



# RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2021







# Table des matières

Avant-propos.....	3
<b>Effectifs et emplois.....</b>	<b>4</b>
A. Effectifs et emplois des agents en activité.....	5
B. Effectifs des agents titulaires hors position d'activité .....	28
C. Personnels hébergés, enseignants vacataires et professeurs invités .....	30
<b>Carrières.....</b>	<b>36</b>
A. Les modalités de service liées à la durée du travail.....	37
B. La gestion des congés .....	40
C. Les mouvements des personnels : arrivées et départs.....	51
D. Les concours des ingénieurs et personnels techniques RF .....	58
E. Les promotions .....	60
<b>Rémunérations.....</b>	<b>64</b>
A. La masse salariale .....	65
B. Les rémunérations.....	69
C. Les primes.....	75
D. Les heures complémentaires et vacations d'enseignement .....	82
<b>Santé et sécurité au travail.....</b>	<b>84</b>
A. La prévention des Risques Professionnels et la Sûreté et Sécurité.....	85
B. Les accidents de service et de travail.....	89
C. La médecine du travail.....	90
<b>Formation .....</b>	<b>92</b>
A. Les dépenses de formation .....	93
B. Les personnels formés .....	94
C. Les dispositifs de formation individuels.....	98
<b>Vie institutionnelle et dialogue social .....</b>	<b>100</b>
A. Les instances du dialogue social .....	101
B. Décharges syndicales.....	105
C. Actions disciplinaires et contentieuses .....	106
<b>Action sociale, culturelle et handicap .....</b>	<b>108</b>
A. L'action sociale .....	109
B. Le handicap .....	121
C. Le télétravail .....	125
D. Les activités sportives .....	128

## Avant-propos

---

Le rapport social unique, (auparavant dénommé bilan social) introduit par la loi de transformation de la fonction publique, constitue désormais le document de référence annuel relatif à la gestion des ressources humaines. Au travers de ses rubriques parcourant une grande partie des domaines de la RH, ce rapport retrace l'année 2021 sous la forme de recueil de chiffres, de statistiques et d'indicateurs.

Véritable état des lieux des données RH, il permet de mesurer les évolutions liées aux actions prises en matière de ressources humaines mais aussi d'en identifier l'impact dans les années à venir. Le rapport social unique nourrit directement les débats portés sur les orientations prises en matière de ressources humaines et s'inscrit dans le dialogue social de l'université.

La réalisation de ce RSU a nécessité un travail collectif de la part des différents services de la direction des ressources humaines de l'université.

### **Périmètre et date d'observation :**

Le rapport social unique prend en compte les agents employés et rémunérés à titre principal par l'université Paris Dauphine-PSL. Cela englobe les personnels permanents et non permanents, fonctionnaires en position d'activité et contractuels, rémunérés au 31 décembre 2021.

Les agents fonctionnaires en détachement, en disponibilité ou tout autre position sans activité dans l'université, les personnels hébergés de la recherche, et les enseignants vacataires font néanmoins l'objet d'une étude particulière dans ce rapport. Si la masse salariale prise en compte pour les enseignants vacataires est calculée sur l'année civile 2021, les effectifs sont basés sur l'année universitaire 2020/2021.

L'ensemble des données est exprimé pour l'année civile 2021, avec une date d'observation au 31 décembre 2021, excepté certaines données dont la période de référence est précisée. Toutes les données financières portent sur l'année civile 2021.

### **Sources :**

La majorité des données présentées sont extraites des logiciels RH :

- HARPEGE = gestion administrative des personnels
- WINPAIE = gestion de la paie
- OREMS = Outil de restitution des emplois et de la masse salariale (outil de la direction des finances publiques)
- HELICO = Gestion des services d'enseignements
- Timmi absences = Gestion des jours d'absences

# Effectifs et emplois

## A. Effectifs et emplois

### 1. Effectif global réel et en ETPT

Les effectifs définis regroupent l'ensemble des personnels permanents et non permanents de l'Université Paris Dauphine-PSL, appartenant au corps administratif ou enseignant.

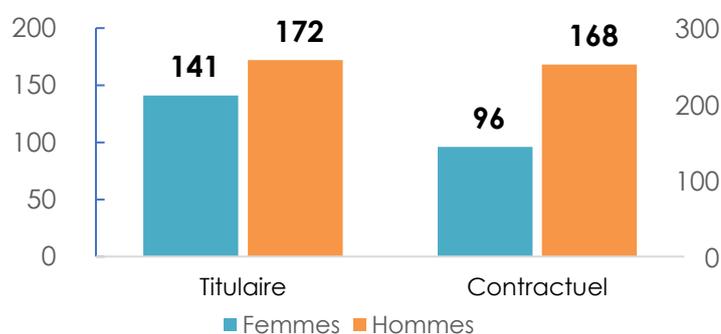
Les effectifs physiques sont calculés au nombre d'agents présents quelle que soit leur quotité de travail. Les équivalents temps plein travaillé (ETPT) sont calculés proportionnellement à l'activité des agents selon leur quotité de temps de travail et leur période d'activité sur l'année.

#### 1.1. Effectifs au 31/12/2021

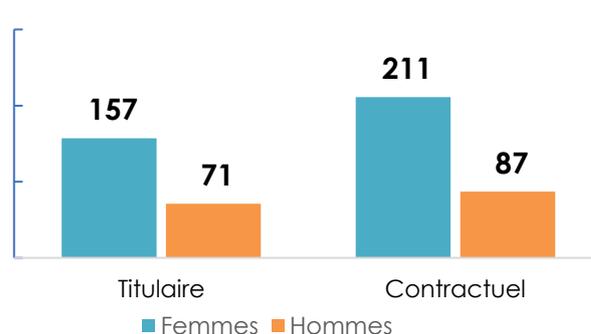
Distribution de l'effectif par statut et type de personnel en 2021

Type de personnel / statut		Femmes	Hommes	Total effectif physique	Total ETPT*	Part des femmes en %	Part des ETPT par statut en %
Personnels Enseignants	Agents titulaires	141	172	313	313,57	45,0%	60,5%
	Agents contractuels	96	168	264	204,82	36,4%	39,5%
	<b>Total enseignants</b>	<b>237</b>	<b>340</b>	<b>577</b>	<b>518,39</b>	<b>41,1%</b>	<b>50,1%</b>
Personnels BIATSS	Agents titulaires	157	71	228	225,88	68,9%	43,8%
	Agents contractuels	211	87	298	290,21	70,8%	56,2%
	<b>Total BIATSS</b>	<b>368</b>	<b>158</b>	<b>526</b>	<b>516,09</b>	<b>70,0%</b>	<b>49,9%</b>
<b>Ensemble</b>		<b>605</b>	<b>498</b>	<b>1 103</b>	<b>1 034,48</b>	<b>54,9%</b>	<b>100%</b>

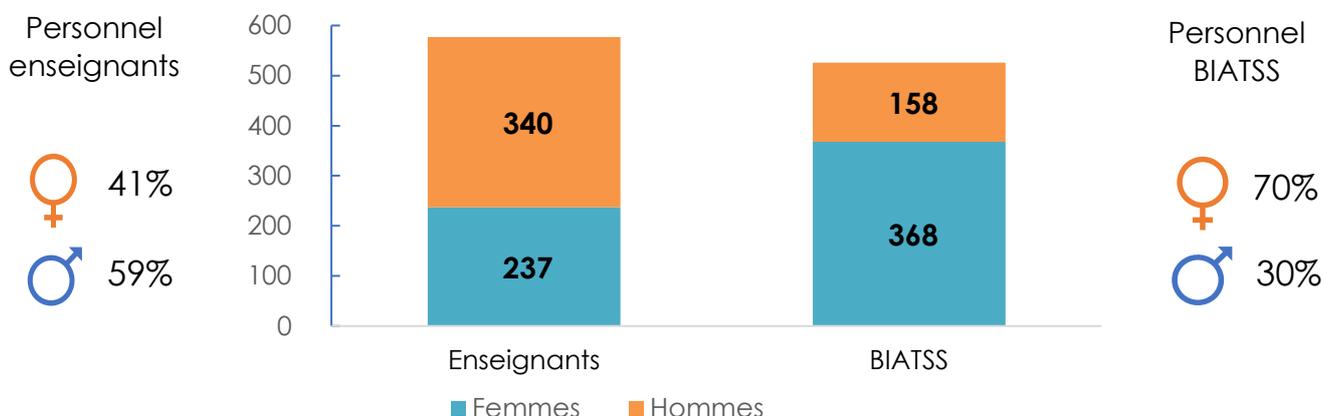
Personnels enseignants titulaires et contractuels en 2021



Personnels BIATSS titulaires et contractuels en 2021



### Répartition globale H/F par type de population au 31/12/2021



A l'échelle macro, deux types de population sont utilisés :

- Le personnel enseignant, qui regroupe les enseignants-chercheurs et enseignants titulaires et les enseignants contractuels.
- Le personnel non enseignant ou personnel administratif, technique et des bibliothèques. L'acronyme BIATSS (bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens, personnels sociaux et de santé) désigne aussi ce type de personnel.

Les effectifs globaux sont composés des personnels rémunérés par l'université et en activité. Les personnels non rémunérés par l'université dont l'activité professionnelle a lieu au sein de l'université comme les hébergés recherche et les professeurs émérites font l'objet d'un focus dans la partie suivante.

## 1.2. Evolution des effectifs

Evolution des effectifs physiques et ETPT par catégorie de personnel et par statut

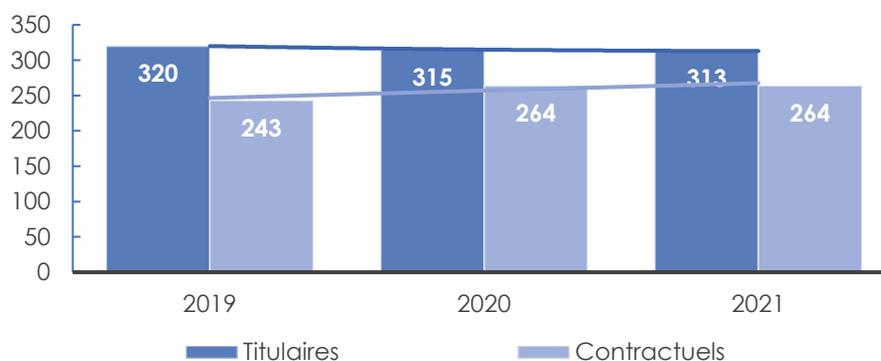
Catégorie de personnel	Statut	2019		2020		2021		Var. N-1 ETPT
		Effectif réel	ETPT	Effectif réel	ETPT	Effectif réel	ETPT	
Personnels Enseignants	Enseignants titulaires	320	311,8	315	318,0	313	313,6	-1,4%
	Enseignants contractuels	243	184,1	264	200,0	264	204,8	2,4%
	<b>Sous-total</b>	<b>563</b>	<b>495,9</b>	<b>579</b>	<b>518,0</b>	<b>577</b>	<b>518,4</b>	<b>0,1%</b>
Personnels BIATSS	BIATSS titulaires	253	247,8	240	244,2	228	225,9	-7,5%
	BIATSS contractuels	275	268,4	277	265,1	298	290,2	9,5%
	<b>Sous-total</b>	<b>528</b>	<b>516,2</b>	<b>517</b>	<b>509,3</b>	<b>526</b>	<b>516,1</b>	<b>1,3%</b>
<b>Total agents titulaires</b>		<b>573</b>	<b>559,6</b>	<b>555</b>	<b>562,2</b>	<b>541</b>	<b>539,5</b>	<b>-4,0%</b>
<b>Total agents contractuels</b>		<b>518</b>	<b>452,5</b>	<b>541</b>	<b>465,1</b>	<b>562</b>	<b>495,0</b>	<b>6,4%</b>
<b>Total</b>		<b>1 091</b>	<b>1 012,1</b>	<b>1 096</b>	<b>1 027,3</b>	<b>1 103</b>	<b>1 034,5</b>	<b>0,7%</b>

Le statut des enseignants contractuels regroupe l'ensemble des enseignants contractuels : ATER, doctorants contractuels, chercheurs, post-doctorants, lecteurs et maîtres de langues, les maîtres de conférences et professeurs associés, les enseignants et enseignants chercheurs contractuels L.954-3.

## 1.3. Evolution des effectifs par type de population

(a) Le personnel enseignant

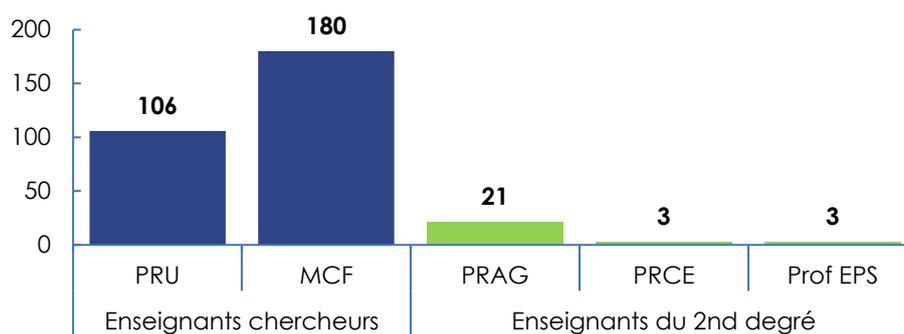
## Evolution des effectifs du personnel enseignant



## Répartition des enseignants-chercheurs et enseignants du second degré par corps et grade

Corps	Grade	2019			2020			2021			Variation 21/20 en %		
		F	H	Effectif	F	H	Effectif	F	H	Effectif			
PRU	Classe exceptionnelle	15	36	51	16	38	54	16	39	55	2%		
	1ère classe	14	24	38	14	23	37	15	22	37	0%		
	2ème classe	9	10	19	8	7	15	7	7	14	-7%		
	<b>Total PRU</b>	<b>38</b>	<b>70</b>	<b>108</b>	<b>38</b>	<b>68</b>	<b>106</b>	<b>38</b>	<b>68</b>	<b>106</b>	<b>0%</b>		
MCF	Hors-classe	33	24	57	37	23	60	36	25	61	2%		
	Classe normale	56	75	131	52	73	125	51	68	119	-5%		
	<b>Total MCF</b>	<b>89</b>	<b>99</b>	<b>188</b>	<b>89</b>	<b>96</b>	<b>185</b>	<b>87</b>	<b>93</b>	<b>180</b>	<b>-3%</b>		
PRAG	Classe exceptionnelle	0	0	0		1	1		1	1	0%		
	Hors-classe	1	1	2	1		1	2		2	100%		
	Classe normale	10	6	16	11	5	16	12	6	18	13%		
	<b>Total PRAG</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>18</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>18</b>	<b>14</b>	<b>7</b>	<b>21</b>	<b>17%</b>		
PROF EPS	Classe exceptionnelle	0	1	1		1	1		1	1	0%		
	Hors-classe	0	0	0		1	1		1	1	0%		
	Classe normale	1	1	2	1		1	1		1	0%		
	<b>Total PROF EPS</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>0%</b>		
PRCE	Classe exceptionnelle			0			0			0	0%		
	Hors-classe			0			0			0	0%		
	Classe normale	1	2	3	1	2	3	1	2	3	0%		
	<b>Total PRCE</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>0%</b>		
<b>Ensemble</b>				<b>140</b>	<b>180</b>	<b>320</b>	<b>141</b>	<b>174</b>	<b>315</b>	<b>141</b>	<b>172</b>	<b>313</b>	<b>-1%</b>

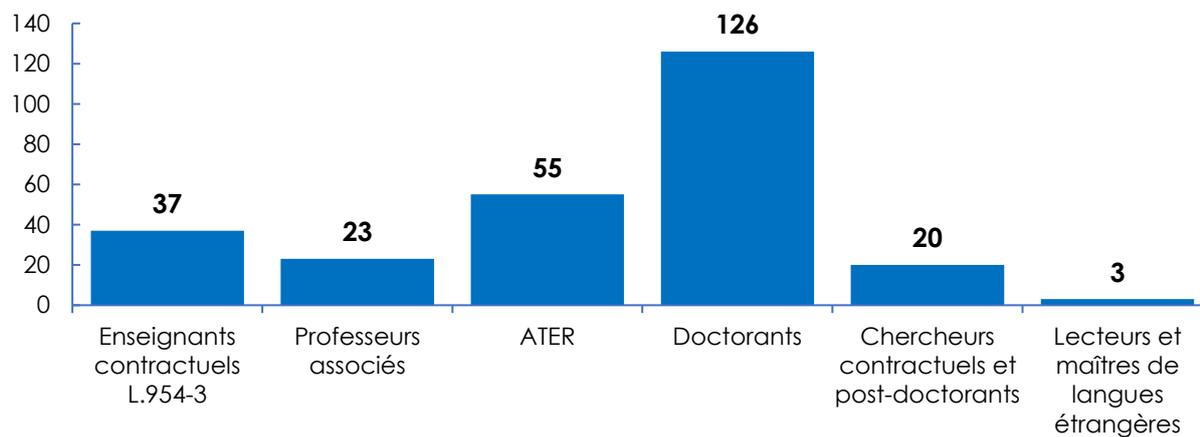
## Le personnel titulaire par corps en 2021



## Répartition des enseignants contractuels par type de contrat

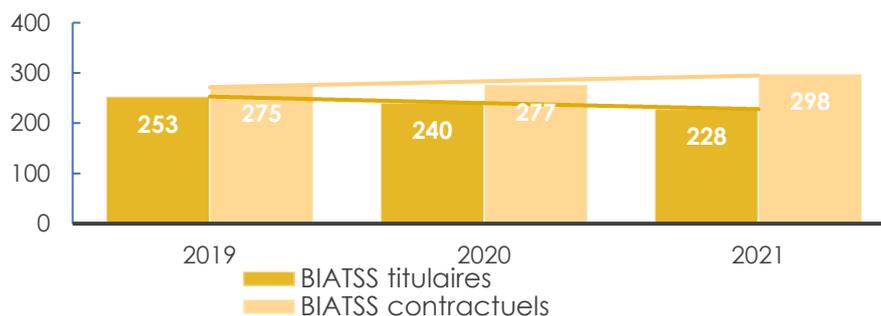
Type de contrat	2019			2020			2021			Variation 21/20 en %
	F	H	Effectif	F	H	Effectif	F	H	Effectif	
Enseignants contractuels L.954-3	13	18	31	16	19	35	16	21	37	6%
<i>avec enseignement</i>	11	14	25	12	14	26	12	13	25	-4%
<i>avec enseignement et recherche</i>	2	4	6	4	5	9	4	8	12	33%
Professeurs associés	4	20	24	5	19	24	5	18	23	-4%
ATER	22	28	50	24	31	55	25	30	55	0%
Doctorants contractuels	48	68	116	42	77	119	44	82	126	6%
Chercheurs contractuels, post-doctorants	6	13	19	7	21	28	6	14	20	-29%
Lecteurs et maîtres de langues étrangères	1	2	3	1	2	3		3	3	0%
<b>Ensemble</b>	<b>94</b>	<b>149</b>	<b>243</b>	<b>95</b>	<b>169</b>	<b>264</b>	<b>96</b>	<b>168</b>	<b>264</b>	<b>0%</b>

## Les enseignants contractuels par type de contrat en 2021



(b) Le personnel BIATSS

## Evolution des effectifs du personnel administratif



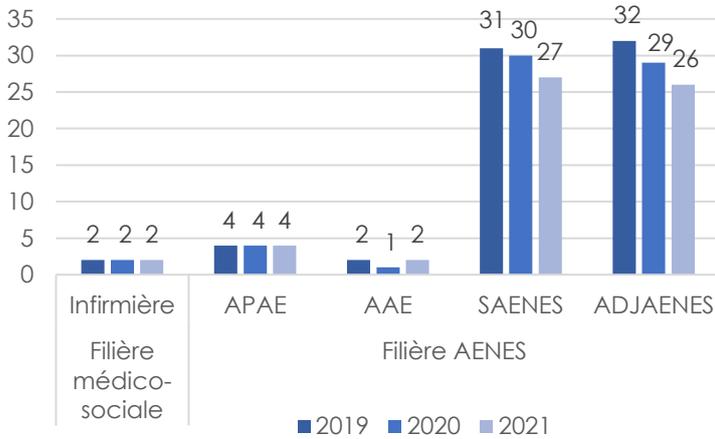
Note : Dans les BIATSS contractuels sont compris les agents sur fonction pérenne et non pérenne.

## 1. Le personnel BIATSS titulaire

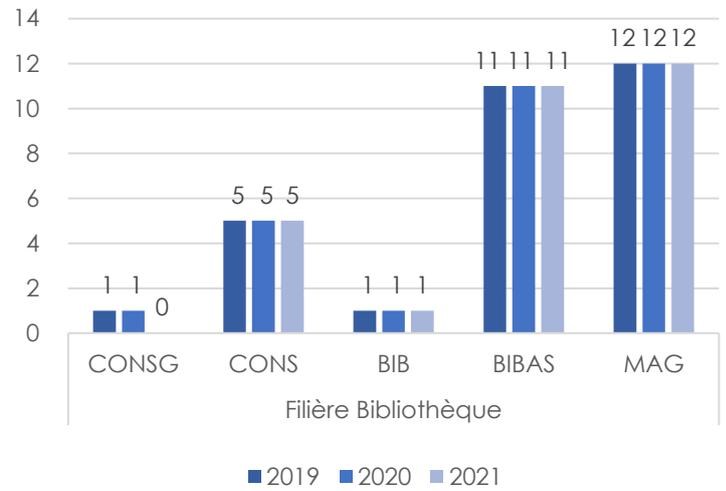
## Evolution de la répartition des agents BIATSS par filière et par corps

Filière	Corps	2019			2020			2021			Variation 21/20 en %
		F	H	Effectif	F	H	Effectif	F	H	Effectif	
Agent comptable	AC		1	1		1	1		1	1	0%
	AAE	3	3	6	3	2	5	4	2	6	20%
Filière AENES	SAENES	27	4	31	26	4	30	23	4	27	-10%
	ADJAENES	29	3	32	28	1	29	25	1	26	-10%
	<b>Total AENES</b>	<b>59</b>	<b>10</b>	<b>69</b>	<b>57</b>	<b>7</b>	<b>64</b>	<b>52</b>	<b>7</b>	<b>59</b>	<b>-8%</b>
	CONSG		1	1		1	1		0	0	-100%
Filière Bibliothèque	CONS	4	1	5	4	1	5	4	1	5	0%
	BIB	1		1	1		1	1		1	0%
	BIBAS	9	2	11	9	2	11	9	2	11	0%
	MAG	4	8	12	4	8	12	4	8	12	0%
	<b>Total Bib.</b>	<b>18</b>	<b>12</b>	<b>30</b>	<b>18</b>	<b>12</b>	<b>30</b>	<b>18</b>	<b>11</b>	<b>29</b>	<b>-3%</b>
	IGR	4	5	9	3	4	7	3	4	7	0%
Filière ITRF	IGE	21	10	31	21	11	32	22	10	32	0%
	ASI	21	12	33	21	11	32	20	9	29	-9%
	TECH	29	19	48	28	18	46	30	16	46	0%
	ATRF	14	16	30	12	14	26	10	13	23	-12%
	<b>Total ITRF</b>	<b>89</b>	<b>62</b>	<b>151</b>	<b>85</b>	<b>58</b>	<b>143</b>	<b>85</b>	<b>52</b>	<b>137</b>	<b>-4%</b>
	Filière médico-sociale	<b>Infirmière</b>	<b>2</b>		<b>2</b>	<b>2</b>		<b>2</b>	<b>2</b>		<b>2</b>
<b>Ensemble titulaires</b>		<b>168</b>	<b>85</b>	<b>253</b>	<b>162</b>	<b>78</b>	<b>240</b>	<b>157</b>	<b>71</b>	<b>228</b>	<b>-5,0%</b>

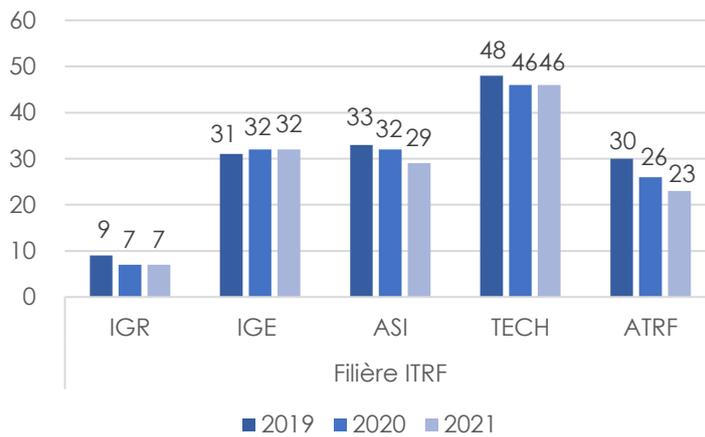
**Evolution des effectifs par corps  
Filière AENES et Médico sociale**



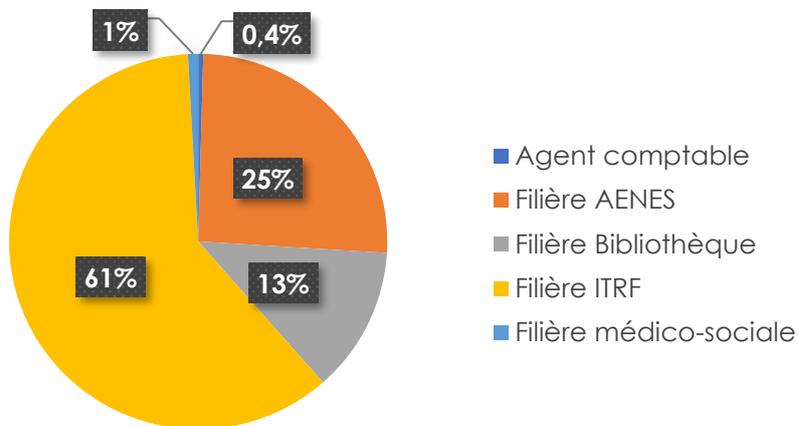
**Evolution des effectifs par corps  
Filière Bibliothèque**



**Evolution des effectifs par corps  
Filière ITRF**



**BIATSS titulaires - répartition par filière au 31/12/2021**



Répartition des personnels titulaires de la filière ITRF par branche d'activité professionnelle (BAP)

Catégorie hiérarchique	Corps	BAP D			BAP E			BAP F			BAP G			BAP J			Ensemble		
		F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens
A	IGR			0		3	3		1	1			0	3		3	3	4	7
	IGE	1		1	2	5	7		1	1	1		1	18	4	22	22	10	32
	ASI			0	3	1	4		2	2		5	5	17	1	18	20	9	29
	<b>Total A</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>38</b>	<b>5</b>	<b>43</b>	<b>45</b>	<b>23</b>	<b>68</b>
B	<b>TECH</b>			0		2	2	1	2	3	2	3	5	27	9	36	30	16	46
C	<b>ATRF</b>			0			0	1		1	3	11	14	6	2	8	10	13	23
<b>Ensemble</b>		<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>16</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>19</b>	<b>25</b>	<b>71</b>	<b>16</b>	<b>87</b>	<b>85</b>	<b>52</b>	<b>137</b>

Dans ce tableau figure uniquement le personnel administratif titulaire de la filière ITRF car elle est la seule filière avec une branche d'activité professionnelle (BAP) renseignée dans notre système d'information des ressources humaines (SIRH).

## 2. Le personnel BIATSS contractuel

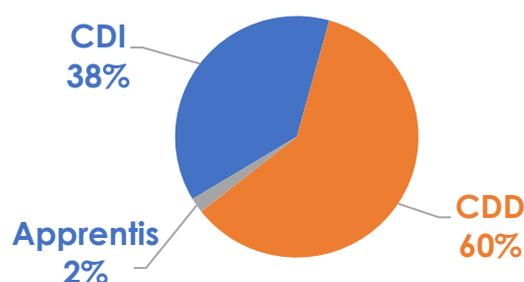
Le personnel BIATSS contractuels par type de contrat et catégorie hiérarchique

Catégorie hiérarchique	Type de contrat	2019			2020			2021			Variation 21/20 en %
		F	H	Effectif	F	H	Effectif	F	H	Effectif	
A	CDI	28	15	43	35	18	53	41	19	60	13%
	CDD	42	27	69	45	24	69	40	30	70	1%
	<b>Total A</b>	<b>70</b>	<b>42</b>	<b>112</b>	<b>80</b>	<b>42</b>	<b>122</b>	<b>81</b>	<b>49</b>	<b>130</b>	<b>7%</b>
B	CDI	39	4	43	42	5	47	42	5	47	0%
	CDD	79	19	98	70	19	89	78	21	99	11%
	<b>Total B</b>	<b>118</b>	<b>23</b>	<b>141</b>	<b>112</b>	<b>24</b>	<b>136</b>	<b>120</b>	<b>26</b>	<b>146</b>	<b>7%</b>
C	CDI	1	5	6	1	5	6	1	5	6	0%
	CDD	5	5	10	4	3	7	8	2	10	43%
	<b>Total C</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>16</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>16</b>	<b>23%</b>
	Apprenti	1	5	6		6	6	1	5	6	0%
<b>Ensemble</b>		<b>195</b>	<b>80</b>	<b>275</b>	<b>197</b>	<b>80</b>	<b>277</b>	<b>211</b>	<b>87</b>	<b>298</b>	<b>8%</b>

### ✚ Les apprentis

Au 31 décembre 2021, 6 apprentis sont en cours de contrat dont 3 recrutés au cours de l'année. La part des femmes parmi les apprentis est de 17%. Les apprentis sont affectés à la direction du numérique, à la DRH, auprès du responsable de la sécurité des systèmes d'information, à la direction de la communication et au sein de la composante MSO.

Répartition des BIATSS contractuels par type de contrat



## ✚ L'ancienneté du personnel BIATSS contractuels

Les agents contractuels sont des agents publics qui ne sont pas fonctionnaires. En général, leur recrutement s'effectue sans concours et n'entraîne pas leur titularisation sauf les personnes recrutées bénéficiaires de l'obligation de l'emploi. Parmi les contractuels, on peut distinguer des sous-populations constituées selon les critères courants suivants :

- **la durée du contrat :**  
contrat à durée indéterminée / contrat à durée déterminée ;
- **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 ;
- **le support juridique** du recrutement
- **la nature des fonctions exercées** (en articulation avec le support juridique).

Répartition des BIATSS contractuels par tranche d'ancienneté

Cat.	Type de contrat	Moins de 1 an	1 à 2 ans	2 à 3 ans	3 à 4 ans	4 à 6 ans	6 à 8 ans	8 à 10 ans	10 ans et plus	Ensemble
A	CDI	2	2	2	2	5	15	10	22	60
	CDD	23	18	12	8	7	2			70
	<b>Total A</b>	<b>25</b>	<b>20</b>	<b>14</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>17</b>	<b>10</b>	<b>22</b>	<b>130</b>
B	CDI				1		13	11	22	47
	CDD	33	23	12	16	14	1			99
	<b>Total B</b>	<b>33</b>	<b>23</b>	<b>12</b>	<b>17</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>11</b>	<b>22</b>	<b>146</b>
C	CDI								6	6
	CDD	4	1	2	2	1				10
	<b>Total C</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>16</b>
<b>Ensemble</b>		<b>62</b>	<b>44</b>	<b>28</b>	<b>29</b>	<b>27</b>	<b>31</b>	<b>21</b>	<b>50</b>	<b>292</b>

L'ancienneté a été calculée selon les éléments de contrats connus du SIRH.

Au 31 décembre 2021, l'ancienneté moyenne du personnel contractuel est de 5,09 années. L'ancienneté moyenne des CDD est de 2 ans et de 9,21 années d'ancienneté pour les CDI.

## ✚ Focus sur l'ancienneté des CDD BIATSS

A Dauphine, les agents contractuels sont recrutés sur une catégorie hiérarchique en référence au corps des fonctionnaires. Le tableau suivant détaille cette répartition par tranche d'ancienneté.

**Effectifs BIATSS en CDD par fonction correspondant à un corps BIATSS par ancienneté**

Cat.	Fonction exercée correspondant à un corps	Moins de 1 an	1 à 2 ans	2 à 3 ans	3 à 4 ans	4 à 5 ans	5 à 6 ans	6 ans	Ensemble
<b>A</b>	IGR	1			1		1		3
	IGE	7	5	3	1		1		17
	ASI	15	13	9	6	3	2	2	50
	<b>Total A</b>	<b>23</b>	<b>18</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>70</b>
<b>B</b>	TECH	32	21	12	16	8	6	1	96
	BIBAS	1	2						3
	<b>Total B</b>	<b>33</b>	<b>23</b>	<b>12</b>	<b>16</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>99</b>
<b>C</b>	ATRF	3	1	2	2	1			9
	MAG B.	1							1
	<b>Total C</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>10</b>
<b>Ensemble</b>		<b>60</b>	<b>42</b>	<b>26</b>	<b>26</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>179</b>

Conformément à la réglementation, le contrat à durée déterminée est renouvelable dans la limite de 6 ans. Au-delà, le contrat ne peut être renouvelé qu'en CDI.

Certains contrats à durée déterminée n'ont pas vocation à se transformer en CDI après un certain temps :

- Le contrat de projet<sup>1</sup> : Le contrat de projet est conclu pour une durée minimale d'un an et une durée maximale fixée par les parties dans la limite de six ans. Il peut être renouvelé pour mener à bien le projet ou l'opération, dans la limite d'une durée totale de six ans.
- Les contrats aidés
- Les contrats liés une mission de recherche temporaire (valorisation recherche)
- Les apprentis

<sup>1</sup> Code la fonction publique : Articles L332-24 à L332-36  
Décret n°2020-172 du 27 février 2020 relatif au contrat de projet dans la fonction publique

## ✚ La répartition des BIATSS contractuels par équivalent corps sur fonction permanente et CDI

Les contrats répondant à un besoin permanent correspondent à des emplois relevant des catégories A, B et C lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires, à des emplois du niveau de la catégorie A lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient, ainsi qu'à des emplois de tous niveaux lorsque les caractéristiques du poste imposent une quotité de temps de travail inférieure ou égale à 70% (loi n°84-16 du 11 janvier 1984).

Parmi les agents contractuels répondant à un besoin permanent, on distingue les CDI. Les contrats répondant à un besoin temporaire sont liés au remplacement d'un fonctionnaire pour des absences limitativement énumérées par la loi (temps partiel, congés maladies, maternité, etc.), à une vacance temporaire d'emploi lorsque celui-ci ne peut être pourvu immédiatement par un titulaire, ou à un besoin occasionnel ou saisonnier.

Répartition des BIATSS contractuels par fonction correspondant à un corps et par nature de l'emploi occupé

Catégorie hiérarchique	Fonction exercée correspondant à un corps	CDD sur fonction temporaire			CDD sur fonction permanente			CDI			Ensemble			
		F	H	Effectif	F	H	Effectif	F	H	Effectif	F	H	Effectif	% F
A	IGR	1	1	2	1		1	2	3	5	4	4	8	50%
	IGE		1	1	8	8	16	14	5	19	22	14	36	61%
	ASI	4	5	9	26	15	41	25	10	35	55	30	85	65%
	MEDECIN			0			0		1	1	0	1	1	0%
	<b>Total A</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>12</b>	<b>35</b>	<b>23</b>	<b>58</b>	<b>41</b>	<b>19</b>	<b>60</b>	<b>81</b>	<b>49</b>	<b>130</b>	<b>62%</b>
B	TECH	8	1	9	69	18	87	42	5	47	119	24	143	83%
	BIBAS	1	1	2		1	1			0	1	2	3	33%
	<b>Total B</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>69</b>	<b>19</b>	<b>88</b>	<b>42</b>	<b>5</b>	<b>47</b>	<b>120</b>	<b>26</b>	<b>146</b>	<b>82%</b>
C	ATRF	2		2	5	2	7	1	5	6	8	7	15	53%
	MAG B.			0	1		1			0	1	0	1	100%
	<b>Total C</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>16</b>	<b>56%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>16</b>	<b>9</b>	<b>25</b>	<b>110</b>	<b>44</b>	<b>154</b>	<b>84</b>	<b>29</b>	<b>113</b>	<b>210</b>	<b>82</b>	<b>292</b>	<b>72%</b>	

## 2. Répartition des effectifs par structure d'affectation

Les affectations dans le présent rapport social unique tiennent compte des nouvelles structures organisationnelles, après mise en qualité du Système d'Information des Ressources Humaines.

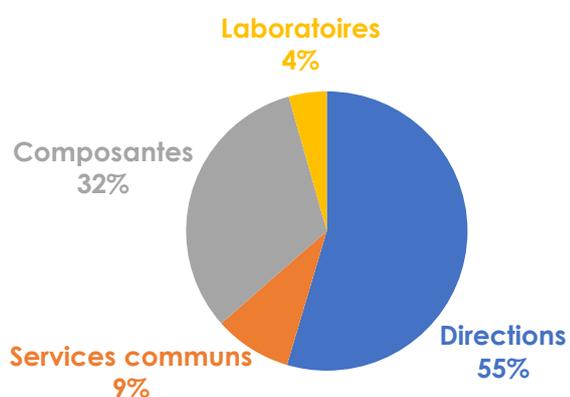
Cette année, le DEP a réintégré le regroupement « Composantes de formation », modifiant légèrement les répartitions du personnel par service.

