

Rapport social unique 2024

Université PSL (Paris Sciences & Lettres)



L'Université PSL

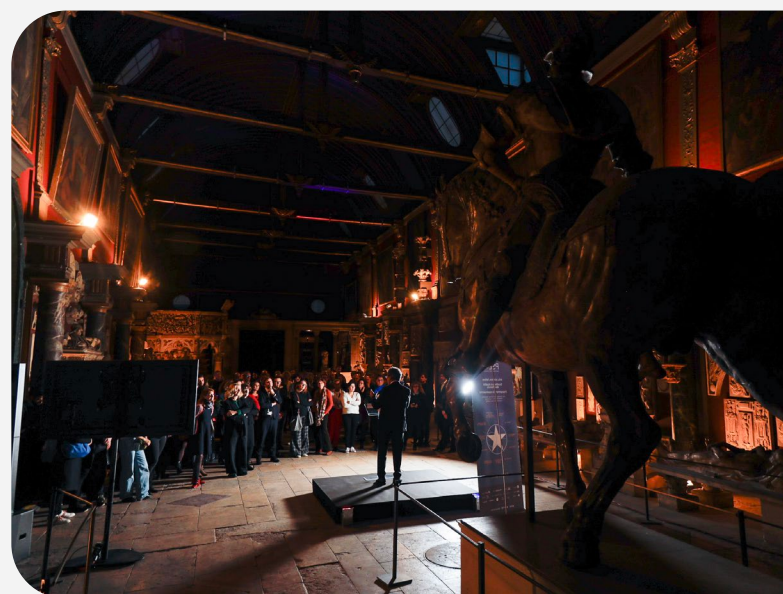
Située au cœur de Paris, l'Université PSL fait dialoguer tous les domaines du savoir, de l'innovation et de la création. Avec 17 000 étudiants et 2 900 enseignants-chercheurs, elle est une université à taille humaine. Elle figure dans le top 50 mondial des universités dans les classements de Shanghai, du THE (Times Higher Education), CWUR et QS (Quacquarelli Symonds) et au 1er rang des universités de moins de 50 ans du classement Young du THE.

PSL est constituée de neuf établissements-composantes, deux membres-associés et travaille étroitement avec trois organismes de recherche. Elle s'appuie sur les forces scientifiques de tous ses établissements pour offrir à ses communautés des opportunités inédites dans les champs de la formation, de la recherche, de la valorisation, des partenariats industriels ou académiques nationaux et internationaux.

Pépinière de 28 prix Nobel, 10 médailles Fields, 3 Prix Abel, 50 César, 79 Molière, elle représente près de 10% de la recherche française, et totalise plus de 200 ERC depuis sa création. Sa communauté académique tire le meilleur parti du potentiel de ses 140 laboratoires pour bâtir près d'une vingtaine de programmes gradués interdisciplinaires (ou graduate programs) et nombreux autres grands programmes impliquant ses établissements.

Choisis pour leurs talents dans le monde entier et soigneusement encadrés, les étudiants de PSL ont accès à une offre de formation au plus près de la recherche en train de se faire. Qu'ils deviennent chercheurs, entrepreneurs, artistes ou dirigeants, PSL aide ses diplômés à formuler des réponses et solutions qui auront un impact sur notre société. Université publique, PSL promeut la diversité des profils, quels que soient leur statut social, leur genre ou leur origine géographique.

Foyer culturel et artistique majeur, PSL organise tout au long de l'année de nombreux débats, conférences, expositions, spectacles et concerts. Elle noue des partenariats stratégiques avec les plus grandes universités mondiales. Lieu d'innovation, elle abrite 5 Instituts Carnot dans son périmètre. PSL soutient la valorisation de sa recherche au travers de la création d'une cinquantaine de start-up et du dépôt de près de 70 brevets par an. Elle a lancé son fonds d'amorçage en 2017, le PSL Innovation Fund.



© Daniel Nicolaevsky

L'Université PSL en chiffres

(PSL siège et établissements-composantes)



© Daniel Nicolaevsky

Le mot du président

L'Université PSL occupe une place singulière dans le paysage de l'enseignement supérieur et la recherche européen :

- par ses composantes, dont certaines figurent parmi les institutions les plus anciennes et les plus prestigieuses d'Europe,
- par son modèle de gouvernance unique,
- par sa couverture thématique en sciences, arts, et humanités (PSL a aussi bien été la maison de prix Nobel, de médailles Fields que de Molière et de César).

Depuis sa création, PSL promeut la volonté de conjuguer excellence et diversité, recherche disciplinaire à fort impact et interdisciplinarité exigeante, accroissement des savoirs et innovations de rupture. Forte de ces atouts, elle s'est distinguée par des performances notables dans les classements internationaux, ainsi que par le succès dans les appels nationaux les plus importants (Excellence, PUI, Cluster IA).

Elle contribue directement à la réindustrialisation, à la compétitivité, et au rayonnement de la France et de l'Europe, faisant de l'investissement public de ses tutelles l'un des plus rentables. Elle apporte aussi des ressources propres et des partenariats publics-privés qui doivent être accrus et consolidés afin d'augmenter et de pérenniser son rôle central dans l'économie et la société en général. Tout cela fait de l'Université PSL un joyau français dont il convient de consolider l'ambition et d'adapter constamment le modèle pour relever les défis d'un monde en bouleversement.

C'est dans cet esprit que ma candidature s'est structurée autour de quatre principes cardinaux :

1. L'excellence ouverte. Notre Université doit être un modèle d'inclusion sociale, territoriale et internationale, ainsi qu'un foyer d'accueil pour les talents, qu'ils soient scientifiques, artistiques, sportifs ou entrepreneuriaux, afin de bâtir ensemble une société plus inclusive.
2. La gouvernance collégiale. PSL repose sur des bases solides. Son cœur de réacteur repose sur les actifs cumulés par les établissements, qu'ils portent selon leurs domaines de compétence pour l'ensemble de la communauté PSL. Les constructions communes (grands programmes de recherche, Programmes Gradués, formations communes tels les deux CPES, instituts, etc.) s'articulent pleinement et renforcent les actifs des établissements. Dans un texte contexte, le rôle de la gouvernance de PSL est de renforcer l'efficacité, la coordination et l'innovation collectives en agissant comme un ensemblier d'avant-garde dans l'organisation et la coopération inter-établissements.
3. La consolidation institutionnelle et la soutenabilité budgétaire. Dans un contexte d'incertitudes radicales pesant sur l'ESR en France (menaces sur les ressources propres, tarissement des financements par appels à projets, baisse tendancielle du nombre d'étudiants, compétition accrue avec les institutions privées adossées à de puissants fonds d'investissement, défi de l'attractivité salariale, etc.), il faut diversifier les ressources propres afin d'assurer la pérennité des grands programmes et d'absorber les chocs budgétaires à venir.
4. Le renforcement de l'excellence académique et de l'attractivité internationale. Fidèle à sa tradition notre université doit continuer à accueillir, former et soutenir les futurs Marie Curie, Jean-Pierre Serre ou Esther Duflo, capables de repousser les frontières du savoir et de nous aider à mieux comprendre le monde.

Dans dix-ans, PSL devra être pleinement reconnue mondialement comme une grande université intensive en recherche, tant par ses découvertes scientifiques que par ses formations, prisée par les étudiants internationaux de la licence au doctorat, et attractive pour les meilleurs chercheurs du monde.

Cette stratégie est ambitieuse, mais, comme l'indique le dernier rapport du Conseil d'Orientation Stratégique, elle est réaliste.



© Henrike Stahl

Prof. El Mouhoub Mouhoud
Président 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 2024, 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.



Les faits marquants de l'année 2024

L'année 2024 a été marquée par l'élection du président **El Mouhoub MOUHOUD** le 17 décembre 2024.

Le nouveau président pose 4 principes pour les années à venir :

- Excellence ouverte : inclusion sociale, territoriale et internationale ;
- Gouvernance collégiale : la gouvernance centrale doit jouer un rôle d'ensemblier d'avant-garde dans l'organisation et la coopération inter-établissements et le support à la prise de risques ;
- Soutenabilité budgétaire : PSL doit assurer la diversification des ressources ;
- Attractivité internationale : renforcer l'excellence académique et promouvoir la recherche à risque pour faire émerger les futurs professionnels, capables de repousser les frontières du savoir.



© Daniel Nicolaevsky

Le **taux d'augmentation des effectifs est de 12%** entre décembre 2023 et décembre 2024.

Pour les personnels BIATSS, on note une augmentation des effectifs, aboutissement des appels à projets structurants remportés par PSL.

Pour les personnels enseignants et enseignants-chercheurs, les nouveaux contrats doctoraux sont délégués dans les établissements-composantes depuis 2019.

+12 %
d'effectifs



© Icon made by
gravisio from www.flaticon.com

PSL renforce son engagement en faveur de l'inclusion en formant **deux coordinatrices dédiées au handicap**, afin de promouvoir un environnement de travail plus accessible pour tous.

Ces professionnelles joueront un rôle clé dans la promotion d'un environnement de travail inclusif, en veillant à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap et en apportant leur expertise sur la politique de gestion du handicap.

