurs de se consacrer uniquement à son activité de recherche, puisque, pour une durée maximale d'un an (un ou deux semestres par an), ceux qui en bénéficient sont déchargés de leur enseignement.
Ces congés sont attribués, après classement des demandes et en fonction du nombre de places disponibles, soit au niveau national par le Conseil National des Universités (CNU), soit en cas de refus par le CNU, au niveau local par le CAC restreint.

CRCT par section CNU	MAIT.CONF.			PROF.UNIV.			Total	%
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total		
01 Drt. Priv. Sc. Crim.	2	1	3		1	1	**4**	15%
02 Droit pubic		1	1	1	4	5	**6**	23%
04 Science politique		1	1				**1**	4%
05 Droit privé	2		2				**2**	
17 Philosophie		1	1				**1**	4%
18 Archit, Arts appl.	1		1				**1**	4%
19 Socio., démographi	1		1	1		1	**2**	8%
20 Ethnologie, préhistoire							**0**	0%
21 His. & civ. : anciens		1	1				**1**	4%
22 His. & civ. : cont	3	2	5				**5**	19%
26		1	1				**1**	
27	1		1				**1**	
72 Epistémologie					1	1	**1**	4%
Total général	**10**	**8**	**18**	**2**	**6**	**8**	**26**	**100%**
Rappel 2022	*9*	*5*	*14*	*2*	*7*	*9*	*23*	
Rappel 2021	*4*	*2*	*6*	*8*	*14*	*22*	*36*	

CRCT par section CNU



2 - Délégations

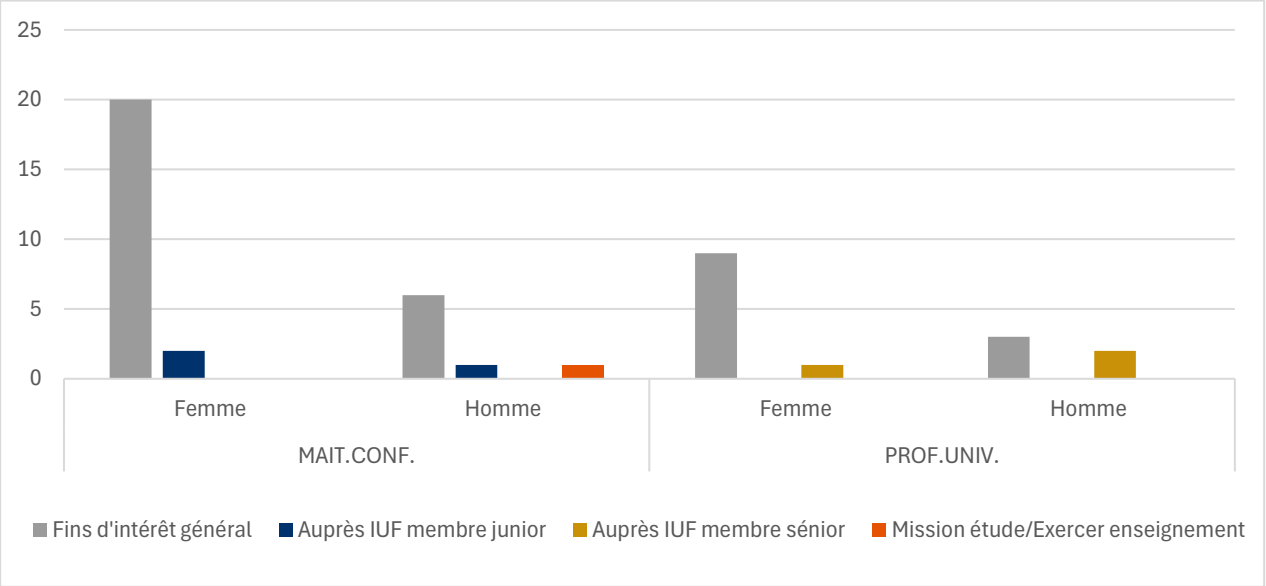
La délégation est une modalité d'accueil spécifique aux enseignants-chercheurs titulaires (maîtres de conférence et professeurs des universités). En délégation, les enseignants-chercheurs continuent à percevoir leur rémunération et à bénéficier en partie des droits attachés à la position d'activité, mais ils sont déchargés de leur service d'enseignement.
Ils restent affectés dans leur établissement et ne peuvent être remplacés par des titulaires.
La délégation fait l'objet d'une convention entre l'établissement d'accueil et l'établissement d'origine de l'enseignant-chercheur, sur la base d'une compensation financière versée par l'établissement d'accueil, afin d'assurer son remplacement dans son service d'enseignement. La délégation est prononcée pour une durée maximale de 5 ans et peut être renouvelée.
Les enseignants-chercheurs peuvent être placés en délégation à des **fins d'intérêt généra**l :
● en EPST (CNRS, INRIA, INRA, INSERM…)
● dans des entreprises ou auprès d'universités étrangères pour exercer un enseignement.
ou être placés en délégation pour **créer une entreprise (valorisation),** ou encore auprès de l'Institut Universitaire de France (IUF).

Motif délégation (*)	MAIT.CONF.			PROF.UNIV.			Total	%	Rappel 2022	Rappel 2021
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total				
Fins d'intérêt général	20	6	**26**	9	3	**12**	**38**	**88,4%**	42	42
Auprès IUF membre junior	2		**2**				**2**	**4,7%**	5	7
Auprès IUF membre sénior				1	2	**3**	**3**	**7,0%**	6	10
Mission étude/Exercer enseignement							**0**	**0,0%**	1	1
Total général	**22**	**6**	**28**	**10**	**5**	**15**	**43**	**100%**	54	60

(*) Décret n°84-431 du 6 juin 1984

En 2023, 43 enseignants-chercheurs, 28 MCF et 15 PR, ont été placés en délégation.

Effectifs des enseignants-chercheurs en délégation en 2023



SANTÉ ET RISQUES PROFESSIONNELS

Médecine de prévention

Le service de médecine de prévention a pour rôle de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail. Il conduit les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel.

À l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, le **taux de couverture par médecin de prévention** est de 1 médecin pour 2770 agents.

	2023	Rappel 2022	Rappel 2021
Nombre d'actes de violence envers le personnel (avec ou sans arrêt de travail (AT)) :	**0**	**0**	**0**
Nombre de maladies professionnelles dont nombre de maladies professionnelles imputables au service :	**2**	**0**	**0**
Nombre d'accidents et maladies ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité (permanente ou temporaire)	**0**	**0**	**0**

Nombre d'allocations temporaires pour invalidité par genre (ATI) : 0

Population		Catégorie			Genre		Rappel 2021
BIATSS	Ens	A	B	C	Femme	Homme	
0	0	0	0	0	0	0	3

	2023	Rappel 2022	Rappel 2021
Nombre de décès imputables au service	0	0	0

Accidents de travail (AT) avec taux de fréquence

AT avec arrêt de travail supérieur à 1 jour pour calcul du taux de fréquence (*)

Typologie d'accidents de travail	Contractuel			Fonctionnaire							Total 2023	Rappel 2022	Rappel 2021
	BIATSS		Total	BIATSS			Enseignant			Total			
	Femme	Homme		Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total				
Service	Données non disponibles												**4**
Mission													**0**
Trajet													**13**
Total	**8**	**7**	**15**	**13**	**6**	**19**	**6**	**1**	**7**	**26**	**41**	**23**	**17**

(*) le taux de fréquence est le nombre d'accidents, avec arrêt de travail supérieur à un jour, survenus au cours d'une période de 12 mois, par million d'heures de travail.

