

Rapport social unique 2023

Université PSL (Paris Sciences & Lettres)



L'Université PSL

est née de la longue histoire intellectuelle et scientifique de ses établissements, qui, à travers elle, ont décidé de se construire un avenir commun. Tournée tout entière vers la formation et la recherche au plus haut niveau, PSL est une université globale qui ambitionne de représenter et d'influencer la société et le monde à venir dans sa diversité. Sa collégialité est une richesse : elle lui permet de faire dialoguer tous les domaines du savoir, de l'innovation et de la création, en sciences, sciences humaines et sociales, arts et ingénierie.

PSL offre une formation au plus près de la recherche menée dans ses laboratoires, tout en favorisant la circulation entre les disciplines et entre les établissements. Elle exerce à la pensée critique et encourage la créativité. Elle choisit ses étudiantes et ses étudiants sur la base de leur potentiel et de leur talent. Elle défend l'égalité des chances et promeut la diversité sociale, culturelle et géographique. Elle garantit un suivi individualisé, des cours en petits-groupes et des parcours sur mesure. La communauté étudiante PSL bénéficie d'un tissu associatif riche et jouit des multiples opportunités offertes par Paris. Qu'ils se tournent vers une carrière dans la haute administration, l'université, l'entreprise, le monde artistique, culturel ou associatif, PSL fait de ses étudiantes et de ses étudiants des citoyennes et des citoyens conscients de leur responsabilité individuelle, sociale et environnementale.

PSL défend l'indépendance de la recherche et les libertés académiques. L'étendue de ses disciplines et le potentiel qu'elle peut en tirer la tournent vers les innovations de rupture et lui permettent de relever les grands défis contemporains. Elle jouit d'un environnement scientifique parmi les plus denses au monde. Elle entretient des partenariats forts avec de grandes universités internationales et participe à la circulation des idées, des talents et des cerveaux.

PSL contribue au rayonnement des sciences, des technologies, des savoirs et des arts dans tous les pans de la société. Elle entend rapprocher les dirigeants publics et privés de la démarche scientifique et de l'état des savoirs le mieux actualisé et le plus rigoureux possible. Elle s'appuie sur des opérations de médiation scientifique et culturelle, des transferts d'innovation, des créations d'entreprises. Elle bénéficie d'une communauté d'alumni étendue et diverse.

PSL est une université responsable. Ses personnels sont engagés dans des missions de service public ; ils contribuent aux politiques et aux débats nationaux. Elle encourage et valorise l'engagement, notamment associatif, de ses étudiants. Elle tient compte des objectifs de développement durable dans ses recherches, ses formations et ses activités. Elle défend les valeurs de l'intégrité scientifique, ainsi qu'une politique de données ouvertes. Sa politique de ressources humaines soutient la qualité de vie au travail, le développement de carrière et l'inclusivité.



© Daniel Nicolaevsky

Le mot du président

2023 est la première année de l'Université PSL, en tant qu'établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel, constitué sous la forme de grand établissement.

La parution au journal officiel du 27 novembre 2022 du décret pérennisant les statuts de l'Université PSL a mis un terme à un processus institutionnel de grande ampleur qui, sur plus de 10 ans, a mobilisé les directeurs et directrices, les représentantes et représentants, ainsi que les instances de nos établissements-composantes et de nos membres-associés.

Grâce à l'investissement de toutes et tous, notre Université a ainsi été le premier établissement public expérimental créé par l'ordonnance de 2018 à sortir de sa période d'expérimentation. Cette sortie, respectueuse du modèle que nous nous sommes assignés, s'est effectuée à statuts constants.



© Henrike Stahl

Ce modèle, largement reconnu à l'international, mais jusqu'ici étranger à la France, est celui d'une université collégiale où les établissements-composantes gardent un fort degré d'autonomie, cependant que l'université fixe l'ensemble de la stratégie, détermine les orientations budgétaires, porte une offre de formation unique et prend en charge la définition commune des normes de qualité et de leur contrôle.

Comme indiqué par le comité mandaté par le HCERES en son rapport, PSL a désormais atteint un plein degré de maturité institutionnelle. Il convient de saluer cette réussite et de remercier toutes celles et ceux qui y ont contribué. Forte de cette stabilisation institutionnelle, notre université peut désormais se projeter plus efficacement à l'échelle nationale et internationale.

Prof. El Mouhoub Mouhoud
Président par intérim de l'Université et de la
Fondation PSL

Contexte du Rapport Social Unique

Le décret 2020-1493 du 30 novembre 2020 prévoit que les administrations élaborent chaque année un rapport social unique alimenté par une base de données sociales. Il en précise le périmètre, la portée, le contenu et les règles de mise à disposition et de confidentialité. La base de données sociales et le rapport social unique (RSU) regroupent les données qui figuraient jusqu'alors dans le bilan social : le rapport de situation comparée relatif à l'égalité femmes-hommes et les rapports portant sur la santé et la sécurité au travail.

Le décret stipule que le RSU doit permettre d'apprécier :

1. Les caractéristiques des emplois et la situation des agents relevant du comité social ;
2. La situation comparée des femmes et des hommes et son évolution;
3. La mise en œuvre des mesures relatives à la diversité, à la lutte contre les discriminations et à l'insertion professionnelle.

Le RSU est établi chaque année au titre de l'année civile écoulée et peut comporter des informations se rapportant au moins aux deux années précédentes. L'objectif est de faire un état des lieux des données RH en support au dialogue social et à l'élaboration des lignes directrices de gestion.

L'arrêté du 7 mai 2021 fixe les indicateurs devant être produit par les administrations relevant de la fonction publique de l'Etat. Ces derniers sont déclinés en 10 thématiques principales : emploi, recrutement, parcours professionnels, formation, rémunérations, santé et sécurité au travail, organisation du travail et amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail, action sociale et protection sociale, dialogue social et discipline.

Les sections du présent rapport social unique, établi pour l'année 2023, se rapportent aux sections prévues par l'arrêté.

Certains indicateurs ne sont pas présentés dans le rapport social unique afin de répondre à l'obligation de secret statistique. Ces derniers ont été mis à disposition du CSA dans la base de données sociales en tant que données contribuant au dialogue social. D'autres n'ont pu être produit pour cette année en raison du manque de données disponibles dans les outils. Un travail est réalisé pour augmenter le nombre d'indicateurs produit chaque année.

Sommaire

Emploi	7
Parcours professionnel	18
Formation professionnelle	23
Rémunérations	27
Index égalité	32
Santé et sécurité au travail	34
Organisation du travail et temps de travail	36
Action sociale et prestation sociale	39
Dialogue social	42
Sigles, abréviations et glossaires	44

Emploi

Partie I



Plafond d'emplois

Pour l'année 2023, l'université PSL bénéficie seulement de 10 postes BIATSS (dont un fléché), et de 3 postes d'enseignants – enseignants-chercheurs, notifié par le MESR. Auxquels s'ajoute les emplois de contrat doctoraux à hauteur de 108 ETP. Soit 121 emplois autorisés par le MESR.

Le plafond Etat voté en CA – 28 emplois – est nettement inférieur au plafond d'emplois autorisé par le MESR du fait de la délégation de gestion des contrats doctoraux auprès des établissements-composantes.



Sur l'effectif total, 138 postes sont financés sur les ressources propres de PSL, soit 83%.

Consommation des plafonds d'emplois

	Sous plafond	Hors plafond	Total
BIATSS	8,00	71,40	79,40
Personnels enseignants et enseignants-chercheurs	36,40 *	22,20	58,60
Total	44,40	93,50	138,00

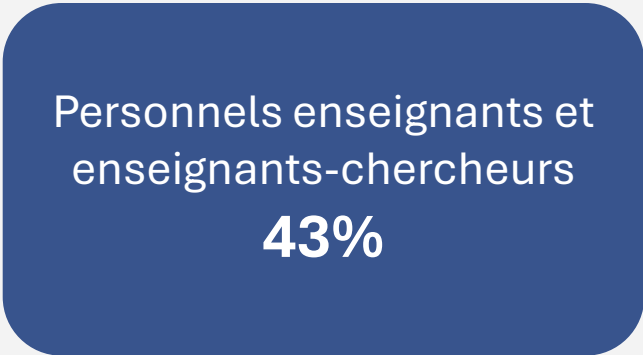
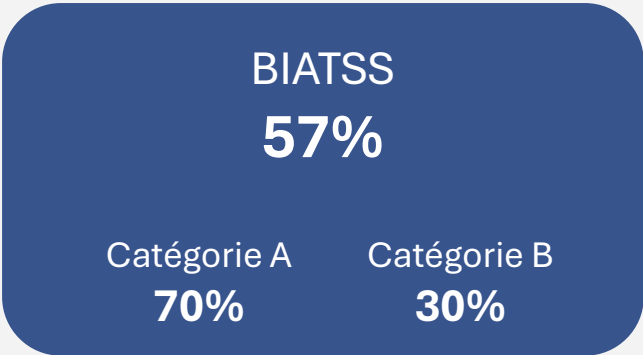
* Dont 34,4 ETPT correspondent aux contrats doctoraux recrutés directement par PSL