### 2.1. Affectation des personnels BIATSS

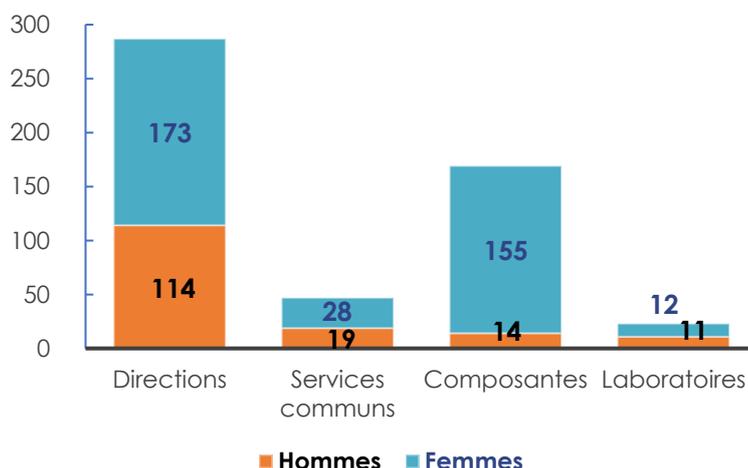
Répartition des personnels BIATSS par groupe d'affectation

Filière / affectation	Directions			Services communs			Composantes de formation			Laboratoire de recherche			Ensemble		
	F	H	Effectif	F	H	Effectif	F	H	Effectif	F	H	Effectif	F	H	Effectif
Agent comptable		1	1			0			0			0	0	1	1
Filière AENES	26	4	30	2		2	21	3	24	3		3	52	7	59
Filière Bibliothèque			0	18	11	29			0			0	18	11	29
Filière ITRF	53	43	96	5	3	8	23	5	28	4	1	5	85	52	137
Filière Médico-social	2		2			0			0			0	2	0	2
<b>Ensemble Titulaire</b>	<b>81</b>	<b>48</b>	<b>129</b>	<b>25</b>	<b>14</b>	<b>39</b>	<b>44</b>	<b>8</b>	<b>52</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>157</b>	<b>71</b>	<b>228</b>
<b>Ensemble Contractuel</b>	<b>92</b>	<b>66</b>	<b>158</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>111</b>	<b>6</b>	<b>117</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>211</b>	<b>87</b>	<b>298</b>
<b>Ensemble</b>	<b>173</b>	<b>114</b>	<b>287</b>	<b>28</b>	<b>19</b>	<b>47</b>	<b>155</b>	<b>14</b>	<b>169</b>	<b>12</b>	<b>11</b>	<b>23</b>	<b>368</b>	<b>158</b>	<b>526</b>
Part des effectifs par service (en %)	33%	22%	55%	5%	4%	9%	29%	3%	32%	2%	2%	4%	70%	30%	100%

Répartition des effectifs BIATSS par service



Répartition du personnel BIATSS par genre et par service



## Répartition des BIATSS titulaires et contractuels par structure d'affectation

Affectation / Directions - Services - Laboratoires		Contractuel		Titulaire		Ensemble		
		Effectif	Part des femmes (%)	Effectif	Part des femmes (%)	Effectif	Part des femmes (%)	Part des titulaires (%)
<b>Directions</b>	AC	8	100%	9	67%	17	82%	53%
	DAI	9	67%	6	83%	15	73%	40%
	DAJ	3	67%	3	100%	6	83%	50%
	DAP	6	67%	0		6	67%	0%
	DCOMM	8	50%	1	100%	9	56%	11%
	DF	12	58%	12	67%	24	63%	50%
	DFVE	29	69%	19	53%	48	63%	40%
	DGS	3	33%	2	50%	5	40%	40%
	DIMMO	17	24%	24	33%	41	29%	59%
	DNUM	28	18%	19	53%	47	32%	40%
	DRE	5	100%	1	100%	6	100%	17%
	DRH	22	82%	22	86%	44	84%	50%
	DSR	5	100%	8	88%	13	92%	62%
	IFD	1	100%	0		1	100%	0%
	PRESIDENCE	2	100%	2	100%	4	100%	50%
NCAMPUS	0		1	0%	1	0%	100%	
<b>Services communs</b>	CRIO	3	33%	0		3	33%	0%
	SCD	4	50%	38	63%	42	62%	90%
	SUAPS	1	0%	1	100%	2	50%	50%
<b>Composantes de formation</b>	DEP	39	95%	11	73%	50	90%	22%
	IPJ	3	67%	1	100%	4	75%	25%
	LSO	12	75%	12	92%	24	83%	50%
	MIDO	8	100%	12	83%	20	90%	60%
	MSO	54	100%	16	88%	70	97%	23%
<b>Laboratoires de Recherche</b>	CEREMADE	2	50%	1	0%	3	33%	33%
	CR2D	1	0%	0		1	0%	0%
	DRM	5	60%	3	100%	8	75%	38%
	IRISSO	1	0%	1	100%	2	50%	50%
	LAMSADE	0		1	100%	1	100%	100%
	LEDa	7	29%	2	100%	9	44%	22%
<b>Ensemble</b>	<b>298</b>	<b>71%</b>	<b>228</b>	<b>69%</b>	<b>526</b>	<b>70%</b>	<b>43%</b>	

AC : agence comptable - DAI : direction des affaires internationales - DAJ : direction des affaires juridiques - DAP : direction de l'aide au pilotage - DCOMM : direction de la communication - DF : direction financière - DFVE : direction de la formation et de la de la vie étudiante - DGS : direction générale des services - DIMMO : direction immobilière - DNUM : directeur du numérique - DRE : direction des relations entreprises - DRH : direction des ressources humaines - DSR : direction du soutien à la recherche - IFD : institut de finance de dauphine - NCAMPUS : direction du nouveau campus - CRIO : Crio multimédia - SCD : service commun de la documentation - SUAPS : service universitaire des activités physiques et sportives - DEP : département d'éducation permanente - IPJ : institut pratique du journalisme - LSO : licence en sciences des organisations - MIDO : mathématiques et informatique de la décision et des organisations - MSO : master en sciences des organisations - CEREMADE : centre de recherche en mathématiques de la décision - CR2D : centre de recherche droit dauphine - DRM : dauphine recherches en management - IRISSO : institut de recherche interdisciplinaire en sciences sociales - LAMSADE : laboratoire d'analyse et de modélisation de systèmes pour l'aide à la décision - LEDa : laboratoire d'économie de dauphine

## 2.2. Affectation des personnels enseignants

### (a) Enseignants chercheurs titulaires

Répartition des enseignants-chercheurs titulaires par grade et par laboratoire d'affectation

Corps	Grade	CEREMADE			DRM			CR2D			IRISSO			LAMSADE			LEDA			Enseignants en langues			Ensemble		
		F	H	Effectif	F	H	Effectif	F	H	Effectif															
PRU	PRU CE		14	14	5	9	14	4	4	8	1		1	2	5	7	4	7	11			0	16	39	55
	PRU 1C	1	2	3	3	5	8	2	3	5	1	3	4		3	3	6	6	12	2		2	15	22	37
	PRU 2C	1	1	2	1	2	3	2		2	2	2	4			0	1	2	3			0	7	7	14
	<b>Total PRU</b>	<b>2</b>	<b>17</b>	<b>19</b>	<b>9</b>	<b>16</b>	<b>25</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>15</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>15</b>	<b>26</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>38</b>	<b>68</b>	<b>106</b>
MCF	MCF HC		3	3	6	8	14	5	1	6	4	2	6	6	1	7	9	9	18	6	1	7	36	25	61
	MCF CN	8	24	32	15	12	27	3	3	6	8	6	14	5	13	18	10	9	19	2	1	3	51	68	119
	<b>Total MCF</b>	<b>8</b>	<b>27</b>	<b>35</b>	<b>21</b>	<b>20</b>	<b>41</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>20</b>	<b>11</b>	<b>14</b>	<b>25</b>	<b>19</b>	<b>18</b>	<b>37</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>87</b>	<b>93</b>	<b>180</b>
<b>Ensemble</b>		<b>10</b>	<b>44</b>	<b>54</b>	<b>30</b>	<b>36</b>	<b>66</b>	<b>16</b>	<b>11</b>	<b>27</b>	<b>16</b>	<b>13</b>	<b>29</b>	<b>13</b>	<b>22</b>	<b>35</b>	<b>30</b>	<b>33</b>	<b>63</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>125</b>	<b>161</b>	<b>286</b>

La recherche est organisée autour de 6 disciplines (Gestion, Économie, Sociologie et Sciences politiques, Droit, Mathématique et informatique). Les centres de recherche sont les suivants :

- Le Centre de Recherche en Mathématiques de la Décision (**CEREMADE**)
- Le Centre de Recherche Droit Dauphine (**CR2D**)
- Dauphine Recherches en Management (**DRM**)
- L'Institut de Recherche Interdisciplinaire en Sciences Sociales (**IRISSO**)
- Le Laboratoire d'Analyse et de Modélisation de Systèmes d'Aide à la Décision (**LAMSADE**)
- Le Laboratoire d'Economie de Dauphine (**LEDA**)

Il n'y a pas de laboratoire de recherche en langues à Dauphine.

Répartition des enseignants-chercheurs titulaires par section CNU et par corps

Section CNU	Corps	MCF			PRU			Ensemble			
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	Var. N-1
01	Drt. priv. sc. crim.	3	4	7	6	5	11	9	9	18	0
02	Drt. publ.	4		4	2	1	3	6	1	7	0
04	Sc. politique	2	3	5	1	2	3	3	5	8	0
05	Sc. économiques	18	18	36	11	15	26	29	33	62	-1
06	Sc. de gestion	21	19	40	9	16	25	30	35	65	-5
11	Lang. & litt. ang.	9	2	11	2		2	11	2	13	-2
12	Lang. & litt. germ.	1		1			0	1	0	1	0
19	Socio., démographie	9	5	14	3	3	6	12	8	20	0
22	His. & civ. : cont.			0		1	1	0	1	1	0
24	Amen. espace, urbain			0		1	1	0	1	1	0
25	Mathématiques			0		1	1	0	1	1	0
26	Maths. appliquées	8	27	35	2	15	17	10	42	52	0
27	Informatique	11	15	26	2	8	10	13	23	36	-1
70	Sc. de l'éducation	1		1			0	1	0	1	0
<b>Ensemble</b>		<b>87</b>	<b>93</b>	<b>180</b>	<b>38</b>	<b>68</b>	<b>106</b>	<b>125</b>	<b>161</b>	<b>286</b>	<b>-5</b>

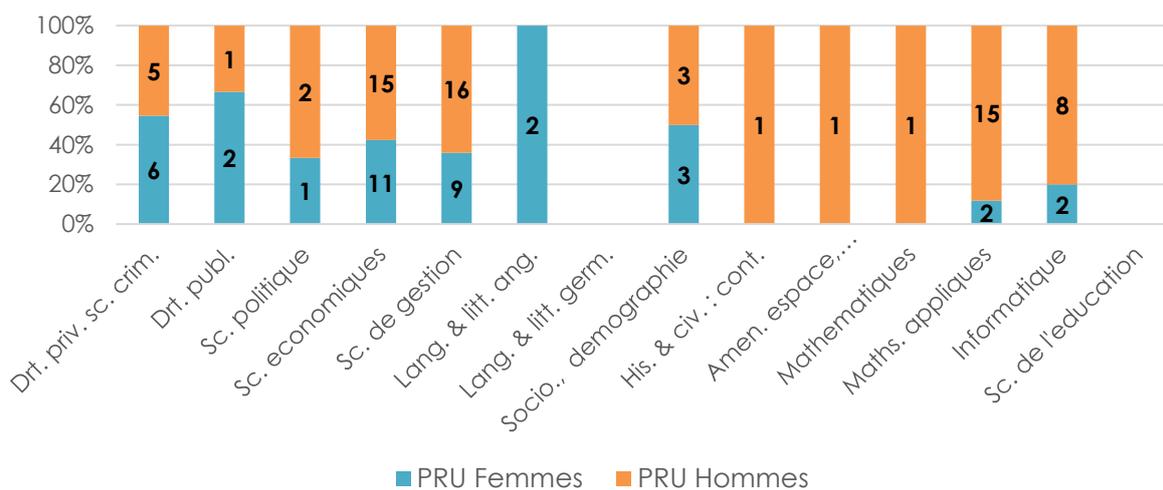
## Répartition des enseignants-chercheurs titulaires par section CNU et par grade

Section CNU	Grade	MCF CN			MCF HC			PRU 2C			PRU 1C			PRU CE		
		F	H	Ens.	F	H	Ens.	F	H	Ens.	F	H	Ens.	F	H	Ens.
01	Drt. priv. sc. crim.	1	3	4	2	1	3	1		1	2	3	5	3	2	5
02	Drt. publ.	1		1	3		3	1		1			0	1	1	2
04	Sc. politique	1	2	3	1	1	2			0	1	1	2		1	1
05	Sc. économiques	9	9	18	9	9	18	1	2	3	6	6	12	4	7	11
06	Sc. de gestion	15	11	26	6	8	14	1	2	3	3	5	8	5	9	14
11	Lang. & litt. ang.	4	1	5	5	1	6			0	2		2			0
12	Lang. & litt. germ.			0	1		1			0			0			0
19	Socio., démographie	7	4	11	2	1	3	2	1	3		2	2	1		1
22	His. & civ. : cont.			0			0			0			0		1	1
24	Amen. espace, urbain			0			0		1	1			0			0
25	Mathématiques			0			0			0		1	1			0
26	Maths. appliquées	8	24	32		3	3	1	1	2	1	1	2		13	13
27	Informatique	5	14	19	6	1	7			0		3	3	2	5	7
70	Sc. de l'éducation			0	1		1			0			0			0
<b>Ensemble</b>		<b>51</b>	<b>68</b>	<b>119</b>	<b>36</b>	<b>25</b>	<b>61</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>22</b>	<b>37</b>	<b>16</b>	<b>39</b>	<b>55</b>

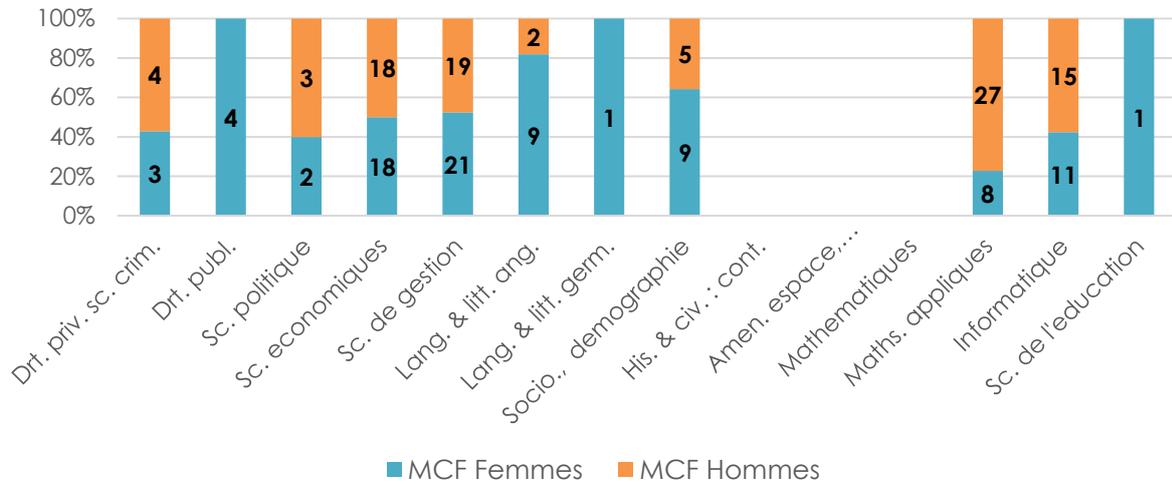
Les sections CNU correspondent aux disciplines de qualification des enseignants-chercheurs. A Dauphine, les disciplines représentées sont les sciences économiques, la science de gestion, le droit public et privé, l'informatique, les mathématiques, la sociologie et les sciences politiques.

### ✚ Représentation sexuée des corps des enseignants-chercheurs par discipline (section CNU)

#### Parts des femmes dans le corps des professeurs d'université par section CNU en 2021



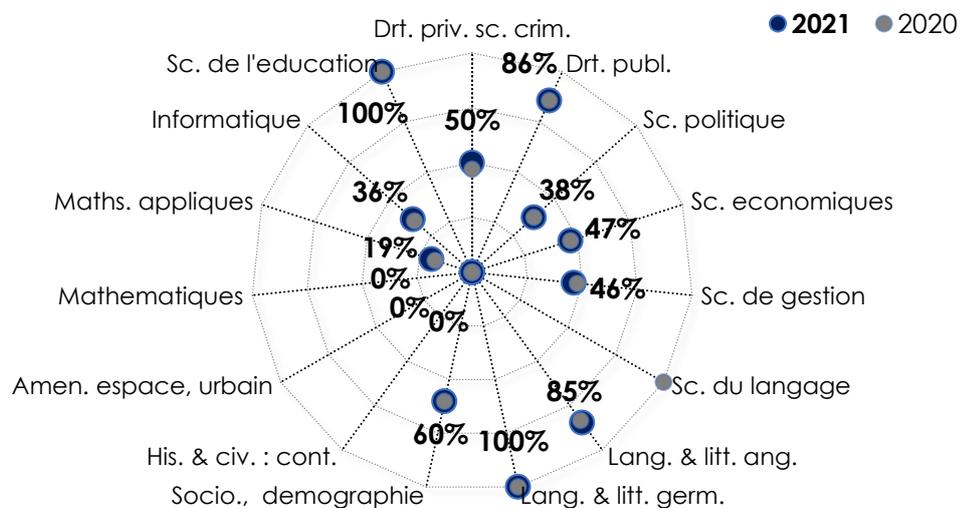
**Parts des femmes dans le corps des maîtres de conférences par section CNU en 2021**



Au global, les enseignantes-chercheuses de l'université sont plus représentées qu'au niveau national : A Dauphine, 44 % des enseignants-chercheurs sont des femmes contre 40 % dans l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur public. Cette différence est d'autant plus marquée pour les professeurs des universités dont l'effectif est composé de 36% de femmes au sein de l'université contre 28 % au national.

Les disciplines des sciences économiques et de la sociologie à Dauphine ont un taux de féminisation supérieure à la moyenne nationale. A l'inverse, la discipline des mathématiques appliquées comporte un effectif plus masculin qu'au niveau national. Le taux de féminisation est de 19 % en mathématiques appliquées contre une moyenne nationale de 28%<sup>2</sup>.

**Part des femmes dans les enseignants-chercheurs titulaires par section CNU**



<sup>2</sup> Fiches démographiques des sections du Conseil national des universités (CNU) – Rentrée 2020 / 2021

(b) Les enseignants contractuels**Répartition des enseignants contractuels par structure d'affectation et type de contrat**

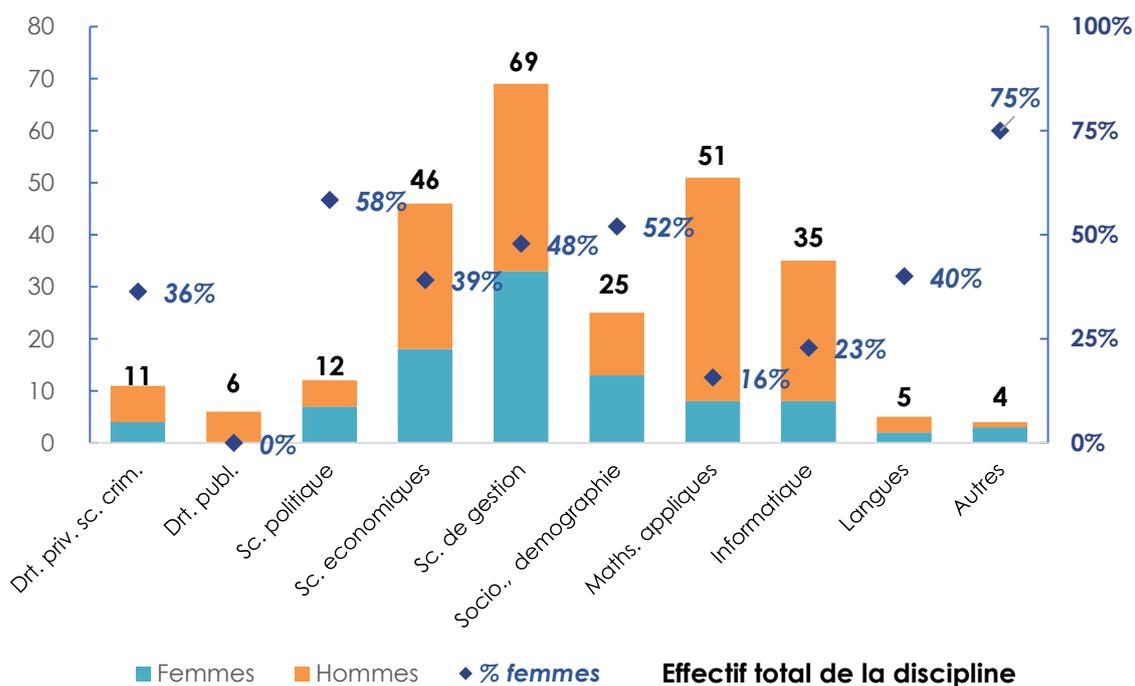
Type de contrat	Composantes et centres de recherche	Femmes	Hommes	Ensemble
Enseignants contractuels L.954-3 avec mission de recherche	CR2D		2	2
	DRM	3	6	9
	IRISSO	1		1
	<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>12</b>
Enseignants contractuels L.954-3 sans mission de recherche	DAI	1		1
	DEP		3	5
	IPJ		1	1
	MIDO	1		1
	LSO	6	6	12
	MSO	4	3	7
	<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>25</b>
Professeurs et maitres de conférences associés	CEREMADE		1	1
	CR2D	1	4	5
	DRM	1	3	4
	IRISSO		2	2
	LAMSADE		3	3
	MSO	3	5	8
	<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>18</b>	<b>23</b>
ATER	CEREMADE	1	6	7
	CR2D	1	4	5
	DRM	10	7	17
	IRISSO	5	4	9
	LAMSADE	2	2	4
	LEDa	6	7	13
	<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>30</b>	<b>55</b>
Doctorant contractuels	CEREMADE	5	32	37
	CR2D		3	3
	DRM	13	10	23
	IRISSO	9	6	15
	LAMSADE	5	17	22
	LEDa	12	14	26
	<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>82</b>	<b>126</b>
Chercheurs contractuels et post-doctorants	CEREMADE		2	2
	DRM	1	2	3
	IRISSO	3	2	5
	LAMSADE	1	5	6
	LEDa	1	3	4
	<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>14</b>	<b>20</b>
Lecteurs et maitres de langues	LSO		3	3
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
<b>Ensemble</b>		<b>96</b>	<b>168</b>	<b>264</b>

Répartition des doctorants contractuels par discipline (section CNU) et par tranche d'ancienneté

Discipline	Enseignant-Chercheurs			Enseignant sans recherche			PR et MCF associés			Lecteur et Maître de langues			Doctorant contractuel			ATER			Chercheurs et post-doc			Ensemble		
	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens
Drt. priv. sc. crim.		1	1	2		2	1	1	2			0		3	3	1	2	3			0	4	7	11
Drt. publ.		1	1			0		3	3			0			0		2	2			0	0	6	6
Sc. politique	1		1			0		2	2			0	3	1	4	2	2	4	1		1	7	5	12
Sc. économiques			0		4	4			0			0	11	14	25	6	6	12	1	4	5	18	28	46
Sc. de gestion	3	6	9	2	4	6	4	8	12			0	13	10	23	10	7	17	1	1	2	33	36	69
Socio., démographie			0	1	3	4			0			0	7	4	11	3	3	6	2	2	4	13	12	25
Maths. appliquées			0	2	1	3		1	1			0	5	33	38	1	6	7		2	2	8	43	51
Informatique			0			0		3	3			0	5	17	22	2	2	4	1	5	6	8	27	35
Langues			0	2		2			0	3	3				0			0			0	2	3	5
Autres			0	3	1	4			0			0			0			0			0	3	1	4
<b>Ensemble</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>25</b>	<b>5</b>	<b>18</b>	<b>23</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>44</b>	<b>82</b>	<b>126</b>	<b>25</b>	<b>30</b>	<b>55</b>	<b>6</b>	<b>14</b>	<b>20</b>	<b>96</b>	<b>168</b>	<b>264</b>

Les disciplines des sciences de gestion, des sciences économiques et des mathématiques appliquées concentrent la majorité du personnel enseignant contractuel.

Répartition hommes/ femmes par discipline du personnel enseignant contractuels



## ✚ Focus sur la population des contractuels enseignants à temps incomplet

A la différence du temps partiel, les temps non complet ou incomplet sont une caractéristique de l'emploi que l'agent accepte dès son recrutement. A Dauphine, ces emplois concernent les attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER) et les professeurs et maîtres de conférences associés.

Répartition des ATER et des enseignants associés par quotité de temps de travail et section CNU

Section CNU	ATER									Associés									Total par section CNU
	Mi-temps			Temps-plein			Total ATER			Mi-temps			Temps-plein			Total Associés			
	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	
Drt. priv. sc. crim.	1	2	3			0	1	2	3	1	1	2			0	1	1	2	5
Droit public		2	2			0	0	2	2		3	3			0	0	0	3	3
Sc. politique	2	2	4			0	2	2	4	2	2				0	0	0	2	2
Sc. économiques	6	6	12			0	6	6	12			0			0	0	0	0	0
Sc. de gestion	10	7	17			0	10	7	17	4	8	12			0	4	8	12	29
Socio., démographie	3	3	6			0	3	3	6			0			0	0	0	0	0
Maths. appliquées		5	5	1	1	2	1	6	7	1	1				0	0	0	1	1
Informatique			0	2	2	4	2	2	4		2	2	1	1	1	0	3	3	3
<b>Ensemble</b>	<b>22</b>	<b>27</b>	<b>49</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>25</b>	<b>30</b>	<b>55</b>	<b>5</b>	<b>17</b>	<b>22</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>18</b>	<b>23</b>	<b>78</b>

## ✚ Focus sur les doctorants contractuels

Les contrats doctoraux sont conclus pour une durée initiale de 3 ans et peuvent être prolongés par avenant, sous conditions, deux fois pour une durée maximale d'un an chacune. En revanche, le doctorant qui n'est plus inscrit en doctorat perd automatiquement le bénéfice de son contrat doctoral. Afin de tenir compte du contexte exceptionnel lié à la pandémie de covid-19, le ministère de l'enseignement supérieur a décidé en avril 2020 d'autoriser les établissements à prolonger la durée du contrat doctoral pour compenser l'impact des interruptions des travaux de recherches dues à cette crise. Cette prolongation, pouvant aller jusqu'à un an, est ouverte à tous les doctorants engagés dans un contrat doctoral durant cette période.

Doctorants contractuels par discipline (section CNU) et tranche d'ancienneté

Section CNU	Moins de 1 ans			1 à 2 ans			2 à 3 ans			3 ans et +			Ensemble		
	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens
Drt. priv. sc. crim.		1	1		1	1		1	1			0	0	3	3
Sc. politique	1		1	1	1	2	1		1			0	3	1	4
Sc. économiques	2	6	8	3	4	7	6	4	10			0	11	14	25
Sc. de gestion	4	4	8	3	6	9	6		6			0	13	10	23
Socio., démographie	2	2	4		1	1	3	1	4	2		2	7	4	11
Maths. appliquées		10	10		9	9	4	11	15	1	3	4	5	33	38
Informatique	3	5	8	2	5	7		7	7			0	5	17	22
<b>Ensemble</b>	<b>12</b>	<b>28</b>	<b>40</b>	<b>9</b>	<b>27</b>	<b>36</b>	<b>20</b>	<b>24</b>	<b>44</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>44</b>	<b>82</b>	<b>126</b>

### 3. Répartition géographique par domiciliation

Répartition des agents par département de résidence

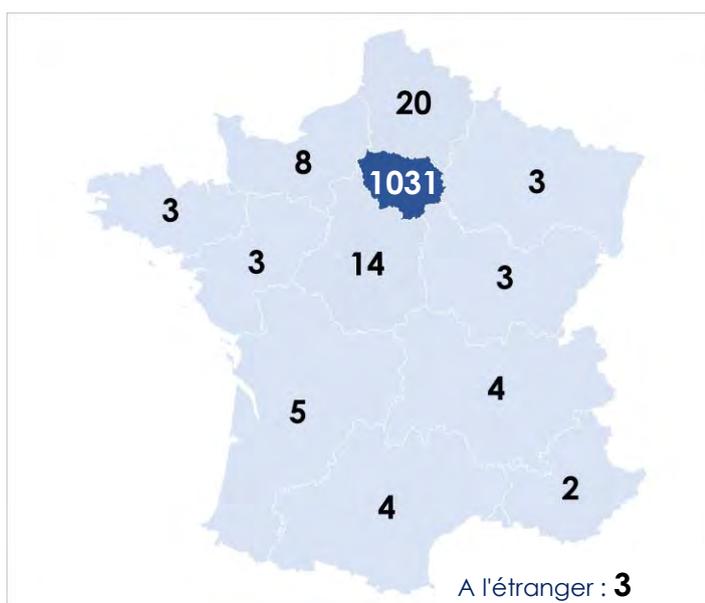
Départements	BIATSS				Enseignant				Ensemble			
	F	H	Ens	Répartition (%)	F	H	Ens	Répartition (%)	F	H	Ens	Répartition (%)
Paris	103	44	<b>147</b>	28%	122	177	<b>299</b>	52%	225	221	<b>446</b>	40%
Hauts-de-Seine	100	29	<b>129</b>	25%	39	56	<b>95</b>	16%	139	85	<b>224</b>	20%
Essonne	13	13	<b>26</b>	5%	8	14	<b>22</b>	4%	21	27	<b>48</b>	4%
Seine-et-Marne	12	4	<b>16</b>	3%	2	5	<b>7</b>	1%	14	9	<b>23</b>	2%
Seine-St-Denis	22	17	<b>39</b>	7%	7	17	<b>24</b>	4%	29	34	<b>63</b>	6%
Val-de-Marne	23	10	<b>33</b>	6%	18	26	<b>44</b>	8%	41	36	<b>77</b>	7%
Val-d'Oise	44	15	<b>59</b>	11%	5	2	<b>7</b>	1%	49	17	<b>66</b>	6%
Yvelines	32	17	<b>49</b>	9%	18	17	<b>35</b>	6%	50	34	<b>84</b>	8%
Départements hors IDF	19	9	<b>28</b>	5%	16	25	<b>41</b>	7%	35	34	<b>69</b>	6%
Etranger			<b>0</b>	0%	2	1	<b>3</b>	1%	2	1	<b>3</b>	0%
<b>Ensemble</b>	<b>368</b>	<b>158</b>	<b>526</b>	<b>100%</b>	<b>237</b>	<b>340</b>	<b>577</b>	<b>100%</b>	<b>605</b>	<b>498</b>	<b>1 103</b>	<b>100%</b>

#### 3.1. Nombre d'agents par région et département

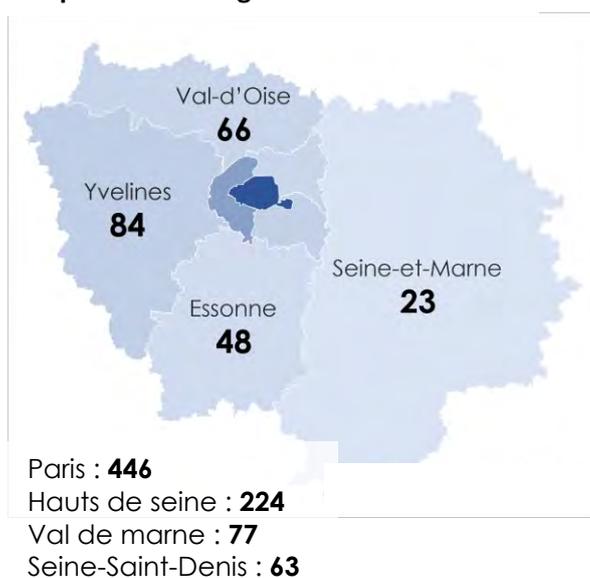
En 2021, 93% du personnel de l'université résident en Île de France, dont 40% à Paris.

Le taux de domiciliation hors île de France est de 8% pour la population enseignante, et 5% pour la population administrative.

Répartition des agents par région



Répartition des agents en Île-de-France



## 4. Répartition de l'effectif par sexe et par tranche d'âge

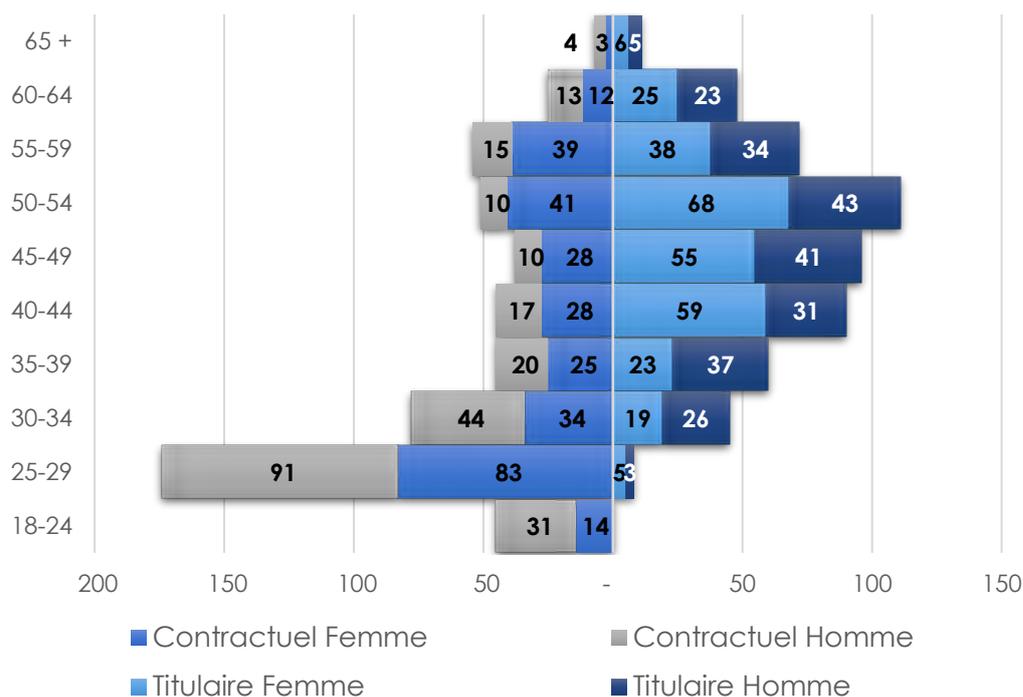
### 4.1. Age moyen et médian

La moyenne d'âge est égale à la somme des âges des agents, divisée par leur nombre en effectif physique. Ici, l'âge moyen est calculé par type de population.

L'âge médian est l'âge qui divise la population en deux parties numériquement égales, la première moitié plus jeune, et l'autre moitié plus âgée.

Âge moyen				Âge médian			
Type de personnel	Femmes	Hommes	Ensemble	Type de personnel	Femmes	Hommes	Ensemble
Personnels enseignants	41,0 ans	39,8 ans	40,3 ans	Personnels enseignants	42 ans	37 ans	40 ans
Personnels BIATSS	46,1 ans	43,0 ans	45,1 ans	Personnels BIATSS	48 ans	43 ans	47 ans
<b>Ensemble</b>	<b>44,1 ans</b>	<b>40,8 ans</b>	<b>42,6 ans</b>	<b>Ensemble</b>	<b>45 ans</b>	<b>39 ans</b>	<b>43 ans</b>

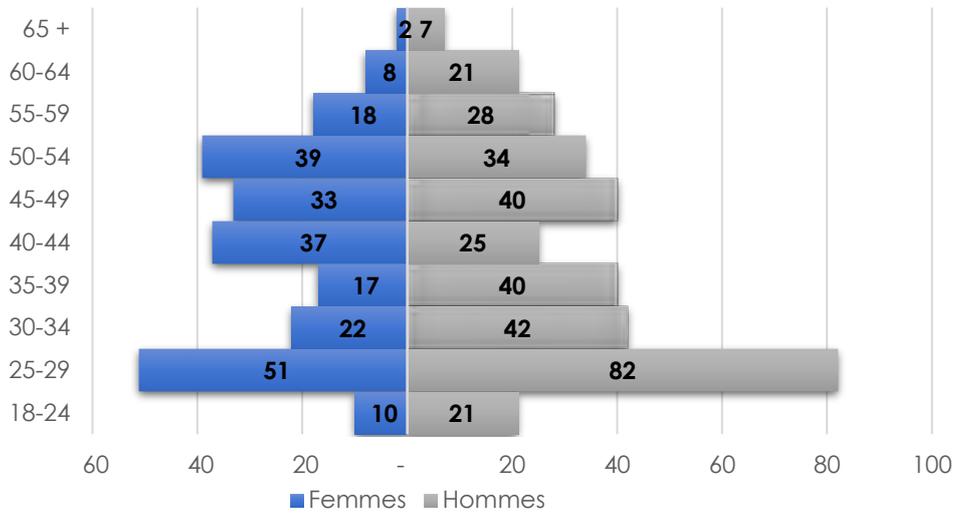
### Pyramide des âges par statut (contractuel / titulaire)



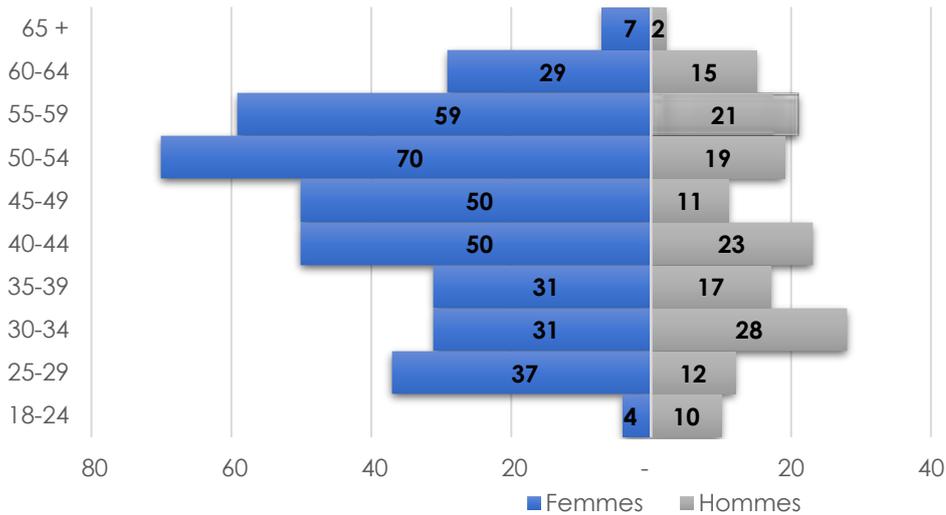
La tranche d'âge 45 à 49 ans regroupe le plus de personnel titulaire, et la tranche 25 à 29 ans représente le plus de personnel contractuel. La tranche d'âge des agents de 25 à 29 ans est composée majoritairement de doctorants contractuels (66% de l'ensemble des agents de la tranche d'âge) et d'ATER (28%).