Sommaire

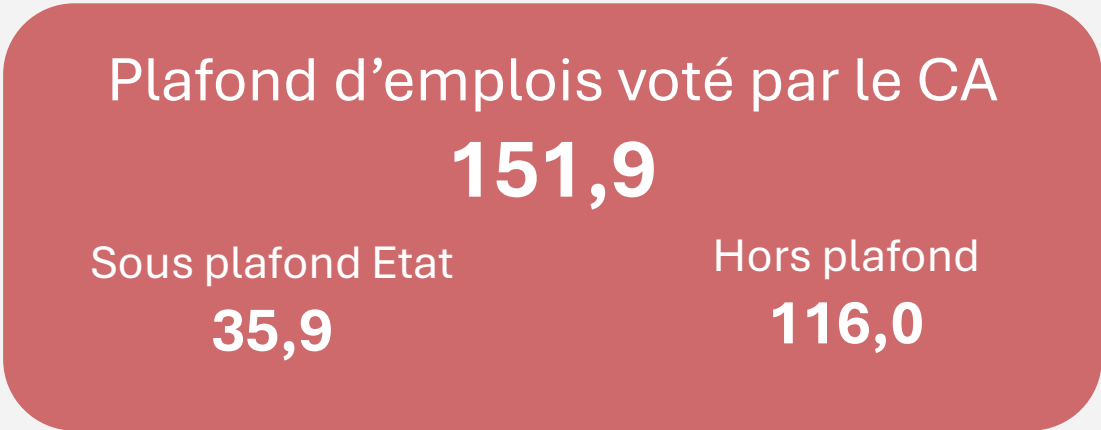
Emploi	11
Parcours professionnel	22
Formation professionnelle	27
Rémunérations	31
Index égalité	36
Santé et sécurité au travail	38
Organisation du travail et temps de travail	41
Action sociale et prestation sociale	44
Dialogue social	47
Sigles, abréviations et glossaires	49

Emploi

Partie I



Plafond d'emplois



Pour l’année 2024, l’université PSL bénéficie seulement de 10 postes BIATSS et de 3 postes d’enseignants – enseignants-chercheurs, notifié par le MESR. Auxquels s’ajoute les emplois de contrats doctoraux à hauteur de 112 ETP.

Le plafond Etat voté en CA au titre du compte financier – 35,9 ETPT – 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.

Seuls les doctorants du Collège de France et de l’Institut Curie sont encore gérés par l’Université ainsi que certains doctorants financés dans le cadre d’appels à projets.

Ainsi, sur la base des 112 contrats doctoraux comptabilités dans le plafond d’emplois Etat de PSL, seuls 14,2 ETP seront consommés par le grand établissement. Les 97,8 ETP restants le seront par les établissements-composantes de PSL.

Consommation des plafonds d'emplois

	Sous plafond	Hors plafond	Total
BIATSS	10,00	90,90	100,90
Personnels enseignants et enseignants-chercheurs	25,80	25,10	51,00
Total	35,90	116,00	151,90

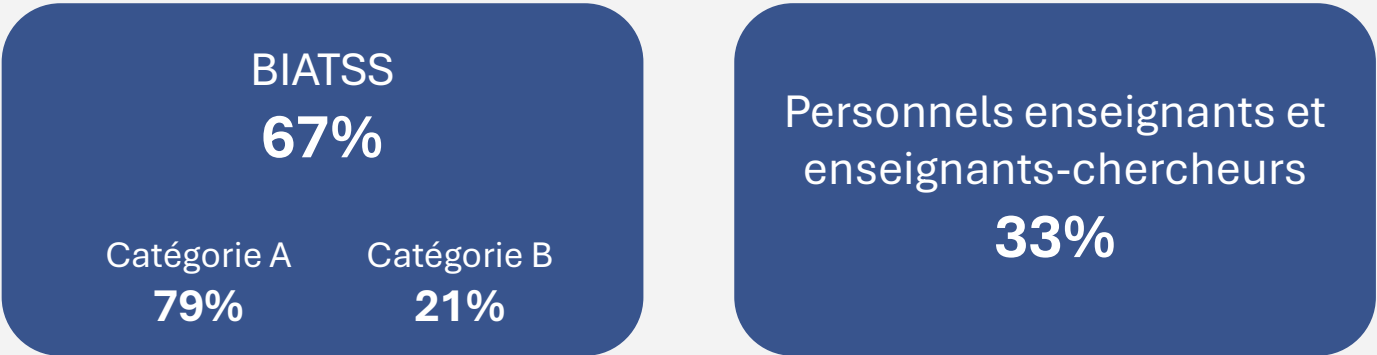
Les effectifs

(hors vacataires et contractuels étudiants)

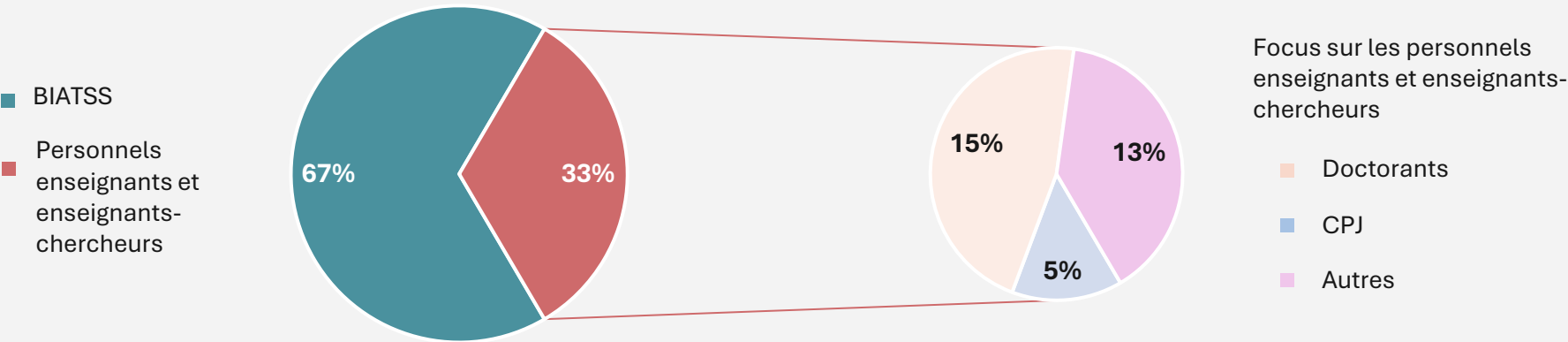
Effectifs en ETPT en fonction au cours de l'année

	Femme	Homme	Total
BIATSS	76,04	29,83	105,87
Personnels enseignants et enseignants-chercheurs	21,67	30,67	52,33
Dont ATER	2,33	1,75	4,08
Dont Contractuels enseignants	1,00	3,67	4,67
Dont CPJ	2,58	4,83	7,42
Dont doctorants	13,58	10,75	24,33
Dont Enseignants du 2nd degré	1,00	2,33	3,33
Dont Enseignants-Chercheurs	0,33	0,67	1,00
Dont Junior Fellow	0,83	6,67	7,50
Total	97,71	60,49	158,20

En 2024, on constate une **augmentation globale des effectifs de 12%**. La part des personnels BIATSS dans l'effectif global augmente de 10 points de pourcentage. Cela s'explique non seulement par l'accroissement de PSL ayant nécessité de nombreux recrutements de personnels sur des postes administratifs et supports pour répondre aux appels à projets obtenus et par conséquent une augmentation du nombre de BIATSS, mais encore par le départ des doctorants à la fin de leur contrat et la délégation de gestion des nouveaux contrats dans les établissements-composantes ce qui s'illustre par une diminution du nombre de personnels enseignants et enseignants-chercheurs.



