



RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023



Table des matières

Avant-propos.....	3
Chiffres clés.....	4
Effectifs et emplois.....	6
A. Effectifs et emplois.....	7
B. Effectifs des agents titulaires hors position d'activité	30
C. Personnels hébergés, enseignants vacataires et professeurs invités	32
Carrières.....	37
A. Les modalités de service liées à la durée du travail.....	38
B. La gestion des congés	41
C. Les mouvements des personnels : arrivées et départs.....	52
D. Les concours	64
E. Les promotions.....	66
F. Les transformations de contrat.....	70
Rémunérations.....	72
A. La masse salariale	73
B. Les rémunérations.....	76
C. Les primes.....	82
D. Les heures complémentaires et vacances d'enseignement	93
Santé et sécurité au travail.....	94
A. La prévention des risques professionnels et la sûreté et sécurité	95
B. Les accidents de service et de travail.....	98
C. La médecine du travail.....	99
Formation	100
A. L'accompagnement et la formation professionnelle des personnels	101
B. Typologie des stagiaires.....	108
C. Les dispositifs de formation individuels.....	110
Vie institutionnelle et dialogue social	111
A. Le dialogue social	112
B. Actions disciplinaires et contentieuses	115
Action sociale, culturelle et handicap	116
A. L'action sociale	117
B. Le handicap	130
C. Le télétravail	134
D. Les activités sportives	137

Avant-propos

Le rapport social unique introduit par la loi de transformation de la fonction publique, constitue le document de référence annuel relatif à la gestion des ressources humaines. Au travers de ses rubriques parcourant une grande partie des domaines de la RH, ce rapport retrace l'année 2023 sous la forme de recueil de chiffres, de statistiques et d'indicateurs.

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

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

Périmètre et date d'observation :

Le rapport social unique prend en compte les agents employés et rémunérés à titre principal par l'université Paris Dauphine-PSL. Cela englobe les personnels permanents et non permanents, fonctionnaires en position d'activité et contractuels, rémunérés au 31 décembre 2023.

Les agents fonctionnaires en détachement, en disponibilité ou tout autre position sans activité dans l'université, les personnels hébergés de la recherche, et les enseignants vacataires font néanmoins l'objet d'une étude particulière dans ce rapport. Si la masse salariale prise en compte pour les enseignants vacataires est calculée sur l'année civile 2023, les effectifs sont basés sur l'année universitaire 2022/2023.

L'ensemble des données est exprimé pour l'année civile 2023, avec une date d'observation au 31 décembre 2023, excepté certaines données dont la période de référence est précisée. Toutes les données financières portent sur l'année civile 2023.

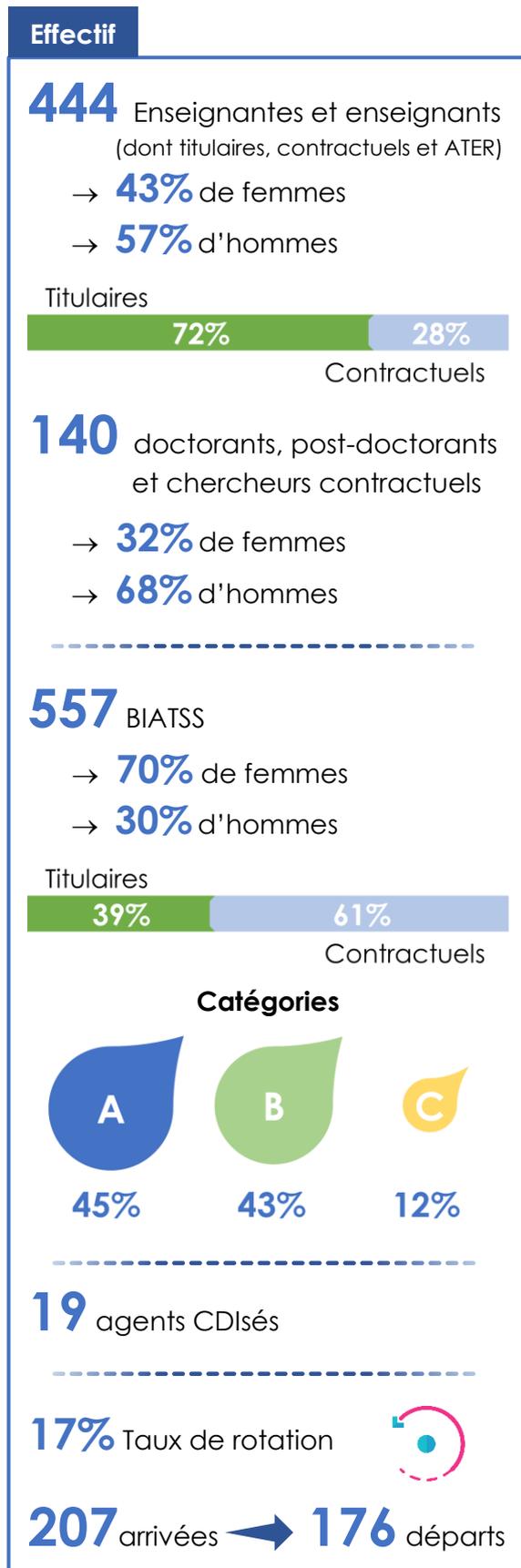
Sources :