**Pyramides des âges par type de personnel**

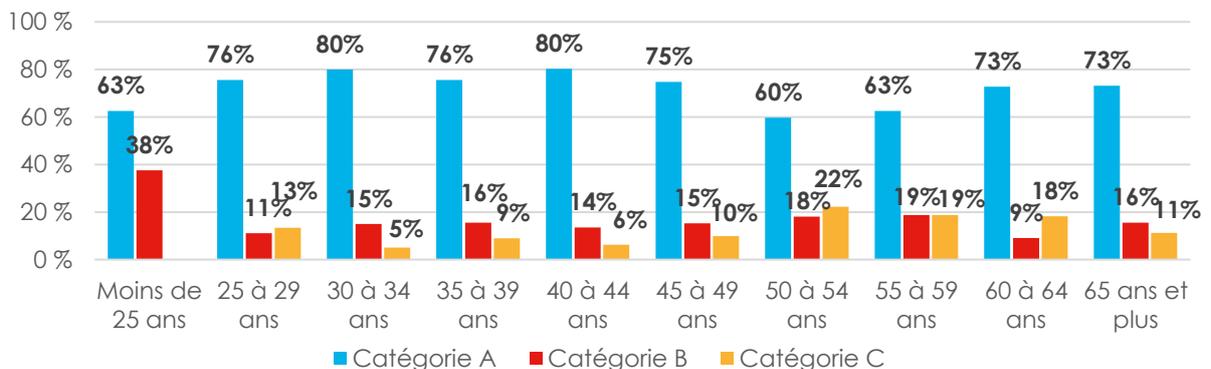
**Pyramide des âges de la population enseignante**



**Pyramide des âges de la population BIATSS**



**Les effectifs des agents titulaires selon la catégorie statutaire et la tranche d'âge**



## 4.2. Répartition du personnel par tranche d'âge

(a) Personnel enseignant

Répartition des enseignants-chercheurs et enseignants titulaires par tranche d'âge

Filière	Corps	Moins de 25 ans	25 à 29 ans	30 à 34 ans	35 à 39 ans	40 à 44 ans	45 à 49 ans	50 à 54 ans	55 à 59 ans	60 à 64 ans	65 ans et plus	Ensemble
Enseignants-chercheurs	PRU				2	9	32	29	19	12	3	106
	MCF		3	23	33	40	26	31	12	8	4	180
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>23</b>	<b>35</b>	<b>49</b>	<b>58</b>	<b>60</b>	<b>31</b>	<b>20</b>	<b>7</b>	<b>286</b>
Enseignants du second degré	PRAG			6	3	4	2	3	3			21
	PEPS				1			1	1			3
	PRCE				1	1		1				3
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>27</b>
<b>Ensemble</b>		<b>0</b>	<b>3</b>	<b>29</b>	<b>40</b>	<b>54</b>	<b>60</b>	<b>65</b>	<b>35</b>	<b>20</b>	<b>7</b>	<b>313</b>

Répartition des enseignants-chercheurs titulaires par discipline (section CNU) et tranche d'âge

Discipline (Section CNU)	Moins de 25 ans	25 à 29 ans	30 à 34 ans	35 à 39 ans	40 à 44 ans	45 à 49 ans	50 à 54 ans	55 à 59 ans	60 à 64 ans	65 ans et plus	Ensemble
Drt. priv. sc. crim.					1	4	6	6	1		18
Drt. publ.					1	1	2	1	1	1	7
Sc. politique			1		2	2	2	1			8
Sc. économiques			6	6	8	15	12	8	6	1	62
Sc. de gestion		1	4	4	14	14	15	7	3	3	65
Lang. & litt. ang.			1				6	4	2		13
Lang. & litt. germ.						1					1
Socio., démographie			1	6	6	2	3	1	1		20
His. & civ. : cont.						1					1
Amen. espace, urbain							1				1
Mathématiques						1					1
Maths. appliquées		2	8	12	9	11	4	3	3		52
Informatique			2	7	8	6	8		3	2	36
Sc. de l'éducation							1				1
<b>Ensemble</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>23</b>	<b>35</b>	<b>49</b>	<b>58</b>	<b>60</b>	<b>31</b>	<b>20</b>	<b>7</b>	<b>286</b>
<i>Part des effectifs dans la tranche d'âge (en %)</i>	<i>0%</i>	<i>1%</i>	<i>8%</i>	<i>12%</i>	<i>17%</i>	<i>20%</i>	<i>21%</i>	<i>11%</i>	<i>7%</i>	<i>2%</i>	<i>100%</i>

Répartition des enseignants contractuels par tranche d'âge

Type de contrat	Moins de 25 ans	25 à 29 ans	30 à 34 ans	35 à 39 ans	40 à 44 ans	45 à 49 ans	50 à 54 ans	55 à 59 ans	60 à 64 ans	65 ans et plus	Ensemble
Enseignants contractuels L.954-3 avec mission de recherche			2	4	3	1	2				12
Enseignants contractuels L.954-3 sans mission de recherche			1	1	4	6	5	2	4	2	25
Professeurs associés				1	1	6	1	9	5		23
ATER		37	14	4							55
Doctorants contractuels	31	86	7	2							126
Chercheurs contractuels et post-doctorants		6	10	4							20
Lecteurs et maîtres de langues étrangères			1	1	1						3
<b>Ensemble</b>	<b>31</b>	<b>130</b>	<b>35</b>	<b>17</b>	<b>8</b>	<b>13</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>264</b>

(b) Personnel BIATSS

Répartition des BIATSS titulaires par corps et tranche d'âge

Filière	Corps	Moins de 25 ans	25 à 29 ans	30 à 34 ans	35 à 39 ans	40 à 44 ans	45 à 49 ans	50 à 54 ans	55 à 59 ans	60 à 64 ans	65 ans et plus	Ensemble
<b>AC</b>	<b>AC</b>					1						1
	AAE		1			3	1			1		6
<b>AENES</b>	SAENES				1	4	5	6	5	5	1	27
	ADJAENES			1	1	3	3	7	6	4	1	26
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>13</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>59</b>
	CONSG											0
	CONS				1	3		1				5
<b>Bibliothèque</b>	BIB						1					1
	BIBAS		2	1	2		1	4	1			11
	MAG			2	1	2		3	2	1	1	12
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>29</b>
	IGR				1		1	2	2	1		7
	IGE		1	2	2	3	5	12	3	3	1	32
<b>ITRF</b>	ASI			3	4	5	8	2	3	4		29
	TECH		1	4	6	10	7	7	7	4		46
	ATRF			3	1	3	3	1	8	4		23
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>14</b>	<b>21</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>23</b>	<b>16</b>	<b>1</b>	<b>137</b>
<b>Médico-sociale</b>	Infirmière						1	1				2
<b>Ensemble</b>		<b>0</b>	<b>5</b>	<b>16</b>	<b>20</b>	<b>37</b>	<b>36</b>	<b>46</b>	<b>37</b>	<b>27</b>	<b>4</b>	<b>228</b>

Répartition des BIATSS de la filière ITRF par branche d'activité professionnelle (BAP) et par tranche d'âge

BAP	Moins de 25 ans	25 à 29 ans	30 à 34 ans	35 à 39 ans	40 à 44 ans	45 à 49 ans	50 à 54 ans	55 à 59 ans	60 à 64 ans	65 ans et plus	Ensemble
D								1			1
E		1	1	2	1	2	5	2	2		16
F			2		1		2	1	2		8
G			3	2	4	3	1	8	4		25
J		1	6	10	15	19	16	11	8	1	87
<b>Ensemble</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>14</b>	<b>21</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>23</b>	<b>16</b>	<b>1</b>	<b>137</b>
<i>Part des effectifs dans la tranche d'âge (en %)</i>	0%	1%	9%	10%	15%	18%	18%	17%	12%	1%	100%

Répartition des BIATSS contractuels par catégorie et tranche d'âge

Cat.	Type de contrat	Moins de 25 ans	25 à 29 ans	30 à 34 ans	35 à 39 ans	40 à 44 ans	45 à 49 ans	50 à 54 ans	55 à 59 ans	60 à 64 ans	65 ans et plus	Ensemble
A	CDD	3	19	11	13	7	6	5	4	2		70
	CDI		2	8	4	9	5	13	14	4	1	60
	<b>Total A</b>	<b>3</b>	<b>21</b>	<b>19</b>	<b>17</b>	<b>16</b>	<b>11</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>130</b>
B	CDD	5	20	16	5	13	8	16	12	3	1	99
	CDI		1	6	4	5	5	8	12	5	1	47
	<b>Total B</b>	<b>5</b>	<b>21</b>	<b>22</b>	<b>9</b>	<b>18</b>	<b>13</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>146</b>
C	CDD	1	1	2	2	3			1			10
	CDI						1	1		2	2	6
	<b>Total C</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>16</b>
	Apprentis	5	1									6
<b>Ensemble</b>		<b>14</b>	<b>44</b>	<b>43</b>	<b>28</b>	<b>37</b>	<b>25</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>16</b>	<b>5</b>	<b>298</b>

## B. Effectifs des agents titulaires hors position d'activité

Les effectifs des agents "gérés" sont dans une position autre que celle d'activité, c'est-à-dire placés principalement en position de détachement, de disponibilité, de congé parental et de congé longue durée (CLD) représentent 5,2 % de l'ensemble du personnel Dauphinois. La part des femmes dans ces effectifs est de 61 %.

**Le détachement** est un moyen pour un fonctionnaire titulaire de changer d'emploi tout en gardant un lien avec son administration d'appartenance. Le fonctionnaire est placé hors de son corps ou cadre d'emplois d'origine mais continue à bénéficier, dans ce corps ou cadre d'emplois, de ses droits à l'avancement et à la retraite.

**Le congé parental** est un congé non rémunéré accordé à un fonctionnaire titulaire ou stagiaire, ou à un agent contractuel ayant au minimum un an d'ancienneté. Il peut être accordé après la naissance ou à l'adoption d'un ou plusieurs enfants et permet à l'agent de suspendre totalement son activité professionnelle pour élever son / ses enfants.

**La disponibilité** est une cessation temporaire d'activité qui peut être accordée à un fonctionnaire pour différents motifs. L'agent cesse de percevoir sa rémunération et ne bénéficie plus, ni de ses droits d'avancement (sauf pour certains motifs particuliers), ni de ses droits à la retraite. Il appartient à l'agent de demander sa réintégration auprès de son établissement.

Effectif des agents titulaires en position d'activité ou "gérés" répartis par corps et sexe

Filière	Corps	Agents en activité			Agents gérés			Ensemble			Effectifs "gérés" / total des effectifs en %
		F	H	Ens.	F	H	Ens.	F	H	Ens.	
AENES	AAE	4	2	6		1	1	4	3	7	14,3%
	SAENES	23	4	27	6		6	29	4	33	18,2%
	ADJAENES	25	1	26	1		1	26	1	27	3,7%
ITRF	IGR	3	4	7	2	2	4	5	6	11	36,4%
	IGE	22	10	32	5	1	6	27	11	38	15,8%
	ASI	20	9	29		1	1	20	10	30	3,3%
	TECH	30	16	46	4	1	5	34	17	51	9,8%
	ATRF	13	13	26	2	1	3	15	14	29	10,3%
Bibliothèques	BIBAS	9	2	11	1		1	10	2	12	8,3%
Enseignants-chercheurs	PRU	38	68	106	6	3	9	44	71	115	7,8%
	MCF	87	93	180	7	12	19	94	105	199	9,5%
Enseignant 2nd degré	PRAG	14	7	21	1		1	15	7	22	4,5%
Ensemble *		298	243	541	35	22	57	333	265	598	9,5%

\*Ensemble des effectifs titulaires de Dauphine, y compris les agents des corps qui n'apparaissent pas dans ce tableau

Seuls les corps comportant au minimum un agent "géré" sont représentés. Les agents en congé longue durée (CLD), pourtant en position d'activité, sont comptabilisés dans ce tableau en raison de leur absence d'activité. Ils ne sont pas comptabilisés dans les effectifs présentés au chapitre 1 : Effectifs & Emploi.

Les agents titulaires hors position d'activité par position, corps et sexe

Filière	Corps	Détachement			Congé parental			Disponibilité			CLD		
		F	H	Ens	F	H	Ens.	F	H	Ens.	F	H	Ens.
<b>AENES</b>	AAE		1	1			0			0			0
	SAENES	3		3	1		1	2		2			0
	ADJAENES			0			0	1		1			0
<b>ITRF</b>	IGR	1	1	2			0		1	1	1		1
	IGE	3		3			0	2		2		1	1
	ASI		1	1			0						
	TECH	3		3			0	1	1	2			0
	ATRF	2		2			0			0		1	1
<b>Bibliothèques</b>	BIBAS			0			0	1		1			0
<b>Enseignants-Chercheurs</b>	PRU	1	3	4			0	6	9	15			0
	MCF	4	1	5			0	2	2	4			0
<b>Enseignant 2nd degré</b>	PRAG			0			0	1		1			0
<b>Ensemble</b>		<b>17</b>	<b>7</b>	<b>24</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>16</b>	<b>13</b>	<b>29</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>

## C. Personnels hébergés, enseignants vacataires et professeurs invités

### 1. Les personnels hébergés recherche

Les personnels hébergés recherche exercent leurs missions dans les centres de recherche de l'université mais ils ne sont pas rémunérés par l'établissement.

Il s'agit des personnels appartenant à des organismes de recherche (CNRS, INRIA, INRA, IRD, INSERM) et d'autres établissements externes, travaillant dans les locaux de l'université Paris Dauphine-PSL :

- Des personnels administratifs en appui à la recherche
- Des chercheurs ou enseignants

Répartition des personnels hébergés recherche par corps et sexe

Corps		Femmes	Hommes	Ensemble	Variation N-1
<b>Personnel Ingénieurs et Techniciens</b>	Ingénieur de Recherche	1	0	1	-1
	Ingénieur d'Etude	2	3	5	0
	Assistant Ingénieur	2	2	4	0
	Technicien de la recherche	2	2	4	0
	Adjoint technique de la recherche	0	0	0	0
<b>Personnel Recherche</b>	Directeur de Recherche	12	21	33	0
	Chargé de Recherche	20	22	42	0
<b>Ensemble</b>		<b>39</b>	<b>50</b>	<b>89</b>	<b>-1</b>

Répartition des personnels hébergés recherche par organisme de rattachement

Corps	CNRS			INRAE			IRD			INRIA			INSERM			Total			Variation N-1	
	F	H	Ens.	F	H	Ens.	F	H	Ens.	F	H	Ens.	F	H	Ens.	F	H	Ens.		
<b>Personnel Ingénieurs et Techniciens</b>	Ingénieur de Recherche	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	-1
	Ingénieur d'Etude	2	3	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	3	5	0	0	5	0
	Assistant Ingénieur	1	2	3	1	0	1	0	0	0	0	0	0	2	2	4	0	0	4	0
	Technicien de la recherche	1	1	2	1	1	2	0	0	0	0	0	0	2	2	4	0	0	4	0
	Adjoint technique de la recherche	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Sous-Total</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</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>7</b>	<b>7</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>-1</b>	
<b>Personnel Recherche</b>	Directeur de Recherche	8	16	24	1	1	2	3	3	6	0	1	1	0	0	12	21	33	33	0
	Chargé de Recherche	13	16	29	3	3	6	3	1	4	0	2	2	1	0	20	22	42	42	0
<b>Sous-Total</b>	<b>21</b>	<b>32</b>	<b>53</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>32</b>	<b>43</b>	<b>75</b>	<b>75</b>	<b>0</b>	
<b>Ensemble</b>	<b>26</b>	<b>38</b>	<b>64</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>39</b>	<b>50</b>	<b>89</b>	<b>89</b>	<b>-1</b>	

## 2. Les professeurs émérites

Les professeurs d'université à la retraite peuvent conserver à titre honorifique le titre de « professeur émérite », en considération des travaux et services rendus, cela leur permet de continuer à exercer quelques activités universitaires ou scientifiques.

**Répartition des professeurs émérites par discipline (section CNU)**

Section CNU	2019			2020			2021			Variation N-1
	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	
Droit privé	0	0	<b>0</b>		1	<b>1</b>		1	<b>1</b>	<b>0</b>
Science politique	2	1	<b>3</b>	2	1	<b>3</b>	2	1	<b>3</b>	<b>0</b>
Sciences économiques	1	4	<b>5</b>	1	4	<b>5</b>	1	5	<b>6</b>	<b>1</b>
Sciences de gestion	2	10	<b>12</b>	2	11	<b>13</b>	1	11	<b>12</b>	<b>-1</b>
Sociologie, démographie	1	1	<b>2</b>	1	1	<b>2</b>	1	1	<b>2</b>	<b>0</b>
Math. appliquées	2	5	<b>7</b>	2	5	<b>7</b>	1	2	<b>3</b>	<b>-4</b>
Informatique	2	3	<b>5</b>	2	3	<b>5</b>	2	3	<b>5</b>	<b>0</b>
<b>Ensemble</b>	<b>10</b>	<b>24</b>	<b>34</b>	<b>10</b>	<b>26</b>	<b>36</b>	<b>8</b>	<b>24</b>	<b>32</b>	<b>-4</b>

Dauphine compte 32 professeurs émérites au 31 décembre 2021 dont l'âge moyen est de 73,7 ans.

### 3. Les enseignants vacataires

Il existe deux catégories d'enseignants vacataires :

- Les chargés d'enseignement vacataires sont des personnes choisies en raison de leurs compétences dans un domaine et qui exercent par ailleurs une activité professionnelle principale.
- Les agents temporaires vacataires sont des personnes inscrites en vue de la préparation d'un diplôme du troisième cycle de l'enseignement supérieur ou des personnes bénéficiant d'une pension de retraite, d'une allocation de préretraite ou d'un congé de fin d'activité, à la condition d'avoir exercé au moment de la cessation de leurs fonctions une activité professionnelle principale extérieure à l'établissement.

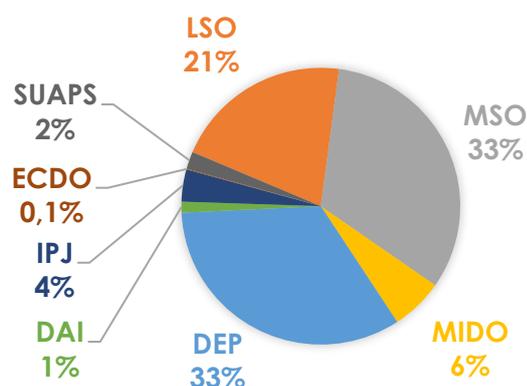
Les enseignants-vacataires par département d'affectation

Département	Effectif		Equivalent ETPT*		% Femmes		Nb heures eqTD		Nb heure moyen eqTD		Nb heure médian eqTD	
	19/20	20/21	19/20	20/21	19/20	20/21	19/20	20/21	19/20	20/21	19/20	20/21
LSO	357	336	56,9	57,7	44%	41%	21 831 h	22 154 h	61,2 h	65,9 h	43,2 h	46,8 h
MSO	1 037	1 044	90,4	90,8	31%	32%	34 712 h	34 868 h	33,5 h	33,4 h	27,0 h	27,0 h
MIDO	132	145	18,8	16,9	25%	31%	7 221 h	6 500 h	54,7 h	44,8 h	36,0 h	31,5 h
DEP	510	569	80,2	93,3	36%	36%	30 791 h	35 824 h	60,4 h	63,0 h	37,8 h	42,0 h
DAI	30	22	8,9	3,6	57%	59%	3 398 h	1 367 h	113,3 h	62,1 h	96,3 h	54,0 h
IPJ	133	117	13,1	10,4	44%	44%	5 040 h	4 012 h	37,9 h	34,3 h	24,0 h	21,0 h
ECDO	1	1	0,1	0,3	0%	0%	54 h	110 h	54,0 h	110,0 h	54,0 h	110,0 h
SUAPS	46	48	10,0	5,6	33%	35%	3 839 h	2 151 h	83,5 h	44,8 h	74,8 h	41,3 h
<b>Ensemble</b>	<b>2 246</b>	<b>2 282</b>	<b>278,3</b>	<b>278,6</b>	<b>35%</b>	<b>35%</b>	<b>106 886 h</b>	<b>106 986 h</b>	<b>47,6 h</b>	<b>46,9 h</b>	<b>31,5 h</b>	<b>31,5 h</b>

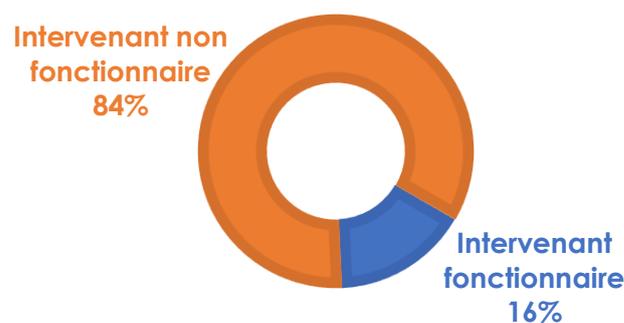
Durant l'année universitaire 2020/2021, 2 282 enseignants-vacataires ont été recrutés et rémunérés, pour un ETPT total de 278,6. Le tableau ci-dessus détaille les intervenants par départements. Le recrutement des enseignants vacataires se fait tout au long de l'année universitaire. Les effectifs sont calculés sur l'année universitaire.

Le calcul de l'équivalent ETPT a été réalisé suivant la formule suivante : Nombre d'heures EQTD effectuées / 384.

Répartition des heures de vacations d'enseignement réalisées par départements ou composantes



Répartition des heures de vacations d'enseignement selon le statut de l'intervenant



Répartition des enseignants vacataires par discipline (section CNU)

Discipline	2019/2020			2020/2021			Variation N-1	
	Effectif	% Femmes	Nb heures	Effectif	% Femmes	Nb heures	Effectif	Nb heures
Sces de gestion	495	28%	26 109 h	516	29%	29 238 h	+ 21	+ 3 129 h
Sces économiques	254	26%	10 754 h	267	27%	11 870 h	+ 13	+ 1 116 h
Droit	295	42%	11 000 h	285	41%	10 852 h	- 10	-148 h
Mathématiques	97	24%	6 104 h	96	21%	5 561 h	- 1	-543 h
Informatique	161	15%	8 321 h	156	16%	7 857 h	- 5	-464 h
Sces politiques	51	41%	1 936 h	46	41%	1 731 h	- 5	-204 h
Langues	73	62%	9 592 h	70	59%	8 353 h	- 3	-1 239 h
Sociologie	59	59%	2 835 h	57	51%	2 462 h	- 2	-373 h
Philosophie	12	33%	681 h	11	45%	577 h	- 1	-104 h
Sport	42	33%	3 456 h	3	0%	143 h	- 39	-3 314 h
Psychologie	13	46%	884 h	10	40%	459 h	- 3	-424 h
Autres	688	40%	26 744 h	765	42%	27 883 h	77	+ 1 139 h
<b>Ensemble</b>	<b>2 240</b>	<b>35%</b>	<b>108 415 h</b>	<b>2 282</b>	<b>35%</b>	<b>106 986 h</b>	<b>+ 42</b>	<b>-1 429 h</b>

Focus sur les enseignants vacataires effectuant 200h d'enseignement et plus

Année universitaire	Effectif	% femmes	Effectif = ou > à 200h	% femmes
<b>2018 / 2019</b>	2386	36%	9	29%
<b>2019 / 2020</b>	2240	35%	24	46%
<b>2020 / 2021</b>	2282	35%	14	43%

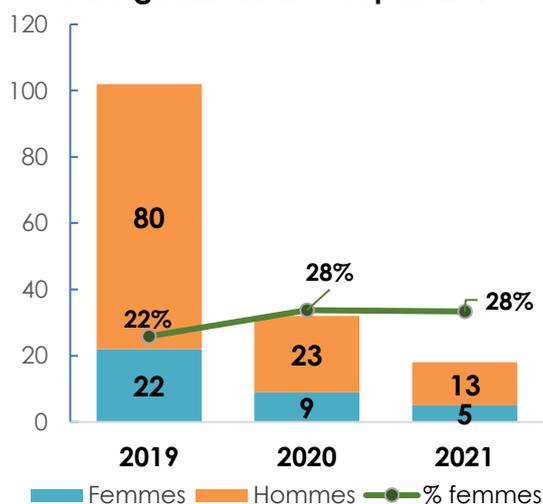
## 4. Les enseignants invités

Le président de l'établissement nomme par arrêté les enseignants invités parmi des personnalités de nationalité française ou étrangère qui exercent des fonctions d'enseignement ou de recherche dans un établissement étranger d'enseignement supérieur ou de recherche. Cet arrêté est pris après avis du conseil scientifique et du conseil d'administration de l'établissement. Les avis sont émis en formation restreinte.

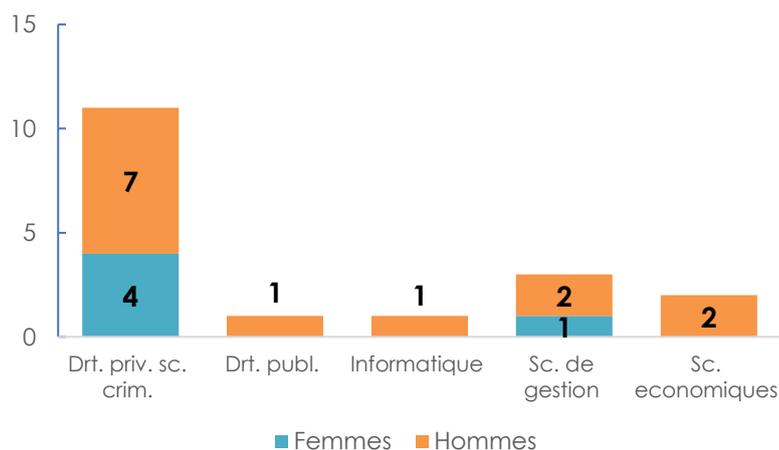
**Origine des professeurs invités en 2021**

Pays	Nombre d'invités	Nb de mois d'invitation
BELGIQUE	2	3
CANADA	2	3
ESPAGNE	3	3
ETATS-UNIS	3	8
IRLANDE, ou EIRE	1	2
ITALIE	1	1
LUXEMBOURG	1	1
ROYAUME-UNI	5	6
<b>Ensemble</b>	<b>18</b>	<b>27</b>

**Part des femmes dans les enseignants invités depuis 2019**



**Répartition des enseignants invités par section CNU en 2021**



En 2021, année encore impactée par la crise sanitaire et par la limitation des déplacements internationaux, l'université a accueilli 27 professeurs invités provenant de 8 pays différents, pour une présence moyenne de 1,5 mois.



# Carrières

## A. Les modalités de service liées à la durée du travail

### 1. Les temps partiels

Le temps partiel dit « de droit » est autorisé, à la demande d'un agent titulaire ou contractuel. Dans certains cas, il peut être accordé par l'employeur sous réserve de nécessités de service.

#### 1.1. Temps partiels des titulaires

En 2021, 18 titulaires bénéficient d'un temps partiel, dont 94% sont des femmes. Pour le personnel enseignant, le temps partiel se présente la plupart du temps sous forme de décharge de service.

##### Le travail à temps partiel des enseignants

Filière	Corps	2019			2020			2021				Variation N-1
		F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	% Fem.	
Filière universitaire	PRU	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0
	MCF	2	0	2	0	0	0	0	0	0		0
Filière enseignante des corps du 2nd degré	PRAG	1	0	1	1	0	1	1	0	1	100%	0
	PRCE	0	1	1	0	0	0	0	0	0		0
	PEPS	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0
<b>Ensemble Enseignants</b>		<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>	<b>0</b>

##### Les agents à temps partiel des BIATSS

Filière	Cat	2019			2020			2021				Variation N-1
		F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	% Fem.	
<b>AENES</b>	A			0			0			0		0
	B	5	0	5	5	0	5	3		3	100%	-2
	C	6	0	6	5	0	5	4		4	100%	-1
<b>ITRF</b>	A	4	1	5	3	0	3	3		3	100%	0
	B	3	1	4	3	1	4	2	1	3	67%	-1
	C	1	0	1	1	0	1	1		1	100%	0
<b>Bibliothèque</b>	A			0			0			0		0
	B	3	0	3	3	0	3	2		2	100%	-1
	C	1	0	1	1	0	1	1		1	100%	0
<b>Ensemble BIATSS</b>		<b>23</b>	<b>2</b>	<b>25</b>	<b>21</b>	<b>1</b>	<b>22</b>	<b>16</b>	<b>1</b>	<b>17</b>	<b>94%</b>	<b>-5</b>

**Les modalités des temps partiel des BIATSS titulaires**

Filière	Cat	50%			80%			90%		
		F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens
Filière AENES	A			0			0			0
	B			0	1		1	2		2
	C			0	4		4			0
Filière ITRF	A	1		1	2		2			0
	B			0	1	1	2	1		1
	C			0	1		1			0
Filière Bibliothèque	A			0			0			0
	B			0	1		1	1		1
	C			0	1		1			0
<b>Ensemble BIATSS</b>		<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>

1.2. Temps partiels des BIATSS contractuels

En 2021, 25 BIATSS contractuels bénéficient d'un temps partiel, dont 88% sont des femmes.

**Evolution des temps partiels des BIATSS contractuels par catégorie**

Catégorie	2019			2020			2021			Variation N-1
	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	
A	8	3	11	5	2	7	6	1	7	0
B	14	1	15	11	0	11	15	2	17	+ 6
C	0	0	0	0	0	0	1		1	+ 1
<b>Ensemble</b>	<b>22</b>	<b>4</b>	<b>26</b>	<b>16</b>	<b>2</b>	<b>18</b>	<b>22</b>	<b>3</b>	<b>25</b>	<b>+ 7</b>

**Les modalités de temps partiel des BIATSS contractuels**

Catégorie	50%			60%			70%			80%			90%		
	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens
A	2		2			0			0	4	1	5			0
B	1	1	2	2		2	1		1	9		9	2	1	3
C			0			0			0	1		1			0
<b>Ensemble</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>14</b>	<b>1</b>	<b>15</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>

## 2. Les temps partiels thérapeutiques

Le temps partiel thérapeutique permet à un agent titulaire ou contractuel de reprendre son activité professionnelle de façon progressive :

- Après un congé maladie ordinaire (CMO), un congé longue maladie (CLM), un congé longue durée (CLD),
- En cas d'invalidité temporaire imputable au service (CITIS),
- Si l'agent n'était pas en arrêt maladie, le dispositif lui permet de se maintenir à son poste de travail.

En 2021, 4 agents BIATSS dont 2 femmes ont bénéficié d'un temps partiel thérapeutique pour les quotités suivantes : 3 à 50% et 1 à 60%.

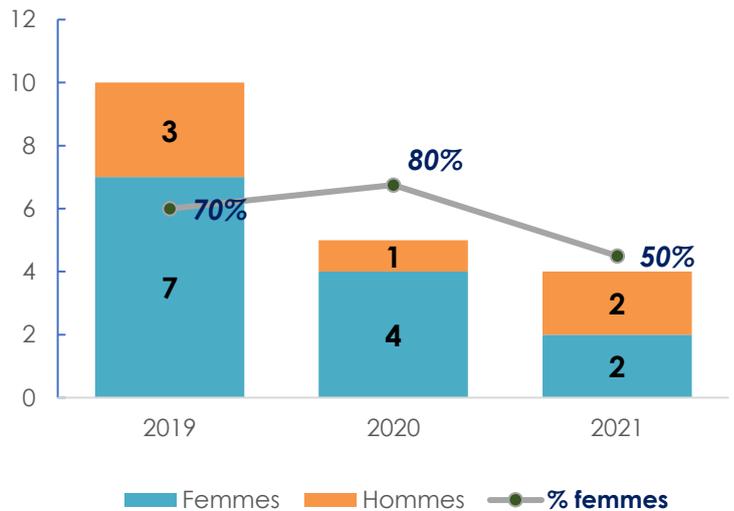
Pour rappel, en 2020 5 agents BIATSS dont 4 femmes ont bénéficié d'un temps partiel thérapeutique. Les quotités de temps partiel thérapeutique sont réparties de la manière suivante : 50 % pour 3 agents, 60% et 80 % pour les 2 autres agents.

Aucun agent du corps enseignant n'a été en temps partiel thérapeutique entre 2016 et 2021.

**Les temps partiels thérapeutiques à Dauphine**

Année	Femmes	Hommes	Ensemble
2019	7	3	10
2020	4	1	5
2021	2	2	4

**Agents BIATSS ayant bénéficié du temps partiel thérapeutique sur trois ans**



## B. La gestion des congés

### 1. Les congés non liés à la santé

#### 1.1. Les congés rémunérés non liés à la santé

Il s'agit des congés de maternité, de paternité ou de paternité accueil enfant, des congés bonifiés. NB : Ces congés sont souvent posés sur deux années. Afin de ne pas les comptabiliser deux fois, les données représentées se basent non pas sur le nombre réel de jours de congés mais le nombre de jours pris exclusivement en 2021, dans le but d'avoir un moyen de comparaison pertinent entre année.

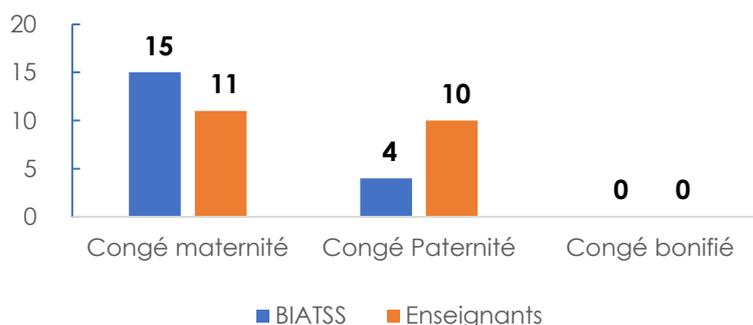
Répartition des congés non liés à la santé par type de congés et par type de population

Type de congés	2019			2020			2021			
	Nb Agents	Nb jours	Nb jours moyens	Nb Agents	Nb jours	Nb jours moyens	Nb Agents	Nb jours	Nb jours moyens	
<b>Enseignants</b>	Congé paternité et accueil de l'enfant	4	41 j	10 j	9	90 j	10 j	10	113 j	11 j
	Congé maternité	9	799 j	89 j	6	710 j	118 j	11	701 j	64 j
	Congé bonifié									
	<b>Total enseignants</b>	<b>13</b>	<b>840 j</b>	<b>65 j</b>	<b>15</b>	<b>800 j</b>	<b>53 j</b>	<b>21</b>	<b>814 j</b>	<b>39 j</b>
<b>BIATSS</b>	Congé paternité et accueil de l'enfant	9	90 j	10 j				4	58 j	15 j
	Congé maternité	22	2 286 j	104 j	9	838 j	93 j	15	1 687 j	112 j
	Congé bonifié	9	455 j	51 j	5	274 j	55 j			
	<b>Total BIATSS</b>	<b>40</b>	<b>2 831 j</b>	<b>71 j</b>	<b>14</b>	<b>1 112 j</b>	<b>79 j</b>	<b>19</b>	<b>1 745 j</b>	<b>92 j</b>
<b>Ensemble</b>	<b>53</b>	<b>3 671 j</b>	<b>69 j</b>	<b>29</b>	<b>1 912 j</b>	<b>66 j</b>	<b>40</b>	<b>2 559 j</b>	<b>64 j</b>	

Les congés « paternité » et « paternité accueil enfant », qui désigne aujourd'hui les mêmes types de congés, ont été regroupés dans une seule et même catégorie.

Pour les enfants nés à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021, le congé paternité est porté de 25 jours calendaires à 32 jours en cas de naissances multiples.

Répartition des bénéficiaires des congés en 2021



Répartition du nombre d'agents ayant eu au moins une absence hors raison de santé par type de congés et par type de population

Cat.	Type de congés	- de 25 ans		25 à 29 ans		30 à 34 ans		35 à 39 ans		40 à 44 ans		45 à 49 ans		50 à 54 ans		55 à 59 ans		60 ans et +		Ensemble			
		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	Ens.	
Enseignants	A Congé pat. accueil enfant					1	3		5						1						1	9	10
	Congé maternité			1		1		5		4											11	0	11
	<b>Total enseignants</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>21</b>
BIATSS	A Congé pat. accueil enfant							3		1											4	0	4
	Congé maternité			2		5		2													9	0	9
	B Congé maternité			2		1		2													5	0	5
	C Congé maternité					1															1	0	1
<b>Total BIATSS</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>7</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>19</b>	<b>0</b>	<b>19</b>	
<b>Ensemble</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>31</b>	<b>9</b>	<b>40</b>	

Répartition du nombre de jours d'absences hors raison de santé par type de congés et par type de population

Cat.	Type de congés	- de 25 ans		25 à 29 ans		30 à 34 ans		35 à 39 ans		40 à 44 ans		45 à 49 ans		50 à 54 ans		55 à 59 ans		60 ans et +		Ensemble			
		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	Ens.	
Enseignants	A Congé pat. accueil enfant					14 j	33 j		55 j						11 j						14 j	99 j	113 j
	Congé maternité			6 j		6 j		464 j		225 j											701 j	0 j	701 j
	<b>Total enseignants</b>			<b>6 j</b>		<b>20 j</b>	<b>33 j</b>	<b>464 j</b>	<b>55 j</b>	<b>225 j</b>	<b>0 j</b>			<b>0 j</b>	<b>11 j</b>					<b>715 j</b>	<b>99 j</b>	<b>814 j</b>	
BIATSS	A Congé pat. accueil enfant								33 j		25 j										0 j	58 j	58 j
	Congé maternité			230 j		347 j		238 j													815 j	0 j	815 j
	B Congé maternité			217 j		201 j		258 j													676 j	0 j	676 j
	C Congé maternité					196 j															196 j	0 j	196 j
<b>Total BIATSS</b>				<b>447 j</b>		<b>744 j</b>		<b>496 j</b>	<b>33 j</b>	<b>0 j</b>	<b>25 j</b>									<b>1 687 j</b>	<b>58 j</b>	<b>1 745 j</b>	
<b>Ensemble</b>		<b>0 j</b>	<b>0 j</b>	<b>453 j</b>	<b>0 j</b>	<b>764 j</b>	<b>33 j</b>	<b>960 j</b>	<b>88 j</b>	<b>225 j</b>	<b>25 j</b>	<b>0 j</b>	<b>0 j</b>	<b>0 j</b>	<b>11 j</b>	<b>0 j</b>	<b>0 j</b>	<b>0 j</b>	<b>0 j</b>	<b>2 402 j</b>	<b>157 j</b>	<b>2 559 j</b>	

## 1.2. Focus sur les CRCT

Le congé pour recherches ou conversions thématiques (CRCT) est un dispositif permettant aux enseignants-chercheurs de bénéficier d'une période de dispense d'enseignement et de tâches administratives pour approfondir, débiter, finaliser des projets de recherche. Au cours de l'année 2021, 10 enseignants-chercheurs ont bénéficié d'un CRCT.

Focus sur les CRCT en 2021 (au titre de l'établissement et du CNU)

Section CNU	Corps			MCF			PRU			Ensemble		
	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens
Sciences économiques			0	1		1			1	1	0	1
Sciences de gestion	1		1	1		1			1	2	0	2
Maths. appliquées			3	3		1		1	1	0	4	4
Informatique			1	1				0	0	0	1	1
<b>Ensemble</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>8</b>			

Le tableau ci-dessus comprend l'ensemble des CRCT (au titre de l'établissement et au titre de la section CNU). Pour l'année 2021, la répartition des CRCT par durée est la suivante : 7 pour une durée de 6 mois ; 1 pour une durée de 12 mois.

L'enseignant-chercheur a deux possibilités pour présenter sa candidature à un CRCT :

- au titre des sections du Conseil National des Universités (CNU)

Les candidatures sont étudiées et traitées par la section CNU lors de réunions plénières, qui accorde ou non le CRCT.

- au titre de l'établissement (de l'université)

Les candidatures sont traitées par l'établissement. Le président de l'université accorde le CRCT au vu d'un projet présenté par le candidat, après avis du conseil d'administration réuni en formation restreinte.

**Evolution du nombre de CRCT accordés**  
(au titre de l'établissement et du CNU)

Section CNU	2019			2020			2021		
	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens
Droit privé	1		1			0			0
Science politique			0		1	1			0
Sciences économiques	1		1		1	1	1		1
Science de gestion		1	1			0	2		2
Langues et lit. anglaises			0			0			0
Mathématiques			0			0			0
Maths. appliquées		1	1		2	2		3	3
Informatique			0		1	1		2	2
<b>Ensemble</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>8</b>

## 2. Les congés liés à la santé

Les congés liés à la santé se décompte, au sens de l'Assurance Maladie, en jours calendaires, c'est-à-dire du lundi au dimanche, jour férié compris.

