



# Rapport social unique 2021

DIRECTION DE L'AIDE AU PILOTAGE  
& DIRECTION GÉNÉRALE DES SERVICES ADJOINTE RELATIONS SOCIALES

# Rapport social unique 2021 Sorbonne Université

Direction de l'Aide au Pilotage  
& Direction Générale des Services Adjointe Relations Sociales

## TABLE DES MATIERES

<b>I.</b>	<b>EMPLOI.....</b>	<b>6</b>
a)	Les clefs pour comprendre .....	6
b)	Synthèse.....	8
<b>1.1</b>	<b>EFFECTIFS TOTAUX.....</b>	<b>13</b>
1.1.1	Effectifs totaux et par faculté .....	13
1.1.2	Evolution des effectifs entre 2019 et 2021 .....	20
1.1.3	Répartition des effectifs par domaines (CNU, discipline et branche d'activité professionnelle).....	25
<b>1.2</b>	<b>EFFECTIFS DES AGENTS BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI.....</b>	<b>30</b>
<b>II.</b>	<b>ARRIVEES ET DE DEPARTS.....</b>	<b>32</b>
a)	Les clefs pour comprendre .....	32
b)	Synthèse.....	33
<b>III.</b>	<b>PARCOURS PROFESSIONNELS.....</b>	<b>39</b>
a)	Les clefs pour comprendre .....	39
b)	Synthèse.....	39
<b>3.1</b>	<b>MOBILITE.....</b>	<b>40</b>
<b>3.2</b>	<b>AVANCEMENT DE GRADE ET PROMOTION INTERNE .....</b>	<b>41</b>
3.2.1	Nombre de promouvables et de promus au grade supérieur.....	41
3.2.2	Nombre de promouvables et promus au corps supérieur y compris pour EC.....	43
<b>IV.</b>	<b>FORMATION.....</b>	<b>44</b>
a)	Les clefs pour comprendre .....	44
b)	Synthèse.....	45
<b>V.</b>	<b>REMUNERATION .....</b>	<b>47</b>
a)	Les clefs pour comprendre .....	47
b)	Synthèse.....	47
<b>VI.</b>	<b>SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL.....</b>	<b>57</b>
a)	Les clefs pour comprendre .....	57
b)	Synthèse.....	58
<b>6.1</b>	<b>RISQUES PROFESSIONNELS : ACCIDENTS DU TRAVAIL, MALADIES PROFESSIONNELLES ET VIOLENCES SUR AGENTS .....</b>	<b>61</b>
<b>6.2</b>	<b>PROTECTION FONCTIONNELLE.....</b>	<b>64</b>
<b>6.3</b>	<b>ACTEURS et INSTANCES DE LA PREVENTION.....</b>	<b>64</b>
<b>6.4</b>	<b>COMMISSIONS MEDICALES.....</b>	<b>65</b>
<b>6.5</b>	<b>ACTION DE PREVENTION.....</b>	<b>65</b>
<b>6.6</b>	<b>MEDECINE DE PREVENTION .....</b>	<b>66</b>
<b>VII.</b>	<b>ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL.....</b>	<b>67</b>
a)	Les clefs pour comprendre .....	67
b)	Synthèse.....	68
<b>7.1</b>	<b>TELETRAVAIL.....</b>	<b>70</b>
<b>7.2</b>	<b>CET.....</b>	<b>71</b>

7.3	ABSENCES AU TRAVAIL POUR RAISONS DE SANTE .....	72
7.4	JOURS DE CARENCE .....	76
VIII.	<b>ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE .....</b>	<b>77</b>
a)	Les clefs pour comprendre .....	77
b)	Synthèse.....	78
IX.	<b>DISCIPLINE .....</b>	<b>81</b>
a)	Les clefs pour comprendre .....	81
b)	Synthèse.....	82
	<b>ANNEXE 1 : REGROUPEMENTS DES POPULATIONS .....</b>	<b>84</b>
	<b>ANNEXE 2 : EFFECTIFS DES PARTENAIRES .....</b>	<b>88</b>

## INDEX DES TABLEAUX ET GRAPHIQUES

Tableau 1 :	Répartition des effectifs physiques, des ETP au 31/12, gérés ou en fonction, et des ETP annuels rémunérés en 2021 à SU.....	13
Tableau 2 :	Répartition des effectifs physiques, des ETP au 31/12, gérés ou en fonction, et des ETP annuels rémunéré par catégories des BIATSS en 2021 à SU.....	15
Graphique 1	Répartition par sexe des effectifs physiques en fonction au 31/12/2021 à SU (hors doctorants et contrat étudiants). .....	15
Graphique 2	Répartition par sexe et par catégorie des effectifs physiques en fonction au 31/12/2021 à SU (hors doctorants et contrat étudiants). .....	16
Graphique 3	: Répartition par sexe des ETP annuels rémunérés en 2021 à SU (hors doctorants et contrats étudiants). .....	17
Tableau 3 :	Répartition par sexe des âges minimums, médians et moyens des agents hors doctorants et hors contrats étudiants en fonction à SU au 31/12 en 2021. ....	18
Tableau 4 :	Répartition et évolution des effectifs physiques en fonction au 31/12 au sein de SU entre 2019 et 2021.....	20
Tableau 5 :	Evolution de la répartition des BIATSS en fonction à SU au 31/12 par catégories et par type de contrat des contractuels entre 2019 et 2021. ....	22
Graphique 4 :	Evolution de la part de femmes au sein des effectifs physiques en fonction au 31/12 à SU, de 2019 à 2021.....	22
Tableau 6 :	Evolution de la répartition des effectifs physiques en fonction au 31/12 de SU par niveau facultaire et universitaire entre 2019 et 2021. ....	23
Tableau 7 :	Répartition des professeurs et maîtres de conférences enseignants-chercheurs et hospitalo-universitaires titulaires en fonction au 31/12/2021 à SU par sexe et section CNU. ....	25
Tableau 8 :	Répartition par sexe et par disciplines des enseignants titulaires du second degré en fonction au 31/12/2021 à SU. ....	28
Tableau 9 :	Répartition par sexe, par branche d'activité professionnelles (BAP) et par catégorie fonction publique des BIATSS ITRF titulaires en fonction au 31/12/2021 à SU. ....	29
Graphique 5 :	Nombre et répartition des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi en fonction au 31/12/2021 à SU. ....	30
Graphique 6 :	Mouvements en effectifs physiques des personnels titulaires en 2021 à SU. ....	34
Graphique 7 :	Mouvements en effectifs physiques des personnels contractuels (hors doctorants et contrats étudiants) en 2021 à SU. ....	34
Tableau 10 :	Arrivées par sexe de personnels titulaires et contractuels (hors doctorants et contrats étudiants) en 2021 à SU. ....	35
Tableau 11 :	Motif des départs par sexe des personnels titulaires à SU en 2021.....	36
Tableau 12 :	Répartition des départs de SU en 2021 par sexe de personnels titulaires et contractuels (hors doctorants et contrats étudiants). ....	37
Tableau 13 :	Répartition par sexe du nombre de départs à la retraite en 2021 parmi les personnels titulaires de SU. ....	38
Tableau 14 :	Répartition par catégorie, par sexe et par tranche d'âge du nombre de professionnels exerçant des fonctions spécialisées de conseil en mobilité-carrière (en ETP) au 31 décembre 2021 au sein de SU. ....	40
Tableau 15 :	Répartition par contexte, par catégorie et sexe du nombre d'agents accompagnés pour des conseils en mobilité-carrière au cours de l'année 2021 au sein de SU. ....	41
Tableau 16 :	Répartition par grade d'arrivée et par sexe du nombre d'EC promouvables, de candidats et de promus pour la campagne d'avancement général 2021 au sein de SU. ....	41
Tableau 17 :	Répartition par grade d'arrivée et par sexe du nombre d'EC promouvables, de candidats et de promus pour la campagne d'avancement spécifique 2021 au sein de SU. ....	41
Tableau 18 :	Répartition par grade d'arrivée et par sexe du nombre des enseignants du second degré promouvables, de candidats et de promus pour la campagne 2021 au sein de SU. ....	42

Tableau 19 :	Répartition par grade d'arrivée et par sexe du nombre de BIATSS promouvables, de candidats et de promus pour la campagne 2021 au sein de SU. ....	42
Tableau 20 :	Répartition par corps d'arrivée et par sexe du nombre d'enseignants du second degré promouvables, de candidats et de promus pour la campagne 2021 au sein de SU.....	43
Tableau 21 :	Répartition par corps d'arrivée et par sexe du nombre de BIATSS promouvables, de candidats et de promus pour la campagne 2021 au sein de SU. ....	43
Tableau 22 :	Répartition du nombre d'agents de SU formés en 2021 par type de formation (statutaire, FPC hors CPF, FPC avec utilisation du CPF).....	45
Tableau 23 :	Répartition de la dépense en euros de formation en titre 2 et titre 3 en 2021 au sein de SU. ....	45
Tableau 24 :	Répartition du nombre de jours de formation dont ont bénéficié les agents en SU en 2021 par sexe, statut et catégorie.....	46
Tableau 25 :	Répartition du nombre de stagiaires en formation au sein de SU pour les formations statutaire et continue en 2021 par sexe, statut et catégorie.....	46
Tableau 26 :	Répartition du nombre demandes de congés formation formulées en 2021 au sein de SU, ventilé selon la décision prise, le statut d'emploi, le sexe et la catégorie. ....	46
Tableau 27 :	Masse salariale annuelle 2021 par catégories et répartition (en coûts employeurs) à SU. ....	51
Tableau 28 :	Distribution (quartiles et déciles) des rémunérations nettes mensuelles, primes comprises, par sexe (hors doctorants et contrats étudiants) en 2021 à SU. ....	52
Graphique 8 :	Rémunération nette mensuelle, primes comprises, hors doctorant et contrat étudiant, par catégorie en 2021 à SU. ....	55
Tableau 29 :	Répartition des principales primes et indemnité par type de primes et indemnité et par sexe en 2021 à SU .....	56
Tableau 30 :	Dénombrement des accidents (service, travail), reconnus en 2021 à SU. ....	61
Tableau 31 :	Répartition par cause des accidents reconnus en 2021 à SU. ....	62
Tableau 32 :	Répartition des accidents reconnus en 2021 à SU par catégorie, par sexe et par âge. ....	62
Tableau 33 :	Répartition des accidents reconnus en 2021 à SU par heure déclarée de l'accident. ....	62
Tableau 34 :	Répartition des maladies professionnelles par sexe, âge et catégorie, reconnus en 2021 à SU. ....	62
Tableau 35 :	Répartition des maladies professionnelles reconnues en 2021 à SU par sexe, par catégorie et par tableau (CPAM). ....	63
Tableau 36 :	Répartition par sexe, catégorie et nombre de jours d'invalidité des accidents ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité temporaire au cours de l'année en 2021 à SU.....	63
Tableau 37 :	Répartition par sexe et catégorie des accidents et maladies professionnelles ayant donné lieu à la reconnaissance d'une incapacité permanente ou partielle au cours de l'année en 2021 à SU. ....	63
Tableau 38 :	Répartition du nombre de mesure de protection fonctionnelle demandées d'une part, mise en œuvre d'autre part, liées à : la mise en cause d'un agent devant la juridiction pénale, la poursuite d'agents pour faute de service, ventilée par sexe, en 2021 au SU.....	64
Tableau 39 :	Répartition par motif du total des sommes brutes versées au titre des mesures de protection fonctionnelle en 2021 à SU. ....	64
Tableau 40 :	Répartition des acteurs de la prévention au sein de SU au 31 décembre 2021 selon leur rôle, et leur prise de fonction dans l'année.....	64
Tableau 41 :	Répartition des acteurs de la prévention au sein de SU au 31 décembre 2021 selon leur quotité de travail. ....	65
Tableau 42 :	Répartition par sexe et par tranches d'âges des dossiers traités par la commission médicale en 2021 au sein de SU.....	65
Tableau 43 :	Nombre de rapports transmis par l'inspection du travail au ministre suite à un désaccord avec le chef de service, nombre de visites de contrôle réalisées par les ISST, nombre de rapports d'inspection transmis par les ISST et nombre de réponses de l'administration aux rapports des ISST au cours de l'année en 2021 à SU. ....	65
Tableau 44 :	Répartition des effectifs de la médecine de prévention par type de personnels, par effectif physique et par ETP au 31 décembre 2021 à SU.....	66

Tableau 45 :	Nombre de visites médicales et d'actes de suivi médical post professionnel pris en charge au cours de l'année 2021 à SU.....	66
Tableau 46 :	Nombre de visites de site réalisés par le médecin du travail ou par un membre de l'équipe pluridisciplinaire et nombre de rapports de médecin du travail transmis au comité médical ou à la commission de réforme en 2021 à SU.....	66
Tableau 47 :	Nombre d'agents au 31 décembre bénéficiant d'un suivi post professionnel (stock global) et ayant bénéficié d'un suivi post professionnel en 2021. ....	66
Tableau 48 :	Répartition des agents en fonction au 31 décembre 2021 exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail et répartition du nombre de refus de SU en 2021 face à une demande de télétravail d'un agent, par sexe et par catégorie. ....	70
Tableau 49 :	Répartition du nombre d'agents de SU ayant déposé au moins un jour sur leur compte épargne-temps et du nombre de jours versés au titre de l'année 2021 par sexe et catégorie. ....	71
Tableau 50 :	Nombre total de jours stockés sur les CET avant et après la campagne de dépôts, nombre de jours déposés au titre de l'année 2021 et nombre de demandes d'utilisation de jours de CET pour 2021 à SU. ....	71
Tableau 51 :	Répartition du nombre d'agents de SU ayant été absents au moins un jour dans l'année 2021 pour raison de santé, par motif par catégorie, et sexe. ....	72
Tableau 52 :	Répartition du nombre total de journées d'absence pour raison de santé au cours de l'année 2021 au sein de SU, par motif, par catégorie et sexe. ....	74
Tableau 53 :	Répartition du nombre de jours de carence imputés aux agents suite à une absence survenue au cours de l'année 2021 (hors covid) et du montant total des retenus par sexe et catégorie. ....	76
Tableau 54 :	Répartition du montant total des dépenses pour les prestations sociales, aides financières exceptionnelles et prêts remboursables par Sorbonne Université en 2021 selon la nature des prestations. ....	79
Tableau 55 :	Répartition des agents bénéficiaires de prestations sociales en 2021 par type de prestation, par catégorie, par sexe. ....	80
Tableau 56 :	Répartition du nombre de sanctions prononcées à l'égard des personnels de SU au cours de l'année 2021 par type de sanction, par âge et par sexe. ....	82
Tableau 57 :	Répartition de la nature de la faute sanctionnée au cours de l'année 2021 par SU, par âge et par sexe. ....	83
Tableau 9 :	Détails de la population des personnels hébergés des partenaires de SU en effectifs physiques au 31 décembre 2021. ....	88

# I. EMPLOI

## Le périmètre

- 3 périmètres de calcul sont prévus par la réglementation relative au rapport social unique : les personnels gérés, les personnels rémunérés, les personnels en fonction<sup>1</sup>.

Est agent de Sorbonne Université tout individu ayant soit une carrière, soit un contrat de travail géré par l'établissement.

Agent géré :

- Un agent géré peut être en disponibilité, en détachement (sortant ou entrant), en congé parental ou en activité. Certains cas sont exclus (Cf. ci-dessous).

Agent rémunéré

- Un agent rémunéré est un agent ayant reçu une paye un mois donné.

Agent en fonction :

- Un agent en fonction est un agent en activité ou en détachement entrant. Les agents sans occupation ou sans affectation renseignée dans le système d'information sont considérés ne pas être en fonction (à l'exception des contrats étudiants).

Au sein de Sorbonne université, il est considéré qu'un agent en fonction est un agent rémunéré, et réciproquement.

Pour présenter les caractéristiques sociodémographiques, il a été choisi, sauf indication contraire, de présenter les statistiques relatives aux **effectifs physiques en fonction au 31 décembre**.

- Les personnels sous contrat avec SU mais affectés dans une structure hors SU sont inclus
- Sont exclus les vacataires, les collaborateurs occasionnels et les enseignants invités.
- Les personnels des établissements partenaires sont présentés en annexe 1.
  
- Pour des raisons de confidentialité, dans certains tableaux, le personnel médico-social a été associé à la population des AENES et le personnel d'orientation et d'information (POI) à la population des ITRF.

## **a) Les clefs pour comprendre**

### Types de population

Les personnels **BIATSS** (Bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens, personnels sociaux et de santé) et les personnels Enseignants-chercheurs, Enseignants et Chercheurs sont divisés en différents types de population :

- o Les personnels **BIATSS**, répartis en **quatre types de population** :
  - Les personnels Ingénieurs Techniciens de Recherche et Formation (ITRF) ;
  - Les personnels Administratifs de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur (AENES) ;
  - Les personnels des Bibliothèques et des musées ;
  - Les personnels médicaux et sociaux.

Pour ce document, une cinquième population est dénombrée avec les BIATSS : les personnels d'orientation et d'insertion.

- o Les personnels **Enseignants-chercheurs, Enseignants et Chercheurs**, répartis en **cinq types de population** :
  - Les personnels enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires ;
  - Les personnels enseignants-chercheurs ;
  - Les personnels enseignants du 2nd degré ;
  - Les personnels enseignants du 1er degré ;
  - Les chefs de clinique, les post-doctorants et les ATER.
  
- o Les données relatives aux doctorants et aux contrats étudiants sont présentées de façon distincte.

---

<sup>1</sup> Ce document ne dénombre pas les postes vacants.

## Agent titulaire

Personnel qui a satisfait aux **procédures de recrutement des fonctionnaires** et qui a été **titularisée** dans un grade de la hiérarchie des emplois de la fonction publique, d'un établissement public à caractère administratif ou, cas dérogatoire, de quelques rares établissements publics à caractère industriel ou commercial. Dans ce document, les fonctionnaires stagiaires sont comptabilisés dans la catégorie des titulaires.

## Agent contractuel ou non titulaire

Agent non titulaire de l'État ayant un contrat de travail (CDD ou CDI); son poste peut être financé sur budget État, sur ressources contractuelles ou sur ressources propres.

On considère généralement comme équivalents les termes de **non-titulaire** et de contractuel. Parmi les non-titulaires (ou contractuels), on peut distinguer des **sous-populations** constituées selon les **critères courants** suivants :

- La **durée du contrat** : contrat à durée indéterminée (CDI) / contrat à durée déterminée (CDD) ;
- La **nature de l'emploi** occupé : contrat sur emploi permanent à temps complet, contrat sur emploi permanent à temps incomplet / contrat pour besoins occasionnels ou saisonniers
- L'origine du **financement**, budget de l'Université ou contrat de recherche, permettant la rémunération.

## 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)**. Au sein de ce bilan social, les catégories A sont subdivisées en 2 catégories : A et A+.

## Corps

Les corps regroupent les fonctionnaires qui ont vocation à occuper le **même type d'emploi**. Les fonctionnaires d'un corps donné sont tous soumis au **même texte statutaire** (statut particulier). Tout fonctionnaire appartient à un corps et est titulaire d'un grade.

## Grade

Sauf exception, **les corps sont subdivisés en plusieurs grades** : un grade initial (ou grade de base) et un ou plusieurs grades d'avancement.

## Contrat étudiant

Dans le cadre de l'article D811-2 du Code de l'éducation fixant les conditions de recrutement et d'emploi des étudiants au sein des établissements publics d'enseignement supérieur, SU recrute par contrat des étudiants de SU, en particulier pour exercer les activités suivantes : accueil et accompagnement des étudiants sur les campus, accueil et tutorat en bibliothèques, soutien informatique, aide aux étudiants handicapés, promotion des formations, animation culturelle et sportive...

## ETP au 31/12, ETP annuel

La mesure des équivalent temps plein (ETP) permet de tenir compte du temps travaillé lors du dénombrement des ressources humaines. Le nombre d'ETP au 31/12 est la somme des quotités travaillées par les agents en fonction à cette date. L'indicateur d'ETP annuels est la moyenne sur 12 mois des quotités travaillées par les agents rémunérés par SU l'année concernée.

## Personnels des établissements partenaires

- Personnels d'établissements publics administratifs ou d'enseignement supérieur et de recherche exerçant leur activité à l'université ;

- Des personnels rémunérés par des Établissement Public à caractère Scientifique et Technologique (EPST) travaillant au sein des unités de recherche de SU.

Les **EPST** sont notamment :

- le Centre national de la recherche scientifique (CNRS) ;
  - l'Institut national de la santé et de la recherche médicale (INSERM) ;
  - l'Institut de recherche pour le développement (IRD) ;
  - l'Institut national de recherche en informatique et en automatique (INRIA) ;
  - l'Institut national de recherche pour l'agriculture, l'agronomie et l'environnement (INRAE).
- Personnels employés par des personnes morales de droit privé (associations, fondations, entreprises, etc.).

### **Personnels bénéficiaires de l'obligation d'emploi**

Tout employeur public occupant au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent est tenu d'employer, à temps plein ou à temps partiel, des personnes identifiées comme bénéficiaire de l'obligation d'emploi dans la proportion de 6 % de l'effectif total des agents rémunérés (article L.323-2 du code du travail). Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont énumérés à l'article L5212-13 du Code du Travail. Les agents reconnus en situation de handicap sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

La classification des handicaps est établie à l'aide de 5 catégories :

- Le handicap moteur se caractérise par une capacité limitée pour un individu de se déplacer, de réaliser des gestes, ou de bouger certains membres. L'atteinte à la motricité peut être partielle ou totale, temporaire ou incurable, selon son origine.
- Le handicap sensoriel fait référence aux difficultés liées aux organes sensoriels. On distingue deux types de handicap sensoriel : visuel et auditif.
- Le handicap psychique se définit par l'atteinte d'une pathologie mentale entraînant des troubles mentaux, affectifs et émotionnels, soit une perturbation dans la personnalité, sans pour autant avoir des conséquences sur les fonctions intellectuelles.
- Le handicap mental est une déficience des fonctions mentales et intellectuelles entraînant des difficultés de réflexion, de compréhension et de conceptualisation, conduisant automatiquement à des problèmes d'expression et de communication chez la personne atteinte.
- Les maladies invalidantes qui, de par leurs effets sur l'organisme, peuvent générer un handicap et évoluer dans le temps. On peut notamment citer les maladies respiratoires, digestives ou infectieuses.

## **b) Synthèse**

**Au 31 décembre 2021, les personnels de Sorbonne Université représentent 8 762 personnes gérées dont 8 433 personnes en fonction. Concernant les personnels en fonction au 31 décembre, cet effectif est stable (-0,1 %, soit - 12 personnes, entre le 31 décembre 2020 et le 31 décembre 2021 après une augmentation constatée la période précédente (soit + 3,8 % en 2020 par rapport au 31 décembre 2019). De façon plus détaillée, l'effectif global des personnels en fonction se répartit comme suit :**

- **3 299 personnels enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs (+ 0,2 % entre 2020 et 2021, - 17 titulaires et + 23 contractuels sur cette période)**
- **3 021 BIATSS (- 0,3 % entre 2020 et 2021, - 50 titulaires et + 40 contractuels sur cette période)**
- **1 483 doctorantes et doctorants (+ 8,7 % entre 2020 et 2021, soit + 119 doctorants), dans le contexte post-Covid 19**
- **630 contrats étudiants (- 16,8 % entre 2020 et 2021, soit - 127 étudiants contractuels).**

- ▶ Le plafond d'emploi « Etat » pour l'année 2021 pour Sorbonne Université était de 6 794 équivalents temps plein.

- ▶ Le personnel de Sorbonne Université en fonction au 31 décembre 2021 est composé à 39 % de personnels enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs (3 299 agents), à 36 % de BIATSS (3 021 agents), à 18 % de personnes salariées de l'université avec un contrat doctoral (1 483 doctorants) et à 8 % de personnes sous contrat étudiant (630 contrats étudiants) (cf. tableau 1).

Le total des effectifs en fonction, calculés en personnes physiques, est stable entre 2020 et 2021 (- 12 personnes, soit - 0,1 %). Cette apparente stabilité est en réalité la combinaison de plusieurs évolutions :

- ✓ Une diminution des personnels titulaires au sein de la population des enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs et des BIATSS (respectivement - 17 et - 50 personnes, soit respectivement - 0,7 % et + 2,3 %)
  - ✓ Une augmentation des personnels contractuels au sein de la population des enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs et des BIATSS (respectivement + 23 et + 40 personnes, soit respectivement + 3 % et + 4,5 %)
  - ✓ Une augmentation des doctorants (+ 119 personnes, soit + 17,6 %) et une diminution des contrats étudiants (- 127 personnes, soit - 7,5 %)
- ▶ Les personnels enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs sont pour les trois-quarts titulaires (76 %), majoritairement représentés par les personnels enseignants-chercheurs du supérieur (89,7 % de PR, MCF, PUPH ou MCUPH). La moitié des personnels enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs titulaires (51 %) sont affectés à la Faculté de Sciences et Ingénierie. Au sein des personnels enseignant-chercheurs, enseignants et chercheurs contractuels, 81 % sont chefs de clinique, post doctorants ou ATER.

La population des enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs a augmenté de + 0,2 %. Les titulaires sont en diminution de -0,7 % (- 17 postes sur 2 514 en 2021) et les contractuels sont en augmentation de 3 % (+ 23 postes sur 785 en 2021). Au sein de cette population, les dynamiques sont différentes selon le corps :

- ✓ Le nombre de professeurs augmente de + 0,7 % entre le 31 décembre 2020 et le 31 décembre 2021 après la baisse de 1,3 % lors de la période précédente. Ils étaient 619 agents au 31 décembre 2021. Par ailleurs, la baisse des maîtres de conférence continue (- 0,6 % en 2021, de même qu'en 2020), ils sont 1 232 agents au 31 décembre 2021.
  - ✓ La baisse des effectifs hospitalo-universitaires (- 3,1%) constatée entre le 31 décembre 2018 et le 31 décembre 2019 a repris en 2021 après une stabilisation (+0,2 %) en 2020. En effet, les PUPH et les MCUPH enregistrent respectivement une baisse de - 1,4% et de - 4 % en 2021, soit une baisse globale de - 2,2% des hospitalo-universitaires : ils étaient respectivement 283 PUPH et 120 MCUPH au 31 décembre 2021.
  - ✓ La population des enseignants des corps du 2<sup>nd</sup> et 1<sup>er</sup> degré a diminué de 4 agents entre le 31 décembre 2020 et le 31 décembre 2021 : -6 agents, soit - 3,8 %, chez les PRAG avec 153 agents au 31 décembre 2021, une stagnation des professeurs d'EPS avec 19 agents au 31 décembre 2021, une augmentation de 1 agent respectivement pour les 56 PRCE et les 18 professeurs des écoles au 31 décembre 2021 (cf. tableau 4).
- ▶ La catégorie des personnels contractuels enregistre des évolutions plus contrastées sur les deux périodes. Son effectif, après avoir diminué de 2,8% en 2020 (- 22 personnes) a augmenté de 3 % (+ 23 personnes) en 2021. Au sein de cette catégorie, les attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER) se sont stabilisés en 2021 après plusieurs diminutions successives les années précédentes : + 0,7 % entre les 31 décembre 2020 et 2021, soit +1 agent. Par ailleurs, la tendance s'est une nouvelle fois inversée pour les post-doctorants (-8,0 % soit - 18 personnes en 2020, puis +8,7% soit + 18 personnes également en 2021), et l'effectif des chefs de cliniques se stabilise (+0,7%, soit + 2 personnes en 2020 et exactement l'inverse en 2021), entre les périodes 2019-2020 et 2020-2021 (cf. tableau 4).
  - ▶ Au sein de la population des BIATSS, la part des titulaires est de 69 %. Sur l'ensemble des BIATSS, les personnels de catégorie A+/A sont les plus nombreux (44,8 % dont 9,1 % de catégorie A+ sur l'ensemble des BIATSS), 30,4 % pour les catégories B et 24,9 % pour les catégories C. Il existe une

disparité selon le statut : les personnels de catégorie A+/A représentent 37,2 % des titulaires et 61,7 % des contractuels. Les personnels de catégorie C sont plus nombreux chez les titulaires que chez les contractuels (30,1 % et 13,2 % respectivement) (cf. tableau 2).

Si le total de la population des BIATSS est stable (- 0,3 %), le nombre de contractuels (932 personnes) a augmenté de 4,5 % et la population des titulaires (2 089 personnes) a diminué de - 2,3 %. Il est par ailleurs possible de constater une évolution sensible de la structure de ce personnel par catégorie, analogue à celle observée pour les années précédentes. En deux années, entre 2019 et 2021, la population d'agents de catégorie C parmi les BIATSS a diminué de - 14,2% (soit 124 agents de moins), alors que celle de catégorie B a augmenté de 7,8 % (soit 66 agents de plus), et celle des A et A+ de 4,5 % (soit 58 agents de plus) (cf. tableau 5).

- ✓ Avec 1 725 personnes, les ITRF titulaires représentent 20,6 % des personnels de Sorbonne Université (en constante baisse par rapport aux années précédentes où ces derniers représentent 21,3 % et 20,8 % des personnels en 2019 et 2020). Au 31 décembre 2021, le nombre des personnels ITRF<sup>2</sup> est en diminution de - 1,8% après une hausse de 1 % la période précédente (cf. tableau 4).
  - La structure hiérarchique des emplois et des personnels recrutés évolue au sein de la population des ITRF. Les effectifs d'adjoints techniques de recherche et formation baissent de façon continue entre les 31 décembre 2019 et 2021 (-6,5 % entre les 31 décembre 2019 et 2020, soit - 36 agents et - 9,6 % entre les 31 décembre 2020 et 2021, soit - 50 agents).
  - La hausse constatée chez les ingénieurs d'études se poursuit (+ 5,7 % soit + 19 agents entre les 31 décembre 2019 et 2020, puis + 4,8 % soit + 17 agents).
  - Les ingénieurs de recherche ont vu leurs effectifs diminuer en 2021 (- 3,1%, soit - 4 agents entre les 31 décembre 2020 et 2021) après avoir vu leurs effectifs augmenter en 2020 (+ 14,3 %, soit + 16 agents entre les 31 décembre 2019 et 2020). Les assistants ingénieurs sont stables depuis 2 ans (+1,0 % entre les 31 décembre 2019 et 2020, soit + 2 agents, puis exactement l'inverse entre les 31 décembre 2020 et 2021) (cf. tableau 4).
- ✓ La proportion des personnels de catégorie A et A+ au sein des personnels BIATSS augmente : elle est passée de 42,8 % au 31 décembre 2019 à 43,6 % au 31 décembre 2020 et s'établit à 44,8 % au 31 décembre 2021. Le nombre d'agents de cette catégorie a augmenté de 30 personnes en 2021, cette hausse était de + 28 personnes l'année précédente (cf. tableau 5).
- ✓ La proportion des personnels de catégorie B au sein de la population des BIATSS a continué d'augmenter en 2021 et était de 30,4 % (soit 917 agents) le 31 décembre 2021. Elle était respectivement de 28,2% puis de 29,4 % de l'ensemble des BIATSS en 2019 et 2020. L'effectif des personnels de catégorie B a augmenté de 27 personnes entre les 31 décembre 2020 et 2021 (cf. tableau 5).
- ✓ A l'inverse, la proportion des personnels de catégorie C au sein de l'ensemble des personnels BIATSS continue de baisser, avec une proportion de 29,0 % (875 personnes) au 31 décembre 2019, puis 27,0 % au 31 décembre 2020 (819 personnes) et 24,9 % au 31 décembre 2021 (752 personnes). Sur cette période, l'effectif des catégories C a diminué de 14,2 %, soit 124 agents de catégories C de moins entre les 31 décembre 2019 et 2021 (cf. tableau 5).
- ✓ Au sein de la population des BIATSS contractuels, la part des CDI a diminué en 2021 : avec une répartition de 25,6 % de CDI pour 74,4 % de CDD au 31 décembre 2020 (total de 892 personnes) puis une répartition de 23,3 % de CDI pour 76,7 % de CDD au 31 décembre 2021 (total de 932 personnes) (cf. tableau 5).