La majorité des données présentées sont extraites des logiciels RH :

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

Chiffres clés

Présentation des chiffres clés de l'université au 31 décembre 2023



Conditions de travail

Formation

1 456 stagiaires

8 075 heures suivies

508 stagiaires ayant suivi au moins une formation

→ **73%** de femmes

→ **27%** d'hommes

BIATSS

80%

20%

Enseignants

Compte Epargne Temps

4 963 jours stockés sur les CET

Absences

6 264 jours pour raison de santé concernant 237 agents

1 514 jours pour raison familiale (maternité, paternité, bonifié)

Accidents de travail

24 accidents de travail

→ **16** accidents de trajets

→ **8** accidents de service

Vie des personnels

Télétravail



428 agents BIATSS

disposent d'une convention soit 86% des agents éligibles

Handicap

5,03% : taux d'emploi de personnes en situation de handicap soit 47 agents

Action sociale

281 995 €

de dépenses réalisées

→ **12 %** de prestation sociale

→ **9 %** de subvention restauration

→ **58 %** de contribution au FIPHFP et handicap

→ **20 %** concernant les activités culturelles, loisirs, évènements, et fonctionnement

55 agents ont bénéficié de prestation sociale



20 prestations interministérielles

56 aides sociales d'initiative (propre à l'université)

5 aides exceptionnelles attribuées par la commission d'action sociale

Effectifs et emplois

A. Effectifs et emplois

1. Effectif global réel et en ETPT

Les effectifs globaux sont composés des personnels rémunérés par l'université, permanents ou non permanents, appartenant au corps administratif ou enseignant, et en activité à la date du 31 décembre de l'année, à l'exclusion des enseignants-vacataires. Les personnels non rémunérés par l'université dont l'activité professionnelle a lieu au sein de l'université comme les hébergés recherche et les professeurs émérites font l'objet d'un focus dans la partie suivante.

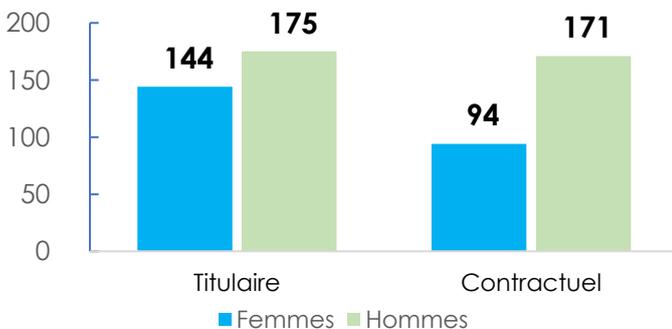
Les effectifs physiques sont calculés au nombre d'agents présents quelle que soit leur quotité de travail. Les équivalents temps plein travaillé (ETPT) sont calculés proportionnellement à l'activité des agents selon leur quotité de temps de travail et leur période d'activité sur l'année.