RELATIONS PROFESSIONNELLES ET VIE DE L'UNIVERSITÉ

RELATIONS PROFESSIONNELLES ET VIE DE L'UNIVERSITÉ

LES INSTANCES DE L'UNIVERSITÉ

A - Le conseil d'administration (CA)

Le conseil d'administration détermine la politique de l'établissement.

À ce titre, il approuve le contrat d'établissement de l'université. Il vote le budget et approuve les comptes. Il approuve les accords et les conventions signés par le président de l'établissement et, sous réserve des conditions particulières fixées par décret, les emprunts, les prises de participation, les créations de filiales et de fondations prévues à l'article L. 719-12 du code de l'éducation, l'acceptation de dons et legs et les acquisitions et cessions immobilières.
Le conseil d'administration adopte également le règlement intérieur de l'université. Il fixe, sur proposition du président et dans le respect des priorités nationales, la répartition des emplois qui lui sont alloués par les ministres compétents.
Il autorise le président à engager toute action en justice. Il approuve le rapport annuel d'activité, qui comprend un bilan et un projet, présenté par le président.
Enfin, il peut, dans des conditions qu'il détermine, déléguer au président le pouvoir d'adopter les décisions modificatives du budget.

En formation restreinte, le conseil d'administration se prononce sur les questions individuelles comme l'attribution des primes de responsabilités pédagogiques, des primes de charges administratives, et sur la répartition des obligations de service des personnels enseignants et de recherche entre les services d'enseignement, de recherche et les autres missions qui peuvent être confiées à ces personnels. Il se prononce également sur l'affectation des candidats à un emploi d'enseignant-chercheur, pour avis. Cette affectation ne peut être prononcée si le conseil d'administration donne un avis défavorable motivé.

Composition

Depuis la loi relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU), le conseil d'administration est composé de 36 membres élus et/ou nommés.

Le conseil d'administration s'est réuni 12 fois au cours de l'année 2023 (10 fois en 2022).

Les membres élus sont répartis en 4 collèges :

- enseignants-chercheurs et personnels assimilés en exercice dans l'établissement, dont le collège des professeurs des universités et personnels assimilés ainsi que le collège des maîtres de conférences et personnels assimilés ;
- étudiants et leurs suppléants ;
- personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé (BIATSS).

Le conseil d'administration compte également 8 personnalités extérieures :

4 personnalités désignées comme suit :

- un représentant de la région Île-de-France ;
- un représentant de la ville de Paris ;
- deux représentants du CNRS ;

4 personnalités élues par l'assemblée électorale comme suit :

- une personne assumant des fonctions de direction générale au sein d'une entreprise ;
- un représentant des organisations représentatives des salariés ;
- un représentant d'une entreprise employant moins de 500 salariés ;
- un représentant d'un établissement d'enseignement secondaire.

Représentation homme/femme :

	Homme	Femme	TOTAL
Représentants des enseignants-chercheurs et assimilés	**6**	**10**	**16**
Représentants des étudiants (titulaires)	**2**	**4**	**6**
Représentants des personnels BIATSS	**3**	**3**	**6**
Personnalités extérieures	**4**	**4**	**8**
TOTAL	**15**	**21**	**36**
Répartition (%)	**41,67%**	**58,33%**	**100%**

B – Le conseil académique (CAC)

À la suite de la promulgation de la loi nº 2013-660 du 22 juillet 2013, le conseil académique (CAC) est, avec le conseil d'administration (CA), l'un de deux conseils centraux de l'université.

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

Le CAC en formation plénière est consulté ou peut émettre des vœux sur les orientations des politiques de formation, de recherche, de diffusion de la culture scientifique, technique et industrielle et de documentation scientifique et technique, sur la qualification à donner aux emplois d'enseignant-chercheur et de chercheur vacants ou demandés, sur la demande d'accréditation mentionnée à l'article L. 613-1 et sur le contrat d'établissement. Il propose au conseil d'administration un schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap, qui couvre l'ensemble des domaines concernés par le handicap. Après avis du comité social d'administration, ce schéma définit les objectifs que l'établissement poursuit afin de s'acquitter de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés prévue à l'article 33 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Il est consulté sur toutes les mesures visant à garantir l'exercice des libertés universitaires et des libertés syndicales et politiques des étudiants.
En formation restreinte aux enseignants-chercheurs, il est l'organe compétent pour l'examen des questions individuelles relatives au recrutement, à l'affectation et à la carrière des enseignants-chercheurs. Il délibère sur l'intégration des fonctionnaires des autres corps dans le corps des enseignants-chercheurs et sur le recrutement ou le renouvellement des attachés temporaires d'enseignement et de recherche. Lorsqu'il examine en formation restreinte des questions individuelles relatives aux enseignants-chercheurs, autres que les professeurs des universités, il est composé à parité d'hommes et de femmes et à parité de représentants des professeurs des universités et des autres enseignants-chercheurs, dans des conditions précisées par décret.

Les décisions du conseil académique comportant une incidence financière sont soumises à approbation du conseil d'administration.

Le CAC se réunit sous cinq formations distinctes en fonction des nécessités : CAC plénier, CAC restreint aux enseignants-chercheurs, CAC restreint aux professeurs des universités, CFVU et CR.

Au cours de l'année 2023, le CAC restreint aux enseignants-chercheurs s'est réuni 10 fois (10 fois en 2022).
La CFVU quant à elle s'est réunie 9 fois (10 fois en 2022) ainsi que 5 réunions du comité permanent.
Pour la CR, il y a eu 7 réunions en 2023 (9 en 2022) ainsi que 3 réunions en formation restreinte aux enseignants-chercheurs habilités à diriger des recherches et 1 en formation restreinte aux professeurs des universités.

CFVU Représentation Homme/femme :

	Homme	Femme	TOTAL
Représentants des professeurs et assimilés	**5**	**3**	**8**
Représentants des autres enseignants	**3**	**5**	**8**
Représentants des BIATSS	**3**	**1**	**4**
Étudiants	**9**	**7**	**16**
Personnalités extérieures	**1**	**3**	**4**
TOTAL	**21**	**19**	**40**
Répartition (%)	**52,5%**	**47,5%**	**100%**

CR Représentation Homme/femme :

	Homme	Femme	TOTAL
Représentants des professeurs et assimilés	**7**	**7**	**14**
Représentants d'enseignants HDR ou assimilés	**2**	**1**	**3**
Représentants du personnel titulaires d'un doctorat	**3**	**6**	**9**
Représentants des autres enseignants et chercheurs	**0**	**2**	**2**
Représentants des ingénieurs et techniciens	**0**	**3**	**3**
Représentant des autres personnels	**0**	**1**	**1**
Étudiants en doctorat	**2**	**2**	**4**
Personnalités extérieures	**2**	**2**	**4**
TOTAL	**16**	**24**	**40**
Répartition (%)	**40%**	**60%**	**100%**

C - Le comité social d'administration (CSA)

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique a eu pour ambition de simplifier le dialogue social et de le rendre plus stratégique, grâce à une évolution des compétences et de la cartographie des instances représentatives. Le comité social d'administration est depuis le 1er janvier 2023 l'instance unique de dialogue social. Il résulte de la fusion entre l'ancien comité technique (CT) et l'ancien comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Le CSA dispose d'une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (CSA FS).

Les attributions du CSA sont définies par le décret du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'État.