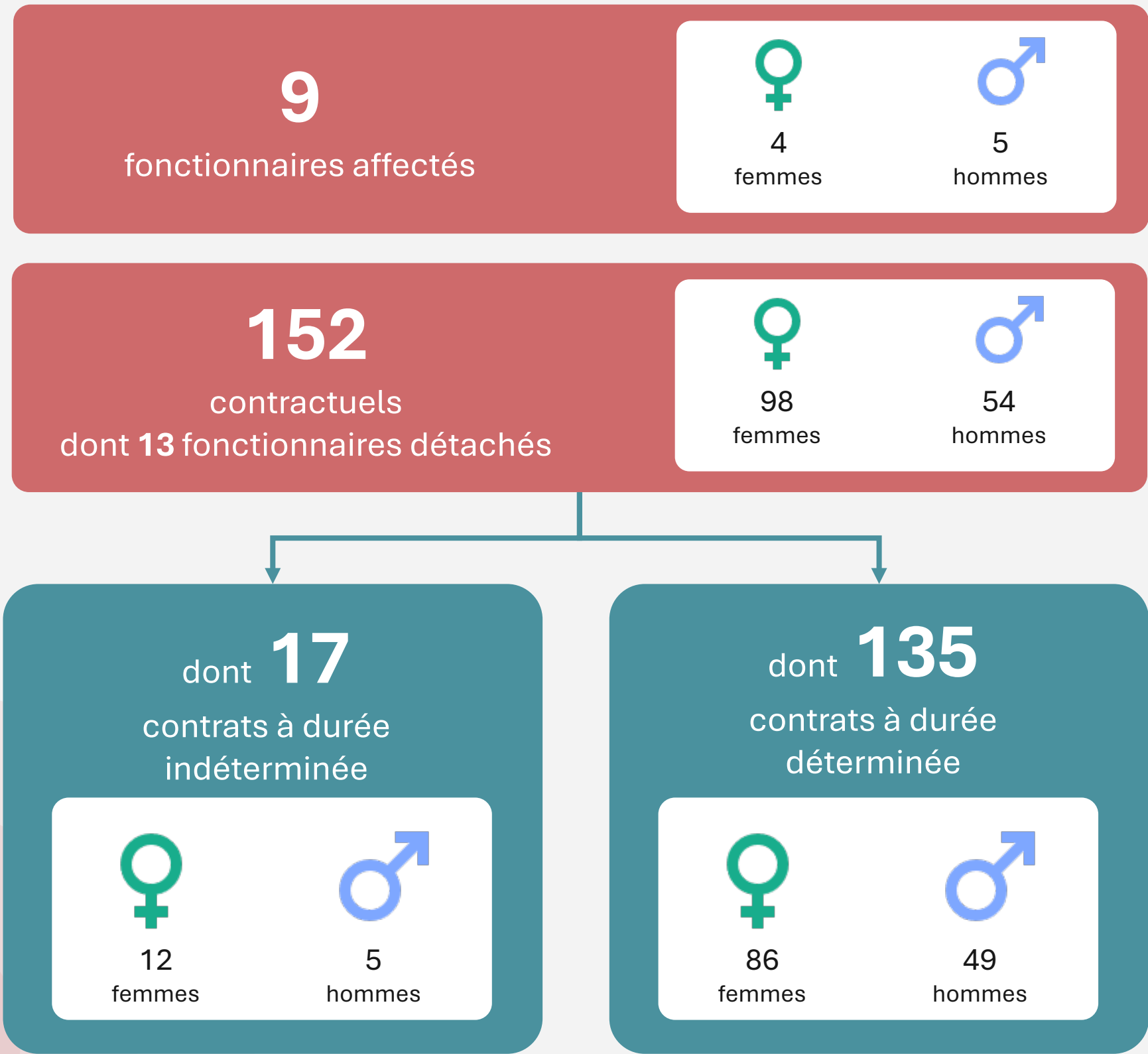
Répartition des ETPT



Les effectifs

(hors vacataires et contractuels étudiants)

Répartition des effectifs au 31 décembre 2024



Le nombre de contractuels en CDI a presque triplé entre 2023 et 2024. Plusieurs postes en CDI ont été ouverts, notamment à la Direction des Systèmes d’Informations, afin de rendre les offres d’emploi attractives pour palier aux difficultés de recrutement sur des métiers dits en tension.

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 2024



23
femmes



15
hommes

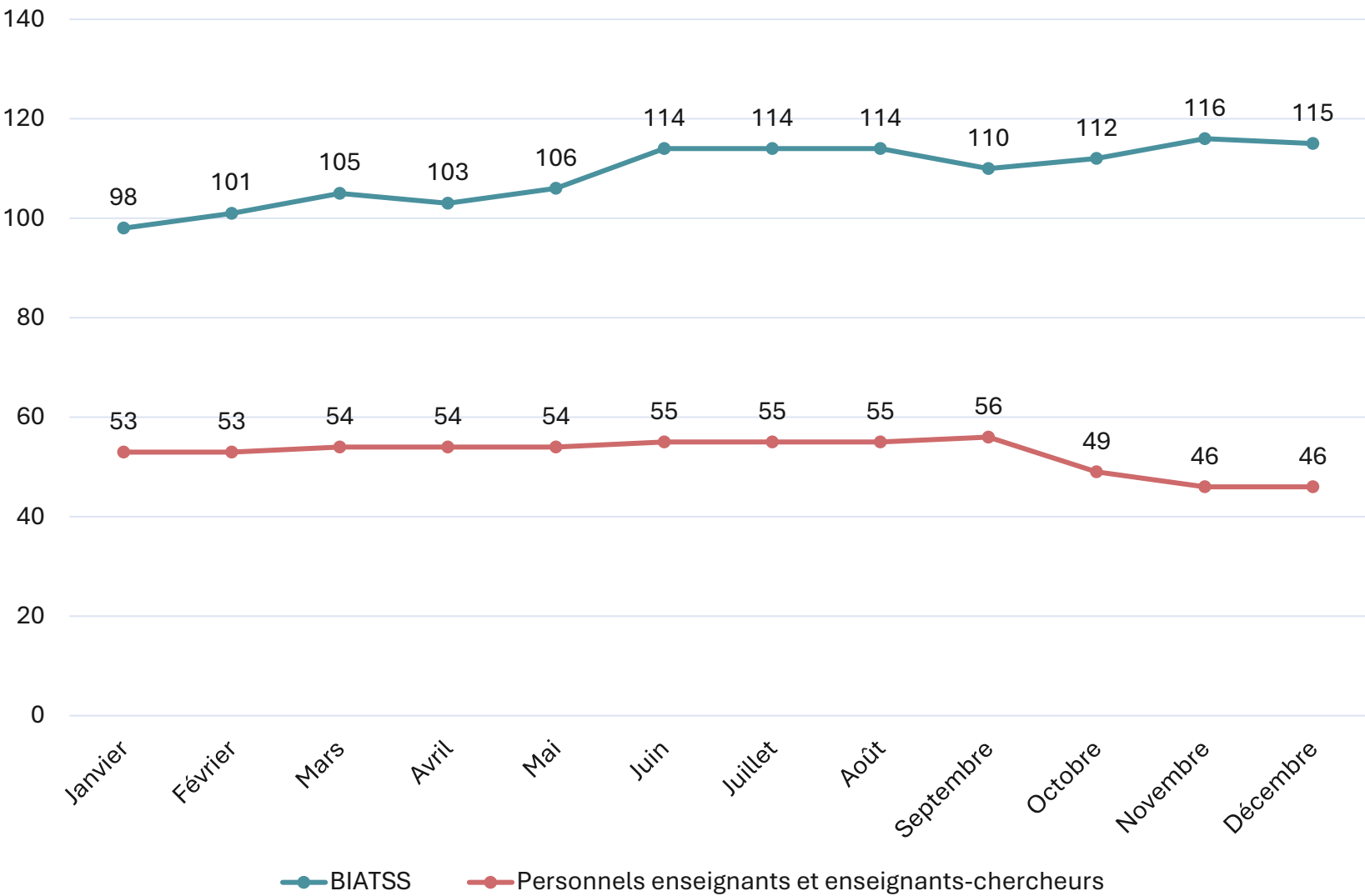
Les effectifs

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	98	101	105	103	106	114	114	114	110	112	116	115
Personnels enseignants et enseignants-chercheurs	53	53	54	54	54	55	55	55	56	49	46	46
dont CPI	6	6	7	7	7	8	8	8	8	8	8	8
dont doctorants	26	26	26	26	26	26	26	26	27	21	18	18
Total	151	154	159	157	160	169	169	169	166	161	162	161

Evolution des personnels par mois sur l'année 2024



Démographie des agents

(hors vacataires et contractuels étudiants)

Âge médian des agents par type de population

Âge de la population	Femme	Homme	Ensemble
BIATSS	36	33	35
Personnels enseignants et enseignants-chercheurs	29	30	30
dont CPJ	35	38	37
dont doctorants	25	25	25
Ensemble	35	31	33

Âge médian
au 31/12/2024

33

En 2023, l'âge médian était de 32 ans.



31

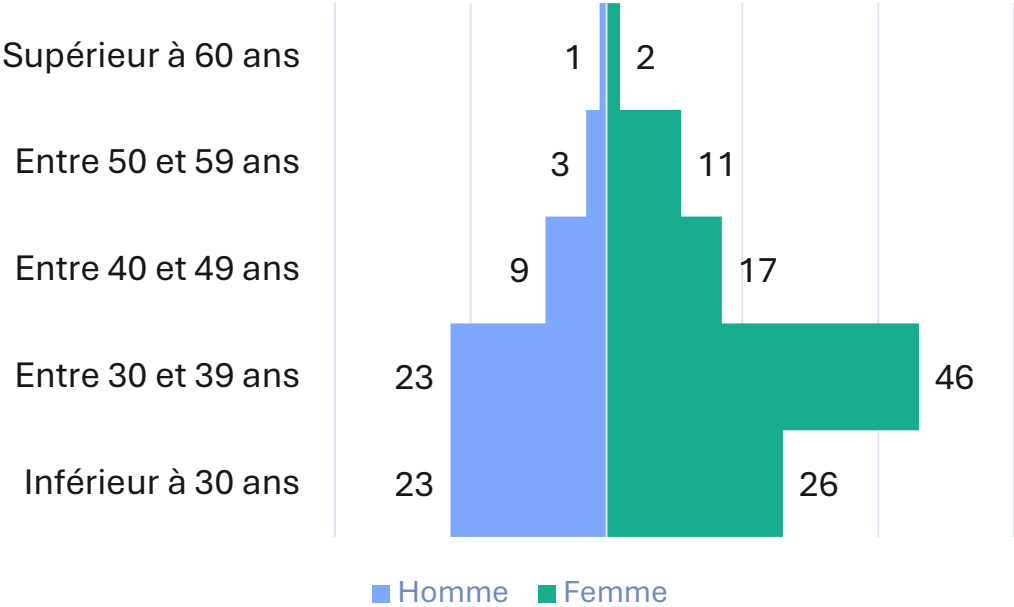
pour les hommes



35

pour les femmes

Pyramides des âges des agents en fonction au 31 décembre 2023



Focus sur les personnels enseignants et enseignants-chercheurs (hors doctorants)