1.1. Effectifs au 31/12/2023

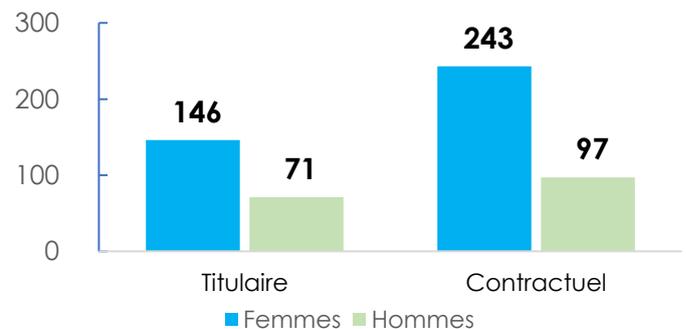
Distribution de l'effectif par statut et type de personnel en 2023

Type de personnel / statut		Femmes	Hommes	Total effectif physique	Total ETPT*	Part des femmes en %	Part des ETPT par statut en %
Personnels Enseignants	Agents titulaires	144	175	319	312,2	45,1%	60,4%
	Agents contractuels	94	171	265	204,5	35,5%	39,6%
	Total enseignants	238	346	584	516,7	40,8%	49,2%
Personnels BIATSS	Agents titulaires	146	71	217	213,3	67,3%	40,0%
	Agents contractuels	243	97	340	320,5	71,5%	60,0%
	Total BIATSS	389	168	557	533,8	69,8%	50,8%
Ensemble		627	514	1 141	1 050,51	55,0%	100%

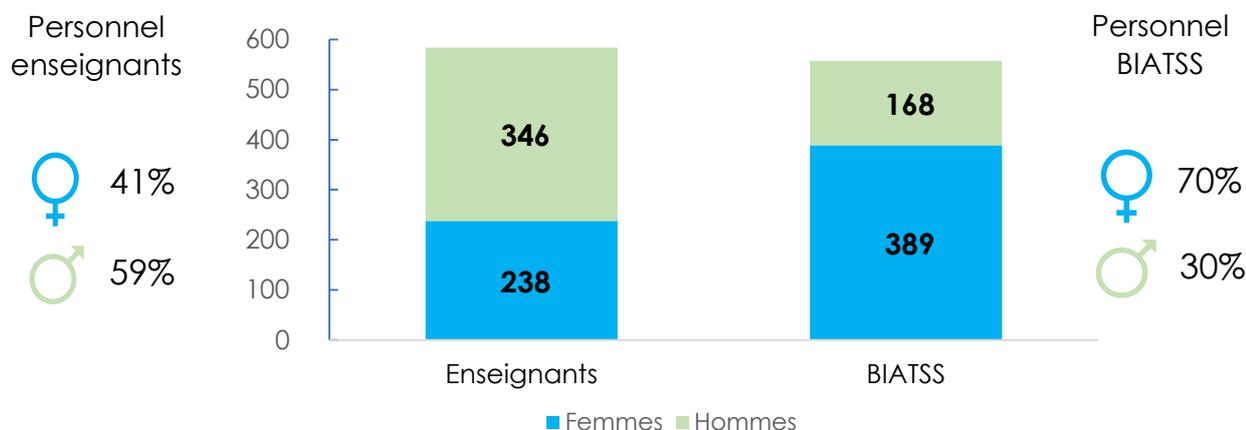
Personnels enseignants titulaires et contractuels en 2023