Les effectifs

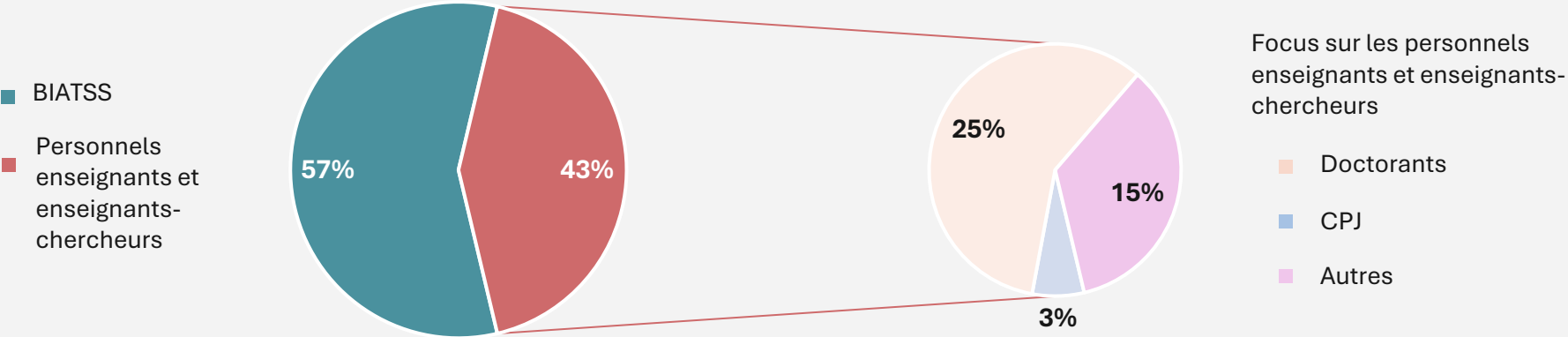
(hors vacataires et contractuels étudiants)

Effectifs en ETPT en fonction

	Femme	Homme	Total
BIATSS	58	21,5	79,50
Personnels enseignants et enseignants-chercheurs	23,58	35,33	58,92
Dont ATER	3	1	4
Dont Contractuel enseignant	3	12	15
Dont CPJ	1,25	2,67	3,92
Dont doctorant	16,08	18,33	34,42
Dont Enseignant du 2nd degré	1	1	2
Dont Enseignant-Chercheur		2	2
Total	62,43	52,25	138,42



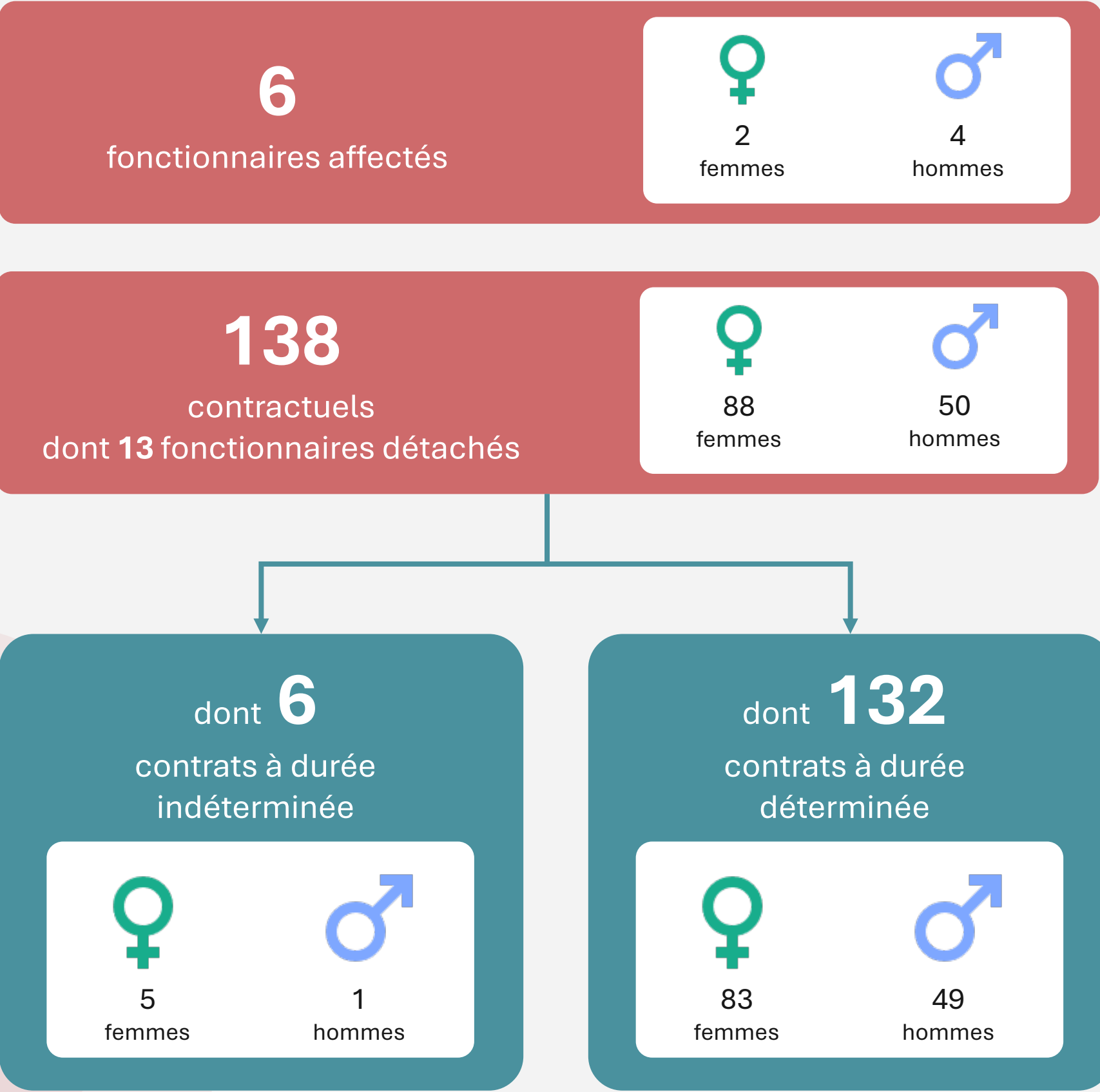
Répartition des ETPT



Les effectifs

(hors vacataires et contractuels étudiants)

Répartition des effectifs au 31 décembre 2023



Les effectifs

Vacataires



Les vacataires exerçant au sein de l'université PSL sont principalement des vacataires d'enseignement.

Le recrutement de ces derniers est effectué sur la base du décret n°87-889 du 27 octobre 1987 relatif aux conditions de recrutement et d'emploi de vacataires pour l'enseignement supérieur.

Les deux catégories de vacataires d'enseignement sont :

- 1) Les chargés d'enseignement vacataires (CEV - article 2 du décret 87-889). Ils sont choisis en raison de leur compétence dans les domaines scientifique, culturel et professionnel. Ils exercent une activité professionnelle principale, en dehors de leur activité de chargé d'enseignement à l'université PSL. Ils peuvent assurer des CM, des TD ou des TP.
- 2) Les agents temporaires vacataires (ATV article 3 du décret 87-889). Ils peuvent assurer au plus : 96 heures de travaux dirigés (TD) ou 144 heures de travaux pratiques (TP) par an dans un ou plusieurs établissements, mais ils ne peuvent pas assurer de cours magistraux (CM).

Les effectifs

Contractuels étudiants

En application des dispositions de l'article L. 811-2, les étudiants sont associés à l'accueil des nouveaux étudiants, à l'animation de la vie des établissements d'enseignement supérieur et de la vie étudiante ainsi qu'aux activités d'aide à l'insertion professionnelle.

A cette fin, ils peuvent être recrutés, par contrat, par les présidents, les directeurs des établissements publics d'enseignement supérieur et les directeurs généraux des centres régionaux des œuvres universitaires et scolaires pour exercer les activités suivantes :

- 1) Accueil des étudiants ;
- 2) Assistance et accompagnement des étudiants handicapés ;
Tutorat ;
- 3) Soutien informatique et aide à l'utilisation des nouvelles technologies ;
- 4) Appui aux personnels des bibliothèques et des autres services ;
- 5) Animations culturelles, artistiques, scientifiques, sportives et sociales ;
actions dans le domaine de la promotion de la santé et du développement durable ;
- 6) Aide à l'insertion professionnelle ;
- 7) Promotion de l'offre de formation.