Le CSA est notamment consulté sur les points suivants :

- les projets de décret ou d'arrêté relatifs au fonctionnement et à l'organisation des services ;
- les projets de lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, aux orientations générales en matière de mobilité et aux orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels ;
- les projets de texte relatifs aux règles statutaires et aux règles relatives à l'échelonnement indiciaire ;
- le projet de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- le plan de formation ;
- les projets d'arrêté de restructuration d'un service ;
- la participation de l'État et de l'université au financement de la protection sociale complémentaire pour les personnels ;
- les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité et les conditions de travail lorsqu'ils s'intègrent dans le cadre d'un projet de réorganisation de service ;
- les projets de textes règlementaires relatifs au temps de travail.

Le CSA débat chaque année sur le bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion sur la base des décisions individuelles ainsi que le rapport social unique qui sert de support à un débat relatif à l'évolution des politiques des ressources humaines.

Le CSA débat au moins 1 fois tous les 2 ans des orientations générales, présentées en cohérence avec les lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, relatives aux questions suivantes :

- l'anticipation de l'évolution des métiers, des effectifs, des emplois ainsi qu'aux politiques de recrutement ;
- l'accompagnement des projets de mobilité et d'évolution professionnelle ;
- la politique indemnitaire ;
- la politique d'insertion, de maintien dans l'emploi et d'accompagnement des agents en situation de handicap ;
- la politique d'organisation du travail et de qualité de vie au travail.

Le CSA peut examiner toutes questions générales relatives aux :

- politiques de lutte contre les discriminations ;
- politiques d'encadrement supérieur ;
- fonctionnement et organisation des services ;
- impact de l'organisation sur l'accessibilité des services et la qualité des services rendus ;
- dématérialisation des procédures, évolutions technologiques et des méthodes de travail et incidence sur les personnels ;
- effets des principales décisions budgétaires sur la gestion des emplois.

Composition

L'article 13 du décret précise que le comité social d'administration comprend, outre son président, le responsable ayant autorité en matière de gestion des ressources humaines et qu'il est assisté par le ou les représentants de l'administration exerçant des fonctions de responsabilité et concernés par les questions ou projets de textes soumis à l'avis du comité social d'administration. Le nombre de représentants titulaires du personnel est fixé à 10 membres. Ils sont élus pour 4 ans.

Représentation Homme/Femme :

	Homme	Femme	TOTAL
Représentants de l'administration	**1**	**1**	**2**
Représentants des personnels	**8**	**12**	**20**
Titulaires	*4*	*6*	*10*
Suppléants	*4*	*6*	*10*
TOTAL	**9**	**13**	**22**
Répartition (%)	**41%**	**59%**	**100%**

En 2023, le comité social d'administration s'est réuni 7 fois et 4 fois en formation spécialisée.

Séances	Ordres du jour
17 janvier 2023 CSA	- Avis sur le règlement intérieur du comité social d'administration (sous réserve) ; - Information relative à l'agenda social (acte II) ; - Information relative au plan de sobriété énergétique de l'université ; - Information relative au schéma directeur du handicap de l'université.
8 février 2023 CSA FS	- Désignation d'un secrétaire et de son suppléant pour la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail du comité social d'administration ; - Désignation d'un référent pour les questions de violences, discriminations, harcèlement et agissements sexistes parmi les représentants du personnel au sein de la formation spécialisée du comité social d'administration ; - Information relative à la formation des membres de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail du comité social d'administration ; - Information relative au schéma directeur du handicap ; - Avis sur les préconisations du rapport de visite des locaux suite aux travaux des sites Cujas, ULM et Panthéon portant sur les conditions de travail des personnels.
21 février 2023 CSA	- Avis sur le projet de règlement intérieur du CSA (sous réserve) - Avis sur le projet de schéma directeur pluriannuel du handicap 2023-2027 - Avis sur la modification des lignes directrices de gestion concernant le régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC) et le référentiel d'équivalences horaires
29 mars 2023 CSA	- Avis sur le projet d'arrêté portant modalités d'organisation du scrutin pour les élections des représentants des personnels au conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche
30 mars 2023 CSA FS	- Avis sur le règlement intérieur du comité social d'administration ; - Avis sur les travaux du site Cujas pour l'année 2024-2024 ; - Présentation du rapport d'inspection.
4 avril 2023 CSA	- Avis sur le règlement intérieur du comité social d'administration ; - Information sur la mission d'appui et accompagnement sur la fonction RH ; - Avis sur les lignes directrices de gestion "repyramidage" ; - Avis sur la modification de l'annexe 3 RIPEC ; - Avis sur la création d'un CETE ; - Information relative aux heures supplémentaires des agents mobilisés pour l'année 2023 au titre du programme d'actions culturelles de la Bibliothèque interuniversitaire de la Sorbonne ;
10 mai 2023 CSA FS	- Avis sur le projet de règlement intérieur du comité social d'administration et du comité social d'administration en formation spécialisé - Avis sur le projet de travaux de réaménagement en 2023 et 2024 du centre Cujas - Information portant sur le rapport d'inspection santé, sécurité au travail qui s'est déroulé du 24 au 27 octobre 2022
23 mai 2023 CSA	- Avis sur le projet de règlement intérieur du comité social d'administration de l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne et de sa formation spécialisée
5 septembre 2023 CSA FS	- Avis sur les procès-verbaux des réunions du comité social d'administration en formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail des 8 février et 10 mai 2023 - Avis sur le bilan du programme annuel de prévention de l'année 2022 - Avis sur le programme annuel de prévention de l'année 2023 - Présentation du registre santé, sécurité au travail en version dématérialisée via l'outil GLPI - Information portant sur la procédure d'alerte et de droit de retrait en cas de danger grave et imminent - Avis sur la demande de visite par les membres du comité social d'administration en formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail des locaux de l'agence comptable portant sur les conditions de travail des personnels - Avis sur la demande de visite par les membres du comité social d'administration en formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail des locaux de l'école de management de la sorbonne portant sur les conditions de travail des personnels - Bilan portant sur le dispositif de signalement - sous réserve - Information portant sur la mise à jour du plan canicule - Suivi des fiches du registre de santé, sécurité au travail - Information portant sur les travaux à venir
20 septembre 2023 CSA	- Approbation des procès-verbaux du comité social d'administration des 17 janvier 2023, 21 février 2023, 29 mars 2023 ; - Avis sur la revalorisation indemnitaire des personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé (BIATSS); - Avis sur l'actualisation du dispositif de complément indemnitaire annuel ; - Avis sur le projet de délibération relatif à la création d'un dispositif de bonification en faveur des personnels des bibliothèques universitaires de l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne effectuant certaines heures supplémentaires ; - Information relative à la note sur les congés annuels et fermetures pour l'année universitaire 2023-2024 ;

	- Information relative aux dérogations au contingent mensuel d'heures supplémentaires de l'année 2023-2024 pour la bibliothèque interuniversitaire de la Sorbonne, prévues par le décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 ; - Information relative à la mise en œuvre des mesures en faveur du pouvoir d'achat des agents publics ;
13 novembre 2023 CSA	- Avis sur la campagne d'emplois 2024 des personnels enseignants et enseignants-chercheurs ; - Avis sur la campagne d'emplois 2024 des personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé (BIATSS) ; - Avis sur la proposition de prime annuelle 2023 des personnels contractuels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé (BIATSS) ;; - Avis sur la proposition de prime exceptionnelle 2023 au titre de la gestion des conséquences des mouvements sociaux - Avis sur l'organigramme du département du développement des collections de la bibliothèque interuniversitaire de la Sorbonne (BIS) ; - Avis sur l'organigramme de la bibliothèque de géographie de la bibliothèque interuniversitaire de la Sorbonne (BIS) ; - Avis sur l'organigramme de l'agence comptable ; - Information relative à la création d'une cellule santé ;