- ▶ Le nombre de doctorants avait augmenté de façon significative entre les 31 décembre 2019 et 2020 avec 146 doctorants de plus par rapport à 2019 (cf. tableau 4), du fait de la prolongation de certains contrats de thèse, représentant une augmentation de + 12 %. La population des doctorants a continué d'augmenter en 2021 avec une augmentation de +119 doctorants entre les 31 décembre 2020 et 2021, soit une augmentation de + 8,7 %. Cette augmentation entre 2020 et 2021 concerne l'ensemble des 3 facultés de Sorbonne Université : respectivement + 24,5% de doctorants à la Faculté

---

<sup>2</sup> La population des personnels d'orientation et d'insertion est incluse dans ce calcul

des Lettres (soit +49 doctorants), + 7,9% de doctorants à la Faculté des Médecine (soit +13 doctorants) et + 5,7% de doctorants à la Faculté de Sciences et d'Ingénierie (soit +57 doctorants) (cf tableau 6). L'attribution des contrats doctoraux est faite par les écoles doctorales, communes pour les unités de recherche des facultés de sciences et ingénierie et de médecine. La répartition résulte de la faculté gestionnaire de la structure de recherche accueillant la doctorante ou le doctorant. 1 056 doctorants, soit la majorité des doctorants (71,2 %), étaient affectés à la Faculté de Sciences et d'Ingénierie au 31 décembre 2021, tandis que respectivement 249 doctorants (soit 16,8 %) et 178 doctorants (soit 12,0%) étaient affectés à la Faculté des Lettres et à la Faculté de Médecine (cf. tableau 6).

- ▶ Pour la première fois depuis la création de Sorbonne Université en 2018, le nombre de contrats étudiants a diminué entre les 31 décembre 2020 et 2021, avec une diminution de 127 contrats étudiants, soit - 16,8 % (cf. tableau 4). Tandis que le nombre de contrats étudiants est en forte diminution au sein de la Faculté de Médecine (- 131 contrats étudiants) pour revenir à un niveau similaire à celui d'avant la crise sanitaire, il est stable au sein de la Faculté des Sciences et Ingénierie et de la Faculté des Lettres (respectivement +1 et +3 contrats étudiants entre les 31 décembre 2020 et 2021). Au 31 décembre 2021, les contrats étudiants restent plus nombreux au sein de la Faculté des Sciences et Ingénierie par rapport aux deux autres facultés : 352 contrats étudiants en FSI pour 189 en Faculté des Lettres et 87 contrats étudiants en Faculté de Médecine (cf. tableau 6).
- ▶ La variation des effectifs de Sorbonne Université est contrastée entre les facultés.
  - ✓ Le nombre d'agents affectés à la Faculté de Médecine diminue de 6,7% entre les 31 décembre 2020 et 2021 (soit - 106 agents). Cette diminution est en réalité dû à la diminution des contrats étudiants. Hors contrats étudiants, les effectifs des agents affectés à la Faculté de Médecine ont augmenté de 1,8% (soit + 25 agents) (cf. tableau 6).
  - ✓ Le nombre d'agents affectés à la Faculté de Sciences et Ingénierie présente une hausse de 1 % entre les 31 décembre 2020 et 2021 (soit +43 agents) après une augmentation plus élevée lors de la période précédente (+ 1,8 % entre les 31 décembre 2019 et 2020, soit + 73 agents). Le nombre de contrat étudiant étant stable à la Faculté de Sciences et Ingénierie sur la période de 2020-2021 (+ 1 agent), il n'a pas d'impact sur l'augmentation du nombre d'agents affectés à cette faculté sur cette période.
  - ✓ Le nombre d'agents affectés à de la Faculté des Lettres continue de croître, elle est en hausse de 1,8% entre les 31 décembre 2020 et 2021 (soit + 36 agents) après une augmentation semblable de 1,6 % (soit + 31 agents) entre les 31 décembre 2019 et 2020. Le nombre de contrat étudiant étant quasiment stable à la Faculté des Lettres sur la période de 2020-2021 (+ 3 agents), il n'a pas d'impact sur l'augmentation du nombre d'agents affectés à cette faculté sur cette période
  - ✓ Pendant ce dernier intervalle de temps, le nombre d'agents affectés au niveau universitaire ont augmenté de 2,1 % (soit +15 agents) entre les 31 décembre 2020 et 2021 après une stabilisation l'année précédente (+ 0,1 %, soit + 1 agent).
- ▶ 228 agents de SU sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi au 31 décembre 2021, soit 2,7 % de la population. Parmi ces agents, 11 % sont des enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs et 84 % sont des BIATSS.
- ▶ Parmi les agents de SU bénéficiaires de l'obligation d'emploi, 201 sont des agents titulaires et 15 sont des agents contractuels (hors doctorants).
- ▶ Sur l'ensemble des BIATSS titulaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi, 78 % sont des ITRF et 53 % sont de catégorie C (toutes populations confondues : médico-sociaux, AENES, bibliothèque et ITRF).



## 1.1 EFFECTIFS TOTAUX

### 1.1.1 Effectifs totaux et par faculté

Tableau 1 : Répartition des effectifs physiques, des ETP au 31/12, gérés ou en fonction, et des ETP annuels rémunérés en 2021 à SU.

		Effectifs et ETP au 31/12/2021				ETP annuel (rémunéré)
		Effectifs physiques		ETP au 31/12		
		Gérés	En fonction	Gérés	En fonction	
<b>ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, ENSEIGNANTS ET CHERCHEURS</b>						
	<b>Titulaires</b>	2 624	2 514	2 480,5	2 474,0	2 483,2
	<b>Contractuels</b>	789	785	745,5	743,5	737,9
	<b>Total EC, ENS ET CHERCHEURS</b>	<b>3 413</b>	<b>3 299</b>	<b>3 226,0</b>	<b>3 217,5</b>	<b>3 221,2</b>
	<b>DOCTORANTS</b>	<b>1 483</b>	<b>1 483</b>	<b>1 478,1</b>	<b>1 478,1</b>	<b>1 315,0</b>
<b>BIATSS</b>						
	<b>Titulaires</b>	2 293	2 089	2 056,9	2 049,9	2 079,6
	<b>Contractuels</b>	943	932	894,0	894,0	876,7
	<b>Total BIATSS</b>	<b>3 236</b>	<b>3 021</b>	<b>2 950,9</b>	<b>2 943,9</b>	<b>2 956,3</b>
	<b>CONTRATS ETUDIANTS</b>	<b>630</b>	<b>630</b>			
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>8 762</b>	<b>8 433</b>	<b>7 655,1</b>	<b>7 639,6</b>	<b>7 492,5</b>
<b>ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, ENSEIGNANTS ET CHERCHEURS</b>						
<b>Titulaires</b>	PR regroupés	647	624	622,5	621,5	620,1
	PUPH	288	283	283,0	283,0	280,9
	MC regroupés	1 314	1 241	1 231,1	1 227,1	1 236,4
	MCUPH	124	120	119,5	119,5	121,7
	Enseignants du second degré	233	228	209,9	208,4	210,1
	Enseignants du premier degré	18	18	14,5	14,5	14,0
	<b>Total EC, ENS ET CHERCHEURS titulaires</b>	<b>2 624</b>	<b>2 514</b>	<b>2 480,5</b>	<b>2 474,0</b>	<b>2 483,2</b>
<b>contractuels</b>	Chefs de clinique	274	274	273,0	273,0	281,8
	Post-doctorants et ATER	366	365	358,7	357,7	337,4
	Autres EC contractuels	149	146	113,8	112,8	118,8
	<b>Total EC, ENS ET CHERCHEURS contractuels</b>	<b>789</b>	<b>785</b>	<b>745,5</b>	<b>743,5</b>	<b>737,9</b>
	<b>Total EC, ENS ET CHERCHEURS</b>	<b>3 413</b>	<b>3 299</b>	<b>3 226,0</b>	<b>3 217,5</b>	<b>3 221,2</b>
	<b>DOCTORANTS</b>	<b>1 483</b>	<b>1 483</b>	<b>1 478,1</b>	<b>1 478,1</b>	<b>1 315</b>

		BIATSS				
Titulaires	AENES et médicaux-sociaux A+	18	18	18,0	18,0	19,0
	AENES et médicaux-sociaux A	24	23	22,6	22,6	21,4
	AENES et médicaux-sociaux B	73	66	66,1	65,1	66,9
	AENES et médicaux-sociaux C	124	115	113,0	112,0	119,4
	<b>Total AENES</b>	<b>239</b>	<b>222</b>	<b>219,7</b>	<b>217,7</b>	<b>226,8</b>
	ITRF A+	143	124	122,6	122,6	123,7
	ITRF A	636	574	569,1	567,1	545,4
	ITRF B	610	558	546,8	546,8	545,4
	ITRF C	507	469	463,0	460,0	497,5
	<b>Total ITRF</b>	<b>1 896</b>	<b>1 725</b>	<b>1 701,5</b>	<b>1 696,5</b>	<b>1 712,0</b>
	Bibliothèques A+	24	17	16,8	16,8	19,1
	Bibliothèques A	21	21	20,8	20,8	21,8
	Bibliothèques B	63	59	55,8	55,8	54,8
	Bibliothèques C	50	45	42,3	42,3	45,1
<b>Total Bibliothèques</b>	<b>158</b>	<b>142</b>	<b>135,7</b>	<b>135,7</b>	<b>140,8</b>	
<b>Total BIATSS titulaires</b>	<b>2 293</b>	<b>2 089</b>	<b>2 056,9</b>	<b>2 049,9</b>	<b>2 079,6</b>	
Contractuels	BIATSS contractuel A+	118	116	114,9	114,9	111,4
	BIATSS contractuel A	466	459	427,4	427,4	405,1
	BIATSS contractuel B	235	234	231,8	231,8	229,4
	BIATSS contractuel C	124	123	119,9	119,9	130,8
	<b>Total BIATSS contractuels</b>	<b>943</b>	<b>932</b>	<b>894,0</b>	<b>894,0</b>	<b>876,7</b>
<b>Total BIATSS</b>	<b>3 236</b>	<b>3 021</b>	<b>2 950,9</b>	<b>2 943,9</b>	<b>2 956,3</b>	

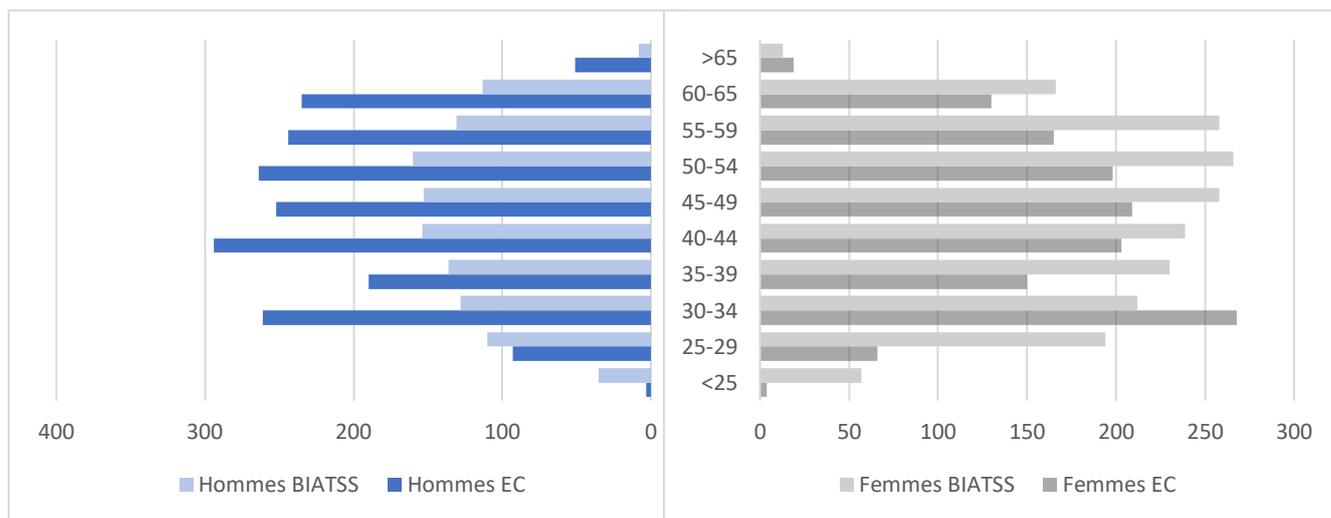
<b>CONTRATS ETUDIANTS</b>	<b>630</b>	<b>630</b>			
---------------------------	------------	------------	--	--	--

<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>8 762</b>	<b>8 433</b>	<b>7 655,1</b>	<b>7 639,6</b>	<b>7 492,5</b>
----------------------	--------------	--------------	----------------	----------------	----------------

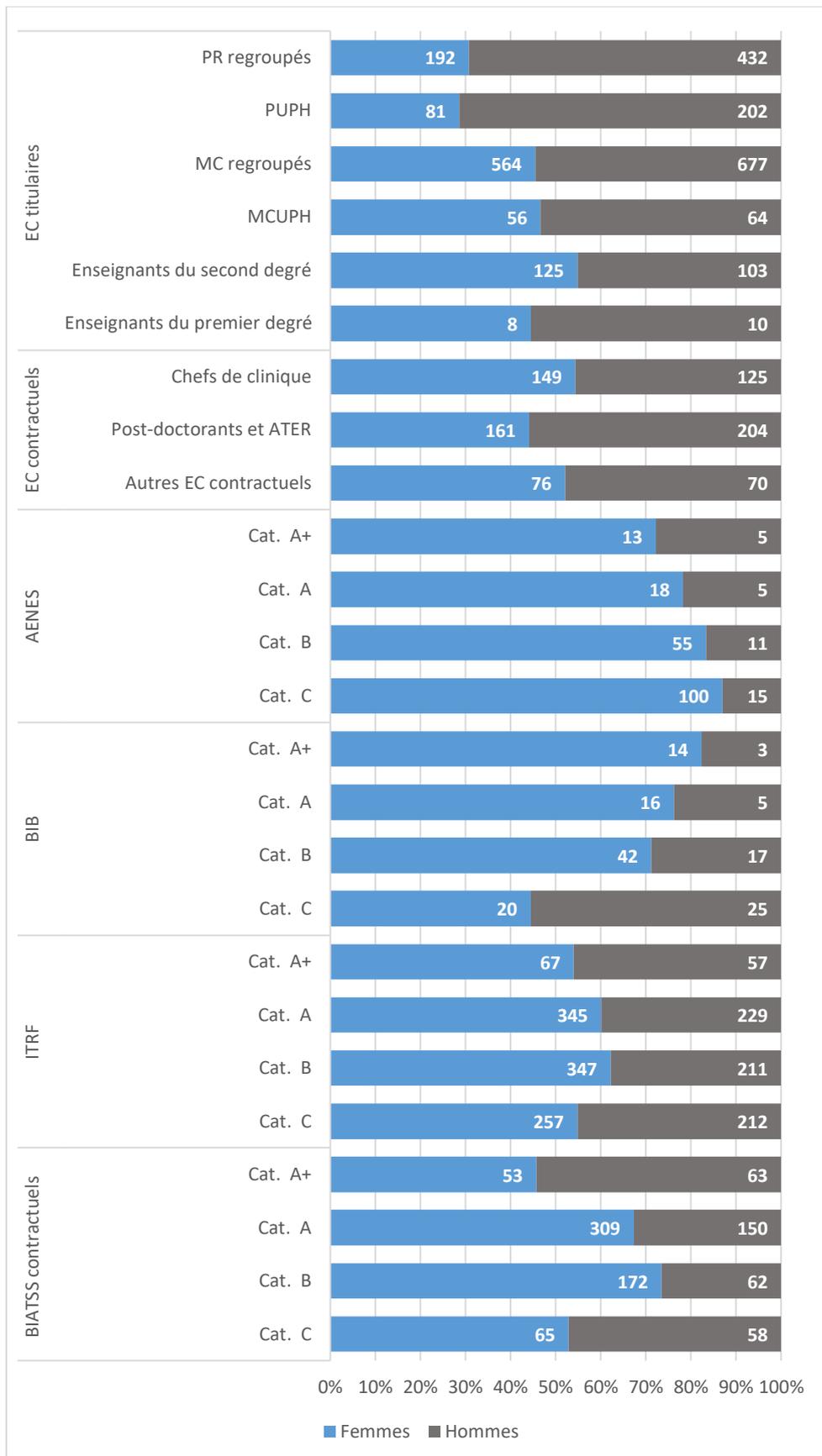
**Tableau 2 : Répartition des effectifs physiques, des ETP au 31/12, gérés ou en fonction, et des ETP annuels rémunéré par catégories des BIATSS en 2021 à SU.**

		Effectifs et ETP au 31/12				ETP annuel (rémunéré)
		Effectifs physiques		ETP		
		Gérés	En fonction	Gérés	En fonction	
		<b>BIATSS titulaires</b>				
Titulaires	Cat. A+	185	159	157,4	157,4	161,9
	Cat. A	681	618	612,5	610,5	588,6
	Cat. B	746	683	668,7	667,7	667,1
	Cat. C	681	629	618,3	614,3	662,0
	<b>Total BIATSS Titulaires</b>	<b>2 293</b>	<b>2 089</b>	<b>2 056,9</b>	<b>2 049,9</b>	<b>2 079,6</b>
		<b>BIATSS contractuels</b>				
CDI	Cat. A+	43	41	41,0	41,0	
	Cat. A	118	111	97,4	97,4	
	Cat. B	38	37	35,3	35,3	
	Cat. C	29	28	27,1	27,1	
	<b>Total BIATSS CDI</b>	<b>228</b>	<b>217</b>	<b>201</b>	<b>201</b>	
CDD	Cat. A+	75	75	73,9	73,9	
	Cat. A	348	348	330,0	330,0	
	Cat. B	197	197	196,5	196,5	
	Cat. C	95	95	92,8	92,8	
	<b>Total BIATSS CDD</b>	<b>715</b>	<b>715</b>	<b>693,2</b>	<b>693,2</b>	
<b>Total BIATSS contractuels</b>		<b>943</b>	<b>932</b>	<b>894,0</b>	<b>894,0</b>	<b>876,7</b>
<b>Total BIATSS</b>		<b>3 236</b>	<b>3 021</b>	<b>2 950,9</b>	<b>2 943,9</b>	<b>2 956,3</b>

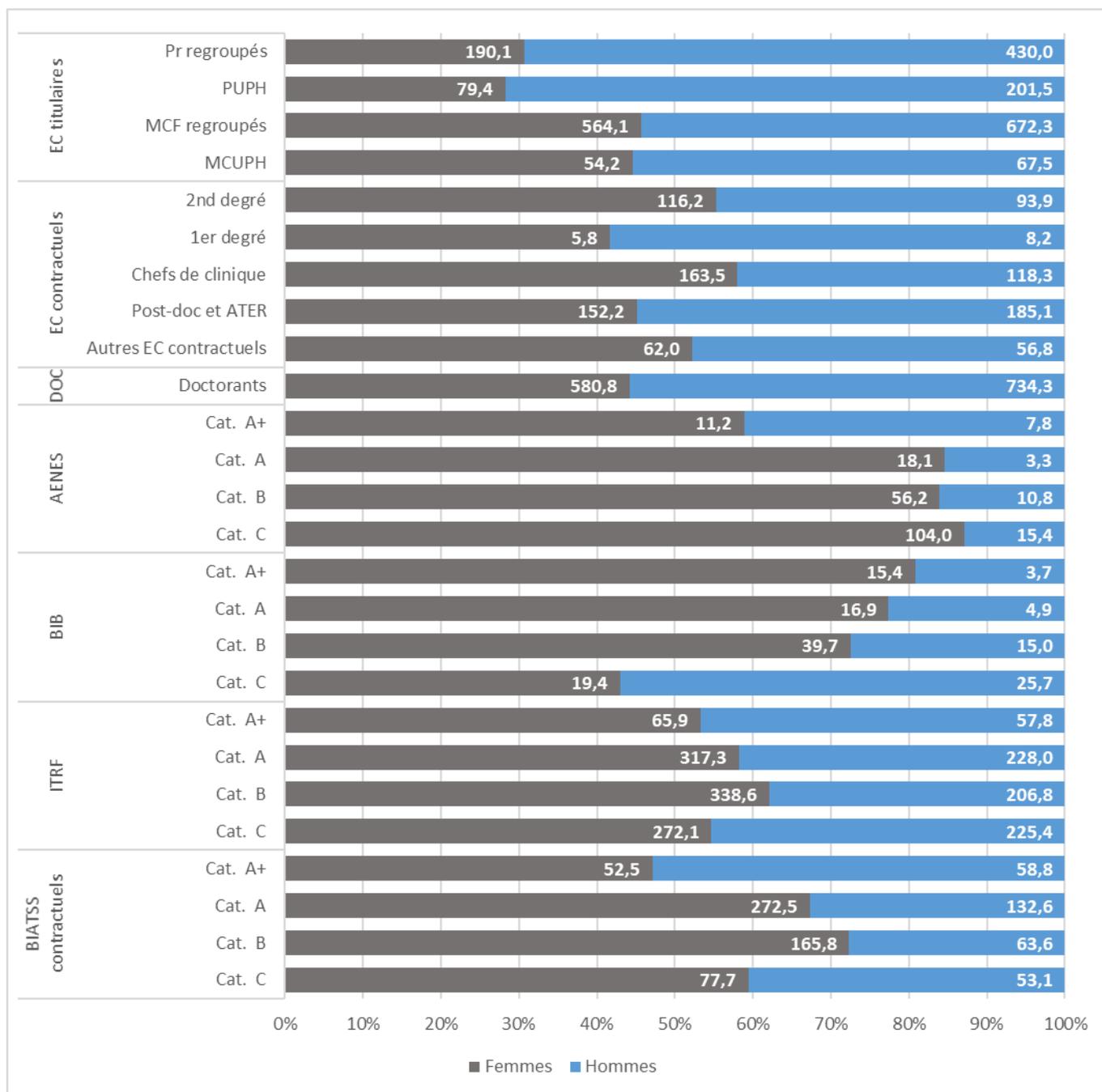
**Graphique 1 : Répartition par sexe des effectifs physiques en fonction au 31/12/2021 à SU (hors doctorants et contrat étudiants).**



**Graphique 2 : Répartition par sexe et par catégorie des effectifs physiques en fonction au 31/12/2021 à SU (hors doctorants et contrat étudiants).**



**Graphique 3 : Répartition par sexe des ETP annuels rémunérés en 2021 à SU (hors doctorants et contrats étudiants).**



**Tableau 3 : Répartition par sexe des âges minimums, médians et moyens des agents hors doctorants et hors contrats étudiants en fonction à SU au 31/12 en 2021.**

Age minimum			Age moyen			Age médian			Age maximum		
F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total

ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, ENSEIGNANTS ET CHERCHEURS												
Titulaires	27	26	26	49	50	50	49	50	50	68	69	69
Contractuels	23	21	21	33	34	34	32	32	32	66	69	69
<b>Total EC, ENS ET CHERCHEURS</b>	<b>23</b>	<b>21</b>	<b>21</b>	<b>45</b>	<b>47</b>	<b>46</b>	<b>45</b>	<b>46</b>	<b>46</b>	<b>68</b>	<b>69</b>	<b>69</b>

BIATSS												
Titulaires	23	20	20	47	48	47	49	48	49	66	67	67
Contractuels	20	17	17	37	36	37	35	33	34	72	68	72
<b>Total BIATSS</b>	<b>20</b>	<b>17</b>	<b>17</b>	<b>44</b>	<b>44</b>	<b>44</b>	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>66</b>	<b>68</b>	<b>72</b>

<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>20</b>	<b>17</b>	<b>17</b>	<b>44</b>	<b>46</b>	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>46</b>	<b>45</b>	<b>72</b>	<b>69</b>	<b>72</b>
----------------------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------

ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, ENSEIGNANTS ET CHERCHEURS												
PR	39	34	34	54	55	55	54	55	55	68	69	69
MCF	29	28	28	47	46	47	47	45	46	68	68	68
PUPH	39	40	39	53	56	55	53	57	56	67	69	69
MCUPH	34	35	34	45	45	45	44	42	42	64	69	69
Physiciens adjoints	41	46	41	42	48	45	42	48	45	43	49	49
Astronomes	-	47	47	-	55	55	-	53	53	-	63	63
Astronomes adjoints	31	41	31	39	47	44	39	43	43	47	57	57
PRAG	27	26	26	48	47	48	48	47	47	66	64	66
PRCE	35	31	31	51	49	50	53	49	52	66	65	66
PROF. EPS	38	33	33	46	43	45	46	43	44	56	55	56
PROF. Ecole	44	35	35	53	49	51	53	48	50	63	60	63
<b>Total EC, ENS ET CHERCHEURS titulaires</b>	<b>27</b>	<b>26</b>	<b>26</b>	<b>49</b>	<b>50</b>	<b>50</b>	<b>49</b>	<b>50</b>	<b>50</b>	<b>68</b>	<b>69</b>	<b>69</b>
Professeurs contractuels sur poste 2nd degré	30	26	26	51	51	51	56	56	56	64	67	67
Chefs de clinique	28	28	28	32	32	32	31	32	32	37	36	37
Post-doctorants	26	26	26	33	32	32	32	31	31	48	69	69
ATER	25	25	25	32	30	31	31	30	30	48	39	48
Personnels associés (y compris PAST)	29	33	29	44	46	45	42	44	44	66	64	66
EC contractuels autres	30	31	30	48	46	47	57	49	52	60	65	65
<b>Total EC, ENS ET CHERCHEURS contractuels</b>	<b>23</b>	<b>21</b>	<b>21</b>	<b>33</b>	<b>34</b>	<b>34</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>66</b>	<b>69</b>	<b>69</b>
<b>Total EC, ENS ET CHERCHEURS</b>	<b>23</b>	<b>21</b>	<b>21</b>	<b>45</b>	<b>47</b>	<b>46</b>	<b>45</b>	<b>46</b>	<b>46</b>	<b>68</b>	<b>69</b>	<b>69</b>

	Age minimum			Age moyen			Age médian			Age maximum		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
<b>BIATSS</b>												
ADMENESR												
AC EPCSCP												
AAE principal	37	49	37	53	55	54	55	56	56	60	61	61
AAE	34	23	23	50	46	49	51	46	50	64	62	64
SAENES	28	26	26	50	47	50	51	51	51	63	63	63
ADJENES	27	29	27	50	49	50	52	52	52	65	62	65
<b>Total AENES</b>	<b>27</b>	<b>23</b>	<b>23</b>	<b>50</b>	<b>50</b>	<b>50</b>	<b>51</b>	<b>51,5</b>	<b>51</b>	<b>65</b>	<b>63</b>	<b>65</b>
Ingénieurs de recherche	29	32	29	49	48	49	48	49	49	64	67	67
Ingénieurs d'étude	25	26	25	45	46	46	44	46	45	66	67	67
Assistants ingénieurs	26	27	26	45	44	45	45	45	45	66	65	66
Techniciens	23	26	23	46	47	46	47	48	47	66	66	66
Adjoints techniques	24	20	20	51	50	51	53	51	52	66	66	66
<b>Total ITRF</b>	<b>23</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>47</b>	<b>48</b>	<b>47</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	<b>66</b>	<b>67</b>	<b>67</b>
ASS. Social												
INFENES	39		39	45		45	46		46	49		49
<b>Total Médicaux sociaux</b>	<b>37</b>		<b>37</b>	<b>43</b>		<b>43</b>	<b>44</b>		<b>44</b>	<b>49</b>		<b>49</b>
Conservateurs généraux des bibliothèques												
Conservateurs des bibliothèques	31	32	31	46	41	45	43	34	42	60	56	60
Bibliothécaires	30	29	29	45	41	44	47	43	44	62	51	64
Bibliothèques adjoints spécialisés	24	33	24	44	48	45	46	50	46	64	60	64
Magasiniers	23	29	23	46	48	47	48	49	48	66	64	66
<b>Total Bibliothèques</b>	<b>23</b>	<b>29</b>	<b>23</b>	<b>45</b>	<b>47</b>	<b>46</b>	<b>46</b>	<b>48</b>	<b>47</b>	<b>66</b>	<b>64</b>	<b>66</b>
<b>Total BIATSS titulaires</b>	<b>23</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>47</b>	<b>48</b>	<b>47</b>	<b>49</b>	<b>48</b>	<b>49</b>	<b>66</b>	<b>67</b>	<b>67</b>
Cat. A+	25	22	22	43	39	41	43	37	39	65	65	65
Cat. A	21	20	20	37	37	37	33	34	33	72	68	72
Cat. B	20	19	19	36	33	35	34	30	32	66	66	66
Cat. C	20	17	17	39	36	38	38	32	36	63	65	65
<b>Total BIATSS contractuels</b>	<b>20</b>	<b>17</b>	<b>17</b>	<b>37</b>	<b>36</b>	<b>37</b>	<b>35</b>	<b>33</b>	<b>34</b>	<b>20</b>	<b>68</b>	<b>72</b>
<b>Total BIATSS</b>	<b>20</b>	<b>17</b>	<b>17</b>	<b>44</b>	<b>44</b>	<b>44</b>	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>72</b>	<b>68</b>	<b>72</b>
<b>ENSEMBLE</b>	<b>20</b>	<b>17</b>	<b>17</b>	<b>44</b>	<b>46</b>	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>46</b>	<b>45</b>	<b>72</b>	<b>69</b>	<b>72</b>

## 1.1.2 Evolution des effectifs entre 2019 et 2021

Tableau 4 : Répartition et évolution des effectifs physiques en fonction au 31/12 au sein de SU entre 2019 et 2021.