38

contractuels étudiants
en 2023



24
femmes



14
hommes

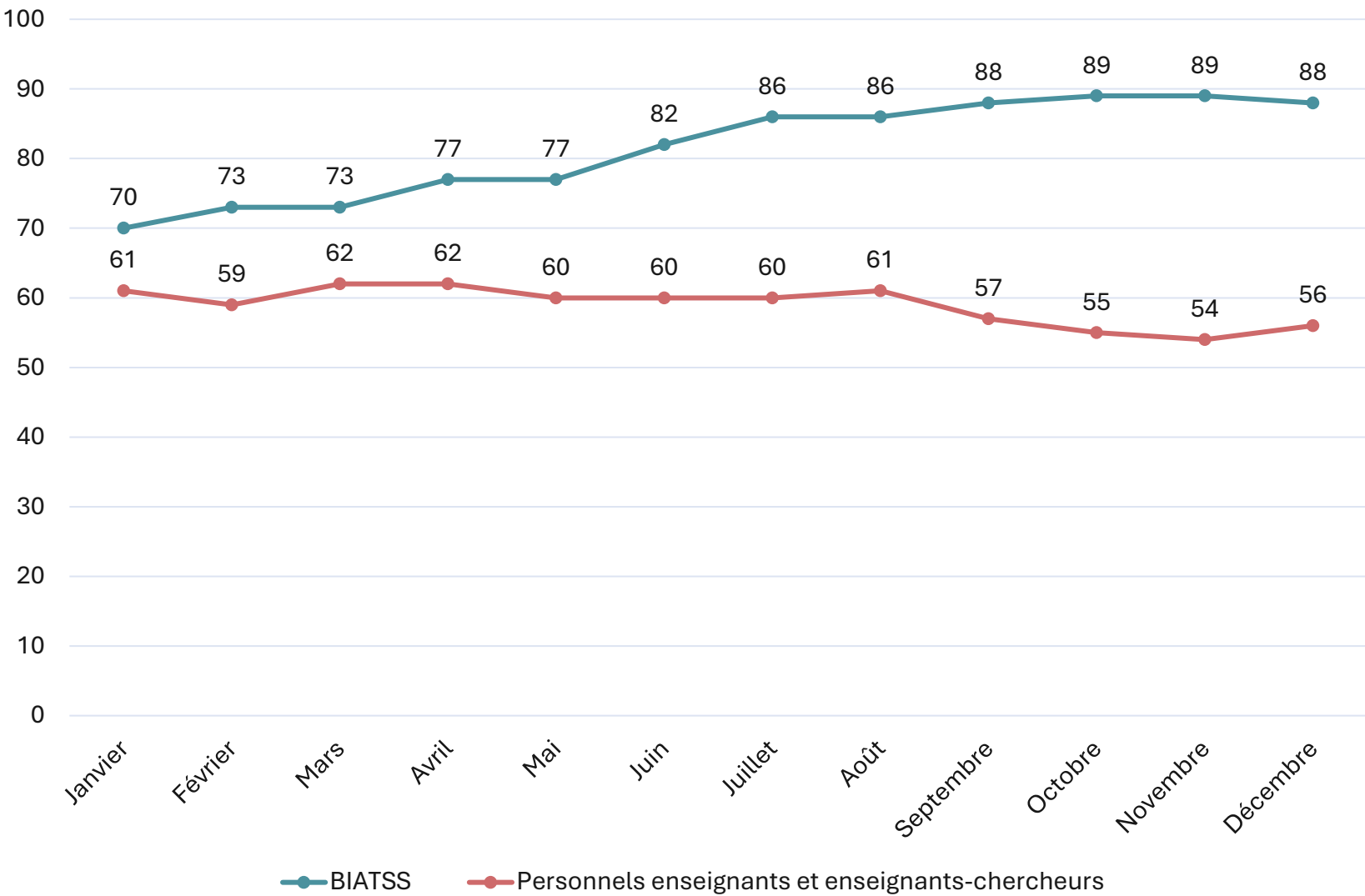
Les effectifs

Répartition des effectifs physiques au cours de l'année

(hors vacataires et contractuels étudiants)

	Janv	Fev	Mars	Avril	Mai	Juin	Juil	Août	Sept	Oct	Nov	Dec
BIATSS	70	73	73	77	77	82	86	86	88	89	89	88
Personnels enseignants et enseignants-chercheurs	61	59	62	62	60	60	60	61	57	55	54	56
dont CPI	2	3	3	3	3	3	3	4	5	6	6	6
dont doctorant	38	36	38	38	38	38	38	38	32	27	25	27
Total	131	132	135	139	137	142	146	147	145	144	143	144

Evolution des personnels par mois sur l'année 2023



Démographie des agents

(hors vacataires et contractuels étudiants)

Âge médian des agents par type de population

Âge de la population	Femme	Homme	Ensemble
BIATSS	35	33	35
Personnels enseignants et enseignants-chercheurs	28	30	29
dont CPJ	33	37	35
dont doctorant	26	26	26
Ensemble	33	31	32

Âge médian
au 31/12/2023

32

En 2022, l'âge médian était de 35 ans.



31

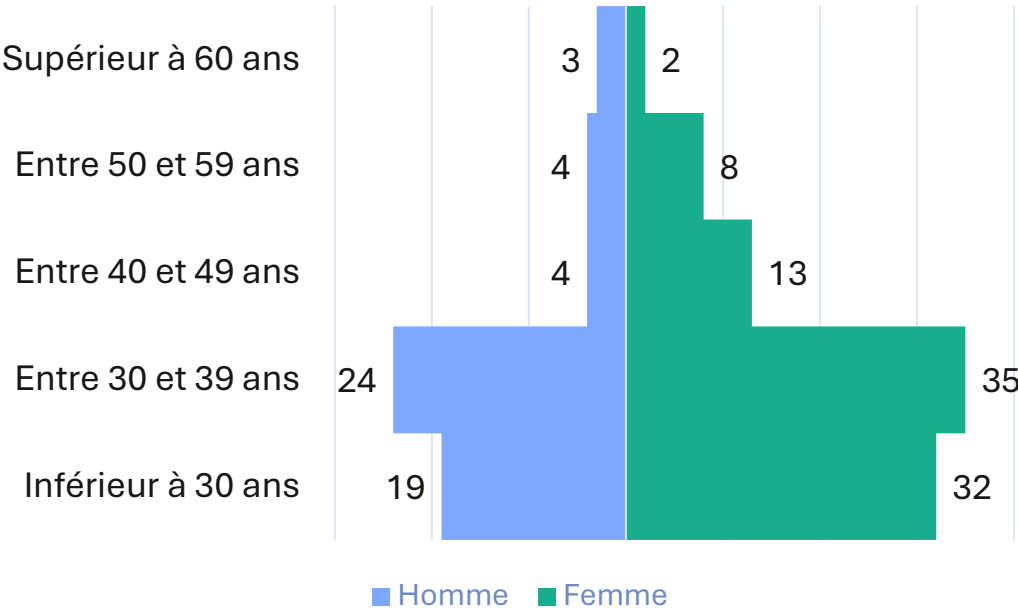
pour les hommes



33

pour les femmes

Pyramides des âges des agents en fonction au 31 décembre 2023



Focus sur les personnels enseignants et enseignants-chercheurs

Les personnels enseignants et enseignants-chercheurs comprennent les enseignants-chercheurs, contractuels enseignants, enseignants du 2nd degré, CPJ, ATER et doctorants.