### 2.1. Indicateurs généraux des absences au travail pour raison de santé

Répartition du nombre d'agents ayant eu au moins une absence pour raison de santé au cours de l'année par tranche d'âge

Cat.	Type de congés	- de 25 ans		25 à 29 ans		30 à 34 ans		35 à 39 ans		40 à 44 ans		45 à 49 ans		50 à 54 ans		55 à 59 ans		60 ans et +		Ensemble			
		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	Ens.	
Enseignants	CMO			2	3	3	1	1	1	3			1	1	1	1		1			12	7	19
	CLM / CLD / CGM											1									0	1	1
	Accident de travail ou service					1												1			2	0	2
	<b>Total enseignants</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>8</b>	<b>22</b>	
A	CMO		1	4		4	2	5	2	6	2	4	1	2	1	6		3		34	9	43	
	CLM / CLD / CGM													1	1			1		2	1	3	
	Accident de travail ou service				1							1								2	0	2	
	<b>Total A</b>																						
BIATSS	CMO	1	2	8		9	3	7	2	5		7		8	1	3	1	3		51	9	60	
	CLM / CLD / CGM							1				1						1		3	0	3	
	Accident de travail ou service																			0	0	0	
	<b>Total BIATSS</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>8</b>		<b>9</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>5</b>		<b>7</b>		<b>8</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>3</b>		<b>51</b>	<b>9</b>	<b>60</b>	
C	CMO		2	1	1	2	2		1	3	2	3	1	2	1	2			2	13	12	25	
	CLM / CLD / CGM															2	1			2	1	3	
	Accident de travail ou service												1							0	1	1	
	<b>Total C</b>																						
<b>Total BIATSS</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>1</b>	<b>15</b>	<b>7</b>	<b>13</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>16</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>14</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>107</b>	<b>33</b>	<b>140</b>		
<b>Ensemble</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>16</b>	<b>4</b>	<b>19</b>	<b>8</b>	<b>14</b>	<b>6</b>	<b>17</b>	<b>4</b>	<b>16</b>	<b>5</b>	<b>13</b>	<b>5</b>	<b>15</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>121</b>	<b>41</b>	<b>162</b>		

CMO : Congé Ordinaire Maladie CLM : Congé Longue Maladie ; CLD : Congé Longue Durée ; CGM : Congé Grave Maladie

Répartition des journées d'absence pour raison de santé par tranche d'âge

Cat.	Type de congés	- de 25 ans		25 à 29 ans		30 à 34 ans		35 à 39 ans		40 à 44 ans		45 à 49 ans		50 à 54 ans		55 à 59 ans		60 ans et +		Ensemble		
		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	Ens.
Enseignants	CMO			33 j	376 j	64 j	23 j	45 j	23 j	146 j			8 j	22 j	10 j	33 j		49 j		392 j	440 j	832 j
	CLM / CLD / CGM											151 j								0 j	151 j	151 j
	Accident de travail ou service					8 j												8 j		16 j	0 j	16 j
	<b>Total enseignants</b>	<b>0 j</b>	<b>0 j</b>	<b>33 j</b>	<b>376 j</b>	<b>72 j</b>	<b>23 j</b>	<b>45 j</b>	<b>23 j</b>	<b>146 j</b>	<b>0 j</b>	<b>0 j</b>	<b>159 j</b>	<b>22 j</b>	<b>10 j</b>	<b>33 j</b>	<b>0 j</b>	<b>57 j</b>	<b>0 j</b>	<b>408 j</b>	<b>591 j</b>	<b>999 j</b>
A	CMO		13 j	14 j		84 j	11 j	111 j	12 j	74 j	17 j	100 j	33 j	52 j	7 j	39 j		136 j		610 j	93 j	703 j
	CLM / CLD / CGM													365 j	365 j			365 j		730 j	365 j	1 095 j
	Accident de travail ou service				6 j							25 j								31 j	0 j	31 j
	<b>Total A</b>																					
BIATSS	CMO	11 j	9 j	110 j		418 j	20 j	293 j	8 j	47 j		81 j		119 j	6 j	27 j	19 j	33 j		1 139 j	62 j	1 201 j
	CLM / CLD / CGM							211 j				158 j						365 j		734 j	0 j	734 j
	Accident de travail ou service																			0 j	0 j	0 j
	<b>Total BIATSS</b>	<b>11 j</b>	<b>30 j</b>	<b>132 j</b>	<b>55 j</b>	<b>628 j</b>	<b>50 j</b>	<b>615 j</b>	<b>60 j</b>	<b>262 j</b>	<b>25 j</b>	<b>427 j</b>	<b>137 j</b>	<b>261 j</b>	<b>511 j</b>	<b>990 j</b>	<b>384 j</b>	<b>899 j</b>	<b>258 j</b>	<b>4 225 j</b>	<b>1 510 j</b>	<b>5 735 j</b>
<b>Ensemble</b>	<b>11 j</b>	<b>30 j</b>	<b>165 j</b>	<b>431 j</b>	<b>700 j</b>	<b>73 j</b>	<b>660 j</b>	<b>83 j</b>	<b>408 j</b>	<b>25 j</b>	<b>427 j</b>	<b>296 j</b>	<b>283 j</b>	<b>521 j</b>	<b>1 023 j</b>	<b>384 j</b>	<b>956 j</b>	<b>258 j</b>	<b>4 633 j</b>	<b>2 101 j</b>	<b>6 734 j</b>	

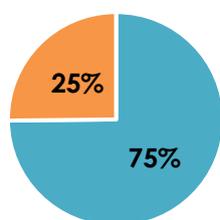
## 2.2. Les congés maladie ordinaires (CMO)

Les congés maladies ordinaires par statut en 2021

Statut	Nombre d'agents			Nombre de jours de CMO			Moyenne des jours de CMO			
	F	H	Ens.	F	H	Ens.	F	H	Ens.	
<b>Enseignants</b>	Titulaires	10	4	14	335 j	64 j	399 j	34 j	16 j	29 j
	Contractuels	2	3	5	57 j	376 j	433 j	29 j	125 j	87 j
	<b>Total enseignants</b>	<b>12</b>	<b>7</b>	<b>19</b>	<b>392 j</b>	<b>440 j</b>	<b>832 j</b>	<b>33 j</b>	<b>63 j</b>	<b>44 j</b>
<b>BIATSS</b>	Titulaires	32	11	43	936 j	461 j	1 397 j	29 j	42 j	32 j
	Contractuels	66	19	85	1 247 j	227 j	1 474 j	19 j	12 j	17 j
	<b>Total BIATSS</b>	<b>98</b>	<b>30</b>	<b>128</b>	<b>2 183 j</b>	<b>688 j</b>	<b>2 871 j</b>	<b>22 j</b>	<b>23 j</b>	<b>22 j</b>
<b>Ensemble</b>	<b>110</b>	<b>37</b>	<b>147</b>	<b>2 575 j</b>	<b>1 128 j</b>	<b>3 703 j</b>	<b>23 j</b>	<b>30 j</b>	<b>25 j</b>	

Le nombre de jours d'arrêt maladie a fortement augmenté entre 2020 et 2021 en passant de 2 231 jours à 3 703 jours. Une hausse de 66 % portée par les arrêts maladies du personnel enseignant contractuel et du personnel administratif et technique de catégorie C.

Rapport H/F des agents ayant pris des CMO en 2021



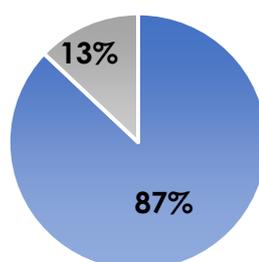
■ Femmes ■ Hommes

Nombre de jours moyens de CMO par genre en 2021



■ Femmes ■ Hommes

Répartition des agents ayant au minimum un jour de CMO en 2021

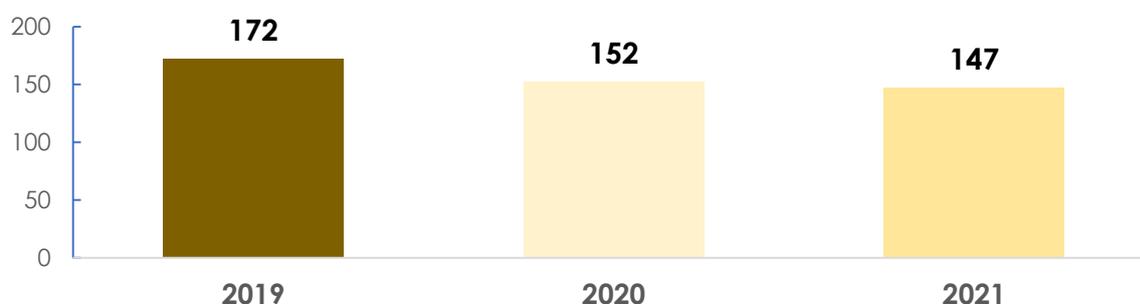


■ BIATSS ■ Enseignants

**Evolution du nombre d'agents en congé maladie ordinaire sur trois ans**

		2019	2020	2021	Var. N-1 en %
<b>Enseignants</b>	Titulaire	8	9	14	56%
	Contractuel	4	4	5	25%
	<b>Total enseignants</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>19</b>	<b>46%</b>
<b>BIATSS</b>	Titulaire	84	56	43	-23%
	Contractuel	76	83	85	2%
	<b>Total BIATSS</b>	<b>160</b>	<b>139</b>	<b>128</b>	<b>-8%</b>
<b>Grand ensemble</b>		<b>172</b>	<b>152</b>	<b>147</b>	<b>-3%</b>

**Evolution du nombre d'agents ayant au minimum 1 jour d'arrêt CMO dans l'année**



Bien que le nombre de jours maladie ait fortement augmenté, le nombre d'agent ayant eu un arrêt maladie est en baisse depuis 2017. On peut en déduire que la hausse globale des jours d'arrêt maladie est provoquée par des arrêts de travail plus longs.

### 2.3. Les congés longs liés à la maladie

*Définitions des congés longue maladie puis longue durée pour les titulaires, et congés de grave maladie pour les contractuels :*

Lorsqu'un agent fonctionnaire a une maladie qui présente un caractère invalidant nécessitant un traitement et des soins prolongés, il peut demander à son administration de bénéficier du **congé longue maladie (CLM)** qui peut durer 3 ans au maximum. Pour les agents contractuels, il s'agit du **congé de grave maladie (CGM)**.

Le CLM peut être prolongé par un **congé de longue durée (CLD)**, qui peut être attribué après avis obligatoire du comité médical, en cas d'atteinte d'une maladie grave. Il peut durer jusqu'à 5 ans. La situation médicale de l'agent est réexaminée régulièrement afin de déterminer si l'agent doit bénéficier d'un CLD dans la limite de ses droits.

Tout congé long débute par un CLM.

**Effectifs concernés et nombre de jours de congés longs liés à la maladie**

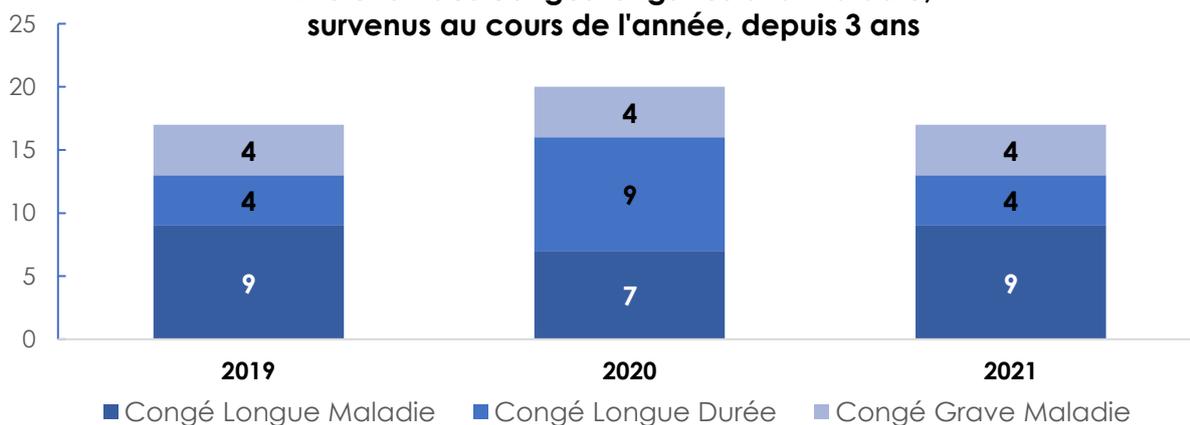
Statut	Type de congé long	Nb Agents		Nb jours		Nb jours moyens	
		F	H	F	H	F	H
<b>Titulaire</b>	Congé Longue Maladie	2	1	576 j	151 j	288 j	151 j
	Congé Longue Durée	3	2	705 j	730 j	235 j	365 j
<b>Contractuel</b>	Congé Grave Maladie	2	0	730 j		365 j	
<b>Ensemble</b>		<b>7</b>	<b>3</b>	<b>2 011 j</b>	<b>881 j</b>	<b>287 j</b>	<b>294 j</b>

Au 31 décembre 2021, trois agents titulaires étaient en congé longue durée dont une femme. Deux agents titulaires femmes étaient en congé longue maladie et deux agents contractuels étaient en congé grave maladie (2 femmes).

**Répartition par tranche d'âge des agents en congé long lié à la maladie au 31/12/21**

Statut	Type de congé long	18 à 34 ans	35 à 39 ans	40 à 49 ans	50 à 59 ans	60 ans et +
<b>Titulaire</b>	Congé Longue Maladie	0	1	1	1	
	Congé Longue Durée	0		1	3	1
<b>Contractuel</b>	Congé Grave Maladie	0			1	1
<b>Ensemble</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>2</b>

**Evolution des congés longs liés à la maladie, survenus au cours de l'année, depuis 3 ans**



### 3. Le Compte Epargne Temps

Le compte épargne-temps (CET) permet d'épargner des jours de congé sur plusieurs années. Tout personnel administratif ayant au minimum un an d'ancienneté peut demander son ouverture.

Les jours de congés épargnés peuvent être maintenus dans le compte, utilisés sous forme de congés, ou indemnisés sous conditions. Pour les fonctionnaires, ils peuvent être pris en compte pour la retraite complémentaire (RAFP).

#### Stock sur compte épargne temps au 31/12/2021

Cat.		Effectif	Nb Total jours CET	Nb jours mini	Nb jours maxi	Nb jours moyen		
Titulaires	A	Femmes	39	1 201 j	3 j	63 j	31 j	
		Hommes	13	207 j	2 j	30 j	16 j	
		<b>Total A</b>	<b>52</b>	<b>1 408 j</b>	<b>2 j</b>	<b>63 j</b>	<b>28 j</b>	
	B	Femmes	34	803 j	2 j	70 j	24 j	
		Hommes	17	354 j	0 j	70 j	21 j	
		<b>Total B</b>	<b>51</b>	<b>1 157 j</b>	<b>0 j</b>	<b>70 j</b>	<b>23 j</b>	
	C	Femmes	26	779 j	1 j	70 j	30 j	
		Hommes	16	306 j	1 j	59 j	19 j	
		<b>Total C</b>	<b>42</b>	<b>1 085 j</b>	<b>1 j</b>	<b>70 j</b>	<b>26 j</b>	
	<b>Total titulaires</b>		<b>145</b>	<b>3 649 j</b>	<b>0 j</b>	<b>70 j</b>	<b>25 j</b>	
	Contractuels	A	Femmes	24	391 j	1 j	49 j	16 j
			Hommes	15	237 j	2 j	41 j	16 j
<b>Total A</b>			<b>39</b>	<b>628 j</b>	<b>1 j</b>	<b>49 j</b>	<b>16 j</b>	
B		Femmes	25	414 j	1 j	60 j	17 j	
		Hommes	4	113 j	5 j	63 j	28 j	
		<b>Total B</b>	<b>29</b>	<b>527 j</b>	<b>1 j</b>	<b>63 j</b>	<b>18 j</b>	
C		Femmes						
		Hommes	2	60 j	15 j	45 j	30 j	
		<b>Total C</b>	<b>2</b>	<b>60 j</b>	<b>15 j</b>	<b>45 j</b>	<b>30 j</b>	
<b>Total contractuels</b>		<b>70</b>	<b>1 215 j</b>	<b>1 j</b>	<b>63 j</b>	<b>17 j</b>		
<b>TOTAL</b>		<b>228</b>	<b>4 864 j</b>	<b>0 j</b>	<b>70 j</b>	<b>21 j</b>		

#### Evolution du stock CET en nombre de jours sur trois ans

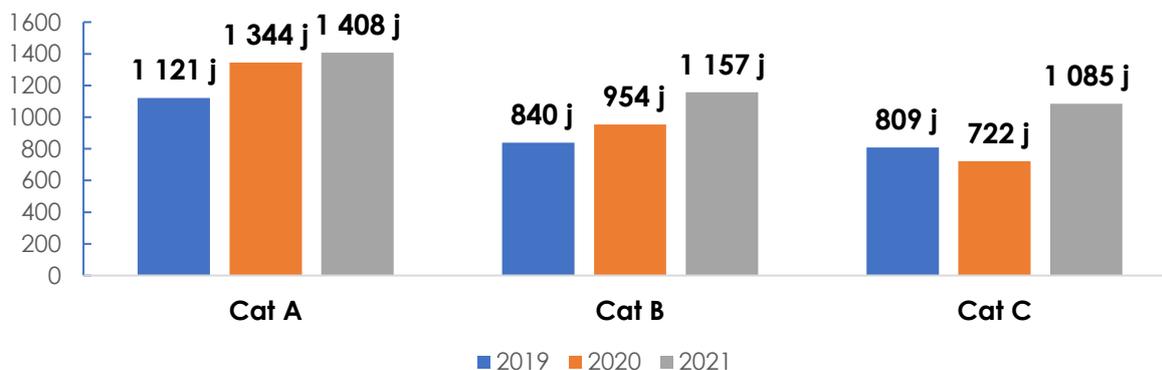
	2019	2020	2021	Variation 2021 / 2020
Titulaires	2 770 j	3 020 j	3 649 j	+ 21%
Contractuels	860 j	1 025 j	1 215 j	+ 19%
<b>Ensemble</b>	<b>3 630 j</b>	<b>4 044 j</b>	<b>4 864 j</b>	<b>+ 20%</b>

Evolution du stock des jours épargnés sur les CET depuis 2019

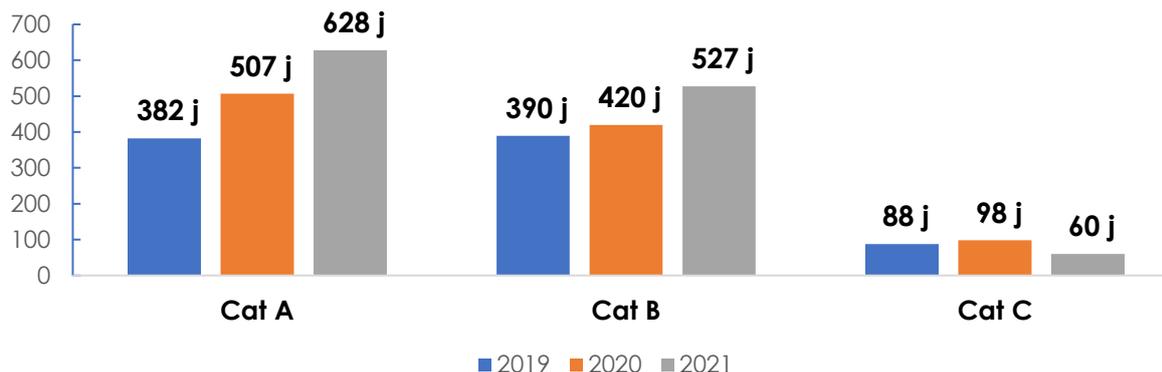
	Effectif disposant d'un CET						Stock de jours CET						Var. 2021 / 2020	
	2019		2020		2021		2019		2020		2021			
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Titulaires	81	40	79	33	99	46	1 860 j	910 j	2 256 j	764 j	2 783 j	867 j	+ 23,3%	+ 13,5%
Contactuels	34	17	41	19	49	21	559 j	301 j	660 j	365 j	805 j	410 j	+ 22,1%	+ 12,3%
<b>Ensemble</b>	<b>115</b>	<b>57</b>	<b>120</b>	<b>52</b>	<b>148</b>	<b>67</b>	<b>2 419 j</b>	<b>1 211 j</b>	<b>2 916 j</b>	<b>1 129 j</b>	<b>3 588 j</b>	<b>1 277 j</b>	<b>+ 23,0%</b>	<b>+ 13,1%</b>

Le nombre de jours épargnés sur les CET suit un rythme d'augmentation très soutenu depuis 2019. Les périodes exceptionnelles de confinement lié au covid-19 et les restrictions de déplacement ont entraîné une sous-utilisation des jours de congés annuels. De 2019 à 2021, le stock de jours global placé sur les CET a augmenté de 34 %. A titre de comparaison l'augmentation a été de 21% entre 2017 et 2019.

Evolution du stock CET sur 3 ans des agents titulaires



Evolution du stock CET sur 3 ans des agents contractuels



Evolution des jours de congés indemnisés au titre du CET

Statut	Cat.	2019		2020		2021	
		Effectif	Montant brut	Effectif	Montant brut	Effectif	Montant brut
Titulaires	A	21	29 970 €	19	22 815 €	25	37 463 €
	B	14	14 670 €	12	17 910 €	12	15 660 €
	C	11	10 950 €	10	10 950 €	10	8 850 €
	<b>Total titulaires</b>	<b>46</b>	<b>55 590 €</b>	<b>41</b>	<b>51 675 €</b>	<b>47</b>	<b>61 973 €</b>
Contractuels	A	7	9 180 €	9	12 690 €	9	16 740 €
	B	5	2 070 €	6	7 425 €	5	4 050 €
	C	2	1 500 €	2	1 575 €	3	2 325 €
	<b>Total contractuels</b>	<b>14</b>	<b>12 750 €</b>	<b>17</b>	<b>21 690 €</b>	<b>17</b>	<b>23 115 €</b>
<b>Ensemble</b>		<b>60</b>	<b>68 340 €</b>	<b>58</b>	<b>73 365 €</b>	<b>64</b>	<b>85 088 €</b>

Valeur de l'unité de monétisation par jour depuis 2019 :

Catégorie A	135 €
Catégorie B	90 €
Catégorie C	75 €

## 4. Le compte enseignement

Le compte enseignement est un dispositif pour les enseignants-chercheurs, enseignants du second degré, enseignants-chercheurs et enseignants contractuels. Il a été proposé par le groupe de travail sur l'évolution des activités pédagogiques et de recherche des enseignants-chercheurs. Il s'agit d'une innovation dauphinoise qui a été validée par le conseil d'administration du 22 juin 2020.

Le compte peut être alimenté par des heures complémentaires d'enseignement effectuées lors de l'année universitaire concernée, dans la limite de 32 heures TD par an pour les enseignants-chercheurs et les enseignants-chercheurs contractuels en CDI, et de 64 heures TD pour les enseignants du second degré et les enseignants contractuels en CDI.

Les heures épargnées peuvent être utilisées par les enseignants-chercheurs et enseignants pour bénéficier d'une dispense d'enseignement allant de six à douze mois selon le nombre d'heures épargnées.

### Les seuils d'utilisation des heures épargnées

Nombre d'heures requis	Enseignants-chercheurs	Enseignants
<b>96 heures TD</b>	Dispense d'enseignement 6 mois	
<b>192 heures TD</b>	Dispense d'enseignement 12 mois	Dispense d'enseignement 6 mois
<b>384 heures TD</b>		Dispense d'enseignement 12 mois

La demande de congé est instruite par le Conseil de département dans lequel l'enseignant effectue majoritairement ses enseignements. Seule la continuité de l'enseignement peut constituer un motif de refus. En cas de refus, le congé est reporté de droit et sans refus possible l'année suivante.

### Bilan de l'utilisation du compte enseignement (2020/2021)

Corps	Nombre d'agents			Nombre d'heures épargnées (en HETD)		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
PRU	4	3	<b>7</b>	71 h	89 h	<b>160 h</b>
MCF	1	1	<b>2</b>	32 h	32 h	<b>64 h</b>
PRAG	1		<b>1</b>	63 h		<b>63 h</b>
<b>Ensemble</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>165 h</b>	<b>121 h</b>	<b>286 h</b>

Lors de l'année universitaire 2020/2021, 10 enseignants-chercheurs et enseignants ont stocké des heures d'enseignement sur le compte pour un total de 286h. Tous les bénéficiaires sont fonctionnaires. Les professeurs d'université ont épargné une part équivalente à 60 % de la somme des heures épargnées cette année.

## C. Les mouvements des personnels : arrivées et départs

### 1. Les arrivées

#### Synthèse des arrivées du personnel en 2021

Statut	Type d'entrée	BIATSS			EC et ENS			Total		
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Titulaire	Mutation entrante	2	1	3	4	4	8	6	5	11
	Détachement entrant	3	1	4			0	3	1	4
	Recrutement par concours	1		1	1	3	4	2	3	5
	Réintégration	3		3			0	3	0	3
Contractuel	Apprenti	1	2	3			0	1	2	3
	CDI	2		2			0	2	0	2
	CDD / Contractuel enseignants*	40	19	59	23	51	74	63	70	133

\* Enseignants contractuels L.954-3, professeurs associés, ATER, doctorants, chercheurs, maîtres de langues

Dans les CDD sont comptabilisés les contrats sur des postes non pérennes. Les arrivées et les sorties ont été observées au 31 décembre de l'année en comparaison avec l'effectif au 31 décembre de l'année N-1. Les contrats débutés et terminés au cours de l'année ne sont pas comptabilisés. Il n'y a pas eu de recrutement sans concours au cours de cette année.

Le type d'entrée « réintégration » a été ajouté dans cette édition du RSU. La réintégration peut faire suite à une fin de disponibilité d'un fonctionnaire, une fin de détachement sortant ou une fin de congé longue durée.

#### 1.1. Le personnel BIATSS

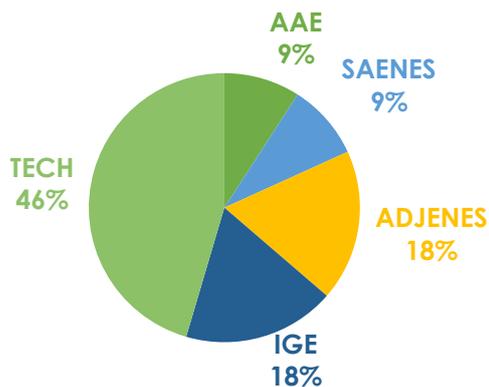
##### Les arrivées des fonctionnaires par type d'entrée et catégorie hiérarchique

Type d'entrée	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	Effectif	% Femmes	Effectif	% Femmes	Effectif	% Femmes	
Mutation			3	67%			3
Détachement	2	50%	2	100%			4
Concours	1	100%					1
Réintégration			1	100%	2	100%	3
<b>Ensemble</b>	<b>3</b>	<b>50%</b>	<b>6</b>	<b>83%</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>	<b>11</b>

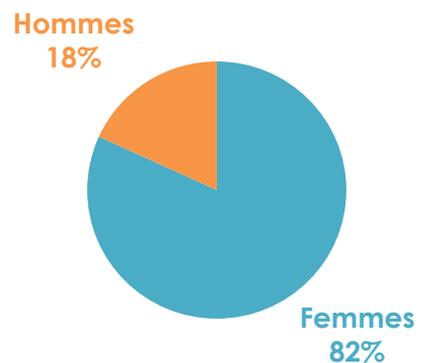
**Les arrivées des fonctionnaires BIATSS par corps**

Filière	Corps	Femmes	Hommes	Ensemble	% femmes
<b>AENES</b>	AAE	1		1	100%
	SAENES	1		1	100%
	ADJAENES	2		2	100%
	<b>Total AENES</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>
<b>ITRF</b>	IGR			0	
	IGE	1	1	2	50%
	ASI			0	
	TECH	4	1	5	80%
	ATRF			0	
	<b>Total ITRF</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>71%</b>
<b>Filière Bibliothèque</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>Ensemble</b>		<b>9</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>82%</b>

Répartition des entrées de titulaire BIATSS par corps en 2021



Proportion homme/femme des entrées de titulaire BIATSS en 2021



**Les arrivées des contractuels BIATSS et des apprentis en 2021**

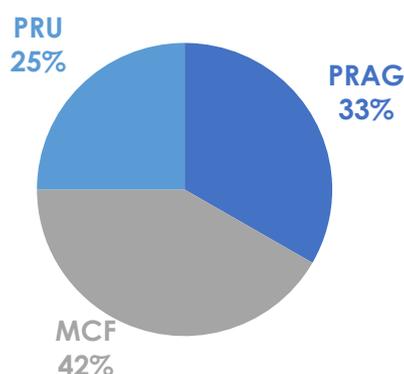
En effectif physique	Catégorie	Femmes	Hommes	Ensemble	% femmes
<b>CDD BIATSS</b>	<b>A</b>	8	14	22	36%
	<b>B</b>	28	5	33	85%
	<b>C</b>	4		4	100%
<b>CDI BIATSS</b>	<b>A</b>	2		2	100%
	<b>B</b>			0	
	<b>C</b>			0	
<b>Apprenti</b>		1	2	3	33%
<b>Ensemble BIATSS</b>		<b>43</b>	<b>21</b>	<b>64</b>	<b>67%</b>

## 1.2. Les personnels enseignants

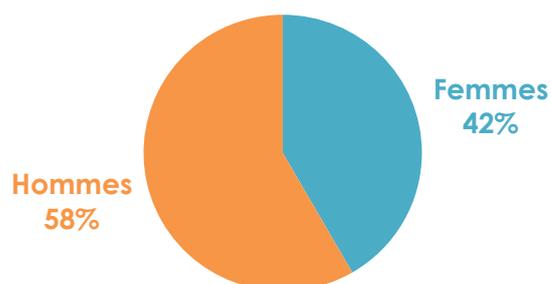
### Les arrivées des fonctionnaires enseignants-chercheurs et enseignants par corps

Filière	Corps	Femmes	Hommes	Ensemble	% femmes
<b>Enseignants-chercheurs</b>	PRU	1	2	3	33%
	MCF	2	3	2	100%
	<b>Total EC</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>60%</b>
<b>Enseignants du second degré</b>	PRAG	2	2	4	50%
	PEPS			0	
	PRCE			0	
	<b>Total ITRF</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>50%</b>
<b>Ensemble</b>		<b>5</b>	<b>7</b>	<b>12</b>	<b>42%</b>

### Répartition des entrées de titulaire enseignant par corps en 2021



### Proportion homme/femme des entrées de titulaire enseignant



### Les arrivées des contractuels enseignants en 2021

<i>En effectif physique</i>		Femmes	Hommes	Ensemble	% femmes
Enseignants contractuels L.954-3	<b>CDI</b>	0	0	0	
	<b>CDD</b>	0	6	6	0%
ATER		8	8	16	50%
Contrat doctorant		12	28	40	30%
Contrat post-doctorant & chercheur		3	7	10	30%
Lecteur et maître de langue étrangère			2	2	0%
Professeur associé				0	
<b>Ensemble Enseignants</b>		<b>23</b>	<b>51</b>	<b>74</b>	<b>31%</b>

Les arrivées et les départs ont été observés au 31 décembre de l'année en comparaison avec l'effectif au 31 décembre de l'année N-1. Les contrats conclus et rompus en cours d'année ne sont pas comptabilisés.

## 2. Les départs

### Synthèses des départs du personnel en 2021

Type de sortie	BIATSS			EC et ENS			Total		
	F	H	Ensemble	F	H	Ensemble	F	H	Ensemble
<b>Titulaire</b>									
Mutation	5	1	6	1	1	2	6	2	8
Départ suite réussite concours	2	2	4		2	2	2	4	6
Fin de détachement		2	2			0	0	2	2
Retraite	4	2	6	4	1	5	8	3	11
Radiation	1		1			0	1	0	1
Décès			0		1	1	0	1	1
<b>Ensemble titulaires</b>	<b>12</b>	<b>7</b>	<b>19</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>17</b>	<b>12</b>	<b>29</b>
<b>Contractuel</b>									
Fin de contrat	16	5	21	19	43	62	35	48	83
Démission	7	7	14	2	7	9	9	14	23
Licenciement pour inaptitude		1	1			0	0	1	1
Retraite	1		1		1	1	1	1	2
Rupture conventionnelle	2						2	0	2
<b>Ensemble contractuels</b>	<b>26</b>	<b>13</b>	<b>39</b>	<b>21</b>	<b>51</b>	<b>72</b>	<b>47</b>	<b>64</b>	<b>111</b>
<b>Ensemble</b>	<b>38</b>	<b>20</b>	<b>58</b>	<b>26</b>	<b>56</b>	<b>82</b>	<b>64</b>	<b>76</b>	<b>140</b>

Les personnels qui n'exercent plus d'activité sortent du périmètre d'étude de la partie *Effectif et emploi*. Ils sont donc considérés comme des sorties. Les motifs sont le détachement sortant, la mise à disposition, la disponibilité, pour les fonctionnaires et les congés longs pour les contractuels et les fonctionnaires. (congé longs liés à la maladie, congé formation professionnel, congé pour convenance personnel...)

### Les sorties des effectifs en activité par motif en 2021

Type de sortie	BIATSS			EC et ENS			Total		
	F	H	Ensemble	F	H	Ensemble	F	H	Ensemble
<b>Titulaire</b>									
Détachement sortant	4	1	5		1	1	4	2	6
Mise à disposition			0	1		1	1	0	1
Disponibilité et congés longs	1	1	2		3	3	1	4	5
<b>Ensemble titulaires</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>12</b>
<b>Contractuel</b>									
Congés longs	1		1		1	1	1	1	2
<b>Ensemble</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>14</b>

## (a) Les personnels BIATSS

**Les départs des fonctionnaires BIATSS par corps**

Filière	Corps	Mutation			Départ suite réussite concours			Fin de détachement			Retraite			Radiation			Détachement sortant		
		F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens
AENES	AAE			0			0			0			0			0			0
	SAENES			0	1		1			0	1		1			0	1		1
	ADJAENES	2		2			0			0			0	1		1			0
	<b>Total AENES</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
ITRF	IGR			0			0			0			0			0			0
	IGE	1		1			0		2	2			0			0	1		1
	ASI			0		2	2			0	2		2			0		1	1
	TECH	2	1	3			0			0	1		1			0	1		1
	ATRF			0			0			0	1		1			0	1		1
	<b>Total ITRF</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>
Bibliothèque	CONSG			0			0			0		1	1			0			0
	CONS			0			0			0			0			0			0
	BIB			0			0			0			0			0			0
	BIBAS			0			0			0			0			0			0
	MAG			0	1		1			0			0			0			0
	<b>Total Bib.</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Ensemble</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	

**Les départs des contractuels BIATSS et des apprentis en 2021**

En effectif physique	Catégorie	Femmes	Hommes	Ensemble	% femmes
<b>CDD BIATSS</b>	<b>A</b>	9	5	<b>14</b>	<b>64%</b>
	<b>B</b>	14	2	<b>16</b>	<b>88%</b>
	<b>C</b>		1	<b>1</b>	<b>0%</b>
<b>CDI BIATSS</b>	<b>A</b>	2	3	<b>5</b>	<b>40%</b>
	<b>B</b>	2	1	<b>3</b>	<b>67%</b>
	<b>C</b>			<b>0</b>	
<b>Apprenti</b>			1	<b>1</b>	<b>0%</b>
<b>Ensemble contractuels</b>		<b>27</b>	<b>13</b>	<b>40</b>	<b>68%</b>

## 2.2. Les personnels enseignants

**Les départs des fonctionnaires enseignants-chercheurs et enseignants par corps**

Filière	Corps	Mutation			Retraite			Détachement			Décès		
		F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens
<b>Enseignants-chercheurs</b>	PRU			0		1	1			0			0
	MCF	1	2	3		4	4		1	1		1	1
	<b>Total EC</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Enseignants du second degré</b>	PRAG		1	1			0			0			0
	PEPS			0			0			0			0
	PRCE			0			0			0			0
<b>Total enseignants</b>	<b>0</b>	<b>1</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>Ensemble</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	

### Les départs des contractuels enseignants en 2021

En effectif physique		Femmes	Hommes	Ensemble	% femmes
Enseignants contractuels L.954-3	<b>CDI</b>		1	<b>1</b>	0%
	<b>CDD</b>		3	<b>3</b>	0%
ATER		14	20	<b>34</b>	41%
Contrat doctorant		3	12	<b>15</b>	20%
Contrat post-doctorant & chercheur		3	14	<b>17</b>	18%
Lecteur et maître de langue étrangère		1	1	<b>2</b>	50%
Professeur associé			1	<b>1</b>	0%
<b>Ensemble Enseignants</b>		<b>21</b>	<b>52</b>	<b>73</b>	<b>29%</b>

## 2.3. Focus sur les départs

### (a) Départs à la retraite

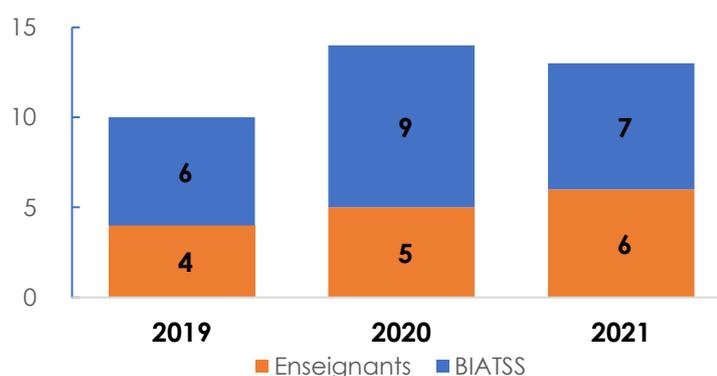
#### Focus sur les départs à la retraite en 2021

Statut	Nombre de départ			Age moyen de départ	
	F	H	Ens		
<b>Enseignants</b>	Titulaire	4	1	<b>5</b>	66 ans
	Contractuel		1	<b>1</b>	64 ans
	<b>Ensemble</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>66 ans</b>
<b>BIATSS</b>	Titulaire	4	2	<b>6</b>	63 ans
	Contractuel	1		<b>1</b>	61 ans
	<b>Ensemble</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>64 ans</b>
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>64 ans</b>	

Au 31 décembre 2021, l'âge minimum légal de départ à la retraite est fixé à 62 ans.

Il y a une différence de 2 ans entre les âges moyens de départ à la retraite du personnel enseignant et du personnel BIATSS. L'âge moyen de départ à la retraite du personnel BIATSS est de 64 ans. Quant aux enseignants, l'âge moyen est de 66 ans.

#### Evolution des départs à la retraite



## ✚ L'âge limite d'activité et l'âge minimum de départ à la retraite

Selon le dispositif transitoire concernant la limite d'âge prévue par décret du 30/12/2011, la limite d'âge de départ à la retraite varie en fonction de la date de naissance de l'agent dans les conditions suivantes :

Date de naissance	Âge limite d'activité
Avant le 1er juillet 1951	65 ans
Du 1er juillet au 31 décembre 1951	65 ans et 4 mois
1952	65 ans et 9 mois
1953	66 ans et 2 mois
1954	66 ans et 7 mois
A compter de 1955	67 ans

### Effectif en âge de partir à la retraite et atteignant l'âge limite d'activité dans les 5 années à venir

Type de personnel et Catégorie pour les BIATSS		Agents atteignant l'âge minimal de départ à la retraite dans les 5 ans ou l'ayant déjà atteint						Agents atteignant l'âge limite d'activité dans les 5 années à venir ou l'ayant déjà atteint					
		Titulaire			Contractuel			Titulaire			Contractuel		
		F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens
Enseignants	Enseignants-Chercheurs	18	26	44			0	8	10	18			0
	Enseignants	1	1	2	3	15	18			0		7	7
	<b>Sous total</b>	<b>19</b>	<b>27</b>	<b>46</b>	<b>3</b>	<b>15</b>	<b>18</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>7</b>
BIATSS	Catégorie A	12	4	16	16	3	19	7		7	3	1	4
	Catégorie B	13	6	19	19	3	22	3	1	4	5		5
	Catégorie C	8	10	18		4	4	4	1	5		4	4
	<b>Sous total</b>	<b>33</b>	<b>20</b>	<b>53</b>	<b>35</b>	<b>10</b>	<b>45</b>	<b>14</b>	<b>2</b>	<b>16</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>13</b>
<b>Ensemble</b>		<b>52</b>	<b>47</b>	<b>99</b>	<b>38</b>	<b>25</b>	<b>63</b>	<b>22</b>	<b>12</b>	<b>34</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>20</b>

En 2021, l'âge minimum de départ à la retraite est fixé à 62 ans. La projection à 5 ans du personnel donne une prévision des départs à la retraite à venir : 99 titulaires (46 enseignants et 53 BIATSS) atteindront ou ont déjà atteint l'âge minimal de départ à la retraite dans les 5 ans à venir, soit 18% de l'ensemble des fonctionnaires de l'université.

### (b) Démissions

Les démissions et fins de contrat ont été observées au 31 décembre de l'année en comparaison avec l'effectif au 31 décembre de l'année N-1. Les contrats conclus et rompus en cours d'année ne sont pas comptabilisés. Au 31 décembre 2021, 23 agents ont démissionné de leurs fonctions :

- ❖ 14 personnels BIATSS dont 50% de femmes ;
- ❖ 9 personnels enseignants dont 22 % de femmes : 4 ATER, 1 doctorant contractuel, 3 post-doctorants et 1 enseignant contractuel.