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

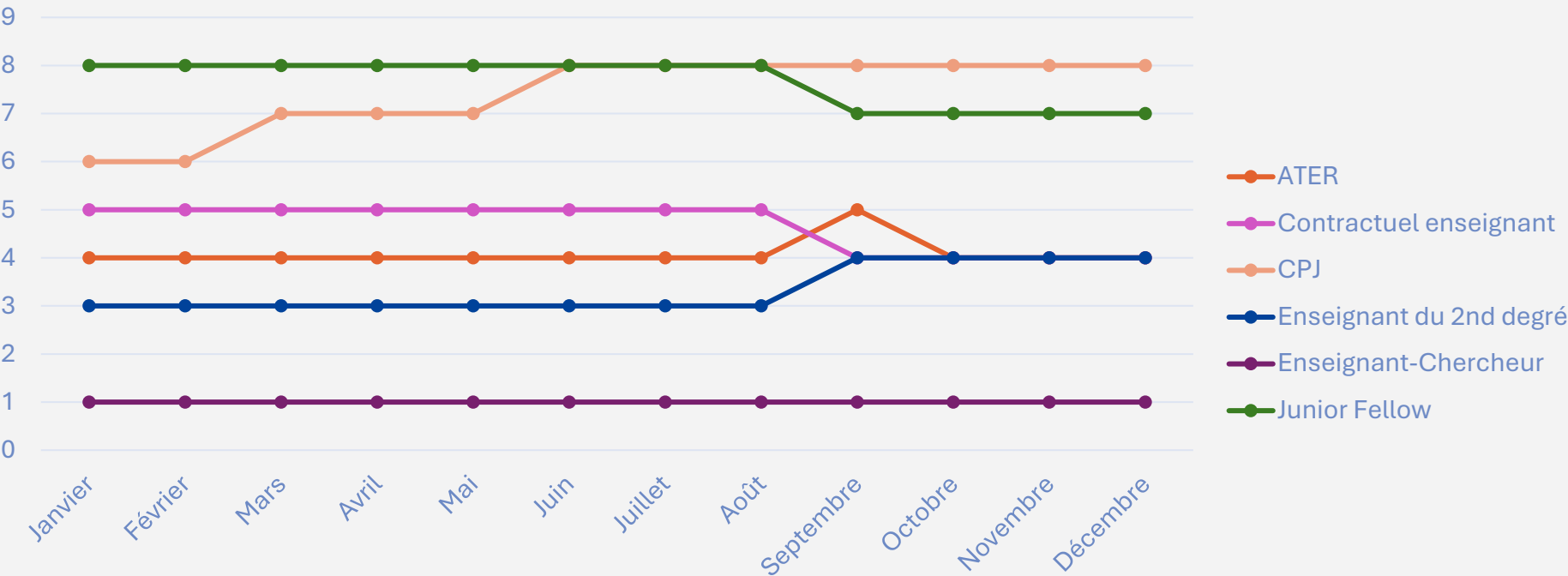
Sur cette page, nous avons exclu les doctorants en raison des spécificités de leur population - plus grand nombre de femmes, plus jeunes, plus de départs dans l'année – qui empêche une lecture claire des indicateurs pour les autres populations. Les informations concernant les doctorants sont à retrouver page 21.

Âge médian

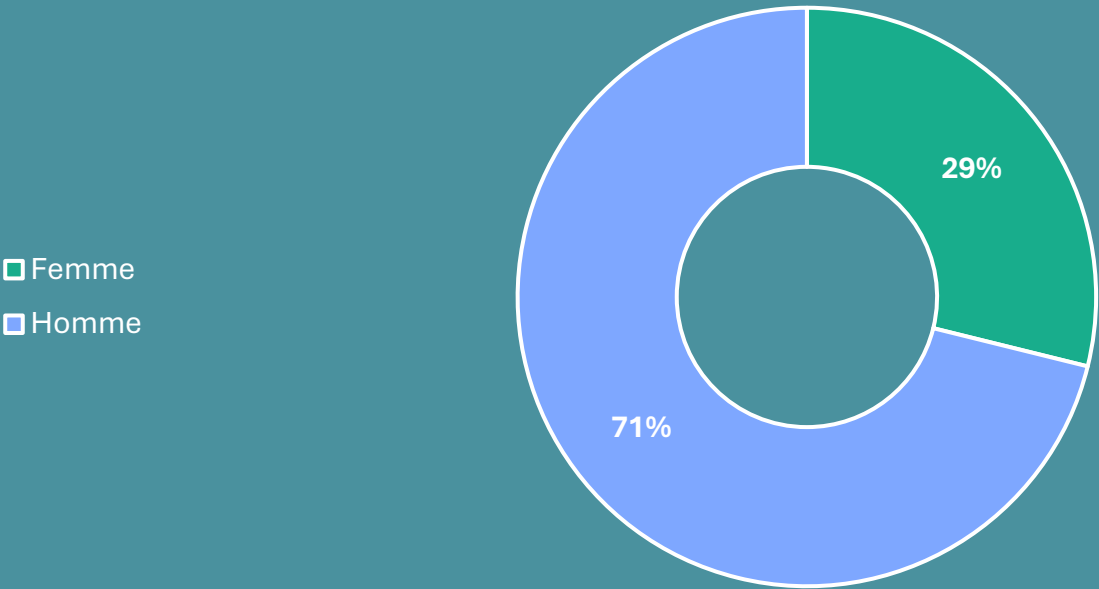
des personnels enseignants et enseignants-chercheurs au 31/12/2024

34 ans
sur 28 agents

Evolution des personnels enseignants et enseignants-chercheurs (hors doctorants) sur l'année



Répartition des hommes et des femmes sur l'année 2023

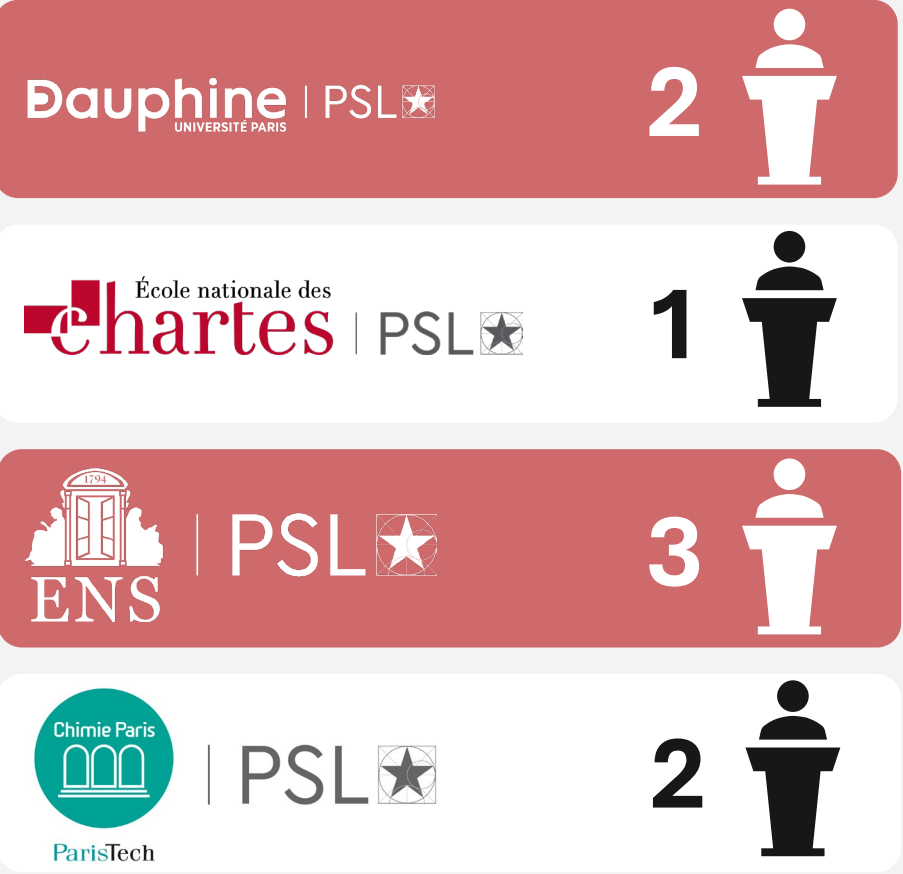


Focus sur les CPJ

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.

L'Université PSL poursuit sa volonté d'inscrire les thématiques aux interfaces des sciences, des lettres et des arts. En témoigne la diversité des sujets proposés au CPJ lors de la campagne 2023 qui ont pu intégrer PSL en 2024 (voir ci-dessous).