Âge médian

des personnels enseignants et enseignants-chercheurs au 31/12/2023

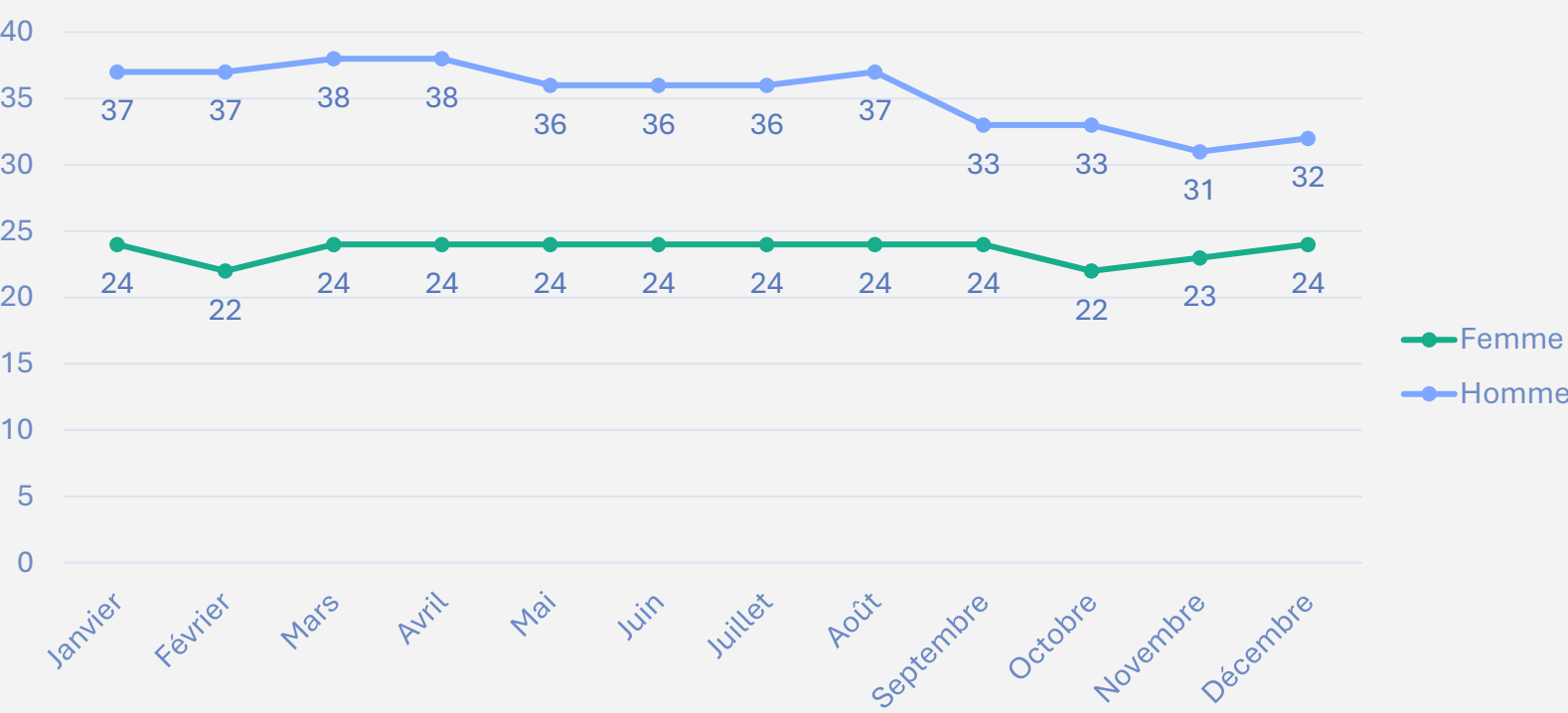
29

ans

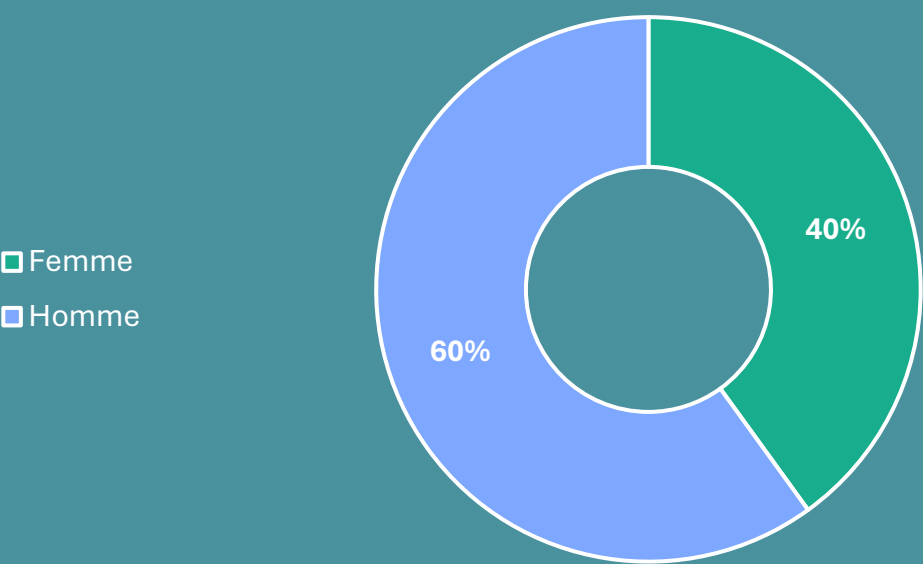
sur 56 agents

En 2022, l'âge médian était de 27 ans.

Evolution du nombre de personnels enseignants et enseignants-chercheurs sur l'année 2023



Répartition des hommes et des femmes sur l'année 2023



Focus sur les CPJ

Créés dans le cadre de la loi de programmation de la recherche (LPR) par le décret 2021-1710, les Chaires de Professeur Junior (CPJ) constituent **une nouvelle voie de recrutement sur projet de recherche et d'enseignement**, permettant au terme d'un contrat entre 3 et 6 ans d'accéder à un emploi titulaire dans le corps des Professeurs des Universités.

Ces trois premières campagnes de recrutement ont donc parfaitement répondu à l'objectif de l'Université PSL de renforcer son potentiel scientifique sur les thématiques qui sont au cœur de sa stratégie de recherche et de formation (Intelligence artificielle aux interfaces, sciences pour la santé, politiques publiques, environnement, technologies quantiques).

Année	Etablissement	Thématique
2021	ENSCP - PSL	Artificial Intelligence, Machine Learning, Chemical Synthesis, Reaction optimization
2022	ENS - PSL	Biologie quantitative, biophysique, évolution, populations microbiennes, développement
	ENS - PSL	Science du climat
	ENSCP - PSL	Cristaux dopés pour la nano-photonique quantique
2023	Université Paris Dauphine - PSL	Evaluer les impacts des politiques publiques: Efficacité, équité et acceptabilité
	Université Paris Dauphine - PSL	Management et transition écologique
	ENC - PSL	Analyse computationnelle des cultures écrites de l'espace occidental
	ENS - PSL	Santé et Changements Globaux

Nombre de CPJ par établissement et sexe

	Femme	Homme	Total
Université Paris Dauphine - PSL	2		2
ENS - PSL		2	2
ENSCP - PSL		2	2
Total	2	4	6

Nombre de CPJ par campagne et année d'arrivée sur le poste

	2022	2023	Total
Campagne 2021		1	1
Campagne 2022	1	3	4
Campagne 2023*		1	1
Total	1	5	6

- Deux CPJ recrutés dans le cadre de la campagne 2023 ont pris leurs fonctions au cours de l'année 2024.

Âge médian
des CPJ

au 31/12/2023

35 ans

Dauphine | PSL

2

Chimie Paris
ParisTech | PSL

2

ENS | PSL

2

Focus sur les doctorants contractuels

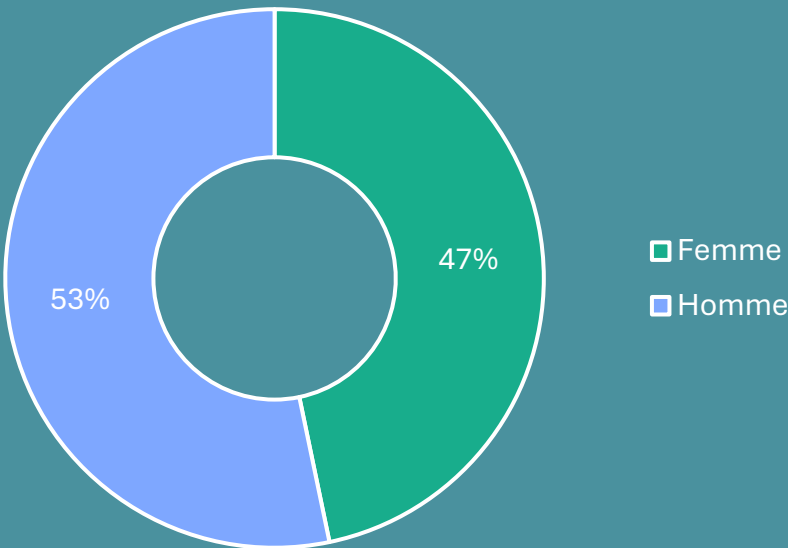
Depuis 2019, le Conseil d'administration de l'université PSL a décidé de la délégation de gestion des contrats doctoraux aux établissements-composantes. Dans ce cadre, et depuis cette date, le nombre de doctorants gérés par l'université diminue. La loi de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030, en créant le contrat doctoral de droit privé, a permis de déléguer la gestion des contrats à l'Institut Curie également.

26 ans

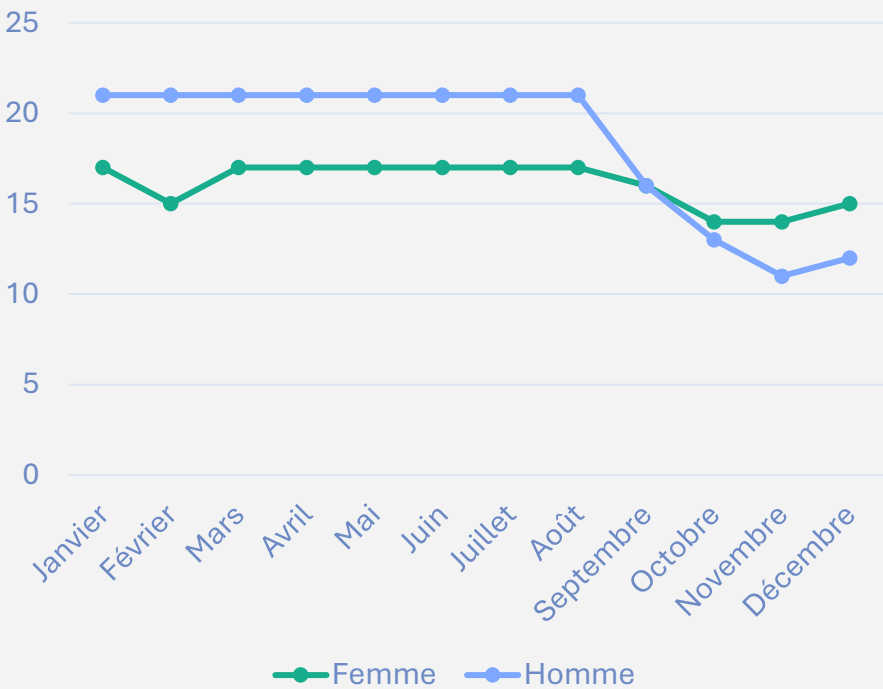
Âge médian des doctorants

En 2022, l'âge médian était également de 26 ans.

Répartition des hommes et des femmes sur l'année 2023



Evolution du nombre de doctorants en 2023



Parcours professionnels

Partie III



Recrutements

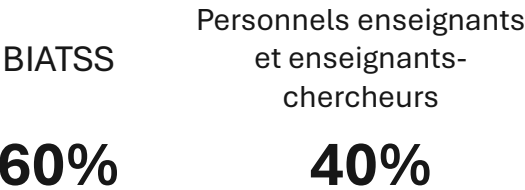
En juin 2023, l’Université PSL s’est dotée de l’outil de suivi des candidatures Beetween.

L’ensemble des offres de postes vacants sont publié sur le site de recrutement de PSL et géré via Beetween, à l’exception des postes de doctorants et de CPJ.