		Effectifs physiques en fonction			Evolution		
		2019	2020	2021	2019-2020	2020-2021	
<b>ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, ENSEIGNANTS ET CHERCHEURS</b>							
<b>Titulaires</b>		2 535	2 531	2 514	- 0%	- 1%	
<b>Contractuels</b>		784	762	785	- 3%	+3%	
<b>Total EC, ENS ET CHERCHEURS</b>		<b>3 319</b>	<b>3 293</b>	<b>3 299</b>	<b>- 1%</b>	<b>+0%</b>	
<b>DOCTORANTS</b>		<b>1 218</b>	<b>1 364</b>	<b>1 483</b>	<b>+12%</b>	<b>+9%</b>	
<b>BIATSS</b>							
<b>Titulaires</b>		2 157	2 139	2 089	- 1%	- 2%	
<b>Contractuels</b>		864	892	932	+3%	+4%	
<b>Total BIATSS</b>		<b>3 021</b>	<b>3 031</b>	<b>3 021</b>	<b>+0%</b>	<b>- 0%</b>	
<b>CONTRATS ETUDIANTS</b>		<b>581</b>	<b>757</b>	<b>630</b>	<b>+30%</b>	<b>- 17%</b>	
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>8 139</b>	<b>8 445</b>	<b>8 433</b>	<b>+4%</b>	<b>- 0%</b>	
<b>ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, ENSEIGNANTS ET CHERCHEURS</b>							
<b>Titulaires</b>	PR	623	615	619	- 1%	+1%	
	PUPH	287	287	283	+0%	- 1%	
	MCF	1 248	1 240	1 232	- 1%	- 1%	
	MCUPH	124	125	120	+1%	- 4%	
	Physiciens adjoints	4	4	4	+0%	+0%	
	Astronomes	6	5	5	- 17%	+0%	
	Astronomes adjoints	5	5	5	+0%	+0%	
	PRAG	152	159	153	+5%	- 4%	
	PRCE	56	55	56	- 2%	+2%	
	PROF. EPS	17	19	19	+12%	+0%	
	PROF. Ecole	13	17	18	+31%	+6%	
	<b>Total EC, ENS ET CHERCHEURS titulaires</b>	<b>2 535</b>	<b>2 531</b>	<b>2 514</b>	<b>- 0%</b>	<b>- 1%</b>	
	<b>Contractuels</b>	Professeurs contractuels sur poste 2nd degré	10	13	12	+30%	- 8%
		Chefs de clinique	274	276	274	+1%	- 1%
Post-doctorants		224	206	224	- 8%	+9%	
ATER		152	140	141	- 8%	+1%	
Lecteurs		33	34	32	+3%	- 6%	
Personnels associés (y compris PAST)		63	64	68	+2%	+6%	
Maîtres de langue		22	23	24	+5%	+4%	
EC contractuels autres (CDD et CDI)		6	6	10	+0%	+67%	
<b>Total EC, ENS ET CHERCHEURS contractuels</b>		<b>784</b>	<b>762</b>	<b>785</b>	<b>- 3%</b>	<b>+3%</b>	
<b>Total EC, ENS ET CHERCHEURS</b>	<b>3 319</b>	<b>3 293</b>	<b>3 299</b>	<b>- 1%</b>	<b>+0%</b>		

Effectifs physiques en fonction			Evolution	
2019	2020	2021	2019-2020	2020-2021

<b>DOCTORANTS</b>	<b>1 218</b>	<b>1 364</b>	<b>1 483</b>	<b>+12%</b>	<b>+9%</b>
-------------------	--------------	--------------	--------------	-------------	------------

		BIATSS				
Titulaires	ADMENESR <sup>3</sup>	3	2	3	- 33%	+50%
	AC EPCSCP	1	1	1	+0%	+0%
	CASU et AAE principal	12	14	14	+17%	+0%
	AAE	19	19	18	+0%	- 5%
	SAENES	73	69	66	- 5%	- 4%
	ADJENES	148	128	115	- 14%	- 10%
	<b>Total AENES</b>	<b>256</b>	<b>233</b>	<b>217</b>	<b>- 9%</b>	<b>- 7%</b>
	Ingénieurs de recherche	112	128	124	+14%	- 3%
	Ingénieurs d'étude	336	355	372	+6%	+5%
	Assistants ingénieurs	198	200	198	+1%	- 1%
	Techniciens	533	551	558	+3%	+1%
	Adjointes techniques	555	519	469	- 6%	- 10%
	<b>Total ITRF</b>	<b>1 734</b>	<b>1 753</b>	<b>1 721</b>	<b>+1%</b>	<b>- 2%</b>
	CPE	4	3	4	- 25%	+33%
	<b>POI</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>- 25%</b>	<b>+33%</b>
	C.TC. S. SOC	1	0	0	- 100%	-
	INFENES	5	5	4	+0%	- 20%
	ASS. Social (A)	2	1	1	- 50%	+0%
	<b>Total Médicaux-sociaux</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>- 25%</b>	<b>- 17%</b>
	Conservateurs généraux des bibliothèques	1	3	2	+200%	- 33%
Conservateurs des bibliothèques	19	16	15	- 16%	- 6%	
Bibliothécaires	24	20	21	- 17%	+5%	
Bibliothèques adjointes spécialisés	60	57	59	- 5%	+4%	
Magasiniers	51	48	45	- 6%	- 6%	
<b>Total Bibliothèques</b>	<b>155</b>	<b>144</b>	<b>142</b>	<b>- 7%</b>	<b>- 1%</b>	
<b>Total BIATSS titulaires</b>	<b>2 157</b>	<b>2 139</b>	<b>2 089</b>	<b>- 1%</b>	<b>- 2%</b>	
Contractuels	BIATSS contractuel A+	115	123	116	+7%	- 6%
	BIATSS contractuel A	442	432	459	- 2%	+6%
	BIATSS contractuel B	186	208	234	+12%	+13%
	BIATSS contractuel C	121	129	123	+7%	- 5%
	<b>Total BIATSS contractuels</b>	<b>864</b>	<b>892</b>	<b>932</b>	<b>+3%</b>	<b>+4%</b>
<b>Total BIATSS</b>	<b>3 021</b>	<b>3 031</b>	<b>3 021</b>	<b>+0%</b>	<b>- 0%</b>	

<b>CONTRATS ETUDIANTS</b>	<b>581</b>	<b>757</b>	<b>630</b>	<b>+30%</b>	<b>- 17%</b>
---------------------------	------------	------------	------------	-------------	--------------

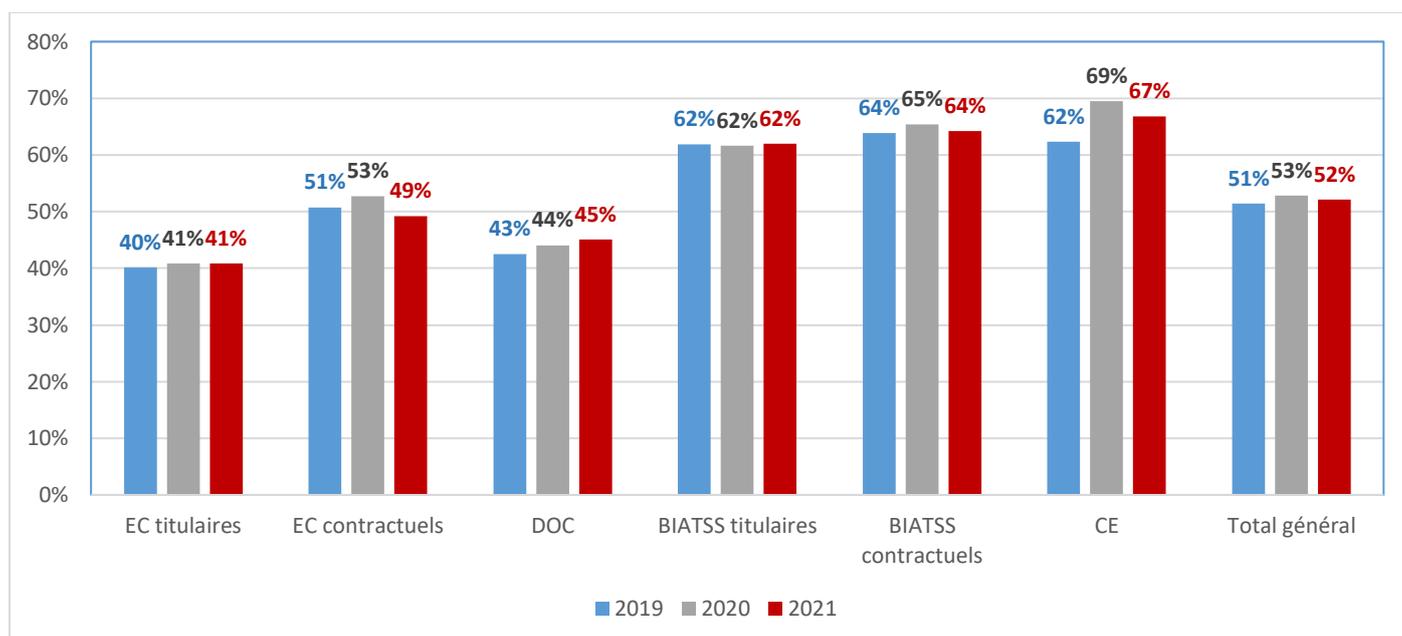
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>8 139</b>	<b>8 445</b>	<b>8 433</b>	<b>+3,8%</b>	<b>- 0,1%</b>
----------------------	--------------	--------------	--------------	--------------	---------------

<sup>3</sup> 7 agents de SU sont administrateurs de l'enseignement supérieur et de la recherche. Du fait de doubles carrières, 4 agents sont classés dans d'autres corps.

**Tableau 5 : Evolution de la répartition des BIATSS en fonction à SU au 31/12 par catégories et par type de contrat des contractuels entre 2019 et 2021.**

		Effectifs physiques en fonction au 31/12			Evolution	
		2019	2020	2021	2019-2020	2020-2021
<b>BIATSS titulaires</b>						
<b>Titulaires</b>	Cat. A+	149	166	159	+11%	- 4%
	Cat. A	588	601	618	+2%	+3%
	Cat. B	666	680	683	+2%	+0%
	Cat. C	754	692	629	- 8%	- 9%
	<b>Total BIATSS Titulaires</b>	<b>2 157</b>	<b>2 139</b>	<b>2 089</b>	<b>- 1%</b>	<b>- 2%</b>
<b>BIATSS contractuels (hors contrats étudiants)</b>						
<b>CDI</b>	Cat. A+	41	42	41	+2%	- 2%
	Cat. A	115	120	111	+4%	- 8%
	Cat. B	34	37	37	+9%	+0%
	Cat. C	30	29	28	- 3%	- 3%
	<b>Total BIATSS CDI</b>	<b>220</b>	<b>228</b>	<b>217</b>	<b>+4%</b>	<b>- 5%</b>
<b>CDD</b>	Cat. A+	75	82	75	+9%	- 9%
	Cat. A	326	311	348	- 5%	+12%
	Cat. B	151	173	197	+15%	+14%
	Cat. C	92	98	95	+7%	- 3%
	<b>Total BIATSS CDD</b>	<b>644</b>	<b>664</b>	<b>715</b>	<b>+3%</b>	<b>+8%</b>
<b>Total BIATSS contractuels</b>		<b>864</b>	<b>892</b>	<b>932</b>	<b>+3%</b>	<b>+4%</b>
<b>Total BIATSS</b>		<b>3 021</b>	<b>3 031</b>	<b>3 021</b>	<b>+0%</b>	<b>- 0%</b>

**Graphique 4 : Evolution de la part de femmes au sein des effectifs physiques en fonction au 31/12 à SU, de 2019 à 2021.**



**Tableau 6 : Evolution de la répartition des effectifs physiques en fonction au 31/12 de SU par niveau facultaire et universitaire entre 2019 et 2021.**

Effectifs physiques en fonction au 31/12											
Faculté de sciences et ingénierie			Faculté de médecine			Faculté des lettres			Niveau universitaire		
2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021

ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, ENSEIGNANTS ET CHERCHEURS												
<b>Titulaires</b>	1 314	1 297	1 286	428	433	431	789	797	795	4	4	2
<b>Contractuels</b>	246	226	237	342	340	352	195	195	196	1	1	0
<b>Total EC, ENS ET CHERCHEURS</b>	<b>1 560</b>	<b>1 523</b>	<b>1 523</b>	<b>770</b>	<b>773</b>	<b>783</b>	<b>984</b>	<b>992</b>	<b>991</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>2</b>

<b>DOCTORANTS</b>	<b>898</b>	<b>999</b>	<b>1 056</b>	<b>136</b>	<b>165</b>	<b>178</b>	<b>184</b>	<b>200</b>	<b>249</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
-------------------	------------	------------	--------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	----------	----------	----------

BIATSS												
<b>Titulaires</b>	995	986	954	253	258	249	446	437	426	463	458	460
<b>Contractuels</b>	295	320	337	178	176	187	159	160	156	232	236	252
<b>Total BIATSS</b>	<b>1 290</b>	<b>1 306</b>	<b>1 291</b>	<b>431</b>	<b>434</b>	<b>436</b>	<b>605</b>	<b>597</b>	<b>582</b>	<b>695</b>	<b>694</b>	<b>712</b>

<b>CONTRATS ETUDIANTS</b>	<b>358</b>	<b>351</b>	<b>352</b>	<b>52</b>	<b>218</b>	<b>87</b>	<b>171</b>	<b>186</b>	<b>189</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
---------------------------	------------	------------	------------	-----------	------------	-----------	------------	------------	------------	----------	----------	----------

<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>4 106</b>	<b>4 179</b>	<b>4 222</b>	<b>1 389</b>	<b>1 590</b>	<b>1 484</b>	<b>1 944</b>	<b>1 975</b>	<b>2 011</b>	<b>700</b>	<b>701</b>	<b>716</b>
----------------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	------------	------------	------------

ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, ENSEIGNANTS ET CHERCHEURS														
<b>Titulaires</b>	PR	383	377	379	16	17	18	222	219	221	2	2	1	
	PUPH	21	21	18	265	265	265	0	0	0	1	1	0	
	MCF	821	808	801	29	32	34	397	399	396	1	1	1	
	MCUPH	6	6	6	118	119	114	0	0	0	0	0	0	
	Physiciens adjoints	4	4	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	Astronomes	6	5	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	Astronomes adjoints	5	5	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	PRAG	40	42	40	0	0	0	112	117	113	0	0	0	
	PRCE	19	20	19	0	0	0	37	35	37	0	0	0	
	PROF. EPS	9	9	9	0	0	0	8	10	10	0	0	0	
	PROF. Ecole	0	0	0	0	0	0	13	17	18	0	0	0	
	<b>Total EC, ENS ET CHERCHEURS titulaires</b>	<b>1 314</b>	<b>1 297</b>	<b>1 286</b>	<b>428</b>	<b>433</b>	<b>431</b>	<b>789</b>	<b>797</b>	<b>795</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	
	<b>Contractuels</b>	Professeurs contractuels sur poste 2nd degré	10	12	12	0	0	0	0	0	0	0	1	0
		Chefs de clinique	0	0	0	274	276	274	0	0	0	0	0	0
Post-doctorants		170	153	169	41	41	47	12	12	8	1	0	0	
ATER		56	50	46	2	0	0	94	90	95	0	0	0	
Lecteurs		0	0	0	0	0	0	33	34	32	0	0	0	
Personnels associés (y compris PAST)		6	6	5	23	22	26	34	36	37	0	0	0	
Maîtres de langue		0	0	0	0	0	0	22	23	24	0	0	0	
EC contractuels autres (CDD et CDI)		4	5	5	2	1	5	0	0	0	0	0	0	
<b>Total EC, ENS ET CHERCHEURS contractuels</b>		<b>246</b>	<b>226</b>	<b>237</b>	<b>342</b>	<b>340</b>	<b>352</b>	<b>195</b>	<b>195</b>	<b>196</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	
<b>Total EC, ENS ET CHERCHEURS</b>	<b>1 560</b>	<b>1 523</b>	<b>1 523</b>	<b>770</b>	<b>773</b>	<b>783</b>	<b>984</b>	<b>992</b>	<b>991</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>2</b>		

Effectifs physiques en fonction au 31/12											
Faculté de sciences et ingénierie			Faculté de médecine			Faculté des lettres			Niveau universitaire		
2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021

<b>DOCTORANTS</b>	<b>898</b>	<b>999</b>	<b>1 056</b>	<b>136</b>	<b>165</b>	<b>178</b>	<b>184</b>	<b>200</b>	<b>249</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
-------------------	------------	------------	--------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	----------	----------	----------

BIATSS													
Titulaires	ADMENESR	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1
	AC EPCSCP	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1
	AAE principal	1	2	1	1	1	1	9	9	10	1	2	2
	AAE	6	6	8	0	1	2	7	6	3	6	6	5
	SAENES	12	13	12	8	5	4	43	41	40	10	10	10
	ADJENES	40	33	28	15	14	14	68	61	54	25	20	19
	<b>Total AENES</b>	<b>60</b>	<b>54</b>	<b>50</b>	<b>25</b>	<b>22</b>	<b>22</b>	<b>127</b>	<b>117</b>	<b>107</b>	<b>44</b>	<b>40</b>	<b>38</b>
	Ingénieurs de recherche	55	65	65	17	20	20	8	9	8	32	34	31
	Ingénieurs d'étude	136	143	145	46	49	55	67	69	76	87	94	96
	Assistants ingénieurs	114	111	106	34	36	36	19	23	23	31	30	33
	Techniciens	309	322	321	67	70	63	80	80	91	77	79	83
	Adjointes techniques	318	288	265	64	61	53	126	122	106	47	48	45
	<b>Total ITRF</b>	<b>932</b>	<b>929</b>	<b>902</b>	<b>228</b>	<b>236</b>	<b>227</b>	<b>300</b>	<b>303</b>	<b>304</b>	<b>274</b>	<b>285</b>	<b>288</b>
	CPE	0	0	0	0	0	0	4	3	4	0	0	0
	<b>POI</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	C.TC. S. SOC	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
	INFENES	2	2	2	0	0	0	1	1	0	2	2	2
ASS. Social	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	1	
<b>Total Médicaux-sociaux</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	
Conservateurs généraux des bibliothèques	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	2	1	
Conservateurs des bibliothèques	0	0	0	0	0	0	1	0	0	18	16	15	
Bibliothécaires	0	0	0	0	0	0	3	2	2	21	18	19	
Bibliothèques adjointes spécialisés	0	0	0	0	0	0	5	5	5	55	52	54	
Magasiniers	1	1	0	0	0	0	5	5	3	45	42	42	
<b>Total Bibliothèques</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>13</b>	<b>11</b>	<b>140</b>	<b>130</b>	<b>131</b>	
<b>Total BIATSS titulaires</b>	<b>995</b>	<b>986</b>	<b>954</b>	<b>253</b>	<b>258</b>	<b>249</b>	<b>446</b>	<b>437</b>	<b>426</b>	<b>463</b>	<b>458</b>	<b>460</b>	
Contractuels	Cat. A+	50	65	55	33	26	33	2	2	2	30	30	26
	Cat. A	130	120	138	93	103	101	85	73	69	134	136	151
	Cat. B	70	79	94	31	34	42	30	36	38	55	59	60
	Cat. C	45	56	50	21	13	11	42	49	47	13	11	15
	<b>Total BIATSS contractuels</b>	<b>295</b>	<b>320</b>	<b>337</b>	<b>178</b>	<b>176</b>	<b>187</b>	<b>159</b>	<b>160</b>	<b>156</b>	<b>232</b>	<b>236</b>	<b>252</b>
<b>Total BIATSS</b>	<b>1 290</b>	<b>1 306</b>	<b>1 291</b>	<b>431</b>	<b>434</b>	<b>436</b>	<b>605</b>	<b>597</b>	<b>582</b>	<b>695</b>	<b>694</b>	<b>712</b>	

<b>CONTRATS ETUDIANTS</b>	<b>358</b>	<b>351</b>	<b>352</b>	<b>52</b>	<b>218</b>	<b>87</b>	<b>171</b>	<b>186</b>	<b>189</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
---------------------------	------------	------------	------------	-----------	------------	-----------	------------	------------	------------	----------	----------	----------

<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>4 106</b>	<b>4 179</b>	<b>4 222</b>	<b>1 389</b>	<b>1 590</b>	<b>1 484</b>	<b>1 944</b>	<b>1 975</b>	<b>2 011</b>	<b>700</b>	<b>701</b>	<b>716</b>
----------------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	------------	------------	------------

### 1.1.3 Répartition des effectifs par domaines (CNU, discipline et branche d'activité professionnelle)

Tableau 7 : Répartition des professeurs et maîtres de conférences enseignants-chercheurs et hospitalo-universitaires titulaires en fonction au 31/12/2021 à SU par sexe et section CNU.

groupe	spécialité corrigé/sexe	MC regroupés			PR regroupés			MCUPH			PUPH		
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Droit économie et gestion	Droit privé et sciences criminelles	0	1	1	0	0	0						
	Droit public	0	1	1	1	0	1						
	Sciences de gestion et du management	3	0	3	0	2	2						
	Sciences économiques	1	0	1	1	0	1						
	<b>Total Droit économie et gestion</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>						
Lettres et sciences humaines	Aménagement de l'espace, urbanisme	1	1	2	2	1	3						
	Architecture, arts appliqués, arts plastiques, arts du spectacle, épistémologie des enseignements art., esthétique, musicologie, musique, sc de l'art	9	5	14	2	8	10						
	Epistémologie, histoire des sciences et des techniques	3		3		2	2						
	Ethnologie, préhistoire et anthropologie biologique				1		1						
	Géographie physique, humaine, économique et régionale	6	8	14	4	9	13						
	Histoire et civilisations : histoire des mondes modernes, histoire du monde contemporain ; de l'art ; de la musique	15	23	38	5	19	24						
	Histoire, civilisation, archéologie et art des mondes anciens et médiévaux	18	14	32	10	12	22						
	HISTOIRE-GEOGRAPHIE	1		1									
	Langue et littérature françaises	31	20	51	12	19	31						
	Langues et littératures anciennes	14	9	23	2	10	12						
	Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes	33	15	48	9	8	17						
	Langues et littératures germaniques et scandinaves	21	10	31	5	6	11						
	Langues et littératures romanes : espagnol, italien, portugais, autres lan	25	13	38	11	5	16						
	Langues et littératures slaves	10	6	16	2	5	7						
	Langues, littératures et cultures africaines, asiatiques et d'autres aires linguistiques	2	2	4		1	1						

groupe	spécialité corrigé/sexe	MC regroupés			PR regroupés			MCUPH			PUPH		
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
	Littératures comparées	4	1	5	2	2	4						
	Philosophie	9	11	20	4	10	14						
	Psychologie et ergonomie	1	1	2		0	0						
	Sciences de l'éducation et de la formation	1	3	4	1		1						
	Sciences de l'information et de la communication	12	3	15	5	2	7						
	Sciences du langage	4	5	9	3	5	8						
	Sociologie, démographie	6	3	9		3	3						
	Sciences du langage : linguistique et phonétique générales	2	1	3	3	1	4						
	Littératures comparées	1		1	1		1						
	Langues et littératures arabes, chinoises, japonaises, hébraïques, d'autre		1	1		1	1						
	<b>Total Lettres et sciences humaines</b>		<b>226</b>	<b>158</b>	<b>384</b>	<b>84</b>	<b>129</b>	<b>213</b>					
Santé	Anatomie							0	0	0	1	2	3
	Anatomie et cytologie pathologiques							1	1	2	6	2	8
	Anesthésiologie-réanimation							0	3	3	2	7	9
	Bactériologie-virologie ; hygiène hospitalière (2 options)							6	5	11	3	3	6
	Biochimie et biologie moléculaire							0	4	4	0	2	2
	Biologie et médecine du développement et de la reproduction; gynécologie médicale (2 options)							1	0	1	1	0	1
	Biophysique et médecine nucléaire							2	1	3	3	0	3
	Biostatistiques, informatique médicale et technologies de communication							2	2	4	1	2	3
	Cancérologie ; radiothérapie (2 options)							0	1	1	1	5	6
	Cardiologie							0	0	0	1	9	10
	Chirurgie infantile							1	0	1	1	3	4
	Chirurgie maxillofaciale et stomatologie							0	1	1	1	1	2
	Chirurgie orthopédique et traumatologique							1	0	1	0	4	4
	Chirurgie plastique, reconstructrice et esthétique ; brûlologie (2 options)							1	1	2	0	1	1
	Chirurgie thoracique et cardiovasculaire							0	2	2	0	3	3
	Chirurgie vasculaire ; médecine vasculaire (2 options)							0	1	1	0	2	2
	Chirurgie viscérale et digestive							1	2	3	0	8	8
	Dermato0venereologie							0	1	1	2	0	2

groupe	spécialité corrigé/sexe	MC regroupés			PR regroupés			MCUPH			PUPH		
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
	Endocrinologie, diabète et maladies métaboliques; gynécologie médicale (2 options)							2	1	3	5	4	9
	Epidémiologie, économie de la sante et prévention							0	0	0	2	1	3
	Gastroentérologie; hépatologie; addictologie (3 options)							3	1	4	1	9	10
	Génétique							5	1	6	1	4	5
	Gynecologie0bstetrique ; gynécologie médicale (2 options)							0	3	3	1	7	8
	Hématologie ; transfusion (2 options)							3	5	8	3	6	9
	Histologie, embryologie et cytogénétique							1	1	2	1	4	5
	Immunologie							3	1	4	0	5	5
	Maladies infectieuses ; maladies tropicales (2 options)							1	0	1	4	3	7
	Médecine d'urgence							1	1	2	0	4	4
	Médecine générale							1	1	2	1	1	2
	Médecine intensive0réanimation							0	3	3	1	7	8
	Médecine interne; gériatrie et biologie du vieillissement; addictologie (3 options)							2	1	3	3	13	16
	Médecine légale et droit de la sante							1	0	1	0	0	0
	Médecine physique et de réadaptation							1	0	1	2	2	4
	Néphrologie							0	1	1	2	5	7
	Neurochirurgie							0	1	1	1	3	4
	Neurologie							2	1	3	5	10	15
	Nutrition							1	1	2	2	1	3
	Ophthalmologie							0	0	0	2	5	7
	Oto0rhino0laryngologie							0	0	0	0	4	4
	Parasitologie et mycologie							3	3	6	0	2	2
	Pédiatrie							0	4	4	7	8	15
	Pédopsychiatrie; addictologie (2 options)							1	0	1	1	1	2
	Pharmacologie fondamentale; pharmacologie clinique; addictologie (3 options)							1	1	2	1	1	2
	Physiologie							4	3	7	2	8	10
	Pneumologie; addictologie (2 options)							1	0	1	1	4	5
	Psychiatrie d'adultes; addictologie (2 options)							0	0	0	0	5	5
	Radiologie et imagerie médicale							0	1	1	4	10	14
	Rhumatologie							0	0	0	1	3	4
	Thérapeutique ; addictologie (2 options)							0	0	0	0	2	2

groupe	spécialité corrigé/sexe	MC regroupés			PR regroupés			MCUPH			PUPH		
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
	Urologie							1	2	3	1	5	6
	<b>Total Santé</b>							<b>54</b>	<b>62</b>	<b>116</b>	<b>78</b>	<b>201</b>	<b>279</b>
<b>Sciences</b>	Astronomie, astrophysique	6	14	20	2	12	14	<b>0</b>					
	Biochimie et biologie moléculaire	20	11	31	4	6	10						
	Biologie cellulaire	50	31	81	13	18	31	2	2	4	3	1	4
	Biologie des organismes	16	16	32	2	6	8						
	Biologie des populations et écologie	13	18	31	3	14	17						
	Chimie des matériaux	12	14	26	5	8	13						
	Chimie organique, minérale, industrielle	26	29	55	5	14	19						
	Chimie théorique, physique, analytique	17	45	62	7	17	24						
	Constituants élémentaires	2	17	19	5	11	16						
	Energétique, génie des procédés	4	3	7	1	1	2						
	Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	7	25	32	3	8	11						
	Génie informatique, automatique et traitement du signal	1	13	14	2	8	10						
	Informatique	27	60	87	10	33	43						
	Mécanique, génie mécanique, génie civil	17	16	33	2	18	20						
	Météorologie, océanographie physique et physique de l'environnement	7	11	18	4	7	11						
	Milieux denses et matériaux	16	37	53	9	18	27						
	Milieux dilués et optique	10	24	34	6	14	20						
	Neurosciences	12	7	19	4	4	8						
	Physiologie	26	17	43	6	10	16						
	Sciences de la rééducation et de la réadaptation	1		1	1		1						
	Sciences et techniques des activités physiques et sportives		1	1									
	Structure et évolution de la Terre et des autres planètes	12	18	30	3	6	9						
	Terre solide : géodynamique des enveloppes supérieures, pale biosphère	9	9	18	1	12	13						
	Mathématiques	6	46	52	3	27	30						
	Mathématiques appliquées et applications des mathématiques	17	35	52	5	29	34						
	<b>Total Sciences</b>	<b>334</b>	<b>517</b>	<b>851</b>	<b>106</b>	<b>301</b>	<b>407</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>564</b>	<b>677</b>	<b>1 241</b>	<b>192</b>	<b>432</b>	<b>624</b>	<b>56</b>	<b>64</b>	<b>120</b>	<b>81</b>	<b>202</b>	<b>283</b>	

**Tableau 8 : Répartition par sexe et par disciplines des enseignants titulaires du second degré en fonction au 31/12/2021 à SU.**

		PRAG			PRCE			PROF. EPS		
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Droit économie et gestion	Economie et gestion	3	1	4	2	0	2	0	0	0
	<b>Total Droit économie et gestion</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Lettres et sciences humaines	Allemand	1	0	1	1	0	1	0	0	0
	Anglais	23	9	32	7	10	17	0	0	0
	Arabe	1	1	2	0	0	0	0	0	0
	Arts plastiques	5	3	8	0	0	0	0	0	0
	Documentation	0	0	0	4	0	4	0	0	0
	Education musicale	4	6	10	2	1	3	0	0	0
	Education phys. et sportive	4	7	11	0	0	0	8	11	19
	Espagnol	2	1	3	5	0	5	0	0	0
	Italien	1	0	1	1	1	2	0	0	0
	Langue et culture chinoises	2	0	2	1	0	1	0	0	0
	Lettres classiques - grammaire	5	2	7	0	0	0	0	0	0
	Lettres modernes	9	4	13	3	1	4	0	0	0
	Philosophie	0	3	3	0	0	0	0	0	0
	Polonais	2	0	2	0	0	0	0	0	0
	Sciences économiques et sociales	2	2	4	0	0	0	0	0	0
	Histoire - géographie	6	10	16	1	2	3	0	0	0
	<b>Total Lettres et sciences humaines</b>	<b>67</b>	<b>48</b>	<b>115</b>	<b>25</b>	<b>15</b>	<b>40</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>19</b>
Sciences	Biochimie-génie Bio.- Biotechno.	1	0	1	0	0	0	0	0	0
	Mathématiques	7	6	13	4	2	6	0	0	0
	Mécanique générale	0	1	1	0	0	0	0	0	0
	Physique - Chimie	1	2	3	1	2	3	0	0	0
	Sc.phys.-phys.appli	0	2	2	0	1	1	0	0	0
	Sciences de la vie et de la terre	2	5	7	1	0	1	0	0	0
	SII option ingénierie électrique	0	2	2	0	0	0	0	0	0
	SII option ingénierie mécanique	1	3	4	0	0	0	0	0	0
	Technologie	0	0	0	1	2	3	0	0	0
	<b>Total Sciences</b>	<b>12</b>	<b>21</b>	<b>33</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Non renseigné</b>		<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>83</b>	<b>70</b>	<b>153</b>	<b>34</b>	<b>22</b>	<b>56</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>19</b>