Personnels BIATSS titulaires et contractuels en 2023



Répartition globale H/F par type de population au 31/12/2023



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

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

1.2. Evolution des effectifs

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

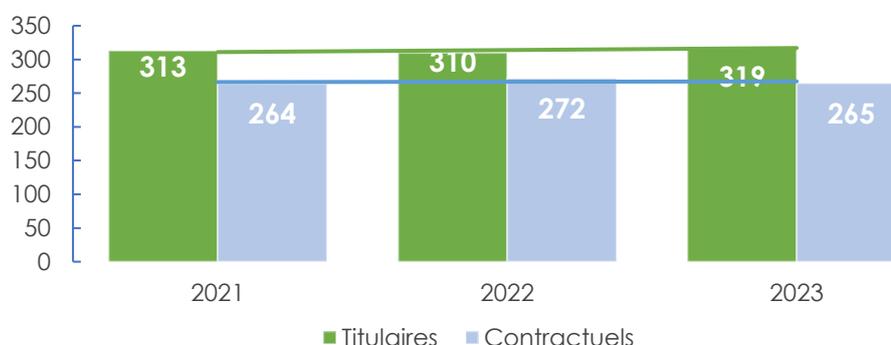
Catégorie de personnel	Statut	2021		2022		2023		Var. N-1 ETPT
		Effectif réel	ETPT	Effectif réel	ETPT	Effectif réel	ETPT	
Personnels Enseignants	Enseignants titulaires	313	313,6	310	310,3	319	312,2	+0,6%
	Enseignants contractuels	264	204,8	272	204,2	265	204,5	+0,2%
	Sous-total	577	518,4	582	514,5	584	516,7	+0,4%
Personnels BIATSS	BIATSS titulaires	228	225,9	217	220,5	217	213,3	-3,3%
	BIATSS contractuels	298	290,2	311	297,1	340	320,5	+7,9%
	Sous-total	526	516,1	528	517,6	557	533,8	+3,1%
Total agents titulaires		541	539,4	527	530,8	536	525,5	-1,0%
Total agents contractuels		562	495,0	583	501,3	605	525,0	+4,7%
Total		1 103	1 034,5	1 110	1 032,1	1 141	1 050,5	+1,8%

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

1.3. Evolution des effectifs par type de population

(a) Le personnel enseignant

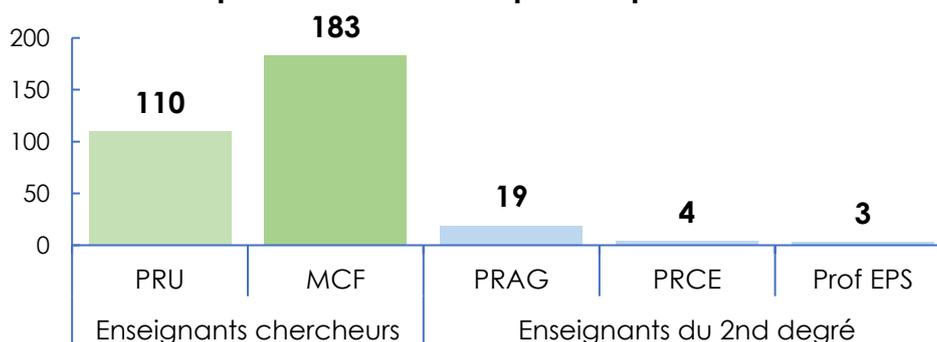
Evolution des effectifs du personnel enseignant



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

Corps	Grade	2021			2022			2023			Variation 23/22
		F	H	Effectif	F	H	Effectif	F	H	Effectif	
PRU	Classe exceptionnelle	16	39	55	18	36	54	20	41	61	+7
	1ère classe	15	22	37	16	22	38	17	18	35	-3
	2ème classe	7	7	14	7	7	14	7	7	14	0
	Total PRU	38	68	106	41	65	106	44	66	110	+4
MCF	Hors-classe	36	25	61	38	27	65	40	28	68	+3
	Classe normale	51	68	119	47	66	113	45	70	115	+2
	Total MCF	87	93	180	85	93	178	85	98	183	+5
PRAG	Classe exceptionnelle		1	1		1	1	1	1	2	+1
	Hors-classe	2		2	2		2	2		2	0
	Classe normale	12	6	18	12	5	17	10	5	15	-2
	Total PRAG	14	7	21	14	6	20	13	6	19	-1
PROF EPS	Classe exceptionnelle		1	1		1	1		1	1	0
	Hors-classe		1	1		1	1		1	1	0
	Classe normale	1		1	1		1	1		1	0
	Total PROF EPS	1	2	3	1	2	3	1	2	3	0
PRCE	Classe exceptionnelle			0		1	1		1	1	+0
	Hors-classe			0		1	0			0	0
	Classe normale	1	2	3	1	1	2	1	2	3	+1
	Total PRCE	1	2	3	1	2	3	1	3	4	+1
Ensemble		141	172	313	142	168	310	144	175	319	+9