82

postes ont été publiés au cours de l’année

70 arrivées



Nombre de postes pourvus au cours de l’année par type de personnel

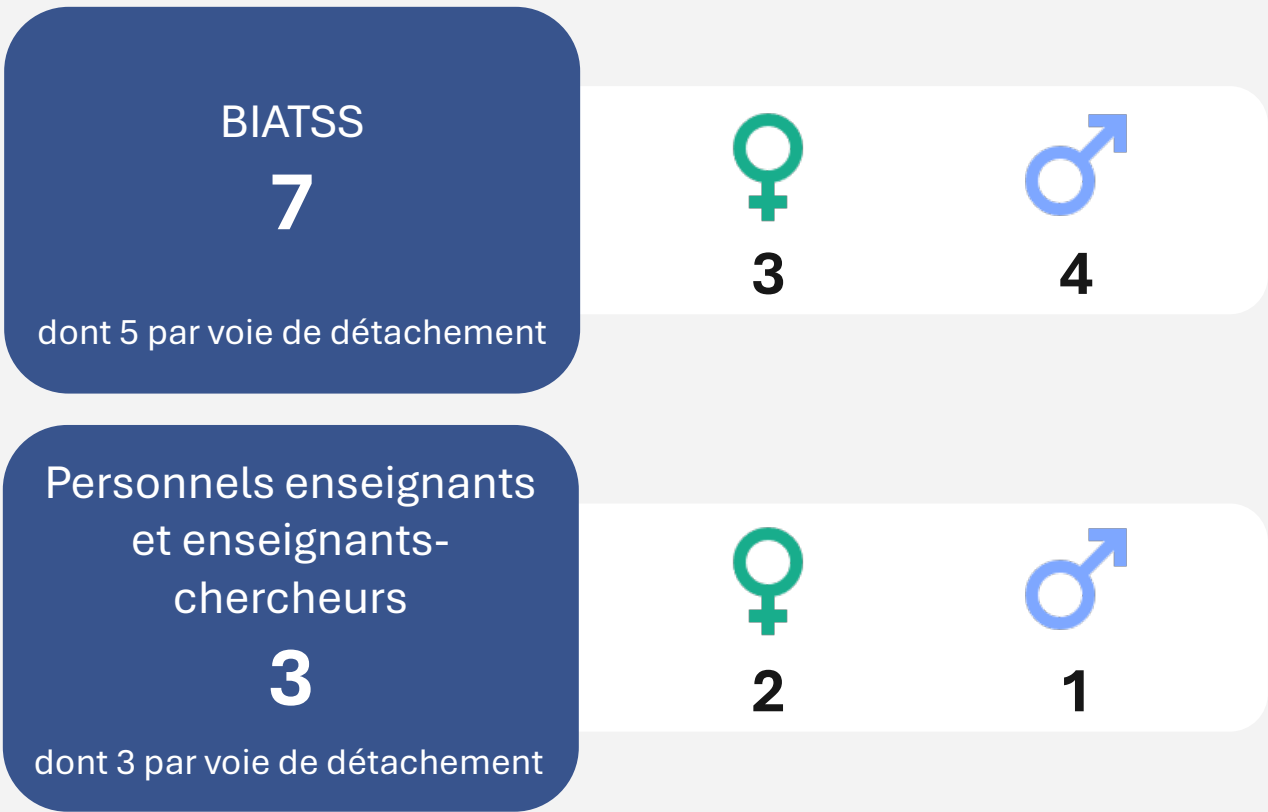
	Femme	Homme	Total
BIATSS	30	12	42
Personnels enseignants et enseignants-chercheurs	10	18	28
<i>ATER</i>	2	1	3
<i>Contractuel enseignant</i>	2	10	12
<i>CPJ</i>	1	4	5
<i>Doctorant</i>	5	3	8
Total	40	30	70

Recrutements

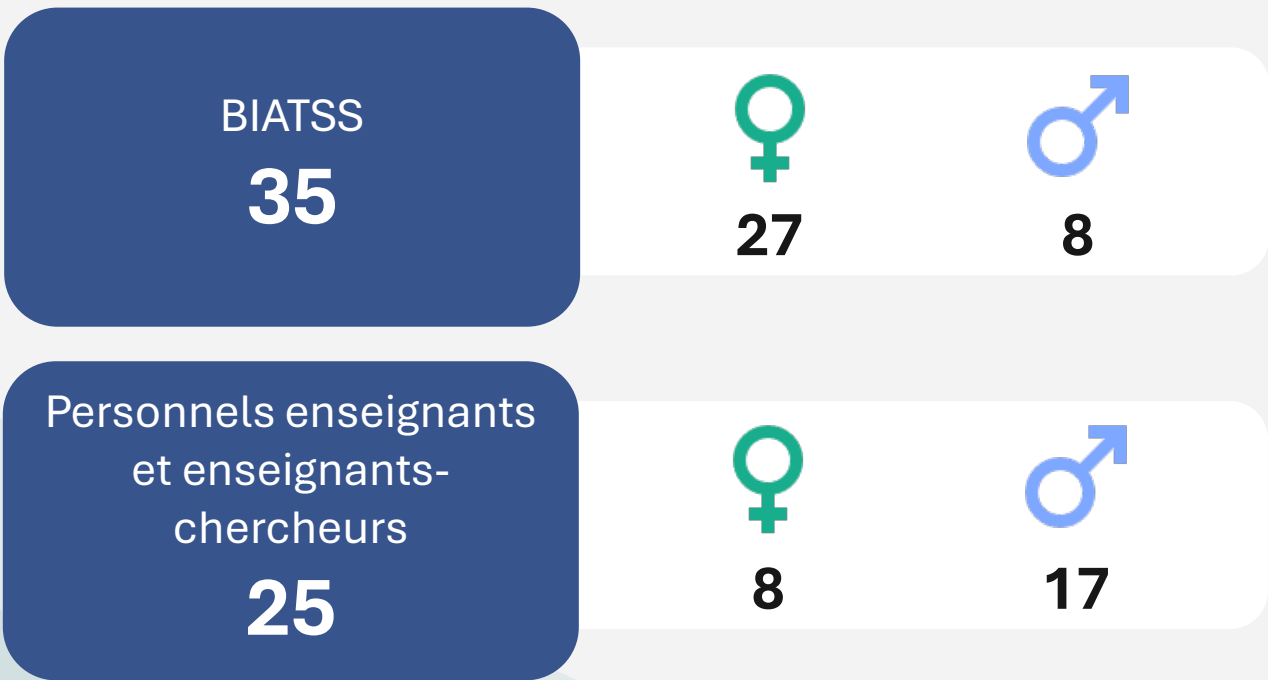
Nombre de postes pourvus au cours de l'année par statut

	Femme	Homme	Total
Fonctionnaires	5	5	10
Contractuels	35	25	60
Total	40	30	70

Fonctionnaires recrutés au cours de l'année



Contractuels recrutés au cours de l'année



Départs

Nombre d'agents ayant quitté leurs fonctions au cours de l'année

	Femme	Homme	Total
Démission	5	4	9
Fin de contrat	18	20	38
Mutation	1	1	2
Total	24	25	49
<i>Proportion des départs par rapport à l'effectif en 2023 (en %)</i>	<i>20,9%</i>	<i>31,6%</i>	<i>25,8%</i>

Soit 25,8% des agents ont quitté leurs fonctions à PSL au cours de l'année 2023.

BIATSS



Personnels enseignants et enseignants-chercheurs



Turn-over

L’Université PSL, lauréate de nombreuses appels à projets, a procédé à plusieurs créations de postes marquant l’année 2023 de nombreux recrutements. Le taux de turn-over est également impacté par les départs des cohortes de doctorants, désormais délégué au sein des établissements-composantes.

45% de l’effectif a été renouvelé en 2023

47% des BIATSS &
43% des personnels enseignants et enseignants-chercheurs

En 2022, le taux de turn-over était de **33%**

Le taux de turn-over, ou de rotation du personnel, correspond au nombre de départs et d’arrivées sur l’année N divisé par 2, divisé par l’effectif au 1^{er} janvier de l’année N.

Nombres d’entrées et sorties par année

	Femme	Homme	2023	2022	Evolution 2022/2023
Entrées	40	30	70	51	+37%
Sorties	24	25	49	36	+36%

Formation professionnelle

Partie IV



Population formée

En 2023, 65 agents de l’université ont été formés sur 190 agents ayant été en fonction au cours de l’année, soit 34% des effectifs en fonction en 2023.

Sur l’ensemble des personnels BIATSS présents en 2023, soit 110 agents, 55% ont bénéficié d’au moins une formation.

Les agents de l’université PSL bénéficient de l’offre de formation de l’école interne, service mutualisé de PSL dédié à la formation continue et collective de tous les personnels des établissements qui y participent.

L’Ecole Interne s’appuie sur un plan stratégique de formation co-construit avec les établissements et son réseau de référents, en cohérence avec la vision stratégique de l’Université PSL, autour de trois grands axes :

- Contribuer au développement de PSL en tant qu’acteur de rang mondial
- Professionnaliser et développer les compétences métiers en favorisant la Qualité de Vie au Travail
- Développer une offre de formation à destination des chercheurs, enseignants- chercheurs et enseignants afin de favoriser la qualité pédagogique et l’excellence de la recherche

Les chiffres présentés concernent uniquement les formations continues réalisées et ne comprennent pas les formations réalisées par les doctorants dans le cadre de leur 3ème cycle.

65
agents se sont formés
en 2023



51

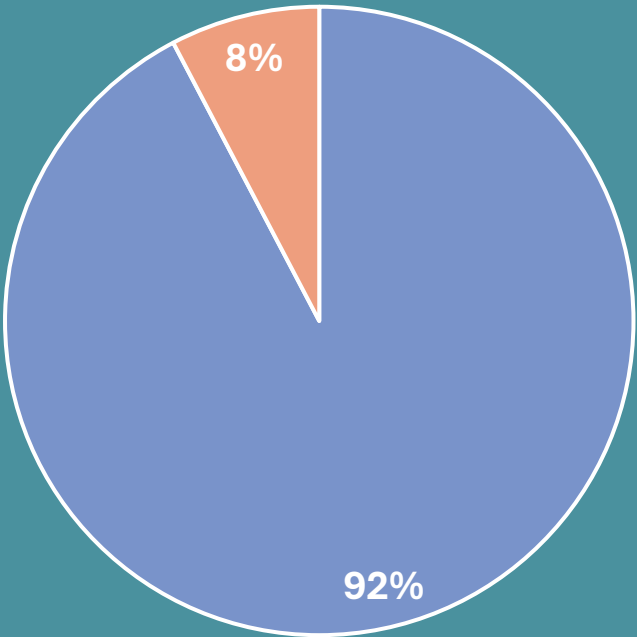
femmes soit 44%
des femmes en
fonction en 2023



14

hommes soit 18%
des hommes en
fonction en 2023

Proportion du nombre d’agents formés



BIATSS Personnels enseignants et enseignants-chercheurs

Nombre d’agents formés

	Femme	Homme	Total	Rappel des EQTP
BIATSS	48	12	60	57%
			92%	
Personnels enseignants et enseignants-chercheurs	3	2	5	43%
			8%	
Total	51	14	65	100%
	78%	22%	100%	
Rappel des EQTP	59%	41%	100%	

Population formée

L'année 2023 a été marquée par la réalisation de nombreuses formations en matière de santé et de sécurité au travail.