## D. Les concours des ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation

Types de concours et nombre de postes ouverts au concours

Type de concours	Concours interne	Concours externe	Recrutement BOE	Recrutement sans concours	Total 2021
Filière ITRF	IGE	2	2		4
	ASI	2	2		4
	TECH	2	3	1	6
<b>Ensemble</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>14</b>

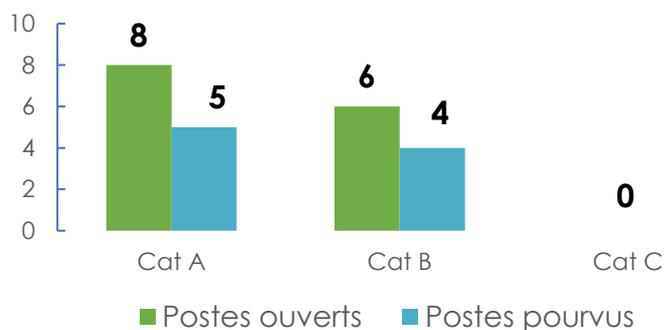
14 postes ont été ouverts au concours pour la filière des ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF) :

- ✓ 6 postes au concours interne
- ✓ 7 postes au concours externe
- ✓ 1 recrutement bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE) dans le corps des techniciens

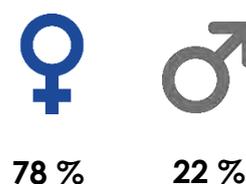
Taux de réussite aux concours en 2021 par branche d'activité professionnelle

Filière	Corps / BAP	J	E	F	G	Nombre de postes ouverts	Nombre de postes pourvus	Taux de réussite	% femmes
Filière ITRF	IGE	2	1	1		4	2	50%	50%
	ASI	3			1	4	3	75%	67%
	TECH	6				6	4	67%	100%
<b>Ensemble</b>		<b>11</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>14</b>	<b>9</b>	<b>64%</b>	<b>78%</b>

Proportion des postes ouverts et pourvus aux concours 2021



Répartition des lauréats par sexe

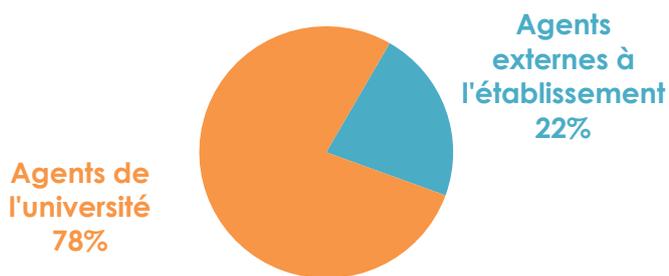


**Evolution de la proportion des postes ouverts et des postes pourvus**

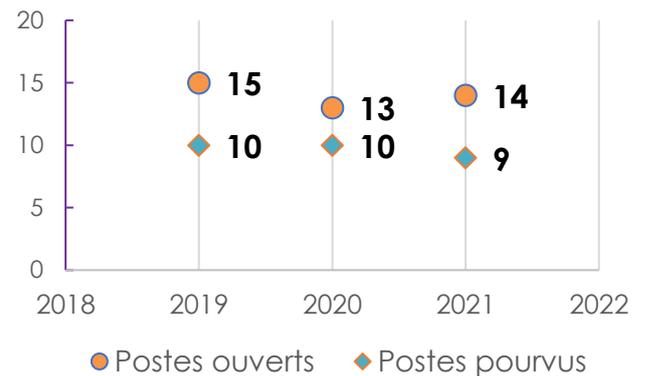
Cat.	2019			2020			2021		
	Postes ouverts	Postes pourvus	Taux de réussite	Postes ouverts	Postes pourvus	Taux de réussite	Postes ouverts	Postes pourvus	Taux de réussite
A	9	4	44%	7	5	71%	8	5	63%
B	5	5	100%	4	3	75%	6	4	67%
C	1	1	100%	2	1	50%	0		
<b>Ensemble</b>	<b>15</b>	<b>10</b>	<b>67%</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>69%</b>	<b>14</b>	<b>9</b>	<b>64%</b>

Les 9 lauréats sont composés de 2 agents externes à l'établissement et de 7 agents internes à l'université, dont un agent contractuel.

**Répartition des lauréats selon l'établissement d'origine**



**Rapport entre le nombre de postes ouverts/ postes pourvus sur trois ans**



## E. Les promotions

### 1. Avancement des personnels BIATSS

L'agent fonctionnaire a la possibilité de présenter sa candidature à l'avancement de grade ou de corps sous certaines conditions.

Il existe trois dispositifs de promotion :

- Le tableau d'avancement permet d'obtenir un avancement de grade ;
- La liste d'aptitude permet d'obtenir un avancement à un corps supérieur ;
- L'examen professionnel permet aux lauréats d'obtenir un avancement à un grade ou à un corps supérieur.

#### ✚ Evolution des promotions par catégorie hiérarchique

Catégorie	Tableaux d'avancement			Liste d'aptitude			Examen professionnel			Ensemble des promotions			Variation 2020 - 2021
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021	
<b>A</b>	2	1	4	1		1	0	0	0	3	1	5	<b>+4</b>
<b>B</b>	2	0	2		1	2	0	0	0	2	1	4	<b>+3</b>
<b>C</b>	4	1	3	2	1		0	0	1	6	2	4	<b>+2</b>
<b>Ensemble</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>+9</b>

#### 1.1. Les avancements de grade des personnels BIATSS en 2021

	Grade d'origine	Grade cible	Nombre de promouvables			Nombres de Candidats			Nombres de promus		
			Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Filière AENES et médico-social	AA	⇒ APAE	0	0	0			0			0
	SAENES CN	⇒ SAENES CS	5	1	6	5	1	6			0
	SAENES CS	⇒ SAENES CE	6	1	7	4		4			0
	ADJAENES P2	⇒ ADJAENES P1	16	1	17	9		9			0
	INF CS	⇒ INF HC	1		1	1		1			0
Filière Bibliothèque	Conservateur	⇒ Conservateur en chef			0			0			0
	BIBAS CS	⇒ BIBAS CE			0			0			0
	BIBAS CN	⇒ BIBAS CS			0			0			0
	Mag pal 2C	⇒ Mag pal 1C		3	3		3	3		1	1
	Mag biblio	⇒ Mag pal 2C	2		2	2		2	1		1
Filière ITRF	IGR 1C	⇒ IGR HC		1	1		1	1		1	1
	IGR 2C	⇒ IGR 1C	2	3	5		2	2		1	1
	IGE CN	⇒ IGE HC	7	5	12	2		2	2		2
	TECH CS	⇒ TECH CE		2	2		2	2		1	1
	TECH Cn	⇒ TECH CS	9	4	13	4		4	1		1
	ATRF P2C	⇒ ATRF P1C	3	3	6	1	1	2			0
	ATRF	⇒ ATRF P2C	1	8	9	1	2	3		1	1
<b>Ensemble</b>			<b>52</b>	<b>32</b>	<b>84</b>	<b>29</b>	<b>12</b>	<b>41</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>9</b>

## 1.2. Les avancements de corps des personnels BIATSS en 2021 par liste d'aptitude

	Corps d'origine	Corps cible	Nombre de promouvables			Nombres de Candidats			Nombres de promus		
			Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Filière AENES et médico-social	SAENES	⇒ AAE	18	2	20	4		4	0		0
	ADJAENES	⇒ SAENES	26	3	29	14		14	1		1
Filière Bibliothèque	CONSERVATEUR	⇒ CONS GENERAL	1		1	1		1	0		0
	BIBLIOTHECAIRE	⇒ CONSERVATEUR	1		1			0			0
	BIBAS	⇒ BIBLIOTHECAIRE	7	1	8	4	1	5	0	0	0
	MAGASINIERS	⇒ BIBAS	1	4	5		1	1		0	0
Filière ITRF	IGE	⇒ IGR	14	6	20	2	1	3	0	0	0
	ASI	⇒ IGE	10	6	16	3	2	5	1	0	1
	TECH	⇒ ASI	17	10	27	10	5	15	0	0	0
	ATRF	⇒ TECH	8	11	19	6	3	9	1	0	1
<b>Ensemble</b>			<b>103</b>	<b>43</b>	<b>146</b>	<b>44</b>	<b>13</b>	<b>57</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>

## 2. Avancements des personnels enseignants

L'avancement de grade des enseignants-chercheurs ne donne pas lieu à l'établissement de tableaux d'avancement. Il existe deux voies :

- **L'avancement de droit commun**

L'enseignant-chercheur candidat à l'avancement établit un dossier de candidature contenant un rapport mentionnant l'ensemble de ses activités et leurs évolutions éventuelles. L'avancement a lieu sur proposition de la section compétente du Conseil National des Universités et sur proposition du conseil d'administration en formation restreinte.

- **La procédure spécifique d'avancement**

Elle ne concerne que les enseignants-chercheurs exerçant des fonctions qui ne sont pas principalement d'enseignement et de recherche dont la liste est fixée par arrêté ministériel. Les concernés peuvent demander, chaque année, à bénéficier de la procédure d'avancement spécifique.

## 2.1. Les avancements de grade des personnels enseignants

Catégorie de corps	Corps	Promotion dans le grade de :	Nombre de promouvables			Nombres de Candidats			Nombres de promus		
			F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens
Corps des enseignants-chercheurs	MCF	Maître de conférences hors classe	26	21	47	7	6	13	3	2	5
		Maître de conférences éch. exceptionnel	2	5	7	0	4	4	0	2	2
	PR	PR de 1ère classe	8	8	16	4	5	9	2	0	2
		PR de classe exceptionnelle 1er échelon	13	20	33	3	7	10	1	1	2
		PR de classe exceptionnelle 2ème échelon	9	19	28	2	5	7	2	2	4
Corps de enseignants du 2nd degré	PRAG	Professeur agrégé hors classe	-	-	-	-	-	-	1	0	1
		Professeur agrégé classe exceptionnelle	-	-	-	-	-	-	0	0	0
	PRCE	Professeur certifié hors classe	-	-	-	-	-	-	0	0	0
		Professeur certifié classe exceptionnelle	-	-	-	-	-	-	0	0	0
	PEPS	Professeur d'EPS hors classe	-	-	-	-	-	-	0	0	0
		Professeur d'EPS classe exceptionnelle	-	-	-	-	-	-	0	0	0
<b>Ensemble</b>			<b>58</b>	<b>73</b>	<b>131</b>	<b>16</b>	<b>27</b>	<b>43</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>16</b>

Les dossiers de candidatures à l'avancement pour les corps des enseignants du second degré sont traités et examinés directement par le rectorat d'académie.

## 2.2. Evolution des avancements de grade

Catégorie de corps	Corps	Promotion dans le grade de :	Nombre de promus			Var N-1
			2019	2020	2021	
Corps des enseignants-chercheurs	MCF	Maître de conférences hors classe	6	6	5	-1
		Maître de conférences éch. exceptionnelle	2	2	2	0
	PR	PR de 1ère classe	5	6	2	-4
		PR de classe exceptionnelle 1er échelon	5	6	2	-4
		PR de classe exceptionnelle 2ème échelon	5	2	4	+2
Corps de enseignants du 2nd degré	PRAG	Professeur agrégé hors classe	0	0	1	+1
		Professeur agrégé classe exceptionnelle	1	0	0	
	PRCE	Professeur certifié hors classe	0	0	0	
		Professeur certifié classe exceptionnelle	0	0	0	
	PEPS	Professeur d'EPS hors classe	0	1	0	-1
Professeur d'EPS classe exceptionnelle		0	0	0		
<b>Ensemble</b>			<b>24</b>	<b>23</b>	<b>16</b>	<b>-7</b>



# Rémunérations

## A. La masse salariale

### 1. La masse salariale 2021

La masse salariale est exprimée en coût chargé, ce qui comprend la rémunération brute (traitements et indemnités) et les cotisations patronales, y compris les heures complémentaires et les vacances d'enseignement pour la population enseignante, versées en 2021.

Répartition de la masse salariale par type de financement

Type de financement	Population BIATSS		Population Enseignants		Ensemble		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Dotation état	9 099 447 €	4 532 348 €	16 751 047 €	22 455 502 €	25 850 494 €	26 987 849 €	52 838 344 €
Ressources propres	10 035 589 €	4 287 717 €	4 759 746 €	8 873 173 €	14 795 336 €	13 160 890 €	27 956 225 €
<b>Masse salariale</b>	<b>19 135 036 €</b>	<b>8 820 065 €</b>	<b>21 510 794 €</b>	<b>31 328 674 €</b>	<b>40 645 830 €</b>	<b>40 148 739 €</b>	<b>80 794 569 €</b>

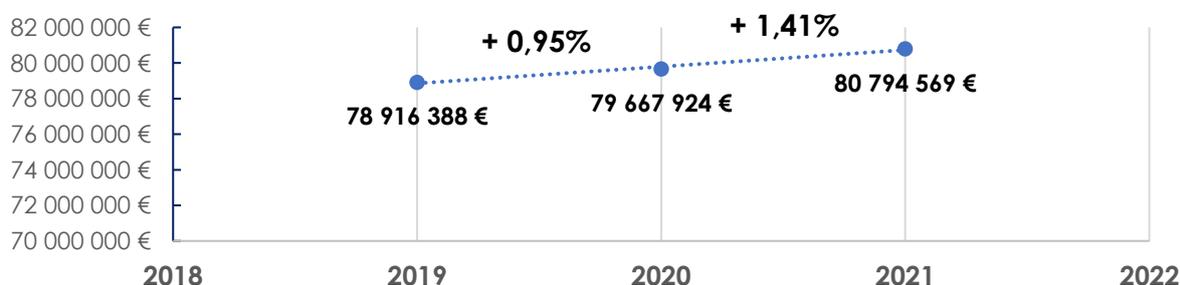
Evolution de la masse salariale globale sur trois ans

Type de financement	2019	2020	2021	Variation N-1 en %
Dotation état	51 010 845 €	52 459 434 €	52 838 344 €	<b>0,7%</b>
Ressources propres	27 905 543 €	27 208 490 €	27 956 225 €	<b>2,7%</b>
<b>Masse salariale</b>	<b>78 916 388 €</b>	<b>79 667 924 €</b>	<b>80 794 569 €</b>	<b>1,41%</b>

La masse salariale globale de l'université a augmenté de 2,38% entre 2019 et 2021.

On constate une augmentation des dépenses en masse salariale sur dotation état de 0,72 % entre 2020 et 2021, tandis que la masse salariale sur ressources propres a augmenté de 2.75 % sur la même période.

Evolution de la masse salariale sur 3 ans



**Evolution de la masse salariale dotation état**

		<i>Année</i>	<b>BIATSS</b>	<b>Enseignant</b>	<b>Ensemble</b>
Dotation état	<b>2019</b>		13 480 826 €	37 530 020 €	<b>51 010 846 €</b>
	<b>2020</b>		13 411 958 €	39 047 476 €	<b>52 459 434 €</b>
	<b>2021</b>		13 631 795 €	39 206 549 €	<b>52 838 344 €</b>
<b>Evolution 2020 / 2021 en %</b>			<b>1,64%</b>	<b>0,41%</b>	<b>0,72%</b>

**Evolution de la masse salariale dotation état sur 3 ans**



**Evolution de la masse salariale sur ressources propres**

		<i>Année</i>	<b>BIATSS</b>	<b>Enseignant</b>	<b>Ensemble</b>
Ressources propres	<b>2019</b>		14 134 898 €	13 770 645 €	<b>27 905 543 €</b>
	<b>2020</b>		14 066 144 €	13 142 345 €	<b>27 208 490 €</b>
	<b>2021</b>		14 323 306 €	13 632 919 €	<b>27 956 225 €</b>
<b>Evolution 2020 / 2021 en %</b>			<b>1,83%</b>	<b>3,73%</b>	<b>2,75%</b>

**Evolution de la masse salariale Ressources propres sur 3 ans**



Evolution sur trois ans de la masse salariale par type de population

Type de personnel	2019	2020	2021	Variation N-1 en %
<b>BIATSS</b>	27 615 725 €	27 478 103 €	27 955 101 €	<b>1,7%</b>
<b>Enseignant</b>	51 300 666 €	52 189 821 €	52 839 468 €	<b>1,2%</b>
<b>Total</b>	<b>78 916 391 €</b>	<b>79 667 924 €</b>	<b>80 794 569 €</b>	<b>1,4%</b>

## 2. Répartition des dépenses par sexe

Masse salariale du personnel enseignant

Catégorie	Dotation état		Ressources propres		Ensemble	Variation N-1 en %
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		
Enseignants chercheurs titulaires	13 216 821 €	18 046 588 €	1 029 799 €	1 596 514 €	<b>33 889 723 €</b>	<b>0,4%</b>
Enseignants du 2nd degré titulaires	1 169 233 €	804 881 €	106 582 €	86 936 €	<b>2 167 633 €</b>	<b>3,1%</b>
Enseignants contractuels L.954-3	532 270 €	631 586 €	576 266 €	966 307 €	<b>2 706 429 €</b>	<b>10,3%</b>
ATER	658 541 €	854 227 €	23 652 €	27 369 €	<b>1 563 789 €</b>	<b>3,7%</b>
Doctorants	898 228 €	1 254 360 €	555 752 €	1 274 865 €	<b>3 983 205 €</b>	<b>3,5%</b>
Post - doctorants			397 380 €	985 420 €	<b>1 382 800 €</b>	<b>3,8%</b>
Professeurs invités	72 507 €	174 276 €	17 038 €	27 378 €	<b>291 200 €</b>	<b>-5,7%</b>
PR et MCF associés	171 123 €	593 400 €	43 202 €	85 190 €	<b>892 916 €</b>	<b>3,2%</b>
Lecteurs et maîtres de langues	22 930 €	78 045 €	14 455 €	19 935 €	<b>135 366 €</b>	<b>8,4%</b>
Enseignants vacataires	9 394 €	18 137 €	1 995 619 €	3 803 258 €	<b>5 826 408 €</b>	<b>-1,3%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>16 751 047 €</b>	<b>22 455 502 €</b>	<b>4 759 746 €</b>	<b>8 873 173 €</b>	<b>52 839 468 €</b>	<b>1,2%</b>

Masse salariale du personnel BIATSS

Catégorie	Dotation état		Ressources propres		Ensemble	Variation N-1 en %	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes			
<b>Titulaire</b>	A	3 903 742 €	2 138 819 €	361 519 €	123 486 €	<b>6 527 567 €</b>	<b>-2,0%</b>
	B	2 884 644 €	1 105 336 €	422 781 €	111 272 €	<b>4 524 033 €</b>	<b>-2,6%</b>
	C	1 869 859 €	991 337 €	16 912 €	28 787 €	<b>2 906 894 €</b>	<b>-10,7%</b>
	<b>Sous total</b>	<b>8 658 245 €</b>	<b>4 235 492 €</b>	<b>801 213 €</b>	<b>263 545 €</b>	<b>13 958 495 €</b>	<b>-4,1%</b>
<b>Contractuels</b>	A	177 224 €	214 588 €	4 558 756 €	2 548 703 €	<b>7 499 270 €</b>	<b>5,3%</b>
	B	243 012 €	74 940 €	4 200 743 €	767 624 €	<b>5 286 319 €</b>	<b>12,0%</b>
	C	20 966 €		234 359 €	420 548 €	<b>675 873 €</b>	<b>-3,1%</b>
	Vacataire		7 328 €	240 519 €	287 297 €	<b>535 144 €</b>	<b>38,5%</b>
	<b>Sous total</b>	<b>441 202 €</b>	<b>296 856 €</b>	<b>9 234 376 €</b>	<b>4 024 172 €</b>	<b>13 996 607 €</b>	<b>8,3%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>9 099 447 €</b>	<b>4 532 348 €</b>	<b>10 035 589 €</b>	<b>4 287 717 €</b>	<b>27 955 101 €</b>	<b>1,7%</b>	

Ventilation des dépenses en masse salariale dotation état par type de dépenses

Type de dépenses	Personnel enseignants		Personnel BIATSS		TOTAL	Variation N-1 en %
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		
Indemnités, primes et prestations sociales	751 574 €	1 131 210 €	1 296 529 €	638 229 €	<b>3 817 541 €</b>	<b>23,7%</b>
Rémunérations brutes	8 798 040 €	11 813 929 €	4 181 973 €	2 078 579 €	<b>26 872 521 €</b>	<b>-1,2%</b>
Cotisations patronales	7 201 433 €	9 510 363 €	3 620 946 €	1 815 540 €	<b>22 148 282 €</b>	<b>-0,1%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>16 751 047 €</b>	<b>22 455 502 €</b>	<b>9 099 447 €</b>	<b>4 532 348 €</b>	<b>52 838 344 €</b>	<b>0,7%</b>

Ventilation des dépenses en masse salariale ressources propres par type de dépenses

Type de dépenses	Personnel enseignants		Personnel BIATSS		TOTAL	Variation N-1 en %
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		
Rémunérations brutes	1 010 943 €	2 249 210 €	6 166 771 €	2 574 580 €	<b>12 001 504 €</b>	<b>4,6%</b>
Heures complémentaires et vacances d'enseignements	2 568 143 €	4 313 661 €	15 332 €	20 080 €	<b>6 917 216 €</b>	<b>8,6%</b>
Vacations administratives	3 693 €	1 120 €	192 993 €	171 297 €	<b>369 103 €</b>	<b>22,2%</b>
Autres rémunérations accessoires	6 156 €	8 177 €	4 513 €	11 883 €	<b>30 729 €</b>	<b>11,7%</b>
Indemnités et primes	192 470 €	345 603 €	698 224 €	300 885 €	<b>1 537 182 €</b>	<b>-34,4%</b>
Cotisations patronales	978 341 €	1 955 402 €	2 957 756 €	1 208 992 €	<b>7 100 491 €</b>	<b>6,1%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>4 759 746 €</b>	<b>8 873 173 €</b>	<b>10 035 589 €</b>	<b>4 287 717 €</b>	<b>27 956 225 €</b>	<b>2,7%</b>

## B. Les rémunérations

La direction générale de l'administration et de la fonction publique a mis à disposition un outil de calcul qui décompose les écarts de rémunération entre femme et homme. L'outil permet de calculer le premier des différents indicateurs prévus par l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Les différences importantes entre les méthodes de rémunérations des titulaires et des contractuels requiert une analyse séparée par statut.

L'outil décompose les montants de masse salariale bruts versés au cours de l'année civile, par corps, par type de contrat, par sexe et par effectif physique et équivalent temps plein (EQTP). L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est représenté en euros par mois et en pourcentage du salaire des hommes.

### 1. L'évolution des rémunérations brutes mensuelles

Les rémunérations moyennes mensuelles des titulaires par corps (en ETP)

Filière	Corps	2019	2020	2021	Variation N-1 en %	
<b>AENES</b>	AAE	4 804 €	4 706 €	5 011 €	+ 6,5%	
	SAENES	2 604 €	2 670 €	2 736 €	+ 2,5%	
	ADJAENES	2 219 €	2 224 €	2 282 €	+ 2,6%	
<b>BIATSS</b>	CONSG	<i>n.c</i>	<i>n.c</i>	<i>n.c</i>		
	CONS	4 138 €	4 255 €	4 437 €	+ 4,3%	
	<b>Bibliothèque</b>	BIB	<i>n.c</i>	<i>n.c</i>	<i>n.c</i>	
	BIBAS	2 457 €	2 436 €	2 484 €	+ 1,9%	
	MAG	1 988 €	1 994 €	2 025 €	+ 1,6%	
	<b>ITRF</b>	IGR	5 174 €	5 139 €	5 301 €	+ 3,1%
		IGE	3 786 €	3 799 €	4 048 €	+ 6,5%
ASI		3 023 €	3 043 €	3 215 €	+ 5,7%	
TECH		2 428 €	2 424 €	2 483 €	+ 2,4%	
ATRF	2 070 €	2 053 €	2 093 €	+ 1,9%		
<b>Enseignants</b>	<b>Enseignants-Chercheurs</b>	PRU	6 786 €	6 944 €	7 073 €	+ 1,9%
		MCF	4 632 €	4 609 €	4 801 €	+ 4,2%
	<b>Enseignants du 2nd degré</b>	PRAG	4 069 €	4 081 €	4 152 €	+ 1,7%
		PEPS	<i>n.c</i>	<i>n.c</i>	<i>n.c</i>	
		PRCE	<i>n.c</i>	<i>n.c</i>	<i>n.c</i>	

Dans le respect de la confidentialité, le rapport social unique ne peut diffuser des données sur les rémunérations qui permettraient l'identification des personnes concernées. Un seuil de communicabilité des données permet de garantir cet aspect. Le seuil a été fixé à 5 agents minimum par regroupement. (n.c : non communicable)

Les rémunérations moyennes des titulaires évoluent selon les avancements d'échelon et de grade, les promotions dans les corps supérieurs, les primes, les arrivées et les départs de titulaire au sein de l'université. L'utilisation des équivalents temps plein permet de rectifier l'effet des temps partiel sur la rémunération.

**Les rémunérations moyennes mensuelles des contractuels (en ETP)**

Filière	Corps	2019	2020	2021	Variation N-1 en %	
<b>BIATSS</b>	<b>CDD</b>	A	3 205 €	3 247 €	3 142 €	-3,2%
		B	2 107 €	2 130 €	2 119 €	- 0,5%
		C	1 882 €	1 832 €	1 857 €	+ 1,3%
	<b>CDI</b>	A	3 918 €	3 904 €	3 772 €	- 3,4%
		B	2 337 €	2 387 €	2 396 €	+ 0,4%
		C	<i>n.c.</i>	<i>n.c.</i>	<i>n.c.</i>	
<b>Enseignants</b>	EC contractuels L. 954-3	5 325 €	6 116 €	6 534 €	+ 6,8%	
	Ens. Contr. L. 954-3 sans mission de recherche	4 214 €	4 261 €	4 013 €	- 5,8%	
	ATER	1 724 €	1 725 €	1 764 €	+ 2,3%	
	Doctorant	2 038 €	2 019 €	2 061 €	+ 2,1%	
	Post-doctorant	2 934 €	3 188 €	3 181 €	- 0,2%	
	PR Et MCF associés	2 493 €	2 254 €	2 431 €	+ 7,9%	
	Chercheurs	<i>n.c.</i>	<i>n.c.</i>	<i>n.c.</i>		
	Lecteurs & maitres de langues	<i>n.c.</i>	<i>n.c.</i>	<i>n.c.</i>		

## 2. Les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes titulaires

### 2.1. Synthèse des écarts de rémunération

L'analyse porte sur les rémunérations versées en 2021 pour 542 agents titulaires relevant des 19 corps exerçant au sein de l'université. Les femmes sont plus à temps partiel avec un ratio ETP/effectifs annuels inférieur (98,7% contre 99,9% pour les hommes).

**Emploi annuel moyen des titulaires en 2021**

	Femmes	Hommes	Ensemble	Part des femmes en %
Effectifs annuels	297	245	<b>542</b>	55%
Equivalents temps plein agents	293	245	<b>537</b>	54%
Taux moyen de temps partiel	98,7%	99,9%	<b>99,3%</b>	

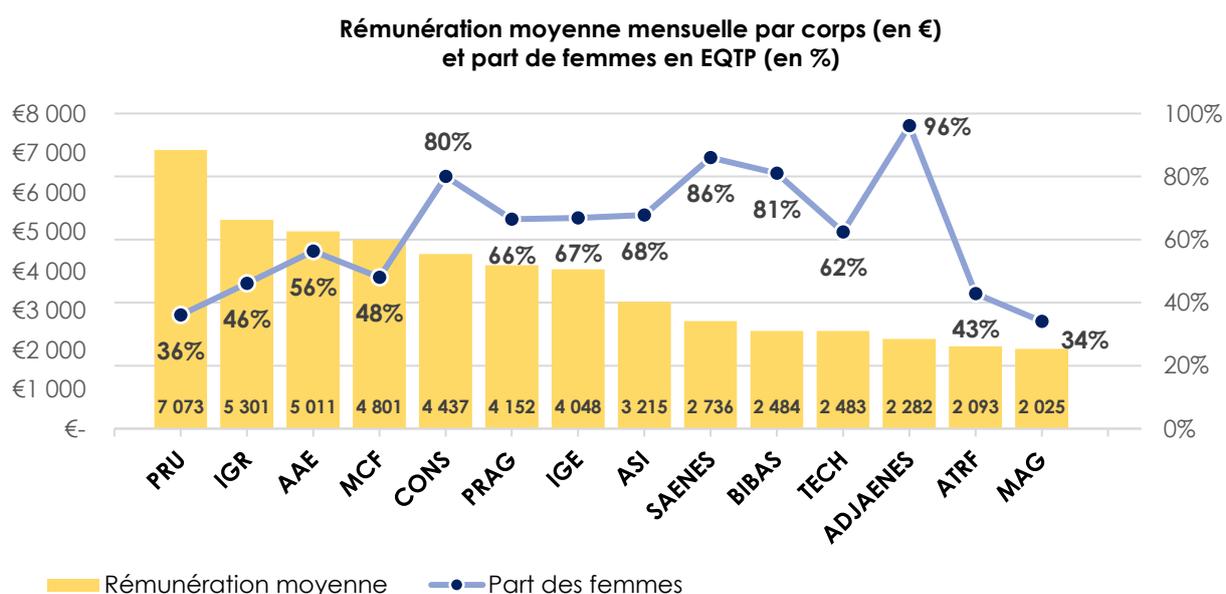
**Rémunérations mensuelles moyennes brutes des titulaires**

Résultat global du calcul des indicateurs	en €	en %
Femmes	<b>4 017 €</b>	
Hommes	<b>4 882 €</b>	
<b>Ecart de rémunération global</b>	<b>- 865 €</b>	<b>-17,7%</b>
<i>dont effet temps partiel</i>	<b>- 49 €</b>	6,0%
<i>dont effet ségrégation des corps</i>	<b>- 780 €</b>	95,5%
<i>dont effet démographique au sein des corps</i>	<b>31 €</b>	-3,7%
<i>dont effet primes (à corps-grade-échelon identique)</i>	<b>- 68 €</b>	8,3%

Au niveau global de l'université, les femmes ont une rémunération brute moyenne inférieur de 865 euros par mois soit 17,7% de moins. Cet écart s'explique par 4 types d'effet :

- L'effet temps partiel : c'est l'écart entre la rémunération brute et la rémunération en équivalent temps plein. Cet effet correspond à la différence de recours au temps partiel entre les femmes et les hommes
- L'effet ségrégation des corps : Cet effet quantifie la partie de l'écart liée à la proportion de femmes et d'homme dans chaque corps en fonction du niveau de rémunération de ces corps
- L'effet démographique au sein des corps : Il mesure l'écart lié à des positionnements différents des femmes et des hommes dans les grades et échelons au sein des corps (effet d'âge, d'ancienneté, de promotion ...)
- L'effet primes à corps-grade-échelon identique : C'est l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes induits par les montants de primes à niveau de corps, grade, échelon et indice strictement identique

**2.2. Les rémunérations par corps**



## Les rémunérations moyennes mensuelles brutes par corps en 2021

Filière	Corps	EQTP			Rémunération mensuelle moyenne / EQTP					
		F	H	Ens	F	H	Ens.	Ecart F/H	Ecart F/H-1 en %	
	<b>AENES*</b>	52,5	7,0	<b>59,5</b>	2 635 €	3 280 €	<b>2 711 €</b>	-645 €	-19,7%	
	<b>BIBLIOTHEQUE*</b>	17,7	11,8	<b>29,4</b>	2 925 €	2 505 €	<b>2 757 €</b>	420 €	16,8%	
<b>BIATSS</b>	IGR	3,4	4,0	<b>7,4</b>	<i>n.c</i>	<i>n.c</i>	<b>5 301 €</b>			
	IGE	20,1	9,9	<b>30,0</b>	4 189 €	3 764 €	<b>4 048 €</b>	425 €	11,3%	
	ITRF	ASI	18,6	8,8	<b>27,4</b>	3 304 €	3 028 €	<b>3 215 €</b>	276 €	9,1%
		TECH	27,8	16,7	<b>44,5</b>	2 418 €	2 591 €	<b>2 483 €</b>	-172 €	-6,7%
		ATRF	10,1	13,5	<b>23,6</b>	2 228 €	1 992 €	<b>2 093 €</b>	237 €	11,9%
		<b>Ensemble ITRF</b>	<b>80,0</b>	<b>53,0</b>	<b>132,9</b>	<b>3 173 €</b>	<b>2 925 €</b>	<b>3 074 €</b>	<b>248 €</b>	<b>8,5%</b>
<b>Enseignants</b>	Enseignants-Chercheurs	PRU	38,3	67,8	<b>106,2</b>	6 836 €	7 206 €	<b>7 073 €</b>	-370 €	-5,1%
		MCF	87,7	94,9	<b>182,6</b>	4 773 €	4 826 €	<b>4 801 €</b>	-53 €	-1,1%
		<b>Ensemble EC</b>	<b>126,0</b>	<b>162,8</b>	<b>288,8</b>	<b>5 401 €</b>	<b>5 818 €</b>	<b>5 636 €</b>	<b>-417 €</b>	<b>-7,2%</b>
		<b>Enseignants du 2nd degré*</b>	14,5	10,3	<b>24,9</b>	4 107 €	4 058 €	<b>4 087 €</b>	49 €	1,2%

\* Pour ces filières, la décomposition par corps n'est pas affichée car le seuil de communicabilité n'est pas atteint (5 minimum)

### 2.3. La décomposition des écarts de rémunérations

Sur les 19 corps de fonctionnaire représentés à l'université, 6 obtiennent un indicateur de mixité de l'emploi suffisant pour garantir la pertinence de l'analyse détaillée des écarts de rémunération. Cet indicateur calcule la proportion entre le total des rémunérations des corps, grade, échelon, indice où il y a des hommes et des femmes (en EQTP) et le total des rémunérations. L'analyse est considérée comme très pertinente à partir d'un indicateur mixité emploi de 0,8.

#### Détails des écarts de rémunération des titulaires par corps

Corps	Rémunération moyenne / EQTP		Ecart F/H	dont		Indicateur mixité emploi	
	Femmes	Hommes		Ecart effet démographique	Ecart effet primes*		
<b>BIATSS</b>	ASI	3 304 €	3 028 €	<b>276 €</b>	116 €	160 €	0,66
	TECH	2 418 €	2 591 €	<b>-172 €</b>	-62 €	-111 €	0,86
	ATRF	2 228 €	1 992 €	<b>237 €</b>	157 €	80 €	0,61
<b>Enseignants</b>	PRU	6 836 €	7 206 €	<b>-370 €</b>	-378 €	8 €	0,99
	MCF	4 773 €	4 826 €	<b>-53 €</b>	287 €	-340 €	1,00
	PRAG	4 223 €	4 013 €	<b>209 €</b>	44 €	165 €	0,63

\* à corps, grade et échelon identique

L'effet démographique mesure l'impact de la répartition entre les grades et les échelons au sein des corps tandis que l'effet primes exprime la part de l'écart liée aux primes versées. (toutes les primes sont comprises).

### 3. Les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes contractuels

L'analyse porte sur les rémunérations versées en 2021 pour 529 agents contractuels relevant de 14 types de contrat différents. Les femmes sont plus à temps partiel avec un ratio ETP/effectifs annuels inférieur (98,5% contre 99,8% pour les hommes).

#### 3.1. Synthèse des écarts de rémunération

##### Emploi annuel moyen des contractuels en 2021

	Femmes	Hommes	Ensemble	Part des femmes en %
Effectifs annuels	301	227	<b>529</b>	57%
Equivalents temps plein agents	297	227	<b>523</b>	57%
Taux moyen de temps partiel	98,5%	99,8%	<b>99,0%</b>	

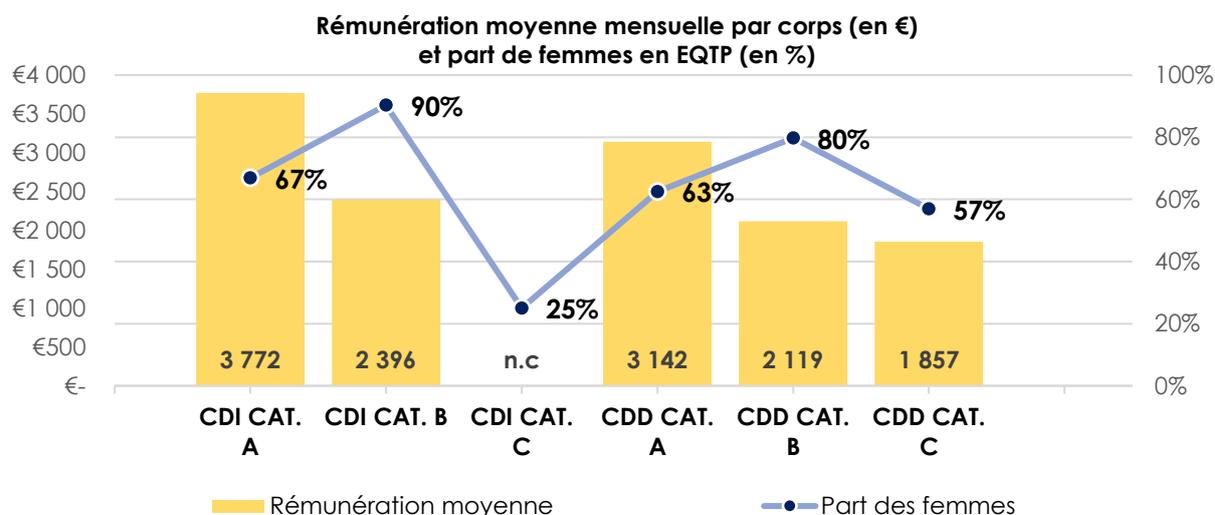
##### Rémunérations mensuelles moyennes brutes des contractuels

Résultat global du calcul des indicateurs	en €	en %
Femmes	<b>2 550 €</b>	
Hommes	<b>2 628 €</b>	
<b>Ecart de rémunération global</b>	<b>- 78 €</b>	<b>-3,0%</b>

Au niveau global, les femmes contractuelles ont une rémunération brute moyenne inférieur de 78 euros par mois soit 3% de moins. Tous les types de contractuels (enseignants et administratifs) sont inclus.

Pour l'analyse détaillée de la rémunération des contractuels, l'outil de la DGAFP assimile la notion de corps à un type de contrat. Les grades et les échelons ont une valeur neutre. L'outil compare notamment les tranches d'âges, assimilés à de l'ancienneté, avec chaque type de contrat pour construire un indicateur. Les résultats obtenus de la décomposition des écarts de la rémunération des contractuels ne sont pas assez fiables pour être exploités.