Année de la campagne	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
	Université Paris Dauphine - PSL	Evaluer les impacts des politiques publiques: Efficacité, équité et acceptabilité
2023	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
ENC - PSL	1		1
ENS - PSL		3	2
ENSCP - PSL		2	2
Total	3	5	8

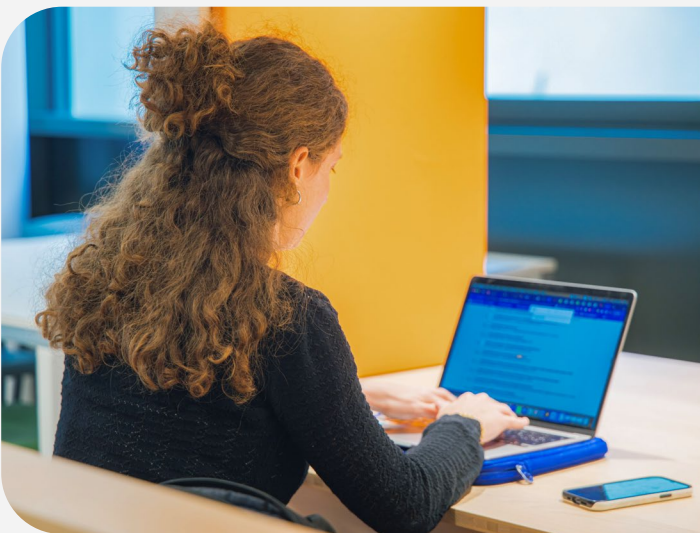
Nombre de CPJ par campagne et année d'arrivée sur le poste				
	2022	2023	2024	Total
Campagne 2021		1		1
Campagne 2022	1	3		4
Campagne 2023		1	2	3
Total	1	5	2	8

Âge médian des CPJ

au 31/12/2024

37 ans

Focus sur les doctorants contractuels



© Daniel Nicolaevsky

Depuis 2019, le Conseil d’administration de l’université PSL a décidé de la délégation de gestion des contrats doctoraux aux établissements-composantes.

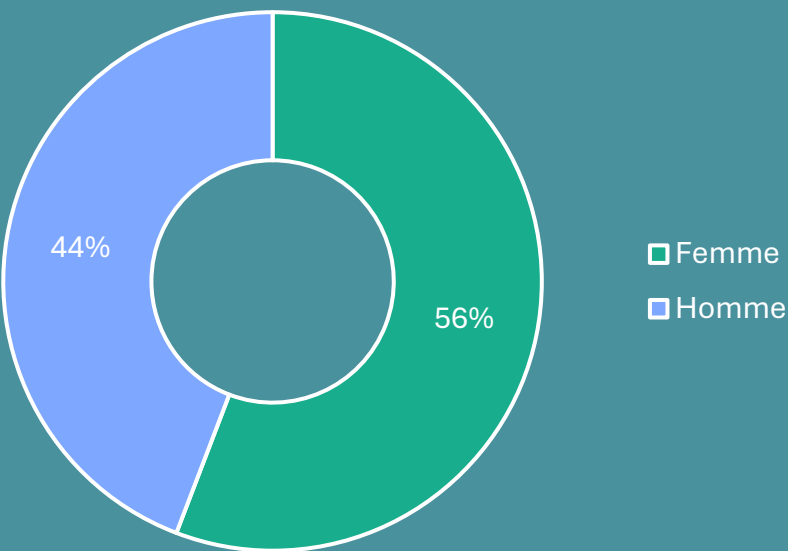
Dans ce cadre, et depuis cette date, le nombre de doctorants gérés par l’université diminue. La loi de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030, en créant le contrat doctoral de droit privé, a permis de déléguer la gestion des contrats à l’Institut Curie également.

25 ans

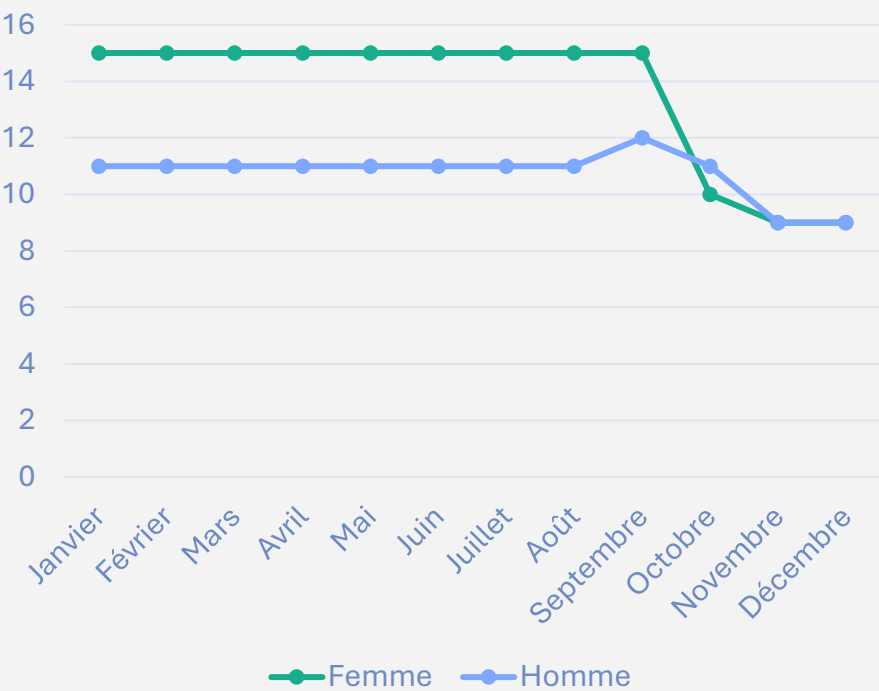
Âge médian des doctorants

En 2023, l’âge médian était de 26 ans.

Répartition des hommes et des femmes sur l’année 2024



Evolution du nombre de doctorants en 2024



Parcours professionnels

Partie III



Recrutements

Les recrutements pour l'Université PSL sont mutualisés avec les recrutements de la Fondation.

En 2024, PSL a publié 91 offres d'emplois pour l'Université et la Fondation et a reçu plus de 3 900 candidatures.

L'ensemble des offres de postes vacants est publié sur le site de recrutement de PSL, à l'exception des postes de doctorants et de CPJ, qui sont publiés en outre sur Galaxie et Euraxess.

91

postes ont été
publiés au cours
de l'année

73
arrivées

 56%
 44%

BIATSS 79%
Personnels enseignants
et enseignants-chercheurs 21%

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

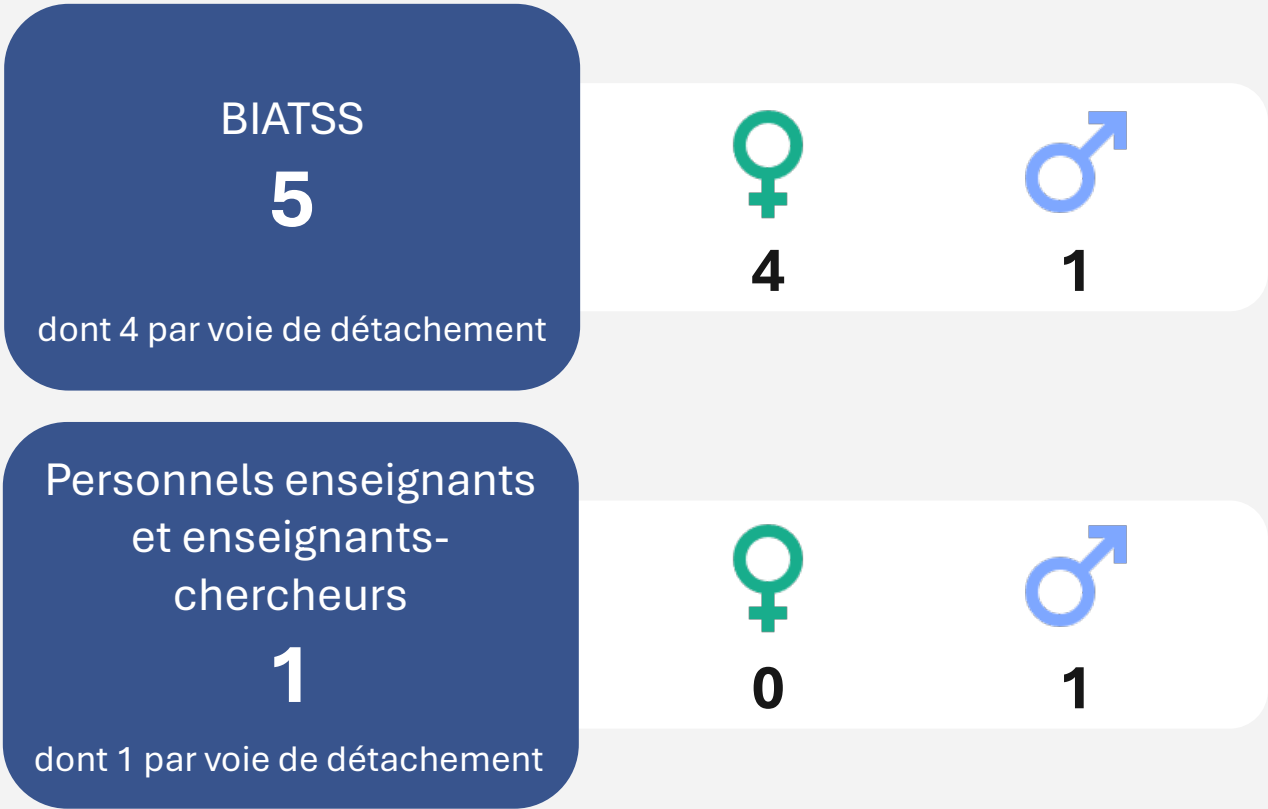
	Femme	Homme	Total
BIATSS	36	22	58
Personnels enseignants et enseignants-chercheurs	5	10	15
ATER		2	2
Contractuel enseignant		1	1
CPJ	1	1	2
Doctorant	3	5	8
Total	41	32	73