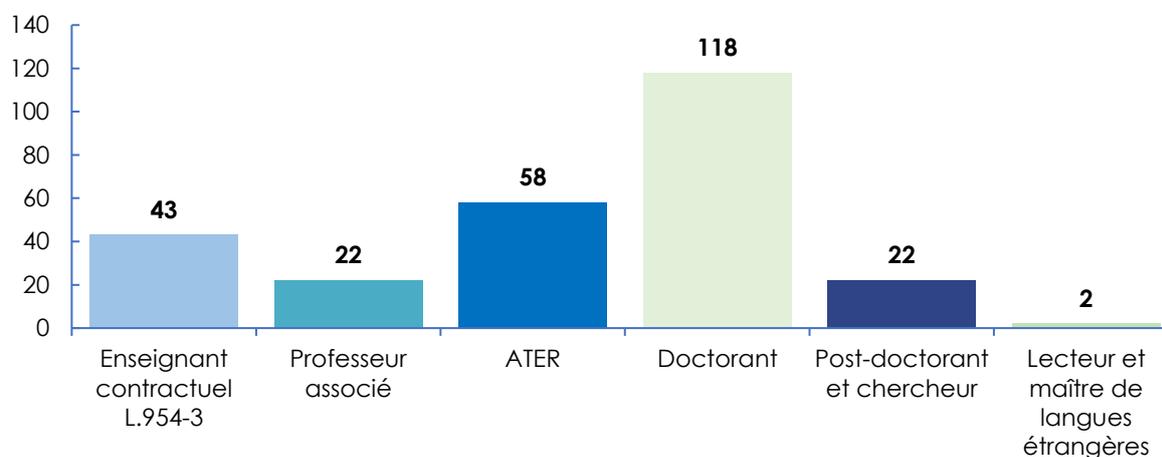
Le personnel titulaire par corps en 2023

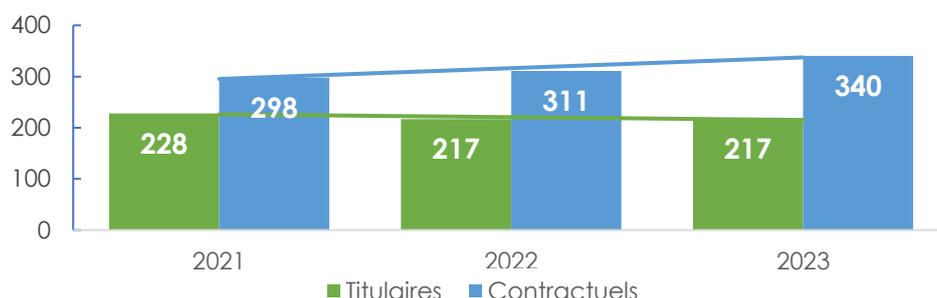


Répartition des enseignants contractuels par type de contrat

Type de contrat	2021			2022			2023			Variation 23/22
	F	H	Effectif	F	H	Effectif	F	H	Effectif	
Enseignants contractuels L.954-3	16	21	37	18	21	39	20	23	43	+4
<i>avec enseignement</i>	12	13	25	14	13	27	15	14	29	+2
<i>avec enseignement et recherche</i>	4	8	12	4	8	12	5	9	14	+2
Professeurs associés	5	18	23	7	17	24	7	15	22	-2
ATER	25	30	55	27	31	58	22	36	58	0
Doctorants contractuels	44	82	126	43	90	133	39	79	118	-15
Chercheurs contractuels, post-doctorants	6	14	20	3	12	15	6	16	22	+7
Lecteurs et maîtres de langues étrangères		3	3		3	3		2	2	-1
Ensemble	96	168	264	98	174	272	94	171	265	-7