D - La Commission paritaire d'établissement (CPE)

Cette commission concerne uniquement les personnels fonctionnaires. Elle prépare les travaux des commissions administratives paritaires académiques et nationales compétentes à l'égard de la filière des personnels de recherche et formation, de la filière de l'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et de la filière des personnels de bibliothèque.
Elle se réunit au moins une fois par an en formation restreinte pour chaque catégorie de chaque groupe de corps.
Elle siège en formation restreinte lorsqu'elle est consultée sur les décisions individuelles concernant les personnels et donne notamment son avis sur les propositions d'inscription pour l'accès sur liste d'aptitude à un corps ainsi que sur les propositions d'avancement de grades et d'échelons. Durée du mandat : 3 ans

La CPE comprend en nombre égal des représentants de l'établissement et des représentants du personnel.
Les représentants du personnel sont désignés par groupes et par catégorie (A, B, C) à l'intérieur de ces groupes :
• premier groupe : corps d'ingénieurs et de personnels techniques et administratifs de recherche et formation, corps des personnels de service, corps des personnels sociaux et corps des personnels de santé.
• deuxième groupe : corps de l'administration, de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, corps des agents administratifs des services déconcentrés et corps des adjoints administratifs des services déconcentrés.
• troisième groupe : corps des personnels des bibliothèques, corps des personnels de documentation et corps des personnels de magasinage.

Leur nombre est défini comme suit, en fonction des effectifs de chaque catégorie :
- pour un nombre d'agents inférieur à 20 : un représentant titulaire et un suppléant.
- entre 20 et 299 agents : deux représentants titulaires et deux suppléants.
- pour un nombre d'agents supérieur ou égal à 300 **: trois titulaires et trois suppléants**.

Composition

Pour l'université Paris 1Panthéon-Sorbonne, elle est composée de membres titulaires et autant de suppléants :
- 6 représentants de l'administration choisis parmi les agents titulaires de catégorie A.
- 6 représentants des personnels élus, pour chacun des 3 groupes, par corps et par niveau de catégorie.

Représentation Homme/Femme :

	Homme	Femme	TOTAL
Représentants de l'administration	**5**	**7**	**12**
Titulaires	*2*	*4*	*6*
Suppléants	*3*	*3*	*6*
Représentants des personnels	**11**	**24**	**35**
Titulaires	*5*	*13*	*18*
Suppléants	*6*	*11*	*17*
Siège de suppléant vacant			*1*
TOTAL	**16**	**31**	**48**
Répartition (%)	**33,3%**	**64,6%**	**100%**

La CPE n'a pas été réunie ni en 2022 ni en 2023.

E - La Commission Consultative Paritaire compétente à l'égard des Agents Non Titulaires (CCPANT)

La CCPANT est compétente à l'égard des agents non titulaires exerçant leurs fonctions dans les établissements publics d'enseignement supérieur. La Commission peut être consultée sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents non titulaires. Elle est obligatoirement consultée, s'agissant des agents non titulaires, sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement ou le blâme.

Pour les agents non titulaires exerçant des fonctions dans le domaine de l'enseignement, sont concernés ceux qui assurent notamment des fonctions d'attaché temporaire d'enseignement supérieur et de recherche, de lecteur de langue étrangère et de maître de langue étrangère, d'agent temporaire vacataire et de chargé d'enseignement vacataire et d'enseignant contractuel des établissements d'enseignement supérieur.
En revanche, ne sont pas concernés : les maîtres de conférences et les professeurs des universités associés et invités et les autres enseignants associés ou invités ; les vacataires au sens strict (recrutés pour une tâche précise ne répondant pas à un besoin durable et continu). Durée du mandat : 4 ans

Pour l'université Paris 1- Panthéon Sorbonne, elle est composée de 7 membres titulaires et autant de suppléants :
• 7 représentants de l'administration choisis parmi les agents titulaires de catégorie A
• 7 représentants des agents non titulaires, désignés par les organisations syndicales (3 pour la catégorie A, 2 pour la catégorie B et 2 pour la catégorie C)

La CCPANT n'a pas été réunie ni en 2022 ni en 2023.

F – Référents et Comité d'éthique

Les référents sont les points de contact principaux pour les interrogations de chacun concernant l'éthique, la déontologie des agents publics et l'intégrité scientifique au sein de l'université. Ce dispositif est complété par des référents thématiques, à l'instar de la référente égalité, du référent laïcité.

Le comité d'éthique : comite-d-ethique@univ-paris1.fr

Le comité d'éthique vise à garantir le plus haut niveau de déontologie et d'intégrité à l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne.
D'une part, les agents publics ont le droit d'être accompagnés en matière de respect de la déontologie : ce rôle revient au référent déontologue de l'université. D'autre part, la qualité de la science est garantie par le respect de l'intégrité scientifique – et donc de l'impartialité des recherches et l'objectivité de leurs résultats : le référent Intégrité scientifique de l'université y veille.
Le comité d'éthique, au-delà des questions individuelles a un rôle important de réflexion générale : là où les référents traitent de questions individuelles, le comité a pour mission d'aborder des questions de manière plus distanciée, à des fins de préconisations générales.

Les objectifs du comité d'éthique sont définis par les Statuts de l'université, en son article 47 :

- Le rôle d'information et de conseil auprès de la Présidence et de la communauté universitaire, notamment en matière de formation et de diffusion de bonnes pratiques ;
- L'élaboration d'une charte d'éthique, de déontologie et d'intégrité scientifique adaptées aux spécificités des disciplines de l'université ;
- La veille des textes législatifs, règlementaires et communautaires sur les domaines relatifs à l'éthique ;
- Formuler des préconisations pour mettre en œuvre les dispositions relatives au respect de l'éthique et de la déontologie universitaire au sein de l'établissement.

Le comité peut être saisi par certains porteurs de projet et les composantes de l'université, notamment en matière de recherche. Son avis peut en effet être requis pour certains projets de recherche afin de bénéficier de fonds européens, à la suite d'un appel d'offre. Son avis quant au respect de la Charte européenne du chercheur par les projets de l'établissement est par exemple attendu dans le cadre de la Stratégie européenne de ressources humaines pour les chercheurs, également appelées HRS4R (Human resources strategy for Researchers). Enfin, le comité peut être saisi par les référents Déontologue et Intégrité Scientifique en cas de besoin, lorsque les cas individuels qu'ils ont à traiter appellent à définir une position éthique commune à l'ensemble de l'établissement. Dès lors, le comité formule une proposition qu'il soumet à la Présidence de l'université.

Le référent déontologue : deontologue@univ-paris1.fr

L'article L 124-2 du Code général de la fonction publique précise : Tout agent public a le droit de consulter un référent déontologue, chargé de lui apporter tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques mentionnés aux chapitres I à III et au présent chapitre.[4] Cette fonction de conseil s'exerce sans préjudice de la responsabilité et des prérogatives du chef de service.

Le référent déontologue est aussi un interlocuteur vers qui se tourner pour :
- Les cas de cessation ou prévention des situations de conflit d'intérêts lorsque l'agent se trouve ou pourrait se trouver

dans une telle situation.
- Les problèmes de cumul de rémunérations.
- Lorsqu'un agent estime que l'ordre qui lui a été donné par son supérieur hiérarchique est manifestement illégal.

Cet accompagnement comprend la saisine du déontologue en cas d'interrogations, mais aussi une action de sensibilisation et de formation.