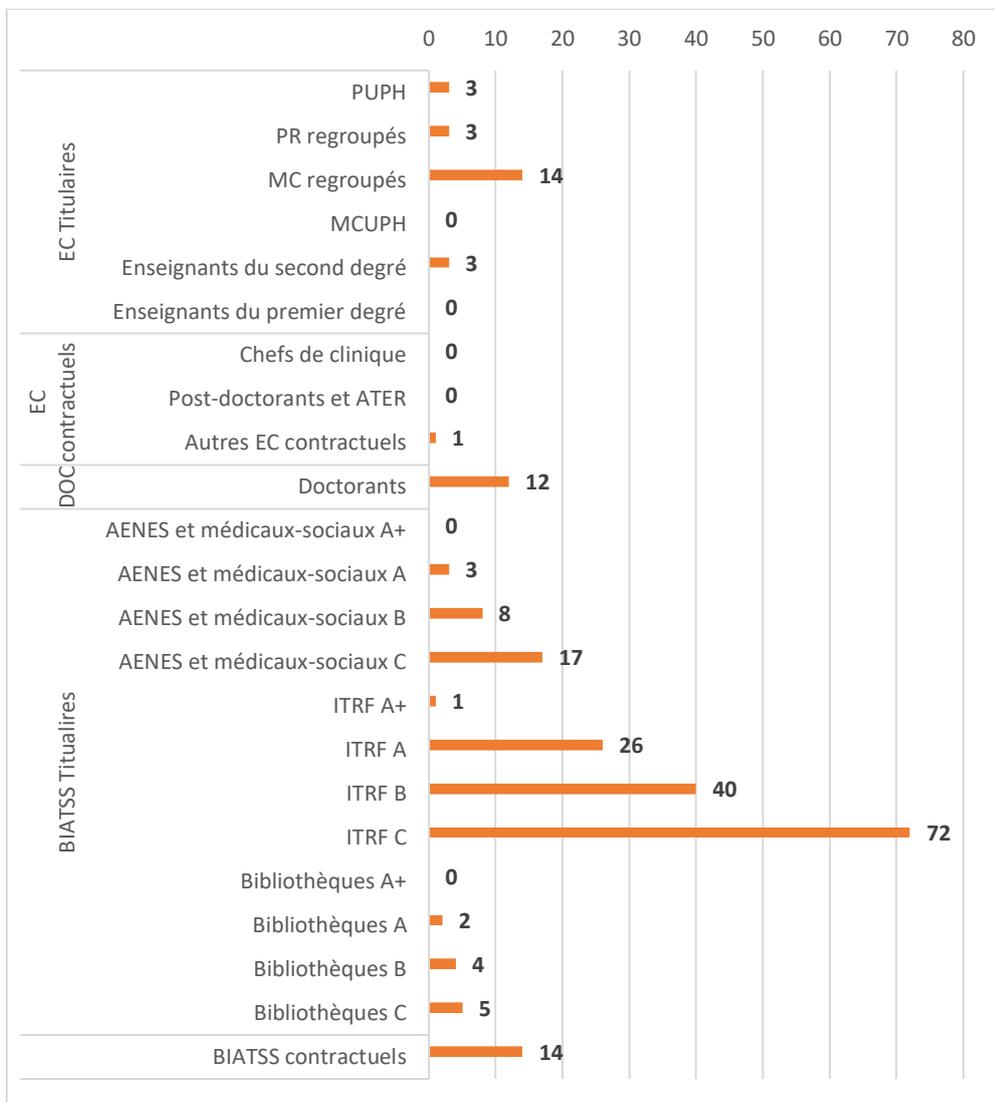
**Tableau 9 : Répartition par sexe, par branche d'activité professionnelles (BAP) et par catégorie fonction publique des BIATSS ITRF titulaires en fonction au 31/12/2021 à SU.**

Branche d'activité professionnelle (BAP)	Catégories	Effectifs des ITRF titulaires		
		Femmes	Hommes	Total
BAP A - SCIENCES DU VIVANT	Cat. A+	15	9	24
	Cat. A	81	29	110

	Cat. B	43	24	67
	Cat. C	36	11	47
	<b>Total BAP A</b>	<b>175</b>	<b>73</b>	<b>248</b>
BAP B - SCIENCES CHIMIQUES ET SCIENCES DES MATERIAUX	Cat. A+	5	6	11
	Cat. A	13	13	26
	Cat. B	15	10	25
	Cat. C	8	3	11
	<b>Total BAP B</b>	<b>41</b>	<b>32</b>	<b>73</b>
BAP C - SCIENCES DE L'INGENIEUR INSTRUMENTATION	Cat. A+	1	12	13
	Cat. A	4	37	41
	Cat. B	1	16	17
	Cat. C	1	2	3
	<b>Total BAP C</b>	<b>7</b>	<b>67</b>	<b>74</b>
BAP D - SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES	Cat. A+	3	1	4
	Cat. A	9	8	17
	Cat. B	2	0	2
	Cat. C	0	0	-
	<b>Total BAP D</b>	<b>14</b>	<b>9</b>	<b>23</b>
BAP E - INFORMATIQUE ET CALCUL SCIENTIFIQUE	Cat. A+	6	21	27
	Cat. A	14	61	75
	Cat. B	2	27	29
	Cat. C	0	0	-
	<b>Total BAP E</b>	<b>22</b>	<b>109</b>	<b>131</b>
BAP F - DOCUMENTATION, EDITION, COMMUNICATION	Cat. A+	3	0	3
	Cat. A	30	22	52
	Cat. B	16	20	36
	Cat. C	6	11	17
	<b>Total BAP F</b>	<b>55</b>	<b>53</b>	<b>108</b>
BAP G - PATRIMOINE, LOGISTIQUE, PREVENTION	Cat. A+	1	2	3
	Cat. A	11	22	33
	Cat. B	17	68	85
	Cat. C	99	167	266
	<b>Total BAP G</b>	<b>128</b>	<b>259</b>	<b>387</b>
BAP J – GESTION ET PILOTAGE	Cat. A+	33	6	39
	Cat. A	178	37	215
	Cat. B	251	46	297
	Cat. C	107	18	125
	<b>Total BAP J</b>	<b>569</b>	<b>107</b>	<b>676</b>
<b>Non-Renseigné</b>	<b>Cat. A</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>5</b>
<b>Total ITRF titulaires</b>		<b>1 016</b>	<b>709</b>	<b>1 725</b>

## 1.2 EFFECTIFS DES AGENTS BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

Graphique 5 : Nombre et répartition des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi en fonction au 31/12/2021 à SU.



## II. ARRIVEES ET DE DEPARTS

### a) *Les clefs pour comprendre*

#### Concours

Le concours est le **mode de recrutement des fonctionnaires**, consistant à opérer, sur le seul critère des capacités individuelles, une sélection entre les candidats à des emplois dont le nombre est limité.

#### Arrivées

Sont comptabilisés dans les arrivées :

- les **titulaires** qui **intègrent** l'université en raison d'une **nomination** (concours, mutation) ou **réintègrent** l'établissement suite à une **fin de détachement**, à un **congé parental** ou une **disponibilité** ;
- **les agents qui intègrent l'université sur contrat.**

Les promotions de corps ou la réussite aux concours des personnels SU ne sont pas prises en compte dans les arrivées.

Les arrivées sont observées entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre de l'année.

#### Départs

Sont comptabilisés dans les départs :

- les **titulaires quittant l'établissement** au cours de la période suite à une retraite, un congé parental, une disponibilité, un détachement sortant, une mutation, un concours... ;
- **les contractuels en fin de contrat.**

Les promotions de corps ou la réussite aux concours des personnels de SU ne sont pas prises en compte dans les départs.

Les départs sont observés entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre de l'année.

#### Détachement

Le détachement est la situation du fonctionnaire qui se trouve placé dans un corps ou cadre d'emplois différent de son corps ou cadre d'emplois d'origine. Le fonctionnaire exerce ses fonctions et est rémunéré selon les règles applicables dans le corps ou cadre d'emplois d'accueil. Le détachement intervient à la demande du fonctionnaire, généralement dans le cadre d'une mobilité, ou à l'initiative de l'administration.

#### Mutation

Changement d'**établissement** d'affectation. La mutation consiste pour un fonctionnaire à changer d'emploi sans changer de grade, de corps ou de cadre d'emplois d'appartenance. La mutation s'effectue au sein d'une même fonction publique.

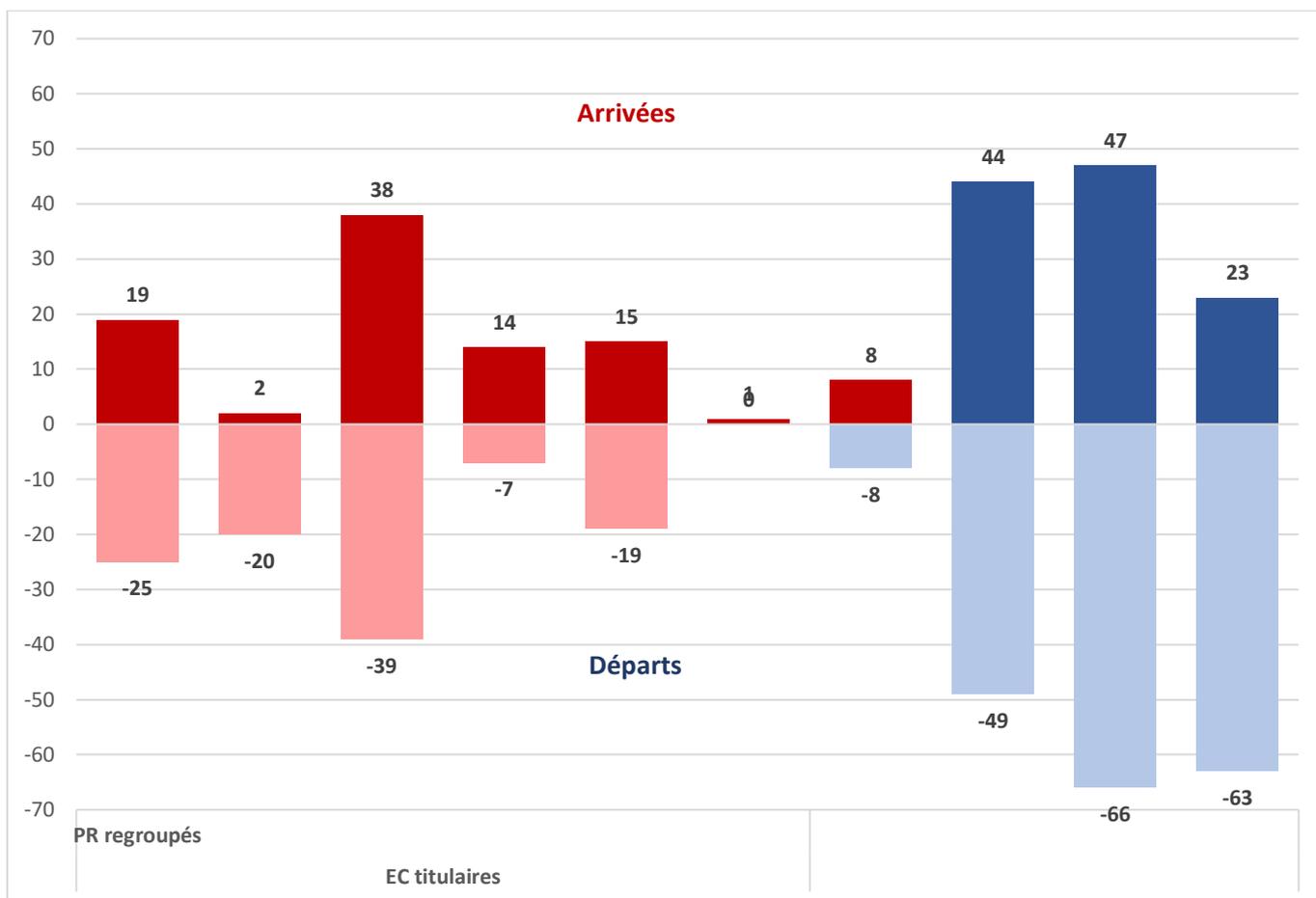
## Concours

Le concours est le **mode de recrutement des fonctionnaires**, consistant à opérer, sur le seul critère des capacités individuelles, une sélection entre les candidats à des emplois dont le nombre est limité.

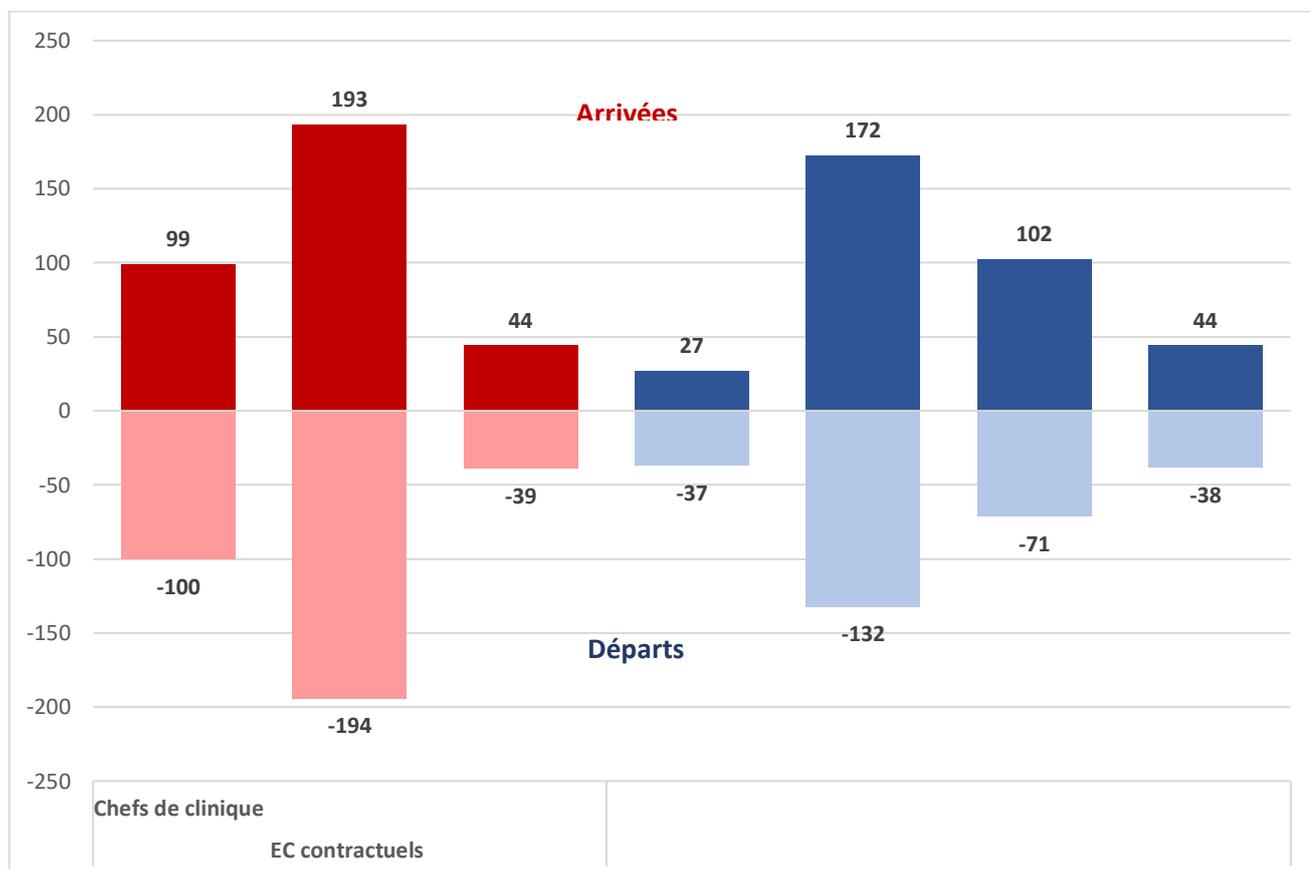
### **b) Synthèse**

- ▶ La composition des jurys de concours organisés au sein de SU se fait dans le respect de la parité (proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe dans les jurys de concours). De plus, la présidence de jury pour chaque concours est confiée de manière alternée à un membre de chaque sexe d'une année à l'autre.
- ▶ En 2021, le solde net des arrivées et départs s'établit à (- 96) pour les personnels titulaires et à (+ 70) pour les personnels contractuels (cf. graphique 6 et 7), sans tenir compte des doctorants ni des contrats-étudiants.
- ▶ Toujours sans tenir compte des changements de corps des personnels présents, ni des recrutements de doctorants de SU, 425 fonctionnaires enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs sont arrivés en 2021 dont 52 MCF et MCUPH et 21 PR et PUPH. Ces arrivées concernent des femmes à 40% pour les PR et PUPH et à 53 % pour les MCF et MCUPH (cf. tableau 10).
- ▶ La population des BIATSS titulaires a enregistré 122 arrivées en 2021, pour une majorité de femmes (75 %) (cf tableau 10).
- ▶ Les 307 départs d'agents titulaires de SU en 2021 concernent à 36 % des enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs et à 64 % des BIATSS (cf. tableau 12).
- ▶ Les départs des enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs titulaires en 2021 de SU concernent pour 31 % des femmes pour les PR et PUPH et pour 43 % des femmes pour les MC et MCUPH (cf. tableau 12).
- ▶ Les départs à la retraite représentent 36% des motifs de départs, et 5 cessation de fonction en 2021 font suite à une démission ou une rupture conventionnelle.
- ▶ 109 agents sont partis à la retraite en 2021, dont 53 enseignants-chercheurs et 56 BIATSS (cf. tableau 13).

**Graphique 6 : Mouvements en effectifs physiques des personnels titulaires en 2021 à SU.**



**Graphique 7 : Mouvements en effectifs physiques des personnels contractuels (hors doctorants et contrats étudiants) en 2021 à SU.**



**Tableau 10 : Arrivées par sexe de personnels titulaires et contractuels (hors doctorants et contrats étudiants) en 2021 à SU.**

Effectifs physiques en fonction		
Femmes	Hommes	Total

ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, ENSEIGNANTS ET CHERCHEURS			
Titulaires	38	51	89
Contractuels	156	180	336
<b>Total EC, ENS ET CHERCHEURS</b>	<b>194</b>	<b>231</b>	<b>425</b>

BIATSS			
Titulaires	92	30	122
Contractuels	210	135	345
<b>Total BIATSS</b>	<b>302</b>	<b>165</b>	<b>467</b>

<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>496</b>	<b>396</b>	<b>892</b>
----------------------	------------	------------	------------

ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, ENSEIGNANTS ET CHERCHEURS				
Titulaires	PR regroupés	6	13	19
	PUPH	0	2	2
	MC regroupés	16	22	38
	MCUPH	6	8	14
	Enseignants du second degré	9	6	15
	Enseignants du premier degré	1	0	1
	<b>Total EC, ENS ET CHERCHEURS titulaires</b>	<b>38</b>	<b>51</b>	<b>89</b>
contractuels	Chefs de clinique	45	54	99
	Post-doctorants et ATER	86	107	193
	Autres EC contractuels	25	19	44
	<b>Total EC, ENS ET CHERCHEURS contractuels</b>	<b>156</b>	<b>180</b>	<b>336</b>
<b>Total EC, ENS ET CHERCHEURS</b>		<b>194</b>	<b>231</b>	<b>425</b>

BIATSS				
Titulaires	AENES et médicaux-sociaux A+	1	0	1
	AENES et médicaux-sociaux A	2	1	3
	AENES et médicaux-sociaux B	2	2	4
	AENES et médicaux-sociaux C	4	1	5
	<b>Total AENES</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>13</b>
	ITRF A+	5	0	5
	ITRF A	30	8	38
	ITRF B	30	6	36
	ITRF C	7	8	15
	<b>Total ITRF</b>	<b>72</b>	<b>22</b>	<b>94</b>
	Bibliothèques A+	2	0	2
	Bibliothèques A	2	1	3
	Bibliothèques B	5	2	7
	Bibliothèques C	2	1	3
	<b>Total Bibliothèques</b>	<b>11</b>	<b>4</b>	<b>15</b>

		Effectifs physiques en fonction		
		Femmes	Hommes	Total
	<b>Total BIATSS titulaires</b>	<b>92</b>	<b>30</b>	<b>122</b>
<b>Contractuels</b>	BIATSS contractuel A+	10	17	27
	BIATSS contractuel A	103	69	172
	BIATSS contractuel B	77	25	102
	BIATSS contractuel C	20	24	44
	<b>Total BIATSS contractuels</b>	<b>210</b>	<b>135</b>	<b>345</b>
	<b>Total BIATSS</b>	<b>302</b>	<b>165</b>	<b>467</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>496</b>	<b>396</b>	<b>892</b>

**Tableau 11 : Motif des départs par sexe des personnels titulaires à SU en 2021.**

	BIATSS			EC, ENS ET CHERCHEURS			Total SU		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
retraite	38	18	56	20	33	53	58	51	109
CLM/CLD/congé parental	13	4	17	2	1	3	15	5	20
détachement sortant	22	9	31	2	3	5	24	12	36
disponibilité	13	10	23	5	8	13	18	18	36
mutation	32	12	44	11	8	19	43	20	63
radiation	2	1	3	0	1	1	2	2	4
Fin de détach. Ret corps et adm origine	1	0	1	1	0	1	2	0	2
cessation de fonction suite à démission/rupture conventionnelle	1	2	3	1	1	2	2	3	5
Délégation				3		3	3	0	3
Non renseigné	10	9	19	4	6	10	14	15	29
<b>Total général</b>	<b>132</b>	<b>65</b>	<b>197</b>	<b>49</b>	<b>61</b>	<b>110</b>	<b>181</b>	<b>126</b>	<b>307</b>

Tableau 12 : Répartition des départs de SU en 2021 par sexe de personnels titulaires et contractuels (hors doctorants et contrats étudiants).

Effectifs physiques en fonction		
Femmes	Hommes	Total

ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, ENSEIGNANTS ET CHERCHEURS			
Titulaires	49	61	110
Contractuels	176	157	333
<b>Total EC, ENS ET CHERCHEURS</b>	<b>225</b>	<b>218</b>	<b>443</b>

BIATSS			
Titulaires	132	65	197
Contractuels	176	102	278
<b>Total BIATSS</b>	<b>308</b>	<b>167</b>	<b>475</b>

<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>533</b>	<b>385</b>	<b>918</b>
----------------------	------------	------------	------------

ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, ENSEIGNANTS ET CHERCHEURS				
Titulaires	PR regroupés	9	16	25
	PUPH	5	15	20
	MC regroupés	17	22	39
	MCUPH	3	4	7
	Enseignants du second degré	15	4	19
	Enseignants du premier degré	0	0	0
	<b>Total EC, ENS ET CHERCHEURS titulaires</b>	<b>49</b>	<b>61</b>	<b>110</b>
Contractuels	Chefs de clinique	60	40	100
	Post-doctorants et ATER	90	104	194
	Autres EC contractuels	26	13	39
	<b>Total EC, ENS ET CHERCHEURS contractuels</b>	<b>176</b>	<b>157</b>	<b>333</b>
<b>Total EC, ENS ET CHERCHEURS</b>	<b>225</b>	<b>218</b>	<b>443</b>	

BIATSS				
Titulaires	AENES et médicaux-sociaux A+	0	1	1
	AENES et médicaux-sociaux A	3	1	4
	AENES et médicaux-sociaux B	6	1	7
	AENES et médicaux-sociaux C	10	4	14
	<b>Total AENES</b>	<b>19</b>	<b>7</b>	<b>26</b>
	ITRF A+	6	7	13
	ITRF A	29	15	44
	ITRF B	37	16	53
	ITRF C	26	17	43
	<b>Total ITRF</b>	<b>98</b>	<b>55</b>	<b>153</b>
	Bibliothèques A+	4	1	5
	Bibliothèques A	1	0	1
	Bibliothèques B	6	0	6
	Bibliothèques C	4	2	6
	<b>Total Bibliothèques</b>	<b>15</b>	<b>3</b>	<b>18</b>

		Effectifs physiques en fonction		
		Femmes	Hommes	Total
	<b>Total BIATSS titulaires</b>	<b>132</b>	<b>65</b>	<b>197</b>
<b>Contractuels</b>	BIATSS contractuel A+	19	18	37
	BIATSS contractuel A	86	46	132
	BIATSS contractuel B	50	21	71
	BIATSS contractuel C	21	17	38
	<b>Total BIATSS contractuels</b>	<b>176</b>	<b>102</b>	<b>278</b>
	<b>Total BIATSS</b>	<b>308</b>	<b>167</b>	<b>475</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>533</b>	<b>385</b>	<b>918</b>

Tableau 13 : Répartition par sexe du nombre de départs à la retraite en 2021 parmi les personnels titulaires de SU.

		Femmes	Hommes	Total
<b>EC, ENS ET CHERCHEURS</b>	PR regroupé	8	11	19
	PUPH	3	11	14
	MC regroupé	4	7	11
	MCUPH	0	1	1
	Enseignant second degré	5	3	8
	Enseignant premier degré	0	0	0
	<b>Total EC, ENS ET CHERCHEURS</b>	<b>20</b>	<b>33</b>	<b>53</b>
<b>BIATSS</b>	AENES et médicaux sociaux A+		1	1
	AENES et médicaux sociaux A	1	0	1
	AENES et médicaux sociaux B	4	0	4
	AENES et médicaux sociaux C	3	1	4
	ITRF A+	2	3	5
	ITRF A	3	3	6
	ITRF B	8	4	12
	ITRF C	15	6	21
	Bibliothèques A+	0	0	
	Bibliothèques A	1	0	1
	Bibliothèques B	0	0	0
	Bibliothèques C	1	0	1
	<b>Total BIATSS</b>	<b>38</b>	<b>18</b>	<b>56</b>
<b>Total titulaires</b>	<b>58</b>	<b>51</b>	<b>109</b>	

### III. PARCOURS PROFESSIONNELS

#### a) Les clefs pour comprendre

##### Mobilité

Sorbonne Université facilite le maintien en emploi par un soutien à la mobilité de ses agents, dans le cadre notamment d'une offre de mobilité interne ou par la mise à disposition de services dédiés aux opportunités de mobilités au sein de la fonction publique notamment. La mobilité est un moyen de brassage d'expériences, favorise la construction de parcours professionnels diversifiés et répond aux besoins d'évolution des métiers.

Chaque poste vacant est proposé à la mobilité interne avant tout examen de candidatures externes ou l'ouverture des postes 'aux concours. Les agents de Sorbonne Université ont la possibilité de candidater :

- soit dans le cadre de la campagne annuelle de mobilité interne,
- ou lorsqu'un poste est publié au fil de l'eau.

##### Conseils en mobilité carrière

Le service des parcours professionnels et de l'appui aux encadrants de Sorbonne Université est dédié au conseil en évolution professionnelle et au soutien aux encadrants dans leurs fonctions d'animation et d'organisation des collectifs de travail. Leurs services s'adressent à l'ensemble des personnels de Sorbonne Université, quel que soit leur statut et leur lieu d'affectation, et proposent :

- un accompagnement RH individualisé avec un conseiller mobilité carrière
- des ateliers collectifs sur différentes thématiques (mobilité, construction du projet professionnel...)
- des outils et dispositifs pour accompagner les personnels tout au long de leur carrière (reprise professionnelle, reconversion pour raison de santé, stage d'immersion ...)

##### Promotion de corps

Les nominations liées aux avancements de corps sont réalisées par la DGRH ministérielle ou la DRH du rectorat selon les corps et filières. L'université propose une liste d'aptitude soumise aux choix nationaux et académiques pour les filières ITRF et AENES.

##### Avancement de grade

Pour les personnels BIATSS et les enseignants du second degré, les nominations liées aux avancements de grades sont réalisées par la DGRH ministérielle ou la DRH du rectorat selon les corps et filières. L'université propose un tableau d'avancement soumis aux choix nationaux et académiques.

Pour les personnels enseignants-chercheurs, les nominations liées aux avancements de grade sont réalisées par l'établissement ou au titre de la CNU.

#### b) Synthèse

##### ► Mobilité :

- ✓ 3 agents (en ETP) exerçaient des fonctions spécialisées de conseil en mobilité-carrière au 31 décembre 2021 au sein de SU (cf. tableau 14).
- ✓ 275 agents ont été accompagnés en 2021 pour des conseils en mobilité-carrière en 2021, dont 90,9 % de BIATSS et 9,1 % d'enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs. 72,7 % des agents accompagnés étaient des femmes (cf. tableau 15).

- ✓ Promotion de corps :
  - Concernant les promotions de corps des professeurs du second degré, 100 % des 8 agents promouvables au sein de Sorbonne Université se sont déclarés candidats en 2021 mais aucun n'a été promu (cf. tableau 20).
  - Concernant les promotions de corps des personnels BIATSS, 53 % des 1 486 agents promouvables se sont déclarés candidats en 2021, et 2,9 % de ces candidats ont été promus. 73,9 % des promus étaient des femmes tandis qu'elles étaient 61 % à être candidates (cf. tableau 21). Le taux de candidats promus est de 5,6 % pour les AENES, de 4,3 pour les bibliothèques et de 2,6 % pour les ITRF.
- ✓ Avancement de grade :
  - Concernant les promotions de grade à l'avancement général des enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs, seuls 27,5 % des 1 027 agents promouvables au sein de Sorbonne Université se sont déclarés candidats à l'avancement, et 29,4 % de ces candidats ont été promus. 59 % des promus étaient des hommes tandis qu'ils étaient 61,3 % à être candidats (cf. tableau 16). Concernant les promotions de grade à l'avancement spécifique, 4 agents se sont portés candidat en 2021, et aucun n'a été promu (cf. tableau 17)
  - Concernant les promotions de grade des enseignants du second degré, 100 % des 37 agents promouvables au sein de Sorbonne Université se sont déclarés candidats à l'avancement, et 10,8 % de ces candidats ont été promus, à parité exacte alors que 56,8 % des candidats étaient des femmes. (cf. tableau 18).
  - Concernant les promotions de grade des personnels BIATSS, 65,6 % des 779 agents promouvables se sont déclarés candidats en 2021, et 17,4 % de ces candidats ont été promus. 56,2 % des promus étaient des femmes tandis qu'elles étaient 62,8 % à être candidates (cf. tableau 19). Le taux de candidats promus est de 18,6 % pour les AENES et les ITRF, et de 5,4 % pour les bibliothèques.

