



RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022



Table des matières

Avant-propos.....	3
Effectifs et emplois.....	4
A. Effectifs et emplois.....	5
B. Effectifs des agents titulaires hors position d'activité	29
C. Personnels hébergés, enseignants vacataires et professeurs invités	31
Carrières.....	36
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	61
E. Les promotions.....	63
Rémunérations.....	66
A. La masse salariale	67
B. Les rémunérations.....	70
C. Les primes.....	76
D. Les heures complémentaires et vacations d'enseignement	88
Santé et sécurité au travail.....	90
A. La prévention des risques professionnels et la sûreté et sécurité	91
B. Les accidents de service et de travail.....	94
C. La médecine du travail.....	95
Formation	96
A. L'accompagnement et la formation professionnelle des personnels	97
B. Typologie des stagiaires.....	104
C. Les dispositifs de formation individuels.....	106
Vie institutionnelle et dialogue social	108
A. Les instances du dialogue social	109
B. Décharges syndicales.....	113
C. Actions disciplinaires et contentieuses	114
Action sociale, culturelle et handicap	116
A. L'action sociale	117
B. Le handicap	129
C. Le télétravail	133
D. Les activités sportives	136

Avant-propos

Le rapport social unique introduit par la loi de transformation de la fonction publique, constitue 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 2022 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 2022.

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 2022, les effectifs sont basés sur l'année universitaire 2021/2022.

L'ensemble des données est exprimé pour l'année civile 2022, avec une date d'observation au 31 décembre 2022, excepté certaines données dont la période de référence est précisée. Toutes les données financières portent sur l'année civile 2022.

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.

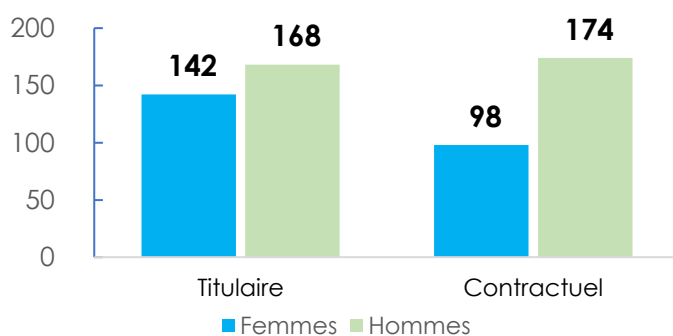
Les effectifs physiques sont calculés au nombre d'agents présents quelle que soit leur quotité de travail. Les équivalents temps plein travaillé (ETPT) sont calculés proportionnellement à l'activité des agents selon leur quotité de temps de travail et leur période d'activité sur l'année.

1.1. Effectifs au 31/12/2022

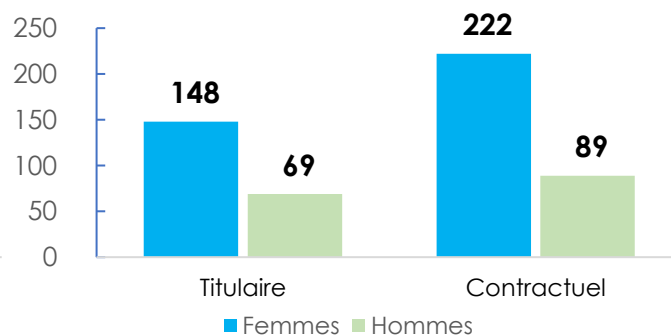
Distribution de l'effectif par statut et type de personnel en 2022

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	142	168	310	310,3	45,8%	60,3%
	Agents contractuels	98	174	272	204,2	36,0%	39,7%
	Total enseignants	240	342	582	514,5	41,2%	49,8%
Personnels BIATSS	Agents titulaires	148	69	217	220,5	68,2%	42,6%
	Agents contractuels	222	89	311	297,1	71,4%	57,4%
	Total BIATSS	370	158	528	517,6	70,1%	50,2%
Ensemble		610	500	1 110	1 032,08	55,0%	100%

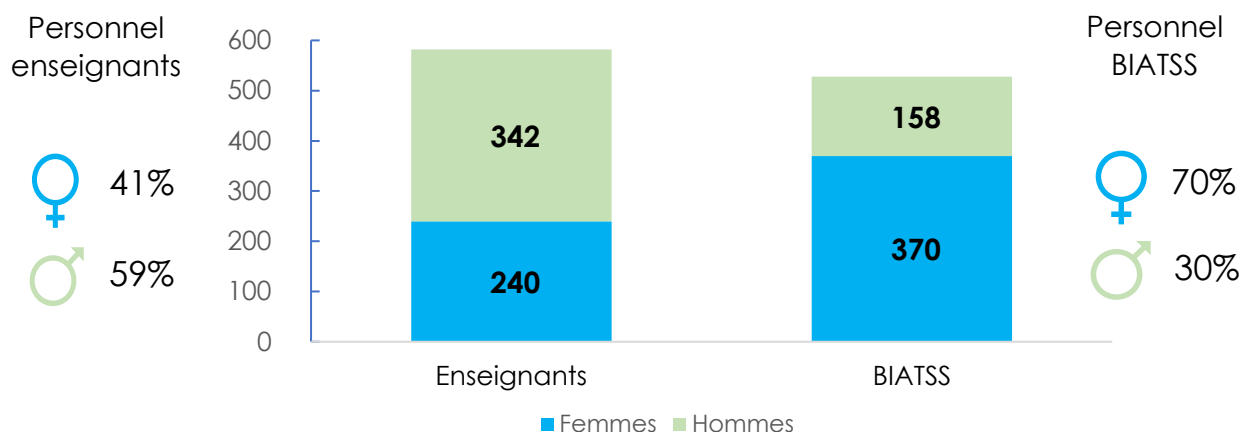
Personnels enseignants titulaires et contractuels en 2022



Personnels BIATSS titulaires et contractuels en 2022



Répartition globale H/F par type de population au 31/12/2022



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

- 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

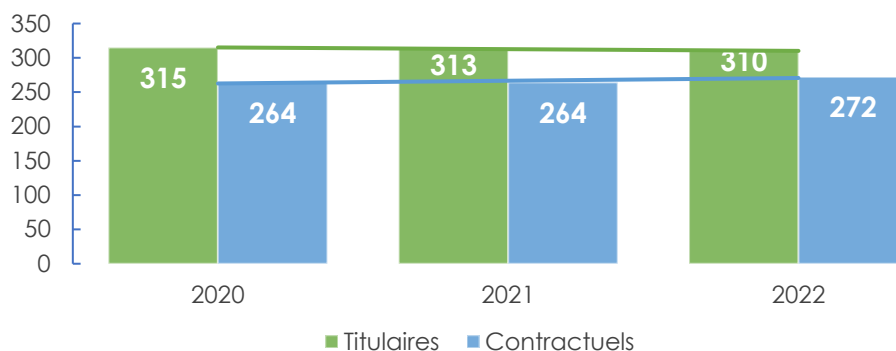
Catégorie de personnel	Statut	2020		2021		2022		Var. N-1 ETPT
		Effectif réel	ETPT	Effectif réel	ETPT	Effectif réel	ETPT	
Personnels Enseignants	Enseignants titulaires	315	318,0	313	313,6	310	310,3	-1,0%
	Enseignants contractuels	264	200,0	264	204,8	272	204,2	-0,3%
	Sous-total	579	518,0	577	518,4	582	514,5	-0,8%
Personnels BIATSS	BIATSS titulaires	240	244,2	228	225,9	217	220,5	-2,4%
	BIATSS contractuels	277	265,1	298	290,2	311	297,1	2,4%
	Sous-total	517	509,3	526	516,1	528	517,6	0,3%
Total agents titulaires		555	562,2	541	539,4	527	530,8	-1,6%
Total agents contractuels		541	465,1	562	495,0	583	501,3	1,3%
Total		1 096	1 027,3	1 103	1 034,5	1 110	1 032,1	-0,2%

Le statut des enseignants contractuels regroupe les ATER, les doctorants contractuels, chercheurs, les post-doctorants, les lecteurs et maîtres de langues, les maîtres de conférences et professeurs associés, ainsi que les enseignants et enseignants chercheurs contractuels recrutés sur la base de l'article L.954-3 du code de l'éducation.

1.3. Evolution des effectifs par type de population

(a) Le personnel enseignant

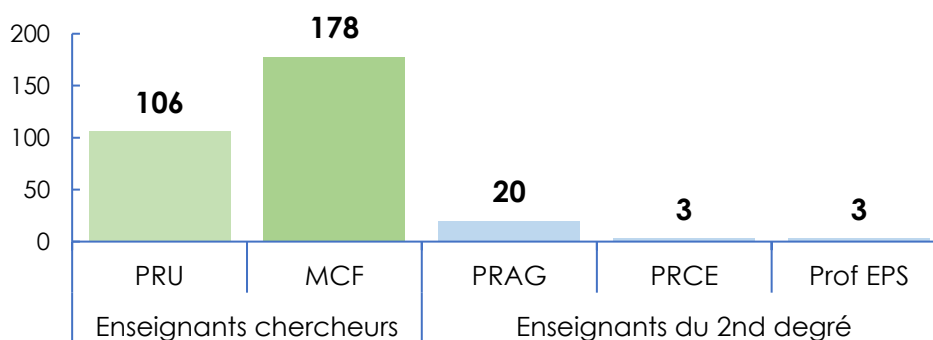
Evolution des effectifs du personnel enseignant



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

Corps	Grade	2020			2021			2022			Variation 22/21
		F	H	Effectif	F	H	Effectif	F	H	Effectif	
PRU	Classe exceptionnelle	16	38	54	16	39	55	18	36	54	-1
	1ère classe	14	23	37	15	22	37	16	22	38	+1
	2ème classe	8	7	15	7	7	14	7	7	14	0
	Total PRU	38	68	106	38	68	106	41	65	106	0
MCF	Hors-classe	37	23	60	36	25	61	38	27	65	+4
	Classe normale	52	73	125	51	68	119	47	66	113	-6
	Total MCF	89	96	185	87	93	180	85	93	178	-2
PRAG	Classe exceptionnelle		1	1		1	1		1	1	0
	Hors-classe	1		1	2		2	2		2	0
	Classe normale	11	5	16	12	6	18	12	5	17	-1
	Total PRAG	12	6	18	14	7	21	14	6	20	-1
PROF EPS	Classe exceptionnelle		1	1		1	1		1	1	0
	Hors-classe		1	1		1	1		1	1	0
	Classe normale	1		1	1		1	1		1	0
	Total PROF EPS	1	2	3	1	2	3	1	2	3	0
PRCE	Classe exceptionnelle			0			0		1	1	+1
	Hors-classe			0			0		1	0	0
	Classe normale	1	2	3	1	2	3	1	1	2	-1
	Total PRCE	1	2	3	1	2	3	1	2	3	0
Ensemble		141	174	315	141	172	313	142	168	310	-3

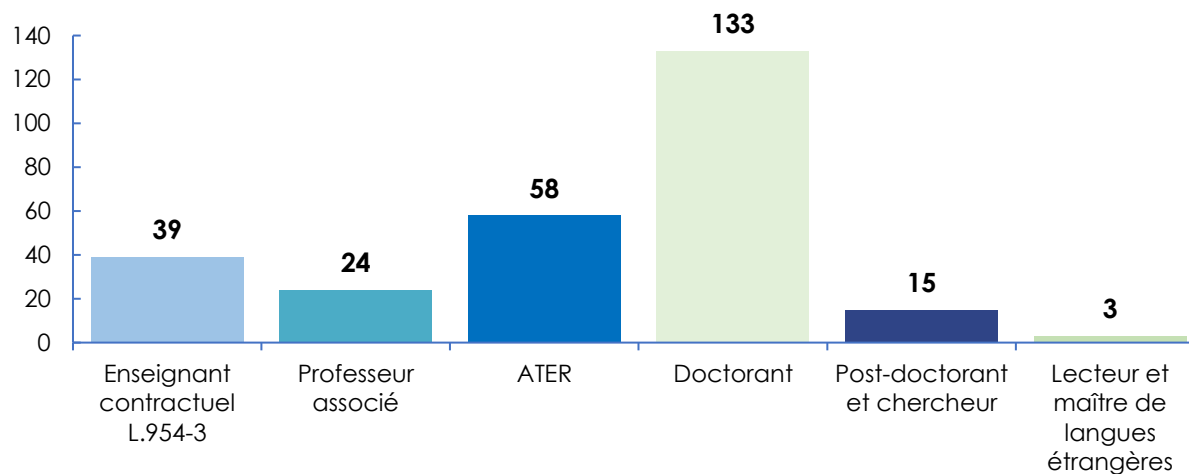
Le personnel titulaire par corps en 2022

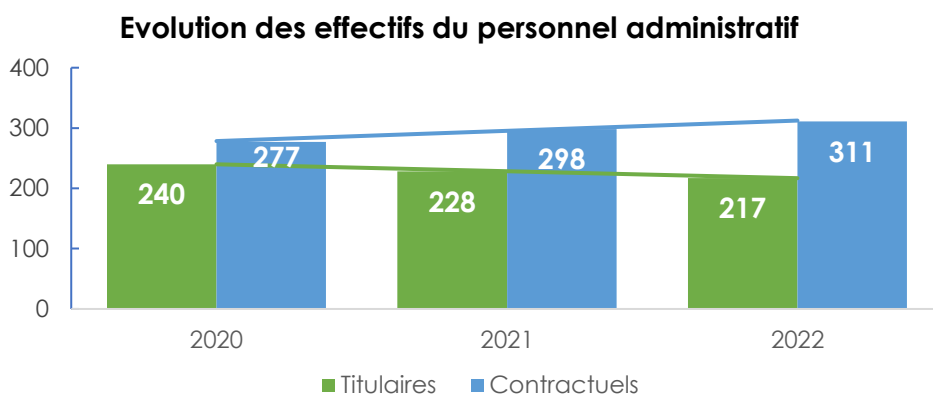


Répartition des enseignants contractuels par type de contrat

Type de contrat	2020			2021			2022			Variation 22/21
	F	H	Effectif	F	H	Effectif	F	H	Effectif	
Enseignants contractuels L.954-3	16	19	35	16	21	37	18	21	39	+2
<i>avec enseignement</i>	12	14	26	12	13	25	14	13	27	+2
<i>avec enseignement et recherche</i>	4	5	9	4	8	12	4	8	12	+0
Professeurs associés	5	19	24	5	18	23	7	17	24	+1
ATER	24	31	55	25	30	55	27	31	58	+3
Doctorants contractuels	42	77	119	44	82	126	43	90	133	+7
Chercheurs contractuels, post-doctorants	7	21	28	6	14	20	3	12	15	-5
Lecteurs et maîtres de langues étrangères	1	2	3		3	3		3	3	0
Ensemble	95	169	264	96	168	264	98	174	272	+8

Les enseignants contractuels par type de contrat en 2022



(b) Le personnel BIATSS

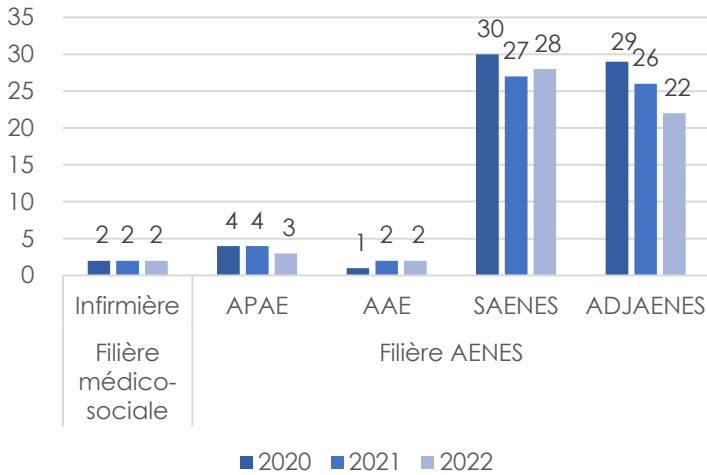
Note : Dans les BIATSS contractuels sont pris en compte les agents recrutés sur fonction pérenne et non pérenne.

1. Le personnel BIATSS titulaire

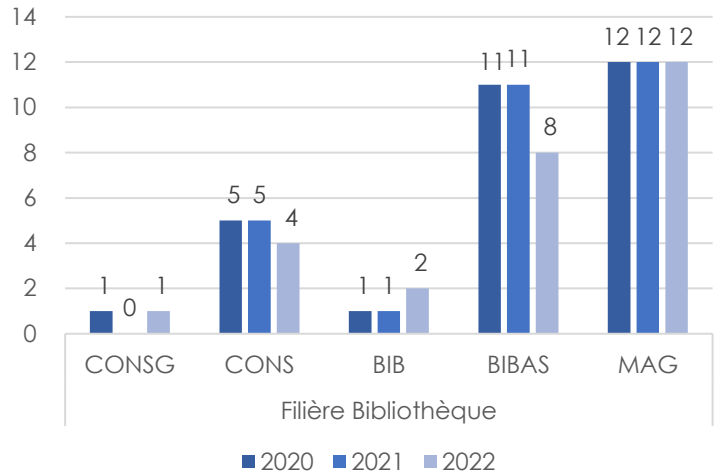
Evolution de la répartition des agents BIATSS par filière et par corps

Filière	Corps	2020			2021			2022			Variation 22/21
		F	H	Effectif	F	H	Effectif	F	H	Effectif	
Agent comptable	AC		1	1		1	1		1	1	0
	AAE	3	2	5	4	2	6	4	1	5	-1
Filière AENES	SAENES	26	4	30	23	4	27	24	4	28	+1
	ADJAENES	28	1	29	25	1	26	21	1	22	-4
	Total AENES	57	7	64	52	7	59	49	6	55	-4
Filière Bibliothèque	CONSG		1	1		0	0	1		1	+1
	CONS	4	1	5	4	1	5	2	2	4	-1
	BIB	1		1	1		1	2		2	+1
	BIBAS	9	2	11	9	2	11	7	1	8	-3
	MAG	4	8	12	4	8	12	4	8	12	0
	Total Bib.	18	12	30	18	11	29	16	11	27	-2
Filière ITRF	IGR	3	4	7	3	4	7	3	4	7	0
	IGE	21	11	32	22	10	32	22	13	35	+3
	ASI	21	11	32	20	9	29	18	6	24	-5
	TECH	28	18	46	30	16	46	29	14	43	-3
	ATRF	12	14	26	10	13	23	9	14	23	0
	Total ITRF	85	58	143	85	52	137	81	51	132	-5
Filière médico-sociale	Infirmière	2		2	2		2	2		2	0
Ensemble titulaires		162	78	240	157	71	228	148	69	217	-11

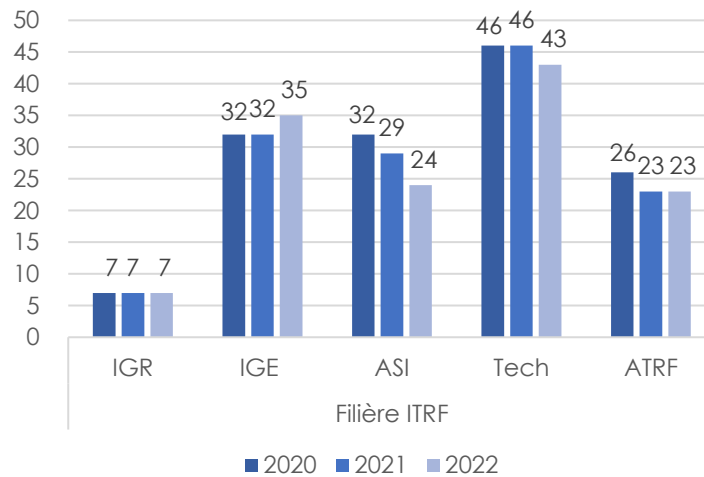
**Evolution des effectifs par corps
Filière AENES et Médico sociale**



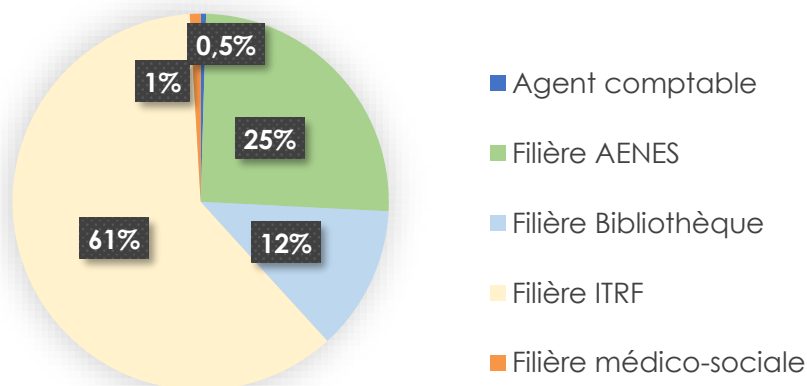
**Evolution des effectifs par corps
Filière Bibliothèque**



**Evolution des effectifs par corps
Filière ITRF**



BIATSS titulaires - répartition par filière au 31/12/2022



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	3	6	9		2	2	1	1	2	17	4	21	22	13	35
	ASI			0	3	1	4			0		4	4	15	1	16	18	6	24
	Total A	1	0	1	6	10	16	0	3	3	1	5	6	35	5	40	43	23	66
B	TECH			0		1	1	1	2	3	2	3	5	26	8	34	29	14	43
C	ATRF			0			0	1		1	3	11	14	5	3	8	9	14	23
Ensemble		1	0	1	6	11	17	2	5	7	6	19	25	66	16	82	81	51	132

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 le système d'information des ressources humaines (SIRH).

2. Le personnel BIATSS contractuel

Le personnel BIATSS contractuels par type de contrat et catégorie hiérarchique

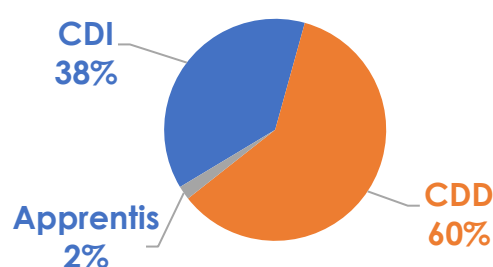
Catégorie hiérarchique	Type de contrat	2020			2021			2022			Variation 22/21
		F	H	Effectif	F	H	Effectif	F	H	Effectif	
A	CDI	35	18	53	41	19	60	42	18	60	0
	CDD	45	24	69	40	30	70	51	32	83	+13
	Total A	80	42	122	81	49	130	93	50	143	+13
B	CDI	42	5	47	42	5	47	44	7	51	+4
	CDD	70	19	89	78	21	99	75	19	94	-5
	Total B	112	24	136	120	26	146	119	26	145	-1
C	CDI	1	5	6	1	5	6	1	3	4	-2
	CDD	4	3	7	8	2	10	5	2	7	-3
	Total C	5	8	13	9	7	16	6	5	11	-5
Apprenti			6	6	1	5	6	4	8	12	+6
Ensemble		197	80	277	211	87	298	222	89	311	+13

Les effectifs des contractuels BIATSS sont en constante augmentation, notamment les catégories A, pour lesquels on observe une hausse de 17 % depuis 2020.

Les apprentis

En 2022, le nombre d'apprentis au 31 décembre a été multiplié par 2 par rapport à l'année précédente. 12 apprentis sont en contrat dont 8 recrutés au cours de l'année. La part des femmes parmi les apprentis est de 33%.

Répartition des BIATSS contractuels par type de contrat



1.4. L'ancienneté du personnel BIATSS contractuel

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 exception faite des personnes recrutées dans le cadre du dispositif bénéficiaires de l'obligation de l'emploi. Parmi les contractuels, on peut distinguer des sous-populations constituées en sous-groupe selon les critères 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

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	1	3	2	2	4	10	15	23	60
	CDD	32	14	17	9	11				83
	Total A	33	17	19	11	15	10	15	23	143
B	CDI		1		1	2	11	13	23	51
	CDD	34	17	14	7	22				94
	Total B	34	18	14	8	24	11	13	23	145
C	CDI								4	4
	CDD	2	2		2	1				7
	Total C	2	2	0	2	1	0	0	4	11
Ensemble		69	37	33	21	40	21	28	50	299

Au 31 décembre 2022, l'ancienneté moyenne du personnel contractuel (CDD et CDI) est de 5,14 années. L'ancienneté moyenne des CDI est de 10,02 années d'ancienneté.

1.5. Focus sur les transformations CDD vers CDI des personnel BIATSS contractuels permanents

La durée d'un contrat à durée déterminée sur des fonctions permanentes est de 3 ans maximum renouvelables par reconduction expresse dans la limite de 6 ans maximum. Si un agent est recruté sur un emploi permanent et pour certains motifs¹, alors son contrat ne peut être conclu qu'en CDI, s'il justifie déjà de 6 ans de services publics dans des fonctions de même catégorie hiérarchique au sein de l'établissement. Un agent peut aussi être recruté directement en CDI, sans conditions de durée de services antérieurs sur un emploi permanent pour ces mêmes motifs.

La répartition des nouveaux CDI par type d'accès et sexe

Catégorie	Sexe	Nombre de recrutements directs en CDI		Nombre de transformations CDD en CDI	
		2021	2022	2021	2022
A	Femmes	2	1	5	2
	Hommes	0	0	4	1
	Ensemble	2	1	9	3
B	Femmes	0	0	4	7
	Hommes	0	0	1	2
	Ensemble	0	0	5	9
Ensemble		2	1	14	12

En 2022, un recrutement direct en CDI en catégorie A a été effectué et 12 transformations de CDD en CDI ont eu lieu.

A Dauphine, l'ancienneté moyenne lors de la transformation du CDD en CDI des personnel BIATSS est de 5 années d'anciennetés en 2022.

Ancienneté moyenne et médiane au moment de la CDIisation par sexe (en années)

Sexe	Ancienneté moyenne		Ancienneté médiane	
	2021	2022	2021	2022
Femmes	5,3	4,9	6,0	6,0
Hommes	4,5	5,2	6,0	6,0
Ensemble	5,0	5,0	6,0	6,0

¹ Article L332-1 à L332-5 du Code de la fonction publique

1.6. 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	+ de 6 ans	Ensemble
A	IGR	4				1	1		6
	IGE	9	4	5	4	1			23
	ASI	19	10	12	5	5	3		54
	Total A	32	14	17	9	7	4	0	83
B	TECH	33	16	13	7	14	8		91
	BIBAS	1	1	1					3
	Total B	34	17	14	7	14	8	0	94
C	ATRF	2	2		2	1			7
	MAG B.								0
	Total C	2	2	0	2	1	0	0	7
Ensemble		68	33	31	18	22	12	0	184

Certains contrats à durée déterminée n'ont pas vocation à se transformer en CDI :

- Le contrat de projet² : 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
- Et tous les contrats pour des besoins non-permanents (besoins saisonniers, vacances temporaires et renforts)

² 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

1.7. La répartition des BIATSS contractuels par équivalent corps sur fonction permanente et CDI

Les contractuels se répartissent selon deux niveaux de fonction : un besoin permanent et un besoin non-permanent. Les contrats répondant à un besoin temporaire (non-permanent) 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.

Parmi les agents contractuels répondant à un besoin permanent, on distingue les CDI.

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		3	3	2	1	3	2	3	5	4	7	11	36%
	IGE			0	15	8	23	13	4	17	28	12	40	70%
	ASI	5	4	9	29	16	45	27	10	37	61	30	91	67%
	MEDECIN			0			0		1	1	0	1	1	0%
	Total A	5	7	12	46	25	71	42	18	60	93	50	143	65%
B	TECH	3	2	5	71	15	86	44	7	51	118	24	142	83%
	BIBAS	1	1	2		1	1			0	1	2	3	33%
	Total B	4	3	7	71	16	87	44	7	51	119	26	145	82%
C	ATRF	2		2	3	2	5	1	3	4	6	5	11	55%
	MAG B.			0			0			0	0	0	0	
	Total C	2	0	2	3	2	5	1	3	4	6	5	11	55%
Ensemble		11	10	21	120	43	163	87	28	115	218	81	299	73%

2. Répartition des effectifs par structure d'affectation

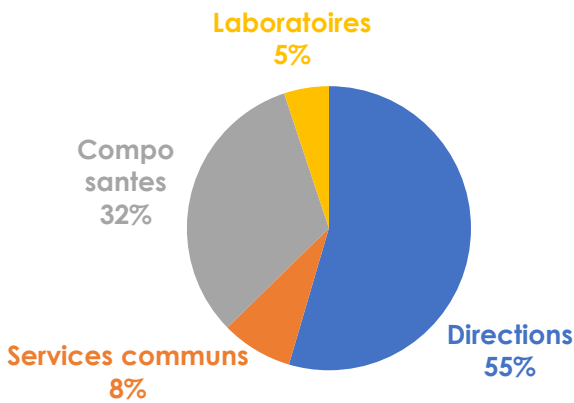
Les affectations dans le présent rapport social unique tiennent compte des nouvelles structures organisationnelles, après mise en qualité du Système d'Information des Ressources Humaines.