Des formations et des actions de sensibilisation sur les violences sexistes et sexuelles ont été organisées, dans le cadre de l'école interne et par l'établissement.

Depuis 2022, tous les nouveaux arrivants sont conviés à une session de sensibilisation aux VSS lors de la journée d'intégration des personnels de l'Ecole interne.

185,75
jours de formations

BIATSS	Personnels enseignants et enseignants-chercheurs
171,75	14,00

171,75
jours de formations pour les BIATSS

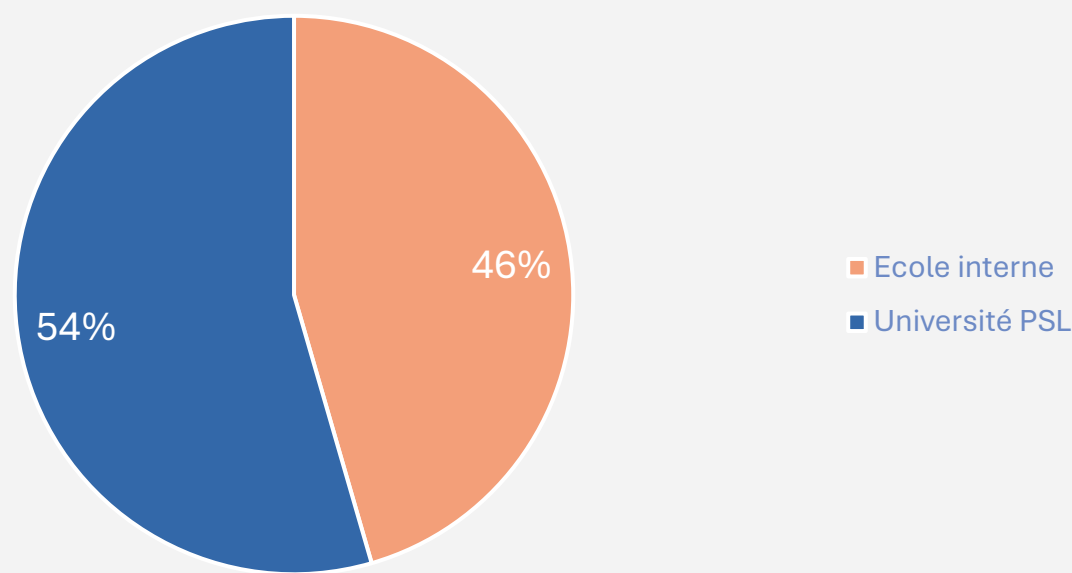
	
71%	29%
des jours concernaient des femmes	des jours concernaient des hommes

Thématique des formations réalisées

AMELIORER SA CULTURE ADMINISTRATIVE : SE PREPARER AUX CONCOURS	6	
APPROFONDIR SES PRATIQUES PEDAGOGIQUES	5	
CONDUIRE ET VALORISER SON ACTIVITE DE RECHERCHE ET D'INNOVATION	4	
EXERCER UN MANAGEMENT RESPONSABLE ET BIENVEILLANT	4	
MIEUX MAITRISER LES OUTILS BUREAUTIQUES ET NUMERIQUES	16	
PRATIQUER UNE LANGUE ETRANGERE	7	
SE FORMER A LA PREVENTION DES RISQUES	27	
SE PROFESSIONNALISER : S'ADAPTER A SON POSTE DE TRAVAIL	19	
S'ENGAGER DANS UNE DEMARCHE ETHIQUE, RSU ET DE DEVELOPPEMENT DURABLE	7	
S'EPANOUIR GRACE AU DEVELOPPEMENT PERSONNEL	11	

Budget alloué à la formation du personnel

Répartition du budget de formation



En 2023, PSL a participé à hauteur de **15 000 €** aux frais de fonctionnement de l'Ecole interne PSL.

Les formations hors école interne dont ont bénéficié les agents de l'Université ont été financées sur le budget de l'Université à hauteur de **17 956 €**.

Les journées de formation sont considérées comme un jour de travail et la rémunération des agents est maintenue.

Dépenses de formation par type de formation

	Ecole interne	Formations spécifiques	Total
Ensemble	15 000 €	17 956 €	32 956 €
dont Femme	-	11 951 €	-
dont Homme	-	6 005€	-

Les personnels enseignants et enseignants-chercheurs ont exclusivement eu recours à des formations proposées par l'école interne.

Rémunérations

Partie V



Masse salariale

Masse salariale en euros par nature de dépenses selon le statut des agents

	Non titulaire	Titulaire	Total général
Rémunérations principales	3 967 587 €	890 037 €	4 857 624 €
Rémunérations accessoires	545 178 €	1 131 604 €	1 676 782 €
Prestations	116 289 €	15 386 €	131 674 €
Cotisations patronales	1 890 421 €	119 006 €	2 009 426 €
CAS Pension	10 314 €	432 735 €	443 049 €
Total général	6 529 789 €	2 588 767 €	9 118 555 €

Masse salariale consommée en 2023

9 118 555 €

Evolution de la masse salariale entre 2022 et 2023

+ 27,38 %

Evolution de la masse salariale sur les 5 dernières années



On peut noter une forte baisse de la masse salariale entre 2019 et 2020 liée à la délégation des contrats doctoraux aux établissements-composantes.

Crédit de masse salariale voté au BI

11 567 365 €

Taux d'exécution de la masse salariale

79 %

Distribution des rémunérations nettes (quartiles)

Ensemble des personnels (hors vacataires et contractuels étudiants)

	Femme	Homme	Ensemble
Q1	1 852 €	1 720 €	1 818 €
Médiane	2 100 €	2 272 €	2 132 €
Q3	2 622 €	2 747 €	2 713 €

BIATSS

	Femme	Homme	Ensemble
Q1	2 017 €	1 943 €	1 986 €
Médiane	2 230 €	2 478 €	2 271 €
Q3	2 730 €	3 062 €	2 825 €

Personnels enseignants et enseignants-chercheurs

	Femme	Homme	Ensemble
Q1	1 692 €	1 697 €	1 692 €
Médiane	1 759 €	1 907 €	1 853 €
Q3	1 923 €	2 697 €	2 656 €

Mise en perspective de la proportion des rémunérations annuelles brutes et de la proportion d’ETPT

(hors vacataires et contractuels étudiants)

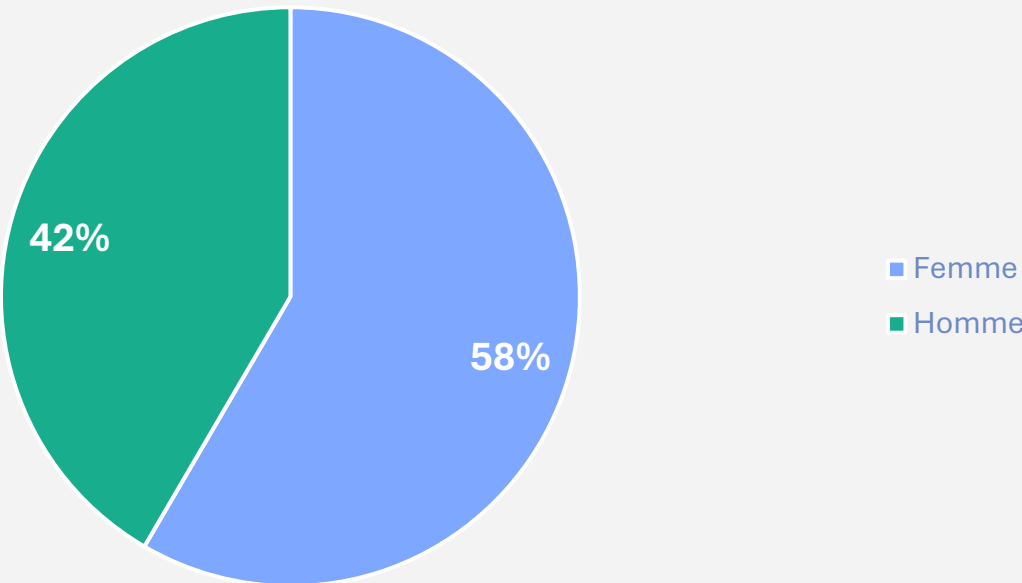
Répartition totale des rémunérations brutes des BIATSS par sexe

	Femme			Homme			Rémunération		ETPT
	Rémunération		ETPT	Rémunération		ETPT			
	En €	En %	En %	En €	En %	En %	En €	En %	En %
BIATSS	2 163 222 €	71,3%	74,9%	871 375 €	28,7%	25,1%	3 034 597 €	100%	100%

Répartition totale des rémunérations brutes des personnels enseignants et enseignants-chercheurs par sexe

	Femme			Homme			Rémunération		ETPT
	Rémunération		ETPT	Rémunération		ETPT			
	En €	En %	En %	En €	En %	En %	En €	En %	En %
Personnels enseignants et enseignants-chercheurs	309 184 €	25,8%	42,9%	888 205 €	74,2%	57,1%	1 197 389 €	100%	100%