### 3.1 MOBILITE

**Tableau 14 : Répartition par catégorie, par sexe et par tranche d'âge du nombre de professionnels exerçant des fonctions spécialisées de conseil en mobilité-carrière (en ETP) au 31 décembre 2021 au sein de SU.**

Age	35 ans ou moins		36 ans à 49 ans		50 ans et plus		Total
	F	H	F	H	F	H	
nombre de professionnels exerçant des fonctions spécialisées de conseil en mobilité-carrière (ETP)	0	1	2	0	0	0	3

**Tableau 15 : Répartition par contexte, par catégorie et sexe du nombre d'agents accompagnés pour des conseils en mobilité-carrière au cours de l'année 2021 au sein de SU.**

nombre d'agents accompagnés en 2021	Projet professionnel		Maintien dans l'emploi		appui à la fonction managériale		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
<b>EC</b>	11	9	2	0	1	2	25
BIATSS A	65	19	8	3	23	10	128
BIATSS B	37	14	13	4	2	1	71
BIATSS C	30	11	8	2	0	0	51
<b>Total BIATSS</b>	<b>132</b>	<b>44</b>	<b>29</b>	<b>9</b>	<b>25</b>	<b>11</b>	<b>250</b>
<b>TOTAL</b>	<b>143</b>	<b>53</b>	<b>31</b>	<b>9</b>	<b>26</b>	<b>13</b>	<b>275</b>

## 3.2 AVANCEMENT DE GRADE ET PROMOTION INTERNE

### 3.2.1 Nombre de promouvables et de promus au grade supérieur

**Tableau 16 : Répartition par grade d'arrivée et par sexe du nombre d'EC promouvables, de candidats et de promus pour la campagne d'avancement général 2021 au sein de SU.**

Grade de promotion	Promouvables			Candidats avancement général			Promus CNU			Promus établissement		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
PR EX 2	29	79	108	11	24	35	3	3	6	2	8	10
PR EX 1	61	125	186	18	36	54	5	7	12	6	6	12
PR 1C	47	85	132	20	32	52	2	6	8	4	6	10
MCF HC EX	49	39	88	5	10	15	1	3	4	4	4	8
MCF HC	224	289	513	55	71	126	17	22	39	18	25	43
<b>TOTAL</b>	<b>410</b>	<b>617</b>	<b>1 027</b>	<b>109</b>	<b>173</b>	<b>282</b>	<b>28</b>	<b>41</b>	<b>69</b>	<b>34</b>	<b>49</b>	<b>83</b>

**Tableau 17 : Répartition par grade d'arrivée et par sexe du nombre d'EC candidats et promus pour la campagne d'avancement spécifique 2021 au sein de SU.**

Grade de promotion	Candidats avancement spécifique			Promus avancement spécifique		
	F	H	Total	F	H	Total
PR EX 2	1	0	1	0	0	0
PR EX 1	0	2	2	0	0	0
PR 1C	1	0	1	0	0	0
MCF HC EX	0	0	0	0	0	0
MCF HC	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**Tableau 18 : Répartition par grade d'arrivée et par sexe du nombre des enseignants du second degré promouvables, de candidats et de promus pour la campagne 2021 au sein de SU.**

Grade de promotion	Promouvables			Candidats			Promus		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
TA CE Professeur agrégé vivier 2	5	3	8	5	3	8	1	1	2
TA CE Professeur agrégé vivier 1	11	10	21	11	10	21	0	0	0
TA HC Professeur agrégé	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TA CE Professeur certifié vivier 2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TA CE Professeur certifié vivier 1	2	0	2	2	0	2	1	0	1
TA HC Professeur certifié	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ES TA CE Professeur certifié	3	1	4	3	1	4	0	0	0
TA CE PEPS vivier 2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TA CE PEPS vivier 1	0	1	1	0	1	1	0	1	1
ES TA CE PEPS	0	1	1	0	1	1	0	0	0
TA HC PEPS	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TA HC CPE	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>16</b>	<b>37</b>	<b>21</b>	<b>16</b>	<b>37</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>

**Tableau 19 : Répartition par grade d'arrivée et par sexe du nombre de BIATSS promouvables, de candidats et de promus pour la campagne 2021 au sein de SU.**

Grade de promotion	Promouvables			Candidats			Promus		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
APAE	3	2	5	3	1	4	1	0	1
AAE HC Ech spécial	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AAE HC	3	4	7	2	2	4	0	0	0
SAENES C.EX	12	1	13	12	1	13	2	0	2
SAENES C.SUP	21	4	25	21	4	25	4	1	5
ADJENES PI 1C	46	9	55	46	9	55	7	3	10
ADJENES PI 2C	1	0	1	1	0	1	1	0	1
<b>Total AENES</b>	<b>86</b>	<b>20</b>	<b>106</b>	<b>85</b>	<b>17</b>	<b>102</b>	<b>15</b>	<b>4</b>	<b>19</b>
IGR HC éch spécial viviers 1 et 2	8	11	19	5	5	10	0	2	2
IGR HC	2	4	6	1	0	1	0	0	0
IGR 1C	15	16	31	10	7	17	3	3	6
IGE HC	43	38	81	30	19	49	5	6	11
TECH C. EX	41	38	79	28	24	52	3	2	5
TECH C. SUP	80	60	140	41	30	71	5	8	13
ATRF PI 1C	97	79	176	67	58	125	10	9	19
ATRF PI 2C	48	42	90	24	17	41	7	5	12
<b>Total ITRF</b>	<b>334</b>	<b>288</b>	<b>622</b>	<b>206</b>	<b>160</b>	<b>366</b>	<b>33</b>	<b>35</b>	<b>68</b>
APSS	1	0	1	1	0	1	0	0	0
Infirmier HC	1	0	1	1	0	1	0	0	0
Infirmier CS	4	0	4	4	0	4	0	0	0
<b>Total Médicaux-sociaux</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
CONSERV. CHEF	4	0	4	2	0	2	0	0	0
BIBLIOTHECAIRE HC	6	1	7	5	1	6	1	0	1

BAS C. EX	10	3	13	7	2	9	1	0	1
BAS C. SUP	2	0	2	2	0	2	0	0	0
MAGASINIER PI 1C	7	8	15	7	8	15	0	0	0
MAGASINIER PI 2C	1	3	4	1	2	3	0	0	0
<b>Total Bibliothèques</b>	<b>30</b>	<b>15</b>	<b>45</b>	<b>24</b>	<b>13</b>	<b>37</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
<b>TOTAL</b>	<b>450</b>	<b>323</b>	<b>779</b>	<b>321</b>	<b>190</b>	<b>511</b>	<b>50</b>	<b>39</b>	<b>89</b>

### 3.2.2 Nombre de promouvables et promus au corps supérieur

Tableau 20 : Répartition par corps d'arrivée et par sexe du nombre d'enseignants du second degré promouvables, de candidats et de promus pour la campagne 2021 au sein de SU.

Corps de promotion	Promouvables			Candidats			Promus		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Professeur agrégé	5	3	8	5	3	8	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Tableau 21 : Répartition par corps d'arrivée et par sexe du nombre de BIATSS promouvables, de candidats et de promus pour la campagne 2021 au sein de SU.

Corps de promotion	Promouvables			Candidats			Promus		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
AAE	45	7	52	10	0	10	1	0	1
SAENES	90	15	105	40	4	44	2	0	2
<b>Total AENES</b>	<b>135</b>	<b>22</b>	<b>157</b>	<b>50</b>	<b>4</b>	<b>54</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>
IGR	149	115	264	62	47	109	0	1	1
IGE	75	55	130	45	29	74	4	2	6
TECH	262	206	468	170	126	296	5	3	8
ASI	211	156	367	118	90	208	3	0	3
<b>Total ITRF</b>	<b>697</b>	<b>532</b>	<b>1229</b>	<b>395</b>	<b>292</b>	<b>687</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>18</b>
Conservateur général	4	1	5	1	0	1	0	0	0
Conservateur	14	3	17	2	0	2	1	0	1
Bibliothécaire	31	12	43	20	2	22	0	0	0
Bibliothécaire assistant spécialisé	17	18	35	12	9	21	1	0	1
<b>Total Bibliothèques</b>	<b>67</b>	<b>34</b>	<b>101</b>	<b>35</b>	<b>11</b>	<b>46</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
<b>TOTAL</b>	<b>899</b>	<b>588</b>	<b>1487</b>	<b>480</b>	<b>307</b>	<b>787</b>	<b>17</b>	<b>6</b>	<b>23</b>

## IV. FORMATION

### a) *Les clefs pour comprendre*

La loi n°2007-148 du 2 février 2007 relative à la modernisation de la fonction publique et son décret d'application n°2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État ont eu pour objectif de permettre aux agents d'exercer leurs fonctions de façon efficace tout en leur permettant d'élargir leurs perspectives de carrière à moyen et long terme. Les actions de formation continue sont déclinées en 3 catégories ou « titre » :

**Titre 1 : adaptation immédiate au poste :** cette catégorie concerne les formations destinées à rendre l'agent opérationnel sur son poste de travail. Il ne s'agit pas de formation dite « statutaires » car les formations de type T1 ne sont pas prévues dans les statuts particuliers du corps ou du cadre d'emploi concerné. Ces formations se déroulent exclusivement sur le temps de travail et sont de l'initiative de l'employeur.

**Titre 2 : adaptation à l'évolution prévisible des métiers :** il s'agit des formations favorisant le maintien dans l'emploi en fonction des évolutions prévisibles des métiers. Les évolutions sont donc ici seulement « prévisibles », ces formations n'exigent donc pas un changement immédiat sur l'emploi occupé. Cela permet notamment à l'agent de se préparer au changement et ne pas y être confronté de façon trop vive lorsque ce dernier se présentera. Ces formations peuvent être demandées par l'agent ou proposées par l'employeur.

**Titre 3 : Développement ou acquisition de nouvelles qualifications :** il s'agit des autres actions de formation, ne rentrant pas dans les deux premières catégories. Il s'agit ici du développement des qualifications de l'agent au-delà de ce qui est requis pour son poste, ou de l'acquisition de nouvelles qualifications en vue de préparer son évolution professionnelle, un changement de poste ou d'orientation. Ces formations relèvent de l'initiative de l'agent et peuvent dans certaines limites se dérouler en dehors du temps de travail.

La classification de ces différentes formations sous 3 types se fonde sur l'objet de la demande.

Depuis l'ordonnance du 1er janvier 2017, le Compte Personnel d'Activité (CPA) est ouvert aux agents publics et s'articule autour du Compte Personnel de Formation (CPF), qui se substitue au DIF, et du Compte d'Engagement Citoyen (CEC).

CPA - Compte Personnel d'Activité : compte qui regroupe le CPF et le CEC.

CPF - Compte Personnel de Formation : dispositif qui permet aux agents en activité d'acquérir des droits en matière de formation, mobilisables tout au long de la vie professionnelle, dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle. Il s'est substitué au 1er janvier 2017 au Droit Individuel à la Formation (DIF).

CEC - Compte d'Engagement Citoyen : compte qui recense les activités de bénévolat, volontariat et maître d'apprentissage afin de permettre aux agents d'acquérir des droits à formation sur le CPF.

#### **Stagiaire**

Le nombre de stagiaires correspond aux effectifs en formation. Un agent qui participe à plusieurs stages de formation dans l'année est compté comme stagiaire autant de fois que de stages auxquels il participe. Le nombre total de stagiaires correspond donc à la somme du nombre de stagiaires de chaque action de formation.

#### **Agent formé**

Le nombre d'agent correspond au nombre de personnes formées dans l'année, quel que soit le nombre de formations suivies dans l'année. Un agent est compté une fois même s'il a suivi plusieurs formations dans l'année.

## b) Synthèse

- ▶ La dépense de formation des personnels de l'établissement (hors masse salariale) a été en 2021 de 500 000 euros sur dotation Etat et 100 000 euros sur crédits PIA.
- ▶ 5 776 jours de formation ont été dispensés pour les agents de Sorbonne Université en 2021. 88,8 % de ces jours de formation concernent des BIATSS et 68,9 % concernent des femmes. Par ailleurs, 81,3 % de ces jours concernent la formation continue, 8,7 % des congés de formation professionnelle et 6,3 % des formations de préparation aux concours ou examens.
- ▶ 2 000 agents ont été formés au cours de l'année 2021, dont 39,4 % de BIATSS de catégorie A/A+ et 11,3 % d'enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs. 66,3 % des agents étaient des femmes.
- ▶ 4 153 stagiaires<sup>4</sup> ont été formés en 2021, dont 6,4 % des enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs, et 93,6 % de BIATSS. Parmi ces stagiaires, 71,4 % étaient des femmes, 89,2 % ont suivi une formation continue, et 10,5 % ont suivi une formation de préparation aux concours et examens.

**Tableau 22 : Répartition du nombre d'agents de SU formés<sup>5</sup> en 2021 par type de formation (statutaire, FPC<sup>6</sup> hors CPF, FPC avec utilisation du CPF)**

nombre d'agents formés	ayant suivi au moins une formation statutaire		ayant suivi au moins une formation professionnelle*		dont ayant suivi au moins une formation professionnelle via l'utilisation du CPF		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
<b>EC</b>	<b>24</b>	<b>30</b>	<b>90</b>	<b>79</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>225</b>
BIATSS A	0	0	522	264	2	0	788
BIATSS B	0	0	402	139	0	1	542
BIATSS C	0	0	283	162	0	0	445
<b>Total BIATSS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1 207</b>	<b>565</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1 775</b>
<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>30</b>	<b>1 297</b>	<b>644</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2 000</b>

**Tableau 23 : Montant de la dépense en euros de formation en titre 3 en 2021 au sein de SU.**

dépenses de formation en titre 3 (€)	Femmes	Hommes	Total
<b>EC</b>	<b>4 000</b>	<b>1 443</b>	<b>5 443</b>
BIATSS A	4 130	4 000	8 130
BIATSS B	1 770	3 530	5 300
BIATSS C	2 000	2 000	4 000
<b>Total BIATSS</b>	<b>7 900</b>	<b>9 530</b>	<b>17 430</b>
<b>TOTAL</b>	<b>11 900</b>	<b>10 973</b>	<b>22 873</b>

<sup>4</sup> Un agent ayant suivi plusieurs formations la même année compte pour autant de stagiaires que de formations suivies

<sup>5</sup> Un même agent peut être compté plusieurs fois dans le total s'il suit des formations de différents types dans l'année

<sup>6</sup> FPC : Formation Professionnelle Continue

**Tableau 24 : Répartition du nombre de jours de formation <sup>7</sup> dont ont bénéficié les agents en SU en 2021 par sexe, statut et catégorie.**

nombre de jour de formation	formation statutaire		formation continue		formation préparation aux concours ou examens		bilans de compétences		Validation d'acquis de l'expérience		congés de formation professionnelle		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
<b>EC</b>	<b>77</b>	<b>104</b>	<b>193</b>	<b>154</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>128</b>	<b>656</b>
BIATSS A	0	0	1184	539	86	29	4	0	8	4	377	0	2 231
BIATSS B	0	0	1163	326	126	42	0	0	4	4	0	0	1 665
BIATSS C	0	0	701	437	53	29	0	0	4		0	0	1 224
<b>Total BIATSS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3 048</b>	<b>1 302</b>	<b>265</b>	<b>100</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>16</b>	<b>8</b>	<b>377</b>	<b>0</b>	<b>5 120</b>
<b>TOTAL</b>	<b>77</b>	<b>104</b>	<b>3 241</b>	<b>1 456</b>	<b>265</b>	<b>100</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>16</b>	<b>8</b>	<b>377</b>	<b>128</b>	<b>5 776</b>

**Tableau 25 : Répartition du nombre de stagiaires<sup>8</sup> en formation au sein de SU pour les formations statutaire et continue en 2021 par sexe, statut et catégorie.**

Nombre de stagiaires en formation	formation continue (hors prépa concours)		formation préparation aux concours ou examens		bilans de compétences		Validation d'acquis de l'expérience		congés de formation professionnelle		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
<b>EC</b>	<b>155</b>	<b>110</b>	<b>NC</b>	<b>NC</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>266</b>
BIATSS A	1 068	493	107	35	1	0	2	1	2	0	1 709
BIATSS B	909	228	150	44	0	0	1	1	0	0	1 333
BIATSS C	505	238	65	36	0	0	1	0	0	0	845
<b>Total BIATSS</b>	<b>2 482</b>	<b>959</b>	<b>322</b>	<b>115</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>3 887</b>
<b>TOTAL</b>	<b>2 637</b>	<b>1 069</b>	<b>322</b>	<b>115</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>4 153</b>

**Tableau 26 : Répartition du nombre demandes de congés formation formulées en 2021 au sein de SU, ventilé selon la décision prise, le statut d'emploi, le sexe et la catégorie.**

nombre de demande de congés formations	nombre de demandes		nombre d'accords		nombre de refus	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
<b>EC</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
BIATSS A	3	0	2	0	1	0
BIATSS B	0	0	0	0	0	0
BIATSS C	0	0	0	0	0	0
<b>Total BIATSS</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

<sup>7</sup> Un jour de formation correspond comprend 6h de formation pour un stagiaire

<sup>8</sup> Un même agent peut être compté plusieurs fois s'il suit plusieurs formations dans l'année

## V. REMUNERATION

### a) Les clefs pour comprendre

#### Rémunération principale

La rémunération des agents titulaires et des agents contractuels se compose d'une rémunération principale et, le cas échéant, de rémunérations accessoires (primes et indemnités). La rémunération principale peut être constituée du traitement indiciaire ou traitement de base, de l'indemnité de résidence, du supplément familial de traitement et de la nouvelle bonification indiciaire (NBI).

#### o Grille indiciaire

Le **traitement indiciaire** des fonctionnaires est déterminé par leur **corps**, leur **grade** et leur **échelon**. En effet, le déroulement des carrières des fonctionnaires s'inscrit dans une grille définissant, pour chaque corps et grade, le temps moyen de passage d'un échelon à l'autre (grille d'avancement) ainsi que l'indice afférent à chaque échelon (grille indiciaire associée). **A chaque échelon** correspond donc un **indice** et une **durée du temps de passage** pour accéder à l'échelon supérieur. La **rémunération brute** (appelée **traitement**) est obtenue en **multipliant l'indice majoré** associé à l'échelon de l'agent par la **valeur du point d'indice majoré** de la fonction publique.

#### o Coût employeur

Le traitement brut des agents complété des cotisations sociales patronales détermine le coût employeur pour l'établissement.

Coût employeur = rémunération brute + cotisations patronales.

#### Rémunérations accessoires Enseignants-chercheurs, Enseignants et Chercheurs

#### o Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche (PEDR)

Les éléments scientifiques d'évaluation de la PEDR mentionnés à l'article 1 du décret n°2009-851 sont les suivants: les publications et productions scientifiques (P), l'encadrement doctoral et scientifique (E), la diffusion des travaux (D) et les responsabilités scientifiques (R). La PEDR est attribuée pour une période de quatre ans renouvelable. Les attributions individuelles sont fixées par le président de l'université, en premier lieu sur la base des avis rendus par l'instance d'examen des candidatures et après avis de la commission de la recherche du conseil académique.

#### o Prime d'Investissement Recherche (PIR)

**La prime d'investissement recherche** est attribuée aux EC titulaires ou stagiaires et comporte deux niveaux de prime à 3 500 € et 7 000 €. Des primes de 7 000 € et 10 000 € sont automatiquement attribuées respectivement aux membres juniors et seniors de l'Institut Universitaire de France.

#### o Prime d'Investissement en Innovation Pédagogique (PIIP)

- Les principaux critères d'attribution de la prime PIIP sont :
  - l'activité d'enseignement ;
  - l'accompagnement et la disponibilité envers les étudiants ;
  - l'innovation pédagogique ;
  - l'aide à l'insertion professionnelle ;
  - la promotion de la mobilité ;
  - l'évaluation et amélioration de l'enseignement.

La PIIP est attribuée aux Enseignants et Enseignants-chercheurs titulaires et stagiaires de l'ex-UPMC et ne comporte qu'un seul niveau de prime à 3 500€.

- **Prime de charges administratives (PCA)**, Primes versées aux **enseignants-chercheurs titulaires et personnels assimilés** qui exercent des **responsabilités particulières** (unité de recherche, département de formation et administration centrale) au sein de l'établissement. La liste des fonctions et le montant maximum de la prime sont fixés annuellement par le Conseil d'administration. La décision d'attribution individuelle relève du Président de l'Université, après avis du CA. Son montant est variable.
- **Prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES)**  
**Prime statutaire** versée à tous les professeurs des universités, maîtres de conférences, assistants, associés et ATER affectés dans un établissement d'enseignement supérieur. Les enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires ne sont pas éligibles à cette prime.
- **Dotation Individuelle d'Accueil (DIA)**  
Une Dotation Individuelle d'Accueil a été mise en œuvre afin de faciliter l'arrivée sur leur premier poste de nouveaux enseignants et Maîtres de conférences en début de carrière. Cette indemnité est attribuée automatiquement pendant 2 ans pour un montant total de 6 000 € (4000€ au titre de la 1<sup>e</sup> année, 2 000 € au titre de la 2<sup>e</sup> année).
- **Prime brevet**  
Prime au brevet d'invention attribuée à certains fonctionnaires et agents de l'Etat et de ses établissements publics auteurs d'une invention
- **PIU**  
Prime ouverte à tous les enseignants-chercheurs et enseignants de Sorbonne Université (MCF, MCUPH, PR, PUPH, Astronomes, Physiciens, Astronomes adjoints, Physiciens adjoints, PRAG, PRCE et professeurs des écoles) sur dossier.  
Le volet recherche de la PIU est assimilé à la PEDR. Il est attribué en raison d'une activité scientifique exceptionnelle, ou jugée d'un niveau élevé au regard notamment de la production scientifique, de l'encadrement doctoral et scientifique, de la diffusion et de la valorisation des travaux, des initiatives en science ouverte, des responsabilités scientifiques exercées et des conditions d'exercice. Le volet *enseignement* est attribué aux enseignants ou enseignants-chercheurs candidats en raison d'un investissement élevé dans l'activité de formation, d'insertion professionnelle, d'innovation pédagogique, d'accompagnement d'étudiants, d'internationalisation, notamment le montage et la coordination de projets d'ampleur au niveau national, européen ou international.
- **Prime de partenariat de recherche sur contrats**  
Prime ouverte aux personnels pour services rendus lors de leur participation à des opérations de recherche scientifique prévues dans des contrats ou conventions.

## Rémunérations accessoires BIATSS

### ○ **Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)**

Part mensuelle du Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). Le dispositif est appliqué de manière identique quel que soit le service ou la composante d'affectation. Ces indemnités se fondent à titre principal, sur la catégorie de l'emploi (corps et grade) d'une part, et à titre complémentaire, sur le positionnement du poste au regard de la responsabilité associée aux fonctions, sur l'expertise et la technicité, ainsi que sur certaines sujétions particulières (par exemple assistant de prévention, personnel d'accueil).

### ○ **Garantie indemnitaire**

Garantie indemnitaire mise en place afin de n'occasionner aucune baisse des attributions indemnitaires lors la mise en œuvre de l'IFSE, à l'exception des montants revêtant un caractère exceptionnel.

### ○ **Prime d'intéressement collectif (PIC)**

Prime d'intéressement, dont l'objet est de mieux prendre en compte l'investissement des agents en dehors de leurs missions habituelles, dans le cadre de missions particulières liées à un surcroît de travail ou un projet transverse (travail en équipe, conditions particulières de travail).

### ○ **Prime d'investissement individuel (PII)**

Cette prime a été mise en place pour valoriser la **qualité du service rendu** par l'agent ainsi que son **investissement dans ses fonctions**. Elle est attribuée sur la base d'un **taux de référence** unique de 200 euros, assorti d'un **coefficient multiplicateur** allant **de 0 à 6**, défini par le **responsable hiérarchique**. Elle est versée en une seule fois, en fin d'année civile, aux personnels non-titulaires qui justifient d'une durée de service d'au moins quatre mois sur les douze mois précédant son versement.

### ○ **Prime d'installation**

Le **droit à la prime spéciale d'installation** est ouvert aux anciens agents contractuels de la fonction publique titularisés, sous réserve que leur nouvelle résidence administrative diffère de celle de leur dernière affectation avant nomination dans le corps.

## Rémunérations accessoires communes à l'ensemble des corps

### ○ **GIPA**

Instaurée en 2008, la GIPA résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac en moyenne annuelle) sur la même période. Si le TIB effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné.

## **b) Synthèse**

- ▶ La masse salariale brute chargée des cotisations employeurs<sup>9</sup>, soit 504 710 k€ (cf. tableau 27), soit 1,5 % de plus par rapport à 2020. Cette masse salariale, représente 80,1 % de l'ensemble des charges du compte de résultats 2021 de SU (y compris amortissement)<sup>10</sup>.
  - ✓ Les cotisations employeur et les cotisations salariales pèsent pour 51,8 % de la masse salariale de Sorbonne Université (cf. tableau 27).

<sup>9</sup> Pour rappel, les éléments de ce Rapport social unique n'incluent ni les professeurs invités, ni les vacataires ni les collaborateurs occasionnels. A titre d'information, le coût employeur total pour ces 3 catégories cumulées est de 6 038 255 euros. L'ensemble de la masse salariale 2021 représente 510 784 321 €.

<sup>10</sup> L'ensemble des charges du compte de résultats 2021 de SU (y compris amortissement) est de 630 489 034 €, après clôture des comptes

- ✓ Cette masse salariale est consacrée pour plus des trois quarts (77,2 %) à la rémunération des personnels titulaires EC et BIATSS (389 820 k€), à 13,7 % à celle des personnels contractuels EC ou BIATSS (69 047 k€), à 8,6 % aux doctorants (43 224 k€), à 0,4% au versement des contrats étudiants (2 216 k€) et enfin à 0,1 % aux allocations chômage (402 k€) (cf. tableau 27).
  - ✓ La masse salariale (en coût employeur) versée aux MCF (118 072 k€) représente 44,1 % de celle des personnels enseignants chercheurs, enseignants et chercheurs titulaires et 39,8 % de celle des personnels enseignants chercheurs, enseignants et chercheurs, titulaires et contractuels confondus (cf. tableau 27).
  - ✓ Concernant les personnels BIATSS titulaires, 54,1 % de la masse salariale (en coût employeur) concerne des agents de catégories B et C, et 45,9 % concerne des agents de catégorie A et A+ (cf. tableau 27).
  - ✓ Presque la moitié de la masse salariale (49,7 % en coût employeur, soit 19 941 k€) des BIATSS contractuels concerne des agents de catégorie A (cf. tableau 27).
- ▶ En ce qui concerne les médianes des salaires (salaires nets, primes incluses<sup>11</sup>) au sein de la population des enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs, la médiane des titulaires est sensiblement supérieure à celle des contractuels : respectivement 3 694 € et de 1 758 euros (cf. tableau 28). Ces écarts peuvent être imputés aux différences d'âges, différences de grade, et des catégories de la fonction exercée pour cette catégorie de population.
- ✓ Le salaire net des 10 % des agents les mieux rémunérés est deux fois plus élevé chez les enseignants titulaires que chez les enseignants contractuels soit, respectivement, 5 237 euros et 2 522 euros. Cela peut s'expliquer par la présence d'un effectif plus nombreux des enseignants-chercheurs aux grades les plus élevés (PR, PUPH) parmi les enseignants-chercheurs titulaires.
  - ✓ En ce qui concerne les 25 % des personnels enseignants les moins rémunérés, le salaire net des fonctionnaires est près de 3 fois plus élevé que celui des contractuels (soit 3 268 et 1 180 euros).
- ▶ Au sein de la population des personnels BIATSS, les salaires médians sont également plus élevés chez les titulaires que chez les contractuels quelle que soit la catégorie. L'écart entre les salaires médians est cependant plus important chez les personnels de catégories A+ et se réduit progressivement. En 2021, le salaire net médian des fonctionnaires BIATSS de catégorie A+ est respectivement de 4 269 euros pour les AENES et médicaux sociaux, de 3 710 euros pour les ITRF et de 3 468 pour les bibliothèques. Ce même salaire médian pour les BIATSS de catégorie A+ est de de 2 502 euros pour les contractuels. Le constat est le même entre les BIATSS titulaire et les BIATSS contractuel pour les 3 autres catégories, à savoir les catégories A, B et C (cf. tableau 28).
- ▶ Un constat équivalent peut être formulé pour les agents BIATSS les moins rémunérés de chaque catégorie. Le premier quartile de salaire net, qui correspond au niveau de salaire en-dessous duquel sont rémunérés les 25 % des agents, est plus élevé chez les BIATSS titulaires que chez les BIATSS contractuels quelle que soit la catégorie confondue (cf. tableau 28).
- ▶ De même, en ce qui concerne le 9ème décile de salaire net, qui correspond au niveau de salaire au-dessus duquel sont rémunérés les 10 % des agents les mieux rémunérés, est plus élevé chez les BIATSS titulaires que chez les BIATSS contractuels quelle que soit la catégorie confondue (cf. tableau 28).
- ▶ Le montant total des principales primes se répartit quasiment à parts égales entre les femmes et les hommes : 50,4 % du montant total des primes est accordé à des femmes et 49,6% à des hommes (cf. tableau 29) (cf. tableau 28).

<sup>11</sup> L'analyse selon le coût employeur révélerait des montants de cotisations sociales très différents.