2.1. Affectation des personnels BIATSS

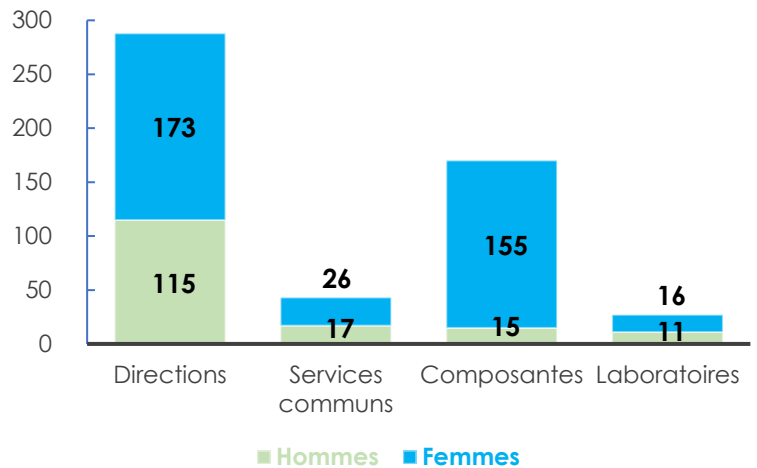
Répartition des personnels BIATSS par groupe d'affectation

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	22	4	26	2		2	21	2	23	4		4	49	6	55
Filière Bibliothèque			0	16	11	27			0			0	16	11	27
Filière ITRF	49	43	92	6	3	9	21	3	24	5	2	7	81	51	132
Filière Médico-social	2		2			0			0			0	2	0	2
Ensemble Titulaire	73	48	121	24	14	38	42	5	47	9	2	11	148	69	217
Ensemble Contractuel	100	67	167	2	3	5	113	10	123	7	9	16	222	89	311
Ensemble	173	115	288	26	17	43	155	15	170	16	11	27	370	158	528
Part des effectifs par service (en %)	33%	22%	55%	5%	3%	8%	29%	3%	32%	3%	2%	5%	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 (%)	
AC	13	92%	7	71%	20	85%	35%	
DAI	9	56%	5	80%	14	64%	36%	
DAJ	3	67%	3	100%	6	83%	50%	
DAP	6	67%			6	67%	0%	
DCOMM	10	60%	1	100%	11	64%	9%	
DF	9	56%	12	67%	21	62%	57%	
DFVE	29	69%	20	50%	49	61%	41%	
Directions	DGS	5	60%	3	67%	8	63%	38%
	DIMMO	14	21%	20	30%	34	26%	59%
	DNUM	27	15%	20	45%	47	28%	43%
	DRE	6	100%			6	100%	0%
	DRH	27	85%	21	86%	48	85%	44%
	DSR	4	100%	6	83%	10	90%	60%
	IFD	2	50%			2	50%	0%
	PRESIDENCE	2	100%	2	100%	4	100%	50%
	NCAMPUS	1	0%	1	0%	2	0%	50%
Services communs	CRIO	2	50%			2	50%	0%
	SCD	3	33%	37	62%	40	60%	93%
	SUAPS			1	100%	1	100%	100%
Composantes de formation	DEP	43	95%	9	89%	52	94%	17%
	IPJ	3	67%	1	100%	4	75%	25%
	LSO	13	77%	12	92%	25	84%	48%
	MIDO	8	88%	11	82%	19	84%	58%
	MSO	56	95%	14	93%	70	94%	20%
Laboratoires de Recherche	CEREMADE			2	50%	2	50%	100%
	CR2D	1	0%			1	0%	0%
	DRM	7	43%	5	100%	12	67%	42%
	IRISSO	1	0%	1	100%	2	50%	50%
	LAMSADE			2	50%	2	50%	100%
	LEDa	7	57%	1	100%	8	67%	13%
Ensemble	311	71%	217	68%	528	70%	41%	

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	F	H	Effectif	F	H	Effectif	F	H	Effectif	F	H	Effectif	F	H	Effectif
PRU	PRU CE		14	14	6	7	13	4	4	8	1		1	2	4	6	5	7	12			0	18	36	54
	PRU 1C	1	2	3	5	5	10	2	3	5	1	3	4		3	3	5	6	11	2		2	16	22	38
	PRU 2C	1	1	2		2	2	3		3	2	2	4			0	1	2	3			0	7	7	14
	Total PRU	2	17	19	11	14	25	9	7	16	4	5	9	2	7	9	11	15	26	2	0	2	41	65	106
MCF	MCF HC	1	4	5	7	8	15	4	1	5	4	2	6	6	3	9	10	8	18	6	1	7	38	27	65
	MCF CN	6	23	29	16	11	27	3	4	7	8	5	13	4	12	16	8	10	18	2	1	3	47	66	113
	Total MCF	7	27	34	23	19	42	7	5	12	12	7	19	10	15	25	18	18	36	8	2	10	85	93	178
Ensemble	9	44	53	34	33	67	16	12	28	16	12	28	12	22	34	29	33	62	10	2	12	126	158	284	

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

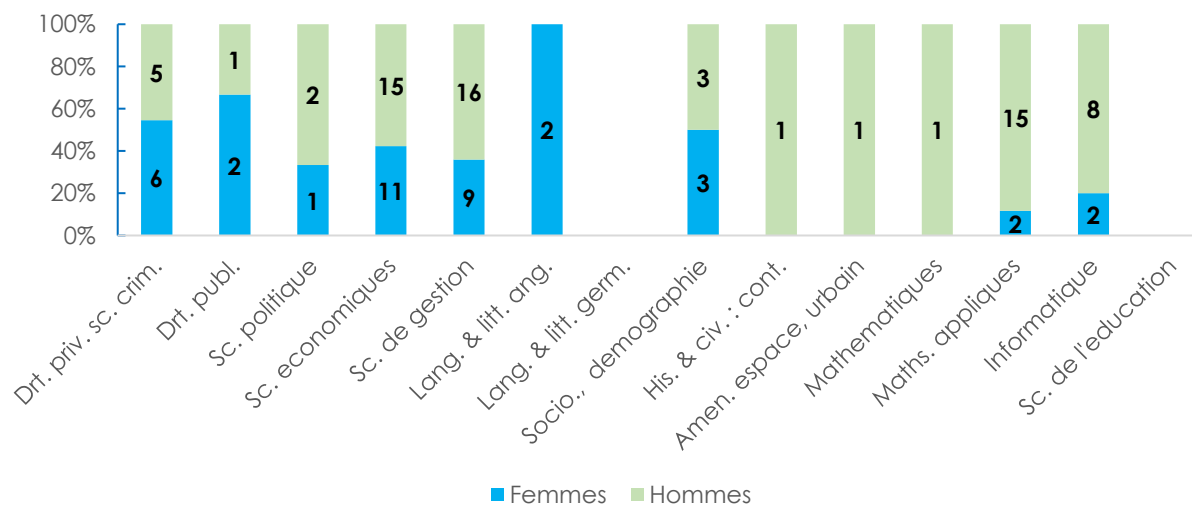
Section CNU	Corps	MCF			PRU			Ensemble			
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	Var. N-1
01	Drt. priv. sc. crim.	3	4	7	6	5	11	9	9	18	0
02	Drt. publ.	3	1	4	3	1	4	6	2	8	+1
04	Sc. politique	2	3	5	1	2	3	3	5	8	0
05	Sc. économiques	17	18	35	11	16	27	28	34	62	0
06	Sc. de gestion	23	18	41	11	14	25	34	32	66	+1
11	Lang. & litt. ang.	9	2	11	2		2	11	2	13	0
12	Lang. & litt. germ.	1		1			0	1	0	1	0
19	Socio., démographie	9	4	13	3	3	6	12	7	19	-1
22	His. & civ. : cont.			0			0	0	0	0	-1
24	Amen. espace, urbain			0		1	1	0	1	1	0
25	Mathématiques	1		1		1	1	1	1	2	+1
26	Maths. appliquées	6	27	33	2	15	17	8	42	50	-2
27	Informatique	10	16	26	2	7	9	12	23	35	-1
70	Sc. de l'éducation	1		1			0	1	0	1	0
Ensemble		85	93	178	41	65	106	126	158	284	-2

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

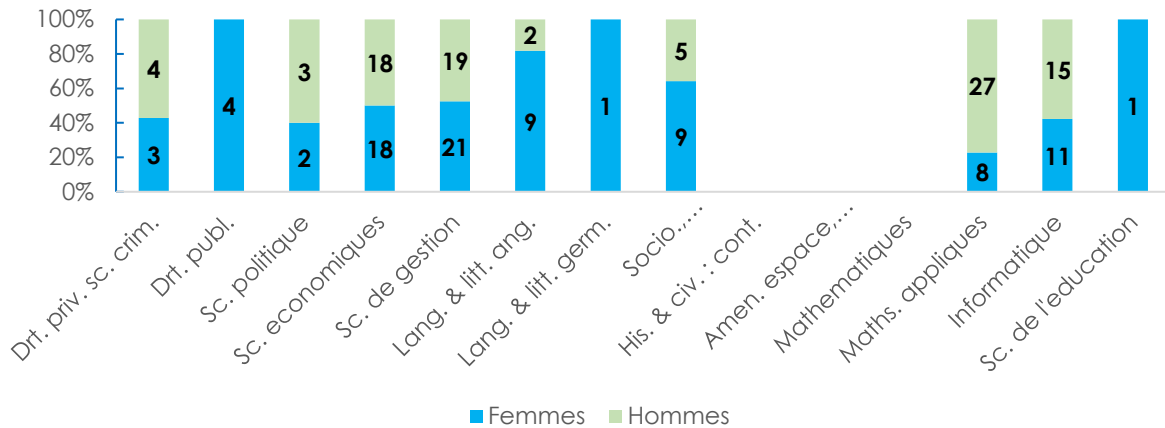
Section CNU	Grade	MCF CN			MCF HC			PRU 2C			PRU 1C			PRU CE		
		F	H	Ens.	F	H	Ens.	F	H	Ens.	F	H	Ens.	F	H	Ens.
01	Drt. priv. sc. crim.	1	3	4	2	1	3	1		1	2	3	5	3	2	5
02	Drt. publ.	1	1	2	2		2	2		2			0	1	1	2
04	Sc. politique	1	2	3	1	1	2			0	1	1	2		1	1
05	Sc. économiques	7	10	17	10	8	18	1	2	3	5	6	11	5	8	13
06	Sc. de gestion	16	10	26	7	8	15		2	2	5	5	10	6	7	13
11	Lang. & litt. ang.	4	1	5	5	1	6			0	2		2			0
12	Lang. & litt. germ.			0	1		1			0			0			0
14	Socio., démographie	7	3	10	2	1	3	2	1	3		2	2	1		1
19	Amen. espace, urbain			0			0		1	1			0			0
25	Mathématiques	1		1			0			0		1	1			0
26	Maths. appliquées	5	23	28	1	4	5	1	1	2	1	1	2		13	13
27	Informatique	4	13	17	6	3	9			0		3	3	2	4	6
71	Sc. de l'éducation			0	1		1			0			0			0
Ensemble		47	66	113	38	27	65	7	7	14	16	22	38	18	36	54

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.

Parts des femmes du corps des professeurs d'université par section CNU en 2022



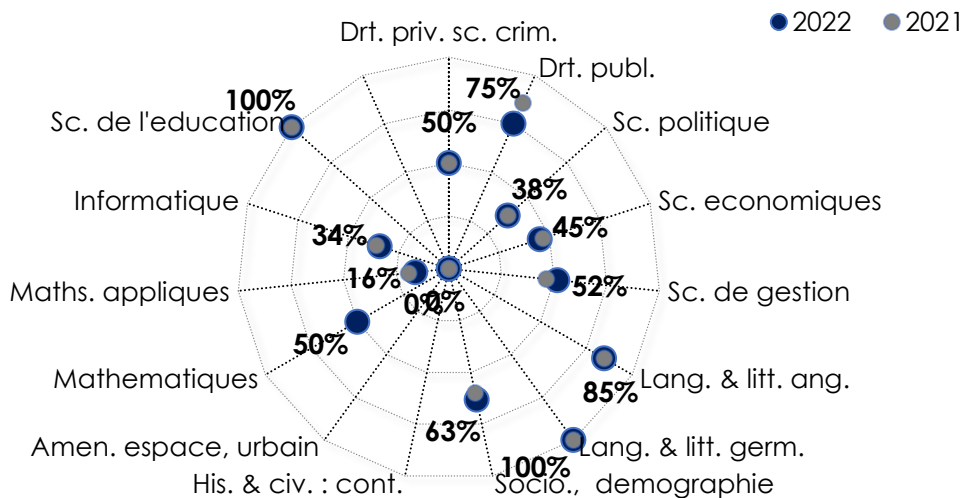
Parts des femmes du corps des maîtres de conférences par CNU en 2022



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 41 % 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 maîtres de conférence de Dauphine sont composés de 48% de femmes, légèrement plus qu'au global (45%)³

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%⁴.

Part des femmes dans les Enseignants-Chercheurs titulaires par CNU en 2022



³ État de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en France n°16

⁴ Fiches démographiques des sections du Conseil national des universités (CNU) – Rentrée 2021 / 2022

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

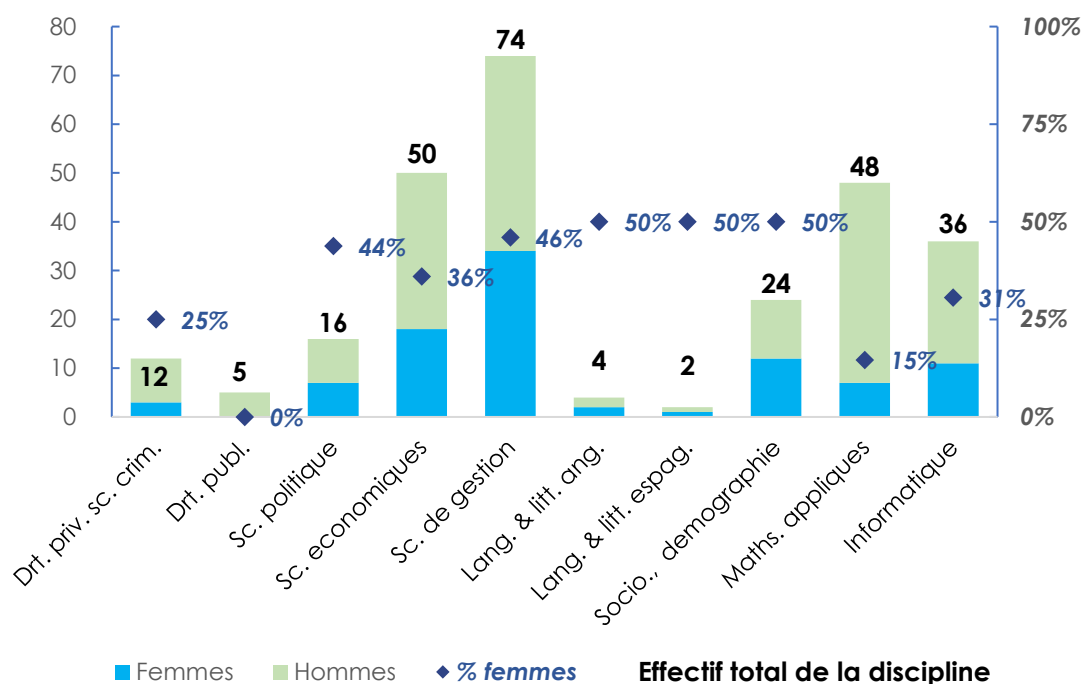
Type de contrat	Composantes et centres de recherche	Femmes	Hommes	Ensemble
Enseignants contractuels L.954-3 avec mission de recherche	CR2D		1	1
	DRM	3	6	9
	IRISSO	1		1
	LEDa		1	1
	Total	4	8	12
Enseignants contractuels L.954-3 sans mission de recherche	DAI	1		1
	DEP	1	3	5
	IPJ		1	1
	MIDO	1		1
	LSO	7	6	13
	MSO	4	3	7
Total	14	13	27	
Professeurs et maitres de conférences associés	CEREMADE		1	1
	CR2D	1	4	5
	DEP	1		1
	DRM	3	6	9
	IRISSO	1	1	2
	LAMSADE		2	2
	LSO		1	1
	MSO	1	2	3
Total	7	17	24	
ATER	CEREMADE		8	8
	CR2D		5	5
	DRM	10	3	13
	IRISSO	6	4	10
	LAMSADE	3	4	7
	LEDa	8	7	15
	Total	27	31	58
Doctorants contractuels	CEREMADE	4	29	33
	CR2D		4	4
	DRM	12	16	28
	IRISSO	10	9	19
	LAMSADE	8	17	25
	LEDa	9	15	24
Total	43	90	133	
Chercheurs contractuels et post-doctorants	CEREMADE	1	1	2
	DRM	1	2	3
	IRISSO		2	2
	LAMSADE		2	2
	LEDa	1	5	6
Total	3	12	15	
Lecteurs et maitres de langues	LSO		3	3
	Total	0	3	3
Ensemble		98	174	272

Répartition des enseignants contractuels par discipline (section CNU)

Discipline	Enseignant-chercheurs			Enseignant			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
01 Drt. priv. sc. crim.		1	1	2		2	1	1	2			0		4	4		3	3			0	3	9	12
02 Drt. publ.			0			0			3			0			0		2	2			0	0	5	5
04 Sc. politique	1		1	1	1	2		2	2			0	4	2	6	1	4	5			0	7	9	16
05 Sc. économiques		1	1		4	4			0			0	9	15	24	8	7	15	1	5	6	18	32	50
06 Sc. de gestion	3	6	9	4	4	8	5	8	13			0	12	16	28	10	3	13	1	2	3	35	39	74
11 Lang. & litt. ang.			0	2		2			0	2		2			0			0			0	2	2	4
14 Lang. & litt. espag.			0	1		1			0	1		1			0			0			0	1	1	2
19 Socio., démographie			0	1	3	4	1		1			0	6	6	12	5		5		2	2	13	11	24
26 Maths. appliquées			0	2	1	3		1	1			0	4	30	34		8	8	1	1	2	7	41	48
27 Informatique			0			0	2	2					8	17	25	3	4	7		2	2	11	25	36
Autres			0	1		1			0			0			0			0			0	1	0	1
Ensemble	4	8	12	14	13	27	7	17	24	0	3	3	43	90	133	27	31	58	3	12	15	98	174	272

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 des enseignants contractuels



2.3. Focus sur la population des contractuels enseignants à temps incomplet

A la différence du temps partiel, les temps incomplets sont une caractéristique de l'emploi que l'agent occupe dès son recrutement. A Dauphine, ces emplois concernent principalement 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	
01 Drt. priv. sc. crim.		3	3			0	0	3	3	1	1	2			0	1	1	2	5
02 Droit public		2	2			0	0	2	2		3	3			0	0	3	3	5
04 Sc. politique	1	4	5			0	1	4	5		2	2			0	0	2	2	7
05 Sc. économiques	8	7	15			0	8	7	15			0			0	0	0	0	15
06 Sc. de gestion	10	3	13			0	10	3	13	5	8	13			0	5	8	13	26
19 Socio., démographie	5		5			0	5	0	5	1		1			0	1	0	1	6
26 Maths. appliquées		6	6	2		2	0	8	8		1	1			0	0	1	1	9
27 Informatique	1	3	4	2	1	3	3	4	7		1	1	1		1	0	2	2	9
Ensemble	25	28	53	2	3	5	27	31	58	7	16	23	0	1	1	7	17	24	82

2.4. Focus sur les doctorants contractuels

Les contrats doctoraux sont conclus pour une durée initiale de 3 ans et peuvent être prolongés par avenant, sous certaines 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.

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
01 Drt. priv. sc. crim.		1	1		1	1		1	1		1	1	0	4	4
04 Sc. politique	1	1	2	1		1	1	1	2	1		1	4	2	6
05 Sc. économiques	3	4	7	2	6	8	3	4	7	1	1	2	9	15	24
06 Sc. de gestion	4	6	10	4	3	7	3	7	10	1		1	12	16	28
19 Socio., démographie	1	2	3	2	2	4		1	1	3	1	4	6	6	12
26 Maths. appliquées	2	12	14		9	9		9	9	2		2	4	30	34
27 Informatique	3	4	7	3	5	8	2	7	9		1	1	8	17	25
Ensemble	14	30	44	12	26	38	9	30	39	8	4	12	43	90	133

3. Répartition géographique par domiciliation

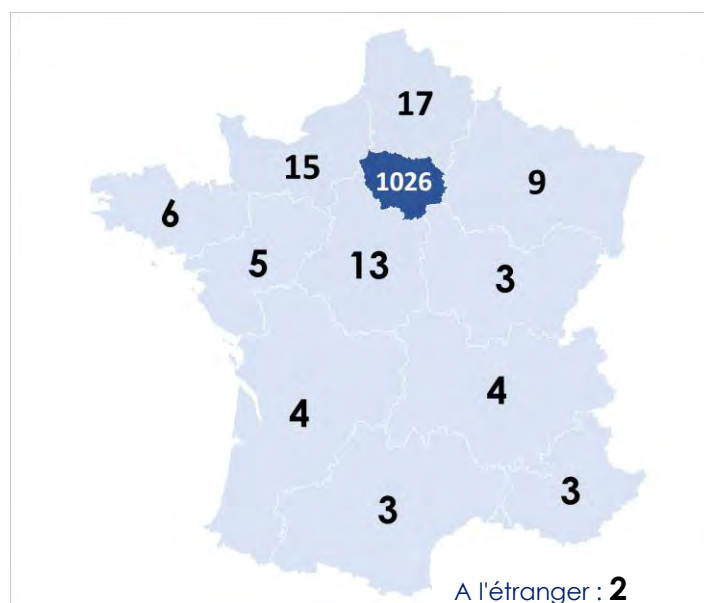
Répartition des agents par département de résidence

Départements	BIATSS				Enseignant				Ensemble			
	F	H	Ens	Répartition (%)	F	H	Ens	Répartition (%)	F	H	Ens	Répartition (%)
Paris	101	38	139	26%	125	169	294	51%	226	207	433	39%
Hauts-de-Seine	91	34	125	24%	40	60	100	17%	131	94	225	20%
Essonne	15	13	28	5%	7	12	19	3%	22	25	47	4%
Seine-et-Marne	15	4	19	4%	2	4	6	1%	17	8	25	2%
Seine-St-Denis	22	16	38	7%	9	18	27	5%	31	34	65	6%
Val-de-Marne	28	11	39	7%	18	25	43	7%	46	36	82	7%
Val-d'Oise	42	13	55	10%	4	2	6	1%	46	15	61	5%
Yvelines	34	20	54	10%	18	16	34	6%	52	36	88	8%
Départements hors IDF	22	9	31	6%	16	35	51	9%	38	44	82	7%
Etranger			0	0%	1	1	2	0%	1	1	2	0%
Ensemble	370	158	528	100%	240	342	582	100%	610	500	1 110	100%

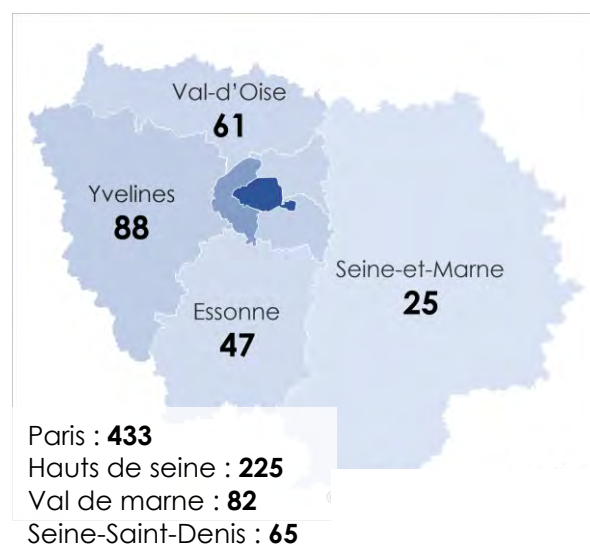
En 2022, 92% du personnel de l'université résident en Île de France, dont 39% à Paris.

Le taux de domiciliation hors île de France est de 7% pour la population enseignante, et 6% 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

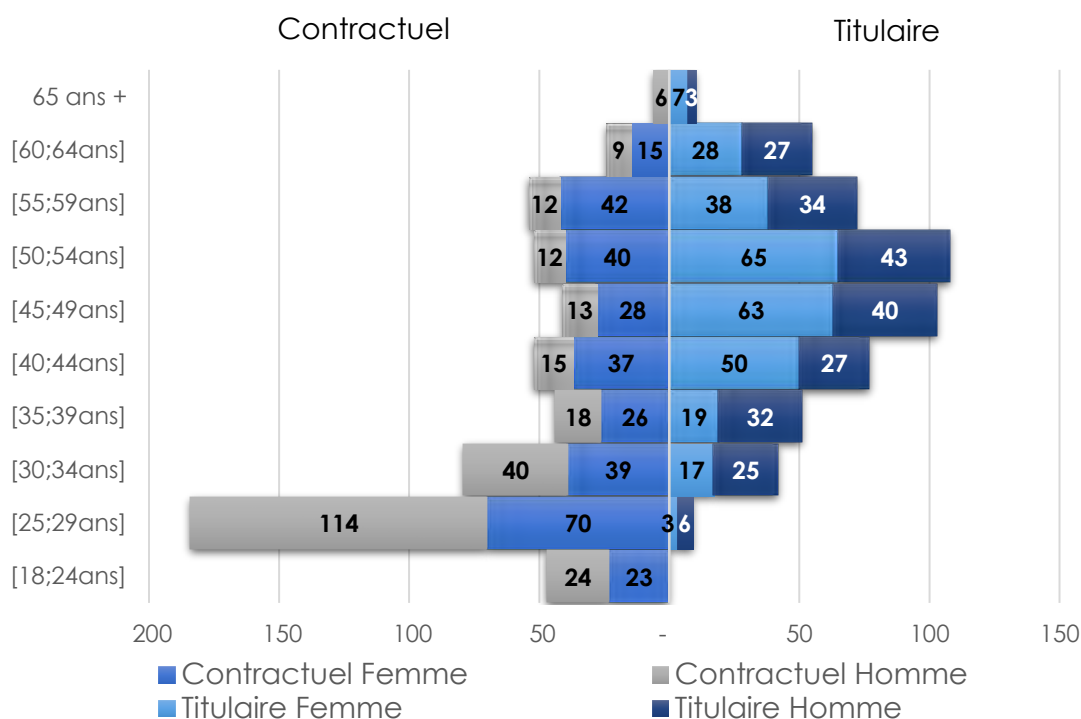
4.1. Age moyen et médian

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.

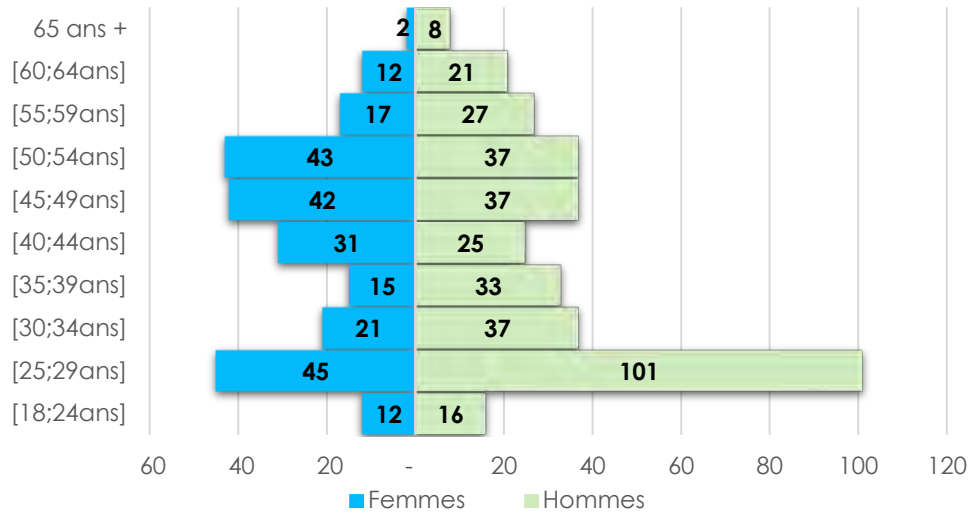
Âge moyen				Âge médian			
Type de personnel	Femmes	Hommes	Ensemble	Type de personnel	Femmes	Hommes	Ensemble
Personnels enseignants	41,9 ans	39,6 ans	40,5 ans	Personnels enseignants	44 ans	39 ans	41 ans
Personnels BIATSS	46,0 ans	42,1 ans	44,8 ans	Personnels BIATSS	48 ans	41 ans	45 ans
Ensemble	44,4 ans	40,4 ans	42,6 ans	Ensemble	45 ans	38 ans	43 ans

Pyramide des âges par statut

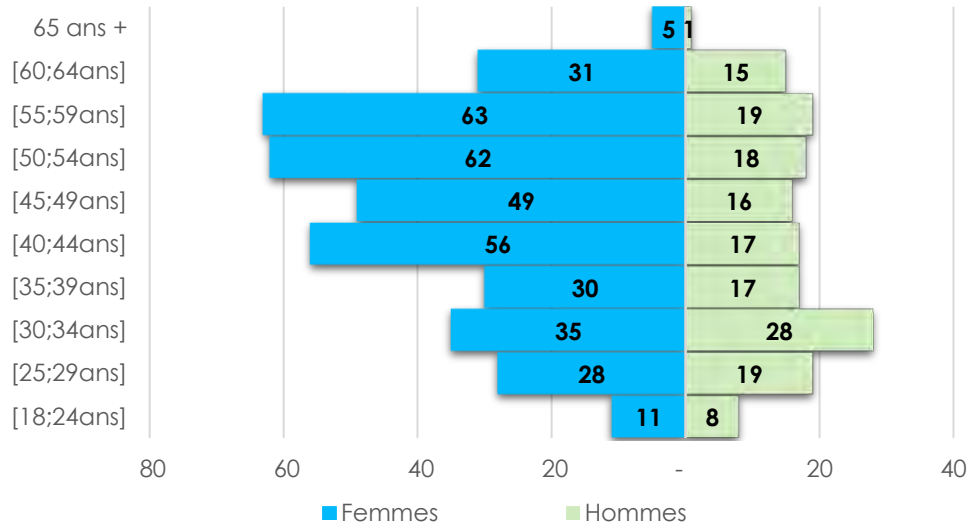


La tranche d'âge 50 à 54 ans regroupe le plus de personnel titulaire, et la tranche 25 à 29 ans représente le plus de personnel contractuel. La tranche d'âge des agents de 25 à 29 ans est composée majoritairement de doctorants contractuels (50% de l'ensemble des agents de la tranche d'âge).