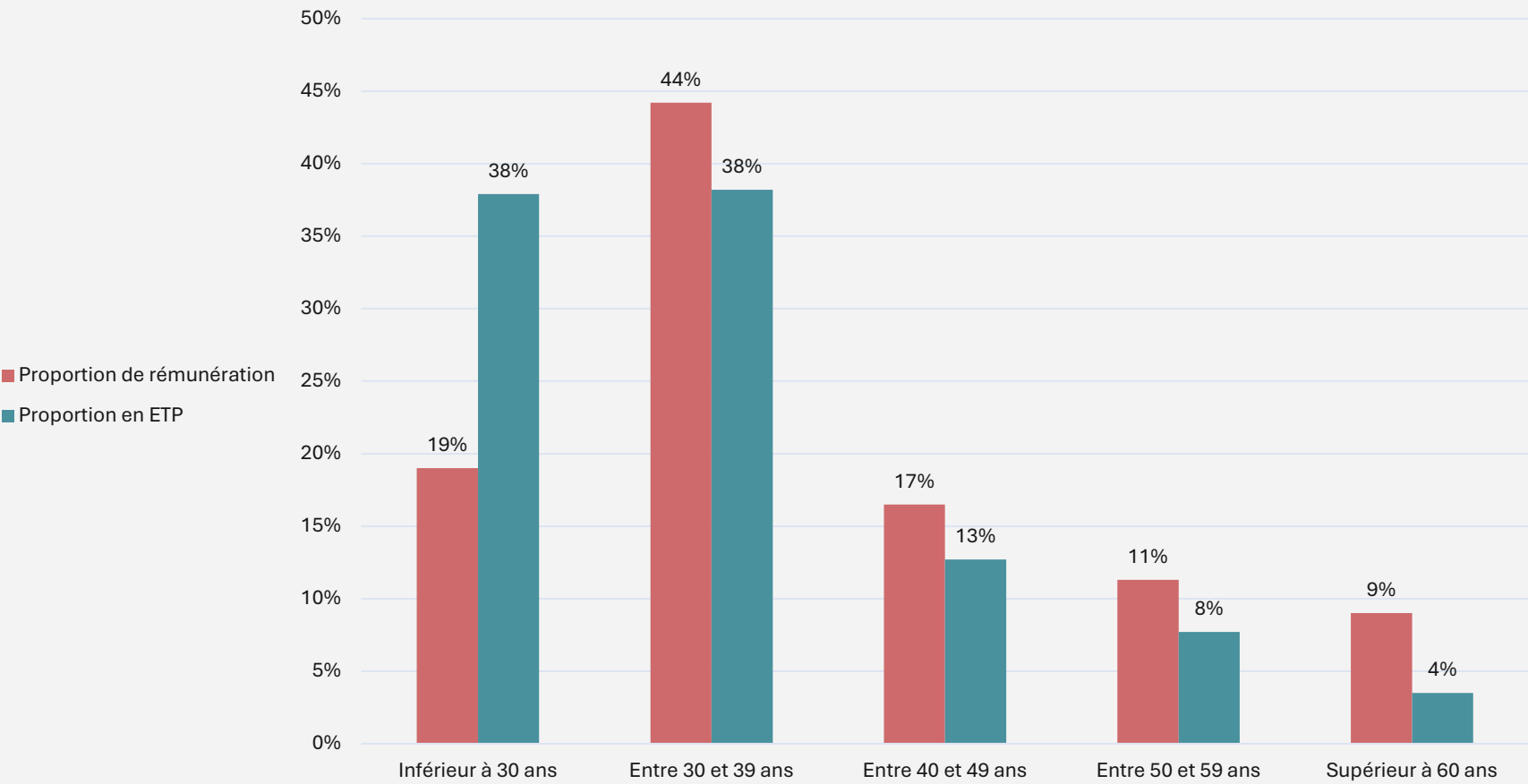
Répartition totale des rémunérations brutes par sexe



Mise en perspective de la proportion des rémunérations annuelles brutes et de la proportion d’ETPT

(hors vacataires et contractuels étudiants)

Répartition totale des rémunérations par tranche d’âge



Rémunération			ETPT	Femme			Homme				
Rémunération		En %		Rémunération		ETPT	Rémunération		ETPT		
En €	En %			En €	En %		En %	En €		En %	
Inférieur à 30 ans	804 689 €	19,0%	37,9%	513 828 €	12,1%	22,0%	290 861 €	6,9%	15,9%		
Entre 30 et 39 ans	1 869 211 €	44,2%		38,2%	1 079 942 €		25,5%	21,2%	789 269 €	18,7%	17,0%
Entre 40 et 49 ans	698 534 €	16,5%		12,7%	489 081 €		11,6%	8,8%	209 453 €	4,9%	3,9%
Entre 50 et 59 ans	478 288 €	11,3%		7,7%	295 647 €		7,0%	5,6%	182 642 €	4,3%	2,1%
Supérieur à 60 ans	381 264 €	9,0%		3,5%	93 909 €		2,2%	1,3%	287 355 €	6,8%	2,2%
Total	4 231 986 €	100%	100%	2 472 407 €	58,4%	58,9%	1 759 580 €	41,6%	41,1%		

Index égalité

Partie VI



Index égalité professionnelle

PLAN EGALITE FEMMES-HOMMES

L'égalité des droits dans le déroulement de carrière et l'égalité salariale des agents est un sujet essentiel dont s'est saisie l'Université PSL en votant, le 24 juin 2021, un plan d'action en quatre axes. Ces quatre axes, déclinés en plusieurs actions, indicateurs et jalons, visent à garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les grands axes du plan d'action :

- Axe 1.** Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération
- Axe 2.** Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois
- Axe 3.** Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle
- Axe 4.** Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations

Note sur 100

86

Masse salariale brute annuelle des dix plus hautes rémunérations

Total	dont Femme	dont Homme	Somme brute annuelle	Nombre de mois travaillés
10	3	7	883 114 €	77

10,7/11

Egalité de
rémunération pour
les fonctionnaires

67,3/69

Egalité de
rémunération pour
les contractuels

8/20

Dix plus hautes
rémunérations

Santé et sécurité au travail

Partie VII



Risques professionnels

3

Accidents de travaux déclarés

Acteurs de la prévention

1

Conseiller de prévention
Dont moins de 20% du temps de travail est dédié au rôle de CP



© Flaticon.com

Actions de prévention

12

Agents formés à la santé et sécurité au travail dont :

3

chefs de service

1

agent formé dans le cadre
d'une formation pour
habilitation et autorisation
réglementaire

Organisation du travail et temps de travail

Partie VIII



Compte Epargne Temps (CET)

En 2023, la campagne CET a été ouverte entre décembre 2023 et janvier 2024.

Le compte épargne-temps (CET) permet d'épargner les jours non utilisés, dans certaines limites.

L'ouverture d'un CET est possible pour les emplois à temps complet ou non complet, sous réserve de remplir les conditions suivantes :

- Être employé de manière continue depuis au moins 1 an
- Ne pas être soumis à un régime d'obligation de service différent du régime général.

Les conditions d'utilisation du CET varient selon qu'il compte 15 jours de congés ou moins ou plus de 15 jours.

15

CET actifs à la fin de la campagne, dont 10 ouverts lors de la campagne 2023



Jours stockés

228,5 jours stockés sur des CET

dont 66 déposés lors de la campagne 2023

Nombre de jours crédités par type de compte au cours de la campagne 2023

	Femme	Homme	Ensemble
Congé payé	20	4	24
RTT	12	26	38
Fractionnement		4	4
Total	32	34	66

Absences hors et pour raisons de santé

des personnels BIATSS

Absences au travail hors raisons de santé*



* Voir glossaire

Absences au travail pour raisons de santé*



Taux d'absentéisme



Taux d'exposition des absences (pour raisons de santé)

Total	
Accident de trajet	0,9%
Accident du travail	0,9%
Arrêt maladie avec maintien de rémunération	23,6%
Total	23,6%

Fréquence des absences (pour raisons de santé)

Total	
Accident de trajet	0,9%
Accident du travail	2,7%
Arrêt maladie avec maintien de rémunération	29,1%
Total	32,7%

Lecture du taux d'exposition : Soit, 0,9% des agents BIATSS ont été absents pour accident de trajet au moins une fois en 2023 ; 23,6% des agents BIATSS ont été absents pour raisons de santé au moins une fois en 2023.

Lecture de la fréquence des absences : Soit, sur 100 agents, 32,7 ont été absents pour raisons de santé en 2023.

Action sociale et prestation sociale

Partie IX



Prestations sociales

Les titres restaurant pour les agents sont d’une valeur faciale de 8€ pris en charge à hauteur de 50% par l’employeur. Le montant ci-contre correspond à la part employeur (soit la facturation totale du prestataire à laquelle est soustrait la part employés).

En 2023, il a été décidé d’attribuer des cartes cadeaux aux agents présents et payés au 1^{er} décembre 2023 et arrivée à minima depuis le 1^{er} septembre 2023.

La valeur faciale de la carte cadeau est inversement proportionnelle au revenu net mensuel selon la règle suivante :

- si le salaire net est < à 2 000€, la carte cadeau est de 150€ ;
- si le salaire net est >= à 2 000€ et < à 3 000€, la carte cadeau est de 100€ ;
- si le salaire net est >= à 3 000€ et < à 4 000€, la carte cadeau est de 50€.

54 058 €

de dépenses pour les titres restaurant

8 950 €

de dépenses pour les cartes cadeau

Nombre d’agents bénéficiaires de prestations sociales

	Femme	Homme	Total général
Titres restaurant	73	23	96
Carte cadeau	60	28	88
Total général	133	51	184
Total (en %)	72%	28%	100%
Rappel des ETP (en %)	59%	41%	100%

Protection sociale complémentaire

Depuis le 1^{er} janvier 2022, les agents publics de l'Etat peuvent bénéficier d'un remboursement de 15€ mensuels de leurs cotisations de protection sociale complémentaire destinées à couvrir les frais de santé. Ce remboursement est versé sur la paie de l'agent tous les mois.