### 3.2. Les rémunérations par type de contrat



**Les rémunérations moyennes mensuelles brutes par type de contrat en 2021**

Type de contrat	Cat.	EQTP			Rémunération mensuelle moyenne / EQTP					
		F	H	Ens	F	H	Ens.	Ecart F/H	Ecart F/H-1 en %	
BIATSS	CDD	A	44,7	26,8	<b>71,4</b>	3 016 €	3 354 €	<b>3 142 €</b>	-338 €	-10,1%
		B	75,1	19,0	<b>94,0</b>	2 137 €	2 049 €	<b>2 119 €</b>	88 €	4,3%
		C	5,2	3,9	<b>9,1</b>	n.c.	n.c.	<b>1 857 €</b>		
	CDI	A	36,3	17,9	<b>54,2</b>	3 741 €	3 833 €	<b>3 772 €</b>	-92 €	-2,4%
		B	39,7	4,3	<b>43,9</b>	n.c.	n.c.	<b>2 396 €</b>		
		C	1,0	3,0	<b>4,0</b>	n.c.	n.c.	n.c.		
<b>Ensemble BIATSS</b>		<b>201,8</b>	<b>74,8</b>	<b>276,6</b>	<b>2 668 €</b>	<b>2 937 €</b>	<b>2 741 €</b>	<b>-270 €</b>	<b>-9,2%</b>	
EC contractuels L. 954-3		3,8	3,6	<b>7,3</b>	n.c.	n.c.	<b>6 534 €</b>			
Ens. Contr. L. 954-3 ss mission de recherche		12,2	12,8	<b>24,9</b>	3 333 €	4 662 €	<b>4 013 €</b>	-1 329 €	-28,5%	
Enseignants	ATER	22,1	25,3	<b>47,4</b>	1 768 €	1 760 €	<b>1 764 €</b>	8 €	0,4%	
	Doctorant	41,9	72,7	<b>114,6</b>	2 056 €	2 065 €	<b>2 061 €</b>	-9 €	-0,4%	
	Post-doctorant	5,9	16,8	<b>22,8</b>	2 908 €	3 277 €	<b>3 181 €</b>	-369 €	-11,2%	
	PR Et MCF associés	5,2	13,0	<b>18,2</b>	2 505 €	2 402 €	<b>2 431 €</b>	104 €	4,3%	
	Chercheurs	2,3	0,8	<b>3,2</b>	n.c.	n.c.	n.c.			
	Lecteurs & maîtres de langues	0,7	2,2	<b>2,8</b>	n.c.	n.c.	n.c.			
	<b>Ensemble Enseignants</b>		<b>94,0</b>	<b>147,2</b>	<b>241,2</b>	<b>2 430 €</b>	<b>2 523 €</b>	<b>2 487 €</b>	<b>-93 €</b>	<b>-3,7%</b>

## C. Les primes

### 1. Les primes et indemnités des BIATSS titulaires

#### 1.1. Les primes statutaires

Répartition des primes statutaires par filière et par type de prime

Filière	Primes statutaires	Femmes	Hommes	Ensemble	Variation N-1 en %
<b>ITRF</b>	IFSE	541 676€	312 393€	<b>854 068€</b>	1%
<b>AENES</b>	IFSE	288 312€	84 216€	<b>372 528€</b>	16%
<b>Bibliothèque</b>	IND. HABILLEMENT CHAUSSURES	65€	139€	<b>205€</b>	-14%
	IND. SUJETIONS SPECIALES	3 159€	5 790€	<b>8 948€</b>	-1%
	PRIME TECHNICITE FORF. BIB.	13 120€	2 400€	<b>15 520€</b>	1%
	IND. ADM. ET TECHNICITE	13 172€	14 754€	<b>27 927€</b>	-36%
	IND. FORF. TRAV. SUPPL.	17 687€	2 148€	<b>19 835€</b>	-29%
	IND. SPECIALE	35 249€	7 908€	<b>43 157€</b>	5%
	PRIME DE RENDEMENT		10 671€	<b>10 671€</b>	-25%
	<b>Sous-total Bibliothèque</b>		82 453€	43 810€	<b>126 263€</b>
<b>Médico social</b>	<b>IND. FORF. TRAV. SUPPL.</b>	<b>11 738€</b>		<b>11 738€</b>	<b>34%</b>

#### ✚ Focus sur l'IFSE pour le personnel ITRF et AENES

L'IFSE est une indemnité payée mensuellement à l'agent, qui remplace toutes les primes visant à valoriser l'exercice des fonctions. Le tableau suivant se base sur les montants mensuels versé sur l'année 2021 hors rappels et régularisations.

Caractéristiques des primes IFSE par filière et catégorie hiérarchique

Filière	ITRF						AENES					
	Montant moyen		Montant maxi		Montant mini		Montant moyen		Montant maxi		Montant mini	
Catégorie	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
A	707 €	756 €	2 305 €	3 647 €	225 €	340 €	750 €	1 413 €	2 103 €	1 975 €	500 €	850 €
B	345 €	314 €	800 €	525 €	227 €	105 €	394 €	413 €	650 €	470 €	245 €	345 €
C	237 €	162 €	400 €	290 €	94 €	76 €	245 €	200 €	466 €	200 €	110 €	200 €
<b>Ensemble</b>	<b>522 €</b>	<b>453 €</b>	<b>2 305 €</b>	<b>3 647 €</b>	<b>94 €</b>	<b>76 €</b>	<b>336 €</b>	<b>668 €</b>	<b>2 103 €</b>	<b>1 975 €</b>	<b>110 €</b>	<b>200 €</b>

## 1.2. Les primes exceptionnelles de fin d'année

Un nouveau dispositif a été voté en conseil d'administration le 4 octobre 2021. Cette nouvelle politique indemnitaire s'appuie sur différents critères et trois niveaux de primes. Un dispositif de recours a également été intégré.

Les critères retenus sont plus nombreux qu'auparavant et communs à chaque structure afin d'objectiver et d'harmoniser le mode d'attribution des primes. Les critères sont les suivants : atteinte des objectifs fixés lors de l'entretien annuel, implication dans la vie institutionnelle, implication personnelle dans le service, participation à l'atteinte d'objectifs collectifs/objectifs de service, augmentation de la compétence, expertise, exposition, spécificité du poste occupé (technicité du poste et compétences mobilisées, pénibilité), taux d'encadrement.

Les niveaux de primes sont définis selon la cartographie des fonctions en lien avec les critères retenus dans le cadre de ce dispositif :

- Groupe 1 : directeurs,
- Groupe 2 : responsables administratifs, directeurs adjoints, responsables de service, autres fonctions impliquant une mission d'encadrement, une mission de pilotage, une expertise ou une exposition particulière,
- Groupe 3 : autres fonctions et missions.

Aucune distinction de catégorie n'est opérée dans l'attribution des primes.

L'enveloppe allouée à ce dispositif fait l'objet d'un examen annuel au comité technique. Un abondement exceptionnel de l'enveloppe globale, approuvé lors du conseil d'administration du 4 octobre 2021, a été effectué au regard de la période éprouvante pour les équipes.

### **Bilan des primes de fin d'année en 2021 :**

Répartition des primes exceptionnelles de fin d'année des BIATSS par catégorie hiérarchique

Catégorie	Nb agents ayant perçu une prime			Montant brut			Moyenne			Médiane		
	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens
A	126	66	192	316 900 €	149 852 €	466 752 €	2 515 €	2 270 €	2 431 €	2 425 €	2 200 €	2 350 €
B	173	47	220	240 810 €	68 519 €	309 329 €	1 392 €	1 458 €	1 406 €	1 400 €	1 425 €	1 400 €
C	45	30	75	53 673 €	30 033 €	83 706 €	1 193 €	1 001 €	1 116 €	1 300 €	1 049 €	1 550 €
<b>Ensemble</b>	<b>344</b>	<b>143</b>	<b>487</b>	<b>611 383 €</b>	<b>248 404 €</b>	<b>859 787 €</b>	<b>1 777 €</b>	<b>1 737 €</b>	<b>1 765 €</b>	<b>1 550 €</b>	<b>1 740 €</b>	<b>1 600 €</b>

Répartition des primes exceptionnelles de fin d'année des BIATSS par statut et par sexe

Catégorie	Nb agents ayant perçu une prime			Montant brut			Moyenne			Médiane			
	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	
Titulaire	A	51	28	79	145 010 €	65 490 €	210 500 €	2 843 €	2 339 €	2 665 €	2 600 €	2 400 €	2 554 €
	B	62	24	86	98 187 €	39 450 €	137 637 €	1 584 €	1 644 €	1 600 €	1 500 €	1 550 €	1 500 €
	C	39	22	61	47 273 €	22 470 €	69 743 €	1 212 €	1 021 €	1 143 €	1 300 €	1 050 €	1 150 €
	<b>Sous-total</b>	<b>152</b>	<b>74</b>	<b>226</b>	<b>290 470 €</b>	<b>127 410 €</b>	<b>417 880 €</b>	<b>1 911 €</b>	<b>1 722 €</b>	<b>1 849 €</b>	<b>1 600 €</b>	<b>1 625 €</b>	<b>1 600 €</b>
Contractuels	A	75	38	113	171 890 €	84 362 €	256 252 €	2 292 €	2 220 €	2 268 €	2 200 €	2 100 €	2 200 €
	B	111	23	134	142 623 €	29 069 €	171 692 €	1 285 €	1 264 €	1 281 €	1 300 €	1 200 €	1 300 €
	C	6	8	14	6 400 €	7 563 €	13 963 €	1 067 €	945 €	997 €	1 200 €	854 €	1 075 €
	<b>Sous-total</b>	<b>192</b>	<b>69</b>	<b>261</b>	<b>320 913 €</b>	<b>120 994 €</b>	<b>441 907 €</b>	<b>1 671 €</b>	<b>1 754 €</b>	<b>1 693 €</b>	<b>1 485 €</b>	<b>1 740 €</b>	<b>1 500 €</b>
<b>Ensemble</b>	<b>344</b>	<b>143</b>	<b>487</b>	<b>611 383 €</b>	<b>248 404 €</b>	<b>859 787 €</b>	<b>1 777 €</b>	<b>1 737 €</b>	<b>1 765 €</b>	<b>1 550 €</b>	<b>1 740 €</b>	<b>1 600 €</b>	

### 1.3. La NBI – Nouvelle Bonification indiciaire

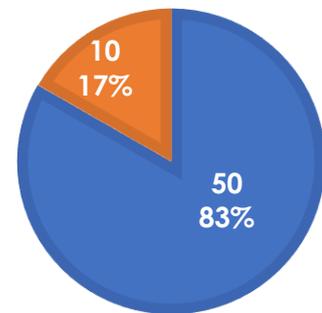
La NBI est un complément de rémunération, versé lorsque la fonction d'un agent comporte une responsabilité ou une technicité particulière. La NBI consiste en l'attribution de points d'indice supplémentaires. Elle est attribuée sous forme de points d'indice. La NBI est versée mensuellement et elle est soumise à cotisation retraite.

A Dauphine, la cartographie de la NBI a fait l'objet d'une refonte en 2021 (CT du 23 novembre 2020 / CA du 8 mars 2021) qui a conduit à l'augmentation des fonctions éligibles à la NBI et à l'augmentation du nombre de points attribués.

Répartition de la NBI par catégorie hiérarchique

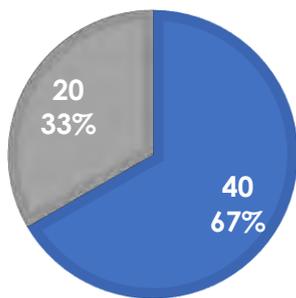
Points NBI	Cat. A		Cat. B		Cat. C		Total	Var. N-1
	F	H	F	H	F	H		
15	4	6	4	4			18	9
20	21	6	2				29	11
25	1						1	-2
30	7	3					10	2
40		1						-1
50	1						1	1
<b>Ensemble</b>	<b>34</b>	<b>16</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>60</b>	<b>21</b>

Répartition des bénéficiaires de la NBI par catégorie hiérarchique



■ Cat A ■ Cat B

Répartition des bénéficiaires de la NBI par sexe



■ Femmes ■ Hommes

Répartition des bénéficiaires de la NBI par filière et corps

Filière	Corps	Femmes	Hommes	Ensemble
<b>AC</b>	AC		1	<b>1</b>
<b>AENES</b>	APAE	4	2	<b>6</b>
	SAENES	4	2	<b>6</b>
	ADJAENES			<b>0</b>
<b>ITRF</b>	IGR	3	3	<b>6</b>
	IGE	13	5	<b>18</b>
	ASI	13	5	<b>18</b>
	TECH	2	2	<b>4</b>
<b>MEDICO</b>	INF	1		<b>1</b>
<b>Ensemble</b>		<b>40</b>	<b>20</b>	<b>60</b>

## 2. Les primes des personnels enseignants

Synthèses des montants des primes versées aux enseignants par type de prime

Prime	PRU			MCF			Enseignants du second degré			Enseignants contractuels*		
	Femmes	Hommes	Ens.	Femmes	Hommes	Ens.	Femmes	Hommes	Ens.	Femmes	Hommes	Ens.
PRES	47 838 €	89 005 €	<b>136 843 €</b>	166 879 €	164 515 €	<b>331 395 €</b>	17 367 €	17 408 €	<b>34 775 €</b>	17 587 €	14 918 €	<b>32 505 €</b>
PEDR	153 782 €	268 425 €	<b>422 207 €</b>	62 979 €	119 375 €	<b>182 355 €</b>			- €			- €
PCA	18 800 €	59 094 €	<b>77 894 €</b>	37 986 €	21 168 €	<b>59 154 €</b>			- €			- €
<b>Ensemble</b>	<b>220 421 €</b>	<b>416 524 €</b>	<b>636 944 €</b>	<b>267 845 €</b>	<b>305 059 €</b>	<b>572 904 €</b>	<b>17 367 €</b>	<b>17 408 €</b>	<b>34 775 €</b>	<b>17 587 €</b>	<b>14 918 €</b>	<b>32 505 €</b>

\* Les contractuels suivants sont concernés : ATER et professeurs associés

### 2.1. Focus sur la PRES

La Prime de Recherche et de l'Enseignement Supérieur est attribuée aux enseignants-chercheurs et aux ATER pour leur participation à l'élaboration et à la transmission des connaissances ainsi qu'au développement de la recherche.

Elle est octroyée sous condition d'accomplissement de l'intégralité de l'obligation statutaire de service. Les agents qui perçoivent des rémunérations complémentaires au titre d'un cumul d'emplois (les heures complémentaires ne sont pas retenues comme cumul d'emploi) ou de l'exercice d'une profession libérale ne peuvent bénéficier de la prime de recherche et d'enseignement supérieur.

#### ✚ Bénéficiaires de la PRES en 2021 :

Bénéficiaires de la PRES en 2021

Corps	Nb de bénéficiaires	% femmes	Montant total PRES	Montant moyen	Montant maxi	Montant mini
PRU	83	35%	136 843 €	1 649 €	1 732 €	1 647 €
MCF	168	50%	331 395 €	1 973 €	1 987 €	210 €
ATER / Prof. associés	52	50%	32 505 €	625 €	1 260 €	219 €
PRAG / PRCE / PEPS	25	52%	34 775 €	1 391 €	1 451 €	105 €
<b>Ensemble</b>	<b>328</b>	<b>46%</b>	<b>535 517 €</b>	<b>1 633 €</b>	<b>1 987 €</b>	<b>105 €</b>

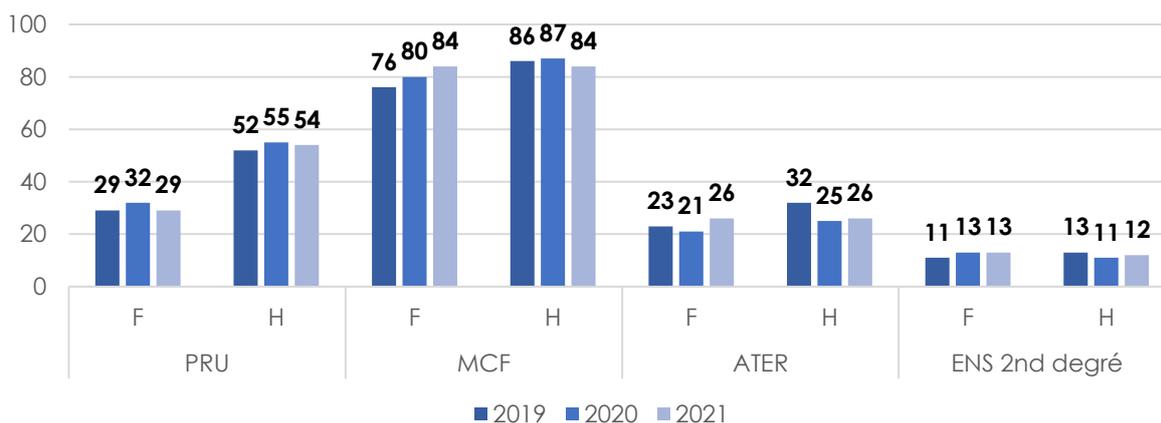
Les modifications de quotité, les proratas ainsi que les rappels et les régulations impactent la volatilité des montants moyens, mini et maxi.

**Bénéficiaires de la PRES par groupe CNU en 2021**

Groupe CNU*	Corps	Nb de bénéficiaires				Montant moyen		
		F	H	Ens	% femmes	F	H	Ens
I	PRU	4	6	<b>10</b>	40%	1 647 €	1 647 €	<b>1 647 €</b>
	MCF	5	9	<b>14</b>	36%	1 987 €	1 987 €	<b>1 987 €</b>
	ATER	4	4	<b>8</b>	50%	774 €	617 €	<b>696 €</b>
II	PRU	12	27	<b>39</b>	31%	1 647 €	1 650 €	<b>1 649 €</b>
	MCF	39	29	<b>68</b>	57%	1 987 €	1 987 €	<b>1 987 €</b>
	ATER	10	9	<b>19</b>	53%	604 €	642 €	<b>622 €</b>
III	PRU		2	<b>2</b>	0%		1 647 €	<b>1 647 €</b>
	MCF	3	10	<b>13</b>	23%	1 987 €	1 809 €	<b>1 850 €</b>
IV	PRU	2	4	<b>6</b>	33%	1 689 €	1 647 €	<b>1 661 €</b>
	MCF	4	10	<b>14</b>	29%	1 987 €	1 987 €	<b>1 987 €</b>
	ATER	5	2	<b>7</b>	71%	619 €	446 €	<b>570 €</b>
V	PRU	11	15	<b>26</b>	42%	1 647 €	1 647 €	<b>1 647 €</b>
	MCF	33	25	<b>58</b>	57%	1 987 €	1 963 €	<b>1 977 €</b>
	ATER	7	11	<b>18</b>	39%	765 €	526 €	<b>619 €</b>
XII	MCF		1	<b>1</b>	0%	0 €	1 987 €	<b>1 987 €</b>
Enseignant du 2nd degré	PRAG / PRCE / PEPS	13	12	<b>25</b>	52%	1 336 €	1 451 €	<b>1 391 €</b>
<b>Ensemble</b>		<b>152</b>	<b>176</b>	<b>328</b>	<b>46%</b>	<b>1 643 €</b>	<b>1 624 €</b>	<b>1 633 €</b>

\* Groupe CNU I : Droit et science politique, II : Sciences éco. et gestion, III : Langues IV : sociologie, V : Math. et informatiques, XII : Science de l'éducation

**Evolution des bénéficiaires de la PRES depuis 3 ans**



En 2021, les montants de la PRES ont été réévalués, de manière rétroactive, à compter du 1er janvier, entraînant la hausse des montants moyens versés.

## 2.2. Focus sur la PEDR

La Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche peut être accordée aux personnels enseignants-chercheurs dont l'activité scientifique est jugée d'un niveau élevé au regard notamment de la production scientifique, de l'encadrement doctoral et scientifique, de la diffusion de leurs travaux et des responsabilités scientifiques exercées.

Elle peut également être attribuée aux personnels apportant une contribution exceptionnelle à la recherche. Enfin elle est allouée aux personnels lauréats d'une distinction scientifique de niveau international ou national conférée par un organisme de recherche dont la liste est fixée par arrêté du ministre chargé de la recherche.

Les modifications de quotité, les proratas ainsi que les rappels et les régulations impactent la volatilité des montants moyens, mini et maxi.

### Bénéficiaires de la PEDR en 2021

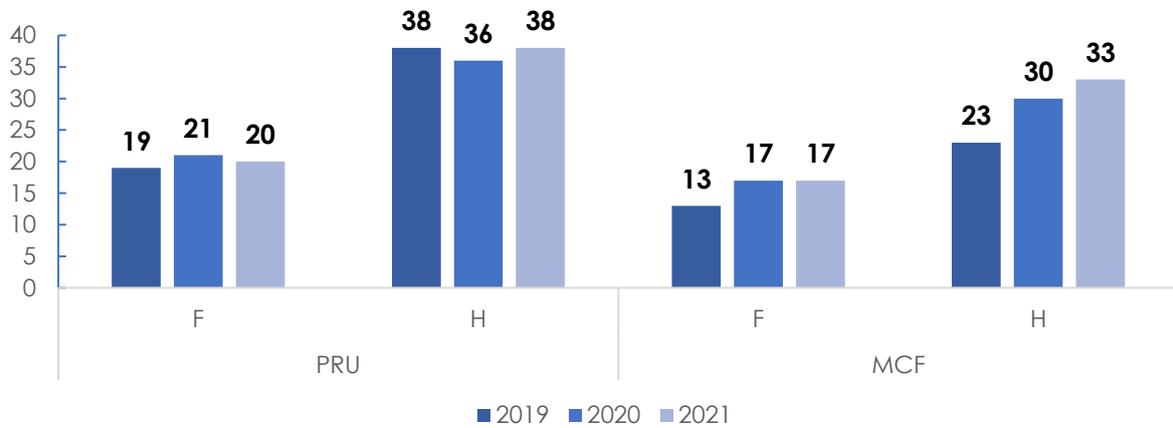
Corps	Nb de bénéficiaires	% femmes	Montant total PEDR	Montant moyen	Montant maxi	Montant mini
PRU	58	34%	422 207 €	7 279 €	10 450 €	833 €
MCF	50	34%	182 355 €	3 647 €	5 524 €	1 000 €
<b>Ensemble</b>	<b>108</b>	<b>34%</b>	<b>604 562 €</b>	<b>5 598 €</b>	<b>10 450 €</b>	<b>833 €</b>

### PEDR par groupe CNU

Groupe CNU*	Corps	Nb de bénéficiaires				Montant moyen		
		F	H	Ens	% femmes	F	H	Ens
I	PRU	1	2	<b>3</b>	33%	6 717 €	6 626 €	<b>6 656 €</b>
	MCF		2	<b>2</b>	0%		2 702 €	<b>2 702 €</b>
II	PRU	13	15	<b>28</b>	46%	8 770 €	6 750 €	<b>7 688 €</b>
	MCF	8	5	<b>13</b>	62%	3 181 €	3 213 €	<b>3 193 €</b>
IV	PRU	2	2	<b>4</b>	50%	2 750 €	5 096 €	<b>3 923 €</b>
	MCF	5	3	<b>8</b>	63%	4 528 €	4 868 €	<b>4 655 €</b>
V	PRU	4	19	<b>23</b>	17%	6 888 €	7 565 €	<b>7 447 €</b>
	MCF	4	23	<b>27</b>	15%	3 723 €	3 622 €	<b>3 637 €</b>
<b>Ensemble</b>		<b>37</b>	<b>71</b>	<b>108</b>	<b>34%</b>	<b>5 858 €</b>	<b>5 462 €</b>	<b>5 598 €</b>

\* Groupe CNU I : Droit et science politique, II : Sciences éco. et gestion, IV : sociologie, V : Math. et informatiques

### Evolution des bénéficiaires de la PEDR depuis 3 ans



### 2.3. Focus sur la PCA

La Prime de Charges Administratives est attribuée aux enseignants-chercheurs et assimilés qui exercent des responsabilités administratives. Elle peut être convertie pour tout ou partie en décharge de service.

#### Bénéficiaires de la PCA par corps

Corps	Nb de bénéficiaires	% femmes	Montant total PCA	Montant moyen	Montant maxi	Montant mini
PRU	15	27%	77 894 €	5 193 €	10 601 €	1 159 €
MCF	12	58%	59 154 €	4 930 €	10 601 €	1 485 €
<b>Ensemble</b>	<b>27</b>	<b>41%</b>	<b>137 048 €</b>	<b>5 076 €</b>	<b>10 601 €</b>	<b>1 159 €</b>

## 3. L'allocation chômage

Depuis le 1er janvier 2009, l'Université Paris Dauphine-PSL a signé un contrat d'adhésion auprès de Pôle emploi. Ainsi, l'établissement est affilié au régime d'assurance chômage et y contribue au même titre qu'un employeur privé.

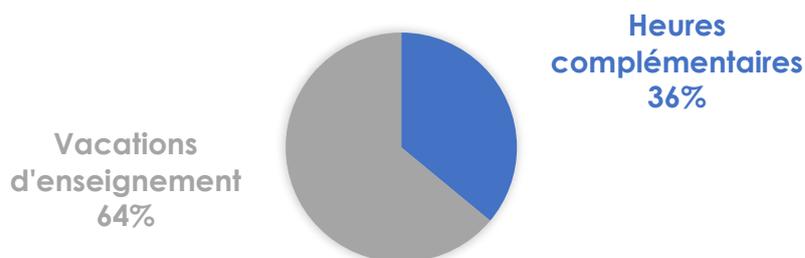
Les prescriptions prévues par la convention d'assurance chômage prévoient la prise en charge de l'ensemble des indemnités, directement par le Pôle Emploi.

## D. Les heures complémentaires et vacances d'enseignement

La masse salariale dédiée aux heures complémentaires et vacances d'enseignement en 2021

Type d'heures	Statut	Effectif	% femmes	Masse salariale brut	Moyenne brute par bénéficiaires	Variation N-1 en %
<b>Heures complémentaires</b>	EC titulaires	241	46,5%	2 053 159 €	8 519 €	+3,2%
	Enseignants contractuels	50	40,0%	253 752 €	5 075 €	+32,9%
	PRAG / PRCE / PEPS	23	52,2%	186 293 €	8 100 €	-5,4%
<b>Vacations d'enseignement</b>	Enseignants vacataires	2 282	35,5%	4 424 011 €	1 939 €	-0,05%
<b>Total</b>		<b>2 596</b>	<b>36,8%</b>	<b>6 917 216 €</b>	<b>2 665 €</b>	<b>+1,7%</b>

Consommation selon la masse salariale des heures complémentaires et vacances d'enseignement en 2021



Le coût des heures complémentaires et vacances d'enseignement par cycle de formation

Cycle de formation	Rémunération brute	% Enseignants de Dauphine	% Externes à Dauphine
Licence	1 651 831 €	64%	36%
Master	5 088 304 €	65%	35%
Doctorat	177 081 €	39%	61%
<b>Ensemble</b>	<b>6 917 216 €</b>	<b>36%</b>	<b>64%</b>



# Santé et sécurité au travail

# A. La prévention des risques professionnels et la sûreté et sécurité

---

## 1. Organisation du pôle

L'Ingénieur de Prévention des Risques Professionnels est rattaché à la Direction des Ressources Humaines tandis que le pôle Sûreté Sécurité relève de la Direction Immobilière.

L'ingénieur de prévention des risques accomplit les missions suivantes :

- Mise en place de la réglementation applicable ;
- Evaluation des risques professionnels et programmation de mesures de prévention ;
- Avis et conseils sur des dossiers techniques dans le domaine de la prévention contre les risques d'incendie et de panique principalement ;
- Mise en place, en collaboration avec le service de l'accompagnement professionnel, de formations en hygiène et sécurité.

En 2021, le pôle Prévention des Risques Professionnels est composé de :

- 1 Ingénieur de Prévention des Risques Professionnels
- 1 Assistant de Prévention des Risques Professionnels

Le service Sécurité Sûreté est composé de :

- 4 agents de sécurité incendie, dont 1 chef d'équipe ;
- 5 agents de sûreté, dont 1 chef d'équipe ;
- 1 agent en charge de l'appui technique et logistique.

## 2. Actions menées

Les principales missions de l'Ingénieur de Prévention des Risques Professionnels et du pôle sûreté/sécurité en 2021 ont été :

- Etablissement de protocoles sanitaires et gestion/coordination des actions de prévention en lien avec la pandémie Covid-19 ;
- Suivi du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels ;
- Formation des agents de sécurité et sûreté ;
- Organisation et animation du CHSCT (14 réunions CHSCT pour l'année 2021 dont 10 réunions CHSCT exceptionnelles) ;
- Instruction des dossiers de manifestations exceptionnelles ;
- Elaboration de plans de prévention avec les entreprises extérieures ;
- Elaboration d'un programme de formations en hygiène et sécurité (Equipiers de première intervention, chargés d'évacuation, plan de prévention avec les entreprises extérieures, ...) ;

- Mise à jour du réseau de secouristes, du réseau de chargés d'évacuation et du réseau des assistants de prévention ;
- Collaboration avec le réseau des assistants de prévention (relais santé et sécurité) ;
- Visite santé et sécurité de locaux ;
- Suivi de l'organisation de la prévention à l'Institut Pratique de Journalisme et au Pôle Léonard de Vinci ;
- Suivi de l'organisation de la prévention à l'Institut Pratique de Journalisme et au Pôle Léonard de Vinci ;
- Visites de Santé et de Sécurité, Etudes Ergonomiques et préconisations qui participent à l'amélioration de la qualité de vie au travail ;
- La gestion des risques dans le cadre de la restructuration de l'Université et des travaux en site occupé - Projet Nouveau Campus ;
- Participation aux groupes de travail interne à Dauphine (projets divers)
- Recyclage annuel du PSE2, formation ouverte également aux agents de sécurité et de sûreté ;
- PSC1, SST, Gestes qui Sauvent et une multitude de formations liées à la prévention des risques et à la qualité de vie au travail
- Suivi des prescriptions demandées par le groupe de visite de la commission de sécurité ;
- Mise en place d'un suivi des observations contenues dans les rapports de vérifications périodiques et ponctuelles ;
- Maintenance et Vérification des moyens de secours (RIA, extincteurs, BAES, moyens de désenfumage, diffuseurs sonores, etc.) ;
- Maintenance du Système de Sécurité Incendie ;
- Surveillance des locaux ;
- Formation des responsables associatifs à l'évacuation en sécurité et à l'utilisation des extincteurs ;
- Gestion des accès (personnels et entreprises extérieures) ;
- Rondes VIGIPRATE (objets suspects, véhicules suspects) ;
- Gestion des clés ménage ;
- Gestion de parking.

L'ingénieur de prévention des risques professionnels visite les différents services, à la demande des intéressés, ou au cours de visites systématiques, en collaboration avec le médecin de prévention de l'Université. Ces visites font l'objet de rapports écrits dans lesquels sont consignées les recommandations faites pour améliorer les conditions de travail.

En 2021, les visites santé et sécurité sont effectuées pour :

- Bureau des doctorants LEDA
- Visite de santé et de sécurité atelier des électriciens
- Contre-visite de suivi de l'atelier des électriciens

De plus, des visites de prévention liées à la crise sanitaire covid-19 sont réalisées pour

- CRIO
- Bureau des doctorants LEDA

En ce qui concerne les études de postes ergonomiques, elles ont été faites pour :

- LSO
- MSO
- L'agence comptable
- La direction financière
- La DNUM
- LEDa

Par ailleurs, l'ingénieur de prévention des risques professionnels assiste et conseille le chef d'établissement, les agents et leurs représentants en ce qui concerne :

- L'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services ;
- La qualité de vie au travail ;
- L'adaptation aux postes de travail ;
- La protection des agents contre l'ensemble des nuisances et des risques d'accidents ou de maladies professionnelles.

### 3. Bilan des interventions du poste central de sécurité incendie et du pôle sûreté.

**Nombre d'interventions par pôle et type d'intervention au cours de l'année 2021**

Pôle	Type d'intervention	Nombre d'intervention	
<b>Sécurité Incendie</b>	Accompagnement société	71	
	Alarme Incendie	16	
	Altercations et agressions	6	
	Anomalie ronde	68	
	Changement d'état SSI	40	
	Détection Incendie	26	
	Sortie hors horaires	6	
	Essai Groupe électrogène	12	
	Évacuation Incendie	2	
	Intervention ascenseur	55	
	Sanitaires	65	
	Permis Feu	235	
	<b>Sûreté</b>	Intervention barrière/grilles/porte de parking	13
		Objets trouvés	242
Suivi clefs manquantes		136	
Suivi prêt clefs-badge-chariot		4 486	
Vol ou perte		8	
Accès parking		2 750	
	Filtrage piéton (estimation)	550 000	
<b>Sûreté &amp; Sécurité</b>	Retard ou absence d'un agent prestataire	91	

## B. Les accidents de service et de travail

Au cours de son activité professionnelle, un agent peut être victime d'un accident ayant un lien avec son travail. Pour les agents titulaires ou stagiaires, le terme utilisé est « accident de service ». Est considéré comme accident de service, l'accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions. Pour les agents contractuels, le terme utilisé est « accident du travail ». Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail. Parmi ces accidents, on distingue les accidents de trajet, qui surviennent entre le domicile et le lieu de travail.

Evolution des accidents de travail et de service par sexe

Nombre d'accidents du travail		2019			2020			2021		
		F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens
<b>BIATSS</b>	Accidents hors trajet	10	3	13	2	0	2	1	2	3
	Accidents de trajet	8	5	13	6	0	6	3	3	6
	<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>8</b>	<b>26</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>9</b>
	Sans arrêt de travail	10	4	14	4	0	4	1	2	3
	Avec arrêt de travail	7	5	12	4	0	4	3	3	6
	<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>9</b>	<b>26</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>9</b>
<b>Enseignant</b>	Accidents hors trajet	0	1	1	0	1	1	1	0	1
	Accidents de trajet	0	2	2	1	1	2	1	0	1
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
	Sans arrêt de travail	0	1	1	1	2	3	1	0	1
	Avec arrêt de travail	0	2	2	0	0	0	1	0	1
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
<b>BIATSS et Enseignant</b>	<b>Accidents de service mortels</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>Ensemble</b>		<b>17</b>	<b>12</b>	<b>29</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>11</b>

## C. La médecine du travail

---

L'Université Paris Dauphine-PSL accueille un médecin du travail présent une journée par semaine pour le suivi médical des personnels BIATSS et enseignants. Son secrétariat est assuré par le service de l'action sociale.

Une infirmière, dédiée aux étudiants et aux personnels est présente tous les jours sur le site de Dauphine.

### Bilan des visites médicales en 2021

Lors de cette année, il n'y avait pas de médecin du travail (départ au mois de novembre 2020). Aucune visite médicale n'a donc eu lieu à Dauphine.

Les agents ont été orientés vers les médecins agréés. La visite médicale étant prise en charge financièrement par l'université, 1084 € ont été remboursés au titre des visites médicales au cours de cette période pour un total de 39 visites médicales.

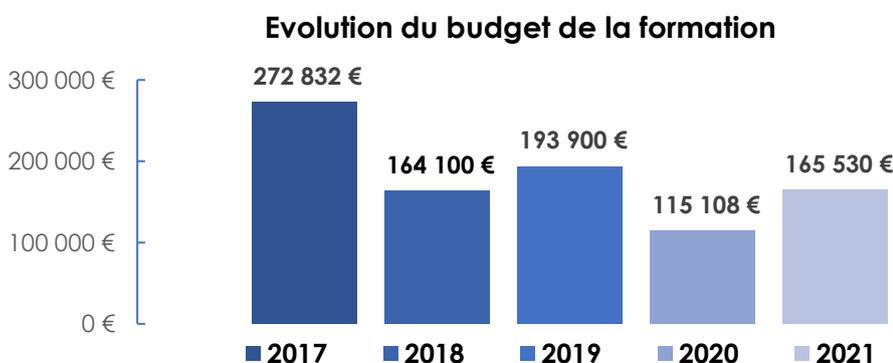


# Formation

## A. Les dépenses de formation

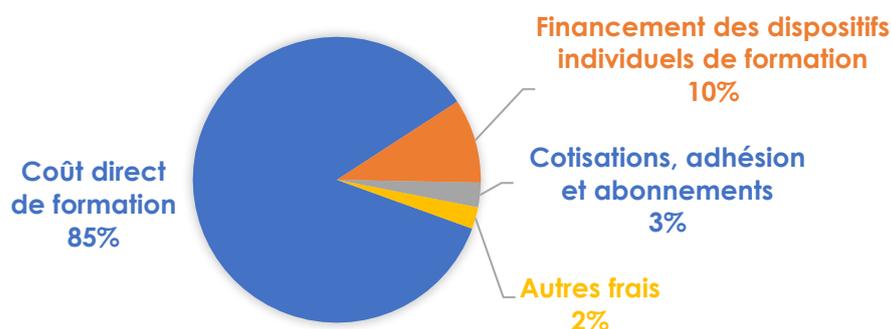
Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, Dauphine participe au financement de l'Ecole interne PSL, service mixte support, porté par **le service de l'Accompagnement Professionnel** de notre établissement. Ce service assure la formation continue des personnels et a en charge l'organisation des formations collectives mutualisées au bénéfice des agents de 13 établissements de PSL. Pour la faire fonctionner, une contribution annuelle est reversée à l'Ecole interne. Il s'agit d'une participation en dehors du budget présenté ci-dessous.

Dans cette édition du Rapport Social Unique, le bilan de la formation est présenté sous une forme transitoire : le logiciel de gestion de la formation Lagaf a été remplacé en cours d'année. Désormais les données sont fournies par la plateforme de l'école interne, où sont centralisées toutes les formations dispensées aux personnels de Dauphine.



Le budget de la formation est en forte hausse par rapport à l'année précédente. En 2020, l'activité du service avait été impactée par le contexte de crise sanitaire lié à la Covid-19.

### Postes du budget 2021 dédié à la formation



85 % du budget, soit 141 087 € sont destinés au financement des formations dispensées, représentés dans le graphique comme les coûts directs de formation. Les 24 443€ restant servent à financer d'une part les dispositifs individuels de formation (CPF, bilan de compétences et congé de formation professionnelle), et d'autre part les cotisations et adhésions liés aux organismes de formation, et les autres frais annexes hors formation (apprentissage, fourniture, etc.).

## B. Les personnels formés

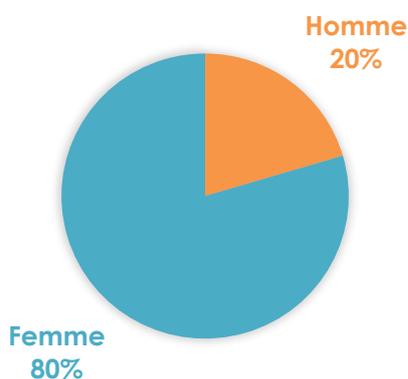
### 1. Les stagiaires par type de population et par catégorie hiérarchique

Evolution du nombre de stagiaires par type de personnel et catégorie

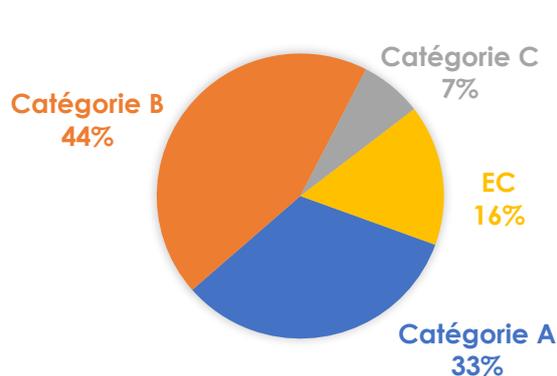
Type de personnel	Catégorie	2019				2020				2021			
		F	H	Ens.	% femmes	F	H	Ens.	% femmes	F	H	Ens.	% femmes
BIATSS	A	210	133	343	61%	179	85	264	68%	417	163	580	72%
	B	344	82	426	81%	430	75	505	85%	700	76	776	90%
	C	114	42	156	73%	164	56	220	75%	102	13	115	89%
	<b>Total BIATSS</b>	<b>668</b>	<b>257</b>	<b>925</b>	<b>72%</b>	<b>773</b>	<b>216</b>	<b>989</b>	<b>78%</b>	<b>1 219</b>	<b>252</b>	<b>1 471</b>	<b>83%</b>
Enseignant	A	72	49	121	60%	53	19	72	74%	180	107	287	63%
<b>Ensemble</b>		<b>740</b>	<b>306</b>	<b>1 046</b>	<b>71%</b>	<b>826</b>	<b>235</b>	<b>1 061</b>	<b>78%</b>	<b>1 399</b>	<b>359</b>	<b>1 758</b>	<b>80%</b>

Le changement de catégorie des personnels n'est pas pris en compte dans le logiciel de gestion des formations.