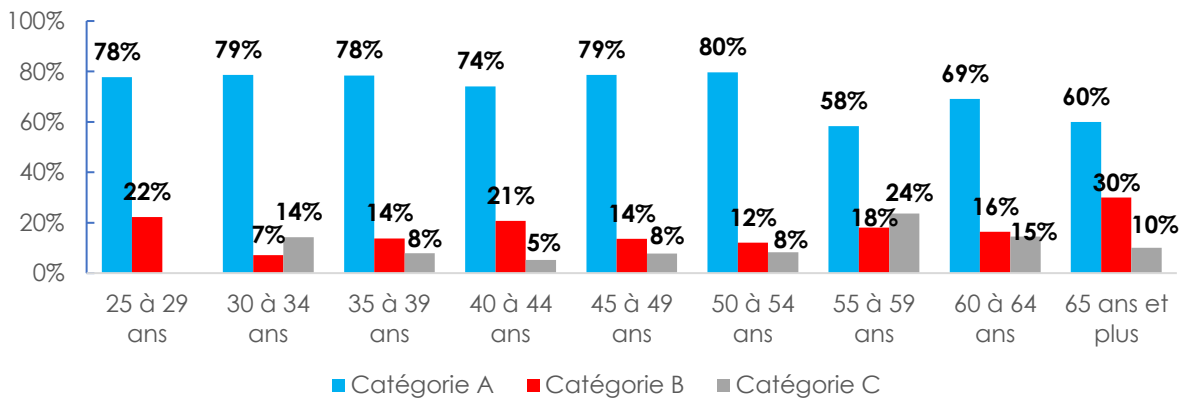
Pyramide des âges de la population enseignante



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				1	6	35	28	16	19	1	106
	MCF		4	25	26	35	30	35	13	7	3	178
	Total	0	4	25	27	41	65	63	29	26	4	284
Enseignants du second degré	PRAG			4	3	5	2	2	3	1		20
	PEPS				1			1	1			3
	PRCE					2		1				3
	Total	0	0	4	4	7	2	4	4	1	0	26
Ensemble		0	4	29	31	48	67	67	33	27	4	310

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
01 Drt. priv. sc. crim.					1	4	5	6	1	1	18
02 Drt. publ.			1		1	2	2		2		8
04 Sc. politique			1		2	2	1	1	1		8
05 Sc. économiques		2	4	4	7	17	12	8	7	1	62
06 Sc. de gestion			6	3	11	15	18	7	5	1	66
11 Lang. & litt. ang.			1				6	3	3		13
12 Lang. & litt. germ.						1					1
14 Lang. & litt. espag.											0
19 Socio., démographie			1	5	4	4	3		2		19
24 Amen. espace, urbain							1				1
25 Mathématiques			1			1					2
26 Maths. appliquées		2	7	10	8	11	6	3	2	1	50
27 Informatique			3	5	7	8	8	1	3		35
70 Sc. de l'éducation							1				1
Ensemble	0	4	25	27	41	65	63	29	26	4	284
Part des effectifs dans la tranche d'âge (en %)	0%	1%	9%	10%	14%	23%	22%	10%	9%	1%	100%

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			4	3	1	2	2				12
Enseignants contractuels L.954-3 sans mission de recherche			1	1	4	5	7	3	2	4	27
Professeurs associés				2	1	4	3	8	4	2	24
ATER		38	12	5	1	1	1				58
Doctorants contractuels	28	97	4	4							133
Chercheurs contractuels et post-doctorants		7	6	1	1						15
Lecteurs et maîtres de langues étrangères			2	1							3
Ensemble	28	142	29	17	8	12	13	11	6	6	272

(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
AC	AC									1		1
	AAE		1			1	2			1		5
AENES	SAENES				2	4	6	5	4	5	2	28
	ADJAENES				1	2	3	5	7	4		22
	Total	0	1	0	3	7	11	10	11	10	2	55
	CONSG								1			1
	CONS			1	1	2						4
Bibliothèque	BIB						1	1				2
	BIBAS		1		1	1	1	2	2			8
	MAG			1	2		2	3	2	1	1	12
	Total	0	1	2	4	3	4	6	5	1	1	27
	IGR				1			3	1	2		7
ITRF	IGE		2	1	4	3	4	11	5	3	2	35
	ASI			2	3	3	8	3	1	4		24
	TECH		1	3	4	11	6	6	7	4	1	43
	ATRF			5	1	2	3	1	8	3		23
	Total	0	3	11	13	19	21	24	22	16	3	132
México-sociale	Infirmière							1	1			2
Ensemble		0	5	13	20	29	36	41	39	28	6	217

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		2		3	1		6	3	2		17
F			1			1	2	1	1	1	7
G			3	3	3	4		9	3		25
J		1	7	7	15	16	16	8	10	2	82
Ensemble	0	3	11	13	19	21	24	22	16	3	132
<i>Part des effectifs dans la tranche d'âge (en %)</i>	0%	2%	8%	10%	14%	16%	18%	17%	12%	2%	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	6	23	18	9	12	9	2	4			83
	CDI		2	7	2	8	7	15	13	6		60
	Total A	6	25	25	11	20	16	17	17	6	0	143
B	CDD	4	12	19	11	11	8	12	13	4		94
	CDI	1	1	5	4	9	4	9	13	5		51
	Total B	5	13	24	15	20	12	21	26	9	0	145
C	CDD			1	1	4				1		7
	CDI						1	1		2		4
	Total C	0	0	1	1	4	1	1	0	3	0	11
	Apprentis	8	4									12
Ensemble		19	42	50	27	44	29	39	43	18	0	311

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	1	5		1	1	4	2	6	16,7%
	SAENES	24	4	28	4		4	28	4	32	12,5%
	ADJAENES	21	1	22	1		1	22	1	23	4,3%
ITRF	IGR	3	4	7	2	2	4	5	6	11	36,4%
	IGE	22	13	35	5	2	7	27	15	42	16,7%
	ASI	18	6	24		2	2	18	8	26	7,7%
	TECH	29	14	43	2	3	5	31	17	48	10,4%
	ATRF	9	14	23	1	1	2	10	15	25	8,0%
Bibliothèques	BIBAS	7	1	8	1	1	2	8	2	10	20,0%
Enseignants-chercheurs	PRU	41	65	106	4	3	7	45	68	113	6,2%
	MCF	85	93	178	8	12	20	93	105	198	10,1%
Enseignant 2nd degré	PRAG	14	6	20	0	0	0	14	6	20	0,0%
Ensemble *		290	237	527	28	27	55	318	264	582	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 & Emplois.

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

Filière	Corps	Détachement			Congé parental			Disponibilité			CLD		
		F	H	Ens	F	H	Ens.	F	H	Ens.	F	H	Ens
AENES	AAE		1	1			0			0			0
	SAENES	2		2			0	2		2			0
	ADJAENES			0			0			0	1		1
ITRF	IGR	1	1	2			0		1	1	1		1
	IGE	3	1	4			0	2		2		1	1
	ASI		1	1			0		1	1			0
	TECH	2	2	4			0		1	1			0
	ATRF			0			0	1	1	2			0
Bibliothèque	BIBAS			0			0	1	1	2			0
Enseignants-chercheurs	PRU	2	1	3			0	2	2	4			0
	MCF	2	4	6			0	6	8	14			0
Enseignant 2nd degré	PRAG			0			0	0	0	0			0
Ensemble		12	11	23	0	0	0	14	15	29	2	1	3

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

Répartition des personnels hébergés recherche par corps et sexe

Corps		Femmes	Hommes	Ensemble	Variation N-1
Personnel Ingénieurs et Techniciens	Ingénieur de Recherche	0	1	1	0
	Ingénieur d'Etude	3	3	6	+1
	Assistant Ingénieur	1	2	3	-1
	Technicien de la recherche	4	2	6	+2
	Adjoint technique de la recherche	0	0	0	0
Personnel Recherche	Directeur de Recherche	11	22	33	0
	Chargé de Recherche	16	20	36	-6
Ensemble		35	50	85	-4

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.	
Personnel Ingénieurs et Techniciens	Ingénieur de Recherche		1	1			0			0			0	0	1	1		0	
	Ingénieur d'Etude	3	3	6			0			0			0	3	3	6		1	
	Assistant Ingénieur	1	2	3			0			0			0	1	2	3		-1	
	Technicien de la recherche	2	2	4	2		2			0			0	4	2	6		2	
	Adjoint technique de la recherche			0			0			0			0	0	0	0		0	
Sous-Total	6	8	14	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	8	8	16		2	
Personnel Recherche	Directeur de Recherche	7	16	23	1	1	2	3	3	6		2	2	0	11	22	33	0	
	Chargé de Recherche	12	13	25	1	3	4	3	2	5		2	2	0	16	20	36	-6	
Sous-Total	19	29	48	2	4	6	6	5	11	0	4	4	0	27	42	69		-6	
Ensemble	25	37	62	4	4	8	6	5	11	0	4	4	0	35	50	85		-4	

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	2020			2021			2022			Variation N-1
	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	
01 Droit privé		1	1		1	1		1	1	0
04 Science politique	2	1	3	2	1	3	1	1	2	-1
05 Sciences économiques	1	4	5	1	5	6		6	6	0
06 Sciences de gestion	2	11	13	1	11	12	1	11	12	0
19 Sociologie, démographie	1	1	2	1	1	2	1	1	2	0
26 Math. appliquées	2	5	7	1	2	3	2	2	4	+1
27 Informatique	2	3	5	2	3	5	2	4	6	+1
Ensemble	10	26	36	8	24	32	7	26	33	+1

Dauphine compte 33 professeurs émérites au 31 décembre 2022 dont l'âge moyen est de 74,4 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.

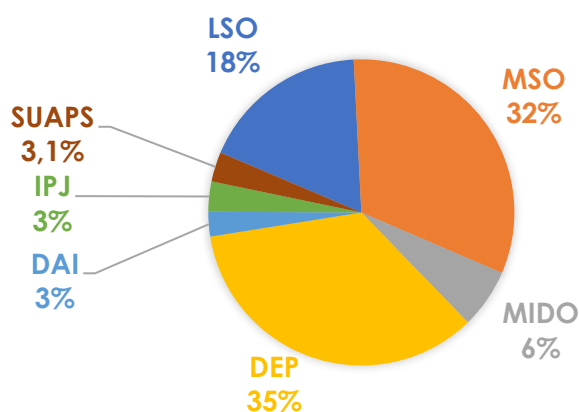
Les enseignants-vacataires par département d'affectation

Département	Effectif		Equivalent ETPT*		% Femmes		Nb heures eqTD		Nb heure moyen eqTD		Nb heure médian eqTD	
	20/21	21/22	20/21	21/22	20/21	21/22	20/21	21/22	20/21	21/22	20/21	21/22
LSO	336	329	57,7	53,3	41%	40%	22 154 h	20 464 h	65,9 h	62,2 h	46,8 h	43,2 h
MSO	1 044	1 097	90,8	96,5	32%	33%	34 868 h	37 070 h	33,4 h	33,8 h	27,0 h	27,0 h
MIDO	145	167	16,9	18,8	31%	25%	6 500 h	7 206 h	44,8 h	43,1 h	31,5 h	31,5 h
DEP	569	663	93,3	103,9	36%	36%	35 824 h	39 895 h	63,0 h	60,2 h	42,0 h	36,5 h
DAI	22	32	3,6	7,8	59%	44%	1 367 h	2 982 h	62,1 h	93,2 h	54,0 h	82,0 h
IPJ	117	106	10,4	9,6	44%	45%	4 012 h	3 667 h	34,3 h	34,6 h	21,0 h	21,0 h
ECDO	1	0	0,3	0,0	0%	0%	110 h	0 h	110,0 h		110,0 h	0,0 h
SUAPS	48	55	5,6	9,4	35%	33%	2 151 h	3 595 h	44,8 h	65,4 h	41,3 h	60,0 h
Ensemble	2 282	2 449	278,6	299,2	35%	35%	106 986 h	114 879 h	46,9 h	46,9 h	31,5 h	30,6 h

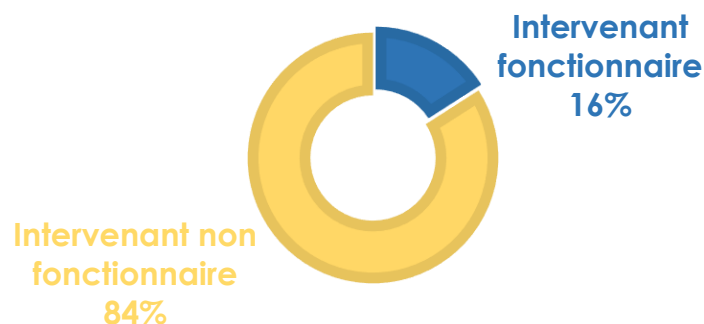
Durant l'année universitaire 2021/2022, 2 449 enseignants-vacataires ont été recrutés et rémunérés, pour un ETPT total de 299,2. Le tableau ci-dessus détaille les intervenants par départements. Le recrutement des enseignants vacataires s'effectue tout au long de l'année universitaire. Les effectifs sont 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 vacances réalisées par départements ou composantes



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



Répartition des enseignants vacataires par discipline (section CNU)

Discipline	2020/2021			2021/2022			Variation N-1	
	Effectif	% Femmes	Nb heures	Effectif	% Femmes	Nb heures	Effectif	Nb heures
Sces de gestion	516	29%	29 238 h	531	27%	28 580 h	+ 15	-658 h
Sces économiques	267	27%	11 870 h	253	26%	10 783 h	-14	-1 086 h
Droit	285	41%	10 852 h	279	35%	10 077 h	-6	-776 h
Mathématiques	96	21%	5 561 h	87	18%	4 985 h	-9	-576 h
Informatique	156	16%	7 857 h	179	16%	8 895 h	+ 23	+ 1 038 h
Sces politiques	46	41%	1 731 h	57	42%	2 517 h	+ 11	+ 785 h
Langues	70	59%	8 353 h	57	54%	6 797 h	-13	-1 557 h
Sociologie	57	51%	2 462 h	53	53%	2 879 h	-4	+ 417 h
Philosophie	11	45%	577 h	8	50%	534 h	-3	-42 h
Sport	3	0%	143 h	5	20%	312 h	+ 2	+ 169 h
Psychologie	10	40%	459 h	3	100%	185 h	-7	-274 h
Autres	765	42%	27 883 h	937	44%	38 336 h	+ 172	+ 10 453 h
Ensemble	2 282	35%	106 986 h	2 449	35%	114 879 h	+ 167	+ 7 894 h

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

Année universitaire	Effectif	% femmes	Effectif = ou > à 200h	% femmes
2019 / 2020	2240	35%	24	46%
2020 / 2021	2282	35%	14	43%
2021 / 2022	2449	35%	18	33%

4. Les enseignants invités

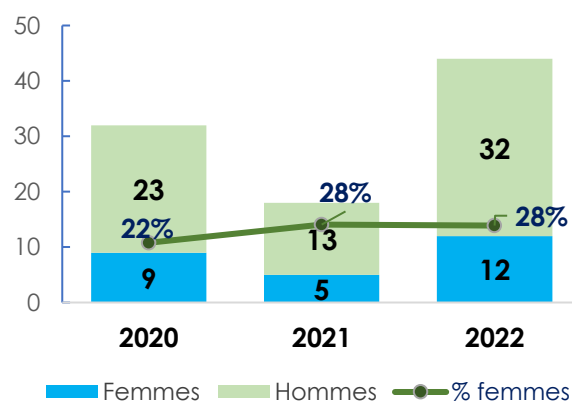
Le président de l'établissement nomme par arrêté les enseignants invités parmi des personnalités de nationalité française ou étrangère qui exercent des fonctions d'enseignement ou de recherche dans un établissement étranger d'enseignement supérieur ou de recherche. Cet arrêté est pris après avis du conseil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

Le bilan ci-dessous fait état des professeurs invités rémunérés lors de l'année civile.

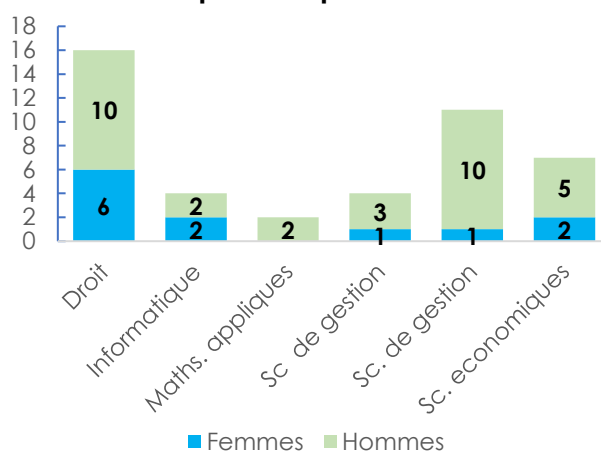
Origine des professeurs invités en 2022

Pays	Nombre d'invités	Nb de mois d'invitation
ALGERIE	1	1
ALLEMAGNE	2	2
AUSTRALIE	1	1
AUTRICHE	1	1
BELGIQUE	4	5
BRESIL	1	1
BULGARIE	1	1
CANADA	1	1
ESPAGNE	4	4
ETATS UNIS	3	3
FINLANDE	1	1
FRANCE	6	6
GRECE	2	2
INDE	1	1
IRLANDE	1	1
ITALIE	7	8
NORVEGE	1	1
PORTUGAL	1	1
ROYAUME-UNI	3	3
SUISSE	2	2
Ensemble	44	46

Part des femmes dans les enseignants invités



Répartition des enseignants invités par discipline en 2022



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 2022, 16 titulaires bénéficient d'un temps partiel, dont 86% sont des femmes. Pour le personnel enseignant, le temps partiel se présente la plupart du temps sous forme de décharge de service.

Les enseignants à temps partiel (de droit et sur autorisation)

Filière	Corps	2020			2021			2022				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	0	0	0	0	0	0	1	1	2	50%	2
Filière enseignante des corps du 2nd degré	PRAG	1	0	1	1	0	1	0	0	0		-1
	PRCE	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0
	PEPS	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0
Ensemble Enseignants		1	0	1	1	0	1	1	1	2	50%	1

Les BIATSS à temps partiel (de droit et sur autorisation)

Filière	Cat	2020			2021			2022				Variation N-1
		F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	% Fem.	
AENES	A			0			0			0		0
	B	5	0	5	3		3	4		4	100%	1
	C	5	0	5	4		4	3		3	100%	-1
ITRF	A	3	0	3	3		3	1		1	100%	-2
	B	3	1	4	2	1	3	2	1	3	67%	0
	C	1	0	1	1		1	1		1	100%	0
Bibliothèque	A			0			0			0		0
	B	3	0	3	2		2	1		1	100%	-1
	C	1	0	1	1		1	1		1	100%	0
Ensemble BIATSS		21	1	22	16	1	17	13	1	14	93%	-3

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	2		2	2		2
	C			0	3		3			0
Filière ITRF	A			0	1		1			0
	B			0	1	1	2	1		1
	C			0	1		1			0
Filière Bibliothèque	A			0			0			0
	B			0	1		1			0
	C			0	1		1			0
Ensemble BIATSS		0	0	0	10	1	11	3	0	3

1.2. Temps partiels des BIATSS contractuels

En 2022, 19 BIATSS contractuels bénéficient d'un temps partiel, dont 89% sont des femmes.

Evolution des temps partiels des BIATSS contractuels

Catégorie	2020			2021			2022			Variation N-1
	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	
A	5	2	7	6	1	7	6	1	7	0
B	11	0	11	15	2	17	10	1	11	- 6
C	0	0	0	1		1	1		1	0
Ensemble	16	2	18	22	3	25	17	2	19	- 6

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	1		1			0			0	4	1	5	1		1
B			0	1		1			0	7		7	2	1	3
C			0			0			0	1		1			0
Ensemble	1	0	1	1	0	1	0	0	0	12	1	13	3	1	4

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 2022, 17 agents dont 16 femmes ont bénéficié d'un temps partiel thérapeutique au cours de l'année.

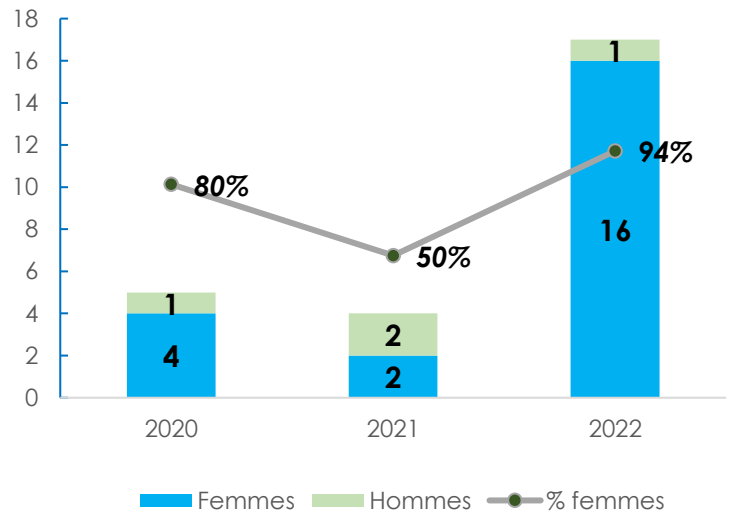
Pour rappel en 2021, 4 agents BIATSS dont 2 femmes ont bénéficié d'un temps partiel thérapeutique.

Aucun agent du corps enseignant n'a été en temps partiel thérapeutique entre 2016 et 2022.

Les temps partiels thérapeutiques à Dauphine

Année	Femmes	Hommes	Ensemble
2020	4	1	5
2021	2	2	4
2022	16	1	17

Agents BIATSS ayant bénéficié du temps partiel thérapeutique sur trois ans



B. La gestion des congés

1. Les congés non liés à la santé

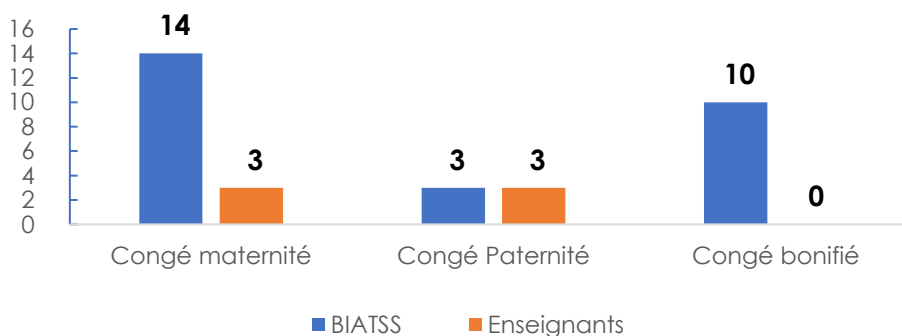
1.1. Les congés rémunérés non liés à la santé

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 2022, 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	2020			2021			2022			
	Nb Agents	Nb jours	Nb jours moyens	Nb Agents	Nb jours	Nb jours moyens	Nb Agents	Nb jours	Nb jours moyens	
Enseignants	Congé paternité et accueil de l'enfant	9	90 j	10 j	10	113 j	11 j	3	32 j	11 j
	Congé maternité	6	710 j	118 j	11	701 j	64 j	3	331 j	110 j
	Congé bonifié									
	Total enseignants	15	800 j	53 j	21	814 j	39 j	6	363 j	61 j
BIATSS	Congé paternité et accueil de l'enfant				4	58 j	15 j	3	50 j	17 j
	Congé maternité	9	838 j	93 j	15	1 687 j	112 j	14	1 341 j	96 j
	Congé bonifié	5	274 j	55 j				10	384 j	38 j
	Total BIATSS	14	1 112 j	79 j	19	1 745 j	92 j	27	1 775 j	66 j
Ensemble	29	1 912 j	66 j	40	2 559 j	64 j	33	2 138 j	65 j	

Répartition des bénéficiaires des congés en 2022



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						1		1		1										0
						1		1				1									3	0	3
	Total enseignants	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3	6
BIATSS	A																				0	0	0
						4		2		1											7	0	7
											2										0	2	2
	B						1		1												0	2	2
				1		4		2													7	0	7
												1								1	1	1	2
	C																				0	0	0
																					0	0	0
									1					1			3			1	4	2	6
	Total BIATSS	0	0	1	0	8	2	5	1	1	2	1	1	0	0	3	0	0	2	7	2	9	
	Ensemble	0	0	1	0	9	3	6	2	1	3	2	1	0	0	3	0	0	2	22	11	33	

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						6 j		16 j		10 j									0 j
						91 j		102 j				138 j								331 j	0 j	331 j
	Total enseignants	0 j	0 j	0 j	0 j	91 j	6 j	102 j	16 j	0 j	10 j	138 j	0 j	0 j	0 j	0 j	0 j	0 j	0 j	331 j	32 j	363 j
BIATSS	A						17 j													0 j	17 j	17 j
						456 j		227 j		28 j										711 j	0 j	711 j
											60 j									0 j	60 j	60 j
	B						17 j		20 j											0 j	37 j	37 j
				41 j		460 j		129 j												630 j	0 j	630 j
												30 j						65 j		95 j	0 j	95 j
	C																			0 j	13 j	13 j
																				0 j	0 j	0 j
									44 j				31 j			121 j		33 j		198 j	31 j	229 j
	Total BIATSS	0 j	0 j	41 j	0 j	916 j	47 j	400 j	20 j	28 j	60 j	30 j	31 j	0 j	0 j	121 j	0 j	98 j	0 j	1 634 j	108 j	1 742 j
	Ensemble	0 j	0 j	41 j	0 j	1007 j	53 j	502 j	36 j	28 j	70 j	168 j	31 j	0 j	0 j	121 j	0 j	98 j	0 j	1 965 j	190 j	2 155 j

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 2022, 8 enseignants-chercheurs ont bénéficié d'un CRCT.

Focus sur les CRCT en 2022 (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
Drt. priv. sc. crim.			0		1	1	0	1	1			
Informatique	1						1	0	1			
Maths. appliquées		1					0	1	1			
Sc. économiques	2		2	1		1	3	0	3			
Sc. politique	1		1			0	1	0	1			
Socio., démographie	1		1			0	1	0	1			
Ensemble	5	1	4	1	1	2	6	2	8			

Le tableau ci-dessus comprend l'ensemble des CRCT (au titre de l'établissement et au titre de la section CNU). Pour l'année 2022, la répartition des CRCT par durée est la suivante : 6 pour une durée de 6 mois ; 2 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	2020			2021			2022		
	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens
Droit privé			0			0		1	1
Science politique		1	1			0	1		1
Sciences économiques		1	1	1		1	3		3
Science de gestion			0	2		2			0
Langues et lit. anglaises			0			0			0
Mathématiques			0			0			0
Maths. appliquées		2	2		3	3		1	1
Informatique		1	1		2	2	1		1
Socio., démographie			0			0	1		1
Ensemble	0	5	5	3	5	8	6	2	8

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		1	3	3	3	2	3	4	1		5	1	1	3	1	1	1			18	15	33
	CLM / CLD / CGM																				0	0	0
	Accident de travail ou service			1															1		2	0	2
	Total enseignants	0	1	4	3	3	2	3	4	1	0	5	1	1	3	1	1	2	0	20	15	35	
A	CMO	1		3	2	8	3	4	3	7	3	9	3	6	1	5	3	10			53	18	71
	CLM / CLD / CGM												1	1	1		1			3	1	4	
	Accident de travail ou service																			0	0	0	
	Total A	1	0	3	2	8	3	4	3	7	3	9	3	6	1	5	3	10	1	3	53	18	71
BIATSS	CMO	2	3	8	1	12	4	6	3	14	1	6	2	9	2	13	1	3	1		73	18	91
	CLM / CLD / CGM							1		1									1		3	0	3
	Accident de travail ou service					1															1	0	1
	Total BIATSS	2	3	8	1	12	4	6	3	14	1	6	2	9	2	13	1	3	1	73	18	91	
C	CMO		1	2		1	2		1	4	1	2	1	2		4	3	1	2		16	11	27
	CLM / CLD / CGM															2	1				2	1	3
	Accident de travail ou service								1												1	0	1
	Total C	0	1	2	0	1	2	0	1	4	1	2	1	2	0	4	3	1	2	16	11	27	
Total BIATSS	3	4	13	3	22	9	11	7	27	5	17	6	18	4	25	8	16	3	152	49	201		
Ensemble	3	5	17	6	25	11	14	11	28	5	22	7	19	7	26	9	18	3	172	64	236		

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		27 j	123 j	264 j	16 j	11 j	29 j	25 j	4 j		92 j	7 j	26 j	28 j	4 j	7 j	2 j		296 j	369 j	665 j	
	CLM / CLD / CGM																			0 j	0 j	0 j	
	Accident de travail ou service			8 j															24 j		32 j	0 j	32 j
	Total enseignants	0 j	27 j	131 j	264 j	16 j	11 j	29 j	25 j	4 j	0 j	92 j	7 j	26 j	28 j	4 j	7 j	26 j	0 j	328 j	369 j	697 j	
A	CMO	5 j		9 j	38 j	201 j	14 j	58 j	28 j	96 j	25 j	97 j	87 j	38 j	14 j	141 j	141 j	511 j		1 156 j	347 j	1 503 j	
	CLM / CLD / CGM													272 j	365 j	87 j		365 j		724 j	365 j	1 089 j	
	Accident de travail ou service																			0 j	0 j	0 j	
	Total A	5 j	0 j	9 j	38 j	201 j	14 j	58 j	28 j	96 j	25 j	97 j	87 j	38 j	14 j	141 j	141 j	511 j	365 j	724 j	365 j	1 089 j	
BIATSS	CMO	8 j	42 j	85 j	7 j	304 j	26 j	125 j	21 j	385 j	7 j	272 j	9 j	203 j	23 j	222 j	1 j	30 j	19 j	1 634 j	155 j	1 789 j	
	CLM / CLD / CGM							318 j		62 j									273 j		653 j	0 j	653 j
	Accident de travail ou service					13 j															13 j	0 j	13 j
	Total BIATSS	8 j	42 j	85 j	7 j	304 j	26 j	125 j	21 j	385 j	7 j	272 j	9 j	203 j	23 j	222 j	1 j	30 j	19 j	1 634 j	155 j	1 789 j	
C	CMO		9 j	11 j		26 j	12 j		37 j	191 j	10 j	130 j	10 j	189 j		117 j	39 j	11 j	248 j		675 j	365 j	1 040 j
	CLM / CLD / CGM															391 j	107 j				391 j	107 j	498 j
	Accident de travail ou service								8 j												8 j	0 j	8 j
	Total C	0 j	9 j	11 j	0 j	26 j	12 j	0 j	37 j	191 j	10 j	130 j	10 j	189 j	0 j	117 j	39 j	11 j	248 j	391 j	107 j	498 j	
Total BIATSS	13 j	51 j	105 j	45 j	544 j	52 j	501 j	86 j	742 j	42 j	499 j	106 j	702 j	402 j	958 j	288 j	1190 j	267 j	5 254 j	1 339 j	6 593 j		
Ensemble	13 j	78 j	236 j	309 j	560 j	63 j	530 j	111 j	746 j	42 j	591 j	113 j	728 j	430 j	962 j	295 j	1 216 j	267 j	5 582 j	1 708 j	7 290 j		

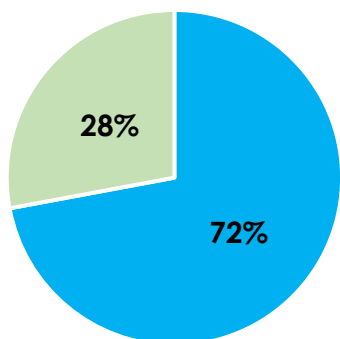
2.2. Les congés maladie ordinaires (CMO)

Les congés maladies ordinaires par statut en 2022

Statut	Nombre d'agents			Nombre de jours de CMO			Moyenne des jours de CMO			
	F	H	Ens.	F	H	Ens.	F	H	Ens.	
Enseignants	Titulaires	13	9	22	156 j	67 j	223 j	12 j	7 j	10 j
	Contractuels	5	6	11	140 j	302 j	442 j	28 j	50 j	40 j
	Total enseignants	18	15	33	296 j	369 j	665 j	16 j	25 j	20 j
BIATSS	Titulaires	51	17	68	1 748 j	501 j	2 249 j	34 j	29 j	33 j
	Contractuels	91	30	121	1 717 j	366 j	2 083 j	19 j	12 j	17 j
	Total BIATSS	142	47	189	3 465 j	867 j	4 332 j	24 j	18 j	23 j
Ensemble	160	62	222	3 761 j	1 236 j	4 997 j	24 j	20 j	23 j	

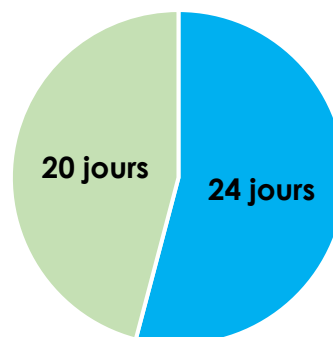
Le nombre de jours d'arrêt maladie demeure en augmentation. Entre 2021 et 2022, ils sont passés de 3 703 jours à 4 997 jours, soit une hausse de 35 %.