La référente Egalité : mission-egalite@univ-paris1.fr

La circulaire du 30 novembre 2019 relative à la mise en place de référents Égalité au sein de l'État et de ses établissements publics dispose qu'est déployée dans chaque administration un référent Égalité.

La référente Égalité a pour mission :

- D'informer les agents sur la politique d'égalité professionnelle menée par l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne ;
- Sensibiliser les personnels à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, autant sur les enjeux de l'égalité que sur la déconstruction des stéréotypes de genre et la prévention des discriminations ;
- Assurer un suivi des formations portant sur l'égalité entre les femmes et les hommes à destination des personnels ;
- D'appuyer les services concernés par la mise en œuvre de l'égalité entre les hommes et les femmes et la lutte contre les discriminations, le harcèlement et les violences sexistes ou sexuelles ;
- D'élaborer l'état des lieux et le diagnostic de la politique de lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes menée par l'Université.

La référente Égalité présente chaque année, pour la Présidente de l'Université, un rapport sur l'exécution du plan d'action pluriannuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, qui est ensuite transmis, après approbation du conseil d'administration, aux ministres chargés de l'enseignement supérieur et de la recherche, ainsi qu'au Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur. Cet accompagnement, le suivi et l'appui comprend la saisine de la référente pour les interrogations des personnels et des étudiantes et étudiants autant que pour préparer les actions de sensibilisation et de formation.

Le référent racisme et antisémitisme : racisme-antisemitisme@univ-paris1.fr

En octobre 2023, la ministre de l'Enseignement supérieur a demandé aux présidences d'établissement de désigner une personne référente « racisme, antisémitisme » parmi les enseignants, chercheurs, enseignants-chercheurs ou autres personnels de l'établissement. Une circulaire du 9 janvier 2024 est venue préciser les contours des missions du référent racisme et antisémitisme.

Le référent peut être saisi par tout membre — étudiant ou personnel — de la communauté de l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne. Le référent racisme et antisémitisme est en outre systématiquement saisi par les cellules en charge de recueillir la parole des victimes au sein de l'établissement pour faciliter l'appréciation des faits et accompagner leur prise en charge.

Le référent assure les missions suivantes :

- Contribuer à déterminer la politique de l'établissement en matière de lutte contre le racisme et l'antisémitisme (participation à l'écriture du règlement intérieur, structuration d'actions à vocation de prévention de faits à caractère raciste ou antisémite, etc.) ;
- Diffuser une culture du droit et une meilleure connaissance de la lutte contre le racisme et l'antisémitisme auprès des publics relevant de son périmètre d'activité ;
- Contribuer au dispositif de signalement des actes racistes ou antisémites mis en place dans l'établissement (qualification des actes, enquête administrative, orientation des personnels et des usagers, etc.) ;
- Participer à la mise en place de médiations en vue de faciliter la résolution des conflits pouvant concerner au sein de l'établissement des personnels ou des usagers ;
- Proposer, à la demande de la section disciplinaire, une analyse de nature à l'éclairer dans l'instruction de faits à caractère raciste, antisémite, ou discriminant ;
- Recenser les actes à caractère raciste, antisémite ou discriminant qui se tiennent sur le périmètre de compétence de la personne référente ;
- Établir les éléments de veille permettant d'anticiper et de prévenir des conflits en mettant à disposition des ressources institutionnelles, scientifiques, pédagogiques ;
- Établir un rapport d'activité annuel à destination du président de l'établissement. Ce rapport est transmis, à la demande du ministère, sur la boîte fonctionnelle dédiée : rh-egalite-discriminations.esri@enseignementsup.gouv.fr ;
- Participer, le cas échéant, aux réponses aux enquêtes du ministère ou de l'Observatoire national des discriminations et de l'égalité dans le supérieur (Ondes) ;
- Participer au réseau national des personnes référentes « racisme, antisémitisme » animé par le ministère ;
- Participer à des événements nationaux, notamment aux journées co-animées par le ministère et aux conférences des chefs d'établissement, et valoriser les actions de l'établissement dans ce cadre ;
- Construire des collaborations en interne et en externe, d'une part avec les autres personnes référentes au sein de l'établissement (les personnes référentes laïcité, égalité, intégrité scientifique, défense et sécurité, le médiateur de l'université, etc.) et, d'autre part, avec les personnes référentes en charge des mêmes thématiques au sein des rectorats.

La personne référente sera systématiquement informée des actes ou propos à caractère raciste ou antisémite qui seraient tenus au sein de l'établissement. Elle communique sans délai au fonctionnaire sécurité et défense (FSD) toute information relative à une menace ou à un acte de violence contre les personnes ou les biens.

DIALOGUE SOCIAL

La notion de dialogue social est couramment utilisée mais rarement définie. Une définition, selon l'Organisation Internationale du Travail (OIT) : "le dialogue social comprend tous les types de négociation, de consultation ou d'échanges d'informations entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs sur des questions présentant un intérêt commun relatives à la politique économique et sociale".

L'idée générale est que le dialogue social constitue un "facteur d'apaisement" et qu'il participe à la qualité du service public.
Le principe du dialogue social dans le secteur privé et public est inscrit dans le préambule de la constitution de 1946 : "Tout travailleur participe par l'intermédiaire de ses délégués à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises".
Or, depuis cette date et la création du statut général des fonctionnaires, la "démocratie sociale" dans la fonction publique n'avait pas évolué.

Le législateur, par la loi n°2010-1751, a modifié les composants du dialogue social : amélioration des conditions d'accès aux élections professionnelles, fin du paritarisme automatique dans les instances de participation et mise en place de la négociation et de moyens alloués aux syndicats pour faire vivre ce dialogue.

Les organisations syndicales de fonctionnaires ont qualité pour conduire au niveau national avec le Gouvernement des négociations préalables à la détermination de l'évolution des rémunérations et pour débattre avec les autorités de gestion, aux différents niveaux, des questions relatives aux conditions et à l'organisation du travail.

- **Nombre de journées d'autorisation d'absence accordées pour participer aux réunions d'un organisme directeur** ou au congrès d'un syndicat : Non décomptées

- **Nombre d'ETP de crédits de temps syndical** (décharge d'activité de service) : Non notifié par le MENESR

- **Nombre de jours décomptés en paye en 2023 pour faits de grève** correspondant à un mot d'ordre national ou correspondant à un mot d'ordre local : 159 jours (58 jours en 2022).

À l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, 4 locaux sont mis à disposition des organisations syndicales :
- FSU : 1 salle au centre Panthéon (salle M09)
- SNPTES : 1 salle au centre Panthéon (salle 55 bis)
- CGT : 1 salle au centre Panthéon (salle 419 C)
- UNSA : 1 salle au centre Panthéon (salle 212)

Nombre et nature des accords négociés en 2023 : concept non pertinent pour un opérateur public.

LES CONTENTIEUX ET CONFLITS

En 2023, 13 requêtes concernant du personnel de l'Université ont été déposées devant le tribunal administratif et 1 procédure disciplinaire a été engagée sur l'année universitaire 2023 à l'encontre de personnel enseignant.
En 2022, 8 requêtes concernant du personnel de l'Université ont été déposées devant le tribunal administratif et 4 procédures disciplinaires ont été engagées sur l'année universitaire 2022 à l'encontre de personnel enseignant.
Il existe différentes voies disciplinaires à l'Université selon le statut des personnels :

• les personnels BIATSS de l'AENES, de l'ITRF de catégorie C, ainsi que les enseignants du second degré sont gérés par le Rectorat, qui décide après avis de la commission administrative paritaire académique siégeant en conseil de discipline.
• les personnels enseignants-chercheurs relèvent de la section disciplinaire du conseil d'administration qui leur est propre.