Recrutements

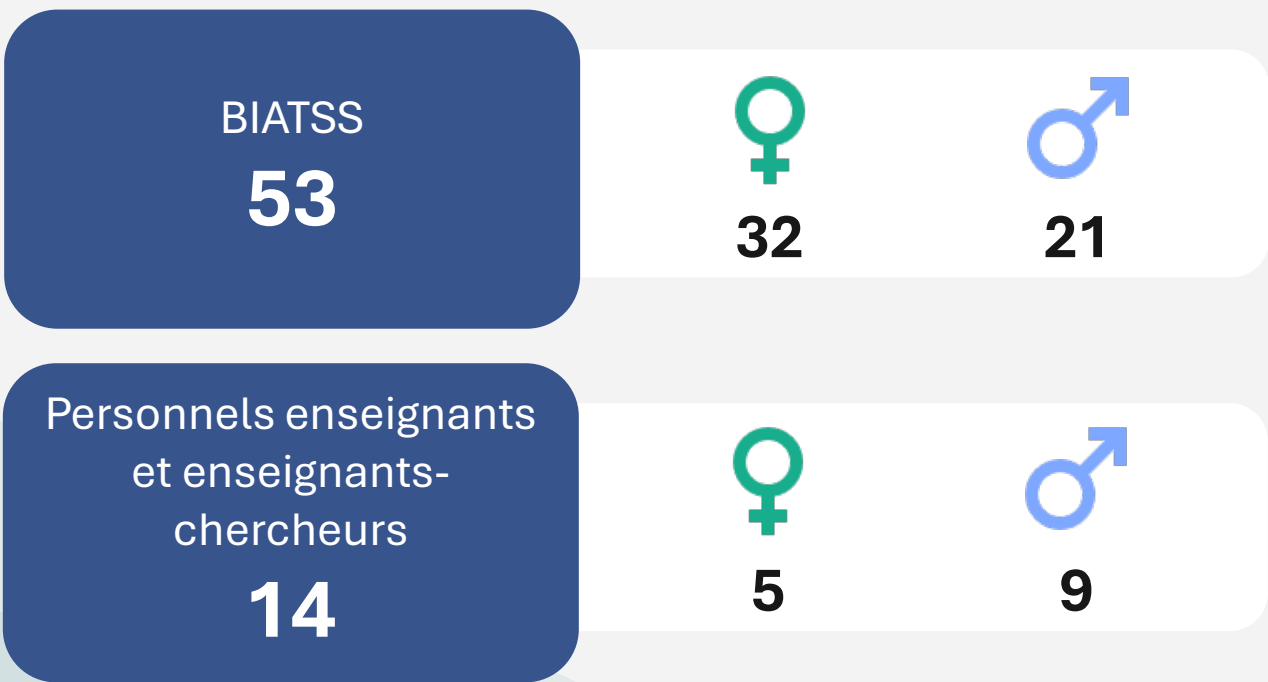
Nombre de postes pourvus au cours de l'année par statut

	Femme	Homme	Total
Fonctionnaires	4	2	6
Contractuels	37	30	67
Total	41	32	73

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	6	7	13
Fin de contrat	19	12	31
Autres	3	5	8
Total	28	24	52
Proportion des départs par rapport à l'effectif en 2023 (en %)	21,4%	28,6%	24,2%

Soit 24,2% des agents ont quitté leurs fonctions à PSL au cours de l'année 2024.
En 2023, ce taux était de 25,8%.

BIATSS

30
départs

Fin de contrat	Démission	Autres
12	11	7

Personnels enseignants et enseignants-chercheurs

22
départs

Fin de contrat	Démission	Autres
19 dont 15 doctorants	2	1

Turn-over

L’Université PSL, lauréate de nombreux appels à projets, a procédé à plusieurs créations de postes en 2023 comme en 2024, qui ont marquées l’année de nombreux recrutements.

Le taux de turn-over est également impacté par la structuration des effectifs, majoritairement en CDD – qui résulte par de nombreux départs à la fin du contrat ou après avoir trouvé un autre contrat plus attractif, tel qu’un CDI –, et les départs des cohortes de doctorants, désormais déléguées au sein des établissements-composantes.

41% de l’effectif a été renouvelé en 2024

44% des BIATSS &
33% des personnels enseignants et enseignants-chercheurs

En 2022, le taux de turn-over était de **45%**

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	2024	2023	2022	Evolution 2023/2024	Evolution 2022/2023
Entrées	40	30	73	70	51	+4%	+37%
Sorties	24	25	52	49	36	+6%	+36%

Formation professionnelle

Partie IV



Population formée

En 2024, 73 agents de l'université ont été formés sur 217 agents ayant été en fonction au cours de l'année, soit 34% des effectifs en fonction en 2024. Le taux d'agents formés reste stable par rapport à 2023.

Sur l'ensemble des personnels BIATSS présents en 2024, soit 146 agents, 45% ont bénéficié d'au moins une formation. Ce taux est en baisse de 10 points de pourcentage par rapport à 2023.

Sur l'ensemble des personnels enseignants et enseignants-chercheurs en 2024, soit 71 agents, 10% ont bénéficié d'au moins une formation. Ce taux est en augmentation de 4 points de pourcentage par rapport à 2023.

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.

73
agents se sont formés
en 2024



48

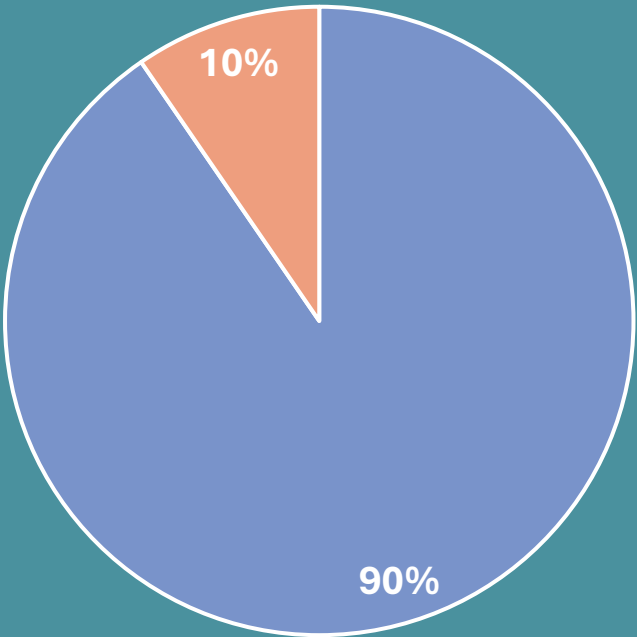
femmes soit 37%
des femmes en
fonction en 2024



25

hommes soit 30%
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	44	22	66	67%
Personnels enseignants et enseignants-chercheurs	4	3	7	33%
Total	48	25	73	100%
Rappel des EQTP	62%	38%	100%	

Population formée

En 2024, on observe une forte augmentation des formations dans le domaine « Se professionnaliser : s'adapter à son poste de travail » (pour rappel, 19 agents s'étaient formés sur cette thématique en 2023). On constate également que par rapport à 2023, les agents BIATSS ont suivi plus de formation mais ont réalisé des formations d'une durée plus courte.

Ces chiffres sont impactés par la journée d'accueil qui a été généralisée aux nouveaux arrivants et qui a une durée de ½ journée.

208,86
jours de formations

BIATSS	Personnels enseignants et enseignants-chercheurs
162,71	46,14

162,71
jours de formations pour les BIATSS

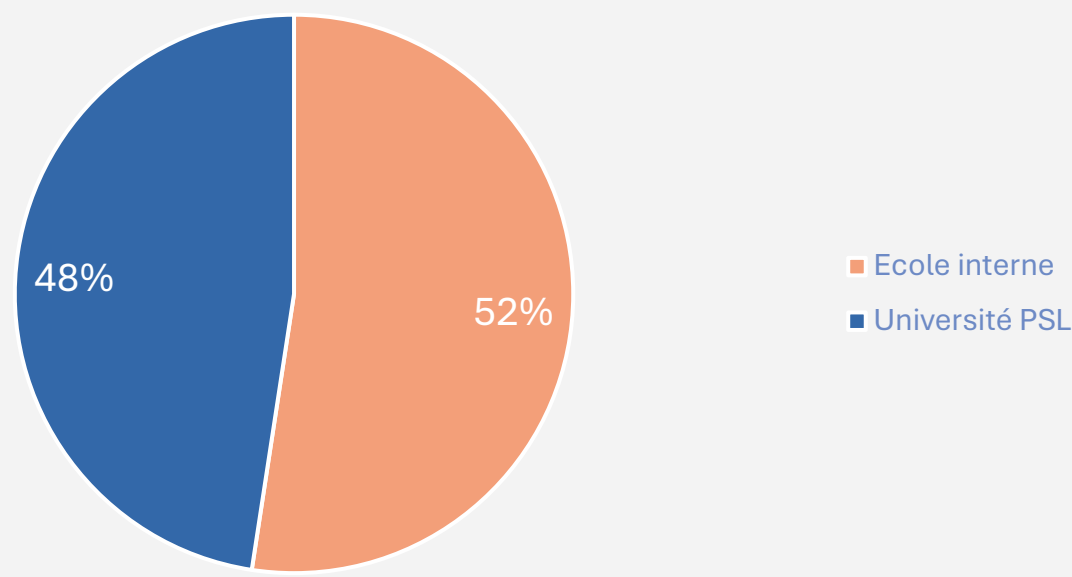
	
70%	30%
des jours concernaient des femmes	des jours concernaient des hommes

Thématique des formations réalisées

AMELIORER SA CULTURE ADMINISTRATIVE : SE PREPARER AUX CONCOURS	4	
APPROFONDIR SES PRATIQUES PEDAGOGIQUES	5	
CONDUIRE ET VALORISER SON ACTIVITE DE RECHERCHE ET D'INNOVATION	4	
EXERCER UN MANAGEMENT RESPONSABLE ET BIENVEILLANT	5	
MIEUX MAITRISER LES OUTILS BUREAUTIQUES ET NUMERIQUES	16	
PRATIQUER UNE LANGUE ETRANGERE	3	
SE FORMER A LA PREVENTION DES RISQUES	17	
SE PROFESSIONNALISER : S'ADAPTER A SON POSTE DE TRAVAIL	43	
S'ENGAGER DANS UNE DEMARCHE ETHIQUE, RSU ET DE DEVELOPPEMENT DURABLE	4	
S'EPANOUIR GRACE AU DEVELOPPEMENT PERSONNEL	7	