Rapport H/F des agents ayant pris des CMO en 2022



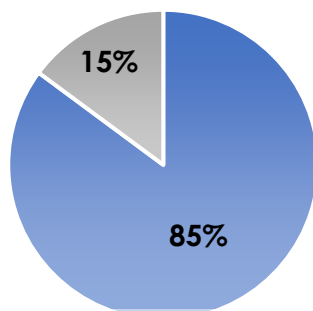
■ Femmes ■ Hommes

Nombre de jours moyens de CMO par genre en 2022



■ Femmes ■ Hommes

Répartition des agents ayant au minimum un jour de CMO en 2022

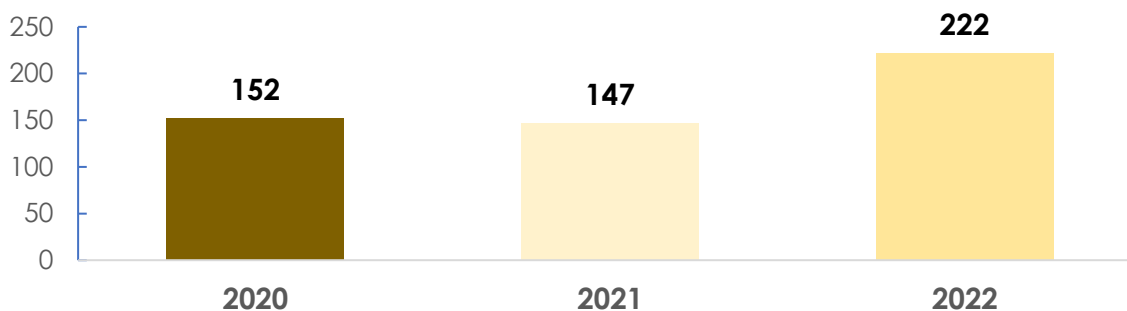


■ BIATSS ■ Enseignants

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

		2020	2021	2022	Var. N-1 en %
Enseignants	Titulaire	9	14	22	57%
	Contractuel	4	5	11	120%
	Total enseignants	13	19	33	74%
BIATSS	Titulaire	56	43	68	58%
	Contractuel	83	85	121	42%
	Total BIATSS	139	128	189	48%
Grand ensemble		152	147	222	51%

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



L'année 2022 a été marquée par une forte hausse des agents ayant eu au minimum un jour d'arrêt maladie ordinaire au cours de l'année.

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 requalifié en un **congé de longue durée (CLD)**, qui peut être attribué après avis obligatoire du comité médical tout comme le CLM, en cas de maladie grave. Il peut durer 5 ans maximum. 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

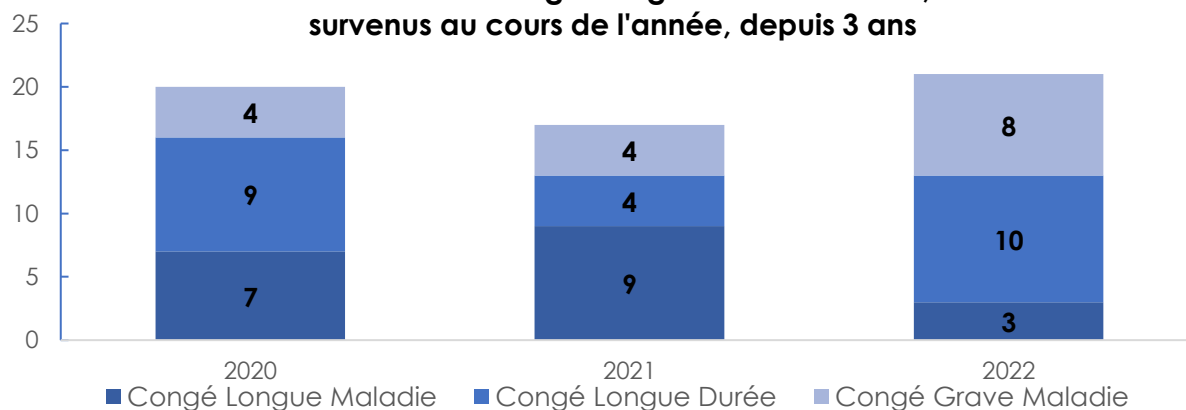
Statut	Type de congé long	Nb Agents		Nb jours		Nb jours moyens	
		F	H	F	H	F	H
Titulaire	Congé Longue Maladie	2		335 j		168 j	
	Congé Longue Durée	2	2	483 j	472 j	242 j	236 j
Contractuel	Congé Grave Maladie	4		950 j		238 j	
Ensemble		8	2	1 768 j	472 j	221 j	236 j

Le tableau ci-dessus fait état des congés longs par agents et types de congés survenus au cours de l'année. Au 31 décembre 2022, trois agents titulaires étaient en cours d'un congé longue durée et deux agents contractuels en congé grave maladie.

Répartition par tranche d'âge des agents en congé long lié à la maladie

Statut	Type de congé long	18 à 34 ans	35 à 39 ans	40 à 49 ans	50 à 59 ans	60 ans et +
Titulaire	Congé Longue Maladie			1	1	
	Congé Longue Durée				3	1
Contractuel	Congé Grave Maladie		1		2	1
Ensemble		0	1	1	6	2

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



Les congés longs survenus au cours de l'année présentés dans ce graphique peuvent intégrer plusieurs fois un même agent.

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 31/12/2022

Cat.		Effectif	Nb Total jours CET	Nb jours mini	Nb jours maxi	Nb jours moyen	
Titulaire	A	Femmes	41	1 291	0	60	31
		Hommes	14	275	2	44	20
		Total A	55	1 566	0	60	28
	B	Femmes	31	888	2	70	29
		Hommes	16	381	0	70	24
		Total B	47	1 269	0	70	27
	C	Femmes	24	697	1	70	29
		Hommes	15	326	1	60	22
		Total C	39	1 023	1	70	26
Total Titulaire		141	3 857	0	70	27	
Contractuel	A	Femmes	22	359	3	49	16
		Hommes	12	232	6	41	19
		Total A	34	591	3	49	17
	B	Femmes	20	353	1	55	18
		Hommes	4	114	6	63	29
		Total B	24	467	1	63	19
	C	Femmes	0				0
		Hommes	3	61	1	45	20
		Total C	3	61	1	45	20
Total Contractuel		61	1 119	1	63	18	
TOTAL		202	4 976	0	70	25	

Evolution du stock CET en nombre de jours

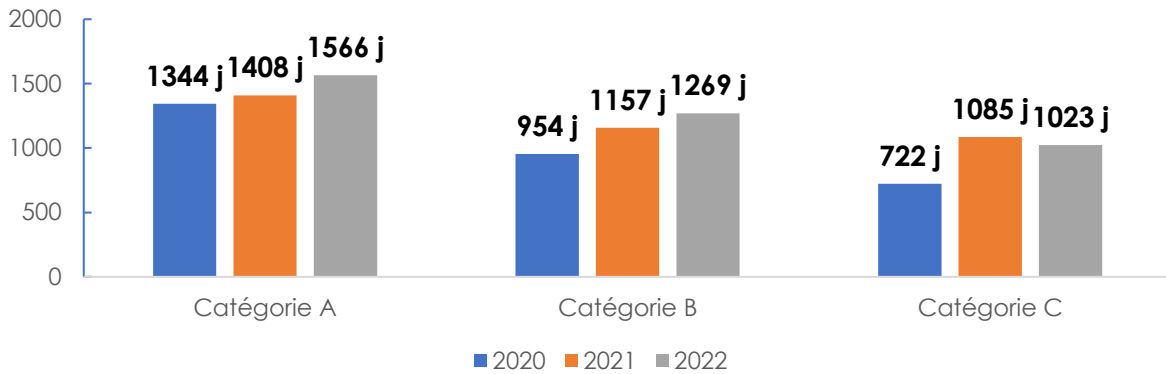
	2020	2021	2022	Variation 2022 / 2021
Titulaires	3 020 j	3 649 j	3 857 j	+ 5,7%
Contractuels	1 025 j	1 215 j	1 119 j	-7,9%
Ensemble	4 044 j	4 864 j	4 976 j	+ 2,3%

Evolution du stock des jours épargnés sur les CET

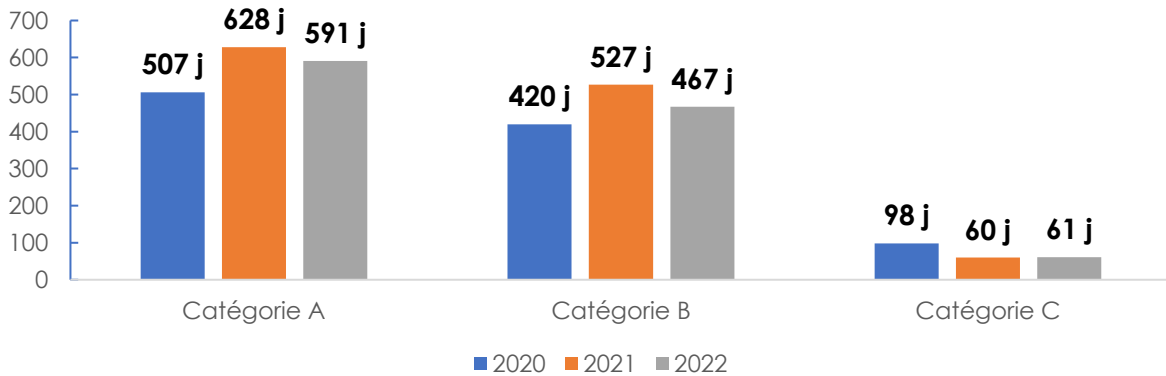
	Effectif disposant d'un CET						Stock de jours CET						Var. 2022 / 2021	
	2020		2021		2022		2020		2021		2022			
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Titulaires	79	33	99	46	96	45	2 256 j	764 j	2 783 j	867 j	2 876 j	981 j	3,3%	13,2%
Contractuels	41	19	49	21	42	19	660 j	365 j	805 j	410 j	712 j	407 j	-11,6%	-0,7%
Ensemble	120	52	148	67	138	64	2 916 j	1 129 j	3 588 j	1 277 j	3 588 j	1 388 j	0,0%	8,7%

Le nombre de jours épargnés sur les CET était en augmentation depuis 2020. Les périodes exceptionnelles de confinement lié au covid-19 et les restrictions de déplacement ont entraîné une sous-utilisation des jours de congés annuels. En 2022, l'augmentation est ralentie, et on constate une baisse pour les contractuels liés principalement aux départs d'agents disposant d'un CET.

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.	2020		2021		2022	
		Effectif	Montant brut	Effectif	Montant brut	Effectif	Montant brut
Titulaires	A	19	22 815 €	25	37 463 €	22	31 725 €
	B	12	17 910 €	12	15 660 €	17	14 940 €
	C	10	10 950 €	10	8 850 €	13	10 650 €
Total Titulaires		41	51 675 €	47	61 973 €	52	57 315 €
Contractuels	A	9	12 690 €	9	16 740 €	5	9 990 €
	B	6	7 425 €	5	4 050 €	8	8 010 €
	C	2	1 575 €	3	2 325 €	3	6 375 €
Total Contractuels		17	21 690 €	17	23 115 €	16	24 375 €
Ensemble		58	73 365 €	64	85 088 €	68	81 690 €

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 suite au groupe de travail sur l'évolution des activités pédagogiques et de recherche des enseignants-chercheurs portée par la gouvernance de l'université. 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
96 heures TD	Dispense d'enseignement 6 mois	
192 heures TD	Dispense d'enseignement 12 mois	Dispense d'enseignement 6 mois
384 heures TD		Dispense d'enseignement 12 mois

Bilan du compte enseignement (2021/2022)

Corps	Nombre d'agents disposant d'un compte enseignement			Nombre d'heures épargnées (en HETD)			dont épargnées cette année (en HETD)		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
PRU	1	6	7	32 h	180 h	212 h		148 h	148 h
MCF	5	3	8	153 h	100 h	252 h	82 h	11 h	93 h
PRAG	1		1	125 h		125 h	62 h		62 h
Ensemble	7	9	16	309 h	280 h	589 h	144 h	159 h	303 h

*HETD = Heures Equivalent Travaux Dirigés

Lors de l'année universitaire 2021/2022, 10 enseignants-chercheurs et enseignants ont stocké des heures d'enseignement sur le compte pour un total de 302,5 h. Tous les bénéficiaires sont fonctionnaires.

C. Les mouvements des personnels : arrivées et départs

1. Les arrivées

Synthèse des arrivées du personnel en 2022

Statut	Type d'entrée	BIATSS			EC et ENS			Total		
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Titulaire	Mutation entrante	4		4	3		3	7	0	7
	Détachement entrant	3	1	4			0	3	1	4
	Recrutement par concours	2	1	3	1	7	8	3	8	11
	Réintégration	1		1	1		1	2	0	2
Contractuel	Apprenti	3	5	8			0	3	5	8
	CDI	1		1		1	1	1	1	2
	CDD / Contractuel enseignants*	45	23	68	31	55	86	76	78	154

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

Dans les CDD sont comptabilisés les recrutements 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.

1.1. Le personnel BIATSS

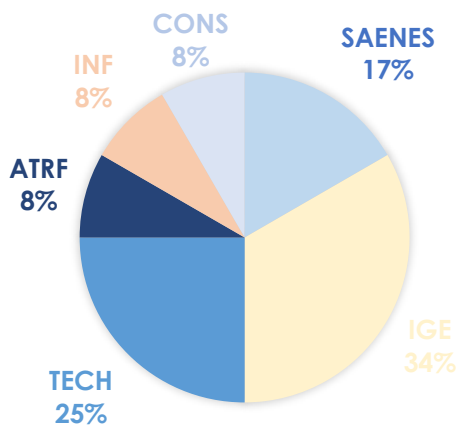
Les arrivées des fonctionnaires par type d'entrée et catégorie hiérarchique

Type d'entrée	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	Effectif	% Femmes	Effectif	% Femmes	Effectif	% Femmes	
Mutation	3	100%	1	100%			4
Détachement	2	100%	1	100%	1	0%	4
Concours	1	0%	2	100%			3
Réintégration			1	100%			1
Ensemble	6	83%	5	100%	1	0%	12

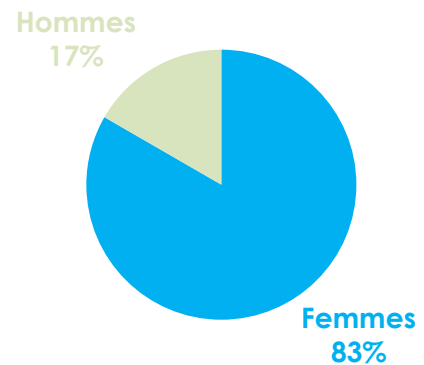
Les arrivées des fonctionnaires BIATSS par corps

Filière	Corps	Femmes	Hommes	Ensemble	% femmes
AENES	AAE			0	
	SAENES	2		2	100%
	ADJAENES			0	
	Total AENES	2	0	2	100%
ITRF	IGR			0	
	IGE	4		4	100%
	ASI			0	
	TECH	3		3	100%
	ATRF		1	1	0%
	Total ITRF	7	1	8	88%
Bib	CONSG			0	
	CONS	0	1	1	0%
	BIB			0	
	BIBAS			0	
	MAG			0	
Total BIB	0	1	1	0%	
Médical	Infirmière	1	0	1	100%
Ensemble		10	2	12	83%

Répartition des entrées de titulaire BIATSS par corps en 2022



Répartition des entrées de titulaire par genre en 2022



Les arrivées des contractuels BIATSS et des apprentis en 2022

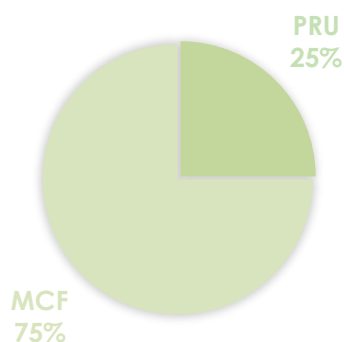
En effectif physique	Catégorie	Femmes	Hommes	Ensemble	% femmes
CDD BIATSS	A	17	15	32	53%
	B	27	7	34	79%
	C	1	1	2	50%
CDI BIATSS	A	1		1	100%
	B			0	
	C			0	
Apprenti		3	5	8	38%
Ensemble contractuels		49	28	77	64%

1.2. Les personnels enseignants

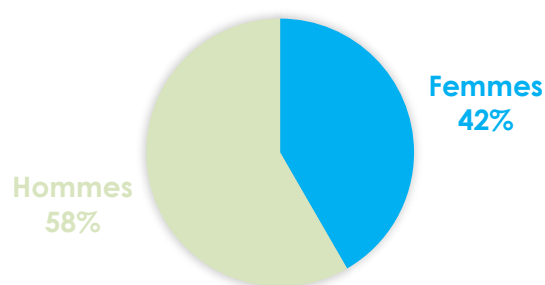
Les arrivées des fonctionnaires enseignants-chercheurs et enseignants par corps

Filière	Corps	Femmes	Hommes	Ensemble	% femmes
Enseignants-chercheurs	PRU	3		3	100%
	MCF	2	7	9	22%
	Total EC	5	7	12	42%
Enseignants du second degré	PRAG			0	
	PEPS			0	
	PRCE			0	
	Total	0	0	0	
Ensemble		5	7	12	42%

Répartition des entrées titulaires enseignants par corps en 2022



Proportion homme/femme des entrées des titulaires enseignants



Les arrivées des contractuels enseignants en 2022

En effectif physique		Femmes	Hommes	Ensemble	% femmes
Enseignants contractuels L.954-3	CDI		1	1	0%
	CDD	3		3	100%
ATER		10	14	24	42%
Contrat doctorant		14	33	47	30%
Contrat post-doctorant & chercheur		2	7	9	22%
Lecteur et maître de langue étrangère				0	
Professeur associé		2	1	3	67%
Ensemble Enseignants		31	56	87	36%

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 2022

Type de sortie	BIATSS			EC et ENS			Total		
	F	H	Ensemble	F	H	Ensemble	F	H	Ensemble
Mutation	8	1	9	1	5	6	9	6	15
Départ suite réussite concours			0			0	0	0	0
Fin de détachement	3		3			0	3	0	3
Retraite	2		2	2	4	6	4	4	8
Radiation			0			0	0	0	0
Décès	2		2			0	2	0	2
Ensemble titulaires	15	1	16	3	9	12	18	10	28
Fin de contrat	16	13	29	24	44	68	40	57	97
Démission	18	8	26	5	6	11	23	14	37
Licenciement pour inaptitude	1		1			0	1	0	1
Retraite	3	2	5			0	3	2	5
Rupture conventionnelle			0			0	0	0	0
Ensemble contractuels	38	23	61	29	50	79	67	73	140
Ensemble	53	24	77	32	59	91	85	83	168

Les personnels qui n'exercent plus d'activité sortent du périmètre d'étude de la partie *Effectif et emplois*. 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. (congés longs liés à la maladie, congé formation professionnel, congé pour convenance personnel...)

Les sorties des effectifs en activité par motif en 2022

Type de sortie	BIATSS			EC et ENS			Total		
	F	H	Ensemble	F	H	Ensemble	F	H	Ensemble
Détachement sortant	2	3	5	1	2	3	3	5	8
Mise à disposition			0			0	0	0	0
Disponibilité et congés longs	2	3	5			0	2	3	5
Ensemble titulaires	4	6	10	1	2	3	5	8	13
Contractuel Congés longs			0			0	0	0	0
Ensemble	4	6	10	1	2	3	5	8	13

2.1. Les personnels BIATSS

Les départs des fonctionnaires BIATSS par corps

Filière	Corps	Mutation			Départ suite réussite concours			Fin de détachement			Retraite			Radiation			Détachement sortant			Décès			
		F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	
AENES	AAE		1	1			0			0			0			0			0			0	
	SAENES			0			0			0			0			0			0	1		1	
	ADJAENES	1		1			0			0	1		1			0			0	1		1	
	Total AENES	1	1	2	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	2	0	2	
ITRF	IGR			0			0			0			0			0			0			0	
	IGE	2		2			0	2		2			0			0			0			0	
	ASI			0			0			0	1		1			0			0			0	
	TECH	3		3			0			0			0			0			0			0	
	ATRF			0			0			0			0			0			0			0	
Total ITRF	5	0	5	0	0	0	2	0	2	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Bibliothèque	CONSG			0			0			0			0			0			0			0	
	CONS	1		1			0			0			0			0			0			0	
	BIB			0			0			0			0			0			0			0	
	BIBAS	1		1			0			0			0			0			0			0	
	MAG			0			0			0			0			0			0			0	
Total Bib.	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Médico-social	INFIRMIERE						1		1														
Ensemble		8	1	9	0	0	0	3	0	3	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2

Les départs des contractuels BIATSS et des apprentis en 2022

En effectif physique	Catégorie	Femmes	Hommes	Ensemble	% femmes
CDD BIATSS	A	6	12	18	33%
	B	22	7	29	76%
	C	3		3	100%
CDI BIATSS	A	4	1	5	80%
	B	3		3	100%
	C		2	2	0%
Apprenti			1	1	0%
Ensemble contractuels		38	23	61	62%

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	
Enseignants-chercheurs	PRU			0			3		3			0		0
	MCF	1	4	5	2	1	3	1	2	3			0	
	Total EC	1	4	5	2	4	6	1	2	3	0	0	0	
Enseignants du second degré	PRAG		1	1			0			0			0	
	PEPS			0			0			0			0	
	PRCE			0			0			0			0	
	Total enseignants	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Ensemble		1	5	6	2	4	6	1	2	3	0	0	0	

Les départs des contractuels enseignants en 2022

En effectif physique		Femmes	Hommes	Ensemble	% femmes
Enseignants contractuels L.954-3	CDI	1		1	100%
	CDD		1	1	0%
ATER		17	22	39	44%
Contrat doctorant		6	16	22	27%
Contrat post-doctorant & chercheur		5	9	14	36%
Lecteur et maître de langue étrangère				0	
Professeur associé			2	2	0%
Ensemble Enseignants		29	50	79	37%

2.3. Focus sur les départs

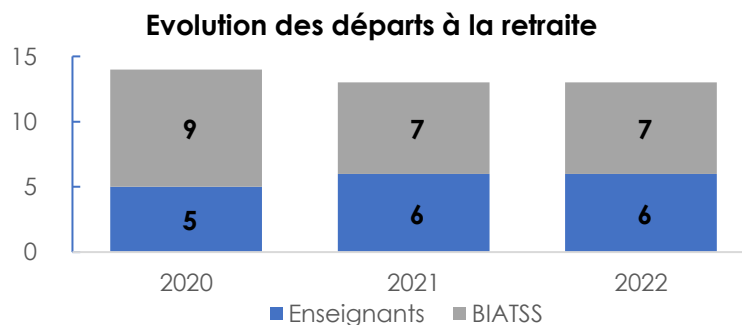
(a) Départs à la retraite

Focus sur les départs à la retraite en 2022

Statut	Nombre de départ			Age moyen de départ	
	F	H	Ens		
Enseignants	Titulaire	2	4	6	68 ans
	Contractuel			0	
	Ensemble	2	4	6	68 ans
BIATSS	Titulaire	2		2	67 ans
	Contractuel	3	2	5	67 ans
	Ensemble	5	2	7	67 ans
TOTAL	7	6	13	67 ans	

Au 31 décembre 2022, l'âge minimum légal de départ à la retraite est fixé à 62 ans. On constate à partir de cette année, un net recul de l'âge moyen de départ à la retraite passant de 64 à 67 ans sur l'ensemble des agents.

La différence entre les âges moyens de départ à la retraite du personnel enseignant et du personnel BIATSS s'est réduit de 1 an : l'âge moyen de départ à la retraite du personnel BIATSS est de 66 ans. Quant aux enseignants, l'âge moyen est de 68 ans.



(b) 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	17	23	40	4	14	18	7	10	17	1	7	8
	Enseignants			0			0			0			0
	Sous total	17	23	40	4	14	18	7	10	17	1	7	8
BIATSS	Catégorie A	11	4	15	13	1	14	6	2	8	2	1	3
	Catégorie B	12	6	18	14	2	16	4	2	6	5	1	6
	Catégorie C	7	9	16		3	3	4	1	5		2	2
	Sous total	30	19	49	27	6	33	14	5	19	7	4	11
Ensemble		47	42	89	31	20	51	21	15	36	8	11	19

En 2022, 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 : 89 titulaires (40 enseignants et 49 BIATSS) atteindront ou ont déjà atteint l'âge minimal de départ à la retraite dans les 5 ans à venir, soit 15% de l'ensemble des fonctionnaires de l'université.

(c) 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 2022, 37 agents ont démissionné de leurs fonctions :

- ❖ 26 personnels BIATSS dont 69% de femmes ;
- ❖ 11 personnels enseignants dont 46 % de femmes : 4 ATER, 3 doctorants contractuel, 3 post-doctorants et 1 enseignant-chercheur contractuel.

3. Les taux de rotation du personnel

Le taux de rotation du personnel (ou turn over) représente en pourcentage le taux de renouvellement des effectifs sur une période définie. Ce taux de rotation se calcule en faisant la moyenne des agents arrivés et partis au cours de l'année, divisée par le nombre d'agents présents au début de l'année (soit l'effectif 2021 pour ce RSU). Tous les types de sorties des effectifs en activité sont pris en compte dans ce calcul.

Les taux de rotation du personnel par catégorie et par statut

<i>BIATSS : Catégorie Enseignant : Corps et type de contrat</i>		Départs 2022 [A]	Arrivées 2022 [B]	Effectif 2021 [C]	Taux de rotation (((A)+[B])/2)/[C]
BIATSS	Titulaire cat. A	11	6	83	10%
	Titulaire cat. B	9	5	84	8%
	Titulaire cat. C	6	1	61	6%
	Total Titulaires	26	12	228	8%
	Contractuel cat. A	23	33	130	22%
	Contractuel cat. B	33	42	152	25%
	Contractuel cat. C	5	2	16	22%
Total Contractuels	61	77	298	23%	
Total BIATSS	87	89	526	17%	
Enseignants	Professeurs des universités	3	3	106	3%
	Maitres de conférences	11	9	180	6%
	Enseignants du 2nd degré	1	0	27	2%
	Contractuels L. 954-3	2	4	37	8%
	ATER	39	24	55	57%
	Doctorants	22	47	126	27%
	Chercheurs et post-doc	14	9	20	58%
	Professeurs associés	2	3	23	11%
	Lecteurs et maitres de langues			3	0%
Total général	181	188	1 103	17%	

Les taux de rotation sont calculés à partir des effectifs au sens du RSU, en incluant tous les types de contractuels présents au 31 décembre de l'année, y compris les emplois non permanents. Les contrats d'ATER par exemple ont un taux de rotation élevé principalement en raison de la durée maximum du contrat qui est déterminée.

3.1. Les personnels BIATSS

Les taux de rotation du personnel BIATSS par structure d'affectation

Type	Structure d'affectation	Départs 2022 [A]	Arrivées 2022 [B]	Effectif 2021 [C]	Taux de rotation (((A)+[B])/2)/[C]
Composantes	DEP	9	11	50	20%
	LSO	2	2	24	8%
	MIDO	2	2	20	10%
	MSO	9	12	70	15%
	Autres		1	5	10%
	Total Composantes	22	28	169	15%
Directions	AC	2	4	17	18%
	CRECHE	3	1	9	22%
	DAI	9	8	15	57%
	DAJ	0	0	6	0%
	DAP	0	0	6	0%
	DCOMM	1	3	9	22%
	DF	4	2	24	13%
	DFVE	8	8	48	17%
	DIMMO	6	0	41	7%
	DNUM	6	6	47	13%
	DRE	1	1	6	17%
	DRH	6	11	35	24%
	DSR	4	2	13	23%
	Autres	0	3	10	15%
	TOTAL Directions	50	49	286	17%
Laboratoires	DRM	2	5	8	44%
	LEDa	4	3	9	39%
	Autres	2	1	7	21%
	TOTAL Laboratoires	8	9	24	35%
Services communs	SCD	5	3	42	10%
	Autres	2	0	5	20%
	TOTAL Services communs	7	3	47	11%

Les structures d'affectation dont l'effectif n'atteint pas 6 personnes physiques ont été regroupées dans des catégories « Autres » par type d'affectation.