Répartition F/H des stagiaires



Répartition des stagiaires par catégorie



### 2. Un œil sur la formation des personnels académiques

- ➔ 19 enseignants-chercheurs ont bénéficié d'un **coaching individuel en anglais** pour un total de 250 heures
- ➔ **7 nouveaux maîtres de conférences** ont participé au séminaire de rentrée de 2 jours
- ➔ 17 enseignants-chercheurs ont participé à une **formation en management**
- ➔ La formation **Média training** pour mieux communiquer et interagir de manière plus efficace avec les médias a été suivie par 4 enseignants pour un total de 33h.
- ➔ 33 enseignants-chercheurs se sont formés à la **prévention des risques et aux premiers secours**

### 3. Les thématiques de formation selon la participation

Le nombre de stagiaires et d'heures par thématique de formation

Thématique de formation	F	H	Ensemble	Nombre d'heures	Coût des dépenses en €	Poids du coût en € par thème
Améliorer sa culture administrative : se préparer aux concours	75	15	90	820 h	- €	0,0%
Approfondir ses pratiques pédagogiques	230	61	291	608 h	2 570 €	1,8%
Conduire et valoriser son activité de recherche et d'innovation	8	0	8	61 h	- €	0,0%
Ethique, rse, développement durable	33	8	41	137 h	- €	0,0%
Exercer un management responsable et bienveillant	172	60	232	2 118 h	27 292 €	19,3%
Mieux maîtriser les outils bureautiques et numériques	236	60	296	2 187 h	51 078 €	36,2%
Pratiquer une langue étrangère	45	10	55	1 000 h	14 284 €	10,1%
Se former à la prévention des risques	136	51	187	774 h	4 136 €	2,9%
Se professionnaliser : s'adapter à son poste de travail	316	79	395	1 965 h	37 843 €	26,8%
S'épanouir grâce au développement personnel	148	15	163	423 h	3 884 €	2,8%
<b>Ensemble</b>	<b>1 399</b>	<b>359</b>	<b>1 758</b>	<b>10 092 h</b>	<b>141 087 €</b>	<b>100,0%</b>

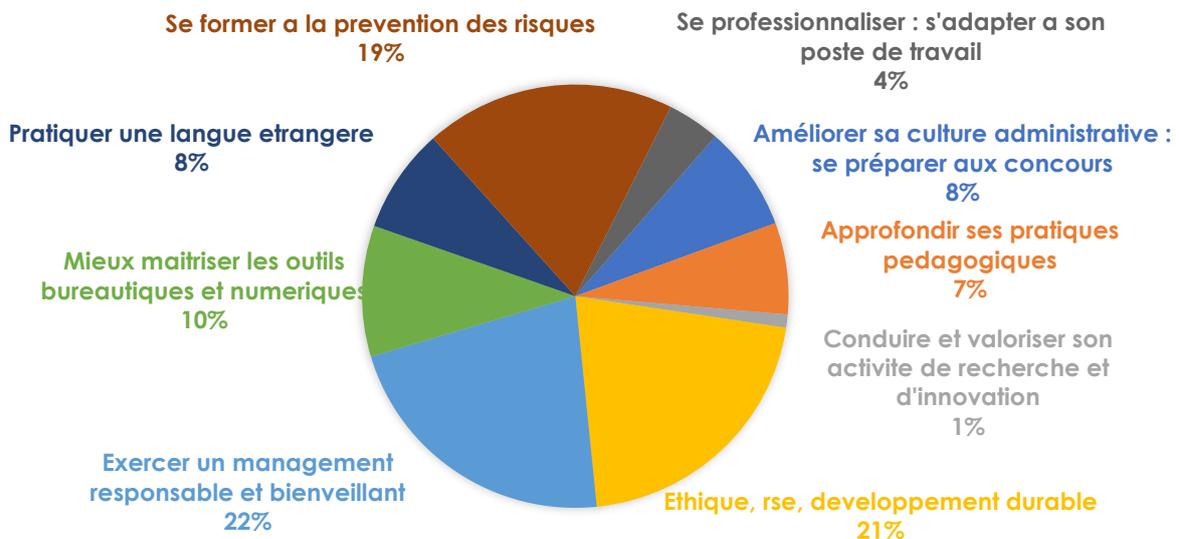
En conséquence du changement d'outil de gestion des formations, les thématiques de formation ont été modifiées pour correspondre à l'organisation de la plateforme de l'Ecole interne.

Le coût des formations mutualisées est pris en charge par l'Ecole interne PSL, ce qui explique le coût nul de certaines thématiques de formation dans le tableau. Les formations suivies par les personnels académiques sont désormais comprises dans les données générales.

Les formations « télétravail » organisées dans le cadre de la convention mise en place à Dauphine sont intégrées à la rubrique « Se professionnaliser : s'adapter à son poste de travail » et représentent une part importante des formations suivies.

#### Part des thématiques de formation dispensées selon le nombre d'heures

(Titulaires et contractuels, enseignants et BIATSS)



## 4. Les formations dispensées par Centre d'Innovation Pédagogique (CIP)

Créé en juin 2021, le CIP PSL est né de la mutualisation de plusieurs services d'innovations pédagogiques des établissements PSL. Dans le cadre de l'Ecole interne, le CIP conçoit et dispense les formations du parcours d'accompagnement des pratiques pédagogiques et des usages numériques accessibles à l'ensemble de la communauté enseignante.

Ce parcours s'inscrit dans un contexte d'évolution réglementaire, impulsée par le décret n° 2017-854 du 9 mai 2017, qui impose une formation initiale obligatoire de 32h, « visant l'approfondissement des compétences pédagogiques nécessaires à l'exercice du métier » pendant l'année de stage, assortie d'une décharge de droit équivalente. A Dauphine, une antenne du CIP est présente et est rattachée à la DFVE.

Les stagiaires du CIP par thématiques de formation

Type de personnel	Formations dédiées à la pédagogie						Moodle					
	Nb stagiaires			Nb d'heures de formation			Nb stagiaires			Nb d'heures de formation		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
BIATSS	19	2	<b>21</b>	36,5 h	3,5 h	40 h	122	2	<b>124</b>	177,5 h	3 h	<b>180,5 h</b>
Enseignants	44	34	<b>78</b>	107,5 h	150,5 h	258 h	43	39	<b>82</b>	68 h	57 h	<b>125 h</b>
<b>Ensemble</b>	<b>63</b>	<b>36</b>	<b>99</b>	<b>144 h</b>	<b>154 h</b>	<b>298 h</b>	<b>165</b>	<b>41</b>	<b>206</b>	<b>245,5 h</b>	<b>60 h</b>	<b>305,5 h</b>

L'offre de formation du CIP vise le partage, l'approfondissement des compétences pédagogiques et la création progressive d'une communauté de pratiques PSL.

Les formations dédiées à la pédagogie s'organisent autour de grandes thématiques : conception, réalisation, animation, évaluation, analyse.

En 2021, la plateforme pédagogique MyCourse a été remplacée par le LMS (Learning Management System) Moodle. Un accompagnement conséquent a ainsi été mis en place pour faciliter sa prise en main notamment auprès des enseignants.

A partir de cette édition du Rapport Social Unique, le périmètre des données du bilan des formations du CIP a été revu. Désormais ces données ne comprennent plus l'ensemble de l'activité du CIP auprès des personnels des autres établissements de PSL. Seules les formations dispensées aux personnels de l'université sont prises en compte. Ces données comprennent également la participation de 21 personnels Dauphine Tunis.

## 5. Les formations en santé, sécurité, prévention des risques, qualité de vie au travail

### Les formations dispensées en santé et sécurité au travail

<i>Nom des formations</i>	<b>Effectif</b>	<b>Nb d'heures</b>
Chargé d'évacuation	18	36 h
Geste de premiers secours	8	24 h
Habilitation électrique	3	42 h
PSE2 - Recyclage	6	42 h
Prévention du risque incendie	4	7 h
Sauveteur secouriste du travail - formation de base	3	46 h
Sauveteur secouriste du travail - recyclage	8	56 h
JAMU	1	14 h
Premiers secours en santé mentale	9	119 h
APS - Mise à jour des connaissances	1	24 h
PSC1 Prévention et Secours Civiques de niveau 1	3	42 h
PSC1 Prévention et Secours Civiques de niveau 1 - Recyclage	3	21 h
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>473 h</b>

### Ebcus sur les formations axées sur le développement durable, la responsabilité sociale et la qualité de vie au travail

<i>Nom des formations</i>	<b>Effectif</b>	<b>Nb d'heures</b>
RPS- Risques Psychosociaux	5	35 h
Cellule d'écoute et de veille	10	52 h
Egalité professionnelle et prévention violences sexistes et sexuelles	4	24 h
Sensibilisation aux fragilités et risques psychiques des jeunes adultes	22	33 h
Relai D.PASSE	46	92 h
Exploitation d'une GTB intelligente	2	28 h
Sensibilisation aux handicaps	2	13 h
Ateliers QVT	120	60 h
Transition énergétique	41	139 h
<b>Total</b>	<b>252</b>	<b>476 h</b>

## 6. Les formations organisées dans le cadre du Réseau Île de France

Dans le cadre du Réseau Île de France, il n'y a eu aucune formation dispensée au personnel dauphinois. Devenue caduque, cette rubrique sera supprimée.

## C. Les dispositifs de formation individuels

### 1. Bilan des formations financées au titre du CPF et des aides individuelles

En 2021, **10 demandes de mobilisation du Compte Personnel de Formation (CPF)**, ont été accordées pour un montant total de 11 094€ sur l'enveloppe globale annuelle de 15 000€.

2 674€ d'aide individuelle ont été accordés par la commission de formation pour accompagner le financement de certains projets individuels (en plus de la prise en charge au titre du CPF).

35 heures d'accompagnement individuel à l'utilisation du CPF ont été réalisés par le SAP.

<i>Type de personnel</i>		<i>Catégorie</i>	<b>Effectif</b>
BIATSS	Titulaire	A	4
		B	1
	Non titulaire	A	1
		B	3
<b>Total BIATSS</b>			<b>9</b>
Enseignant	Doctorant	A	1
<b>Ensemble</b>			<b>10</b>

Pour rappel en 2020, l'université n'a pas financé de projet professionnel au titre du CPF.

### 2. Les Congés de Formation Professionnelle - CFP

Les agents de la fonction publique, fonctionnaires ou contractuels, peuvent, sous certaines conditions bénéficier d'un congé de formation professionnelle. Ce congé d'une durée maximale de 3 ans est rémunéré pendant 12 mois à hauteur de 85% du traitement brut de l'agent. À l'issue du congé de formation, l'agent a l'obligation de servir dans l'administration pendant une période égale à 3 fois celle pendant laquelle il a perçu des indemnités.

**3 congés de formation professionnelle** ont été validés en 2021 pour 3 femmes : une agente titulaire de catégorie B et 2 agents contractuelles de catégorie A et B.

Durant l'année 2020, pour le personnel BIATSS, aucune demande de congé de formation n'a été déposée.

### 3. Les bilans de compétences et VAE

2 bilans de compétences ont été réalisés concernant 2 femmes titulaires de catégorie B et C.

Il n'y pas eu de VAE en 2021.

Pour rappel en 2020, 2 de bilans de compétences ont été réalisés pour 2 femmes, personnels administratifs titulaires de catégorie A et C, et il n'y pas eu de VAE.



# Vie institutionnelle et dialogue social

## A. Les instances du dialogue social

A Dauphine, 4 instances représentent les personnels :

- ❖ Le Comité d'Hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ;
- ❖ Le Comité technique (CT) ;
- ❖ La Commission consultative paritaire (CCP) ;
- ❖ La Commission paritaire d'établissement (CPE).

Les personnels sont représentés par trois organisations syndicales : CGT, FSU et SNPTES.

### 1. Le Comité technique (CT)

Le comité technique est consulté pour toutes les questions et projets de textes relatifs à l'organisation et au fonctionnement des services.

Il examine les questions relatives aux effectifs, aux emplois et aux compétences, aux règles statutaires, aux méthodes de travail, aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire, à la formation, à l'insertion professionnelle, à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les discriminations...

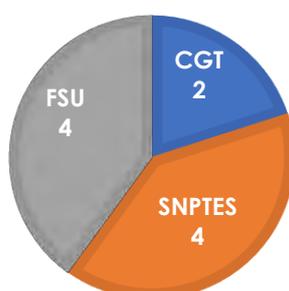
En outre, le CT est informé des incidences sur la gestion des emplois des principales décisions à caractère budgétaire.

Au cours de l'année 2021, le CT s'est réuni 14 fois.

#### ✚ Composition du CT au 31/12/2021

Organisation syndicale	Titulaires	% femmes	Suppléants	% femmes
CGT	2	50%	2	50%
SNPTES	4	100%	4	50%
FSU	4	50%	4	100%
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>70%</b>	<b>10</b>	<b>60%</b>

#### CT: RÉPARTITION DU NOMBRE DE SIÈGE PAR ORGANISATION SYNDICALE - SCRUTIN DU 06 DÉCEMBRE 2018



## 2. La Commission paritaire d'établissement

La CPE est une instance consultative où siègent en nombre égal des représentants des personnels BIATSS (personnels des bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniques, sociaux et santé) et des représentants de l'administration.

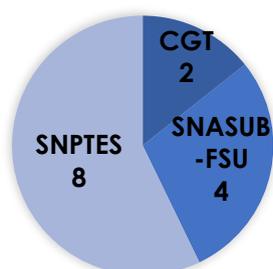
Elle se réunit en formation restreinte sur les questions d'ordre individuel intéressant les agents titulaires, notamment en matière de recrutement, de promotion, de titularisation. Elle n'est plus compétente en matière de mobilité depuis le 1er janvier 2020.

Ses compétences sont recentrées sur l'examen des décisions individuelles défavorables (refus de temps partiel, refus de titularisation, révision du compte rendu de l'entretien professionnel recours sur EPI...). Les dernières élections des représentants de l'établissement à la CPE se sont déroulées en janvier 2019.

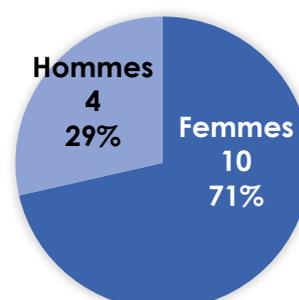
### ✚ Composition de la CPE de Dauphine au 31/12/2021

Groupe 1 : Corps des ITRF		% femmes	Liste d'appartenance
Cat A	2	50%	CGT / SNPTES
Cat B	2	50%	SNPTES
Cat C	2	50%	SNPTES / SNASUB - FSU
Groupe 2 : Corps des AENES			
Cat A	1	100%	SNPTES
Cat B	2	100%	SNASUB – FSU / SNPTES
Cat C	2	100%	SNPTES
Groupe 3 : Corps des bibliothèques			
Cat A	1	100%	SNASUB - FSU
Cat B	1	100%	SNASUB - FSU
Cat C	1	0%	CGT

RÉPARTITION PAR LISTE D'APPARTENANCE



RÉPARTITION PAR GENRE



### 3. La Commission consultative paritaire (CCP)

La Commission Consultative Paritaire est une instance consultative où siègent en nombre égal des représentants de l'administration et des représentants du personnel.

La CCP est compétente à l'égard des agents contractuels (assimilés BIATSS, enseignants, ATER, doctorants contractuels et des contractuels de recherche).

Cette commission est obligatoirement consultée sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant à l'expiration de la période d'essai, aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme.

Elle peut également être consultée sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents non-titulaires.

#### 3.1. Représentativité syndicale à la CCP au 31/12/2021

##### ✚ Nombre de représentants du personnel par catégorie

Catégories	Titulaires	% femmes	Suppléants	% femmes	Organisation syndicale
Cat A	2	100%	2	50%	1 SNPTES, 1 FSU
Cat B	2	100%	2	0%	1 SNPTES, 1 FSU
Cat C	1	100%	1	100%	CGT

♂ 30%

♀ 70%

##### ✚ Représentants de l'établissement

	Nombre des représentants	% femmes
Titulaires	5	80%
Suppléants	5	40%

♂ 80%

♀ 40%

## 4. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Le CHSCT est chargé de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents. Il participe à l'amélioration des conditions de travail et veille à la mise en œuvre, par les chefs de service, des prescriptions du code du travail relatives à la santé et la sécurité au travail, applicables à la fonction publique.

À l'issue du scrutin du 06 décembre 2018, la composition du CHSCT se présente comme suit :

<p><b>2</b> représentants de l'administration</p>	<p><b>Autorité auprès de laquelle le comité est placé</b></p> <p>La Présidente de l'Université Le Directeur Général des Services, son représentant</p> <p><b>Responsable ayant autorité en matière de GRH</b></p> <p>La Directrice des ressources Humaines La responsable du service du personnel enseignant, sa représentante</p>
<p><b>3</b> membres es qualité en formation de base (formation réunissant les personnels)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Le médecin de la prévention des personnels</li> <li>- L'ingénieur hygiène et sécurité</li> <li>- L'inspecteur santé et sécurité au travail</li> </ul>
<p><b>1</b> membre es qualité en formation élargie (formation élargie aux étudiants)</p>	<p>Le directeur du service interuniversitaire de médecine préventive et de promotion de la santé ou son représentant</p>
<p><b>6</b> représentants du personnel (nombre de sièges définis au scrutin du 6 décembre 2018)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2 membres de la CGT</li> <li>- 2 membres du SNPTES</li> <li>- 2 membres de la FSU</li> </ul>
<p><b>3</b> représentants des usagers</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2 membres d'Esprit Dauphine</li> <li>- 1 membre de UNI Dauphine</li> </ul>

## B. Décharges syndicales en 2021

---

En 2021, 2 enseignants-chercheurs (MCF) et 1 agent BIATSS contractuel ont bénéficié d'une décharge syndicale.

**Pour rappel :**

En 2020, un enseignant-chercheur (MCF) et 4 agents BIATSS (1 ADJAENES et 3 TECH RF) ont bénéficié d'une décharge syndicale.

## **C. Actions disciplinaires et contentieuses**

---

En 2021, une action disciplinaire a eu lieu à l'égard un enseignant vacataire.

Il n'y a pas eu d'actions contentieuses en matière de gestion de personnel en 2021.

Pour mémoire, il n'y a pas eu d'action disciplinaire ni contentieuse conduite à l'Université Paris Dauphine-PSL en 2020



# Action sociale, culturelle et handicap

## A. L'action sociale

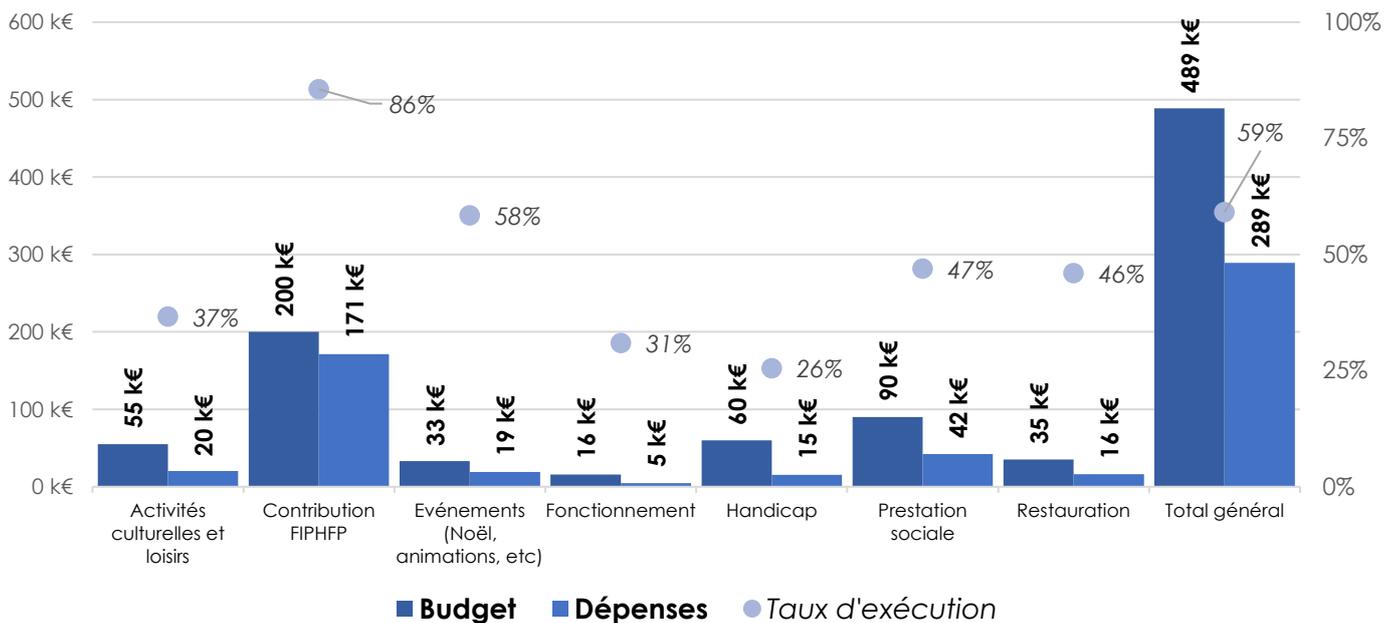
Le service Action Sociale a pour mission d'accompagner et d'aider les personnels administratifs, techniques, de bibliothèque, enseignants et enseignants-chercheurs, dans leur vie personnelle et professionnelle en leur permettant de bénéficier de prestations sociales pour eux et les ayants-droits mais aussi de promouvoir, d'organiser, de subventionner et de réaliser tout projet à caractère culturel et social susceptible d'intéresser ou de concerner les personnels de l'université.

Le service est à l'écoute des besoins des agents concernant le bien-être personnel, la vie familiale, les conditions de travail et le handicap. Axe fort de soutien et d'accompagnement, l'action sociale contribue à la qualité de vie au travail.

L'année 2021 a été à nouveau marquée par la crise sanitaire. La reprise de l'activité en présentiel a permis de renouer progressivement le lien social auprès des personnels et en particulier des personnes les plus fragilisées.

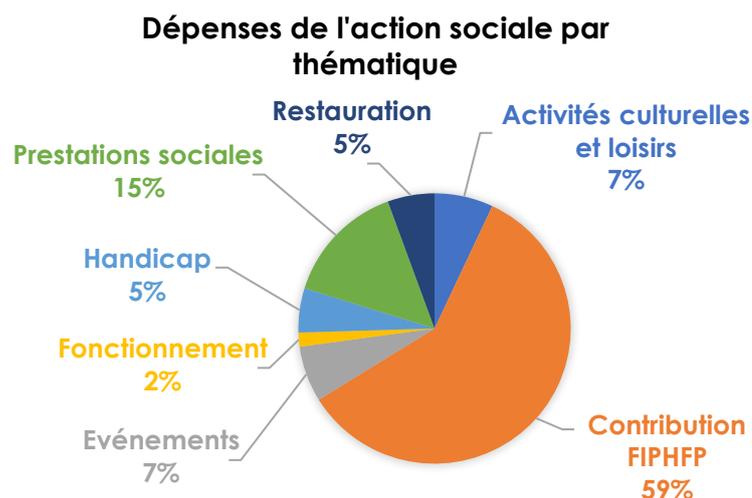
### 1. Présentation du budget et des dépenses

Taux d'exécution du budget prévisionnel par type d'enveloppe



La crise sanitaire a eu des impacts importants sur les prestations proposées par l'action sociale, notamment au travers de la fermeture des lieux accueillant du public. Cela s'est traduit par l'annulation de nombreuses activités prévues dans le budget prévisionnel de l'année. En conséquence, les taux d'exécutions (dépenses réalisées / budget alloué) des différentes enveloppes en sont impactés.

Les dépenses de l'action sociale sont principalement marquées par la contribution versée au FIPHFP dans le cadre de l'obligation légale de recrutement des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (59%). La thématique des dépenses de fonctionnement intègre les dépenses réalisées dans le cadre de la santé au travail, et les dépenses de fourniture du service.



## 2. Vie personnelle, famille et enfants

### 2.1. Les prestations sociales

Les prestations sociales versées tout au long de l'année par l'action sociale sont le poste le plus important des dépenses du service (après la contribution légale au FIPHFP). Le service instruit et traite tous les dossiers de demandes. Le versement des aides est soumis à des conditions de ressources et est alloués sous présentation de justificatifs.

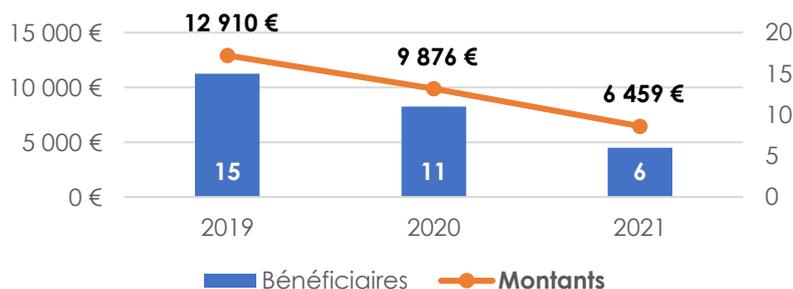
#### (a) Les prestations interministérielles (PIM)

Ces prestations sont obligatoires et définies par la circulaire interministérielle d'action sociale pour la fonction publique en fonction du quotient familial du foyer ou d'une situation particulière (handicap). Le montant des aides accordées est déterminé chaque année civile dans cette circulaire.

**Bilan des PIM versées**

Type de prestation	2019		2020		2021	
	Nb de bénéficiaires	Montant versé	Nb de bénéficiaires	Montant versé	Nb de bénéficiaires	Montant versé
Séjours et vacances	9	1 784 €	6	1 210 €	3	445 €
Handicap	6	11 126 €	5	8 666 €	3	6 014 €
<b>Ensemble</b>	<b>15</b>	<b>12 910 €</b>	<b>11</b>	<b>9 876 €</b>	<b>6</b>	<b>6 459 €</b>

**Evolution sur trois ans des aides PIM**



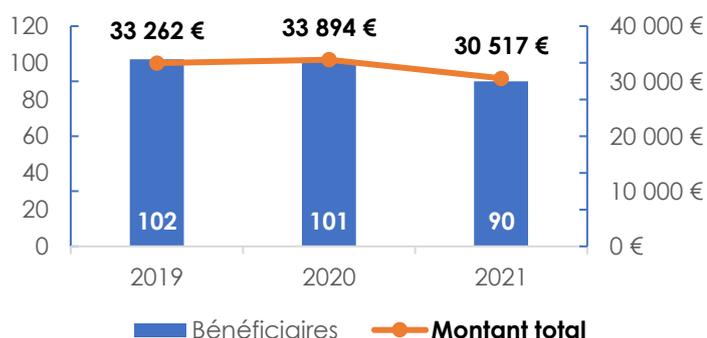
**(b) Les aides sociales d'initiative universitaire (ASIU)**

Contrairement aux PIM, les prestations ASIU ne sont pas définies par la circulaire interministérielle d'action sociale pour la fonction publique. Elles sont à l'initiative de l'université. Les critères d'attribution et les montants sont votés par le conseil d'administration après avis de la commission d'action sociale. Chaque année, elles font partie de l'enveloppe budgétaire dédiée à l'action sociale.

**Evolution des ASIU versées par type de prestations**

Type de prestation	2019		2020		2021	
	Nb de bénéficiaires	Montant versé	Nb de bénéficiaires	Montant versé	Nb de bénéficiaires	Montant versé
Séjours et voyages d'étude	6	660 €	2	319 €	0	0 €
Etudes supérieures	2	540 €	2	540 €	5	1 080 €
Vacances, séjours et voyages	21	5 025 €	21	5 636 €	9	2 335 €
Parents isolés	6	1 950 €	5	1 500 €	7	2 050 €
Activités sportives et culturelles	12	850 €	8	500 €	8	550 €
Logement	21	14 000 €	18	12 017 €	16	11 200 €
Mutuelle	34	10 237 €	45	13 382 €	34	10 612 €
Achat d'un cycle					11	2 690 €
<b>Ensemble</b>	<b>102</b>	<b>33 262 €</b>	<b>101</b>	<b>33 894 €</b>	<b>90</b>	<b>30 517 €</b>

En 2021, l'aide à l'achat d'un cycle est entrée dans le catalogue des prestations de l'action sociale. Cette aide offre aux agents qui choisiraient de bénéficier du forfait mobilités durables, une aide à l'achat d'un cycle. Cette aide n'est pas cumulable avec le remboursement mensuel du transport public.

**Evolution des aides ASIU sur 3 ans****(c) Les aides sociales exceptionnelles**

Ces aides ponctuelles sont accordées dans le cadre de la Commission d'Action Sociale (CAS) de Dauphine. Cette dernière est composée de 8 membres dont 4 membres représentant des personnels, et se réunit une fois tous les trimestres. Les demandes d'aide sont examinées après présentation des dossiers de manière anonyme par l'assistante sociale de l'université. 2 commissions ont eu lieu en 2021.

Ces aides ne sont pas automatiques et elles sont plafonnées. L'aide exceptionnelle a vocation à aider le personnel à surmonter des difficultés compromettant gravement leur environnement personnel et professionnel. L'aide au transport, c'est-à-dire la prise en charge intégrale du transport pour le trajet domicile-travail, est accordée selon la situation financière du foyer.

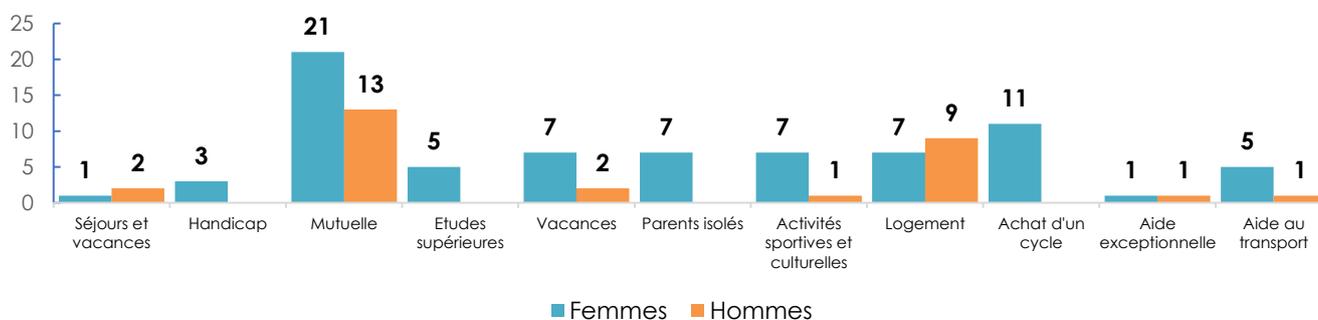
## Evolution des aides sociales exceptionnelles en 2021

Type de prestation	2019		2020		2021	
	Nb de bénéficiaires	Montant versé	Nb de bénéficiaires	Montant versé	Nb de bénéficiaires	Montant versé
Aide exceptionnelle	12	12 110 €	8	10 540 €	2	3 000 €
Aide au transport	4	827 €	2	620 €	6	2 272 €
<b>Ensemble</b>	<b>16</b>	<b>12 937 €</b>	<b>10</b>	<b>11 160 €</b>	<b>8</b>	<b>5 272 €</b>

7 agents ont obtenu une aide (un agent a reçu les deux aides du CAS). Il n'y a pas eu de refus.

## 2.2. Typologie des bénéficiaires

## Nombre de bénéficiaires des prestations sociales par type de prestation et par genre

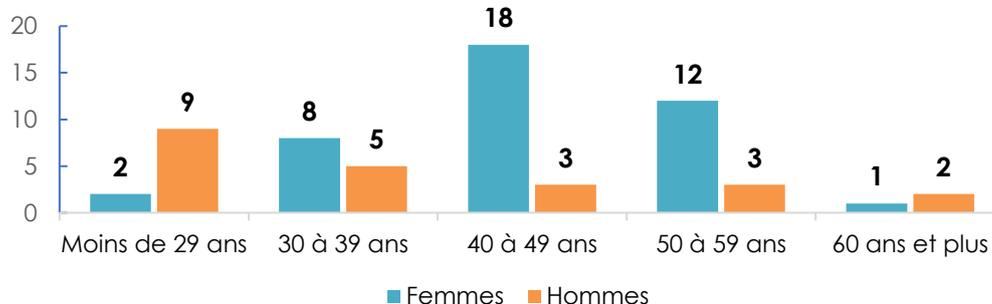


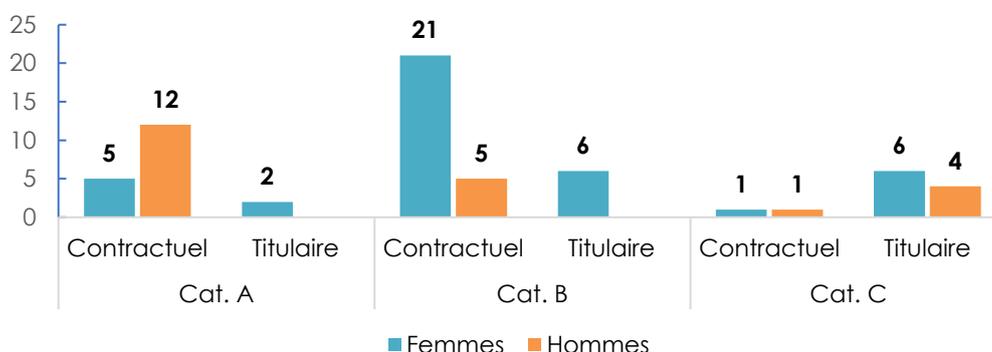
On retrouve un nombre d'aides versées supérieur au nombre de bénéficiaires car une personne peut bénéficier de plusieurs aides au cours de l'année.

Cette année, 63 agents (41 femmes et 22 hommes) ont perçu une ou plusieurs prestations de l'action sociale pour un montant total de 42 248,14 €.

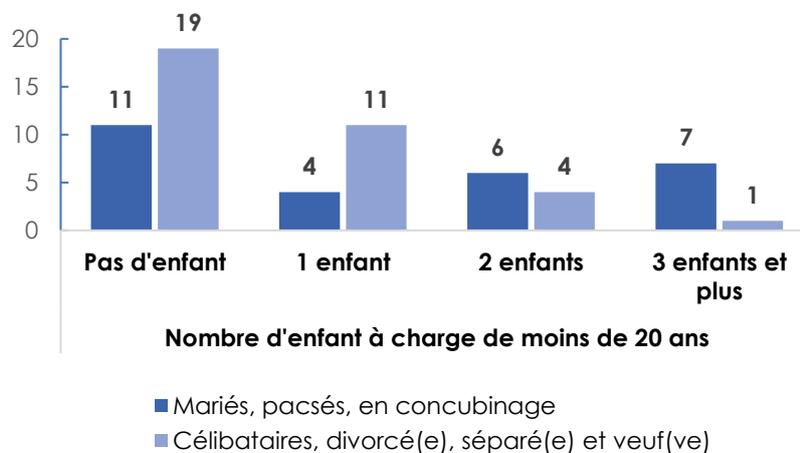
(a) Bénéficiaires par tranche d'âge

## Nombre de bénéficiaires des prestations sociales par tranche d'âge et par sexe



(b) Répartition du nombre des bénéficiaires par statut et par catégorie hiérarchique**Nombre de bénéficiaires par sexe, catégorie et statut**

Les bénéficiaires de catégorie A ont une moyenne d'âge jeune (35 ans) et perçoivent en majorité les prestations liées au logement et à la mutuelle. La moyenne d'âge des bénéficiaires de catégorie B et C est plus élevée (respectivement 44 et 51 ans) et les prestations versées se répartissent entre tous les types de prestations proposées.

**Le nombre de bénéficiaires selon leur situation familiale**

Les familles monoparentales représentent 25 % du nombre de bénéficiaires, et 33% du montant total des prestations sociales versées cette année. La majorité des bénéficiaires n'ont pas d'enfants de moins de 20 ans à charge.

### 2.3. L'assistante sociale

L'assistante sociale a une mission d'aide et de soutien en direction des personnels qui sont dans une situation difficile. Elle est présente à Dauphine une journée par semaine. Elle travaille au sein de la direction des ressources humaines, en collaboration avec la DRH, les gestionnaires, la responsable de l'action sociale, le service médical. Les personnels peuvent la solliciter en toute confidentialité. C'est elle qui instruit les dossiers d'aide exceptionnelle et les présente à la commission d'action sociale.

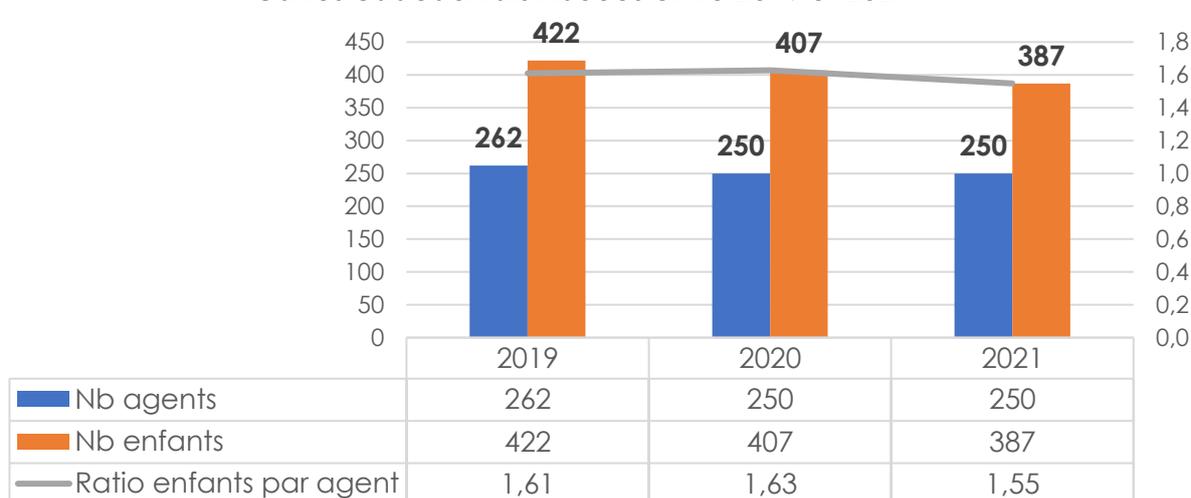
L'activité de l'assistante sociale cette année a été très perturbée par la crise sanitaire et par son départ au mois de juin. L'essentiel de son activité s'est déroulé en télétravail par la visioconférence et les échanges par mails, ce qui a entraîné une forte chute des sollicitations. Néanmoins certains agents ont pu bénéficier d'un suivi social pour des problématiques liées à leur vie personnelle. Une nouvelle assistante sociale a été recrutée à partir d'octobre de l'année.

## 2.4. Les chèques-cadeaux de Noël

Un chèque cadeau d'une valeur de 40€ a été offert pour chaque enfant d'un personnel ayant moins de douze ans.

387 enfants ont bénéficié d'un chèque cadeau en 2021 utilisable sur le site de billetterie en ligne [cultureloisirsdauphine.fr](http://cultureloisirsdauphine.fr) ou bien directement auprès des enseignes partenaires.

**Cartes cadeaux distribuées entre 2019 et 2021**



L'action sociale redistribue chaque année les cartes non réclamées aux bénéficiaires de l'action sociale. 29 enfants ont pu en bénéficier cette année.

## 2.5. La crèche

### (a) Présentation générale

L'accueil des enfants se fait de 8h15 à 18h00 du lundi au jeudi et de 8h15 à 17h00 le vendredi. Les horaires du personnel sont restés les mêmes depuis fin 2018 et sont répartis comme suit :

Horaire 1	8 h 00 – 16 h 00
Horaire 2	9 h 00 – 17 h 00
Horaire 3	10 H 00 – 18 H 00

La crèche est organisée en deux lieux de vie : un de 8 bébés, et un de 16 Moyens/Grands. La crèche a une capacité d'accueil de 24 places

(b) Les demandes et les places

Au cours de l'année civile 2021, la crèche a reçu 18 demandes.

Evolutions des demandes et des attributions de places selon les familles

Statut des familles	Nombre de demandes	2019		Demandes	2020		Demandes	2021	
		Places attribuées			Places attribuées			Places attribuées	
		Janv. à sept.	Sept. à Déc.		Janv. à sept.	Sept. à Déc.		Janv. à sept.	Sept. à Déc.
Administratif	24	11	9	14	14	9	10	15	9
Enseignant		8	4	3	5	2	4	3	4
Etudiant		0	0	5	1	2	1	2	0
Externe		1	1	3	0	0	3	1	2
<b>Ensemble</b>	<b>24</b>	<b>20</b>	<b>14</b>	<b>25</b>	<b>20</b>	<b>13</b>	<b>18</b>	<b>21</b>	<b>15</b>

En 2021, 22 enfants (issues de 21 familles) ont été accueillis de janvier à septembre, puis 15 de septembre à décembre.