Budget alloué à la formation du personnel

Répartition du budget de formation



En 2024, 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 **13 615 €**. On constate une baisse de 24% par rapport à 2023 qui s'explique par le fait que les agents se sont plus formés en 2024 mais ont plus recours à l'école interne que l'année précédente. De fait, l'offre de l'école interne qui est constitué en collaboration avec les responsables formations des établissements, s'est beaucoup développée ces dernières années.

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

Dépenses de formation par type de formation

	Ecole interne	Formations spécifiques	Total
Ensemble	15 000 €	13 615 €	32 956 €
dont Femme	-	11 685 €	-
dont Homme	-	1 930 €	-



© Daniel Nicolaevsky

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	4 858 208 €	1 304 868 €	6 163 076 €
Rémunérations accessoires	954 089 €	884 548 €	1 838 636 €
Prestations	174 023 €	26 725 €	200 749 €
Cotisations patronales	2 239 320 €	185 800 €	2 425 120 €
CAS Pension		642 408 €	642 408 €
Total général	8 225 640 €	3 044 350 €	11 269 990 €

Masse salariale
consommée en 2024

11 269 990 €

Evolution de la masse
salariale entre 2023 et
2024

+ 24 %

Evolution de la masse salariale sur les 5 dernières années



Crédit de masse
salariale voté au BI

12 606 261 €

Taux d'exécution de la
masse salariale

89 %

Distribution des rémunérations nettes (quartiles)

Ensemble des personnels (hors vacataires et contractuels étudiants)

	Femme	Homme	Ensemble
Q1	1 834 €	1 879 €	1 775 €
Médiane	2 372 €	2 283 €	2 478 €
Q3	2 913 €	2 886 €	2 917 €

BIATSS

	Femme	Homme	Ensemble
Q1	2 063 €	2 065 €	2 109 €
Médiane	2 425 €	2 369 €	2 569 €
Q3	2 938 €	2 917 €	3 071 €

Personnels enseignants et enseignants-chercheurs

	Femme	Homme	Ensemble
Q1	1 711 €	1 711 €	1 714 €
Médiane	1 846 €	1 759 €	2 372 €
Q3	2 725 €	2 371 €	2 727 €

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

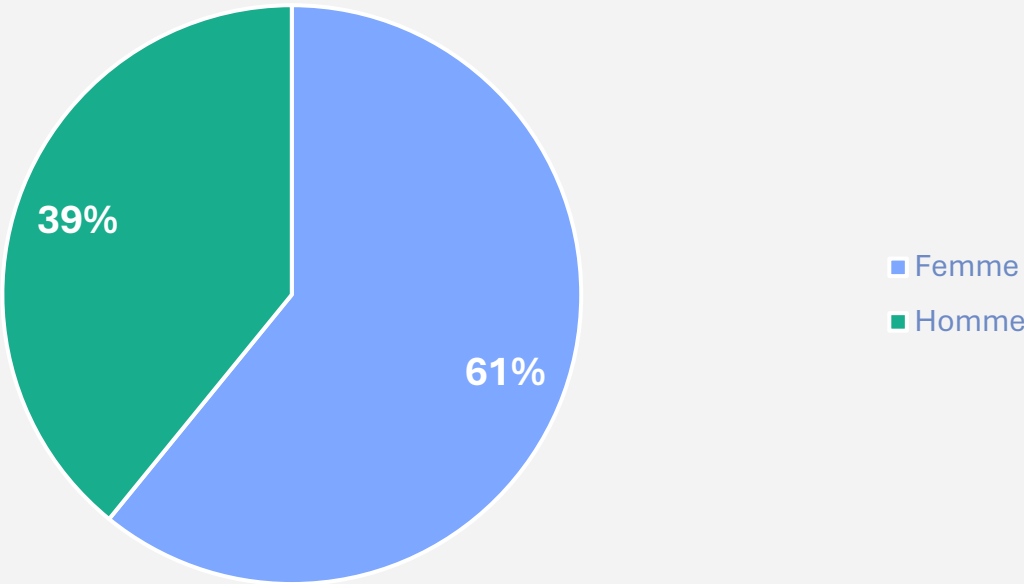
	Femme			Homme			Rémunération		ETPT
	Rémunération		ETPT	Rémunération		ETPT	Rémunération		ETPT
	En €	En %	En %	En €	En %	En %	En €	En %	En %
BIATSS	2 861 260 €	70,8%	71,8%	1 179 531 €	29,2%	28,2%	4 040 791 €	100%	100%

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

	Femme			Homme			Rémunération		ETPT
	Rémunération		ETPT	Rémunération		ETPT	Rémunération		ETPT
	En €	En %	En %	En €	En %	En %	En €	En %	En %
Personnels enseignants et enseignants-chercheurs	344 426 €	28,1%	41,4%	880 626 €	71,9%	58,6%	1 225 052 €	100%	100%
dont doctorants	49 918 €	47,8%	55,8%	54 456 €	52,2%	44,2%	104 374 €	100%	100%
dont ensemble hors doctorants	294 508 €	26,3%	28,9%	826 170 €	73,7%	71,1%	1 120 678 €	100%	100%

La disparité de répartition de la masse salariale entre hommes et femmes chez les personnels enseignants et enseignants-chercheurs s’explique par une plus grande proportion de femmes doctorantes – ces dernières représentent 63% des femmes enseignantes et enseignantes-chercheuses, tandis que les hommes doctorants représentent 35% des hommes enseignants et enseignants-chercheurs – qui sont moins payés que les autres populations du groupe (ex. CPJ, Junior Fellow, Contractuel enseignant), chez lesquels on retrouve une plus grande proportion d’hommes.

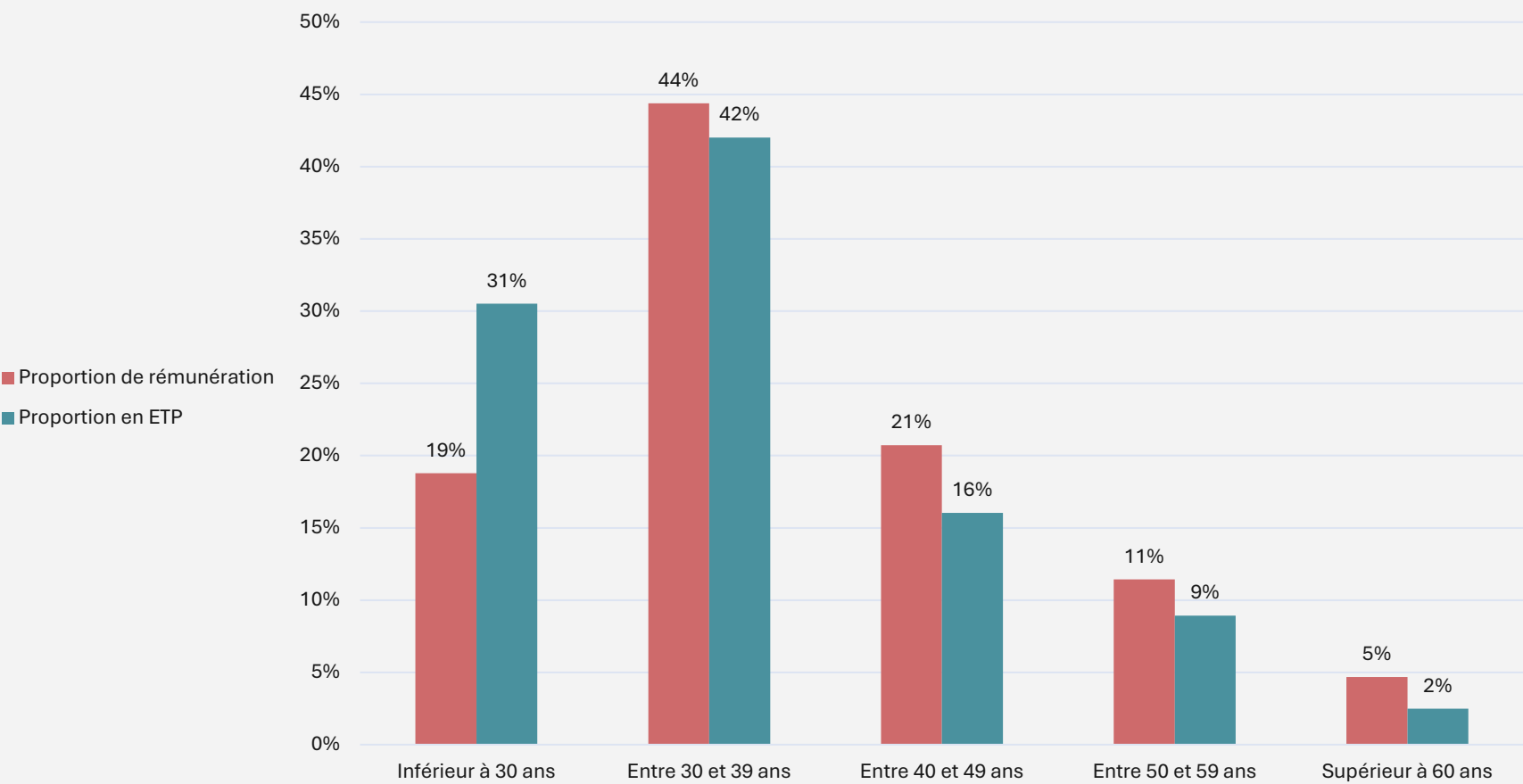
Répartition totale des rémunérations brutes par sexe