3.2. Les personnels enseignants

Focus sur les taux de rotation du personnel enseignants

Type	Structure d'affectation	Départs 2022 [A]	Arrivées 2022 [B]	Effectif 2021 [C]	Taux de rotation (((A)+[B])/2)/[C]
Enseignants-chercheurs titulaires	CEREMADE	3	2	54	5%
	CR2D	1	2	27	6%
	DRM	4	5	66	7%
	IRISSO	1	0	29	2%
	LAMSADE	2	1	35	4%
	LEDa	3	2	63	4%
	Enseignants en langue	0	0	12	0%
	Sous-total	14	12	286	5%
Enseignants du 2nd degré		1	0	27	2%
Contractuel L.954-3 (avec recherche)		2	2	12	17%
Contractuel L.954-3 (sans recherche)		0	2	25	4%
Total général		17	16	350	5%

D. Les concours

Types de concours et nombre de postes ouverts au concours

Type de concours	Concours interne	Concours externe	Recrutement BOE	Recrutement sans concours	Promotion par voie détachement	Total 2022
Filière ITRF	IGE	1	3			4
	ASI	1	1			2
	TECH	2	3		1	6
	ATRF				1	1
Filière AENES	SAENES	1			1	2
Filière bibliothèque	BIB		1			1
Ensemble	5	8	0	1	2	16

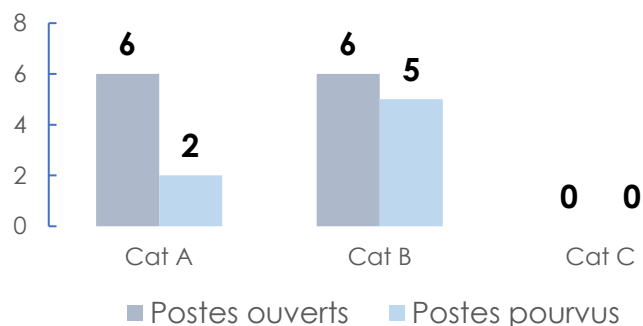
16 postes ont été ouverts :

- ✓ 5 postes au concours interne
- ✓ 8 postes au concours externe
- ✓ 1 recrutement sans concours dans le corps des ATRF
- ✓ 2 promotions par voie de détachement (nouveau dispositif loi de transformation de la fonction publique)

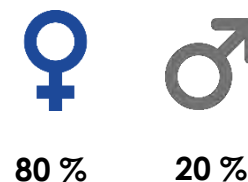
Taux de réussite aux concours internes et externes ITRF en 2022 par branche d'activité professionnelle

Filière	Corps / BAP	J	E	F	G	Nombre de postes ouverts	Nombre de postes pourvus	Taux de réussite	% femmes
Filière ITRF	IGE	3		1		4	2	50%	50%
	ASI	2				2	0	0%	
	TECH	4			1	5	3	60%	100%
	ATRF					0			
Ensemble	9	0	1	1	11	5	45%	80%	

Rapport des postes ouverts et pourvus aux concours ITRF 2022



Répartition des lauréats par sexe



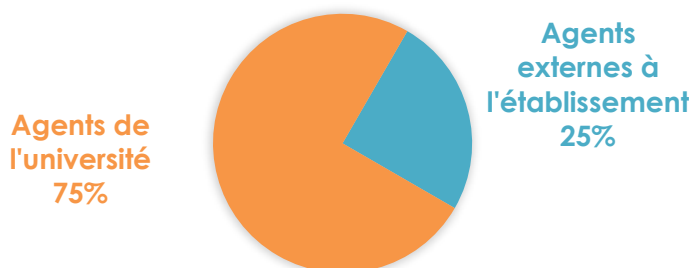
Evolution de la proportion des postes ouverts et des postes pourvus

Cat.	2020			2021			2022		
	Postes ouverts	Postes pourvus	Taux de réussite	Postes ouverts	Postes pourvus	Taux de réussite	Postes ouverts	Postes pourvus	Taux de réussite
A	7	5	71%	8	5	63%	7	2	29%
B	4	3	75%	6	4	67%	8	5	63%
C	2	1	50%	0			1	1	100%
Ensemble	13	9	69%	14	9	64%	16	8	50%

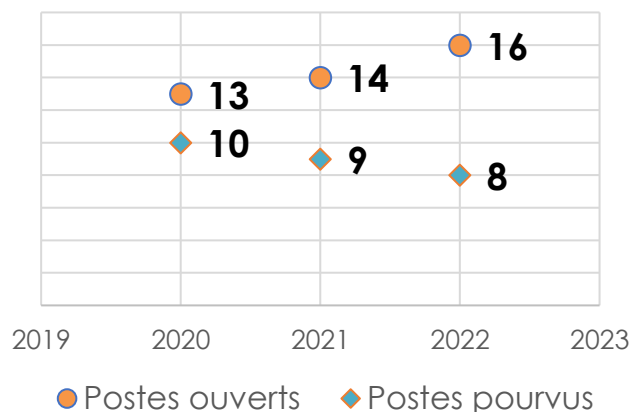
Le tableau ci-dessus récapitule les postes ouverts à tous les dispositifs de concours et assimilables, dont le recrutement direct, sans concours et les promotions par voie de détachement

Les 8 bénéficiaires des postes ouverts sont composés de 2 agents externes à l'établissement et de 6 agents internes à l'université.

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 des personnels BIATSS par catégorie

Catégorie	Tableaux d'avancement			Liste d'aptitude			Examen professionnel			Ensemble des promotions			Variation 2022 / 2021
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	
A	1	4	0		1	3	0	0	0	1	5	3	-2
B	0	2	3	1	2	1	0	0	0	1	4	4	+0
C	1	3	1	1		0	0	1	1	2	4	2	-2
Ensemble	2	9	4	2	3	4	0	1	1	4	13	9	-4

1.1. Les avancements de grade des personnels BIATSS en 2022

Les avancements de grade du personnel BIATSS en 2022

	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		1	1			0			0
	SAENES CN	⇒ SAENES CS	7	1	8	5		5			0
	SAENES CS	⇒ SAENES CE	6	1	7	6	1	7	1	1	2
	ADJAENES P2	⇒ ADJAENES P1	11		11	6		6	1		1
	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	1	3	4		2	2			0
	Mag biblio	⇒ Mag pal 2C	1	1	2	1		1			0
Filière ITRF	IGR 1C	⇒ IGR HC			0			0			0
	IGR 2C	⇒ IGR 1C	2	2	4	1	1	2			0
	IGE CN	⇒ IGE HC	5	6	11	1	2	3			0
	TECH CS	⇒ TECH CE	2	2	4	1	1	2			0
	TECH Cn	⇒ TECH CS	9	5	14	2	2	4	1		1
	ATRF P2C	⇒ ATRF P1C	2	2	4		1	1			0
	ATRF	⇒ ATRF P2C	2	7	9	1	1	2			0
Ensemble			49	31	80	25	11	36	3	1	4

1.2. Les avancements de corps des personnels BIATSS en 2022 par liste d'aptitude

Les avancements de corps du personnel BIATSS en 2022

	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	16	2	18	3		3			0
	ADJAENES	⇒ SAENES	19	1	20	11		11	1		1
Filière Bibliothèque	CONSERVATEUR	⇒ CONS GENERAL	2		2	1		1	1		1
	BIBLIOTHECAIRE	⇒ CONSERVATEUR	1		1			0			0
	BIBAS	⇒ BIBLIOTHECAIRE	8	1	9	5		5	1		1
	MAGASINIERS	⇒ BIBAS	1	4	5		1	1			0
Filière ITRF	IGE	⇒ IGR	15	5	20	3	2	5			0
	ASI	⇒ IGE	8	4	12	2	2	4		1	1
	TECH	⇒ ASI	17	13	30	7	4	11			0
	ATRF	⇒ TECH	8	11	19	4	2	6			0
Ensemble			95	41	136	36	11	47	3	1	4

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

Les avancements de grade du personnel enseignants en 2022

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	29	21	50	8	8	16	3	6	9
		Maître de conférences éch. exceptionnel	4	5	9	1	5	6	1	2	3
	PR	PR de 1ère classe	7	7	14	3	4	7	1	1	2
		PR de classe exceptionnelle 1er échelon	14	22	36	1	9	10	1	1	2
		PR de classe exceptionnelle 2ème échelon	8	19	27	4	5	9	1	3	4
Corps de enseignants du 2nd degré	PRAG	Professeur agrégé hors classe	-	-	-	-	-	-	0	0	0
		Professeur agrégé classe exceptionnelle	-	-	-	-	-	-	1	0	1
	PRCE	Professeur certifié hors classe	-	-	-	-	-	-	1	0	1
		Professeur certifié classe exceptionnelle	-	-	-	-	-	-	0	0	0
	PEPS	Professeur d'EPS hors classe	-	-	-	-	-	-	0	0	0
		Professeur d'EPS classe exceptionnelle	-	-	-	-	-	-	0	0	0
Ensemble			62	74	136	17	31	48	9	13	22

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

Les avancements de grade des personnels enseignants-chercheurs et enseignants du 2nd degré

Catégorie de corps	Corps	Promotion dans le grade de :	Nombre de promus			Var N-1
			2020	2021	2022	
Corps des enseignants-chercheurs	MCF	Maître de conférences hors classe	6	5	9	+4
		Maître de conférences éch. exceptionnelle	2	2	3	1
	PR	PR de 1ère classe	6	2	2	+0
		PR de classe exceptionnelle 1er échelon	6	2	2	+0
		PR de classe exceptionnelle 2ème échelon	2	4	4	+0
Corps des enseignants du 2nd degré	PRAG	Professeur agrégé hors classe	0	1	0	-1
		Professeur agrégé classe exceptionnelle	0	0	1	+1
	PRCE	Professeur certifié hors classe	0	0	1	+1
		Professeur certifié classe exceptionnelle	0	0	0	+0
	PEPS	Professeur d'EPS hors classe	1	0	0	+0
		Professeur d'EPS classe exceptionnelle	0	0	0	+0
Ensemble			23	16	22	+6

Rémunérations

A. La masse salariale

1. La masse salariale 2022

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 2022.

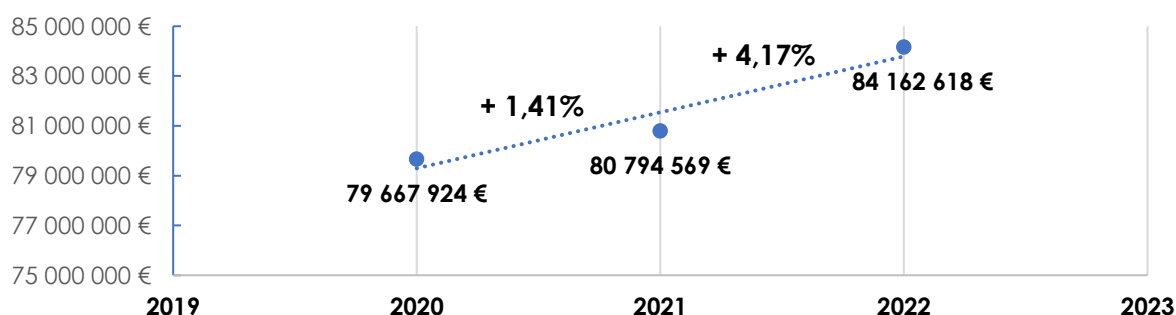
Evolution des dépenses en masse salariale sur trois ans

Type de financement	2020	2021	2022	Variation N-1 en %
Dotation état	52 459 434 €	52 838 344 €	55 898 721 €	5,8%
Ressources propres	27 208 490 €	27 956 225 €	28 263 897 €	2,7%
Masse salariale	79 667 924 €	80 794 569 €	84 162 618 €	4,17%

La masse salariale globale de l'université a augmenté de 5,76% entre 2020 et 2022. Au cours de l'année 2022, une hausse des dépenses en masse salariale sur plafond état a impacté l'ensemble de l'enveloppe portée principalement par l'augmentation de la valeur de 3.5% du point d'indice. Cette revalorisation des salaires n'a pas fait l'objet d'une compensation dans la dotation en masse salariale, qui était de 54 770 106 €, et a donc entraîné un dépassement cette enveloppe de 1 128 615 €.

On constate une augmentation des dépenses en masse salariale sur dotation état de 5,8 % entre 2021 et 2022, tandis que la masse salariale sur ressources propres a augmenté de 2,7 % sur la même période.

Evolution de la masse salariale sur 3 ans



Entre 2021 et 2022, la masse salariale a globalement augmenté de 4,17% (soit + 3,37M€). Cette évolution particulièrement importante cette année est consécutive à des facteurs ayant impacté directement la masse salariale. Outre l'effet du glissement vieillissement technicité positif (l'augmentation individuelle des fonctionnaires découlant de l'avancement d'échelon, de grade ou de corps) et l'augmentation de la valeur du point d'indice, la masse salariale du personnel BIATSS a été augmentée

par le RIFSEEP, mis en œuvre avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2021, et dans une moindre mesure par le versement des indemnités télétravail. La masse salariale du personnel enseignant a été significativement impactée par la mise en application, au cours de cette année, du RIPEC, et par la revalorisation de la rémunération des doctorants. Enfin, la participation de l'employeur à la complémentaire santé, le forfait mobilité durable et le versement de l'indemnité inflation ont participé à l'augmentation de la masse salariale globale.

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

Type de personnel	2020	2021	2022	Variation N-1 en %
BIATSS	27 478 103 €	27 955 101 €	29 765 232 €	6,5%
Enseignant	52 189 821 €	52 839 468 €	54 397 386 €	2,9%
Total	79 667 924 €	80 794 569 €	84 162 618 €	4,2%

2. Répartition des dépenses

Masse salariale du personnel enseignant

Type de personnel	Femmes	Hommes	Ensemble	Variation N-1 en %	
Titulaire	Enseignants chercheurs titulaires	14 835 352 €	19 979 220 €	34 814 572 €	2,7%
	Enseignants du 2nd degré titulaires	1 398 553 €	954 063 €	2 352 616 €	8,5%
Contractuel	Enseignants contractuels L.954-3	1 168 490 €	1 740 235 €	2 908 725 €	7,5%
	ATER	765 403 €	923 620 €	1 689 023 €	8,0%
	Doctorants	1 498 629 €	2 821 178 €	4 319 807 €	8,5%
	Chercheurs et Post-doctorants	209 162 €	779 671 €	988 832 €	-28,5%
	Professeurs invités	91 050 €	277 000 €	368 049 €	26,4%
	PR et MCF associés	224 232 €	673 846 €	898 078 €	0,6%
	Lecteurs et maîtres de langues		119 368 €	119 368 €	-11,8%
	Enseignants vacataires	1 952 218 €	3 986 098 €	5 938 316 €	1,9%
Ensemble	22 143 088 €	32 254 298 €	54 397 386 €	2,9%	

Masse salariale du personnel BIATSS par sexe

Catégorie	Femmes	Hommes	Ensemble	Variation N-1 en %	
Titulaire	A	4 752 576 €	2 297 132 €	7 049 708 €	8,0%
	B	3 640 504 €	1 212 707 €	4 853 210 €	7,3%
	C	1 872 092 €	1 127 509 €	2 999 602 €	3,2%
	Sous total	10 265 172 €	4 637 348 €	14 902 520 €	6,8%
Contractuel	A	5 089 363 €	3 040 063 €	8 129 426 €	8,4%
	B	4 535 969 €	1 107 014 €	5 642 983 €	6,7%
	C	313 637 €	256 411 €	570 048 €	-15,7%
	Vacataire	233 511 €	286 744 €	520 255 €	-2,8%
	Sous total	10 172 480 €	4 690 232 €	14 862 712 €	6,2%
Ensemble	20 437 652 €	9 327 580 €	29 765 232 €	6,5%	

Ventilation des dépenses en masse salariale du personnel BIATSS par type de dépenses

Type de dépenses	Titulaire	Contractuel	Vacataire BIATSS	TOTAL	Variation N-1 en %
Rémunérations principales	6 224 236 €	9 436 232 €		15 660 467 €	3,4%
Rémunérations accessoires	2 879 914 €	755 724 €	351 363 €	3 987 001 €	38,1%
<i>Dont vacances d'enseignement, administratives et techniques</i>	28 659 €	40 949 €	351 043 €	420 651 €	1,3%
<i>Dont primes et indemnités spécifiques aux BIATSS</i>	2 708 271 €	6 240 €		2 714 511 €	50,6%
<i>Dont autres primes, indemnités et rémunérations accessoires</i>	142 984 €	708 535 €	320 €	851 839 €	27,0%
Prestations sociales	171 256 €	123 308 €		294 564 €	10,8%
Charges patronales	5 627 114 €	4 049 456 €	146 630 €	9 823 200 €	2,3%
Ensemble	14 902 520 €	14 364 719 €	497 993 €	29 765 232 €	6,7%

Ventilation des dépenses en masse salariale du personnel enseignants par type de dépenses

Type de dépenses	Titulaire	Contractuel					Enseignant vacataire	TOTAL	Var. N-1 en %
		Contractuels LRU	ATER	Doctorants	Chercheurs et post-doctorants	Autres*			
Rémunérations principales	16 898 056 €	1 799 692 €	1 127 637 €	3 042 349 €	696 154 €	904 558 €		24 468 445 €	1,7%
Rémunérations accessoires	4 820 848 €	240 848 €	38 928 €	12 400 €	4 633 €	113 998 €	4 530 951 €	9 762 605 €	8,6%
<i>Dont heures comp et vacations</i>	1 927 135 €	149 003 €	1 429 €		1 913 €	72 812 €	4 526 875 €	6 679 166 €	-3,1%
<i>Dont primes et indemnités spécifiques aux enseignants</i>	1 940 802 €	932 €	31 611 €			7 893 €	3 975 €	1 985 213 €	40,5%
<i>Dont autres rémunérations accessoires</i>	952 911 €	90 913 €	5 888 €	12 400 €	2 720 €	33 293 €	100 €	1 098 226 €	60,3%
Prestations sociales	135 472 €	11 142 €	14 912 €	30 277 €	3 306 €	1 558 €		196 667 €	28,0%
Charges patronales	15 312 813 €	857 044 €	507 546 €	1 234 781 €	284 740 €	365 380 €	1 407 365 €	19 969 669 €	1,6%
Ensemble	37 167 188 €	2 908 725 €	1 689 023 €	4 319 807 €	988 832 €	1 385 495 €	5 938 316 €	54 397 386 €	2,9%

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	2020	2021	2022	Variation N-1 en %	
AENES	AAE	4 706 €	5 011 €	n.c		
	SAENES	2 670 €	2 736 €	3 058 €	+ 11,8%	
	ADJAENES	2 224 €	2 282 €	2 715 €	+ 19,0%	
BIATSS	CONSG	n.c	n.c	n.c		
	CONS	4 255 €	4 437 €	n.c		
	Bibliothèque	BIB	n.c	n.c	n.c	
	BIBAS	2 436 €	2 484 €	2 960 €	+ 19,2%	
	MAG	1 994 €	2 025 €	2 503 €	+ 23,6%	
	ITRF	IGR	5 139 €	5 301 €	5 779 €	+ 9,0%
IGE		3 799 €	4 048 €	4 469 €	+ 10,4%	
ASI		3 043 €	3 215 €	3 613 €	+ 12,4%	
TECH		2 424 €	2 483 €	2 803 €	+ 12,9%	
ATRF		2 053 €	2 093 €	2 508 €	+ 19,8%	
Enseignants	Enseignants-Chercheurs	PRU	6 944 €	7 073 €	7 418 €	+ 4,9%
		MCF	4 609 €	4 801 €	5 096 €	+ 6,2%
	Enseignants du 2nd degré	PRAG	4 081 €	4 152 €	4 268 €	+ 2,8%
		PEPS	n.c	n.c	n.c	
		PRCE	n.c	n.c	n.c	

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)

<i>Filière</i>	<i>Corps</i>	2020	2021	2022	Variation N-1 en %	
BIATSS	CDD	A	3 247 €	3 142 €	3 199 €	+ 1,8%
		B	2 130 €	2 119 €	2 216 €	+ 4,6%
		C	1 832 €	1 857 €	1 959 €	+ 5,5%
	CDI	A	3 904 €	3 772 €	3 876 €	+ 2,8%
		B	2 387 €	2 396 €	2 449 €	+ 2,2%
		C	<i>n.c.</i>	<i>n.c.</i>	<i>n.c.</i>	
Enseignants	EC contractuels L. 954-3	6 116 €	6 534 €	6 057 €	- 7,3%	
	Ens. Contr. L. 954-3 sans mission de recherche	4 261 €	4 013 €	3 944 €	- 1,7%	
	ATER	1 725 €	1 764 €	1 834 €	+ 4,0%	
	Doctorant	2 019 €	2 061 €	2 113 €	+ 2,5%	
	Post-doctorant	3 188 €	3 181 €	3 279 €	+ 3,1%	
	PR Et MCF associés	2 254 €	2 431 €	2 454 €	+ 1,0%	
	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 2022 pour 531 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 (99,2% contre 99,9% pour les hommes).

Emploi annuel moyen des titulaires en 2022

	Femmes	Hommes	Ensemble	Part des femmes en %
Effectifs annuels	294	237	531	55%
Equivalents temps plein agents	291	237	528	55%
Taux moyen de temps partiel	99,2%	99,9%	99,3%	

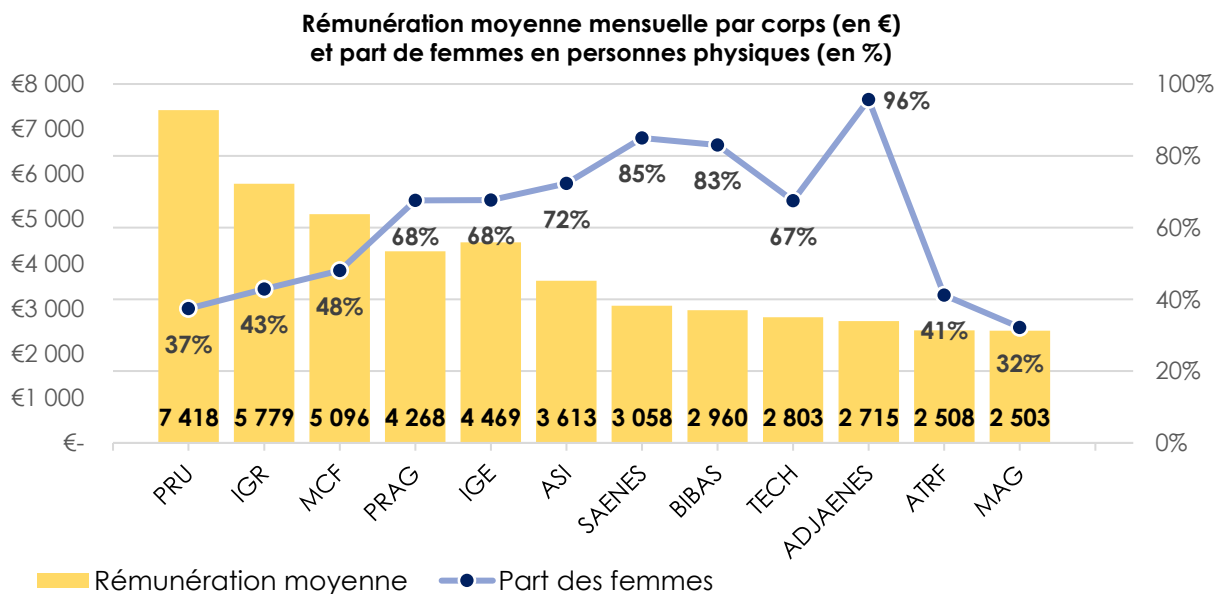
Rémunérations mensuelles moyennes brutes des titulaires

Résultat global du calcul des indicateurs	en €	en %
Femmes	4 408 €	
Hommes	5 267 €	
Ecart de rémunération global	- 859 €	-16,3%
<i>dont effet temps partiel</i>	- 30 €	
<i>dont effet ségrégation des corps</i>	- 734 €	88,6%
<i>dont effet démographique au sein des corps</i>	- 35 €	4,2%
<i>dont effet primes (à corps-grade-échelon identique)</i>	- 60 €	7,2%

Au niveau global de l'université, les femmes ont une rémunération brute moyenne inférieure de 859 euros par mois soit 16,3% 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 2022

Filière	Corps	EQTP			Rémunération mensuelle moyenne / EQTP					
		F	H	Ens	F	H	Ens.	Ecart F/H	Ecart F/H-1 en %	
	AENES*	48,0	6,0	54,0	2 964 €	3 486 €	3 024 €	-521 €	-15,0%	
	BIBLIOTHEQUE*	17,0	11,0	28,0	3 602 €	2 787 €	3 275 €	815 €	29,3%	
BIATSS	IGR	3,0	4,0	7,0	<i>n.c</i>	<i>n.c</i>	5 779 €			
	IGE	22,6	10,8	33,5	4 446 €	4 517 €	4 469 €	-71 €	-1,6%	
	ITRF	ASI	18,1	6,9	25,0	3 636 €	3 554 €	3 613 €	81 €	2,3%
		TECH	31,0	15,0	46,0	2 737 €	2 940 €	2 803 €	-203 €	-6,9%
		ATRF	8,8	12,6	21,4	2 584 €	2 456 €	2 508 €	128 €	5,2%
		Ensemble ITRF	83,5	49,3	132,8	3 492 €	3 471 €	3 485 €	21 €	0,6%
Enseignants	Enseignants-Chercheurs	PRU	39,7	66,3	106,0	7 202 €	7 547 €	7 418 €	-345 €	-4,6%
		MCF	85,2	92,2	177,4	5 082 €	5 109 €	5 096 €	-27 €	-0,5%
		Ensemble EC	124,9	158,5	283,4	5 755 €	6 129 €	5 965 €	-374 €	-6,1%
		Enseignants du 2nd degré*	15,9	10,7	26,5	4 154 €	4 215 €	4 179 €	-61 €	-1,5%

* 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, 5 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*		
BIATSS	ASI	3 636 €	3 554 €	81 €	-18 €	99 €	0,87
	TECH	2 737 €	2 940 €	-203 €	-67 €	-136 €	0,90
Enseignants	PRU	7 202 €	7 547 €	-345 €	-492 €	148 €	0,97
	MCF	5 082 €	5 109 €	-27 €	223 €	-250 €	1,00
	PRAG	4 285 €	4 232 €	53 €	-40 €	93 €	0,67

* 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 2022 pour 532 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 2022

	Femmes	Hommes	Ensemble	Part des femmes en %
Effectifs annuels	296	235	532	56%
Equivalent temps plein agents	292	235	527	55%
Taux moyen de temps partiel	98,5%	99,8%	99,1%	

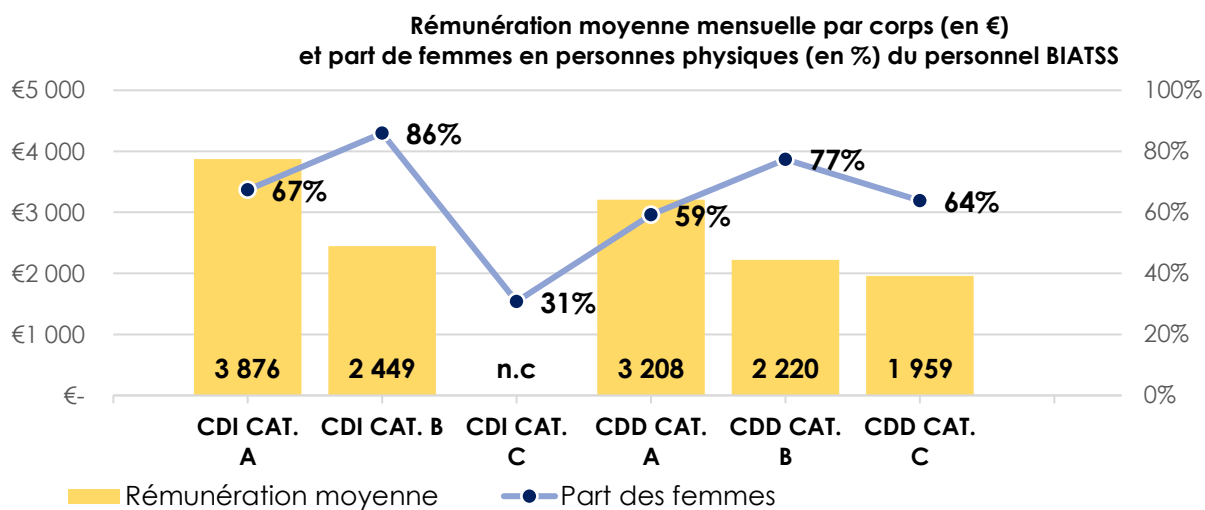
Rémunérations mensuelles moyennes brutes des contractuels

Résultat global du calcul des indicateurs	en €	en %
Femmes	2 658 €	
Hommes	2 683 €	
Ecart de rémunération global	- 25 €	-0,9%
<i>dont effet temps partiel</i>	- 33 €	

Au niveau global, les femmes contractuelles ont une rémunération brute moyenne inférieur de 25 euros par mois soit 0,9% 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 2022

Type de contrat	Cat.	EQTP			Rémunération mensuelle moyenne / EQTP			Ecart F/H	Ecart F/H-1 en %	
		F	H	Ens	F	H	Ens.			
BIATSS	CDD	A	44,4	30,6	74,9	3 166 €	3 268 €	3 208 €	-102 €	-3,1%
		B	70,5	20,6	91,1	2 239 €	2 157 €	2 220 €	82 €	3,8%
		C	5,9	3,3	9,2	n.c.	n.c.	1 959 €		
	CDI	A	39,9	19,3	59,1	3 827 €	3 977 €	3 876 €	-150 €	-3,8%
		B	38,8	6,3	45,1	2 496 €	2 158 €	2 449 €	338 €	15,7%
		C	1,3	3,0	4,3	n.c.	n.c.	n.c.		
Ensemble BIATSS		200,8	83,1	283,8	2 799 €	2 977 €	2 851 €	-178 €	-6,0%	
EC contractuels L. 954-3		4,0	7,4	11,4	n.c.	n.c.	6 057 €			
Ens. Contr. L. 954-3 ss mission de recherche		12,3	8,9	21,2	3 600 €	4 418 €	3 944 €	-818 €	-18,5%	
ATER		24,0	26,3	50,3	1 824 €	1 844 €	1 834 €	-20 €	-1,1%	
Doctorant		41,9	79,5	121,4	2 120 €	2 110 €	2 113 €	10 €	0,5%	
Post-doctorant		3,5	12,0	15,5	n.c.	n.c.	3 279 €			
PR Et MCF associés		5,0	12,6	17,6	2 290 €	2 520 €	2 454 €	-230 €	-9,1%	
Chercheurs		0,3	2,1	2,3	n.c.	n.c.	n.c.			
Lecteurs & maitres de langues		0,0	3,0	3,0	n.c.	n.c.	n.c.			
Ensemble Enseignants		91,0	151,8	242,7	2 479 €	2 528 €	2 509 €	-49 €	-1,9%	

C. Les primes

1. Les primes et indemnités des BIATSS titulaires

1.1. Le RIFSEEP

Le Régime Indemnitaire de Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel a vocation à remplacer la majorité des primes et indemnités des fonctionnaires BIATSS. Son objectif est de déterminer un régime applicable à une fonction et non plus à un agent. Il s'articule autour de deux indemnités :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), indemnité principale assise sur les fonctions
- Le complément indemnitaire annuel (CIA), qui n'a pas été mis en place à Dauphine.

Une cartographie des fonctions-types a été réalisée afin de déterminer une grille indemnitaire par groupe de fonctions. Elle a fait l'objet de discussions en groupes de travail puis d'une négociation collective. La cartographie a établi jusqu'à 3 groupes de fonction par catégorie hiérarchique conformément à la réglementation en vigueur. En complément, une prise en compte des corps, des grades et de certaines fonctions spécifiques liées à l'informatique ont été intégrées dans le calcul des montants minimums de l'IFSE.

Le RIFSEEP ne peut avoir pour conséquence de faire baisser le niveau indemnitaire des agents lors de sa mise en œuvre : une garantie indemnitaire est versée aux agents dont l'IFSE déterminée par la cartographie est inférieure au niveau indemnitaire détenu. Le RIFSEEP est cumulable avec la nouvelle bonification indiciaire (NBI), les indemnités liées à la durée du travail et les dispositifs d'intéressement.

A Dauphine, le RIFSEEP a été mis en œuvre sur la paye du mois de décembre 2022, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2021. L'enveloppe consacrée à la mise en œuvre du RIFSEEP (régularisations de l'année et des années antérieures comprises) s'élève à 885 000 €.

Les versements de décembre 2022 liés au RIFSEEP ont concerné 253 agents dont 36 n'étaient plus en activité à Dauphine.

Les effectifs en activité par groupes de fonction RIFSEEP en décembre 2022

Sexe	Groupes de fonction par catégorie													Ensemble
	A				A				B				C	
	IGR	AAE	CONS	Total	IGE	BIB	AAE	INF	ASI	G1	G2	G3	Total	
Femmes	5	3	1	9	37	14	3	54	40	17	20	77	11	151
Hommes	2	7		9	14	5	1	20	8	4	7	19	18	66
Ensemble	7	10	1	18	51	19	4	74	48	21	27	96	29	217

G1 = Groupe 1 ; G2 = Groupe 2 ; G3 = Groupe 3

Sur ces 217 agents, 27 ont perçu la garantie indemnitaire individuelle visant à ne pas occasionner une baisse des attributions indemnitaires perçus avant le déploiement du RIFSEEP. Cette garantie concerne majoritairement des fonctions de catégorie A, et des fonctions du groupe 1.