Source : Daji

ACTION SOCIALE ET ACTIVITÉS CULTURELLES ET SPORTIVES

I) ACTION SOCIALE EN 2023

Les prestations sociales s'incrivent dans la politique d'action sociale de l'établissement. Elles correspondent à des aides d'initiative universitaire ou interministérielle et sont versées par l'université, sur conditions d'attribution et/ou de ressources.
Deux types de prestations sociales sont existantes :
- les aides sociales d'initiative universitaire propres à l'université (**ASIU**)
- les prestations interministérielles d'action sociale à règlementation commune (**PIM**).

ASIU

Les prestations **ASIU** englobent les aides : aide à l'installation au logement, aides aux loisirs/vacances des enfants, aide aux jeunes fonctionnaires de moins de trente-deux ans bénéficiaires de chèques vacance, aides pour les études des enfants.

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

Tranche d'âge	Catégorie	BIATSS				ENSEIGNANT				Total 2023	Rappel 2022	Rappel 2021
		Contractuels		Fonctionnaires		Contractuels		Fonctionnaires				
		Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme			
20 à 24 ans	A									0	0	0
	B									0	0	0
	C									0	0	2
25 à 29 ans	A									0	1	3
	B	3	1							4	0	0
	C	2								2	2	4
30 à 34 ans	A									0	2	1
	B									0	5	1
	C	1								1	2	3
35 à 39 ans	A			1			1			2	2	0
	B									0	0	1
	C									0	0	3
40 à 44 ans	A									0	2	0
	B	2								2	2	3
	C			3						3	3	2
45 à 49 ans	A									0	0	0
	B			7						7	4	4
	C			3						3	7	6
50 à 59 ans	A	2								2	7	6
	B	3								3	2	1
	C		2		2					4	9	6
60 ans et plus	A									0	0	0
	B									0	1	0
	C			1						1	1	0
Total		**13**	**3**	**15**	**2**	**0**	**1**	**0**	**0**	**34**	**52**	**46**
Montant total en euros		**3 671**		**3 986**						**7 657**	**15 665**	**18 259**

Source: DRH-PQVT

Au total, 34 prestations ASIU ont été allouées en 2023 pour un montant de 8 k€ .

PIM

Les prestations **PIM** englobent les prestations suivantes : aide à l'installation des personnels de l'Etat, allocations pour les séjours d'enfant, allocationsaux enfants en situation de handicap ou infirme, aide aux parents en maison de repos ou convalescence avec enfants de moins de 5 ans durant le séjour.

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

Tranche d'âge	Catégorie	BIATSS				ENSEIGNANT				Total 2023	Rappel 2022	Rappel 2021
		Contractuels		Fonctionnaires		Contractuels		Fonctionnaires				
		Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme			
20 à 24 ans	A									0	0	0
	B									0	0	0
	C									0	0	0
25 à 29 ans	A									0	0	1
	B									0	0	0
	C									0	1	0
30 à 34 ans	A									0	0	0
	B									0	0	0
	C									0	0	1
35 à 39 ans	A									0	0	0
	B			3						3	0	1
	C									0	0	0
40 à 44 ans	A									0	1	1
	B				3					3	0	0
	C			1	2					3	0	0
45 à 49 ans	A	5								5	4	4
	B									0	0	0
	C			2						2	6	7
50 à 59 ans	A									0	0	0
	B			4						4	4	4
	C			3						3	4	8
60 ans et plus	A									0	0	0
	B									0	0	0
	C			1						1	2	0
Total		**5**	**0**	**14**	**5**	**0**	**0**	**0**	**0**	**24**	**22**	**27**
Montant total en euros		**2 299**		**3 733**						**6 033**	**8 193**	**10 397**

Source: DRH-PQVT

Au total, 24 prestations PIM ont été allouées en 2023 pour un montant total de 6 k€.

Aides sociales exceptionnelles

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

	Aides 2023		Rappel 2022		Rappel 2021	
	Nombre d'agents	**Montant en euros**	**Nombre d'agents**	**Montant en euros**	**Nombre d'agents**	**Montant en euros**
Aides non remboursables	8	5 923	8	14 030	14	22 235
Aides remboursables (prêts)	25	55 640	14	26 385		
TOTAL	**33**	**61 563**	**22**	**40 415**	**14**	**22 235**

Au total, 33 agents ont bénéficié d'une **aide exceptionnelle** en 2023 pour un montant total de 62 k€ (dont 55 K€ d'aides remboursables).

Programme "je pars, tu pars, il part"

L'université est engagée depuis plusieurs années dans le programme de la fondation "je pars, tu pars, il part". Ce programme vise à aider des familles dont les ressources financières ne sont pas suffisantes pour partir en vacances en France. Les personnels bénéficiaires sont sélectionnées sur des critères sociaux définis avec la commission d'action sociale et in fine les familles sont sélectionnées par le service social pour partir durant chaque été. La fondation met à disposition des hébergements et organise les transports. Depuis 2019, l'université participe financièrement aux frais de transport.

Aides 2023		Rappel 2022		Rappel 2021	
Nombre d'agents	Montant en euros	Nombre d'agents	Montant en euros	Nombre d'agents	Montant en euros
10	4 250	12	4 900	4	2 700

Au total, en 2023, 80 k€ d'aides sociales (prestations et aides exceptionnelles) ont été versées aux personnels fonctionnaires et contractuels de Paris 1 Panthéon-Sorbonne en augmentation de 15 % par rapport à 2022 (69 k€) .

Dépense globale de restauration pour l'année 2023

Restauration	2023	Rappel 2021	Rappel 2020
Dépenses restaurants administratifs	Détail non disponible	143 092 €	119 056 €
Dépenses prestations compensatoires de restauration		104 788 €	75 973 €
TOTAL	**329 465 €**	**247 880 €**	**195 029 €**

Source: PQVT-DRH

II) ACTIVITÉS CULTURELLES ET SPORTIVES

A - Activités culturelles, expressions artistiques et évènementiel

Activités	Nombre de participants 2023	Montant versé 2023	Rappel nb participants 2022	Rappel montant 2022	Rappel nb participants 2021	Rappel montant 2021	Rappel nb participants 2020	Rappel montant 2020
Universichoeur	Données non disponibles				10	700 €	10	0 €
Atelier dessin					0	0 €	0	0 €
Total	**Données non disponibles**				**10**	**700 €**	10	**0 €**

Evènementiel	Nombre de participants 2023	Montant versé 2023	Rappel nb participants 2022	Rappel montant 2022	Rappel nb participants 2021	Rappel montant 2021	Rappel nb participants 2020	Rappel montant 2020
Fête du sport	Données non disponibles				0	0 €	0	0 €
Spectacle de Noël					670	12 600 €	0	0 €
Total	**Données non disponibles**				**670**	**12 600 €**	0	**0 €**

B - Activités sportives

Activités sportives	Nombre de participants 2023	Montant versé 2023	Rappel nb participants 2022	Rappel montant 2022	Rappel nb participants 2021	Rappel montant 2021	Rappel nb participants 2020	Rappel montant 2020
Total	**Données non disponibles**				**44**	**6 237 €**	39	**3 199 €**

C - Autres prestations

Prestations	Nombre de participants 2023	Montant versé 2023	Rappel nb participants 2022	Rappel montant 2022	Rappel nb participants 2021	Rappel montant 2021	Rappel nb participants 2020	Rappel montant 2020
Cartes CEZAM	Données non disponibles				190	1 350 €	180	1 350 €
Chéquiers CADHOC					670	35 559 €	670	39 612 €
Cartes musées					195	13 €	0	0 €
Total	**Données non disponibles**				**1 055**	**36 922 €**	850	**40 962 €**

Budget global dédié aux activités culturelles et sportives

2023	Rappel 2021	Rappel 2020
49 203 €	**56 459 €**	**44 161 €**

Source: PQVT-DRH

GLOSSAIRE

ACCIDENT DE SERVICE
Il s'applique aux fonctionnaires ayant déclaré auprès de l'établissement un accident survenu soit pendant les obligations de service, soit pendant le trajet entre le domicile et l'établissement. Il peut donner lieu à des congés, suivis le cas échéant d'une période de mi-temps thérapeutique qui est une modalité de service, ainsi qu'à une allocation d'invalidité (Allocation Temporaire Invalidité) et/ou une incapacité temporaire d'invalidité.