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				
		En %		Rémunération		ETPT	Rémunération		ETPT		
En €	En %			En €	En %		En %	En €		En %	
Inférieur à 30 ans	502 925 €	18,8%	30,5%	486 196 €	9,6%	16,5%	989 122 €	9,2%	14,0%		
Entre 30 et 39 ans	1 445 945 €	44,4%		42,0%	891 110 €		27,5%	26,2%		2 337 055 €	16,9%
Entre 40 et 49 ans	731 293 €	20,7%		16,0%	359 918 €		13,9%	11,5%		1 091 211 €	6,8%
Entre 50 et 59 ans	453 214 €	11,4%		8,9%	148 680 €		8,6%	6,7%		601 894 €	2,8%
Supérieur à 60 ans	72 309 €	4,7%		2,5%	174 252 €		1,4%	1,0%		246 561 €	3,3%
Total	3 205 687 €	100,0%	100,0%	2 060 157 €	60,9%	61,8%	5 265 843 €	39,1%	38,2%		

Index égalité

Partie VI



Index égalité professionnelle

L'indicateur pour les fonctionnaires est incalculable en raison d'un trop faible nombre d'hommes et de femmes à corps-grade-échelon équivalent.

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. Un bilan de ce plan d'action a été entamé en 2024 afin par la suite d'établir un nouveau plan adapté à la croissance de PSL.

Note sur 100
94

Masse salariale brute annuelle des dix plus hautes rémunérations

Total	dont Femme	dont Homme	Somme brute annuelle	Nombre de mois travaillés
10	5	5	1 356 190 €	110

Incalculable

Egalité de rémunération pour les fonctionnaires

74/80

Egalité de rémunération pour les contractuels

20/20

Dix plus hautes rémunérations

Ecart de salaires chez les contractuels

+2,9%

en faveur des hommes

Santé et sécurité au travail

Partie VII



Risques professionnels

2

Accidents de travail déclarés

Acteurs de la prévention

1

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



© Icon made by Freepik from www.flaticon.com

Actions de prévention

En 2024, on a 27 agents de plus qu’en 2023 qui se sont formés à la santé et sécurité au travail.

39

Agents formés à la santé et sécurité au travail dont :

3

chefs de service

4

agents formés dans le cadre d’une formation pour habilitation et autorisation réglementaire

Handicap et inclusion

En 2024, PSL a lancé un état des lieux sur les politiques handicap en son sein et au sein des établissements-composantes. L'objectif étant d'**engager une réflexion sur les actions à mettre en place** et d'**établir une politique handicap structurée**.

Pour cela, 3 grandes actions ont été initiées au cours de l'année :

- Nommer deux référentes handicap afin d'accompagner les agents en situation de handicap et de mettre en œuvre des actions d'inclusion et de sensibilisation sur la thématique. Dans le but de se professionnaliser, PSL a soutenu ces deux référentes dans le suivi du DU « Référent handicap secteur public et secteur privé » à l'UPEC.
- Redynamisation du groupe travail portant sur le handicap, qui se tient mensuellement avec l'ensemble des établissements-composantes, afin d'échanger sur les bonnes pratiques, de monter en compétences, d'embarquer les référents des établissements-composantes dans cette démarche et de construire le Schéma Directeur Pluriannuel du Handicap (SDPH).
- Accroître la communication sur le sujet en présentant les référentes handicap à l'ensemble des personnels.

Les référentes handicaps

Les référentes handicap garantissent l'accompagnement des agents en situation de handicap. Leur rôle est de veiller à l'adaptation des conditions de travail, de proposer des aménagements de poste et de veiller à ce que les besoins spécifiques des agents soient pris en compte. De plus, elles assurent un suivi personnalisé et sont à l'écoute des agents pour une meilleure prise en charge des situations de handicap.



Amélie LEUSSIÉ a rejoint la cellule IDEA de l'Université PSL en tant que coordinatrice handicap le 1er novembre 2023. Désormais référente handicap, elle s'engage à accompagner tous les personnels de notre université en situation de handicap. Diplômée d'un Master Pratiques Inclusives et Handicap de l'INS-HEA, Amélie a déjà apporté son expertise en accompagnant les étudiantes et étudiants en situation de handicap de Dauphine-PSL de 2018 à 2023. Elle suit actuellement la formation "Référent handicap secteur public et secteur privé" à l'UPEC, en vue d'obtenir un DU avec Sahory CERIN.

Sahory CERIN a rejoint l'équipe de la Direction des Ressources Humaines de l'Université PSL en tant qu'assistante de gestion RH le 1^{er} mars 2024. Aujourd'hui, ses compétences naturelles dans les relations humaines, les rencontres et les échanges lui permettent d'apporter des améliorations et de faciliter les interactions. Sahory est responsable des visites santé de la médecine du travail du personnel de l'Université PSL. Actuellement elle suit la formation "Référent handicap secteur public et secteur privé" à l'UPEC, en vue d'obtenir un DU avec Amélie LEUSSIÉ.



© Daniel Nicolaevsky

Organisation du travail et temps de travail

Partie VIII



Compte Epargne Temps (CET)

En 2024, la campagne CET a été ouverte entre décembre 2024 et janvier 2025.

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.

17

CET actifs à la fin de la campagne, dont 8 ouverts lors de la campagne 2024



Jours stockés

260,5 jours stockés sur des CET dont 65 déposés lors de la campagne 2024

Nombre de jours crédités par type de compte au cours de la campagne 2024

	Femme	Homme	Ensemble
Congé payé	34	5	39
RTT	8	3	11
Fractionnement	9	6	15
Total	51	14	65

Absences hors et pour raisons de santé

des personnels BIATSS

Absences au travail hors raisons de santé*

41

absences hors raisons de santé
dont 71% d'absences enfant malade

Absences au travail pour raisons de santé*

78

absences pour raisons de santé



60 femmes



18 hommes

* Voir glossaire

En 2024, on observe une diminution du taux d'absentéisme de 2,2 points de pourcentage par rapport à 2023, soit une diminution du rapport entre le nombre de jours d'absences et le nombre de jours travaillés.

A contrario, on constate une augmentation du nombre d'absences hors (+215%) et pour (+200%) raisons de santé par rapport à 2023, qui se retranscrit dans les taux d'exposition des absences et la fréquence des absences, qui nous permettent de constater respectivement une augmentation du nombre d'agents absents et une augmentation du nombre d'arrêts.

Cette diminution du taux d'absentéisme et cette augmentation du nombre d'absences s'expliquent par l'**augmentation du nombre d'agents absents et du nombre d'absences, mais sur des absences en moyenne plus courtes** en 2024 qu'en 2023.

Taux d'absentéisme

3,5 %

En 2023 : 5,7%

Les arrêts maladies et les congés maternité représentent respectivement 62% et 33% du taux d'absentéisme.

Taux d'exposition des absences

(pour raisons de santé)

29,5 %

En 2023 : 23,6%

Lecture du taux d'exposition : Soit, 29,5% des agents BIATSS ont été absents pour raisons de santé au moins une fois en 2024.

Fréquence des absences

(pour raisons de santé)

0,5

En 2023 : 0,4

Lecture de la fréquence des absences : Soit, on compte en moyenne 0,5 arrêt par agent en 2024.

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 2024, il a été décidé d’attribuer des cartes cadeaux aux agents présents et payés au 1^{er} décembre 2024 et arrivée à minima depuis le 1^{er} septembre 2024.

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€.

56 832 €

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	71	28	99
Carte cadeau	60	28	88
Total général	81	40	121
Total (en %)	67%	33%	100%
Rappel des ETP (en %)	62%	38%	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.

10 380 €

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

80

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

En 2024, les bénéficiaires de la participation à la protection sociale complémentaire à augmenté de 51% par rapport à 2023.

L'Université PSL développe sa communication interne et souhaite informer au mieux ses personnels des dispositifs dont ils peuvent bénéficier, par exemple avec une notice expliquant aux nouveaux arrivants comment bénéficier du remboursement de la protection sociale complémentaire.



© Icon made by Freepik from www.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. En 2024, il a notamment été consulté sur :

- La nouvelle médecine du travail ;
- La création et réorganisation de service.



réunions du CSA en 2024

*En 2023, il y avait eu **11** 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
DU	Diplôme universitaire
DU	Diplôme universitaire
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 2 nd 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