8 130 €

Montant de la participation de
l'Université PSL à la protection
sociale complémentaire des agents

53

Nombre d'agents bénéficiaires
de la participation à la protection
sociale complémentaire



© Flaticon.com

Dialogue social

Partie X



Organismes consultatifs

Le CSA (Comité social d’administration) a été élu fin 2022 pour un mandat de 4 ans.

Attributions principales : Le Comité social d'administration est une instance que l'administration se doit de consulter avant certaines décisions intéressant le fonctionnement et l'organisation des services. Il doit notamment être consulté sur les questions relatives :

- à l'organisation et au fonctionnement des services ;
- aux évolutions technologiques et de méthodes de travail des administrations et leur incidence sur les personnels ;
- à la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences ;
- à la formation des personnels.



réunions du CSA en 2023

En 2022, il y avait eu 8 réunions du CSA.

Nombre de représentants du personnel au CSA

	Femme	Homme	Total
Titulaire	2	1	3
Suppléant	1	2	3
Total	3	3	6

Sigles, abréviations et glossaires



Sigles et abréviations

ATER Attaché temporaire d’enseignement et de recherche

BIATSS Bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens, personnels sociaux et de santé

CDD Contrat à durée déterminée

CDI Contrat à durée indéterminée

CPJ Chaire de professeur junior

CSA Comité social d’administration

CET Compte épargne temps

ETP Equivalent temps plein

ETPT Equivalent temps plein travaillé

VSS Violences sexistes et sexuelles

Glossaire

Absence hors raisons de santé	Les motifs d’absence hors raisons de santé comprennent : ▪ Congés de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant ▪ Congés de formation professionnelle, de validation des acquis de l'expérience, pour bilan de compétences ▪ Congé de formation syndicale ▪ Congé accordé aux représentants du personnel au CHSCT pour suivre une formation en matière d'hygiène et de sécurité ▪ Congé pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire ▪ Congé des responsables bénévoles d'association ▪ Congé de solidarité familiale ▪ Congé pour siéger auprès d’une association ou d'une mutuelle ▪ Congé pour accomplir une période d'activité dans la réserve opérationnelle ▪ Congé de présence parentale ▪ Congé de proche aidant
Absence pour raisons de santé	Les motifs d’absence pour raisons de santé comprennent : ▪ congé maladie ordinaire ▪ congé longue maladie ▪ congé maladie de longue durée ▪ congé grave maladie ▪ disponibilité d'office pour état de santé incompatible avec la reprise du travail ou pour inaptitude physique à l'exercice des fonctions ▪ accident du travail dont imputable au service, dont imputable au trajet ▪ accident de service ▪ maladie professionnelle, dont reconnue imputable au service, dont imputable au service ou à caractère professionnel
Accident de service	Est considéré comme accident de service, l’accident survenu dans l’exercice ou à l’occasion de l’exercice des fonctions de l’agent titulaire ou stagiaire de la fonction publique.
Accident de trajet	Un accident de trajet est un événement soudain et imprévu qui vous a causé un dommage corporel et qui s'est produit entre les points suivants : • Votre résidence et votre lieu de travail • Votre lieu de travail et le lieu de restauration où vous vous rendez pendant la pause repas
Accident de travail	Est considéré comme accident du travail, quelle qu’en soit la cause, l’accident survenu à l’agent contractuel par le fait ou à l’occasion du travail.
Agent	Synonyme de membre du personnel. Est agent sur une période tout individu possédant soit une carrière soit un contrat de travail géré dans l’administration. Les agents qui travaillent dans l'administration (État, collectivités locales, hôpitaux) peuvent être fonctionnaires ou agents contractuels (non titulaires) de droit public ou privé.

Attaché temporaire d'enseignement et de recherche (ATER)	Les attachés temporaires d'enseignement et de recherche (A.T.E.R.) sont régis par le décret n° 88-654 du 7 mai 1988 relatif au recrutement d'attachés temporaires d'enseignement et de recherche dans les établissements publics d'enseignement supérieur. Être attaché temporaire d'enseignement et de recherche permet de préparer une thèse ou de se présenter aux concours de recrutement de l'enseignement supérieur tout en enseignant, en qualité d'agent contractuel. Un enseignement de 128 heures de cours ou de 192 heures de travaux dirigés ou de 288 heures de travaux pratiques par an ou toute combinaison équivalente doit être assurée.
Bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens, personnels sociaux et de santé (BIATSS)	Les BIATSS sont les personnels non-enseignants du supérieur. Ce corps regroupe les bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens, personnels sociaux et de santé de l'enseignement supérieur.
Catégorie	Les fonctionnaires appartiennent à des corps dans les fonctions publiques d'État (FPE) et hospitalière (FPH) ou à des cadres d'emplois dans la fonction publique territoriale (FPT) qui sont classés en catégories A, B ou C.
Chaire de professeur junior (CPJ)	Mise en place par la loi de programmation pour la recherche, la chaire de professeur junior (CPJ) constitue une nouvelle voie de recrutement permettant d'accéder à un emploi de titulaire dans le corps des professeurs de universités et assimilés ou de directeurs de recherche. Le recrutement s'effectue sur un projet de recherche et d'enseignement porté par un titulaire de doctorat ou de diplôme équivalent.
Comité social d'administration (CSA)	La loi de transformation de la fonction publique n°2019-828 du 6 août 2019 a eu pour ambition de simplifier le dialogue social et de le rendre plus stratégique, grâce à une évolution des compétences et de la cartographie des instances représentatives. Le Comité social d'administration est désormais l'instance unique de dialogue social. Il résulte de la fusion entre l'ancien comité technique (CT) et l'ancien comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).
Compte épargne temps (CET)	Le compte épargne-temps (CET) permet à l'agent d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération (immédiate ou différée), en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises.
Contractuel	On appelle contractuel ou contractuelle de la fonction publique un agent public recruté sous contrat de droit public (CDD ou CDI) par un employeur public.
Contractuel étudiant	Les étudiants sont recrutés pour participer à l'accueil des nouveaux étudiants, à l'animation de la vie des établissements d'enseignement supérieur et de la vie étudiante ainsi qu'aux activités d'aide à l'insertion professionnelle.

Détachement	Le détachement est la position administrative qui permet à un agent d'être placé, pour une durée déterminée, hors de son corps ou cadre d'emplois d'origine tout en continuant à bénéficier, dans celui-ci, de ses droits à l'avancement et à la retraite.
Doctorant contractuel	Les doctorants contractuels sont des agents non titulaires de droit public. Le contrat doctoral est destiné à « recruter des étudiants inscrits en vue de la préparation d'un doctorat » conformément aux dispositions de l'article 14 de l' arrêté du 7 août 2006 relatif à la formation doctorale.
Effectif	Ils correspondent aux agents rémunérés à une date donnée, quelle que soit leur quotité de travail et leur période d'activité sur l'année.
Emploi	Support budgétaire permettant la rémunération d'un agent (fonctionnaire ou agent contractuel).
Enseignant du 2nd degré	Personnel exerçant des missions d'enseignement exclusivement.
Enseignant-chercheur	Personnel exerçant simultanément des fonctions d'enseignement et de recherche.
Equivalent temps plein (ETP)	Le décompte en ETP prend en compte la quotité de travail mais pas la durée d'activité dans l'année. Il donne les effectifs présents à une date donnée, corrigés de la quotité de travail.
Equivalent temps plein travaillé (ETPT)	Le décompte en ETPT est proportionnel à l'activité des agents, mesurée par leur quotité de temps de travail et par leur période d'activité sur l'année.
Fonctionnaire	Un fonctionnaire est un agent employé par un organisme public, affecté dans un service public et placé sous un régime de droit public. Les fonctionnaires sont régis par un statut et l'ensemble des règles qui leur sont applicables sont regroupées dans le code général de la fonction publique.
Masse salariale	La masse salariale est le cumul des rémunérations brutes des salariés de l'établissement (hors cotisations patronales).
Rémunération brute	Rémunération inscrite dans le contrat de travail et contenant les cotisations salariales.
Rémunération brute chargée	Rémunération brute à laquelle sont ajoutés les cotisations salariales. Elle représente le coût réel du salarié pour l'entreprise.
Rémunération nette	Rémunération perçue par le salarié avant impôt sur le revenu.

Temps complet	Un emploi à temps complet est un emploi sur lequel la durée de travail correspond à la durée légale de travail, c'est-à-dire 35 heures par semaine (ou 1 607 heures par an).
Temps incomplet	Un emploi à temps non complet (ou incomplet) est un emploi créé pour une durée de travail inférieure à la durée légale de travail.
Temps partiel	L'agent à temps partiel est celui qui choisit de réduire sa durée de travail. Le travail à temps partiel est mis en place à la demande de l'agent.
Temps plein	Un agent public à temps plein est celui qui travaille 35 heures par semaine ou qui travaille toute la durée prévue par son emploi à temps non complet ou incomplet.
Titulaire	Les agents titulaires se définissent par la permanence de leur emploi et leur titularisation dans un corps et un grade. Ce sont des agents publics, dits "statutaires" car régis par un statut de droit public (et non soumis à des contrats ou conventions collectives).
Vacataire	Le vacataire est un agent recruté pour accomplir une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés et rémunéré à la vacation, c'est-à-dire à la tâche.

Sapere Aude

« Ose savoir », telle est la devise de l'Université PSL

UNIVERSITÉ PSL