Une commission d'attribution des places s'est déroulée en juin 2021 et 12 demandes ont été acceptées. Les demandes émanaient de parents vivant majoritairement en banlieue parisienne, pour 8 familles dont 1 dans les Yvelines (78), 1 dans l'Essonne (91), 4 dans les Hauts-de-Seine (92), 1 dans en Seine saint Denis (93), 1 dans le Val d'Oise (95), contre 4 résidant à Paris.

Rapport entre les personnels de la crèche, les enfants et la capacité d'accueil

Période	2019		2020		2021	
	Janvier à août	Septembre à décembre	Janvier à août	Septembre à décembre	Janvier à août	Septembre à décembre
Nombre d'enfants accueillis [A]	23	16	20	13	21	15
Nombre de professionnelles [B]	8	7	8	8	6	7
Taux d'encadrement [A/B]	2,9	2,3	2,5	1,6	3,5	2,1
Taux d'occupation [A/C]*	96%	67%	83%	54%	88%	63%

\*Capacités d'accueil [C] = 24 places

En 2021, le taux d'occupation de la crèche est en légère augmentation. Le nombre de personnels par enfant (taux d'encadrement) a aussi augmenté en conséquence de départs et de plusieurs postes vacants cette année. Le taux d'encadrement minimum prévu par la loi est d'un professionnel pour cinq bébés non marcheurs, un pour huit enfants marcheurs, ou un pour six quel que soit l'âge des enfants.

(c) Ressources humaines

Le nombre de poste ouverts à la crèche est au nombre de 8, soit 8 ETP. Les effectifs se répartissent dans les catégories suivantes :

Type de personnel	Janvier à août		Septembre à décembre	
	Nombre ETP	Nombre poste vacant	Nombre ETP	Nombre poste vacant
Infirmière, cadre de santé	1	0	1	0
Educatrice de Jeunes Enfants	1	1	1	1
Auxiliaire de puériculture	2	1	3	0
CAP Petite Enfance	1	0	1	0
Cuisinière - lingère	1	0	1	0
<b>Ensemble</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>1</b>

(d) Fonctionnement général**Journées pédagogiques :**

- ➔ En 2021, la crèche a bénéficié de 2 journées de fermeture pour la préparation du projet pédagogique.

**Formations :**

- ➔ 4 formations sur le management ont été suivies par la responsable ainsi qu'une formation sur le télétravail et une sur la qualité de vie au travail. Toute l'équipe a été formée aux gestes d'urgence lors d'une journée pédagogique.

(e) Budget et dépenses

Type de dépenses	2019	2020	2021
<b>Recettes</b>	<b>n.d.</b>	<b>32 956 €</b>	<b>48 253 €</b>
Fonctionnement	22 888 €	34 100 €	35 200 €
Masse salariale	239 620 €	229 057 €	270 506 €
Masse salariale intérim	2 772 €	15 000 €	3 000 €
<b>Dépenses</b>	<b>265 280 €</b>	<b>278 157 €</b>	<b>308 706 €</b>

Les recettes, constituées par les contributions des familles passent de 32 956 € en 2020 à 48 252,82 € en 2021. Cette augmentation de 15 296,82 € soit 46,41%, s'explique par la fermeture en 2020 pendant 4 à 5 mois ayant pour cause la crise sanitaire.

Cette année, il faut noter la diminution du coût de l'intérim, qui passe de 15 000 € en 2020 à 3 000 € en 2021, soit une diminution de 12 000 € (80%) du fait du recrutement en CDD d'une auxiliaire de puériculture.

### 3. Environnement de travail

#### 3.1. La restauration

Tous les agents dont l'indice de rémunération est inférieur ou égal à 474, prenant leur repas au CROUS bénéficient d'une aide financière de droit de 1,26 € par repas. Cette subvention est consentie sous la forme d'un abattement sur le prix du repas et est versée directement au CROUS. Une subvention complémentaire d'aide à la restauration est par ailleurs versée par l'Université Paris Dauphine-PSL en fonction de l'indice de rémunération de ses personnels.

Une convention fixant le montant des subventions interministérielle et de l'université est signée avec le CROUS pour chaque année universitaire.

En 2021, la fréquentation des services de restauration est restée faible du fait de la crise sanitaire. Le CROUS a proposé une formule de menu à emporter qui s'est traduit par une légère augmentation de la fréquentation par rapport à l'année dernière.

#### ✚ Répartition des subventions :

##### POUR LES PERSONNELS DÉJEUNANT AU CROUS

	INM	Prix du repas	Subvention Université	Subvention de droit	Reste à charge
<b>Cat 1</b>	≤ à 370	5,90 €	1,44 €	1,26 €	3,20 €
<b>Cat 2</b>	entre 371 et 474	5,90 €	0,51 €	1,26 €	4,15 €
<b>Cat 3</b>	de 474 à 783	5,90 €	0	0	5,90 €
<b>Cat 4</b>	> à 783	7,30 €	0	0	7,30 €

##### POUR LES PERSONNELS DÉJEUNANT AU PÔLE LEONARD DE VINCI

	INM	Prix du repas	Subvention Université	Reste à charge
<b>Cat 1</b>	≤ à 370	6,75 €	3,55 €	3,20 €
<b>Cat 2</b>	entre 371 et 466	6,75 €	3,60 €	4,15 €
<b>Cat 3</b>	> à 466	6,75 €	0	6,75 €

#### ✚ Site de Dauphine

##### Nombre de repas distribués et montant des subventions

<i>CROUS - Site Dauphine</i>	2019	2020	2021
Nombre de repas distribués	6 565	2 264	2 812
Montant total subventionné (PIM + Dauphine)	14 197 €	5 242 €	6 144 €

### Site La Défense :

#### Coût de la participation de Dauphine à la subvention des repas des personnels du Pôle Universitaire Léonard de Vinci

<i>ELIOR - Site La Défense</i>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Nombre de repas distribués	1 033	399	0
Montant total subventionné (PIM + Dauphine)	5 716 €	1 037 €	0 €

L'établissement qui proposait de la restauration pour les personnels du site de la Défense n'a pas pu ouvrir en raison de la crise sanitaire.

### 3.2. Tickets restaurant

L'université permet aux agents présents sur site durant les périodes de fermeture du CROUS de Dauphine de bénéficier de tickets restaurants, sous condition d'avoir un indice brut majoré inférieur ou égal à 371. Cette dernière condition ne s'applique pas pour les agents en activité lors des périodes de fermetures de l'université.

Les tickets restaurant sont d'une valeur faciale de 7€. Le coût est partagé en part égale entre le salarié et l'employeur.

#### Nombres de tickets restaurant commandés et montant total

<i>Tickets restaurant</i>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Nombre de tickets commandés	n.d.	611	1 051
Montant total subventionné	14 876 €	4 244 €	7 447 €

Les montants totaux intègrent les frais de gestion et de livraison. Une meilleure anticipation des besoins a permis d'augmenter le nombre de tickets distribués.

## 4. Culture

La boutique en ligne «Culture et loisirs», propose des tarifs privilégiés dans de nombreux domaines : cinémas, événements sportifs et culturels, presse, parcs de loisirs, voyages, chèques cadeaux (KDO)... Cette offre s'adresse à l'ensemble des personnels permanents.

### 4.1. Comitéo

#### Evolution du montant des commandes réalisées sur Comiteo par le personnel de Dauphine (en euros)

<i>Commandes réalisées</i>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Montant par carte bancaire	22 950 €	15 219 €	8 140 €
Montant par carte cadeau	0 €	5 €	0 €
<i>Montant subvention université</i>	<i>5 996 €</i>	<i>470 €</i>	<i>234 €</i>
<b>Montant total</b>	<b>28 946 €</b>	<b>15 694 €</b>	<b>8 374 €</b>

Comme l'année dernière, Le service Action Sociale a procédé à une distribution de carte cadeaux physique à Noël 2021. Cette année, en dehors des périodes de confinement, les agents ont répondu favorablement à cette invitation.

#### Evolution des commandes réalisées sur Comiteo par le personnel de Dauphine (en nombre de commandes)

<i>Commandes réalisées</i>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Commandes diverses	226	99	46
Commandes cinéma	184	71	45
<i>Dont subventionnées</i>	<i>160</i>	<i>66</i>	<i>44</i>
<b>Commandes totales</b>	<b>410</b>	<b>170</b>	<b>91</b>

Les commandes sur Comitéo ont fortement baissé à cause de la situation sanitaire lié au COVID-19. De nombreuses activités proposées sur le site n'étaient pas disponibles (cinéma, parc d'attraction ...). Les données Comitéo de 2021 prennent en compte seulement 8 mois de l'année à la suite du changement de prestataire en cours d'année.

## 4.2. Kalidéa

A partir du mois de septembre de l'année, l'université a changé de prestataire de billetterie « culture et loisirs ».

Le nouveau portail propose des offres locales et nationales, dans de nombreux domaines : cinémas, événements sportifs et culturels, presse, parcs de loisirs, voyages, chèques cadeaux... Une subvention de 20 euros par an est offerte à tous les agents pour l'achat de places de cinéma.

### Les commandes réalisées sur Kalidéa par le personnel de Dauphine

<i>Commandes Kalidéa</i>	<b>2021 (sept-déc)</b>
Nombre de commandes cinéma	121
Nombre d'agents bénéficiaires	61
<i>Montant subventionné en €</i>	736 €

## 4.3. Chorale

La crise sanitaire a contraint à cesser les cours de chant durant toute l'année. Cette prestation n'a depuis pas été renouvelée.

## B. Le handicap

L'Université Paris Dauphine-PSL s'investit dans le recrutement, l'accueil et l'accompagnement des personnes en situation de handicap. Cette politique s'adresse aux personnels rencontrant des difficultés dans le cadre de leur activité professionnelle à la suite d'un accident, une maladie, une aggravation de leur état de santé notamment.

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est une démarche administrative volontaire, individuelle et confidentielle faite par une personne en situation de handicap ou atteinte d'une maladie chronique invalidante auprès de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) de son domicile.

Des solutions adaptées peuvent permettre d'exercer ses fonctions selon la nature des difficultés. Les aménagements peuvent concerner le poste de travail, mais aussi les conditions de travail au sens large. D'autre part, des bilans de compétences et des formations peuvent être proposés en vue d'un reclassement en cas d'inaptitude.

Plusieurs actions de sensibilisation et des aménagements de poste ont été réalisés et financés sur ressources propres ou en partenariat avec le Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées de la Fonction Publique (FIPHFP).

### 1. Effectifs et emplois des personnels bénéficiant de la RQTH

Les employeurs doivent effectuer chaque année une déclaration auprès du FIPHFP dans le cadre de leur obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

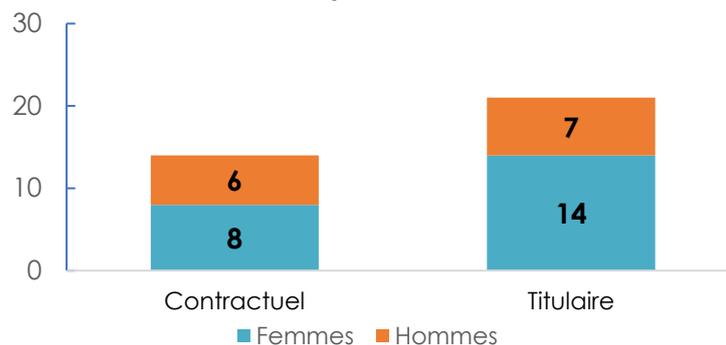
**Evolution des données des déclarations FIPHFP**

	<b>Effectif déclaré</b>	<b>Effectif RQTH</b>	<b>Taux d'emploi</b>	<b>Contribution</b>
<b>2019</b>	998	41	4,11%	84 499,7 €
<b>2020</b>	951	32	3,36%	126 551,5 €
<b>2021</b>	990	35	3,54%	135 192,0 €

Les effectifs déclarés au sens du FIPHFP sont en ETR (Effectif Total Rémunéré) soit en personnes physiques au 31 décembre 2021. De plus, ne sont pas comptabilisés dans les effectifs déclarés au FIPHFP :

- Les stagiaires, les apprentis et les emplois aidés ;
- Les agents en disponibilité ;
- Les agents non-titulaires lorsqu'ils remplacent les agents permanents momentanément (Contrat de remplacement) ;
- Les agents non-titulaires affectés sur des emplois non permanents lorsqu'ils ont été rémunérés pendant une période inférieure à 6 mois au 31 déc. de l'année N-1 ;
- Les agents de la filière médico-sociale.

### Effectif des travailleurs reconnus handicapés en 2021



35 travailleurs sont reconnus comme travailleurs handicapés en 2021 par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), soit 3 de plus qu'en 2020.

### Répartition des travailleurs titulaires reconnus handicapés

Filière	Corps	Effectif RQTH	Effectif Dauphine	Poids dans les effectifs en %	
<b>AENES</b>	AAE	0	6	0%	
	SAENES	3	27	11%	
	ADJAENES	5	26	19%	
	<b>Total AENES</b>	<b>8</b>	<b>59</b>	<b>14%</b>	
<b>BIATSS</b>	IGR	0	7	0%	
	IGE	2	32	6%	
	<b>ITRF</b>	ASI	1	29	3%
		TECH	3	46	7%
		ATRF	2	23	9%
	<b>Total ITRF</b>	<b>8</b>	<b>137</b>	<b>6%</b>	
<b>Ensemble BIATSS</b>	<b>16</b>	<b>228 *</b>	<b>7%</b>		
<b>Enseignants</b>	<b>Enseignants-chercheurs</b>	PRU	1	106	1%
		MCF	2	180	1%
	<b>Total EC</b>	<b>3</b>	<b>286</b>	<b>1%</b>	
<b>Enseignants du 2nd degré</b>	PRAG	1	21	5%	
	PEPS	1	3	33%	
	PRCE	0	3	0%	
<b>Total enseignants</b>	<b>2</b>	<b>27</b>	<b>7%</b>		
<b>Ensemble titulaires</b>		<b>21</b>	<b>541</b>	<b>4%</b>	

\* Ensemble global comprenant les effectifs des corps non représentés

## Répartition des travailleurs contractuels reconnus handicapés

	Cat.	Type de contrat	Effectif RQTH	Effectif Dauphine	Poids dans les effectifs en %
<b>BIATSS</b>	<b>A</b>	CDI	2	60	3%
		CDD	5	70	7%
	<b>B</b>	CDI	1	47	2%
		CDD	5	99	5%
	<b>C</b>	CDI	0	6	0%
		CDD	0	10	0%
	<b>TOTAL BIATSS</b>			<b>13</b>	<b>292</b>
<b>Enseignants</b>	<b>A</b>	ATER	0	55	0%
		Doctorant	1	126	1%
	<b>Total enseignants</b>			<b>1</b>	<b>264 *</b>
<b>Ensemble contractuels</b>			<b>14</b>	<b>556</b>	<b>3%</b>

\* Ensemble global comprenant les effectifs des types de contrat non représentés

## 2. Dépenses engagées en faveur du handicap ou pour les personnels bénéficiant de la RQTH en 2021

En 2021, l'Université a engagé 56 368,48 € correspondant à des mesures adaptées en vue de faciliter l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Type de dépense	Coût
Aménagement de poste de travail et études y afférents	16 671,64 €
Rémunérations versées aux agents accompagnant une personne handicapée dans l'exercice de ses fonctions	9 799,46 €
Mise en place de moyens de transports individuels et de communication adaptés	8 945,83 €
Aides versées améliorant les conditions de vie des travailleurs handicapés	3 082,69 €
Formation, sensibilisation à l'intégration professionnelle des travailleurs handicapés (tous agents)	17 036 €
Dépenses déductibles	807,86 €
<b>Total 2021</b>	<b>56 368,48 €</b>
<b>Rappel Total 2020</b>	<b>21 922 €</b>
<b>Rappel Total 2019</b>	<b>68 787 €</b>

Evolution des dépenses liées au handicap sur trois ans



Ces dépenses concernent 24 agents parmi les personnels en situation d'handicap connus par le service santé, action sociale, culturelle et handicap.

Les dépenses en matière d'aides au handicap ont retrouvé cette année un niveau moyen similaire à une période hors crise sanitaire. Le tableau présente les dépenses comptabilisées par le FIPHFP. Certaines dépenses sont valorisées doublement, car elles dépassent 35% du traitement brut annuel minimum de l'agent à qui elles bénéficient.

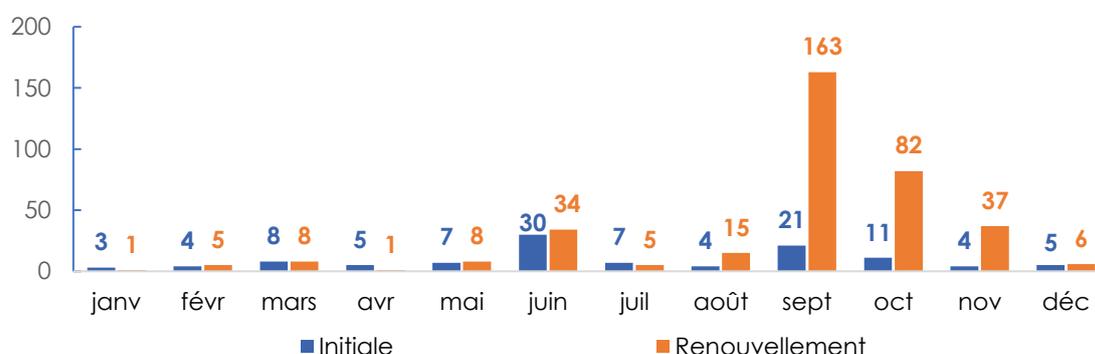
## C. Le télétravail

### 1. Organisation du télétravail

L'Université Paris Dauphine a mis en place le télétravail en janvier 2021. A l'issue d'une concertation qui a donné lieu à un vote unanime au Comité Technique du 2 juillet 2019, un protocole a été rédigé. Ce protocole s'applique uniquement pour le personnel administratif et technique de l'université. Il a été réactualisé en tenant compte des évolutions récentes du décret n° 2020-524 du 5 mai 2020.

Pour rappel, le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux de son employeur sont réalisées hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

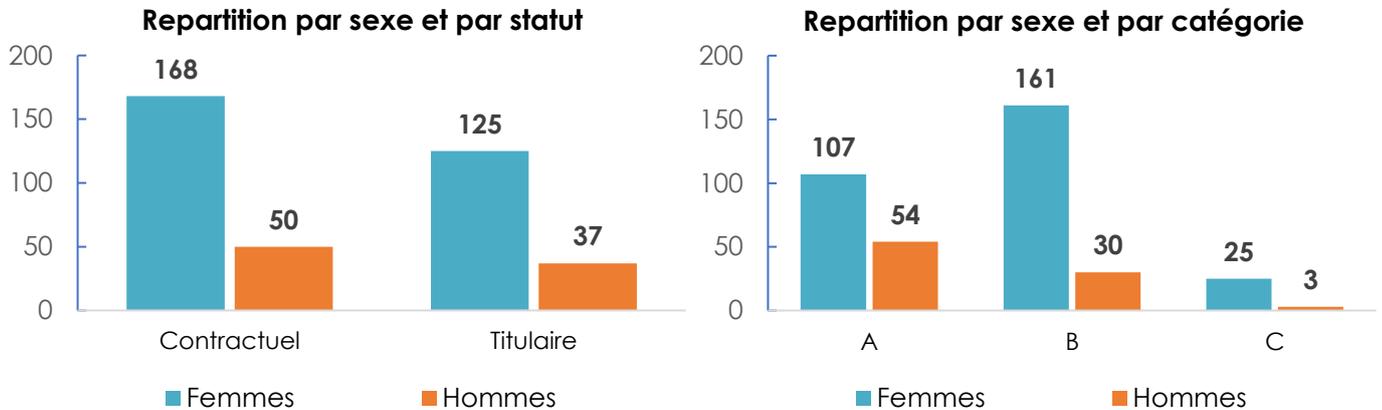
Les conventions télétravail par mois en 2021



En 2021, **474 conventions de télétravail** ont été traitées. Ces conventions comportent 109 premières demandes de télétravail (dites « initiales ») des agents et 365 renouvellements. Le protocole impose un renouvellement par avenant pour tous les agents ayant un changement de situation ou ayant une convention dont la date de validité est échu.

## 2. Répartition des télétravailleurs

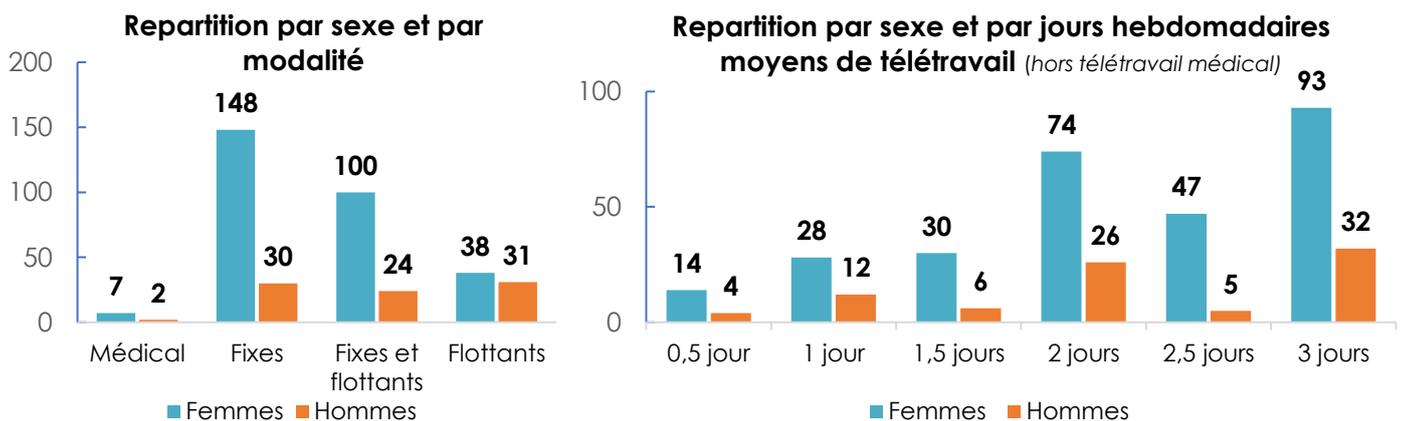
Durant l'année 2021, **380 agents** ont bénéficié d'une convention télétravail. En moyenne et selon l'effectif au 31 décembre de l'année, **72 %** des agents administratifs et techniques disposent de jours de télétravail.



En 2021, les bénéficiaires des conventions télétravail sont majoritairement des femmes (77%), et majoritairement des contractuels, ce qui est en corrélation avec les caractéristiques de genre et de statut des agents administratifs et techniques de Dauphine.

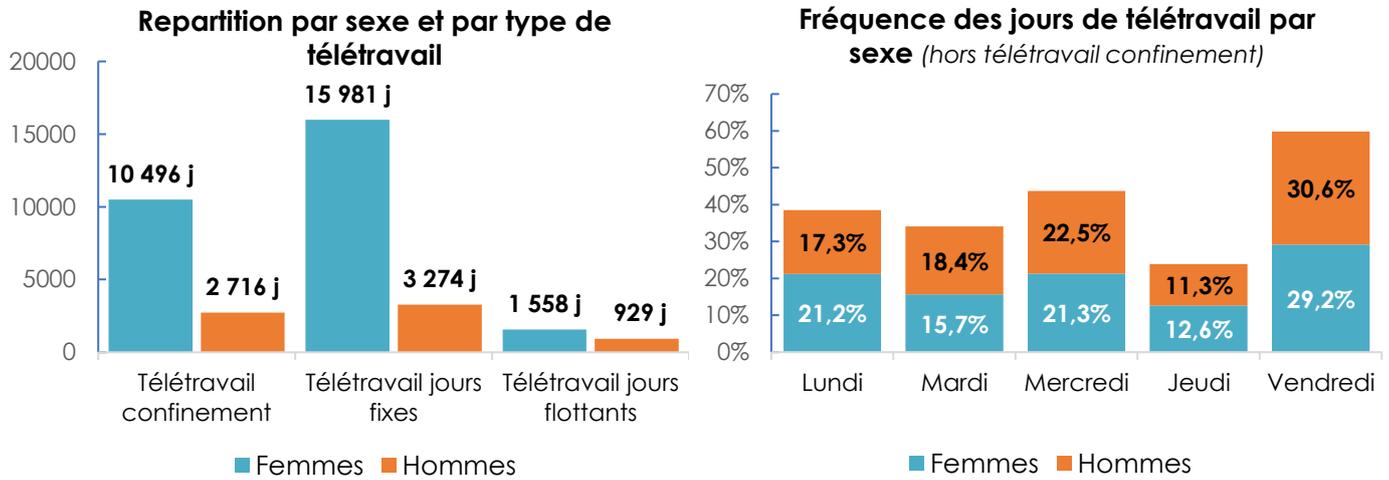
## 3. Les modalités de télétravail choisies

Le protocole prévoit le choix entre plusieurs modalités d'exercice. Les agents peuvent faire la demande d'un ou plusieurs jours fixes de télétravail, d'un ou plusieurs jours flottants, ou bien un mixte des deux, dans la limite de 3 jours de télétravail par semaine.



Le nombre de jours flottants peut être déterminé soit par semaine, soit par mois, soit par an. En 2021, 73 % des télétravailleurs ont une convention prévoyant au minimum en moyenne 2 jours de télétravail par semaine.

En 2021, le recours au télétravail était à privilégier selon les recommandations du protocole sanitaire. En plus des jours de télétravail fixes et flottants, il était possible de déclarer des jours de télétravail « confinement » sur l'application. Durant l'année, **34 952,5 jours de télétravail** ont été déclarés. (jours ouvrés uniquement)



Le volume de télétravail « confinement », qui représente environ 38% des jours de télétravail durant l'année 2021, montre l'impact encore fort de la crise sanitaire sur l'organisation du travail à Dauphine.

A noter que le vendredi est le jour le plus télétravaillé.

## D. Les activités sportives

### 1. Bilan du SUAPS (Rentrée 2021/2022)

Le SUAPS (Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives) propose aux personnels et aux étudiants une salle de sport de 1200 m<sup>2</sup> comprenant une salle de musculation, une salle de danse et une salle de combat, un terrain de squash, ainsi qu'un nouvel espace cross-training en raison de l'attractivité de cette pratique. L'offre générale comprend aussi l'accès à toutes les activités ayant lieu sur la montagne Sainte-Geneviève.

La cotisation de base est de 70 € (ou 50 € si l'indice de l'agent est inférieur ou égal à 370). Des tarifs avantageux sont proposés pour certaines activités telles que des séjours de ski ou le permis bateau pour les adhérents. Certaines disciplines faisant partie d'un cursus diplômant ne sont pas accessibles pour les membres du personnel.

#### 1.1. Bilan des personnels inscrits au sport à la rentrée 2021

	Dauphine 2019/2020	Dauphine 2020/2021	Dauphine 2021/2022	PSL	Dauphine+PSL 2021-2022
TOTAL	239	49	116	23	139
% H	37%	49%	29 %	65 %	34 %
% F	63%	51%	71 %	35 %	66 %
Enseignants	79	29	36		
Administratifs	160	20	80		

#### 1.2. Bilan général

L'année 2021-2022 marquait une reprise des activités physiques et sportives, reprise d'abord dans des conditions incertaines du point de vue sanitaire. Finalement les chiffres ont montré un très fort enthousiasme pour le retour aux pratiques physiques et sportives.

Le télétravail organisé des équipes administratives a permis de maintenir l'efficacité du service à distance tout en gardant chaque jour le bureau ouvert au public.

En collaboration avec la DAJ de PSL et la direction financière dauphinoise, les conventions qui encadrent la relation et les reversements entre PSL Sport et chaque BDS ont pu être établies en concertation puis signées par tous les acteurs. Les BDS ont ainsi reçu les factures sur les deux années de rattrapage 2019-2020 et 2020-2021 et pour certains ont déjà effectué les virements.

Les nouveaux chiffres des inscrits étant établis pour 2021-2022, les factures pourront leur être envoyées dès la rentrée.

En prévision de la fermeture du CSU Sarrailh, PSL Sport a dès la rentrée négocié des accords pour l'ouverture de places en faveur de ses adhérents dans des cours organisés par les Mines et dans le cadre d'une convention inter-universitaire avec la Sorbonne Nouvelle, dont le campus sportif se trouve à Jussieu, proche de la Montagne Sainte-Geneviève.

En raison du faible nombre d'adhérents en 2020-2021, les comparaisons des nombres d'inscrits par catégorie par rapport à l'an dernier ne seraient guère pertinentes.

# GLOSSAIRE

**Accident de service** : accident de travail pour les personnels fonctionnaires qui relèvent du régime spécifique des agents de l'Etat.

**Accident de travail** : accident sur le lieu de travail pour les agents contractuels, qui relèvent du régime général de la sécurité sociale.

**Accident de trajet** : accident de travail ou de service survenu sur le trajet domicile/travail.

**Agent** : personne travaillant pour la fonction publique, et régie par une carrière ou un contrat. Agent contractuel : agent non titulaire de l'État ayant un contrat de travail. Agent fonctionnaire : agent public de l'État, titulaire ou stagiaire.

**Avancement** : l'avancement des fonctionnaires comprend l'avancement d'échelon et l'avancement de grade : - L'avancement d'échelon a lieu à l'ancienneté de façon continue, d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur. Il se traduit par une augmentation de l'indice et donc du salaire. Le temps de passage d'un échelon à un autre, fixé par les statuts particuliers des différents corps - L'avancement de grade se définit comme le passage d'un grade à un grade supérieur au sein d'un même corps, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement

**Bibliothèque, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, Social, Santé (BIATSS)** : ce terme générique désigne l'ensemble des personnels non enseignants. Les personnels des filières ITRF, AENES et des Bibliothèques sont des personnels BIATSS.

**Branche d'Activité Professionnelle (BAP)** : famille professionnelle issue du référentiel REFERENS, à laquelle se rattache un emploi type. S'emploie pour les personnels ITRF.

**Congé bonifié** : le congé bonifié est un régime particulier de congés auquel peuvent prétendre certains fonctionnaires, notamment ceux originaires des départements d'outre-mer (DOM) exerçant en métropole. Ce congé a pour objet de leur permettre d'effectuer périodiquement un séjour dans leur département d'origine.

**Congé de maternité** : la durée du congé est fixée, pour le 1er ou 2e enfant, à 16 semaines (6 au titre du congé prénatal et 10 pour le congé postnatal), pour le 3e enfant ou plus, il est de 8 ou 10 semaines de congé prénatal et 18 ou 16 semaines de congé post-natal.

**Congé de paternité** : ce congé est accordé au père, pour une durée de 11 jour consécutive et non fractionnable ou pour une durée de 18 jours en cas de naissances multiples. Il doit être pris dans les quatre mois qui suivent la naissance de l'enfant.

**Congé de formation** : ce congé permet aux fonctionnaires et aux agents contractuels de parfaire leur formation professionnelle. Pendant un an, l'agent perçoit une indemnité égale à 85% de son traitement brut.

**Corps** : ensemble de fonctionnaires soumis au même statut et ayant vocation aux mêmes grades. Les corps sont classés, selon le niveau de recrutement, en catégorie A, B ou C.

**ETP et ETPT** : la mesure de l'occupation des emplois est exprimée en Equivalent Temps Plein. La notion d'ETP représente pour chaque agent la comptabilisation de sa quotité de temps de travail : une personne travaillant à mi-temps sera comptabilisée pour 0.5 ETP. L'effectif exprimé en ETP peut être inférieur au nombre d'agents. La notion d'ETP peut être complétée par l'ETPT : l'Equivalent Temps Plein Travaillé et l'ETPR, l'Equivalent Temps Plein Rémunéré, ces unités de mesure sont utilisées depuis la mise en place de la LOLF.

**Grade** : le grade est une subdivision du corps. La hiérarchie des grades dans chaque corps, le nombre d'échelons dans chaque grade, les règles d'avancement d'échelon et de promotion au grade supérieur sont fixés par les statuts particuliers.

**Masse salariale** : La masse salariale se compose des rémunérations brutes, principales ou accessoires des personnels de l'établissement, auxquelles s'ajoutent les cotisations sociales patronales.

En mode RCE, on distingue :

- La masse salariale Etat, transférée à l'établissement autonome pour la gestion de ses personnels fonctionnaires ou contractuels émargeant sous le plafond d'emplois Etat.
- La masse salariale Ressources Propres, dédiée à la gestion des contractuels ou collaborateurs recrutés par l'établissement.

**Plafond d'emploi** : En mode RCE, correspond au potentiel de recrutement ouvert dans l'établissement : Il faut distinguer le plafond Etat qui est le stock d'ETPT dont dispose l'université pour les fonctionnaires et agents publics rémunérés sur des supports Etat et le plafond Université voté annuellement par le CA et qui comprend tous les supports de recrutement contractuels financés sur ressources propres.

# LISTE DES ABREVIATIONS

## A

---

<b>AAE</b>	Attaché d'Administration de l'Etat
<b>AC</b>	Agent Comptable
<b>ADJAENES</b>	Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
<b>ADT</b>	Adjoint technique
<b>AENES</b>	Personnels de l'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
<b>AP</b>	Auxiliaire de puériculture
<b>APAE</b>	Attaché principal d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
<b>ASI</b>	Assistant Ingénieur de Recherche et de Formation
<b>ASIU</b>	Aides sociales d'initiative universitaire
<b>AT</b>	Accident de Travail
<b>ATER</b>	Attaché temporaire d'enseignement et de recherche
<b>ATRF</b>	Adjoint Technique de Recherche et de Formation

## B

---

<b>BAP</b>	Branches d'activité professionnelle
<b>BIATSS</b>	Personnels de Bibliothèque, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, Sociaux et de Santé
<b>BIB</b>	Bibliothécaire
<b>BIBAS</b>	Bibliothécaire adjoint spécialisé
<b>BOE</b>	Bénéficiaire de l'obligation d'emploi

## C

---

<b>CA</b>	Conseil d'Administration
<b>CAP</b>	Cellule d'aide au pilotage
<b>CAS</b>	Commission d'Action Sociale
<b>CCP</b>	Commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents non titulaires
<b>CDD</b>	Contrat à Durée Déterminée
<b>CDI</b>	Contrat à Durée Indéterminée
<b>CE</b>	Classe Exceptionnelle
<b>CE1</b>	Classe Exceptionnelle 1er échelon
<b>CE2</b>	Classe Exceptionnelle 2e échelon
<b>CEREMADE</b>	Centre de Recherche en Mathématiques de la Décision

<b>CET</b>	Compte Epargne Temps
<b>CFP</b>	Congé de formation professionnelle
<b>CGT</b>	Confédération générale du travail
<b>CHSCT</b>	Comité hygiène et sécurité et conditions de travail
<b>CITIS</b>	Congé pour invalidité temporaire imputable au service
<b>CLD</b>	Congé Longue Durée
<b>CLM</b>	Congé Longue Maladie
<b>CMO</b>	Congé maladie ordinaire
<b>CN</b>	Classe Normale
<b>CNRS</b>	Centre national de la recherche scientifique
<b>CNU</b>	Conseil National des Universités
<b>CONS</b>	Conservateur des bibliothèques
<b>CONSG</b>	Conservateur général des bibliothèques
<b>CPE</b>	Commission Paritaire d'Etablissement
<b>CR2D</b>	Centre de recherche Droit Dauphine
<b>CRIO</b>	Centre de ressources informatiques opérationnelles
<b>CROUS</b>	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires
<b>CS</b>	Classe Supérieure
<b>CS</b>	Conseil scientifique
<b>CT</b>	Comité Technique

## D

---

<b>DAI</b>	Direction des affaires internationales
<b>DEP</b>	Département de formation permanente
<b>DF</b>	Direction des Affaires Financières
<b>DFVE</b>	Direction de la formation et de la vie étudiante
<b>DGS</b>	Directeur Général des Services
<b>DI</b>	Direction immobilière
<b>DIRCOM</b>	Direction de la communication
<b>DIRJUR</b>	Direction juridique
<b>DNUM</b>	Direction du numérique
<b>DOM/TOM</b>	Départements d'outre-mer et territoires d'outre-mer
<b>DRE</b>	Direction des relations entreprises
<b>DRH</b>	Direction des ressources humaines
<b>DRM</b>	Dauphine Recherches en Management

**DSR** Direction du soutien à la recherche

## E

**EC** Enseignant-chercheur

**ECDO** Ecole Doctorale

**EJE** Educatrice de jeune enfant

**ENS** Enseignant (sans recherche)

**EQTD** Equivalent heures de travaux dirigés

**ETP** Equivalent Temps Plein

**ETPT** Equivalent Temps Plein Travaillé

## F

**FSU** Fédération syndicale unitaire

**FURM** Formations aux usages et réalisations multimédia

## G

**GBCP** Gestion budgétaire et comptable publique

**GRH** Gestion des ressources humaines

## H

**HTD** Heures complémentaires travaux dirigés

## I

**IDF** Institut de finance de Dauphine (House of finance)

**IFD** Institut Finance de Dauphine

**IFSE** Indemnité de Fonctions, Sujétions et d'Expertise

**IGE** Ingénieur d'Etudes

**IGR** Ingénieur de Recherche

**INM** Indice nouveau majoré

**INRA** Institut national de la recherche agronomique

**INRIA** Institut national de recherche en informatique et en automatique

**INSERM** Institut national de la santé et de la recherche médicale

**IPJ** Institut pratique du journalisme

**IRD** Institut de recherche pour le développement

**IRISSO** Institut de Recherche Interdisciplinaire en Sciences Sociales

**ITP** Innovations et Transformations Pédagogiques

**ITRF** Personnels ingénieurs, techniciens de recherche et de formation

## L

**LAMSADE** Laboratoire d'Analyse et Modélisation de Systèmes pour l'Aide à la Décision

**LEDa** Laboratoire d'Economie de Dauphine

**LSO** Licences Sciences des Organisations

## M

**MAGS** Magasinier spécialisé

**MCF** Maître de conférences

**MDPH** Maison départementale des personnes handicapées

**MIDO** Mathématiques et Informatique de la Décision et des Organisations

**MSO** Masters Sciences des Organisations

## N

**NBI** Nouvelle Bonification Indiciaire

## P

**PASS** Professeur associé

**PAST** Professeur associé à temps partiel

**PCA** Prime de charge administrative

**PEDR** Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche

**PIM** Prestations interministérielles

**PRAG** Professeur agrégé (enseignement secondaire)

**PRCE** Professeur certifié (enseignement secondaire)

**PRES** Prime de recherche et d'enseignement supérieur

**PRU** Professeur des Universités

**PSL** Paris, Sciences et lettres

## R

**RAFP** Retraite additionnelle de la fonction publique

**RQTH** Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

## S

**SAENES** Secrétaire Administratif de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur

**SCD** Service commun de la documentation

<b>SNPTES</b>	Syndicat national des personnels titulaires et contractuels de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur, de la recherche et de la culture
<b>SUAPS</b>	Service universitaire des activités physiques et sportives

## T

---

<b>TECH</b>	Technicien de Recherche et de Formation
-------------	---

## V

---

<b>VAE</b>	Validation des acquis de l'expérience
------------	---------------------------------------







**UNIVERSITÉ PARIS DAUPHINE-PSL**  
Place du Maréchal de Lattre de Tassigny  
75775 Paris cedex 16  
[dauphine.psl.eu](http://dauphine.psl.eu)