Les bénéficiaires de la garantie indemnitaire par fonction RIFSEEP

<i>Cat. et groupes</i>	G1	G2	G3	Total
A <i>IGR AAE CONS</i>	6	2	0	8
A <i>IGE BIB AAE INF ASI</i>	12	4	0	16
B	1	1	1	3
C	0	0	0	0
Ensemble	19	7	1	27

Le bilan des bénéficiaires de la garantie indemnitaire met en avant les groupes de fonctions pour lesquels le RIFSEEP a apporté une revalorisation de l'indemnitaire des agents. Les groupes des agents des corps de catégorie B et C, qui représente 57% de l'effectif des fonctionnaires ont été moins de 3% à percevoir cette garantie. Les personnels de la filière Bibliothèque ont notamment été particulièrement impacté par la revalorisation du RIFSEEP de Dauphine.

Montants versés en décembre 2022 au titre du dispositif par catégorie de fonction
(dont rappels années 2021 et garanties indemnitaires)

<i>Catégorie de fonction</i>	Nombre d'agents présents au 31 décembre			Cumul des montants versés au titre du RIFSEEP aux agents présents		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
A	63	29	92	266 640 €	177 179 €	443 820 €
B	77	19	96	295 314 €	74 805 €	370 119 €
C	11	18	29	43 652 €	75 899 €	119 550 €
Ensemble	151	66	217	605 606 €	327 883 €	933 489 €

La majoration corps / fonction mise en place par la RIFSEEP concernait, à la mise en place du RIFSEEP, 69 agents dont 36 de catégorie C, 16 de catégorie B et 17 de catégorie A.

1.2. Les primes exceptionnelles de fin d'année

Le dispositif voté en conseil d'administration le 4 octobre 2021 a été reconduit sur l'année 2022.

Cette politique indemnitaire s'appuie sur différents critères et trois niveaux de primes. Un dispositif de recours est intégré.

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.

L'enveloppe allouée à ce dispositif fait l'objet d'un examen annuel au comité technique.

Bilan des primes de fin d'année en 2022 :

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	132	70	202	334 937 €	152 460 €	487 397 €	2 537 €	2 178 €	2 413 €	2 420 €	2 165 €	2 294 €
B	173	48	221	244 952 €	67 786 €	312 738 €	1 416 €	1 412 €	1 415 €	1 430 €	1 300 €	1 400 €
C	40	26	66	49 980 €	29 393 €	79 373 €	1 250 €	1 131 €	1 203 €	1 375 €	1 075 €	1 300 €
Ensemble	345	144	489	629 869 €	249 639 €	879 508 €	1 826 €	1 734 €	1 799 €	1 620 €	1 600 €	1 600 €

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	55	26	81	153 697 €	62 200 €	215 897 €	2 794 €	2 392 €	2 665 €	2 602 €	2 386 €	2 550 €
	B	65	20	85	98 949 €	32 768 €	131 717 €	1 522 €	1 638 €	1 550 €	1 500 €	1 520 €	1 500 €
	C	31	21	52	39 598 €	23 820 €	63 418 €	1 277 €	1 134 €	1 220 €	1 375 €	1 100 €	1 300 €
	Sous-total	151	67	218	292 244 €	118 788 €	411 032 €	1 935 €	1 773 €	1 885 €	1 650 €	1 566 €	1 650 €
Contractuel	A	77	44	121	181 240 €	90 260 €	271 500 €	2 354 €	2 051 €	2 244 €	2 200 €	2 034 €	2 160 €
	B	108	28	136	146 003 €	35 018 €	181 021 €	1 352 €	1 251 €	1 331 €	1 400 €	1 200 €	1 375 €
	C	9	5	14	10 382 €	5 573 €	15 955 €	1 154 €	1 115 €	1 140 €	1 300 €	946 €	1 134 €
	Sous-total	194	77	271	337 625 €	130 851 €	468 476 €	1 740 €	1 699 €	1 729 €	1 600 €	1 713 €	1 600 €
Ensemble	345	144	489	629 869 €	249 639 €	879 508 €	1 826 €	1 734 €	1 799 €	1 620 €	1 600 €	1 600 €	

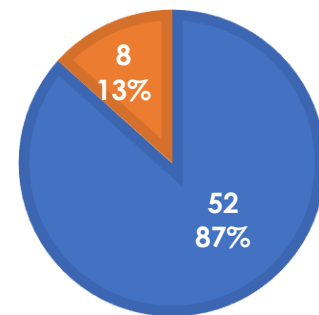
1.3. La NBI – Nouvelle Bonification indiciaire

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.

Répartition de la NBI par catégorie hiérarchique

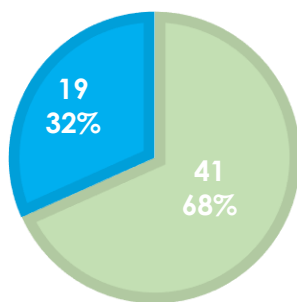
Points NBI	Cat. A		Cat. B		Cat. C		Total	Var. N-1
	F	H	F	H	F	H		
15	4	7	4	3			18	0
20	24	5	1				30	1
25	1						1	0
30	6	3					9	-1
40		1					1	1
50	1						1	0
Ensemble	36	16	5	3	0	0	60	0

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
AC	AC		1	1
AENES	AAE	3	2	5
	SAENES	3	2	5
	ADJAENES			0
ITRF	IGR	3	3	6
	IGE	17	5	22
	ASI	11	5	16
	TECH	2	1	3
MEDICO	INF	2		2
Ensemble		41	19	60

1.4. La prime d'intéressement pour la collecte du « Reste à Charge »

En 2022, un dispositif d'intéressement pour la collecte du reste à charge a été créé par délibération du conseil d'administration du 3 octobre. Le reste à charge (RAC) représente la différence entre le coût établissement des formations en apprentissage fixe, et le niveau de prise en charge des coûts contrats. Le RAC est financé par les entreprises qui accueillent les étudiants en apprentissage de Dauphine.

Pour la première fois en 2021, le dispositif a été mis en œuvre à titre expérimental par le département MSO, qui a demandé aux entreprises de financer le RAC en s'appuyant sur des éléments de comptabilité analytique et un argumentaire préparé par le vice-président finances, la DAP et la DRE.

Ce sont les assistantes de formation qui ont effectué sa collecte, en formalisant les demandes auprès des entreprises avant de finaliser la signature des contrats d'apprentissage. Le montant de la prime individuelle est déterminé en fonction du nombre d'apprentis suivis soit 25 € par contrat d'apprentissage avec un plafond individuel de 1 250 €. Le versement de la prime se fait au mois de décembre de l'année N+1.

Pour l'année 2021/2022, 29 assistantes de formations, uniquement des femmes et majoritairement des contractuelles (90%), ont perçu une prime d'intéressement pour un montant moyen de 853 €

Bilan primes d'intéressement RAC 2021/2022

Nombre de bénéficiaires	Montant total	Moyenne	Médiane
29	24 750 €	853 €	850 €

8 bénéficiaires ont atteint le plafond de la prime, soit 1 250€. 4 ont quitté leur fonction au 31 décembre 2022.

2. Les primes des personnels enseignants

2.1. Le RIPEC

La Loi de Programmation de la Recherche a mis en place, au bénéfice des enseignants-chercheurs, le RIPEC (Régime indemnitaire des Personnels Enseignants et Chercheurs). Instauré au 1^{er} janvier 2022, cette refonte du régime indemnitaire des enseignants-chercheurs, accompagnés d'une revalorisation globale des montants, se décompose en trois indemnités :

- Composante C1, dites « indemnité statutaire »

La C1 remplace la Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur (PRES) attribuée aux enseignants-chercheurs. L'indemnité est versée mensuellement à tous les enseignants-chercheurs qui accomplissent l'intégralité de leurs attributions individuelles de service, ainsi qu'aux personnels placés en délégation, CRCT, en CPP et aux personnels qui bénéficient de décharges de service.

- Composante C2, dites « indemnité fonctionnelle »

La C2 remplace les primes de Charges Administratives. Son versement est désormais mensualisé. Un tableau dans le référentiel récapitule les primes C2 qui peuvent être versées aux enseignants.

- Composante C3, dites « prime individuelle »

Cette composante remplace la Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche (PEDR), laquelle n'est maintenue que pour les lauréats de certaines distinctions honorifiques et pour les enseignants-chercheurs placés en délégation auprès de l'IUF. Le nouveau dispositif a été conçu pour bénéficier à un nombre d'enseignants-chercheurs sensiblement plus important que la PEDR, avec des conditions d'attributions.

Le bilan de l'année 2022 des primes versées aux enseignants est impacté par la cohabitation de l'ancien et du nouveau régime, et est présenté sous une forme transitoire.

(a) Prime C1

A la différence de la PRES qui était alloué sur demande, la C1 est alloué à l'ensemble des enseignants-chercheurs. Une cinquantaine d'enseignants-chercheurs, qui ne percevaient pas la PRES précédemment sont devenus bénéficiaires de cette nouvelle prime. Le barème annuel a également été revalorisé par rapport à celui de la PRES. De plus le montant de la C1 sera revalorisé jusqu'en 2027 pour atteindre 6 400€ / an.

Les versements de la prime C1 ont débutés au mois de mai 2022, avec un effet rétroactif au 1^{er} janvier.

Bénéficiaires de la C1 par groupe CNU en 2022

Groupe CNU*	Corps	Nb de bénéficiaires				Montant moyen		
		F	H	Ens	% femmes	F	H	Ens
I	PRU	9	8	17	53%	2 742 €	2 614 €	2 681 €
	MCF	10	8	18	56%	2 660 €	2 849 €	2 744 €
II	PRU	41	40	81	51%	2 734 €	2 582 €	2 659 €
	MCF	22	31	53	42%	2 763 €	2 818 €	2 795 €
III	PRU	10	2	12	83%	2 818 €	2 849 €	2 824 €
	MCF	2		2	100%	2 849 €		2 849 €
IV	PRU	9	5	14	64%	2 848 €	2 656 €	2 779 €
	MCF	3	4	7	43%	2 849 €	2 847 €	2 848 €
V	PRU	19	45	64	30%	2 598 €	2 677 €	2 654 €
	MCF	4	24	28	14%	2 849 €	2 809 €	2 814 €
XII	MCF	1		1	100%	2 849 €		2 849 €
Ensemble		130	167	297	44%	2 737 €	2 710 €	2 722 €

* 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

(b) Prime C2

Le montant de la C2 gratifie certaines responsabilités assumées au sein de l'université. Il est possible pour les bénéficiaires d'opter alternativement pour une modulation de service (en lieu et place de la prime) en intégrant dans leur service statutaire un montant d'heures équivalentes, déterminé selon le tableau qui figure dans le préambule du référentiel des équivalences horaires de l'université.

Bénéficiaires de la C2 par corps

Corps	Nb de bénéficiaires	% femmes	Montant total C2	Montant moyen	Montant maxi	Montant mini
PRU	16	44%	29 130 €	1 821 €	3 657 €	286 €
MCF	12	75%	25 637 €	2 136 €	3 657 €	286 €
Ensemble	28	57%	54 768 €	1 956 €	3 657 €	286 €

Les versements de la prime C2 ont commencé en fin d'année 2022, au titre de l'année 2022/2023.

4 enseignants-chercheurs ont choisi de placer l'intégralité de leur prime en modulation de service pour un total de 218 heures, 14 ont choisi une combinaison de prime et de modulation de service (1 820,5 heures) et 14 ont choisi le paiement intégral de leur C2.

(c) [Prime C3](#)

A Dauphine, les versements concernant cette composante n'ont été mis en œuvre qu'à partir de l'année civile 2023.

2.2. 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 2022 :

Bénéficiaires de la PRES en 2022

<i>Corps</i>	Nb de bénéficiaires	% femmes	Montant total PRES	Montant moyen	Montant maxi	Montant mini
PRU	69	38%	46 100 €	668 €	4 393 €	613 €
MCF	155	50%	124 485 €	803 €	3 303 €	392 €
PRAG / PRCE / PEPS	27	59%	46 915 €	1 738 €	1 747 €	1 497 €
ATER / Prof. associés	53	40%	32 879 €	620 €	1 267 €	158 €
Ensemble	304	46%	250 378 €	824 €	4 393 €	158 €

En au 1^{er} janvier 2022, la C1 du RIPEC a remplacé la PRES pour les enseignants-chercheurs. Son dernier versement pour une partie du 1^{er} semestre 2021/2022 a néanmoins eu lieu en début d'année, entraînant une baisse des montants moyens pour les enseignants-chercheurs, au profit de la mise en place de la C1 durant le reste de l'année.

Bénéficiaires de la PRES par groupe CNU en 2022

Groupe CNU*	Corps	Nb de bénéficiaires				Montant moyen		
		F	H	Ens	% femmes	F	H	Ens
I	PRU	6	5	11	55%	613 €	613 €	613 €
	MCF	8	6	14	57%	783 €	783 €	783 €
	ATER	2	6	8	25%	634 €	625 €	627 €
II	PRU	12	15	27	44%	613 €	613 €	613 €
	MCF	32	25	57	56%	783 €	898 €	834 €
	ATER	13	10	23	57%	583 €	539 €	564 €
III	PRU	2		2	100%	613 €		613 €
	MCF	10	2	12	83%	744 €	783 €	751 €
IV	PRU	2	2	4	50%	613 €	613 €	613 €
	MCF	8	5	13	62%	783 €	783 €	783 €
	ATER	2	2	4	50%	607 €	634 €	621 €
V	PRU	4	21	25	16%	613 €	793 €	765 €
	MCF	19	39	58	33%	814 €	783 €	793 €
	ATER	4	14	18	22%	858 €	641 €	689 €
XII	MCF	1		1	100%	783 €		783 €
Enseignant du 2nd degré	PRAG / PRCE / PEPS	16	11	27	59%	1 731 €	1 747 €	1 738 €
Ensemble		141	163	304	46%	840 €	809 €	824 €

* 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

2.3. 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.

La PEDR continuera d'être versée aux enseignants-chercheurs en bénéficiant jusqu'à présent (allocation sur 4 ans) et sera remplacée au fur et à mesure par la prime C3.

Bénéficiaires de la PEDR en 2022

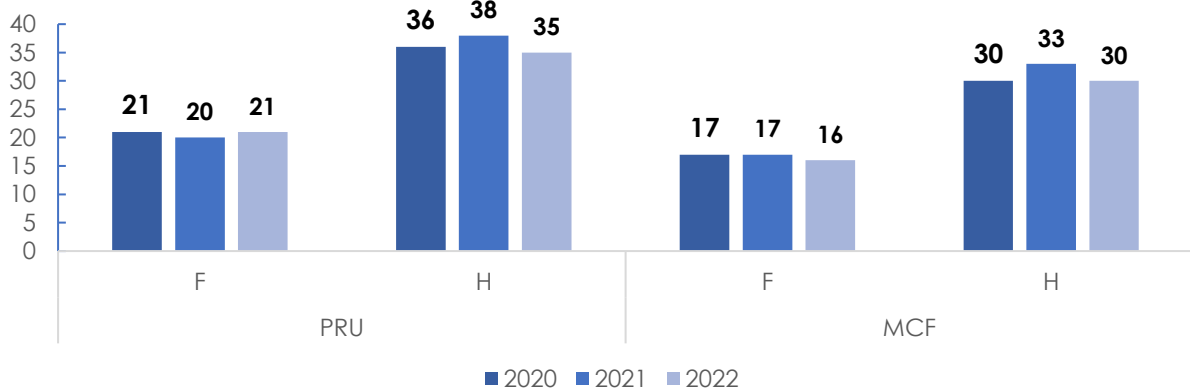
Corps	Nb de bénéficiaires	% femmes	Montant total PEDR	Montant moyen	Montant maxi	Montant mini
PRU	56	38%	402 197 €	7 182 €	11 600 €	1 333 €
MCF	46	35%	180 338 €	3 920 €	5 626 €	1 000 €
Ensemble	102	36%	582 535 €	5 711 €	11 600 €	1 000 €

PEDR par groupe CNU

Groupe CNU*	Corps	Nb de bénéficiaires				Montant moyen		
		F	H	Ens	% femmes	F	H	Ens
I	PRU	1	2	3	33%	6 717 €	6 626 €	6 656 €
	MCF		2	2	0%		4 812 €	4 812 €
II	PRU	14	14	28	50%	7 032 €	7 192 €	7 112 €
	MCF	7	4	11	64%	3 907 €	3 322 €	3 694 €
IV	PRU	2	2	4	50%	5 220 €	8 723 €	6 971 €
	MCF	5	3	8	63%	4 272 €	4 254 €	4 265 €
V	PRU	4	17	21	19%	6 111 €	7 692 €	7 391 €
	MCF	4	21	25	16%	3 648 €	3 875 €	3 838 €
Ensemble		37	65	102	36%	5 496 €	5 834 €	5 711 €

* 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



2.4. 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. Elle a été remplacée par la C2 du RIPEC et à fait l'objet d'un dernier versement en 2022 au titre de l'année universitaire 2021/2022.

Bénéficiaires de la PCA par corps

<i>Corps</i>	Nb de bénéficiaires	% femmes	Montant total PCA	Montant moyen	Montant maxi	Montant mini
PRU	15	27%	79 850 €	5 323 €	10 601 €	67 €
MCF	13	54%	77 397 €	5 954 €	10 601 €	2 443 €
Ensemble	28	39%	157 246 €	5 616 €	10 601 €	67 €

3. Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)

La GIPA a pour but de compenser la perte de pouvoir d'achat. Les agents, titulaires et contractuels en CDI et en CDD sous certaines conditions, peuvent en bénéficier si l'évolution du traitement indiciaire est inférieure, sur une période de référence de quatre ans, à celle de l'indice des prix à la consommation.

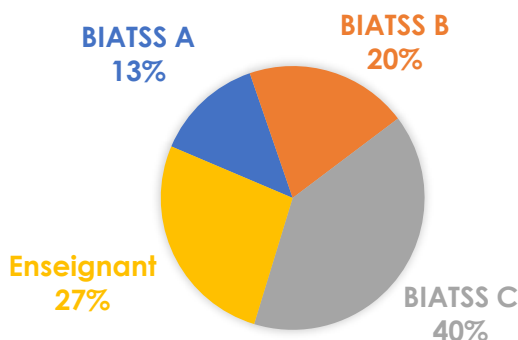
La GIPA est versée si les conditions pour en bénéficier sont remplies, une fois par an, avec un an de décalage. Les montants versés en 2022 concernent la GIPA au titre de l'année 2021.

Répartition des bénéficiaires de la GIPA par sexe en 2022

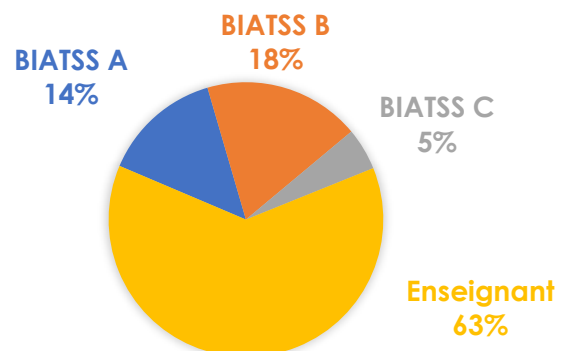
Type	Cat.	Nombre d'agents			Cumuls des montants en €		
		Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
BIATSS	A	4		4	3 111 €		3 111 €
	B	5	1	6	3 074 €	1 000 €	4 074 €
	C	6	6	12	654 €	441 €	1 095 €
	Ensemble	15	7	22	6 839 €	1 442 €	8 281 €
Enseignant		5	3	8	8 587 €	5 211 €	13 799 €
Ensemble		20	10	30	15 426 €	6 653 €	22 079 €

Le nombre de bénéficiaires a été de 30 en 2022. Sur ces 30 agents, 27 sont titulaires et 3 sont contractuels. Les BIATSS représentent 73% des bénéficiaires alors que le cumul des montants des enseignants représentent 63 % du total des montants reversés.

Répartition des bénéficiaires par catégorie et type de population



Répartition des montants reversés par catégorie et type de population

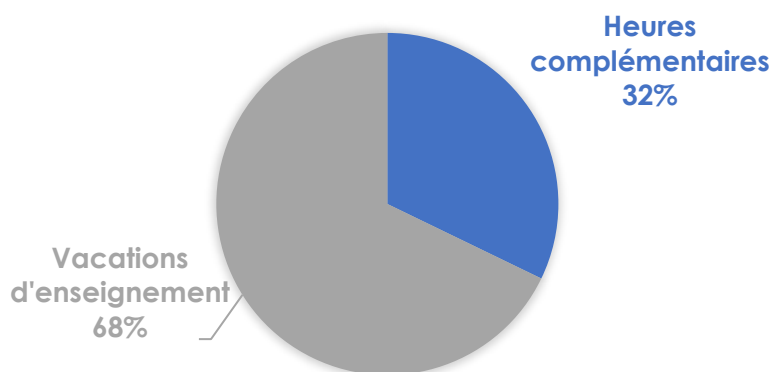


D. Les heures complémentaires et vacances d'enseignement

La masse salariale dédiée aux heures complémentaires et vacances d'enseignement en 2022

Type d'heures	Statut	Effectif	% femmes	Masse salariale brut	Moyenne brute par bénéficiaires	Variation N-1 en %
Heures complémentaires	EC titulaires	223	46,6%	1 760 539 €	7 895 €	-14,3%
	Enseignants contractuels	46	47,8%	223 646 €	4 862 €	-11,9%
	PRAG / PRCE / PEPS	23	56,5%	166 223 €	7 227 €	-10,8%
Vacations d'enseignement	Enseignants vacataires	2 276	35,0%	4 532 820 €	1 992 €	+2,5%
	Total	2 568	36,4%	6 683 228 €	2 603 €	-3,4%

Consommation heures complémentaires / vacances d'enseignement en 2022



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 professionnels 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 2022, 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 :

- de 4 agents de sûreté, dont 1 chef de Service-Responsable Unique Sécurité
- de 4 agents de sécurité incendie, dont 1 Adjoint/Chef de Sécurité Incendie

2. Actions menées

Les principales missions de l'Ingénieur de Prévention des Risques Professionnels et du pôle sûreté/sécurité en 2022 ont été :

- Gestion et coordination des actions de prévention en lien avec la pandémie Covid-19 ;
- Elaboration et suivi du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels ;
- Formation des agents de sécurité et sûreté ;
- Organisation et animation du CHSCT (12 réunions CHSCT pour l'année 2022, dont 4 réunions CHSCT classiques et 8 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 santé et sécurité (Equipiers de première intervention, chargés d'évacuation, ...) ;

- Mise à jour du réseau de secouristes, du réseau de chargés d'évacuation, du réseau des équipiers de première intervention 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 ;
- 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 VIGIPIRATE (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 du travail 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 2022, les visites santé et sécurité ont été réalisées pour :

- Les bureaux du département MSO
- Le local associatif hébergeant auparavant « La ruche qui dit oui »
- Le service de reprographie

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

- 6 études de postes ergonomiques ont été réalisées. Elles ont concerné :
- Pour le personnel enseignant, un professeur qui travaille au sein des départements (MSO, MIDO, LSO) et 1 maître de conférences (CNRS, DRM)
 - Pour les BIATSS, le département MSO, l'agence comptable, la direction immobilière, et la crèche.

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 2022**

<i>Pôle</i>	<i>Type d'intervention</i>	Nombre d'intervention
Sécurité Incendie	Accompagnement société	89
	Alarme Incendie	16
	Altercations et agressions	3
	Anomalie ronde	107
	Changement d'état SSI	45
	Détection Incendie	27
	Sortie hors horaires	5
	Essai Groupe électrogène	12
	Évacuation Incendie	2
	Intervention ascenseur	63
	Sanitaires	7
	Permis Feu	84
	Sûreté	Intervention barrière/grilles/porte de parking
Objets trouvés		259
Suivi clefs manquantes		146
Suivi prêt clefs-badge-chariot		5 201
Vol ou perte		12
Accès parking		2 890
Filtrage piéton (estimation)		550 000
Retard ou absence d'un agent prestataire		112

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		2020			2021			2022		
		F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens
BIATSS	Accidents hors trajet	2	0	2	1	2	3	9	3	12
	Accidents de trajet	6	0	6	3	3	6	5	1	6
	Total	8	0	8	4	5	9	14	4	18
	Sans arrêt de travail	4	0	4	1	2	3	8	3	11
	Avec arrêt de travail	4	0	4	3	3	6	6	1	7
	Total	8	0	8	4	5	9	14	4	18
Enseignant	Accidents hors trajet	0	1	1	1	0	1	0	0	0
	Accidents de trajet	1	1	2	1	0	1	1	0	1
	Total	1	2	3	2	0	2	1	0	1
	Sans arrêt de travail	1	2	3	1	0	1	0	0	0
	Avec arrêt de travail	0	0	0	1	0	1	1	0	1
Total	1	2	3	2	0	2	1	0	1	
BIATSS et Enseignant	Accidents de service mortels	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ensemble		9	2	11	6	5	11	15	4	19

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 2022

En 2022, un médecin du travail a été recruté en cours d'année pour assurer notamment les visites médicales des agents dauphinois (arrivée au mois de mars). De janvier à mars, les agents ont été orientés vers les médecins agréés. La visite médicale étant prise en charge financièrement par l'université, 747 € ont été remboursés au titre des visites médicales au cours de cette période pour un total de 25 visites médicales.

L'absence de médecin du travail ayant entraîné un retard sur le suivi des visites médicales, des efforts importants ont été déployés par le service santé au travail et le médecin du travail, présent un jour par semaine, pour programmer et réaliser des visites pour les personnels de l'université. Au cours de l'année, 250 visites ont pu avoir lieu.

Bilan des visites médicales effectuées en 2022

Type de visites	Femmes	Hommes	Ensemble
Visites initiale (visite d'embauche)	22	4	26
Visites périodique	95	47	142
Visites de pré-reprise	5	1	6
Visites de reprise	25	2	27
Visites au titre de la surveillance médicale renforcée	8	6	14
Visites à la demande du médecin	39	6	45
Visites à la demande de l'administration	4	0	4
Visites à la demande de l'agent	51	10	61
Total des visites médicales effectuées	188	62	250

La typologie des agents ayant effectué au moins une visite médicale au cours de l'année

Type de personnel		F	H	Ensemble
BIATSS	Titulaire	56	13	69
	Contractuel	49	10	59
	Total BIATSS	105	23	128
Enseignant	Titulaire	29	30	59
	Contractuel	1	1	2
	Total Enseignant	30	31	61
Ensemble		135	54	189

Formation

A. L'accompagnement et la formation professionnelle des personnels

L'ensemble des personnels administratifs et académiques, titulaires et contractuels de l'université Paris Dauphine-PSL ont accès à une offre de formation riche et diversifiée, organisée sur leur temps de travail.

Ces formations offrent l'opportunité aux agents d'effectuer leur prise de poste dans de bonnes conditions, de se professionnaliser, de répondre à des obligations statutaires, d'acquérir de nouvelles compétences que ce soit dans le cadre de l'évolution de leurs missions ou afin de préparer un concours, ou d'amorcer une mobilité, une reconversion professionnelle.

Toutes ces actions sont notamment accessibles via l'Ecole interne PSL, un service mutualisé dédiée à la formation continue et collective de tous les personnels dauphinois mais aussi des 12 autres établissements qui y participent, soit plus de 4 000 agents.



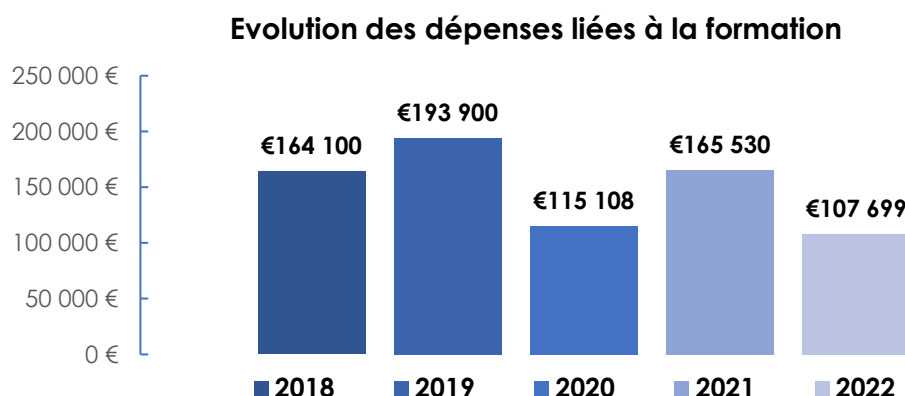
Pour fonctionner, L'Ecole interne est financée par les établissements-membres. Une contribution annuelle permet de mettre en œuvre le plan de formation et de co-financer 3 postes d'assistantes de formation.

Ce service mixte support (SMS) est porté par l'équipe du Service de l'Accompagnement Professionnel (SAP) des personnels de Dauphine, dont la mission principale est d'accompagner et de conseiller tout spécifiquement les personnels de Dauphine-PSL que ce soit à titre individuel (montée en compétences, mobilité, évolution, mise en œuvre des différents dispositifs tels que le CPF, VAE...), ou collectif au sein d'un service ou d'un département. Des entretiens personnalisés sont réalisés sur demande, par la responsable du SAP, afin de mieux définir les objectifs de chaque projet et d'élaborer un plan d'action pour le concrétiser.

En résumé, les personnels de Dauphine peuvent :

- Suivre des formations collectives en interne, planifiées à leur attention afin de répondre aux enjeux de notre organisation et aux besoins des différents services qui la composent.
- Participer aux formations proposées dans le cadre de l'Ecole interne PSL et à celles de nos différents partenaires.
- Bénéficier d'un accompagnement individuel auprès du Service de l'Accompagnement professionnel des personnels ;

1. Les dépenses consacrées à la formation



Les dépenses réalisées en 2022 par le SAP sont de 107 699 € (165 530 € en 2021). Ce montant n'inclut pas la contribution dauphinoise à l'Ecole interne. De plus en plus de formations sont directement prises en charge par le SMS, ce qui explique que le budget dédié du SAP soit désormais moins conséquent.

Chaque année des besoins propres à notre établissement ne sont pas mutualisables. Les accompagnements individuels, par exemple, restent entièrement financés par le SAP. En 2022, à la suite du départ de notre formatrice interne en anglais (personnel de Dauphine dont la mission principale était de proposer des cours d'anglais aux personnels), le SAP a dû développer une offre de formation en parallèle de celle de l'Ecole interne pour répondre à la demande et à notre objectif d'internationalisation. Une attention particulière a également été portée pour former toutes les personnes ayant souscrit à une convention télétravail (formation obligatoire sur mesure à Dauphine).