**Tableau 27 : Masse salariale annuelle 2021 par catégories, répartition (en coûts employeurs) et nombre de mois personnes physiques travaillées à SU.**

2 021	Net (€)	Cotisations salariales (€)	Cotisations employeur (€)	Coût employeur (€)	Nombre de mois personnes physiques payés
<b>ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, ENSEIGNANTS et CHERCHEURS</b>					
Titulaires	118 610 520	28 953 542	120 065 948	267 630 010	30 322
Contractuels	16 324 206	3 753 775	8 832 927	28 910 908	9 277
<b>DOCTORANTS</b>	<b>24 868 144</b>	<b>5 985 719</b>	<b>12 370 597</b>	<b>43 224 460</b>	<b>15 877</b>
<b>BIATSS</b>					
Titulaires	58 464 678	13 281 728	50 444 066	122 190 472	25 611
Contractuels	23 152 118	5 414 195	11 569 937	40 136 250	11 867
<b>CONTRATS ETUDIANTS</b>	<b>1 256 438</b>	<b>306 509</b>	<b>652 730</b>	<b>2 215 678</b>	<b>4 745</b>
<b>Chômage</b>	<b>398 273</b>	<b>4 016</b>		<b>402 289</b>	<b>302</b>
<b>Total général</b>	<b>243 074 377</b>	<b>57 699 484</b>	<b>203 936 205</b>	<b>504 710 066</b>	<b>98 001</b>

<b>ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, ENSEIGNANTS et CHERCHEURS</b>						
<b>Titulaires</b>	PR	37 834 719	9 175 344	37 742 720	84 752 783	7 507
	PUPH	15 067 208	3 782 712	16 271 077	35 120 998	3 387
	MCF	52 757 719	12 790 743	52 523 368	118 071 830	14 993
	MCUPH	4 017 274	1 010 684	4 370 784	9 398 742	1 469
	2nd degré	8 435 884	2 071 661	8 646 517	19 154 062	2 754
	1er degré	497 716	122 398	511 482	1 131 596	212
	<b>Total EC, ENS et CHERCHEURS titulaires</b>	<b>118 610 520</b>	<b>28 953 542</b>	<b>120 065 948</b>	<b>267 630 010</b>	<b>30 322</b>
<b>Contractuels</b>	Chefs de clinique	4 052 669	839 480	1 874 221	6 766 370	3 448
	Post-doctorants et ATER	9 390 230	2 288 259	5 563 920	17 242 409	4 318
	Autres EC contractuels	2 881 307	626 036	1 394 786	4 902 129	1 511
	<b>Total EC, ENS et CHERCHEURS contractuels</b>	<b>16 324 206</b>	<b>3 753 775</b>	<b>8 832 927</b>	<b>28 910 908</b>	<b>9 277</b>

<b>DOCTORANTS</b>	<b>24 868 144</b>	<b>5 985 719</b>	<b>12 370 597</b>	<b>43 224 460</b>	<b>15 877</b>
-------------------	-------------------	------------------	-------------------	-------------------	---------------

<b>BIATSS</b>					
AENES et médicaux-sociaux A+	1 068 018	222 640	735 972	2 026 630	229
AENES et médicaux-sociaux A	814 000	179 418	584 094	1 577 512	263
AENES et médicaux-sociaux B	1 739 971	400 893	1 535 651	3 676 515	816
AENES et médicaux-sociaux C	2 700 075	629 770	2 468 933	5 798 778	1 491
<b>BIATSS AENES et médicaux-sociaux</b>	<b>6 322 063</b>	<b>1 432 722</b>	<b>5 324 650</b>	<b>13 079 434</b>	<b>2 799</b>
Bibliothèques A+	882 892	194 457	720 164	1 797 512	233
Bibliothèques A	709 843	162 772	608 765	1 481 380	264
Bibliothèques B	1 380 676	321 684	1 248 578	2 950 938	696
Bibliothèques C	983 714	223 339	872 160	2 079 213	590
<b>BIATSS BIB</b>	<b>3 957 125</b>	<b>902 251</b>	<b>3 449 666</b>	<b>8 309 043</b>	<b>1 783</b>

2 021	Net (€)	Cotisations salariales (€)	Cotisations employeur (€)	Coût employeur (€)	Nombre de mois personnes physiques payés
ITRF A+	5 766 652	1 269 161	4 652 628	11 688 440	1 509
ITRF A	18 050 375	4 083 147	15 388 326	37 521 848	6 683
ITRF B	13 508 472	3 071 293	11 777 705	28 357 469	6 700
ITRF C	10 859 991	2 523 155	9 851 091	23 234 238	6 137
<b>BIATSS ITRF</b>	<b>48 185 490</b>	<b>10 946 755</b>	<b>41 669 749</b>	<b>100 801 995</b>	<b>21 029</b>
<b>Total BIATSS titulaires</b>	<b>58 464 678</b>	<b>13 281 728</b>	<b>50 444 066</b>	<b>122 190 472</b>	<b>25 611</b>
BIATSS contractuel A+	4 705 033	1 054 853	2 393 802	8 153 688	1 451
BIATSS contractuel A	11 459 445	2 725 598	5 756 419	19 941 461	5 595
BIATSS contractuel B	4 528 429	1 074 726	2 250 014	7 853 168	2 903
BIATSS contractuel C	2 459 212	559 018	1 169 702	4 187 932	1 918
<b>Total BIATSS contractuels</b>	<b>23 152 118</b>	<b>5 414 195</b>	<b>11 569 937</b>	<b>40 136 250</b>	<b>11 867</b>
<b>CONTRATS ETUDIANTS</b>	<b>1 256 438</b>	<b>306 509</b>	<b>652 730</b>	<b>2 215 678</b>	<b>4 745</b>
<b>Chômage</b>	<b>398 273</b>	<b>4 016</b>		<b>402 289</b>	<b>302</b>
<b>Total général</b>	<b>243 074 377</b>	<b>57 699 484</b>	<b>203 936 205</b>	<b>504 710 066</b>	<b>98 001</b>

Tableau 28 : Distribution (quartiles et déciles) des rémunérations nettes mensuelles, primes comprises, par sexe (hors doctorants et contrats étudiants) en 2021 à SU.

Seuil du quartile inférieur (Q1) (€)			Rémunération médiane (Q2) (€)			Seuil du quartile supérieur (Q3) (€)			Seuil du décile supérieur (D9) (€)		
F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total

ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, ENSEIGNANTS ET CHERCHEURS												
Titulaires	3 216	3 307	3 268	3 611	3 781	3 694	4 208	4 817	4 548	5 025	5 516	5 357
Contractuels	1 166	1 211	1 180	1 672	1 805	1 758	2 020	2 125	2 084	2 401	2 870	2 522
<b>Total EC, ENS ET CHERCHEURS</b>	<b>1 896</b>	<b>2 445</b>	<b>2 168</b>	<b>3 216</b>	<b>3 426</b>	<b>3 340</b>	<b>3 869</b>	<b>4 369</b>	<b>4 137</b>	<b>4 689</b>	<b>5 290</b>	<b>5 128</b>

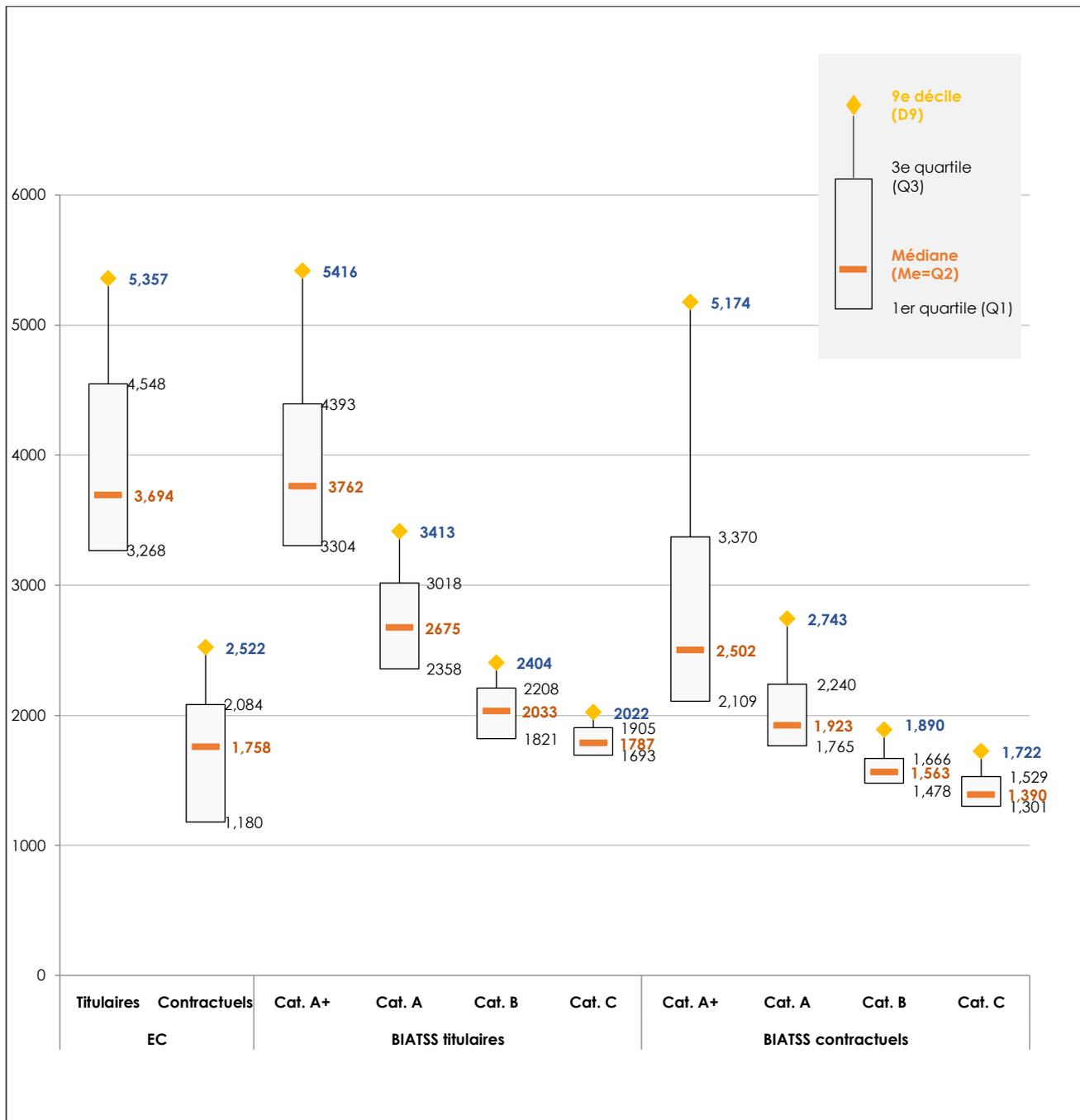
BIATSS												
Titulaires	1 797	1 821	1 806	2 038	2 148	2 086	2 546	2 668	2 587	3 178	3 396	3 266
Contractuels	1 499	1 497	1 498	1 720	1 765	1 738	2 026	2 218	2 108	2 593	2 776	2 674
<b>Total BIATSS</b>	<b>1 691</b>	<b>1 718</b>	<b>1 700</b>	<b>1 922</b>	<b>2 018</b>	<b>1 957</b>	<b>2 353</b>	<b>2 484</b>	<b>2 402</b>	<b>3 017</b>	<b>3 266</b>	<b>3 103</b>

		Seuil du quartile inférieur (Q1) (€)			Rémunération médiane (Q2) (€)			Seuil du quartile supérieur (Q3) (€)			Seuil du décile supérieur (D9) (€)		
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
<b>ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, ENSEIGNANTS ET CHERCHEURS</b>													
<b>Titulaires</b>	Pr regroupé	4 397	4 568	4 512	4 950	5 153	5 100	5 514	5 666	5 608	5 946	6 004	5 970
	PUPH	3 422	4 135	3 719	4 110	4 614	4 502	4 560	5 122	5 044	5 141	5 219	5 208
	MCF regroupé	3 236	3 215	3 228	3 508	3 463	3 487	3 860	3 756	3 790	4 223	4 181	4 196
	MCUPH	2 226	2 228	2 227	2 615	2 608	2 612	2 985	2 944	2 944	3 509	3 513	3 520
	2nd degré	2 811	2 854	2 818	3 256	3 241	3 242	3 680	3 858	3 754	4 232	4 315	4 255
	1er degré	2 427	2 485	2 443	2 700	2 757	2 700	3 300	3 185	3 265	3 391	3 320	3 383
	<b>EC, ENS ET CHERCHEURS titulaires</b>	<b>3 216</b>	<b>3 307</b>	<b>3 268</b>	<b>3 611</b>	<b>3 781</b>	<b>3 694</b>	<b>4 208</b>	<b>4 817</b>	<b>4 548</b>	<b>5 025</b>	<b>5 516</b>	<b>5 357</b>
<b>Contractuels</b>	Chefs de clinique	1 148	1 148	1 148	1 152	1 150	1 151	1 180	1 180	1 180	1 308	1 337	1 337
	Post-doc et ATER	1 808	1 837	1 824	1 999	2 093	2 083	2 315	2 479	2 401	2 875	2 909	2 879
	Autres EC contractuels	1 345	1 411	1 345	1 599	1 616	1 615	1 730	1 710	1 721	2 145	2 037	2 140
	<b>Contractuels</b>	<b>1 166</b>	<b>1 211</b>	<b>1 180</b>	<b>1 672</b>	<b>1 805</b>	<b>1 758</b>	<b>2 020</b>	<b>2 125</b>	<b>2 084</b>	<b>2 401</b>	<b>2 870</b>	<b>2 522</b>
<b>Total EC, ENS ET CHERCHEURS</b>		<b>1 896</b>	<b>2 445</b>	<b>2 168</b>	<b>3 216</b>	<b>3 426</b>	<b>3 340</b>	<b>3 869</b>	<b>4 369</b>	<b>4 137</b>	<b>4 689</b>	<b>5 290</b>	<b>5 128</b>

<b>BIATSS</b>													
<b>Titulaires</b>	AENES et médicaux-sociaux A+	3 714	4 173	3 837	3 933	5 058	4 269	5 326	6 153	5 764	5 854	6 846	6 049
	AENES et médicaux-sociaux A	2 565	2 339	2 525	3 149	2 668	2 966	3 573	2 966	3 506	4 395	3 345	4 295
	AENES et médicaux-sociaux B	2 013	2 024	2 013	2 142	2 176	2 144	2 313	2 276	2 301	2 494	2 302	2 484
	AENES et médicaux-sociaux C	1 730	1 661	1 715	1 874	1 776	1 857	1 977	1 913	1 971	2 109	2 050	2 113
	<b>BIATSS AENES</b>	<b>1 807</b>	<b>1 776</b>	<b>1 799</b>	<b>1 996</b>	<b>2 103</b>	<b>2 005</b>	<b>2 287</b>	<b>2 620</b>	<b>2 316</b>	<b>3 302</b>	<b>4 559</b>	<b>3 583</b>
	ITRF A+	3 245	3 311	3 256	3 955	3 626	3 710	4 435	3 970	4 324	5 337	4 801	5 242
	ITRF A	2 328	2 404	2 356	2 617	2 796	2 670	2 926	3 122	3 004	3 268	3 519	3 396
	ITRF B	1 776	1 956	1 806	1 967	2 133	2 022	2 160	2 270	2 196	2 368	2 423	2 395
	ITRF C	1 685	1 703	1 694	1 773	1 805	1 788	1 872	1 907	1 895	1 986	2 022	2 003
	<b>BIATSS ITRF</b>	<b>1 795</b>	<b>1 848</b>	<b>1 811</b>	<b>2 047</b>	<b>2 159</b>	<b>2 105</b>	<b>2 562</b>	<b>2 733</b>	<b>2 608</b>	<b>3 112</b>	<b>3 393</b>	<b>3 246</b>
	BIB A+	3 069	3 065	3 069	3 487	3 326	3 468	4 428	3 550	4 169	5 417	3 730	5 357
	BIB A	2 402	2 445	2 412	2 768	2 485	2 679	3 020	2 600	2 989	3 279	2 797	3 215
	BIB B	1 796	1 820	1 807	2 023	2 171	2 033	2 202	2 248	2 215	2 393	2 420	2 424
	BIB C	1 679	1 639	1 664	1 736	1 710	1 721	1 836	1 752	1 815	1 918	1 946	1 924
	<b>BIATSS BIB</b>	<b>1 775</b>	<b>1 678</b>	<b>1 734</b>	<b>2 137</b>	<b>1 816</b>	<b>2 027</b>	<b>2 789</b>	<b>2 223</b>	<b>2 542</b>	<b>3 405</b>	<b>2 596</b>	<b>3 224</b>
	<b>Total BIATSS titulaires</b>	<b>1 797</b>	<b>1 821</b>	<b>1 806</b>	<b>2 038</b>	<b>2 148</b>	<b>2 086</b>	<b>2 546</b>	<b>2 668</b>	<b>2 587</b>	<b>3 178</b>	<b>3 396</b>	<b>3 266</b>

		Seuil du quartile inférieur (Q1) (€)			Rémunération médiane (Q2) (€)			Seuil du quartile supérieur (Q3) (€)			Seuil du décile supérieur (D9) (€)		
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
<b>Contractuels</b>	BIATSS contractuel A+	2 028	2 137	2 109	2 513	2 468	2 502	3 434	3 262	3 370	4 838	5 968	5 174
	BIATSS contractuel A	1 765	1 765	1 765	1 907	1 941	1 923	2 209	2 304	2 240	2 794	2 702	2 743
	BIATSS contractuel B	1 487	1 436	1 478	1 570	1 545	1 563	1 681	1 631	1 666	1 891	1 852	1 890
	BIATSS contractuel C	1 301	1 302	1 301	1 376	1 418	1 390	1 521	1 535	1 529	1 704	1 744	1 722
	<b>Total BIATSS contractuels</b>	<b>1 499</b>	<b>1 497</b>	<b>1 498</b>	<b>1 720</b>	<b>1 765</b>	<b>1 738</b>	<b>2 026</b>	<b>2 218</b>	<b>2 108</b>	<b>2 593</b>	<b>2 776</b>	<b>2 674</b>
<b>Total BIATSS</b>	<b>1 691</b>	<b>1 718</b>	<b>1 700</b>	<b>1 922</b>	<b>2 018</b>	<b>1 957</b>	<b>2 353</b>	<b>2 484</b>	<b>2 402</b>	<b>3 017</b>	<b>3 266</b>	<b>3 103</b>	

**Graphique 8 : Rémunération nette mensuelle, primes comprises, hors doctorant et contrat étudiant, par catégorie en 2021 à SU.**



**Tableau 29 : Répartition des principales primes et indemnité par type de primes et indemnité et par sexe en 2021 à SU**

<b>Prime et indemnité</b>	<b>Femmes (€)</b>	<b>Hommes (€)</b>	<b>TOTAL (€)</b>
DIA	66 000	68 000	134 000
GARANTIE INDEMNITAIRE	462 747	270 501	733 248
GIPA	73 919	69 475	143 395
I.F.S.E.	7 794 874	5 167 110	12 961 984
PART. RECH. SUR CONTRATS	66 000	244 719	310 719
PCA	606 394	979 710	1 586 104
PEDR	262 638	318 128	580 766
PIC	242 131	136 025	378 156
PII	370 532	207 549	578 081
PIIP	134 375	212 625	347 000
PIR	328 950	802 908	1 131 858
PIU	740 500	1 222 094	1 962 594
PRES	2 075 668	2 769 601	4 845 269
PRIME BREVET	57 462	600 475	657 937
PRIME INSTALLATION	20 463	15 767	36 230
<b>Total général</b>	<b>13 302 654</b>	<b>13 084 688</b>	<b>26 387 342</b>

## VI. SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

### a) *Les clefs pour comprendre*

L'université a une obligation de résultat en matière de prévention des risques sur la santé de ses agents. Plusieurs acteurs interviennent sur ce champ d'action et collaborent pour prévenir les risques professionnels.

**La direction de la prévention des risques professionnels et les services d'hygiène et de prévention des risques facultaires** interviennent dans l'évaluation des risques professionnels et la mise en œuvre des actions permettant de les supprimer ou pour le moins de les réduire.

L'évaluation des risques professionnels est la première étape de la démarche générale de prévention. Elle consiste à appréhender les dangers pour la santé et la sécurité des personnes dans tous les aspects liés à l'activité de l'établissement ; à analyser et inventorier les risques identifiés ; à proposer des actions de prévention.

L'année 2021 a été l'objet du lancement d'un groupe de travail relatif à l'organisation de la fonction de prévention au sein de l'établissement. Une répartition nouvelle des compétences et responsabilités et des contributions et collaborations nécessaires entre la DPRP et les services de prévention facultaires a été actée et a abouti à une nouvelle organisation présentée au CHSCT du 15 mars 2021 et au Comité technique du 11 octobre 2021 pour une mise en place au 1<sup>er</sup> janvier 2022. **Les données présentées pour 2021 correspondent à la situation avant réorganisation.**

Le pourcentage des laboratoires de recherche, des services d'enseignement et administratifs ayant mis à jour le document unique d'évaluation des risques atteint le taux de 74% en 2021.

La période de pandémie COVID-19 que nous avons vécu depuis 2019 a fait également l'objet d'un DUER spécifique qui a été présenté au CHSCT.

Au sein de l'Université sont déployés les différents acteurs de la prévention des risques (4 conseillères de prévention, 332 assistants de prévention) qui peuvent s'appuyer sur des services spécialisés (Direction de la médecine de prévention, Direction de la protection sociale, Direction du développement RH,...) qui accompagnent les personnels et proposent des dispositifs pour agir.

La **Direction de la médecine de prévention** a pour rôle de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail. Elle conduit des actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel. Elle dispose d'une équipe pluridisciplinaire, médecins du travail, infirmières en santé au travail, psychologue du travail, assistée d'un secrétariat.

Elle exerce deux actions principales :

- La surveillance médicale de l'agent dans le cadre de visites obligatoires dont la périodicité dépend du type de surveillance (ordinaire ou renforcée) en fonction des risques auxquels il est exposé, ou dans le cadre de visites à la demande de l'agent, du médecin ou de l'administration.
- L'action sur les lieux de travail (études des postes de travail et visites des locaux).

Dans le cadre d'une convention, la Direction de la médecine de prévention assure aussi le suivi médical des agents du CNRS qui interviennent dans nos structures. Sorbonne Université a contractualisé avec des services agréés en santé au travail le suivi médical des agents des observatoires situés en province (Roscoff, Villefranche, Banuyls).

La **Direction de la protection sociale** intervient dans l'instruction des déclarations d'accidents et de maladie professionnelle, accompagne les agents dans la constitution de leurs dossiers de maladies de longue durée et prend le relai des services de gestion facultaires pour leurs départs en retraite. Elle accompagne également les agents en situation de handicap ayant fait reconnaître leur qualité de travailleurs handicapés et dans la mise en place d'un accompagnement social.

La **Direction du développement des compétences** pilote et anime des dispositifs et outils d'accompagnement des encadrants et des personnels tout au long de leur carrière (recrutement, concours, formation) et lorsqu'ils rencontrent des difficultés dans leur emploi (portail de signalement, cellule externalisée d'écoute et de prise en charge des victimes de violences sexistes et sexuelles...) ou souhaitent se réorienter (accompagnement des mobilités, transitions et reclassements professionnels, ...).

Les situations de souffrance ou de dysfonctionnement au travail, sont également prises en charge par les services RH de proximité.

Afin de permettre aux victimes de violences sexistes et sexuelles d'être prise en charge par des professionnels de façon anonyme, Sorbonne Université a passé une convention avec l'Institut en Santé Génésique pour l'ensemble des membres de sa communauté.

Outre le travail propre à chacune de ses directions, elles travaillent collectivement aux projets communs (guide sur les addictions, modules de formation des Assistants de Prévention, ...) et contribuent ainsi à agir sur la santé et la sécurité au travail.

## **b) Synthèse**

### **► Accidents et suicides :**

- ✓ Le nombre d'accident du travail pour 2021 est en baisse par rapport à 2020, puisque nous passons de 79 à 77 accidents déclarés. Pour mémoire, en 2019 nous avons enregistré 139 accidents. En période de pandémie, les agents n'ont été que partiellement présents sur site.
- ✓ Aucun accident grave n'est survenu. Les statistiques mettent en évidence que les femmes âgées de plus de 35 ans de la catégorie des BIATSS sont les plus victimes d'accident de service. Les lésions sont pour la plus grande part des luxations, entorses, foulures, œdèmes ou dermabrasions.
- ✓ 19 situations ont fait l'objet d'une expertise afin de déterminer précisément le périmètre des lésions liées à l'accident déclaré.
- ✓ Un seul accident ou maladie professionnelle a donné lieu au cours de l'année 2021 à la reconnaissance par Sorbonne Université d'une incapacité permanente ou partielle.
- ✓ Aucun suicide, ni tentative de suicide imputable au service n'est survenu en 2021. Aucun suicide n'est par ailleurs à déplorer.

### **► Comités médicaux :**

Le comité médical et la commission de réforme ont été saisis sur 30 situations relatives au temps partiel thérapeutique, à la mise en disponibilité d'office pour raison de santé et à la retraite pour invalidité.

Aucune déclaration d'inaptitude aux fonctions nécessitant un reclassement n'a été formulée par le comité médical. Ce dernier a toutefois octroyé 10 retraites pour invalidité pour des agents arrivant en fin de droits de congés longs et devenus inaptes à toutes fonctions.

### **► Saisines du dispositif de signalement risques psycho-sociaux et violences sexistes et sexuelles au sein de SU :**

- ✓ Une politique de sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles a été développée au sein de l'université. Plusieurs actions ont été conduites :
  - campagne « tolérance Zéro » afin de mieux faire connaître la cellule externalisée d'écoute et de prise en charge des victimes de VSS
  - actions de sensibilisations (projection, débat, théâtre forum)
  - formation des personnels, des associations étudiantes (11 sessions en présentiel pour 91 stagiaires formés).
- ✓ Un bilan de l'Institut en Santé Génésique (ISG) qui accompagne les victimes qui se sont signalées a été présenté au CHSCT du 7 juillet 2022. : 9 signalements ont été pris en charge par l'ISG.

- ✓ Afin d'accompagner les agents en situation de souffrance au travail, Sorbonne Université a harmonisé et développé ses dispositifs de signalement, d'écoute et de prise en charge des agents et agents sous la forme :
  - de cellules pluri-professionnelles de prise en charge des RPS
  - du portail de signalement (ouvert en avril 2021)
  - de la cellule externalisée d'écoute et de prise en charge des victimes de violences sexuelles et sexistes
  - du réseau des acteurs et actrices d'écoute

Les agents ont également la possibilité de signaler une situation de RPS dans le registre en santé et sécurité au travail.

54 signalements RPS<sup>12</sup> ont été effectués en 2021 au sein de SU, dont 19 au RSST<sup>13</sup>, 26 sur la plateforme de signalement et 9 à la fois sur le RSST et la plateforme.

- ✓ Aucun signalement concernant un danger grave et imminent a été enregistré en 2021.

#### ► Documents reçus, consultations, études et avis

- ✓ Aucun rapport de l'ISST<sup>14</sup> ont été reçus en 2021. L'administration a quant à elle effectué une réponse au cours de l'année 2021 à un rapport des inspecteurs santé et sécurité au travail.

#### ► Protection fonctionnelle :

- ✓ 11 mesures de protection fonctionnelle ont été demandées en 2021, et 10 ont été mise en œuvre. Il s'agit essentiellement d'agents victimes « d'attaques » (agression, violence physique ou verbales, injures...). Par ailleurs, 15 265 € ont été versés en 2021 par Sorbonne Université au titre de la protection fonctionnelle.

#### ► Organisation de la prévention :

En 2021, Sorbonne Université a travaillé sur la réorganisation de la fonction de prévention des risques entre la Direction de la Prévention des risques Professionnels (DPRP) et les services de prévention facultaires. Ce travail a fait l'objet d'un échange au CHSCT et a permis d'enrichir le projet de réorganisation qui a été présenté au CT du 11 octobre 2021. La nouvelle répartition des compétences et des moyens a été mise en place au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Le Rapport Annuel de Prévention 2021 a été présenté au CHSCT le 30 mai 2022 et permet de retrouver toutes les données attendues ci-dessous et leur analyse. Les points principaux que l'on peut en extraire sont les suivants :

- ✓ L'université compte une conseillère de prévention et 3 conseillères facultaires de prévention et un réseau de 332 assistants de prévention (AP) toutes tutelles confondues. 198 AP sont des agents de Sorbonne Université qui sont formés en intra et bénéficient d'une décharge de temps de travail pour effectuer leurs missions ainsi que d'une indemnité spécifique. 69% des DUER<sup>15</sup> ont été mis à jour, et notamment les DUER Covid.
- ✓ 250 sessions de formation sur la prévention des divers risques ont été tenues.
- ✓ Le travail engagé pour l'intégration de la faculté des lettres dans le logiciel EVRP a été mené et devrait prochainement aboutir permettant de doter toutes les structures d'un outil commun.
- ✓ Le CHSCT s'est réuni 8 fois pour traiter des sujets qui relèvent de sa compétence et notamment des points réguliers sur les mesures sanitaires liées à la période COVID-19. 51 avis ont été mis au vote et l'administration y a apporté des réponses.

<sup>12</sup> RPS : risques psycho-sociaux

<sup>13</sup> RSST : Registre santé et sécurité au travail

<sup>14</sup> ISST : Institut de santé et sécurité au travail

<sup>15</sup> DUER : Document unique d'évaluation des risques professionnels

- ✓ Compte tenu de la période de pandémie aucune visite du CHSCT n'a été organisée en 2021. Les enquêtes qui avaient été engagées en 2020 se sont cependant poursuivies.
- ✓ SU comptait au 31 décembre 2021 247 acteurs de la prévention dont 15 ayant pris leurs fonctions au cours de l'année.

202 assistants et conseillers de prévention étaient en fonction au 31 décembre 2021 dont 199 ont reçu une lettre de cadrage dans le cadre de leur mission de prévention.

65% du rapport annuel de prévention a été réalisé en 2021.

#### ► **Médecine de prévention :**

- ✓ 10 professionnels de santé soit 8,4 ETP, occupent leur fonction au 31 décembre 2021 au sein de la Direction de la médecine de prévention de Sorbonne Université : 6 médecins, 3 infirmiers et 1 psychologue.
- ✓ La Direction de la médecine de prévention de Sorbonne Université a assuré au 1 502 visites médicales et 30 visites de site en 2021.
- ✓ 568 doctorants ont été convoqués auprès de la médecine de prévention, 412 ont été vus (123 n'ont pas répondu à la convocation et 33 ont annulé leur rendez-vous)
- ✓ 82 agents présents au 31 décembre 2021 ont bénéficié d'un suivi post-professionnel au cours de l'année 2021.

#### ► **Actions de prévention :**

##### ✓ **Formation santé et sécurité au travail**

- 1 869 agents<sup>16</sup> ont été formés au sein de SU à la SST<sup>17</sup> (santé, sécurité, RPS, TMS<sup>18</sup>, ergonomie, risque incendie, secourisme, etc.) au cours de l'année 2021.