ACCIDENT DE TRAVAIL
Il s'applique aux non titulaires ayant déclaré, auprès de l'établissement et de la sécurité sociale dans un délai de 48 h, un accident survenu soit pendant les obligations de service, soit pendant le trajet entre le domicile et l'établissement. Il peut donner lieu à des congés.

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

ÂGE MOYEN
L'âge moyen, ou moyenne d'âge, est la somme des âges d'une population sur le nombre total de cette population.

AGENT
Synonyme de membre du personnel. Est agent sur une période tout individu possédant soit une carrière soit un contrat de travail géré(e) dans l'établissement.
Agent contractuel : agent non titulaire de l'État ayant un contrat de travail. Agent fonctionnaire : agent public de l'État, titulaire ou stagiaire.

ASSOCIÉ
A temps plein ou à mi-temps, personnel enseignant non titulaire recruté sur un poste vacant ou temporairement vacant d'enseignant-chercheur.

ATER (ATTACHÉ TEMPORAIRE D'ENSEIGNEMENT ET DE RECHERCHE)
Être ATER permet de préparer une thèse ou de se présenter aux concours de recrutement de l'enseignement supérieur tout en enseignant, en qualité d'agent contractuel. Un enseignement de 128 heures de cours ou de 192 heures de travaux dirigés ou de 288 heures de travaux pratiques par an doivent être assurés.
Il est possible d'exercer ses fonctions à temps partiel. Cependant, le service d'enseignement ne peut être inférieur à 64 heures de cours, 96 heures de travaux dirigés ou 144 heures de travaux pratiques par an. Dans tous les cas l'ATER participe aux diverses obligations qu'implique son activité d'enseignement : encadrement des étudiants, contrôle des connaissances et examens.

AVANCEMENT
Progression dans la carrière. L'avancement des fonctionnaires comprend l'avancement d'échelon, l'avancement de grade et l'avancement de corps. L'avancement de grade a lieu, d'un grade au grade supérieur, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi, le plus souvent, notamment pour les personnels Administratifs Techniques et Bibliothèques, après avis de la CAP, éventuellement après une sélection par voie d'examen professionnel. L'avancement de corps donne lieu à une inscription sur liste d'aptitude établie après avis de la CAP.

BIATSS
Ensemble des personnels de bibliothèque, ingénieurs, administratifs, techniques, ouvriers, sociaux et de santé relevant de 3 statuts différents :
Recherche et Formation
Administratifs, Techniques, Sociaux et de Santé Bibliothèque -Musée

CATÉGORIE FONCTION PUBLIQUE
Dans la fonction publique, les statuts particuliers définissent la catégorie à laquelle appartient un corps. Un corps donné appartient à une et une seule catégorie. Il existe aujourd'hui 3 catégories (A, B et C).

GLOSSAIRE

CONCOURS
Mode de recrutement de droit commun des fonctionnaires, consistant à opérer, sur le seul critère des capacités individuelles, une sélection entre les candidats à des postes dont le nombre est limité. Il est soumis au principe de l'égale admissibilité aux emplois publics. Il existe des concours externes, des concours internes, des 3e concours et des concours réservés. Les enseignants-chercheurs sont recrutés sur titres et travaux. Certains fonctionnaires de catégorie C sont recrutés sans concours.

CONGÉ DE GRAVE MALADIE
L'agent non titulaire a droit à un congé de grave maladie quand il se trouve dans la situation suivante : il est constaté que sa maladie le met dans l'impossibilité d'exercer son activité, elle nécessite un traitement et des soins prolongés et elle présente un caractère invalidant et de gravité confirmée.
Pour obtenir un congé de grave maladie, l'agent non titulaire doit justifier d'au moins 3 ans de services publics continus. La durée totale du congé de grave maladie est fixée à 3 ans maximum. Il est accordé ou renouvelé par période de 3 à 6 mois.

CONGÉ DE LONGUE DURÉE
Le fonctionnaire (stagiaire ou titulaire) peut être placé en Congé de Longue Durée (CLD), après avis du comité médical, lorsqu'il est atteint de certaines pathologies : tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite ou déficit immunitaire grave et acquis.
Le bénéfice du CLD est ouvert à l'issue de la période rémunérée à plein traitement d'un congé de longue maladie (CLM) : cette période (d'un an) est alors considérée comme une période de CLD et s'impute sur la durée de ce congé.

CONGÉ DE LONGUE MALADIE
Le fonctionnaire (stagiaire ou titulaire) peut être placé en Congé de Longue Maladie (CLM), après avis du comité médical, lorsque la maladie le met dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, rend nécessaire un traitement et des soins prolongés et présente un caractère invalidant et de gravité confirmée.
Une liste indicative des affections susceptibles d'ouvrir droit au CLM est fixée par arrêté ministériel. Toutefois, cette liste n'est pas limitative et un CLM peut être accordé pour d'autres affections après avis du comité médical. Le CLM est accordé ou renouvelé par périodes de 3 à 6 mois. Sa durée est fixée sur proposition du comité médical.

CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE (FONCTIONNAIRE)
En cas de maladie attestée par un certificat médical, le fonctionnaire (stagiaire ou titulaire) a droit à des congés de maladie dits Congés de Maladie Ordinaire (CMO), que la maladie soit d'origine professionnelle ou non professionnelle. La durée maximale des congés de maladie ordinaire est fixée à 1 an, pendant une période de 12 mois consécutifs. Un avis d'arrêt de travail établi par un médecin, un chirurgien-dentiste ou une sage-femme doit être transmis dans les 48 heures.

CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE (CONTRACTUEL)
En cas de maladie attestée par un arrêt de travail établi par un médecin, l'agent non titulaire a droit à des congés de maladie que la maladie soit d'origine professionnelle ou non professionnelle.
Pour obtenir un congé de maladie ou son renouvellement, l'agent doit adresser dans les 2 jours suivant la date d'interruption de travail les volets n° 1 et 2 de son avis d'arrêt de travail à sa caisse primaire d'assurance maladie (CPAM), le volet n° 3 à son administration.
L'agent non titulaire dépend du régime général de la Sécurité sociale et perçoit à ce titre, en cas d'arrêt de travail, des indemnités journalières (IJ) de l'assurance maladie.

CONGÉ PARENTAL
Position du fonctionnaire qui est placé hors de son administration d'origine pour élever son enfant. La durée est de trois ans maximum : il prend fin, au plus tard, au 3e anniversaire de l'enfant. L'intéressé(e) cesse de bénéficier de ses droits à rémunération mais conserve ses droits à l'avancement d'échelon réduits de moitié. Pour les agents non titulaires, cette appellation correspond effectivement à un congé.