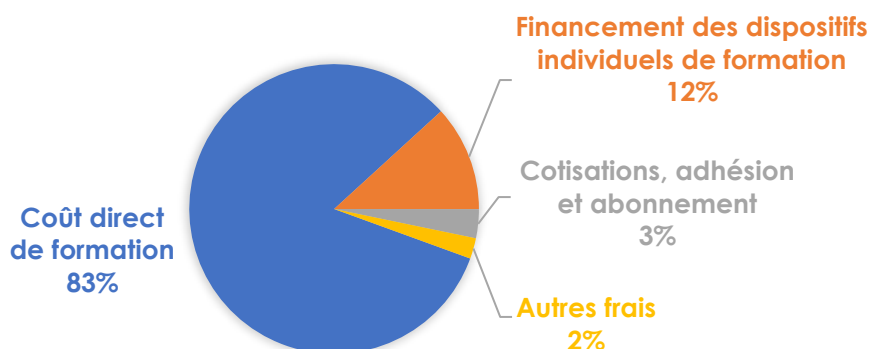
En 2022, un budget de 50 000€ a été prévu pour des formations techniques à l'attention des informaticiens et plus généralement des personnels de la DNUM. Au cours de l'année, il n'y a eu qu'un faible nombre de demande et le budget n'a finalement été que peu utilisé.

Evolution du budget de la formation

	2020	2021	2022
Dépenses consacrées à la formation	115 108€	165 530 €	107 699€
Masse salariale université	79 667 924€	80 794 569€	84 162 618€
<i>Poids des dépenses par rapport à la masse salariale</i>	<i>0,14%</i>	<i>0,20%</i>	<i>0,12%</i>

Certaines dépenses engagées correspondent à des formations qui se déroulent, ou s'achèvent sur l'année budgétaire suivante.

Répartition des dépenses liées à la formation



83 % du budget, soit 89 025 € sont destinés au financement des formations dispensées, représentés dans le graphique comme les coûts directs de formation. Les 18 674€ 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 (fourniture, communication, etc.).

Tout au long de l'année des formations sont organisées sur les différents sites de PSL autour de 10 principales thématiques détaillées dans le tableau ci-dessous, en accord avec notre plan stratégique de formation.

La répartition détaillée des dépenses liées à la formation

Thématiques	Coût en €
Coût direct de formation	
Se professionnaliser : s'adapter à son poste de travail	0 €
Exercer un management responsable et bienveillant	0 €
Améliorer sa culture administrative : se préparer aux concours	0 €
Conduire et valoriser son activité de recherche et d'innovation	1 800 €
Approfondir ses pratiques pédagogiques	13 151 €
Mieux maîtriser les outils bureautiques et numériques	5 879 €
Se former à la prévention des risques	28 694 €
S'épanouir grâce au développement personnel	9 182 €
Pratiquer une langue étrangère	29 643 €
S'engager dans une démarche éthique, RSE et développement durable	676 €
Dispositifs individuels	
CPF, CFP, bilans de compétences	12 716 €
Fonctionnement	
Adhésion	3 472 €
Autres frais de fonctionnement	2 486 €
Total des dépenses	107 699 €

Le coût des formations mutualisées pris en charge par l'Ecole interne PSL, n'est pas mentionné, ce qui explique que certaines thématiques de formation ont un coût égal à 0 €.

2. Bilan des formations suivies en 2022

Afin de faciliter l'inscription aux formations proposées par l'école interne, une plateforme dématérialisée a été mise en place. Cet unique canal permet, outre le fait d'accéder à l'offre de formation disponible en temps réel, de disposer de l'ensemble de ses documents (convocations, attestations, historique des formations suivies...) dans l'espace personnel propre à chaque agent. La plateforme intègre un circuit de validation dans lequel les responsables hiérarchiques sont parties prenantes.



A partir de l'année 2022, la plateforme de l'Ecole interne est également devenue l'outil principal de gestion et de suivi des actions de formation. L'ancienne base utilisée (LAGAF), n'étant plus mise à jour par le Ministère, a été abandonnée. L'ensemble des actions de formation individuelles et collectives, internes et externes est désormais piloté via la plateforme Pegasus/Hélisa de l'Ecole interne dont les informations sont accessibles et exploitées par le SAP.

En parallèle, Dauphine développe des partenariats afin de diversifier les opportunités de se former : SAFIRE, Mediadix, UNIF, LinkedIn Learning...

Bilan des formations suivies par nombre de stagiaires et nombre d'heures

Thématique de formation	Nombre de stagiaires			Nombres d'heures suivies
	F	H	Ens.	
Se professionnaliser : s'adapter à son poste de travail	237	62	299	1 387 h
Exercer un management responsable et bienveillant	80	36	116	734 h
Améliorer sa culture administrative : se préparer aux concours	58	19	77	732 h
Conduire et valoriser son activité de recherche et d'innovation	31	26	57	432 h
Approfondir ses pratiques pédagogiques	116	80	196	356,3 h
Mieux maîtriser les outils bureautiques et numériques	284	35	319	1 275 h
Se former à la prévention des risques	155	53	208	1 718 h
S'épanouir grâce au développement personnel	156	20	176	509 h
Pratiquer une langue étrangère	63	28	91	616 h
S'engager dans une démarche éthique, RSE et développement durable	74	28	102	316,5 h
Total	1254	387	1641	8 075 h

Le tableau ci-dessus présente la répartition par catégorie et type de personnel des stagiaires. Un stagiaire est une personne présente à un stage. Une même personne peut être plusieurs fois stagiaire.

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.

➔ Une augmentation significative de l'absentéisme a été constatée. Près de 14% des personnes inscrites et convoquées n'ont pas participé à la formation (annulation de dernière minute ou absence sans justificatif). Les conséquences de cet absentéisme sont nombreuses : perte de chance pour les personnes sur liste d'attente, impact financier, déséquilibre dans la dynamique de groupe, manque de respect du travail engagé par les organisateurs... Pour lutter contre cet absentéisme, l'équipe de

L'Ecole interne a mis en place une approche pédagogique avec un guide des bonnes pratiques et des demandes de justificatifs d'absence. Elle garde également la possibilité de ne pas valider de futures demandes de formations pour les agents coutumiers du fait.

3. Les actions de formations les plus suivies en nombre de stagiaires

TOP 5 des actions de formations les plus suivies en nombre de stagiaire

n°	Thématique	Actions de formation	Nombre stagiaire
1	Logiciels métiers	ADE, APOGEE, E-vac, MyCandidature, PAP, Notilus, ENT, SIFAC, etc	167
2	Management	Formations dans le cadre du parcours management	97
3	RSE	Ateliers de la semaine de la qualité de vie et des conditions de travail	96
4	Langue étrangère	Anglais	84
5	Se professionnaliser	Formation télétravail	75

L'université utilise de nombreuses applications de gestion, qui sont autant de logiciels métiers dont la maîtrise est souvent indispensable au bon exercice des fonctions des assistants et assistantes de formation, et gestionnaires financiers principalement. Parmi les plus suivies, on retrouve Notilus, utilisé dans le cadre de la politique voyage pour les frais de missions avec le déploiement en 2022 de la nouvelle version, APOGÉE pour la gestion des étudiants et ADE dédié à la gestion des salles et emplois du temps.

4. Les formations dispensées par le 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.

Bilan des formations du CIP

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	32	1	33	98 h	1 h	99 h	51	1	52	83 h	1,5 h	84,5 h
Enseignants	30	38	68	109 h	205,5 h	314,5 h	15	11	26	25 h	17,5 h	42,5 h
Ensemble	62	39	101	207 h	206,5 h	413,5 h	66	12	78	108 h	19 h	127 h

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.

Depuis le déploiement du Learning Management System (LMS), Moodle, en 2021, un accompagnement a été mis en place pour faciliter sa prise en main notamment auprès des enseignants. Seules les formations dispensées aux personnels de l'université sont prises en compte (hors activités du CIP auprès des autres établissements de PSL).

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>	Effectif	Nb d'heures
Chargé d'évacuation -prévention du risque incendie	37	74 h
Gestes de premiers secours	28	84 h
Habilitation électrique - initiale	2	28 h
Habilitation électrique - Recyclage	3	32 h
PSE 1 - Premier Secours en Equipe niveau 1	2	75 h
PSE 2 - Premier Secours en Equipe niveau 2	1	38 h
PSE 2 - Recyclage	5	35 h
Sauveteur Secouriste du Travail - Recyclage	4	28 h
PSC1 -Premier secours civiques - initiale	5	70 h
PSC1 -Premier secours civiques - recyclage	3	21 h
SSIAP 3- remise à niveau	1	35 h
JAMU - Journées d'Aide Médicale Urgente	1	14 h
APS – Agent prévention et sûreté - Recyclage	1	31 h
Assistant de prévention	1	35 h
Sensibilisation à la Sécurité numérique	5	8 h
Sensibilisation à la RGPD	5	8 h
Total	104	614 h

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

<i>Nom des formations</i>	Effectif	Nb d'heures
RPS- Risques Psychosociaux et harcèlements	21	48 h
Egalité professionnelle et prévention violences sexistes et sexuelles	35	96 h
Sensibilisation aux fragilités et risques psychiques des jeunes adultes	16	24 h
Sensibilisation aux handicaps	30	74 h
Ateliers QVT	83	102 h
Transition énergétique	56	162 h
Total	241	504 h

6. Un œil sur la formation des personnels académiques

- 26 enseignants-chercheurs ont bénéficié d'un **coaching individuel en anglais** pour un total de 52,5 heures et 39 ont suivi des modules de e-learning en anglais
- **11 nouveaux maîtres de conférences** ont participé au séminaire de rentrée de 2 jours
- 9 enseignants-chercheurs ont participé à une **formation en management**
- 31 enseignants-chercheurs ont participé à une action de formation **Développement Durable et Responsabilité Sociale**

B. Typologie des stagiaires



43 %
Taux d'accès à
la formation



1 335
Nombre de
stagiaires



8 254 h
Heures de
formations
dispensées

Evolution du nombre de stagiaires par type de personnel et catégorie

Type de personnel	Catégorie	2021				2022			
		F	H	Ens.	% femmes	F	H	Ens.	% femmes
BIATSS	A	417	163	580	72%	330	92	422	78%
	B	700	76	776	90%	511	53	564	91%
	C	102	13	115	89%	85	22	107	79%
	Total BIATSS	1 219	252	1 471	83%	926	167	1 093	85%
Enseignants	A	180	107	287	63%	148	94	242	61%
Ensemble		1 399	359	1 758	80%	1 074	261	1 335	80%

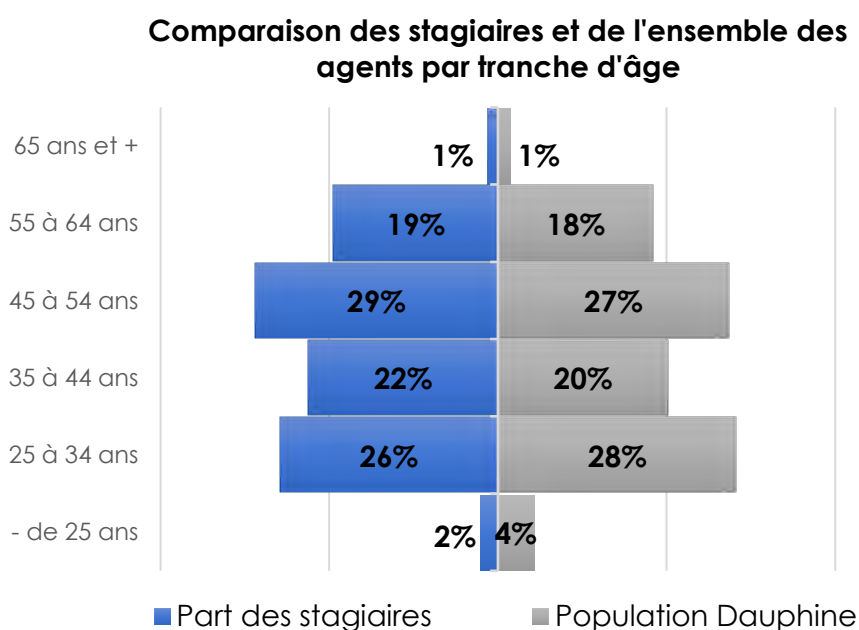
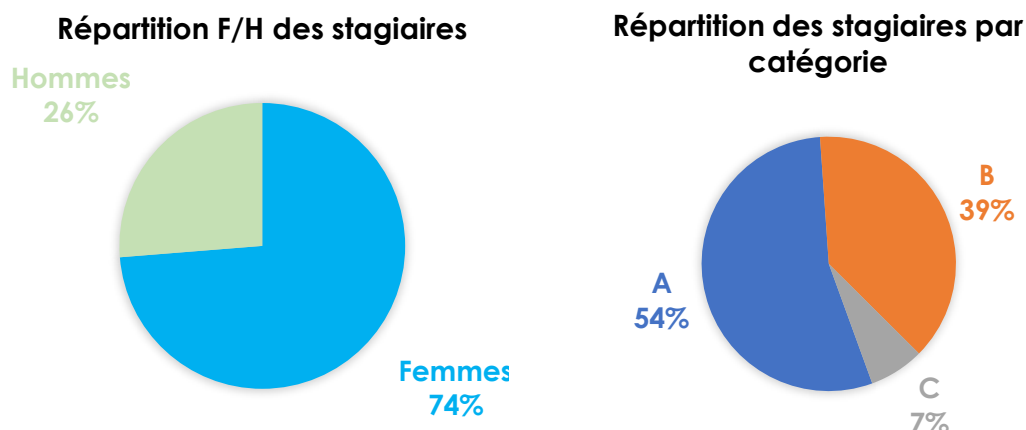
Le changement de catégorie des personnels n'est pas pris en compte dans le logiciel de gestion des formations. Le tableau ci-dessous présente la répartition par catégorie et type de personnel des stagiaires. Un stagiaire est une personne présente à un stage. Une même personne peut être plusieurs fois stagiaire.

Répartition des agents de l'université formés par statut et par catégorie

		Nb de stagiaires			Effectif Dauphine (au sens du RSU 2022)	Taux de participation	
		Femmes	Hommes	Total			
Personnel BIATSS	Titulaire	A	43	15	58	73%	
		B	54	11	65	81%	
		C	21	6	27	47%	
	Ensemble	118	32	150	217	69%	
	Contractuel	A	62	25	87	143	61%
		B	100	17	117	157	75%
C		4	2	6	11	55%	
Ensemble	166	44	210	311	68%		
Total BIATSS		284	76	360	528	68%	
Personnel Enseignant	Titulaire	42	29	71	310	23%	
	Contractuel	22	19	41	272	15%	
	Total Enseignants	64	48	112	582	19%	
Ensemble		348	124	472	1110	43%	

Les tableaux ci-dessous présentent la répartition par catégorie des agents ayant suivi au moins une formation dans l'année.

Durant l'année, 472 agents ont suivi au moins une formation. Le taux d'accès à la formation (le rapport entre les agents ayant suivi au moins une formation et l'ensemble des agents) est de 43%. Le personnel administratif représente la majorité de ces agents, soit 76 %. Les taux de participation des BIATSS sont particulièrement élevés pour les agents titulaires et contractuels de catégorie B. Le personnel enseignant contractuel, qui regroupe les enseignants contractuels L954-3, les professeurs associés, les doctorants, les ATER, les chercheurs, post-doctorants et les lecteurs et maitres de langues, sont les personnels les moins formés.



La pyramide des âges des stagiaires et celle de l'ensemble des agents de Dauphine sont presque les mêmes au niveau de la répartition par tranche d'âge : il n'y a pas de différence significative. On peut en conclure qu'à Dauphine, l'âge n'a pas vraiment d'impact sur l'accès à la formation.

C. Les dispositifs de formation individuels

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

En 2022, **10 demandes de mobilisation du Compte Personnel de Formation (CPF)**, ont été accordées pour un montant total de 11 416 € sur l'enveloppe globale annuelle de 15 000 € et ont représenté 856 heures de CPF mobilisées.

1 200 € 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).

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

Le bilan 2022 est assez similaire à celui de 2021 s'agissant de ce dispositif.

Bilan des formations financées au titre du CPF

Type de personnel	Catégorie	Effectif	
BIATSS	Titulaire	A	0
		B	2
	Contractuel	A	3
		B	1
Total BIATSS		6	
Enseignant	Titulaire	A	2
	Contractuel		2
	Total Enseignant		4
Ensemble		10	

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.

2 congés de formation professionnelle ont été validés en 2022 (contre 3 en 2021) pour 2 femmes agents contractuels de catégorie A.

3. Les bilans de compétences et VAE

1 bilan de compétences a été réalisé concernant une femme contractuelle de catégorie A.

Il n'y pas eu de VAE en 2022.

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).

Au cours de l'année 2022, les personnels ont été 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...

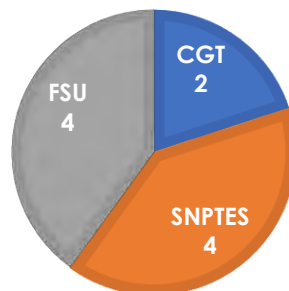
En outre, le CT est informé des incidences sur la gestion des emplois des principales décisions à caractère budgétaire.

Au cours de l'année 2022, le CT s'est réuni 18 fois.

Composition du CT au 31/12/2022

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

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.

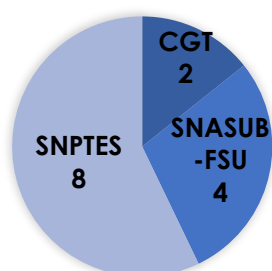
Elle se réunit en formation restreinte sur les questions d'ordre individuel intéressant les agents titulaires, notamment en matière de recrutement, de promotion, de titularisation. Elle n'est plus compétente en matière de mobilité depuis le 1er janvier 2020.

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...). Il n'y a pas eu de réunion de la CPE en 2022.

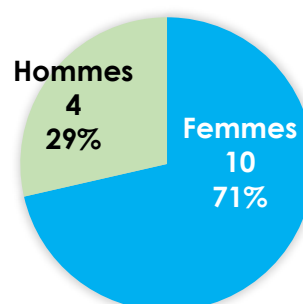
Composition de la CPE de Dauphine

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.

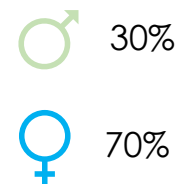
Elle peut également être consultée sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents non-titulaires.

La CPP s'est réunie 1 fois au cours de l'année.

3.1. Représentativité syndicale à la CCP au 31/12/2022

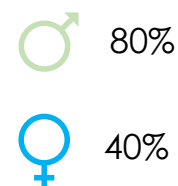
✚ Nombre de représentants du personnel par catégorie

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



✚ Représentants de l'établissement

	Nombre des représentants	% femmes
Titulaires	5	80%
Suppléants	5	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>2 représentants de l'administration</p>	<p>Autorité auprès de laquelle le comité est placé</p> <p>La Présidente de l'Université Le Directeur Général des Services, son représentant</p> <p>Responsable ayant autorité en matière de GRH</p> <p>La Directrice des ressources Humaines La responsable du service du personnel enseignant, sa représentante</p>
<p>3 membres es qualité en formation de base (formation réunissant les personnels)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Le médecin de la prévention des personnels - L'ingénieur hygiène et sécurité - L'inspecteur santé et sécurité au travail
<p>1 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>6 représentants du personnel (nombre de sièges définis au scrutin du 6 décembre 2018)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 2 membres de la CGT - 2 membres du SNPTES - 2 membres de la FSU
<p>3 représentants des usagers</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 2 membres d'Esprit Dauphine - 1 membre de UNI Dauphine

B. Décharges syndicales

En 2022, 3 enseignants-chercheurs (3 MCF) et 2 agents BIATSS (1 ASI et 1 contractuel) ont bénéficié d'une décharge syndicale

Pour rappel :

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

C. Actions disciplinaires et contentieuses

En 2022, il n'y a pas eu d'action disciplinaire ni contentieuse

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

Action sociale, culturelle et handicap

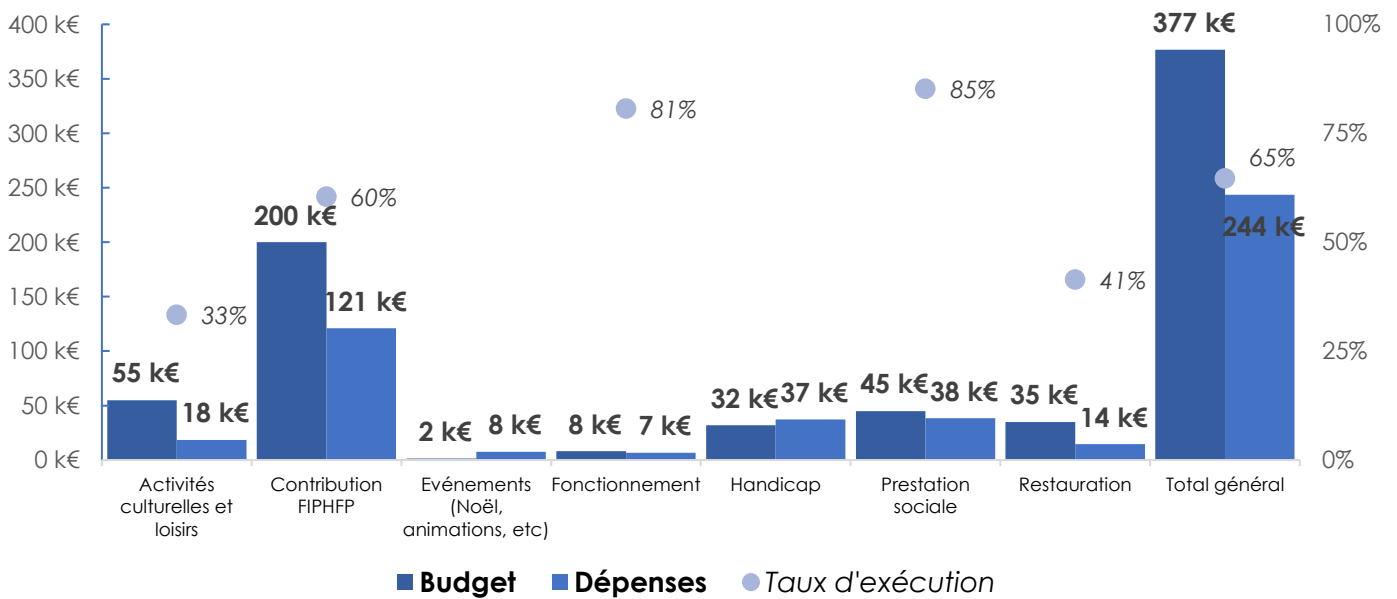
A. L'action sociale

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.

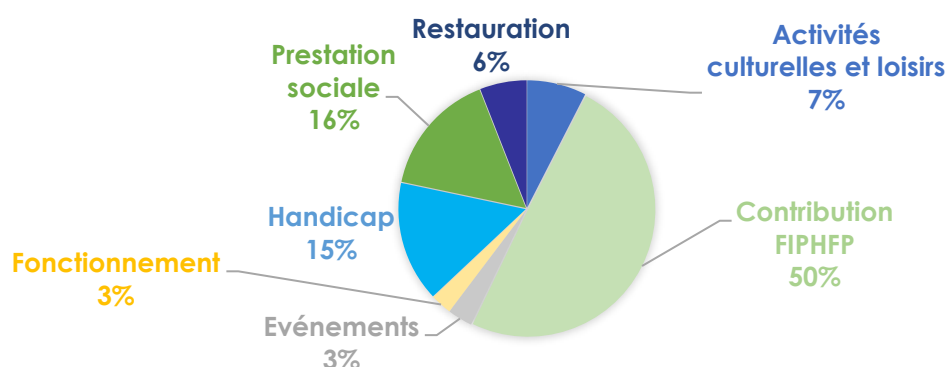
Le service est à l'écoute des besoins des agents concernant le bien-être personnel, la vie familiale, les conditions de travail et le handicap. Axe fort de soutien et d'accompagnement, l'action sociale contribue à la qualité de vie au travail.

1. Présentation du budget et des dépenses

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



Dépenses de l'action sociale par thématique



Les dépenses du service Santé, Action Sociale, Culturelle et Handicap 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 (50%). La thématique des dépenses de fonctionnement intègre les dépenses réalisées dans le cadre de la santé au travail.

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.

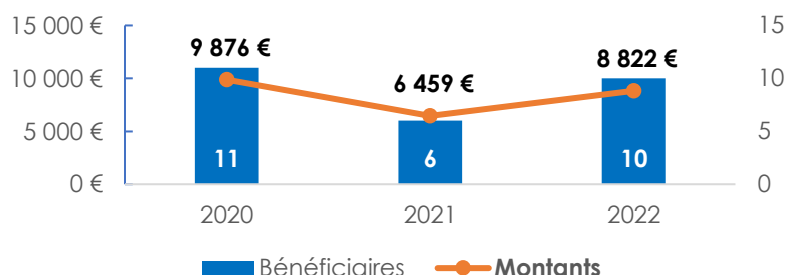
(a) Les prestations interministérielles (PIM)

Bilan des PIM versées

Type de prestation	2020		2021		2022	
	Nb de bénéficiaires	Montant versé	Nb de bénéficiaires	Montant versé	Nb de bénéficiaires	Montant versé
Séjours et vacances	6	1 210 €	3	445 €	4	1 450 €
Handicap	5	8 666 €	3	6 014 €	6	7 372 €
Ensemble	11	9 876 €	6	6 459 €	10	8 822 €

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.

Evolution sur trois ans des aides PIM

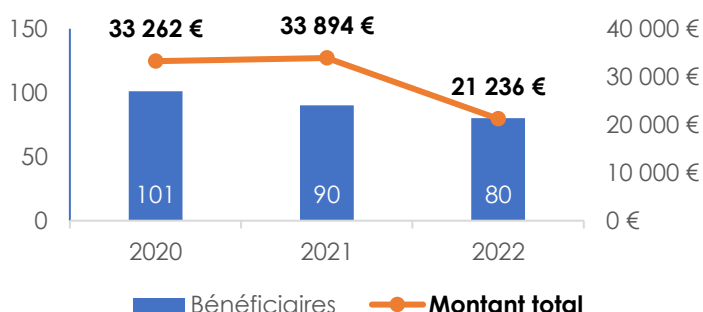
(b) Les aides sociales d'initiative universitaire (ASIU)

Evolution des ASIU versées par type de prestations

Type de prestation	2020		2021		2022	
	Nb de bénéficiaires	Montant versé	Nb de bénéficiaires	Montant versé	Nb de bénéficiaires	Montant versé
Séjours et voyages d'étude	2	319 €	0	0 €	0	0 €
Etudes supérieures	2	540 €	5	1 080 €	4	1 260 €
Vacances, séjours et voyages	21	5 636 €	9	2 335 €	14	3 777 €
Parents isolés	5	1 500 €	7	2 050 €	9	2 550 €
Activités sportives et culturelles	8	500 €	8	550 €	11	1 000 €
Logement	18	12 017 €	16	11 200 €	10	6 650 €
Mutuelle	45	13 382 €	34	10 612 €	16	2 850 €
Achat d'un cycle			11	2 690 €	16	3 149 €
Ensemble	101	33 894 €	90	30 517 €	80	21 236 €

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 aides ASIU sur 3 ans



La baisse des bénéficiaires et du montant global des aides versées sont directement en lien avec les mesures de revalorisation salariale qui ont eu lieu au cours de l'année, et qui n'ont pas entraîné la revalorisation des seuils d'éligibilité aux aides. L'aide à la mutuelle, anticipée par l'université via une ASIU, a été remplacé par le dispositif légal de participation de l'employeur aux cotisations de la complémentaire santé.

(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. 4 commissions ont eu lieu en 2022.

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 2022

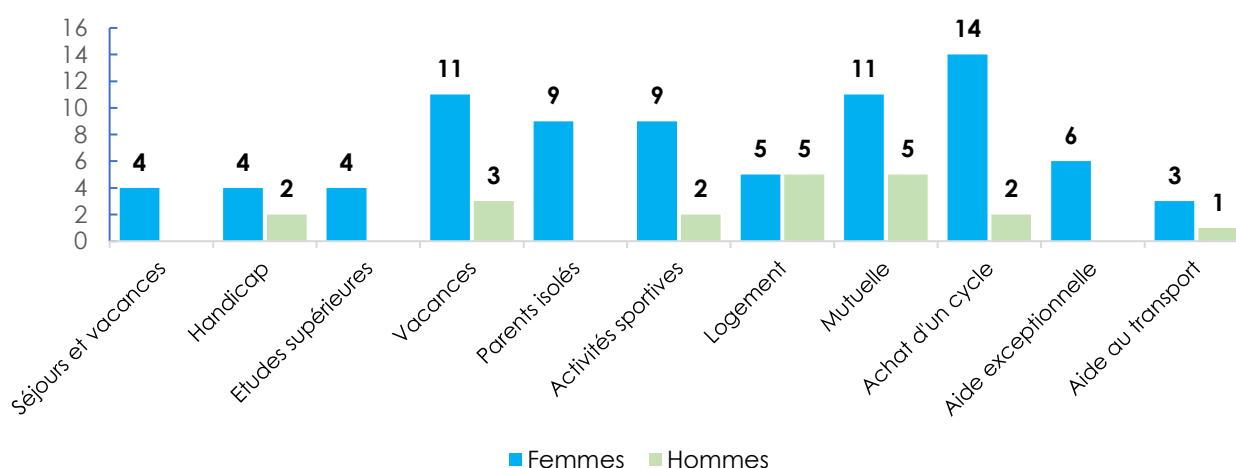
Type de prestation	2020		2021		2022	
	Nb de bénéficiaires	Montant versé	Nb de bénéficiaires	Montant versé	Nb de bénéficiaires	Montant versé
Aide exceptionnelle	8	10 540 €	2	3 000 €	6	6 843 €
Aide au transport	2	620 €	6	2 272 €	4	1 447 €
Ensemble	10	11 160 €	8	5 272 €	10	8 291 €

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

2.2. Typologie des bénéficiaires

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.