##### ✓ **DUERP<sup>19</sup>**

- En application de l'article R412102 du code du travail, la mise à jour du document unique d'évaluation des risques (DUER) doit être réalisée :
  - 1. Au moins chaque année ;
  - 2. Lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, au sens de l'article L. 461208
  - 3. Lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.
- Ces obligations de réalisation et de mise à jour du DUER sont régulièrement rappelées à travers des courriers communiqués aux directeurs des structures, et des rappels sont effectués au cours des formations des Assistants de prévention.
- En 2021, 100% des unités de travail de la Faculté des Sciences et Ingénierie, de la Faculté de Médecine et du Niveau Universitaire ont réalisé au moins une fois leur DUER et 64% des unités de la FL. La mise à jour des DUER en 2021 est de :
  - 74 % au niveau de la FSI ;
  - 92 % au niveau de la FM ;
  - 42 % au niveau de la FL ;
  - 75 % au niveau universitaire.
- Malgré le contexte sanitaire défavorable, le taux de mise à jour des DUER a atteint, en 2020, la valeur de 60 % à Sorbonne Université. Ce taux important durant cette période

<sup>16</sup> Ici, un agent ayant suivi la même année plusieurs formations en santé, sécurité au travail compte autant de fois qu'il a suivi de formation à la santé, sécurité du travail.

<sup>17</sup> SST : santé et sécurité au travail

<sup>18</sup> TMS : trouble musculo-squelettique

<sup>19</sup> Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels

difficile a augmenté, pour atteindre en 2021 la valeur de 69 % de mise à jour. En effet, 179 des 260 services de SU ont mis à jour leur DUERP en 2021.

✓ **Risques professionnels**

- Les TMS des membres supérieurs et inférieurs sont des troubles de l'appareil locomoteur pour lesquels l'activité professionnelle peut jouer un rôle dans la genèse, le maintien ou l'aggravation. Les TMS affectent principalement les muscles, les tendons et les nerfs c'est-à-dire les tissus mous. Ils se manifestent progressivement et s'expriment par de la douleur, des raideurs ou de la perte de force, et peuvent devenir irréversibles et entraîner un handicap durable;

Actuellement, il n'existe pas de réglementation spécifique relative à la prévention des risques liés aux TMS. À ce titre, c'est l'obligation générale de prévention qui doit s'appliquer : l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés (article L.412101 du code du travail).

Ces mesures comprennent :

- Des actions de prévention des risques professionnels ;
  - Des actions d'information et de formation ;
  - La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.
- 31 agents ont pu bénéficier de la formation à la prévention des TMS au cours des deux sessions qui ont été organisées par la DPRP.
  - Sur 223 aménagements de poste prescrits en 202, 38 sont relatifs aux TMS.

## 6.1 RISQUES PROFESSIONNELS : ACCIDENTS DU TRAVAIL, MALADIES PROFESSIONNELLES ET VIOLENCES SUR AGENTS

**Tableau 30 : Dénombrement des accidents (service, travail), reconnus en 2021 à SU.**

	Reconnus imputables au service	Reconnus non imputables au service	dont accident mortel
Accident de service	44	5	0
accident de trajet	28	2	0
accident de mission	2	0	0
accident non reconnu	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>74</b>	<b>7</b>	<b>0</b>

**Tableau 31 : Répartition par cause des accidents reconnus en 2021 à SU.**

Cause	nombre d'accidents
opération de machine	1
travail avec des outils à main	3
conduite/présence de moyen de transport/manutention	7
manipulation d'objet	11
transport manuel	3
mouvement	43
présence	5
autre sans information	1
<b>TOTAL</b>	<b>74</b>

**Tableau 32 : Répartition des accidents reconnus en 2021 à SU par catégorie, par sexe et par âge.**

		Répartition des victimes (sexe, âge)					
		20 à 35 ans		36 à 50 ans		51 ans et plus	
		F	H	F	H	F	H
EC	Accident de service	0	1	2	1	0	0
	accident de trajet	0	1	2	1	4	1
	accident de mission	0	0	0	0	0	2
BIATSS	Accident de service	3	3	7	6	10	11
	accident de trajet	2	1	5	0	10	1
	accident de mission	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>		<b>5</b>	<b>6</b>	<b>16</b>	<b>8</b>	<b>24</b>	<b>15</b>

**Tableau 33 : Répartition des accidents reconnus en 2021 à SU par heure déclarée de l'accident.**

	0 - 2H	2H - 4H	4H - 6H	6H - 8H	8H - 10H	10H - 12H	12H - 14H	14H - 16H	16H - 18H	18H - 20H	20H - 22H	22H - 0H
accident de service	1	0	0	0	10	12	0	25	0	0	0	0
accident de trajet	0	0	0	3	10	4	2	24	1	2	0	0
accident de mission	0	0	0	0	0	0	1	3	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>20</b>	<b>16</b>	<b>3</b>	<b>52</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**Tableau 34 : Répartition des maladies professionnelles par sexe, âge et catégorie, reconnus en 2021 à SU.**

		Répartition des victimes (catégorie, sexe, âge)					
		Femmes			Hommes		
		35 ans ou moins	entre 36 et 49 ans	50 ans ou plus	35 ans ou moins	entre 36 et 49 ans	50 ans ou plus
EC	Maladie professionnelle reconnue	0	0	0	0	0	1
	Maladie professionnelle non reconnue	0	0	0	0	0	0
BIATSS	Maladie professionnelle reconnue	0	1	0	0	0	3
	Maladie professionnelle non reconnue	0	0	0	0	0	2
<b>TOTAL</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>

**Tableau 35 : Répartition des maladies professionnelles reconnues en 2021 à SU par sexe, par catégorie et par tableau (CPAM).**

	Catégorie maladie professionnelle	Femmes			Hommes		
		35 ans ou moins	entre 36 et 49 ans	50 ans ou plus	35 ans ou moins	entre 36 et 49 ans	50 ans ou plus
EC	Affections péri-articulaires provoquées par certains gestes et postures de travail (CPAM - RG 57)	0	0	0	0	0	0
	Infection au SARS-CoV2 (CPAM - RG 100)	0	0	0	0	0	1
	Autres	0	0	0	0	0	0
BIATSS	Affections péri-articulaires provoquées par certains gestes et postures de travail (CPAM - RG 57)	0	1	2	0	0	1
	Infection au SARS-CoV2 (CPAM 0 RG 100)	0	0	0	0	0	0
	Autres	0	0	0	0	0	0

**Tableau 36 : Répartition par sexe, catégorie et nombre de jours d'invalidité des accidents ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité temporaire au cours de l'année en 2021 à SU.**

		Gravité (nombre de jours d'incapacité temporaire de travail)													
		< 1 sem (yc 0 jour)		1 sem		15 jours		30 jours		45 jours		60 jours		> 60 jours	
		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
EC	Accident de service	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	accident de trajet	5	3	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	accident de mission	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
BIATSS	Accident de service	9	7	3	7	4	3	0	1	2	1	0	0	2	1
	accident de trajet	8	2	2	0	1	0	0	0	3	0	0	0	3	0
	accident de mission	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>		<b>24</b>	<b>16</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>1</b>

**Tableau 37 : Répartition par sexe et catégorie des accidents et maladies professionnelles ayant donné lieu à la reconnaissance d'une incapacité permanente ou partielle au cours de l'année en 2021 à SU.**

	Accident ou maladie professionnelle reconnus, avec taux d'incapacité permanente ou partielle	de 1 à 5%		de 5 à 10%		10 à 15%		15 à 20%		20 à 25%		+ de 25%		TOTAL
		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
EC	Accident de service	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	accident de trajet	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	accident de mission	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	maladie professionnelle	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
BIATSS	Accident de service	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	accident de trajet	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	accident de mission	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	maladie professionnelle	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

## 6.2 PROTECTION FONCTIONNELLE

**Tableau 38 : Répartition du nombre de mesure de protection fonctionnelle demandées d'une part, mise en œuvre d'autre part, liées à : la mise en cause d'un agent devant la juridiction pénale, la poursuite d'agents pour faute de service, ventilée par sexe, en 2021 au SU.**

Mesures de protection fonctionnelles	Femmes	Hommes	Total
Demandées	8	3	11
mises en place	7	3	10
agent victime d'attaques	6	2	8
agent mis en cause devant la juridiction pénale	1	1	2
agent poursuivi pour faute de service	0	0	0

**Tableau 39 : Répartition par motif du total des sommes brutes versées au titre des mesures de protection fonctionnelle en 2021 à SU.**

	montant total des sommes brutes versées* au titre de la protection fonctionnelle (€)
protection des agents victimes d'attaques	8 115
protection des agents mis en cause devant une juridiction pénale	7 150
condamnation civile des agents poursuivis pour faute de service	0
protection des ayants droits des victimes du fait des fonctions exercées par l'agent	0
protection des ayants droits pour les atteintes à la vie des agents du fait des fonctions qu'ils exercent.	0
<b>Total</b>	<b>15 265</b>

\*Les montants versés incluent également des dossiers de protection fonctionnelle antérieurs à l'année 2021

## 6.3 ACTEURS et INSTANCES DE LA PREVENTION

**Tableau 40 : Répartition des acteurs de la prévention au sein de SU au 31 décembre 2021 selon leur rôle, et leur prise de fonction dans l'année.**

	Effectifs physiques	dont ayant pris leurs fonctions en cours d'année	disposant d'une lettre de mission	ayant suivi une formation initiale type uniformisée et généralisée	ayant suivi une formation continue
Conseillers de prévention	4	1	4	0	0
Assistants de prévention	198	14	195	24	0
Personnes compétentes en radioprotection	33	0	33	6	0
Référénts sécurité laser	12	0	12	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>247</b>	<b>15</b>	<b>244</b>	<b>30</b>	<b>0</b>

**Tableau 41 : Répartition des acteurs de la prévention au sein de SU au 31 décembre 2021 selon leur quotité de travail.**

	QUOTITE DE TRAVAIL (%)									
	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
Conseillers de prévention	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0
Assistants de prévention	128	70	0	0	0	0	0	0	0	0
Personnes compétentes en radioprotection	0	33	0	0	0	0	0	0	0	0
Référents sécurité laser	27	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>155</b>	<b>103</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## 6.4 COMMISSIONS MEDICALES

**Tableau 42 : Répartition par sexe et par tranches d'âges des dossiers traités par la commission médicale en 2021 au sein de SU.**

âge	35 ans ou moins		Entre 36 et 49 ans		50 ans et plus		Total
	F	H	F	H	F	H	
Nombre d'agents s'étant vu proposer une période de préparation au reclassement au cours de l'année	0	0	0	0	0	0	0
Nombre d'agents ayant demandé un reclassement suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle	0	0	0	0	0	0	0
Nombre d'agent considéré définitivement inapte à leur emploi au cours de l'année par le comité médical ou la commission de réforme	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de bénéficiaire du temps partiel thérapeutique	1	0	5	2	5	2	15
Nombre de mises en disponibilité d'office pour raison de santé	0	0	0	0	2	1	3
Nombre d'agents placés en retraite pour invalidité	0	0	1	0	5	6	12
Nombre de licenciement pour inaptitude physique	0	0	0	0	0	0	0

## 6.5 ACTION DE PREVENTION

**Tableau 43 : Nombre de rapports transmis par l'inspection du travail au ministre suite à un désaccord avec le chef de service, nombre de visites de contrôle réalisées par les ISST, nombre de rapports d'inspection transmis par les ISST et nombre de réponses de l'administration aux rapports des ISST au cours de l'année en 2021 à SU.**

Initiateur	ISST	FS	Chef de service	Total
Nombre de rapports transmis par l'ISST au ministre au cours de l'année suite à un désaccord avec le chef de service	0	0	0	0
Nombre de visites de contrôle réalisées par les inspecteurs santé et sécurité au travail au cours de l'année	0	0	0	0
Nombre de rapports d'inspection transmis par les inspecteurs santé et sécurité au travail au cours de l'année	0	0	0	0
Nombre de réponse de l'administration aux rapports des inspecteurs santé et sécurité au travail au cours de l'année	1	0	0	1

## 6.6 MEDECINE DE PREVENTION

**Tableau 44 : Répartition des effectifs de la médecine de prévention par type de personnels, par effectif physique et par ETP au 31 décembre 2021 à SU.**

	Effectifs physiques	ETP
Nombre de médecin du travail	5	4,3
Nombre de médecin coordonnateur	1	0,3
Nombre d'infirmier de santé au travail	3	2,8
Nombre de psychologue du travail	1	1
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>8,4</b>

**Tableau 45 : Nombre de visites médicales et d'actes de suivi médical post professionnel pris en charge au cours de l'année 2021 à SU.**

	2021
Nombre de visite médicale	1 502
Nombres d'actes de suivi médical post professionnel pris en charge au cours de l'année dont l'amiante*	34

\*Nombre d'actes réalisés pris en charge par la DMP

**Tableau 46 : Nombre de visites de site réalisés par le médecin du travail ou par un membre de l'équipe pluridisciplinaire et nombre de rapports de médecin du travail transmis au comité médical ou à la commission de réforme en 2021 à SU.**

	2021
Nombre de visite de site réalisées par le médecin du travail ou par un membre de l'équipe pluridisciplinaire au cours de l'année	30
Nombre de rapports de médecin du travail transmis au comité médical ou à la commission de réforme	0

**Tableau 47 : Nombre d'agents au 31 décembre bénéficiant d'un suivi post professionnel (stock global) et ayant bénéficié d'un suivi post professionnel en 2021.**

	2021
Nombre d'agents au 31 décembre bénéficiant d'un suivi post professionnel (stock global)	388
Nombre d'agents au 31 décembre ayant bénéficié d'un suivi post professionnel (au cours de l'année)*	82

\* pris en compte : le nombre d'agents ayant bénéficié d'un suivi médical, d'au moins un acte (pris en charge ou non)

## VII. ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL

### a) *Les clefs pour comprendre*

#### **Télétravail**

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur, est effectué par un agent hors de ces locaux de façon volontaire, en utilisant les technologies de l'information et de la communication

#### **Compte épargne-temps**

La fonction publique de l'État a mis en place pour ses agents, titulaires ou contractuels, à certaines conditions, un dispositif de « compte épargne-temps » (CET) permettant chaque année, d'épargner des jours en vue de les utiliser ultérieurement sous forme de congés, de les monétiser ou encore, pour les fonctionnaires, de les placer en épargne-retraite. Ces trois options sont librement combinables.

- Sont éligibles, les agents fonctionnaires titulaires ainsi que les agents contractuels de droit public ayant accompli au moins une année de service public de manière continue au moment de la demande d'ouverture.
- Ne sont pas éligibles, les personnels enseignants fonctionnaires et contractuels (y compris les ATER) ainsi que les doctorants contractuels, les fonctionnaires stagiaires et les personnels engagés à la vacation.

#### **Congé maladie**

Le congé de maladie est le congé accordé de droit à l'agent en cas de maladie dûment constatée par un médecin et le mettant dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions.

#### **Congé de longue maladie (CLM) du fonctionnaire**

Le fonctionnaire peut être placé en congé de longue maladie (CLM), après avis du comité médical, lorsque la maladie présente un caractère invalidant et de gravité confirmé et nécessite un traitement et des soins prolongés.

#### **Congé de longue durée (CLD) du fonctionnaire**

Le fonctionnaire peut être placé en congé de longue durée (CLD), après avis du comité médical, lorsqu'il est atteint de certaines pathologies, d'origine professionnelle ou non professionnelle. Le bénéfice du CLD est ouvert à la fin de la première année du congé de longue maladie (CLM) si la pathologie de l'agent ouvre droit à l'action d'un CLD.

#### **Congé de grave maladie du contractuel**

L'agent contractuel peut être placé en congé de grave maladie durée (CLD), après avis du comité médical, lorsqu'il est atteint d'une maladie nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée. L'agent doit avoir au moins 3 ans d'ancienneté pour pouvoir bénéficier d'un congé de grave maladie.

Le congé de grave maladie est accordé ou renouvelé par périodes de 3 à 6 mois dans la limite de 3 ans au total.

## **Congé maternité**

Une femme enceinte en activité bénéficie du congé maternité, qu'elle soit titulaire ou contractuelle. Le congé comprend le congé prénatal (en fin de grossesse) et le congé postnatal (après l'accouchement). Pour en bénéficier, elle doit fournir un certificat de grossesse à son administration. La durée du congé de maternité dépend du nombre d'enfants à naître et de ceux déjà à charge.

## **Jour de carence**

L'article 115 de la loi de finances pour 2018, rétablit au 1er janvier 2018, le jour de carence, initialement instauré en 2012 puis supprimé en 2014. Le rétablissement du jour de carence concerne tous les agents de la fonction publique : stagiaires, titulaires, agents contractuels de droit public en contrat à durée déterminée ou indéterminée. Il ne vise que les congés relatifs à la maladie ordinaire et ne s'applique pas à tous les autres cas de congés pour raison de santé. Le jour de carence a été supprimé pour les agents malades de la COVID en 2021.

Les éléments de rémunération décomptés sont :

- la rémunération principale ou le traitement indiciaire brut,
- l'indemnité de résidence,
- les primes et indemnités liées à l'exercice des fonctions.

La retenue représente 1/30ème de ces valeurs, et est imputée sur la ou les paies suivant le mois de transmission de l'arrêt de travail.

## **b) Synthèse**

### **► Organisation du temps de travail :**

- ✓ Le conseil d'administration de Sorbonne Université a adopté le 11 décembre 2018 les règles d'organisation du temps de travail des personnels BIATSS de l'établissement. Cette délibération perdure et s'applique donc à l'année 2021.

La durée annuelle de travail des agents à temps complet est fixée à 1607 heures, avec plusieurs possibilités modulant le nombre de jours de congé et de RTT<sup>20</sup> :

- Durée hebdomadaire réelle du temps de travail sur une base de 37h04,
- Durée hebdomadaire réelle du temps de travail sur une base de 35h.

### **► Télétravail :**

- ✓ La délibération prise par l'université en décembre 2018 a lancé le développement du télétravail au sein des équipes de Sorbonne Université avec l'objectif d'atteindre 1 000 télétravailleurs. La période de pandémie qui nous a touchée a permis de montrer notre capacité à assurer nos missions de service public avec ce nouveau mode de fonctionnement et de nouveaux accords nationaux ayant été signés, un groupe de travail a été mis en place début 2022 pour tirer le bilan du déploiement du télétravail et faire évoluer nos pratiques. Une nouvelle délibération est prévue au second semestre 2022 pour poursuivre dans cette voie.

Durant la crise sanitaire, des dispositions transitoires ont permis également de faciliter la mise en place du télétravail. Des décisions de la gouvernance ont notamment permis aux agents qui s'étaient inscrits sur la plateforme de télétravail de pouvoir télétravailler à la suite.

- ✓ Au 31 décembre 2021, 759 agents exerçaient leurs fonctions dans le cadre du télétravail, dont 80,5 % de femmes et 14,8 % d'agents de catégorie C.

---

<sup>20</sup> Un agent travaillant 37h04 par semaine sur 5 jours, soit un total de 1607 heures dans l'année, bénéficie de 47 jours de congés annuels et de 8 jours RTT (Réduction de Temps de Travail).

- ✓ 5,8 % des télétravailleurs bénéficiaient d'un octroi pour situation de santé ou de handicap.
- ✓ Aucun refus face à une demande de télétravail d'un agent a été prononcé au cours de l'année 2021.

▶ **CET :**

- ✓ 4 208 jours de CET ont été déposés au titre de l'année 2021 par 458 agents. 87,8 % de ces agents étaient des BIATSS ITRF ; cette population d'ITRF se répartie en 59,2 % de A/A+, 25,6 % de B et 15,2 % de C. De même, 88,7 % des jours déposés en 2021 l'ont été par des agents ITRF.
- ✓ Les agents de Sorbonne Université ont demandé dans le courant de l'année 2021 à utiliser 3 057 jours de CET.

▶ **Absences pour raison de santé :**

- ✓ 1 261 agents, dont 67,9 % de femmes, ont pris au moins un jour de congé maladie (congé ordinaire de maladie) au cours de l'année 2021. 33 475 jours de congé maladie (congé ordinaire de maladie) ont été pris au cours de l'année 2021 ; 69,6 % de ces jours ont été pris par des femmes.
- ✓ 84 agents, 61,9 % de femmes, ont bénéficié au moins d'un congé longue maladie/longue durée au cours de l'année 2021. 20 110 jours de congé longue maladie/longue durée ont été pris au cours de l'année 2021 ; 62,8 % de ces jours ont été pris par des femmes.
- ✓ 146 agents ont bénéficié au moins d'un jour de congé maternité/pathologique/couche pathologique. La totalité étaient des femmes<sup>21</sup>. 14 533 jours de congé maternité/pathologique/couche pathologique ont été pris au cours de l'année 2021.

▶ **Jours de carence :**

- ✓ 793 jours de carence ont été imputés en 2021, pour 15,1 % des enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs et 80,3 % des BIATSS. Par ailleurs, 66,5 % de ces jours ont été imputés à des femmes.
- ✓ 86 425 € ont été retenus en 2021, concernant pour 68,1 % des femmes.
- ✓ A compter du 10 janvier 2021, durant la période de pandémie, le jour de carence a été de nouveau supprimé pour les agents malades de la COVID.

---

<sup>21</sup> En cas du décès de la mère à la suite de la naissance, le père peut bénéficier du restant du congé maternité initialement prévu elle.

## 7.1 TELETRAVAIL

**Tableau 48 : Répartition des agents en fonction au 31 décembre 2021 exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail et répartition du nombre de refus de SU en 2021 face à une demande de télétravail d'un agent, par sexe et par catégorie.**

catégorie de l'agent/sexe	télétravaillant depuis leur domicile ou un autre lieu privé			dont l'autorisation de télétravailler comporte une durée inférieure à 1 an			dont le télétravail est octroyé pour situations de handicap			dont le télétravail est octroyé pour situations de santé à titre temporaire			nombre de refus prononcés au cours de l'année
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	Total
A	294	94	<b>388</b>	10	2	12	5	3	8	2	0	2	<b>0</b>
B	217	42	<b>259</b>	4	0	4	14	3	17	2	0	2	<b>0</b>
C	100	12	<b>112</b>	2	0	2	12	0	12	3	0	3	<b>0</b>
<b>Total SU</b>	<b>611</b>	<b>148</b>	<b>759</b>	<b>16</b>	<b>2</b>	<b>18</b>	<b>31</b>	<b>6</b>	<b>37</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>0</b>

## 7.2 CET

**Tableau 49 : Répartition du nombre d'agents de SU ayant déposé au moins un jour sur leur compte épargne-temps et du nombre de jours versés au titre de l'année 2021 par sexe et catégorie.**

	Nombre d'agent ayant alimenté leur CET	Nombre de jours déposés
Post-doctorants	8	107
ADMENESR	2	15
AC EPCSCP	1	11
AAE principal	1	14
AAE	7	51
SAENES	12	89
ADJENES	3	11
Conservateurs généraux des bibliothèques	1	9
Conservateurs des bibliothèques	4	40
Bibliothécaires	2	17
Bibliothèques adjoints spécialisés	4	13
Ingénieurs de recherche	64	743
Ingénieurs d'étude	117	1162
Assistants ingénieur	57	425
Techniciens	103	846
Adjoints techniques	61	558
contractuels	11	97
<b>Total</b>	<b>458</b>	<b>4 208</b>

**Tableau 50 : Nombre total de jours stockés sur les CET avant et après la campagne de dépôts, nombre de jours déposés au titre de l'année 2021 et nombre de demandes d'utilisation de jours de CET pour 2021 à SU.**

	2021
Nombre d'agent ayant alimenté leur compte CET en 2021	458
Stock début campagne 2021 (jour)	19 623
Nombre de jours de CET déposés au titre de l'année 2021	4 208
Demande utilisation pour 2021 (jour)	3 057
Stock fin de campagne 2021 (jour)	20 774

### 7.3 ABSENCES AU TRAVAIL POUR RAISONS DE SANTE

Tableau 51 : Répartition du nombre d'agents de SU ayant été absents au moins un jour dans l'année 2021 pour raison de santé, par motif par catégorie, et sexe.

	CONGE LONGUE MALADIE/ LONGUE DUREE			CONGE MALADIE			CONGE GROSSESSE/ MATERNITE/ COUCHE			CONGE TOTAL (pour raison de santé)			
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
<b>nombre d'agents de SU ayant été absents au moins un jour dans l'année 2021 pour raison de santé</b>													
<b>ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, ENSEIGNANTS ET CHERCHEURS</b>													
Titulaires	7	7	14	81	64	145	23	0	23	111	71	182	
Contractuels	0	0	0	58	16	74	43	0	43	101	16	117	
<b>Total EC, ENS ET CHERCHEURS</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>14</b>	<b>139</b>	<b>80</b>	<b>219</b>	<b>66</b>	<b>0</b>	<b>66</b>	<b>212</b>	<b>87</b>	<b>299</b>	
<b>DOCTORANTS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>48</b>	<b>19</b>	<b>67</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>60</b>	<b>19</b>	<b>79</b>	
<b>BIATSS</b>													
Titulaires	45	25	70	462	225	687	46	0	46	553	250	803	
Contractuels	0	0	0	207	81	288	22	0	22	229	81	310	
<b>Total BIATSS</b>	<b>45</b>	<b>25</b>	<b>70</b>	<b>669</b>	<b>306</b>	<b>975</b>	<b>68</b>	<b>0</b>	<b>68</b>	<b>782</b>	<b>331</b>	<b>1 113</b>	
<b>CONTRATS ETUDIANTS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>52</b>	<b>32</b>	<b>84</b>	<b>856</b>	<b>405</b>	<b>1 261</b>	<b>146</b>	<b>0</b>	<b>146</b>	<b>1 054</b>	<b>437</b>	<b>1 491</b>	
<b>ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, ENSEIGNANTS ET CHERCHEURS</b>													
<b>Titulaires</b>	PUPH	0	3	3	14	13	27	1	0	1	15	16	31
	PR regroupé	1	0	1	6	10	16	0	0	0	7	10	17
	MC regroupé	5	2	7	43	30	73	15	0	15	63	32	95
	MCUPH	0	0	0	7	6	13	3	0	3	10	6	16
	Enseignant second degré	1	2	3	11	5	16	4	0	4	16	7	23
	Enseignant premier degré	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	EC tit autres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	<b>Total EC, ENS ET CHERCHEURS titulaires</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>14</b>	<b>81</b>	<b>64</b>	<b>145</b>	<b>23</b>	<b>0</b>	<b>23</b>	<b>111</b>	<b>71</b>	<b>182</b>
<b>contractuels</b>	Chefs de clinique	0	0	0	30	5	35	34	0	34	64	5	69
	Postdoctorants et ATER	0	0	0	23	9	32	5	0	5	28	9	37
	Autres EC contractuels	0	0	0	5	2	7	4	0	4	9	2	11
	<b>Total EC, ENS ET CHERCHEURS contractuels</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>58</b>	<b>16</b>	<b>74</b>	<b>43</b>	<b>0</b>	<b>43</b>	<b>101</b>	<b>16</b>	<b>117</b>
<b>Total EC, ENS ET CHERCHEURS</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>14</b>	<b>139</b>	<b>80</b>	<b>219</b>	<b>66</b>	<b>0</b>	<b>66</b>	<b>212</b>	<b>87</b>	<b>299</b>	
<b>DOCTORANTS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>48</b>	<b>19</b>	<b>67</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	

nombre d'agents de SU ayant été absents au moins un jour dans l'année 2021 pour raison de santé	CONGE LONGUE MALADIE/ LONGUE DUREE			CONGE MALADIE			CONGE GROSSESSE/ MATERNITE/ COUCHE			CONGE TOTAL (pour raison de santé)		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total

BIATSS													
Titulaires	AENES et médicaux sociaux A+	0	0	0	2	0	2	0	0	0	2	0	2
	AENES et médicaux sociaux A	0	0	0	6	2	8	1	0	1	7	2	9
	AENES et médicaux sociaux B	0	0	0	16	3	19	0	0	0	16	3	19
	AENES et médicaux sociaux C	1	2	3	41	8	49	4	0	4	46	10	56
	<b>Total AENES et médicaux sociaux</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>65</b>	<b>13</b>	<b>78</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>71</b>	<b>15</b>	<b>86</b>
	ITRF A+	1	1	2	15	6	21	3	0	3	19	7	26
	ITRF A	2	4	6	93	43	136	8	0	8	103	47	150
	ITRF B	14	6	20	138	60	198	23	0	23	175	66	241
	ITRF C	23	10	33	112	84	196	3	0	3	138	94	232
	<b>Total ITRF</b>	<b>40</b>	<b>21</b>	<b>61</b>	<b>358</b>	<b>193</b>	<b>551</b>	<b>37</b>	<b>0</b>	<b>37</b>	<b>435</b>	<b>214</b>	<b>649</b>
Bibliothèques	Bibliothèques A+	0	0	0	2	2	4	1	0	1	3	2	5
	Bibliothèques A	1	0	1	6	2	8	1	0	1	8	2	10
	Bibliothèques B	1	0	1	24	3	27	1	0	1	26	3	29
	Bibliothèques C	2	2	4	7	12	19	1	0	1	10	14	24
	<b>Total Bibliothèques</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>39</b>	<b>19</b>	<b>58</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>47</b>	<b>21</b>	<b>68</b>
<b>Total BIATSS titulaires</b>	<b>45</b>	<b>25</b>	<b>70</b>	<b>462</b>	<b>225</b>	<b>687</b>	<b>46</b>	<b>0</b>	<b>46</b>	<b>553</b>	<b>250</b>	<b>803</b>	
Contractuels	BIATSS contractuels A+	0	0	0	12	7	19	4	0	4	16	7	23
	BIATSS contractuels A	0	0	0	91	35	126	9	0	9	100	35	135
	BIATSS contractuels B	0	0	0	69	20	89	8	0	8	77	20	97
	BIATSS contractuels C	0	0	0	35	19	54	1	0	1	36	19	55
	<b>Total BIATSS contractuels</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>207</b>	<b>81</b>	<b>288</b>	<b>22</b>	<b>0</b>	<b>22</b>	<b>229</b>	<b>81</b>	<b>310</b>
<b>Total BIATSS</b>	<b>45</b>	<b>25</b>	<b>70</b>	<b>669</b>	<b>306</b>	<b>975</b>	<b>68</b>	<b>0</b>	<b>68</b>	<b>782</b>	<b>331</b>	<b>1 113</b>	

<b>CONTRATS ETUDIANTS</b>	<b>0</b>											
---------------------------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------

<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>52</b>	<b>32</b>	<b>84</b>	<b>856</b>	<b>405</b>	<b>1 261</b>	<b>146</b>	<b>0</b>	<b>146</b>	<b>1 054</b>	<b>437</b>	<b>1 491</b>
----------------------	-----------	-----------	-----------	------------	------------	--------------	------------	----------	------------	--------------	------------	--------------

**Tableau 52 : Répartition du nombre total de journées d'absence pour raison de santé au cours de l'année 2021 au sein de SU, par motif, par catégorie et sexe.**