CONGÉ POUR RECHERCHE OU CONVERSION THÉMATIQUE (CRCT)
Période sabbatique de 6 mois ou 1 an, accordée sur leur demande aux enseignants-chercheurs. Le bénéficiaire d'un CRCT est déchargé de son enseignement. Il continue à percevoir son salaire.

GLOSSAIRE

CONSEIL NATIONAL DES UNIVERSITÉS (CNU)
Il est organisé en sections, dont certaines sont subdivisées en sous-sections. Ne concerne que les enseignants chercheurs et les personnels enseignants et hospitaliers. Les sections sont regroupées en groupes de sections.

CONTRACTUEL
S'ils sont recrutés sur le budget de l'Université, l'employeur n'est plus l'État, mais l'Université en tant que personne morale. Il convient de distinguer les contractuels de droit public, qui seront classés selon leur niveau de responsabilité dans les catégories A, B ou C. Les contractuels relevant du droit privé sont ceux qui sont recrutés sous contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) et les contrats avenir (CA).

CORPS
Ensemble de fonctionnaires soumis au même statut particulier et ayant vocation aux mêmes grades.

DÉLÉGATION
Modalité dérogatoire des personnels enseignants-chercheurs, hospitalo-universitaires, CSERD ou temporaires. La délégation a une durée variable selon le statut de l'enseignant, elle permet à l'enseignant de poursuivre ses activités dans un autre établissement (public ou privé, en France ou à l'étranger) tout en étant payé par son établissement d'origine. Les modalités (financières en particulier) et objets sont fixés par convention entre l'établissement d'origine et l'établissement ou l'organisme d'accueil.

DÉTACHEMENT
Position d'un fonctionnaire placé hors de son corps d'origine et continuant à bénéficier dans ce corps des droits à l'avancement et à la retraite. Il peut être placé dans un autre corps, dit corps d'accueil, et bénéficie alors d'une double carrière.

DISPONIBILITÉ
Position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier de ses droits à traitement, à l'avancement et à la retraite. La disponibilité est prononcée soit à la demande de l'intéressé (disponibilité pour convenances personnelles, pour suivre son conjoint, etc.) soit d'office à l'expiration d'un congé (de maladie, de longue maladie ou de longue durée).

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

ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN TRAVAILLÉ (ETPT)
Effectifs physiques pondérés de la quotité de travail des agents en année pleine. Les ETPT sont donc des ETP en année pleine, ils tiennent compte de la durée d'emploi, contrairement aux ETP.
A titre d'exemple :
- un agent titulaire à temps plein employé toute l'année consomme 1 ETPT,
- un agent titulaire, dont la quotité de travail est de 80% sur toute l'année, correspond à 0,8 ETP travaillé,
- un agent à temps partiel à 80% recruté le 16 mai et qui part le 1er novembre en disponibilité consomme 0,37 ETPT annuels,
- un agent en CDD de 3 mois, travaillant à temps partiel à 80%, correspond à 0,8 x 3/12 = 0,2 ETPT

L'ETPT est utilisé dans le calcul des plafonds d'emplois dans le cadre de la LOLF. La consommation annuelle en ETPT est égale à la moyenne annualisée des ETPT mensuels (cumul des ETPT mensuels depuis le début de l'année divisé par le nombre de mois décomptés). La référence annuelle comme élément d'appréciation du respect du plafond d'emplois, permet des réallocations à l'intérieur des programmes et ministères. L'ETPT mensuel peut temporairement être supérieur au plafond d'emplois et inversement.

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

GLOSSAIRE

GIPA
La Garantie individuelle du pouvoir d'achat est une prime individuelle. Elle repose sur le principe suivant: lorsque l'avancement automatique à l'ancienneté et le montant de revalorisation annuel de la valeur du point d'indice sont inférieurs à l'inflation, le fonctionnaire a alors droit à une prime qui garantit le maintien de son pouvoir d'achat. La GIPA résulte plus précisément d'une comparaison faite entre l'évolution du traitement indiciaire brut détenu par l'agent sur une période de référence de 4 ans et celle de l'indice des prix à la consommation (hors tabac) sur cette même période.

GRADE
Subdivision hiérarchique du corps fixée par le statut particulier duquel il relève.

HÉBERGÉ
Personne qui participe, pour une période donnée, à l'activité de l'établissement au sein de ses structures dites alors Structures de travail. Sa carrière – ou son contrat – est gérée par son institution d'origine (CNRS, INRA, etc.) et non pas par l'établissement d'accueil.

INDICE NOUVEAU MAJORÉ (INM)
À un indice brut correspond à une date donnée, un et un seul indice nouveau majoré qui, multiplié par la valeur du point d'indice, fournit le montant de la rémunération de l'agent.

INSTANCE
Conseil, Commission ou Comité nommément désigné, et créé en fonction des lois et décrets et/ou des statuts de l'établissement.

INVITÉ
Personnalité de nationalité française ou étrangère exerçant des fonctions d'enseignement ou de recherche dans un établissement d'enseignement supérieur ou de recherche recrutée pour une période de un mois à un an. Les invités sont nommés sur poste vacant ou temporairement vacant d'enseignant-chercheur ou de PAST du titre 2.

LISTE D'APTITUDE
Liste des agents proposés pour un passage à un corps supérieur par leur établissement et retenus par l'autorité compétente après consultation de l'instance (le plus souvent une CAPN ou une CAPA).

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

MUTATION/MOBILITÉ
Changement d'établissement d'affectation.

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

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

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

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

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

SECTION CNU
Discipline d'enseignement et/ou de recherche pour les enseignants du supérieur relevant d'une nomenclature nationale.

STATUT
Règles régissant un corps ou un ensemble de corps.

STRUCTURES
Ensemble d'entités hiérarchiquement organisées en une arborescence dont la racine (sommet de l'arbre) correspond au niveau établissement. Issues de ce niveau, on trouve des composantes et puis d'autres structures.

TABLEAU D'AVANCEMENT
Liste des agents proposés à un grade supérieur et retenus par l'autorité compétente après consultation de l'instance (le plus souvent une CAPN ou une CAPA).

TEMPS PARTIEL
Un agent peut demander à exercer à temps partiel. Sa quotité de temps partiel qui correspond à sa quotité de travail est toujours inférieure à 100%. Pour ce qui concerne les personnels administratifs, techniques et de bibliothèques, les agents à temps partiel libèrent des moyens appelés rompus.

TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE
Le temps partiel thérapeutique est attribué après 6 mois consécutifs de congés de maladie ordinaires pour une même affection, après un congé longue maladie, après un congé longue durée ou après un congé pour accident de service ou maladie professionnelle.
Il est attribué, après avis du comité médical compétent, pour une période de trois mois, renouvelable dans la limite d'un an. Les quotités sont celles du temps partiel (50%, 60%, 70%, 80% ou 90%). Les fonctionnaires perçoivent alors l'intégralité de leur traitement précédent. Par contre, les primes sont calculées au prorata de la quotité accordée.

TEMPS PLEIN
Un fonctionnaire est dit à temps plein s'il travaille à 100% de ses obligations horaires statutaires. Un contractuel est à temps plein si sa quotité de travail est de 100%.

TITULAIRE
Qualité du fonctionnaire ayant soit accompli avec succès son stage soit ayant réussi un concours interne après avoir acquis une ancienneté suffisante en temps que contractuel (il est le plus souvent exempté de période de stage).

VACATAIRE
Personnel contractuel recruté ponctuellement pour faire face à un besoin qui ne peut être couvert par les fonctionnaires. Il existe des vacataires qui assurent des enseignements et des vacataires qui assurent des tâches administratives.