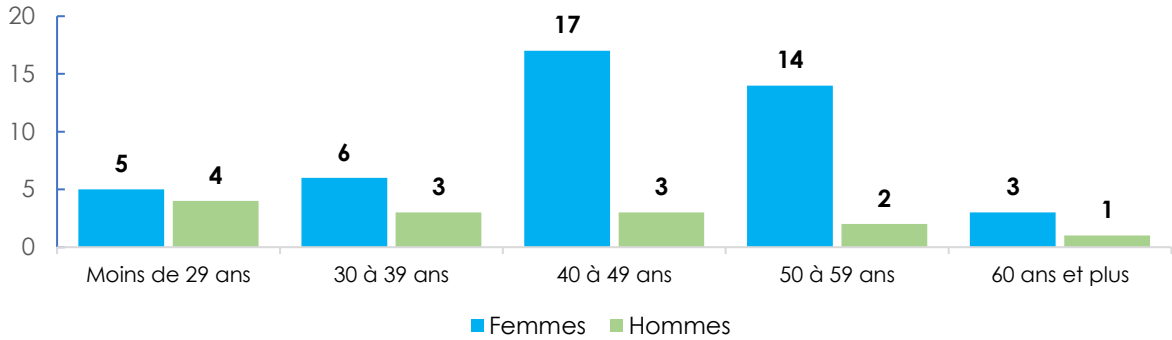
Nombre de bénéficiaires des prestations sociales par type de prestation et par genre



Cette année, 58 agents (45 femmes et 13 hommes) ont perçu une ou plusieurs prestations de l'action sociale pour un montant total de 38 348,83 €.

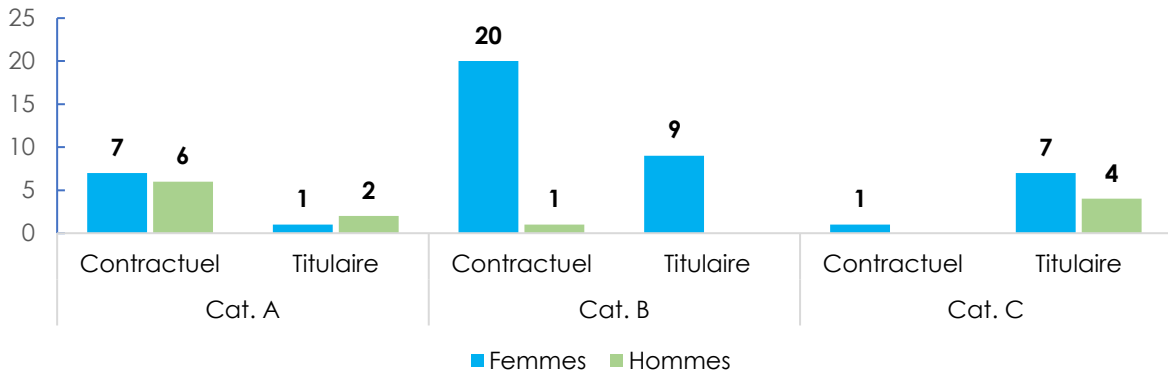
(a) Bénéficiaires par tranche d'âge

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

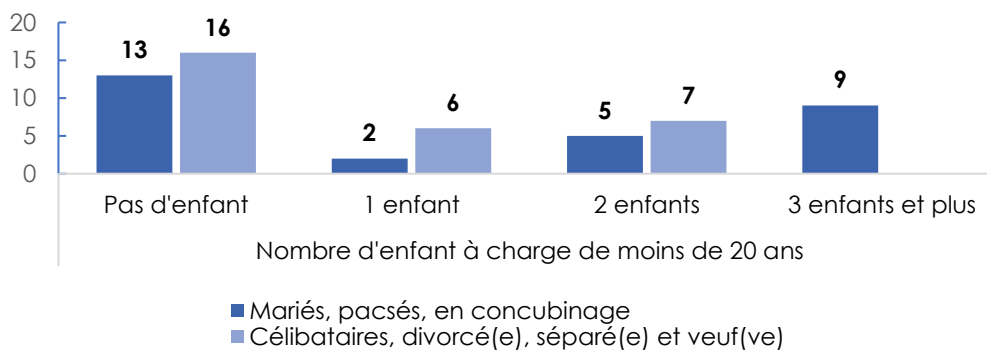


(b) Répartition du nombre des bénéficiaires par statut et par catégorie hiérarchique

Nombre de bénéficiaires par sexe, catégorie et statut



Les bénéficiaires selon leur situation familiale



Les familles monoparentales représentent 20 % du nombre de bénéficiaires. 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.

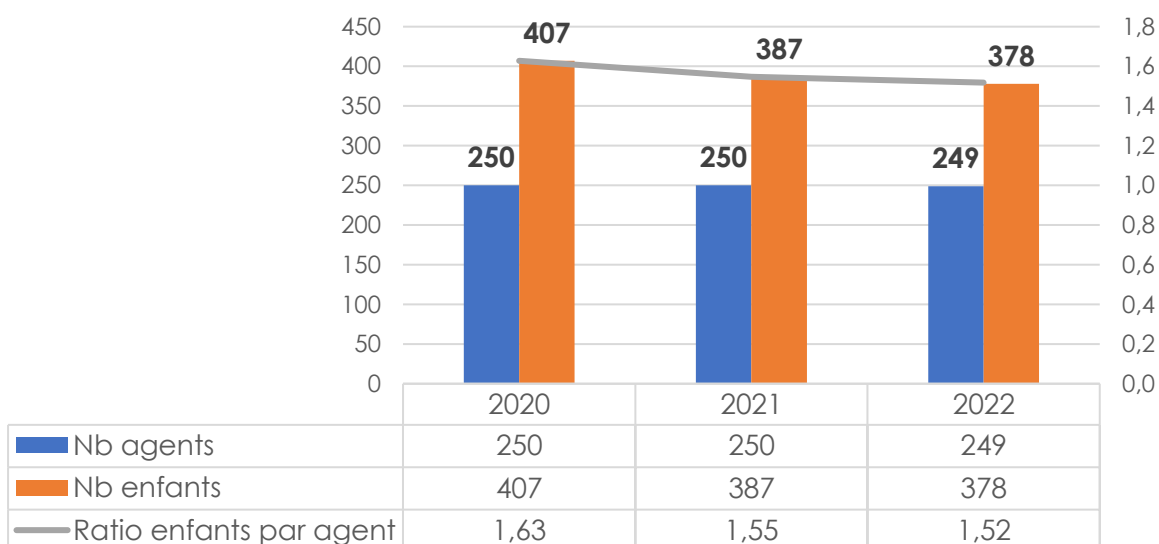
En 2022, 38,5 journées de permanence ont été réalisées. 28 agents (dont 71,5 % de femmes) ont été reçus par le service social, dont 21 pour la première fois. La majorité des agents reçus font partie du personnel BIATSS titulaire. 43 % des agents reçus par le service social appartiennent à la catégorie B, 32 % à la catégorie C et enfin 25 % à la catégorie A.

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.

378 enfants ont bénéficié d'un chèque cadeau en 2022 utilisable sur le site de billetterie en ligne cultureloisirsdauphine.fr ou bien directement auprès des enseignes partenaires.

Cartes cadeaux distribuées entre 2019 et 2022



L'action sociale redistribue chaque année les cartes non réclamées aux bénéficiaires de l'action sociale. 27 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 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 2022, la crèche a reçu 18 demandes.

Evolution des demandes et des attributions de places selon les familles

Statut des familles	2021			2022		
	Nombre de demandes	Places attribuées		Nombre de demandes	Places attribuées	
		Janv. à sept.	Sept. à Déc.		Janv. à sept.	Sept. à Déc.
Administratif	10	15	9	12	8	7
Enseignant	4	3	4	6	2	2
Etudiant	1	2	0	0	0	0
Externe	3	1	2	0	2	0
Ensemble	18	21	15	18	12	9

En 2022, 12 nouveaux enfants ont été accueillis de janvier à août, puis 9 de septembre à décembre.

Une commission d'attribution des places s'est déroulée en juin 2022 et 9 demandes ont été acceptées. Les demandes émanent de parents vivant principalement en banlieue parisienne, pour 7 familles dont 1 dans les Yvelines (78), 0 dans l'Essonne (91), dans les Hauts-de-Seine (92), 1 dans en Seine Saint Denis (93), 1 dans le Val d'Oise (95), contre 2 résidant à Paris.

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

<i>Période</i>	2021		2022	
	Janvier à août	Septembre à décembre	Janvier à août	Septembre à décembre
Nombre d'enfants accueillis [A]	21	15	21	18
Nombre de professionnelles [B]	6	7	8	7
Taux d'encadrement [A/B]	3,5	2,1	2,7	2,6
Taux d'occupation [A/C]*	88%	63%	88%	75%

*Capacités d'accueil [C] = 24 places

En 2022, le taux d'occupation de la crèche est en augmentation. Le nombre de personnels par enfant (taux d'encadrement) a légèrement augmenté du fait d'un poste vacant ainsi que du nombre d'enfants plus important. Le taux d'encadrement minimum prévu par la loi est d'un professionnel pour cinq bébés non marcheurs, un pour huit enfants marcheurs,

(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 :

Le personnel de la crèche

<i>Type de personnel</i>	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	2	0	2	0
Auxiliaire de puériculture	3	0,8	3	1,8
CAP Petite Enfance	1	0	1	0
Cuisinière - lingère	1	0	1	0
Ensemble	8	0,8	8	1,8

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

- En 2022, la crèche a bénéficié de 2,5 journées de fermeture pour travailler sur le projet pédagogique. Celui-ci a d'ailleurs été finalisé. Nous avons également étudié les derniers textes de loi de 2021 concernant les crèches et travaillé sur l'aménagement des futurs locaux dont l'emménagement est prévu courant 2024.

Formations :

- 1 formation sur le télétravail a été suivie par la responsable. La responsable et l'éducatrice de jeunes enfants, en charge de la continuité des fonctions de direction ont suivi une formation sur le logiciel petite enfance. Une auxiliaire de puériculture a suivi une formation « atelier de créativité ». Toute l'équipe a suivi une formation « chargé d'évacuation ».

Groupes d'analyse de parole :

- Depuis mai 2022, des groupes d'analyse de parole sont organisés à raison d'un par trimestre le vendredi de 17h15 à 19h15 avec une psychologue. Ils permettent à l'équipe de monter en compétence en prenant du recul, de décharger, de mettre des mots sur les maux et émotions.

(e) Budget et dépenses**Répartition du budget de la crèche**

Type de dépenses	2021	2022
Recettes	48 253 €	52 658 €
Fonctionnement	35 200 €	24 306 €
Masse salariale	270 506 €	296 183 €
Masse salariale intérim	53 716 €	52 240 €
Dépenses	359 422 €	372 729 €

Les recettes, constituées par les contributions des familles sont en augmentation de 4 405.45€ soit + 9.12 % entre 2021 et 2022, en rapport avec l'augmentation du taux d'occupation.

En 2022, il faut noter une diminution conséquente des dépenses de 10 894.35 € soit - 30.94 % et une légère diminution du coût de l'intérim de 1 476.3 € soit - 2.74 %. Un poste d'auxiliaire de puériculture est resté vacant de septembre à décembre.

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.

✚ Répartition des subventions :

POUR LES PERSONNELS DÉJEUNANT AU CROUS

	INM	Prix du repas	Subvention Université	Subvention de droit	Reste à charge
Cat 1	≤ à 370	5,90 €	1,44 €	1,26 €	3,20 €
Cat 2	entre 371 et 474	5,90 €	0,51 €	1,26 €	4,15 €
Cat 3	de 474 à 783	5,90 €	0	0	5,90 €
Cat 4	> à 780	7,30 €	0	0	7,30 €

POUR LES PERSONNELS DÉJEUNANT AU PÔLE LEONARD DE VINCI

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

✚ Site de Dauphine

Nombre de repas distribués et montant des subventions

<i>CROUS - Site Dauphine</i>	2020	2021	2022
Nombre de repas distribués	2 264	2 812	3 728
Montant total subventionné (PIM + Dauphine)	5 242 €	6 144 €	7 791 €

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>	2020	2021	2022
Nombre de tickets commandés	611	1 051	536
Montant total subventionné	4 244 €	7 447 €	3 752 €

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 - Kalidéa

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.

Le nouveau portail Kalidéa 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>	2021 (sept-déc)	2022
Nombre de commandes cinéma	121	114
Nombre d'agents bénéficiaires	61	63
<i>Montant subventionné en €</i>	736 €	710 €

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.

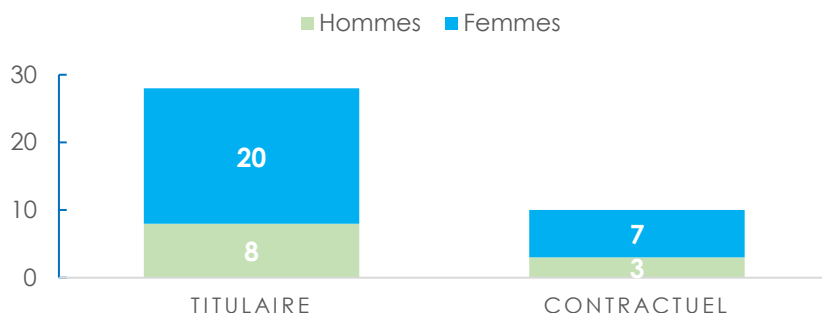
Evolution des données des déclarations FIPHFP

	Effectif déclaré	Effectif RQTH	Taux d'emploi	Contribution
2020	951	32	4,11%	84 499,7 €
2021	990	35	3,36%	126 551,5 €
2022	967	37	3,82%	119 279,1 €

Les effectifs déclarés au sens du FIPHFP sont en ETR (Effectif Total Rémunéré) soit en personnes physiques au 31 décembre 2022. 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 au 31 décembre 2022



37 travailleurs sont reconnus comme travailleurs handicapés au 31 décembre 2022 par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), soit 2 de plus qu'en 2021.

Répartition des travailleurs titulaires reconnus handicapés

Filière		Corps	Effectif RQTH	Effectif Dauphine	Poids dans les effectifs en %
BIATSS	AENES	AAE	0	5	0%
		SAENES	2	28	7%
		ADJAENES	2	22	9%
		Total AENES	4	55	7%
	ITRF	IGR	0	7	0%
		IGE	2	35	6%
		ASI	1	24	4%
		TECH	3	43	7%
		ATRF	10	23	43%
	Total ITRF		16	132	12%
Ensemble BIATSS			20	217 *	9%
Enseignants	Enseignants-chercheurs	PRU	1	106	1%
		MCF	1	178	1%
		Total EC	2	284	1%
	Enseignants du 2nd degré	PRAG	1	20	5%
		PEPS	0	3	0%
		PRCE	2	3	67%
	Total enseignants		3	26	12%
Ensemble titulaires			25	527	5%

* 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 %
BIATSS	A	CDI	1	60	2%
		CDD	4	83	5%
	B	CDI	0	94	0%
		CDD	3	51	6%
	C	CDI	0	7	0%
		CDD	0	4	0%
TOTAL BIATSS			8	299	3%
Enseignants	A	ATER	2	58	3%
		Doctorant	2	133	2%
	Total enseignants			4	214 *
Ensemble contractuels			12	513	2%

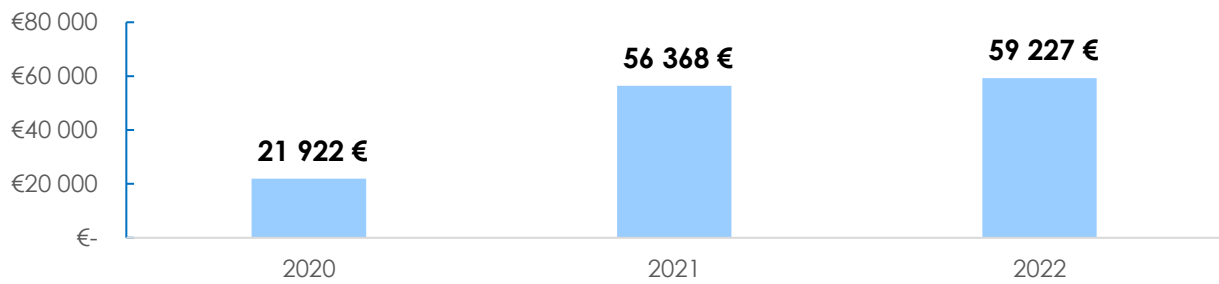
* Ensemble global comprenant les effectifs des types de contrat non représentés

2. Dépenses engagées en faveur du handicap ou pour les personnels bénéficiant de la RQTH en 2022

En 2022, l'Université a engagé 59 226,96 € 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	29 510,76 €
Rémunérations versées aux agents accompagnant une personne handicapée dans l'exercice de ses fonctions	4 161,58 €
Mise en place de moyens de transports individuels et de communication adaptés	20 667,75 €
Formation, sensibilisation à l'intégration professionnelle des travailleurs handicapés (tous agents)	4 610 €
Dépenses déductibles	276,87 €
Total 2022	59 226,96 €

Evolution des dépenses liées au handicap sur trois ans



Ces dépenses concernent 10 agents parmi les personnels en situation d'handicap connus par le service santé, action sociale, culturelle et handicap. 69 personnes ont participé aux formations de sensibilisation à l'intégration professionnelle des travailleurs en situation de handicap. Les dépenses en matière d'aides au handicap ont augmenté légèrement cette année. Le tableau présente les dépenses comptabilisées par le FIPHFP.

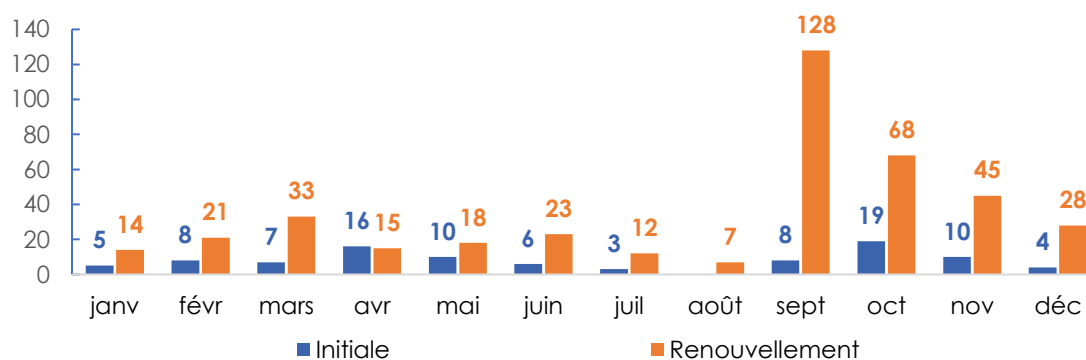
C. Le télétravail

1. Organisation du télétravail

L'Université Paris Dauphine-PSL a mis en place le télétravail en janvier 2021. En 2022, le bilan de l'utilisation du télétravail se base une année pleine selon le protocole télétravail autorisant jusqu'à 3 jours par semaine.

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.

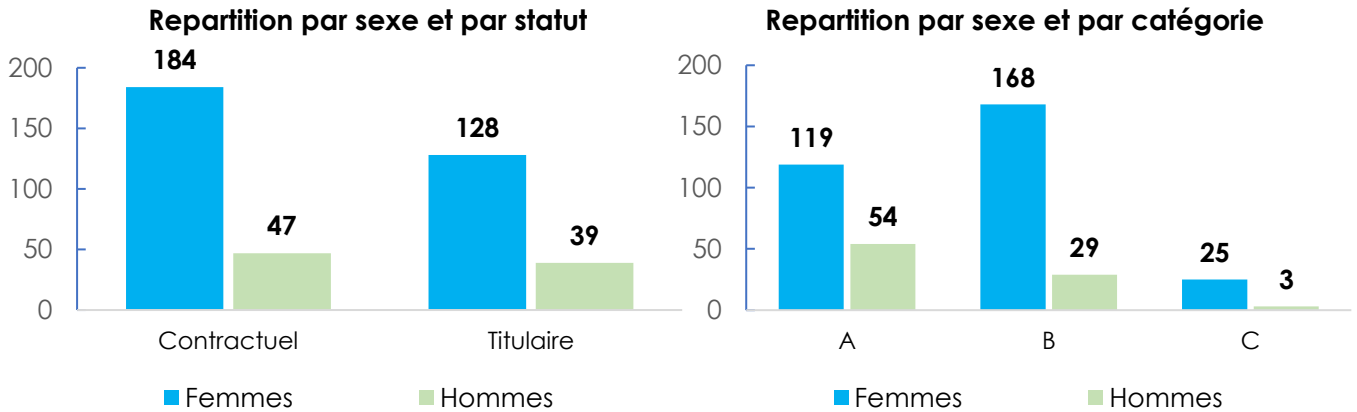
Les conventions télétravail par mois en 2022



En 2022, **508 conventions de télétravail** ont été traitées. Ces conventions comportent 96 premières demandes de télétravail (dites « initiales ») des agents et 412 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

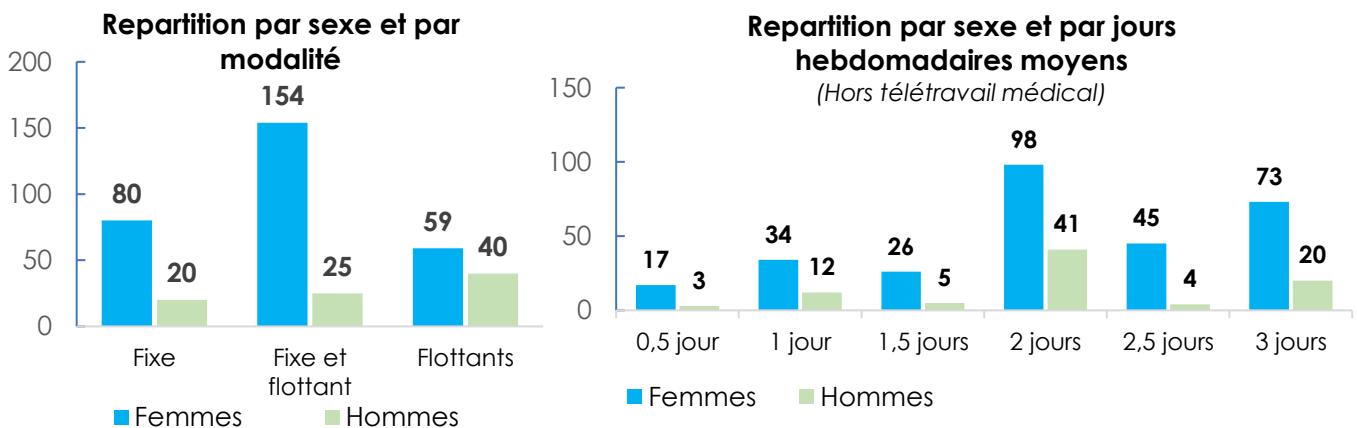
Durant l'année 2022, **398 agents** ont bénéficié d'une convention télétravail. En moyenne et selon l'effectif au 31 décembre de l'année, **75 %** des agents administratifs et techniques disposent de jours de télétravail.



En 2022, les bénéficiaires des conventions télétravail sont majoritairement des femmes (78%), 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.

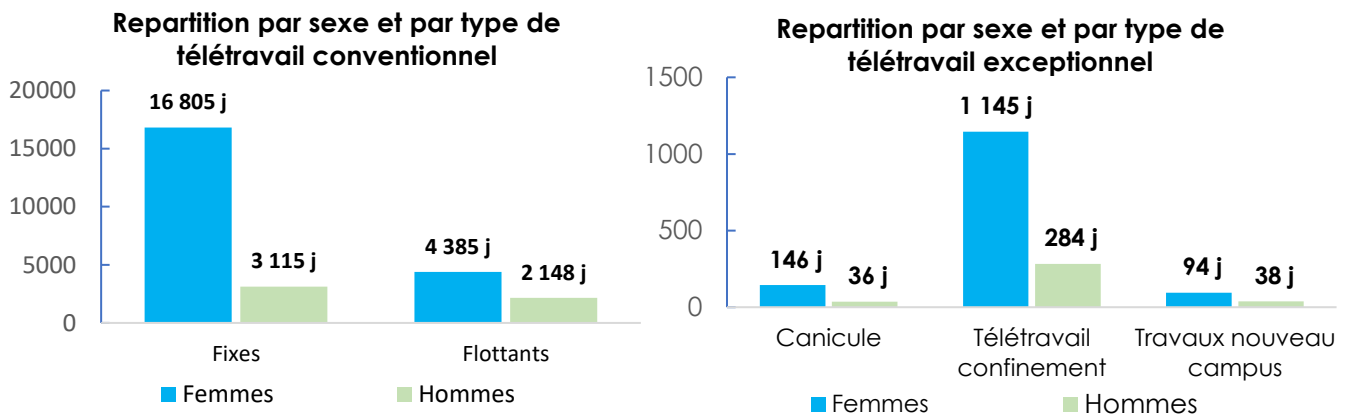


Le nombre de jours flottants peut être déterminé soit par semaine, soit par mois, soit par an. En 2022, 74 % des télétravailleurs ont une convention prévoyant au minimum en moyenne 2 jours de télétravail par semaine.

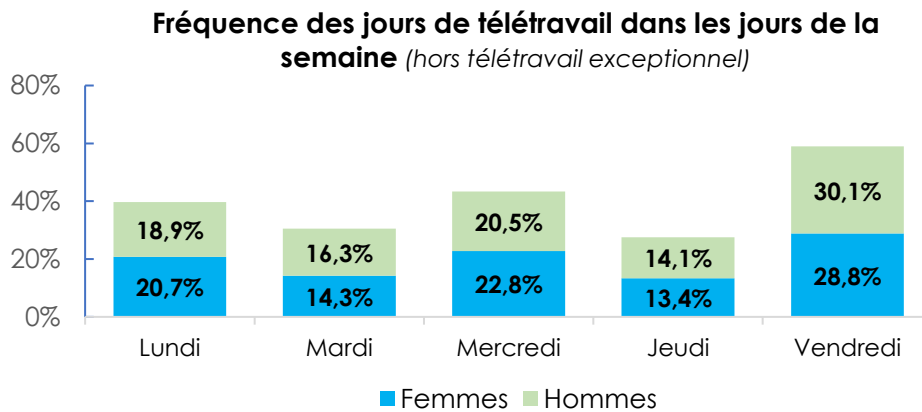
Le télétravail dit « médical » (autorisé sur recommandation médicale et pouvant aller au-delà des limites conventionnelles) est en augmentation en 2022. 27 agents ont bénéficié de ce type d'aménagement au cours de l'année.

En 2022, le recours exceptionnel au télétravail a été autorisé pour différents motifs durant des périodes définies. En plus des jours de télétravail fixes et flottants, il était possible de déclarer des jours de télétravail « confinement », des jours de télétravail « canicule », et des jours de télétravail « Travaux nouveau campus » sur l'application.

Durant l'année, **28 022 jours de télétravail** (jours ouvrés uniquement) ont été déclarés, soit une baisse de 20 % principalement due à la baisse de l'utilisation des jours de télétravail confinement.



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



D. Les activités sportives

1. Bilan du SUAPS

Les périodes du bilan du SUAPS dans le RSU était en avance d'une année. L'année 2021/2022 a déjà fait l'objet d'un bilan dans le RSU 2021. Le prochain bilan 2022/2023 paraîtra donc dans le RSU 2023

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

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

B

BAES	Bloc Autonome d'Eclairage de Sécurité
BAP	Branches d'activité professionnelle
BIATSS	Personnels de Bibliothèque, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, Sociaux et de Santé
BIB	Bibliothécaire
BIBAS	Bibliothécaire adjoint spécialisé
BOE	Bénéficiaire de l'obligation d'emploi

C

C1	Composante 1 du RIPEC
C2	Composante 2 du RIPEC
C3	Composante 3 du RIPEC
CA	Conseil d'Administration
CAP	Cellule d'aide au pilotage
CAS	Commission d'Action Sociale
CAT	Catégorie hiérarchique
CCP	Commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents non titulaires
CDD	Contrat à Durée Déterminée

CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CE	Classe Exceptionnelle
CE1	Classe Exceptionnelle 1er échelon
CE2	Classe Exceptionnelle 2e échelon
CEREMADE	Centre de Recherche en Mathématiques de la Décision
CET	Compte Epargne Temps
CFP	Congé de formation professionnelle
CGT	Confédération générale du travail
CHSCT	Comité hygiène et sécurité et conditions de travail
CIP	Centre d'Innovation Pédagogique
CITIS	Congé pour invalidité temporaire imputable au service
CLD	Congé Longue Durée
CLM	Congé Longue Maladie
CMO	Congé maladie ordinaire
CN	Classe Normale
CNRS	Centre national de la recherche scientifique
CNU	Conseil National des Universités
CONS	Conservateur des bibliothèques
CONSG	Conservateur général des bibliothèques
CPE	Commission Paritaire d'Etablissement
CPF	Congé Personnel de Formation
CR2D	Centre de recherche Droit Dauphine
CRIO	Centre de ressources informatiques opérationnelles
CROUS	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires
CS	Classe Supérieure
CS	Conseil scientifique
CT	Comité Technique

D

DAI	Direction des affaires internationales
DEP	Département de formation permanente
DF	Direction des Affaires Financières
DFVE	Direction de la formation et de la vie étudiante
DGS	Directeur Général des Services
DI	Direction immobilière

DIRCOM	Direction de la communication
DIRJUR	Direction juridique
DNUM	Direction du numérique
DOM/TOM	Départements d'outre-mer et territoires d'outre-mer
DRE	Direction des relations entreprises
DRH	Direction des ressources humaines
DRM	Dauphine Recherches en Management
DSR	Direction du soutien à la recherche

E

EC	Enseignant-chercheur
ECDO	Ecole Doctorale
EJE	Educatrice de jeune enfant
ENS	Ensemble
EQTD	Equivalent heures de travaux dirigés
EQTP	Equivalent Temps Plein
ETP	Equivalent Temps Plein
ETPT	Équivalent Temps Plein Travaillé

F

FSU	Fédération syndicale unitaire
FURM	Formations aux usages et réalisations multimédia

G

GBCP	Gestion budgétaire et comptable publique
GIPA	Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat
GRH	Gestion des ressources humaines

H

HETD	Heures équivalent 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

NB	Nota Béné
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
PEPS	Professeur d'EPS
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
PR et MCF associé	Professeur et maître de conférences associé
PSC1	Prévention et secours civiques de niveau 1
PSE2	Premiers Secours en Equipe de niveau 2
PSL	Paris, Sciences et lettres

R

RAC	Reste à Charge
RAFP	Retraite additionnelle de la fonction publique
RIFSEEP	Régime indemnitaire des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel
RQTH	Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
RIPEC	Régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs
RIA	Robinet Incendie Armé
RSU	Rapport Social Unique

S

SAENES	Secrétaire Administratif de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
SAP	Service d'Accompagnement des Professionnels de Dauphine
SCD	Service commun de la documentation
SIRH	Système d'Information des Ressources Humaines
SMS	Service Mixte Support (PSL)
SNPTES	Syndicat national des personnels titulaires et contractuels de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur, de la recherche et de la culture
SST	Santé et Sécurité au Travail
SUAPS	Service universitaire des activités physiques et sportives

T

TECH	Technicien de Recherche et de Formation
-------------	---

V

VAE	Validation des acquis de l'expérience
------------	---------------------------------------



UNIVERSITÉ PARIS DAUPHINE-PSL
Place du Maréchal de Lattre de Tassigny
75775 Paris cedex 16
dauphine.psl.eu