	CONGE LONGUE MALADIE/ LONGUE DUREE			CONGE MALADIE			CONGE GROSSESSE/ MATERNITE/ COUCHE			CONGE TOTAL (pour raison de santé)			
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
<b>nombre de jours de congés pris dans l'année 2021 pour raison de santé</b>													
<b>ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, ENSEIGNANTS ET CHERCHEURS</b>													
Titulaires	1 428	1 719	3 147	2 431	1 685	4 116	2 191	2 191	2 191	6 050	3 404	9 454	
Contractuels	0	0	0	1 137	175	1 312	4 527	4 527	4 527	5 664	175	5 839	
<b>Total EC, ENS ET CHERCHEURS</b>	<b>1 428</b>	<b>1 719</b>	<b>3 147</b>	<b>3 568</b>	<b>1 860</b>	<b>5 428</b>	<b>6 718</b>	<b>6 718</b>	<b>6 718</b>	<b>11 714</b>	<b>3 579</b>	<b>5 293</b>	
<b>DOCTORANTS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2 154</b>	<b>744</b>	<b>2 898</b>	<b>1 065</b>	<b>0</b>	<b>1 065</b>	<b>3 219</b>	<b>744</b>	<b>3 963</b>	
<b>BIATSS</b>													
Titulaires	1 1240	5 723	16 963	12 458	6 010	18 468	4 620	0	4 620	28 318	11 733	40 051	
Contractuels	0	0	0	5 121	1 560	6 681	2 130	0	2 130	7 251	1 560	8 811	
<b>Total BIATSS</b>	<b>11 240</b>	<b>5 723</b>	<b>16 963</b>	<b>17 579</b>	<b>7 570</b>	<b>25 149</b>	<b>6 750</b>	<b>0</b>	<b>6 750</b>	<b>35 569</b>	<b>13 293</b>	<b>48 862</b>	
<b>CONTRATS ETUDIANTS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>12 668</b>	<b>7 442</b>	<b>20 110</b>	<b>23 301</b>	<b>10 174</b>	<b>33 475</b>	<b>14 533</b>	<b>6 718</b>	<b>14 533</b>	<b>50 502</b>	<b>24 334</b>	<b>68 118</b>	
<b>ENSEIGNANTS-CHERCHEURS, ENSEIGNANTS ET CHERCHEURS</b>													
<b>Titulaires</b>	PUPH	0	505	505	474	284	758	182	0	182	656	789	1 445
	PR regroupé	92	0	92	88	219	307	0	0	0	180	219	399
	MC regroupé	971	730	1 701	1 293	917	2 210	1 449	0	1 449	3 713	1 647	5 360
	MCUPH	0	0	0	277	196	473	264	0	264	541	196	737
	Enseignant second degré	365	484	849	299	69	368	296	0	296	960	553	1 513
	Enseignant premier degré	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	EC tit autres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	<b>Total EC, ENS ET CHERCHEURS titulaires</b>	<b>1 428</b>	<b>1 719</b>	<b>3 147</b>	<b>2 431</b>	<b>1 685</b>	<b>4 116</b>	<b>2 191</b>	<b>0</b>	<b>2 191</b>	<b>6 050</b>	<b>3 404</b>	<b>9 454</b>
<b>contractuels</b>	Chefs de clinique	0	0	0	734	57	791	3 586	0	3 586	4 320	57	4 377
	Postdoctorants et ATER	0	0	0	316	77	393	541	0	541	857	77	934
	Autres EC contractuels	0	0	0	87	41	128	400	0	400	487	41	528
	<b>Total EC, ENS ET CHERCHEURS contractuels</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1 137</b>	<b>175</b>	<b>1 312</b>	<b>4 527</b>	<b>0</b>	<b>4 527</b>	<b>5 664</b>	<b>175</b>	<b>5 839</b>
<b>Total EC, ENS ET CHERCHEURS</b>	<b>1 428</b>	<b>1 719</b>	<b>3 147</b>	<b>3 568</b>	<b>1 860</b>	<b>5 428</b>	<b>6 718</b>	<b>0</b>	<b>6 718</b>	<b>11 714</b>	<b>3 579</b>	<b>15 293</b>	

	CONGE LONGUE MALADIE/ LONGUE DUREE			CONGE MALADIE			CONGE GROSSESSE/ MATERNITE/ COUCHE			CONGE TOTAL (pour raison de santé)		
nombre de jours de congés pris dans l'année 2021 pour raison de santé	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total

<b>DOCTORANTS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2 154</b>	<b>744</b>	<b>2 898</b>	<b>1 065</b>	<b>0</b>	<b>1 065</b>	<b>3 219</b>	<b>744</b>	<b>3 963</b>
-------------------	----------	----------	----------	--------------	------------	--------------	--------------	----------	--------------	--------------	------------	--------------

BIATSS													
Titulaires	AENES et médicaux sociaux A+	0	0	0	62	0	62	0	0	0	62	0	62
	AENES et médicaux sociaux A	0	0	0	138	56	194	7	0	7	145	56	201
	AENES et médicaux sociaux B	0	0	0	384	53	437	0	0	0	384	53	437
	AENES et médicaux sociaux C	365	322	687	1 097	68	1 165	369	0	369	1 831	390	2 221
	<b>Total AENES et médicaux sociaux</b>	<b>365</b>	<b>322</b>	<b>687</b>	<b>1 681</b>	<b>177</b>	<b>1 858</b>	<b>376</b>	<b>0</b>	<b>376</b>	<b>2 422</b>	<b>499</b>	<b>2 921</b>
	ITRF A+	242	365	607	275	117	392	240	0	240	757	482	1 239
	ITRF A	216	1 249	1 465	1 971	1 216	3 187	767	0	767	2 954	2 465	5 419
	ITRF B	3 088	609	3 697	3 550	1 404	4 954	2 428	0	2 428	9 066	2 013	11 079
	ITRF C	6 124	2 748	8 872	3 749	2 433	6 182	448	0	448	10 321	5 181	15 502
	<b>Total ITRF</b>	<b>9 670</b>	<b>4 971</b>	<b>14 641</b>	<b>9 545</b>	<b>5 170</b>	<b>14 715</b>	<b>3 883</b>	<b>0</b>	<b>3 883</b>	<b>23 098</b>	<b>10 141</b>	<b>33 239</b>
	Bibliothèques A+	0	0	0	73	6	79	126	0	126	199	6	205
	Bibliothèques A	110	0	110	157	25	182	108	0	108	375	25	400
	Bibliothèques B	365	0	365	480	237	717	15	0	15	860	237	1097
Bibliothèques C	730	430	1 160	522	395	917	112	0	112	1364	825	2 189	
<b>Total Bibliothèques</b>	<b>1 205</b>	<b>430</b>	<b>1 635</b>	<b>1 232</b>	<b>663</b>	<b>1 895</b>	<b>361</b>	<b>0</b>	<b>361</b>	<b>2 798</b>	<b>1 093</b>	<b>3891</b>	
<b>Total BIATSS titulaires</b>	<b>11 240</b>	<b>5 723</b>	<b>16 963</b>	<b>12 458</b>	<b>6 010</b>	<b>18 468</b>	<b>4 620</b>	<b>0</b>	<b>4 620</b>	<b>28 318</b>	<b>11 733</b>	<b>40 051</b>	
Contractuels	BIATSS contractuels A+	0	0	0	248	278	526	264	0	264	512	278	790
	BIATSS contractuels A	0	0	0	2 159	533	2 692	1 016	0	1 016	3 175	533	3 708
	BIATSS contractuels B	0	0	0	1 458	294	1 752	738	0	738	21 96	294	2 490
	BIATSS contractuels C	0	0	0	1 256	455	1 711	112	0	112	1 368	455	1 823
	<b>Total BIATSS contractuels</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5 121</b>	<b>1 560</b>	<b>6 681</b>	<b>2 130</b>	<b>0</b>	<b>2 130</b>	<b>7 251</b>	<b>1 560</b>	<b>8 811</b>
<b>Total BIATSS</b>	<b>11 240</b>	<b>5 723</b>	<b>16 963</b>	<b>17 579</b>	<b>7 570</b>	<b>25 149</b>	<b>6750</b>	<b>0</b>	<b>6750</b>	<b>35 569</b>	<b>132 93</b>	<b>48 862</b>	

<b>CONTRATS ETUDIANTS</b>	<b>0</b>											
---------------------------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------

<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>12 668</b>	<b>74 42</b>	<b>20 110</b>	<b>23 301</b>	<b>10 174</b>	<b>33 475</b>	<b>14 533</b>	<b>0</b>	<b>14 533</b>	<b>50 502</b>	<b>17 616</b>	<b>68 118</b>
----------------------	---------------	--------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	----------	---------------	---------------	---------------	---------------

## 7.4 JOURS DE CARENCE

**Tableau 53 : Répartition du nombre de jours de carence imputés aux agents suite à une absence survenue au cours de l'année 2021 (hors covid) et du montant total des retenus par sexe et catégorie.**

	Nombre de jours de carence imputés			Montant total des retenues (€)		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
PUPH	3	7	10	475	1317	1 792
Pr regroupé	13	16	29	2 411	3 105	5 515
MCUPH	7	4	11	795	613	1 408
MCF regroupé	27	28	55	3 450	4 338	7 788
2nd degré	5	6	11	624	743	1 367
Chefs de clinique	11	0	11	493	0	493
Post0doc et ATER	9	7	16	610	589	1 199
Autres EC contractuels	3	3	6	192	238	430
<b>Total EC</b>	<b>78</b>	<b>71</b>	<b>149</b>	<b>9 050</b>	<b>10 943</b>	<b>19 993</b>

<b>Doctorant</b>	<b>34</b>	<b>12</b>	<b>46</b>	<b>790</b>	<b>2 197</b>	<b>2 987</b>
------------------	-----------	-----------	-----------	------------	--------------	--------------

AENES A+	2	0	2	243	0	243
AENES A	3	1	4	452	123	575
AENES B	14	1	15	1 276	69	1 345
AENES C	26	2	28	1717	142	1 859
BIB A+	2	0	2	286	0	286
BIB A	5	3	8	519	303	821
BIB B	30	5	35	2 295	257	2 552
BIB C	11	17	28	812	1 524	2 336
Médico Sociaux A	3	0	3	258	0	258
ITRF A+	10	3	13	1 309	415	1 724
ITRF A	71	27	98	7 319	3 343	10 662
ITRF B	109	48	157	8 248	4 333	12 580
ITRF C	123	86	209	8 233	6 048	14 281
BIATSS contractuel A+	12	3	15	1 583	366	1949
BIATSS contractuel A	55	22	77	4 859	1 688	6 546
BIATSS contractuel B	43	12	55	2 641	779	3 421
BIATSS contractuel C	26	18	44	1 149	858	2 007
<b>Total BIATSS</b>	<b>545</b>	<b>248</b>	<b>793</b>	<b>43 198</b>	<b>20 248</b>	<b>63 446</b>

<b>Total général</b>	<b>657</b>	<b>331</b>	<b>988</b>	<b>31 980</b>	<b>54 445</b>	<b>86 425</b>
----------------------	------------	------------	------------	---------------	---------------	---------------

## VIII. ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE

### a) *Les clefs pour comprendre*

L'action sociale collective ou individuelle de Sorbonne Université s'adresse à l'ensemble des agents et vise à améliorer les conditions de vie et de travail des agents et celles de leur famille ainsi qu'à les soutenir lors de situations difficiles pouvant impacter l'exercice de leur métier.

Les différentes prestations se déclinent dans les domaines de l'enfance et des loisirs, de la famille, du logement, du handicap, de la maladie et de la retraite.

Une attention particulière est portée aux agents ayant la qualité de travailleur handicapé ou souhaitant l'obtenir par un accompagnement à l'élaboration de leur demande auprès de la MDPH <sup>22</sup> puis par l'aménagement des postes de travail.

Le 3 juillet 2018, le Conseil d'Administration a voté une nouvelle politique sociale et permis le développement de prestations nouvelles et/ou revalorisées. Les prestations sociales sont versées sous conditions par Sorbonne Université.

- **Prestations sociales**
  - attribution aux agents rémunérés par l'université, titulaires ou contractuels de plus de 6 mois,
  - dans les domaines des loisirs et vacances, des études, des enfants, de la famille, du handicap et de la maladie, de l'installation et du logement ;
- **Prestations interministérielles d'action sociale** à réglementation commune
  - application des taux annuels fixés par circulaire de la DGAFP<sup>23</sup>,
  - séjours d'enfants (centres de vacances avec et sans hébergement, gîtes et maisons familiales, séjours mis en œuvre dans le cadre du système éducatif, séjours linguistiques), aides aux parents d'enfants handicapés ;
- **Consultations dans le domaine juridique et économique ;**
- **Diffusion de l'information sur l'action sociale de l'Etat ;**
- **Le handicap**
  - Accompagnement dans la constitution des dossiers auprès des Maisons départementales des personnes handicapées (pour des demandes d'Allocation aux adultes handicapés AAH, de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé RQTH, de prestation de compensation du handicap PCH, et de cartes d'invalidité), mesures visant à améliorer les conditions de vie professionnelle ou à compenser le handicap

---

<sup>22</sup> MDPH : Maison Départementale pour les Personnes Handicapées

<sup>23</sup> DGAFP : direction générale de l'administration et de la fonction publique

## b) Synthèse

- ▶ En complément de ces aides et prestations, le service social a par ailleurs organisé en 2021 le cadeau de Noël offert aux enfants du personnel et aux agents dont l'indice est inférieur ou égal à 687. La sensibilisation des agents à déclarer leur qualité de travailleur handicapé se poursuit afin de leur faire accéder à des droits qui leur sont réservés.
- ▶ 197 276 euros ont été versés par Sorbonne Université à des agents en 2021 pour des prestations sociales ainsi que des aides financières exceptionnelles et des prêts remboursables. Les prestations sociales concernent 197 bénéficiaires<sup>24</sup>.

---

<sup>24</sup> Un bénéficiaire compte autant de fois qu'il a reçu de prestation

**Tableau 54 : Répartition du montant total des dépenses pour les prestations sociales, aides financières exceptionnelles et prêts remboursables par Sorbonne Université en 2021 selon la nature des prestations.**

<b>nature de prestation</b>	<b>montant des dépenses (€)</b>
aide financière exceptionnelle	38 934
prêt remboursable	3 000
aide à la garde d'enfants de 011 ans dont les parents travaillent le week-end	0
aide à la garderie périscolaire	1 727
aide au centre de loisirs	7 266
séjour d'enfants en centre de vacances avec hébergement	2 163
séjours d'enfants en centres familiaux de vacances agréés, gîtes de France et campings	3 976
séjours d'enfant en séjours linguistiques	0
séjours d'enfants mis en œuvre dans le cadre du système éducatif	0
aide au BAFA <sup>25</sup>	450
Aides aux études supérieures	3 600
aide à l'acquisition d'une mutuelle (BOE <sup>26</sup> )	0
aide aux vacances des agents (BOE)	3 800
Bonification chèques vacances pour les agents handicapés en activité	200
Allocation pour parent d'enfant handicapé de 0 20 ans	61 593
Allocations pour parent d'enfant handicapé de 20 à 27 ans étudiants, apprenti ou en formation	0
Séjour d'enfant handicapé en centre de vacances spécialisé et agréé	0
Allocation aux parents séjournant en maison de repos avec leurs enfants	0
aide au logement locatif	36 000
Aide aux vacances familiales	24 000
Aide aux loisirs culturels et sportifs	9 167
aide aux fonctionnaire de moins de 35 ans bénéficiaires de chèques vacances	500
aide aux frais de justice	899
<b>TOTAL</b>	<b>197 276</b>

<sup>25</sup> BAFA : brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur

<sup>26</sup> BOE : bénéficiaire de l'obligation d'emploi

**Tableau 55 : Répartition des agents bénéficiaires <sup>27</sup>de prestations sociales en 2021 par type de prestation, par catégorie, par sexe.**

nature de la prestation	EC		BIATSS		TOTAL bénéficiaires
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
aide à la garde d'enfants de moins de 11 ans dont les parents travaillent le week-end	0	0	0	0	0
aide à la garderie périscolaire	1		10	1	12
aide au centre de loisirs	0	1	15	3	19
séjour d'enfants en centre de vacances avec hébergement	0	1	1	3	5
séjours d'enfants en centres familiaux de vacances agréés, gîtes de France et campings	0	1	7	4	12
séjours d'enfant en séjours linguistiques	0	0	0	0	0
séjours d'enfants mis en œuvre dans le cadre du système éducatif	0	0	0	0	0
aide au BAFA	0	0	2	1	3
Aides aux études supérieures	0	0	9	4	13
aide à l'acquisition d'une mutuelle (BOE)	0	0	0	0	0
aide aux vacances des agents (BOE)	1	2	28	6	37
Bonification chèques vacances pour les agents handicapés en activité	0	0	2	0	2
Allocation pour parent d'enfant handicapé de 0 20 ans	6	3	15	5	29
Allocations pour parent d'enfant handicapé de 20 à 27 ans étudiants, apprenti ou en formation	0	0	0	0	0
Séjour d'enfant handicapé en centre de vacances spécialisé et agréé	0	0	0	0	0
Allocation aux parents séjournant en maison de repos avec leurs enfants	0	0	0	0	0
aide au logement locatif	3	2	24	12	41
Aide aux vacances familiales	4	2	55	28	89
Aide aux loisirs culturels et sportifs	2	3	35	21	61
aide aux fonctionnaire de moins de 35 ans bénéficiaires de chèques vacances		1	2	2	5
aide aux frais de justice	0	0	1	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>117</b>	<b>63</b>	<b>197</b>

<sup>27</sup> Un bénéficiaire compte autant de fois qu'il a reçu de prestation

## IX. DISCIPLINE

### a) Les clefs pour comprendre

En cas de manquement à ses obligations, un agent public peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire. Les sanctions applicables diffèrent selon la fonction publique d'appartenance et selon qu'il est fonctionnaire stagiaire ou titulaire ou agent contractuel. Les sanctions les plus sévères ne peuvent être prononcées qu'après consultation du conseil de discipline.

#### o Agent fonctionnaire titulaire

Les sanctions disciplinaires applicables au fonctionnaire titulaire sont classées en 4 groupes, allant de la moins grave à la plus grave.

- 1er groupe :
  - Avertissement : Sanction disciplinaire consistant en un courrier adressé à l'agent par lequel l'employeur relève un comportement fautif
  - Blâme : Sanction disciplinaire prise par arrêté adressé à l'agent, dont une copie est insérée dans son dossier individuel, et par lequel l'employeur relève un comportement fautif
  - Exclusion temporaire de fonctions de 1 à 3 jours
- 2è groupe :
  - Radiation du tableau d'avancement
  - Abaissement d'échelon à l'échelon immédiatement inférieur à celui détenu par le fonctionnaire
  - Exclusion temporaire de fonctions de 4 à 15 jours
  - Déplacement d'office : Sanction disciplinaire consistant en une mutation d'office
- 3è groupe :
  - Rétrogradation au grade immédiatement inférieur, à l'échelon comportant un indice égal ou immédiatement inférieur à celui détenu par le fonctionnaire
  - Exclusion temporaire de fonctions de 16 jours à 2 ans
- 4è groupe :
  - Mise à la retraite d'office
  - Révocation : Dans la fonction publique, sanction disciplinaire suite à une faute grave

#### o Agent fonctionnaire stagiaire

Les sanctions disciplinaires applicables au fonctionnaire stagiaire sont les suivantes :

- Avertissement : Sanction disciplinaire consistant en un courrier adressé à l'agent par lequel l'employeur relève un comportement fautif
- Blâme : Sanction disciplinaire prise par arrêté adressé à l'agent, dont une copie est insérée dans son dossier individuel, et par lequel l'employeur relève un comportement fautif
- Exclusion temporaire de fonctions pour 2 mois maximum
- Déplacement d'office
- Exclusion définitive de service

#### o Agent contractuel

Les sanctions disciplinaires applicables au contractuel sont les suivantes :

- Avertissement : Sanction disciplinaire consistant en un courrier adressé à l'agent par lequel l'employeur relève un comportement fautif
- Blâme : Sanction disciplinaire prise par arrêté adressé à l'agent, dont une copie est insérée dans son dossier individuel, et par lequel l'employeur relève un comportement fautif
- Exclusion temporaire de fonctions 3 jours maximum

- Exclusion temporaire de fonctions de 4 jours à 6 mois maximum si l'agent est en CDD, ou de 4 jours à 1 an maximum si l'agent est en CDI
- Licenciement sans préavis, ni indemnité

## b) Synthèse

- ▶ Les données présentées au sein des tableaux suivants ne concernent que les sanctions gérées directement par l'établissement et ne nécessitant pas l'intervention de la CCP<sup>28</sup>. Sont donc exclues les sanctions concernant les hospitalo-universitaires, les enseignants du premier et second degré, les sanctions de 1<sup>er</sup> groupe concernant les BIATSS titulaires du 1<sup>er</sup> groupe et les sanctions de 1<sup>er</sup> niveau sans saisine préalable de la CCP concernant les BIATSS contractuels.
- ▶ Concernant les sanctions gérées directement par l'établissement et ne nécessitant pas l'intervention de la CCP, aucune femme, ni aucun agent de moins de 36 ans n'a fait l'objet de sanction disciplinaire en 2021.

**Tableau 56 : Répartition du nombre de sanctions prononcées à l'égard des personnels de SU au cours de l'année 2021 par type de sanction, par âge et par sexe.**

type de sanction	âge	35 ans ou moins		36 ans à 49 ans		50 ans et plus		Total
	sexe	F	H	F	H	F	H	
1er groupe	- Avertissement	0	0	0	0	0	0	0
	- Blâme	0	0	0	0	0	1	1
	- Exclusion temporaire de fonctions de 1 à 3 jours	0	0	0	0	0	0	0
2è groupe	- Radiation du tableau d'avancement	0	0	0	0	0	0	0
	- Abaissement d'échelon à l'échelon immédiatement inférieur à celui détenu par le fonctionnaire	0	0	0	0	0	0	0
	- Exclusion temporaire de fonctions de 4 à 15 jours	0	0	0	0	0	0	0
	- Déplacement d'office	0	0	0	0	0	0	0
3è groupe	- Rétrogradation au grade immédiatement inférieur, à l'échelon comportant un indice égal ou immédiatement inférieur à celui détenu par le fonctionnaire	0	0	0	0	0	0	0
	- Exclusion temporaire de fonctions de 16 jours à 2 ans	0	0	0	1	0	0	1
4è groupe	- Mise à la retraite d'office	0	0	0	0	0	0	0
	- Révocation	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>

<sup>28</sup> Commission Consultative Paritaire

**Tableau 57 : Répartition de la nature de la faute sanctionnée au cours de l'année 2021 par SU, par âge et par sexe.**

âge		35 ans ou moins		36 ans à 49 ans		50 ans et plus		Total	
		F	H	F	H	F	H		
nature de la faute	sexe	F	H	F	H	F	H		
	le non-respect des règles de discipline fixées par le règlement intérieur ou par note de service	0	0	0	1	0	0		1
	le refus de se conformer à un ordre, sauf si ce dernier est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public	0	0	0	0	0	0		0
	le non-respect de l'obligation de discrétion et de loyauté	0	0	0	0	0	0		0
	les critiques, injures, menaces, violences	0	0	0	0	0	1		1
	les erreurs ou négligences commises dans l'exercice de ses fonctions	0	0	0	0	0	0		0
	tout acte de harcèlement	0	0	0	0	0	0		0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>		<b>2</b>	

# ANNEXE 1 : REGROUPEMENTS DES POPULATIONS

Groupe	Type pop.	Corps	Libellé du corps	Grade
--------	-----------	-------	------------------	-------

<b>PR (hors PUPH)</b>	Ens. Chercheurs	PROF.UNIV.	PROFESSEUR DES UNIVERSITES	PRF.UNI.CE PRF.UNI.1C PRF.UNI.2C
		ASTRONOME	ASTRONOME	ASTRONOME CE ASTRONOME 1C ASTRONOME 2C
		PHYSICIEN	PHYSICIEN	PHYSICIEN HC PHYSICIEN 1C PHYSICIEN 2C
<b>PUPH</b>	Ens. Hos. Univ.	PROF.UNIV.PRAT.HOSP.	PROFESSEUR DES UNIV - PRATICIEN HOSP.	PROF.UN.PRAT.HO.CE PROF.UN.PRAT.HO. 1C PROF.UN.PRAT.HO. 2C

<b>MCF (hors MCUPH)</b>	Ens. Chercheurs	MAIT.CONF.	MAITRE DE CONFERENCE	MT.CONF.HC MT.CONF.CN
		ASTRONOME ADJOINT	ASTRONOME ADJOINT	ASTRO.ADJ.HC ASTRO.ADJ.CN
		PHYSICIEN ADJOINT	PHYSICIEN ADJOINT	PHYS.ADJ.HC PHYS.ADJ.CN
<b>MCUPH</b>	Ens. Hos. Univ.	MAIT.CONF.PRAT.HOSP.	MAITRE DE CONF UNIV. - PRATICIEN HOSP.	MAIT.CF.PRAT.HO. HC MAIT.CF.PRAT.HO. 1C MAIT.CF.PRAT.HO. 2C

<b>2nd degré</b>	Ens. 2nd degré	CERTIFIE	PROFESSEUR CERTIFIE	CERT. HC CERT. CN CERT. BIAD
		AGREGE	PROFESSEUR AGREGE	AGREGE HC AGREGE CN
		PROF. EPS	PROFESSEUR D'EPS	EPS HC EPS CN EPS BIAD
		PROF. LYCEE PRO	PROFESSEUR DE LYCEE PROFESSIONNEL	PLP CN PLP HC
		PEGC	PROFESSEUR D'ENS. GENERALE DES COLLEGES	PEGC CE PEGC CN

Enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs titulaires

Groupe	Type pop.	Corps	Libellé du corps	Grade
--------	-----------	-------	------------------	-------

<b>1er degré</b>	Ens. 1er degre	PROF ECOLE	PROFESSEUR DES ECOLES	PE CN
				PE HC

<b>EC tit. autres</b>	Ens. Chercheurs	ASSISTANT ENS. SUP.	ASSISTANT DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR	ASSISTANT ENS. SUP.
	EC univ méd générale	PR MED GENE	PROFESSEUR UNIV DE MEDECINE GENERALE	PR MED GENE 2C
		MCF MED GENE	MAITRE DE CONF UNIV DE MEDECINE GENERALE	MCF MED GENE 2C

<b>Chef de clinique</b>	Chefs de clinique
-------------------------	-------------------

<b>Post-doc</b>	ATER	Post doc
	Post doc sur convention	Post doc SAIC

<b>EC ctr autres</b>	PAST	Autre cdd
	Lecteur	Pr 2nd degré
	Maître de langue	Professeurs et maîtres de conférence associés

Enseignants-chercheurs contractuels

Groupe	Cat. F.P.	Type pop.	Corps	Libellé du corps	Grade
--------	-----------	-----------	-------	------------------	-------

<b>AENES</b>	<b>A+</b>	AENES	AC EPCSCP	AGENT COMPTABLE D'EPCSCP	AGTC ET G2 AGTC ET G1	
			ADMENESR	ADMINISTRATEUR EN. ES. ET RECHERCHE	ADMENESR	
			C.A.S.U	CONSEILLER ADMIN SCOLAIRE ET UNIVERSITAIRE	CASU	
			AAE	ATTACHE PRINCIPAL D'ADMINISTRATION DE L'ETAT	AAE (principal)	
	<b>A</b>	Médicaux sociaux*	AENES	AAE	ATTACHE D'ADMINISTRATION DE L'ETAT	AAE
			INF	INFIRMIER ENES	INF CN INF CS INF HC	
			CTSSAE	CONS TECH DE SERV SOC AE	CTSSAE	
	<b>B</b>	Médicaux sociaux	AENES	SAENES	SECRETAIRE ADM EDUC NAT ET ENS SUP	SAENS CE SAENS CS SAENS CN
			ASSAE	ASSISTANT SERVICE SOCIAL ADMIN DE L'ETAT	ASSPAE	
	<b>C</b>	AENES	ADJENES	ADJOINT ADM EDUC NAT ET ENS SUP	ADJENES P1 ADJENES P2 ADJENES C1 ADJENES C2	

<b>BIB</b>	<b>A+</b>	Bibliothèque - Musée	CONS.GN.BI	CONSERVATEUR GENERAL DES BIBLIOTHEQUES	CONS.GN.BI
			CONSV.BIBL	CONSERVATEUR DES BIBLIOTHEQUES	CONS.CH.BI CBIB
	<b>A</b>	Bibliothèque - Musée	BIBLIOTH.	BIBLIOTHECAIRE	BIBL. GR. UNIQUE
	<b>B</b>	Bibliothèque - Musée	BIB.ADJ.SP	BIBLIOTHECAIRE ADJOINT SPECIALISE	B.AD.SP.2C
			BIBAS	BIB. ASSISTANT SPE	BIBAS CE BIBAS CS BIBAS CN
	<b>C</b>	Bibliothèque - Musée	MAGASINIER	MAGASINIER DES BIBLIOTHEQUES	MAG B P1 MAG B P2 MAG B 1 MAG B 2

Groupe	Cat. F.P.	Type pop.	Corps	Libellé du corps	Grade
--------	-----------	-----------	-------	------------------	-------

<b>ITRF</b>	<b>A+</b>	ITARF	IGR RF	INGENIEUR DE RECHERCHE RF	IGR HC RF IGR 1C RF IGR 2C RF
	<b>A</b>	ITARF	IGE RF	INGENIEUR D'ETUDES RF	IGE HC RF IGE CN RF
			ASI RF	ASSISTANT INGENIEUR RF	ASI RF
	<b>A</b>	Personnels d'éducation et d'orientation**	CPE	CONSEILLER PRINCIPAL EDUCATION	CPE CN CPE HC
	<b>B</b>	ITARF	TECH RF	TECHNICIEN RF	TEC RF CE TEC RF CS TEC RF CN
<b>C</b>	ITARF	AT RF	ADJOINT TECHNIQUE RF	ATRF P1 ATRF P2 ATRF 1 ATRF 2	

\* pour des raisons de secret statistique, les médicaux sociaux ont été fusionnés aux AENES de catégorie A

\*\* pour des raisons de secret statistique, les PEO (personnel d'éducation et d'orientation) ont été fusionnés aux IRTF de catégorie A

## ANNEXE 2 : EFFECTIFS DES PARTENAIRES

Tableau 9 : Détails de la population des personnels hébergés des partenaires de SU en effectifs physiques au 31 décembre 2021.

	2021
<b>EPST</b>	
Chercheurs	1 954
ITA	1 294
Total	3 248
<b>Hors EPST</b>	
Chercheurs /EC	1 871
ITA	496
Total	2 367
<b>Total général</b>	<b>5 615</b>

**DIRECTION DE L'AIDE AU PILOTAGE  
ET DIRECTION GÉNÉRALE DES SERVICES ADJOINTE  
RELATIONS SOCIALES**

Tour Zamansky  
4 place Jussieu  
75005 Paris  
[sorbonne-universite.fr](http://sorbonne-universite.fr)