Les enseignants contractuels par type de contrat en 2023



(b) Le personnel BIATSS**Evolution des effectifs du personnel administratif**

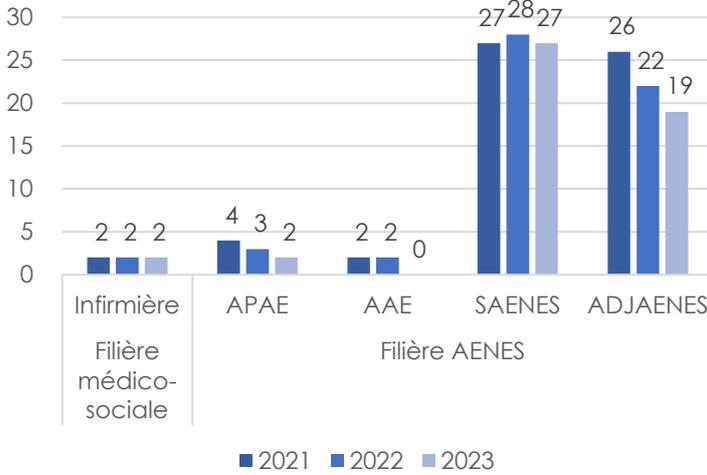
Note : Dans les BIATSS contractuels sont pris en compte les agents recrutés sur fonction pérenne et non pérenne.

1. Le personnel BIATSS titulaire

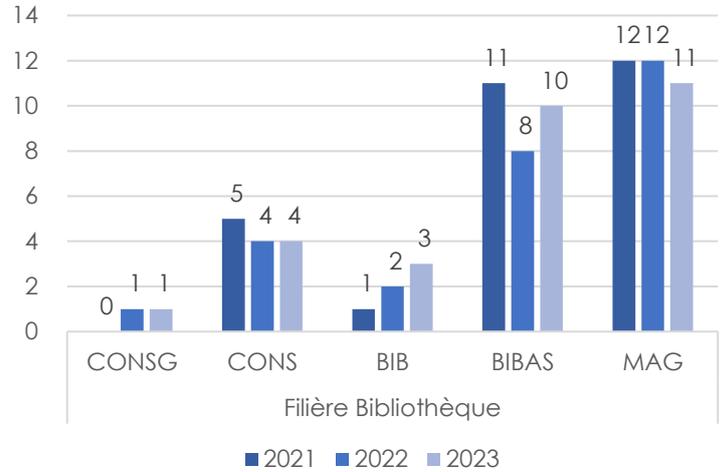
Evolution de la répartition des agents BIATSS par filière et par corps

Filière	Corps	2021			2022			2023			Variation 23/22
		F	H	Effectif	F	H	Effectif	F	H	Effectif	
Agent comptable	AC		1	1		1	1		1	1	0
	AAE	4	2	6	4	1	5	1	1	2	-3
Filière AENES	SAENES	23	4	27	24	4	28	23	4	27	-1
	ADJAENES	25	1	26	21	1	22	18	1	19	-3
	Total AENES	52	7	59	49	6	55	42	6	48	-7
	CONSG			0	1		1	1		1	0
Filière Bibliothèque	CONS	4	1	5	2	2	4	2	2	4	0
	BIB	1		1	2		2	3		3	+1
	BIBAS	9	2	11	7	1	8	9	1	10	+2
	MAG	4	8	12	4	8	12	4	7	11	-1
	Total Bib.	18	11	29	16	11	27	19	10	29	+2
	IGR	3	4	7	3	4	7	5	5	10	+3
Filière ITRF	IGE	22	10	32	22	13	35	22	14	36	+1
	ASI	20	9	29	18	6	24	18	6	24	0
	TECH	30	16	46	29	14	43	29	17	46	+3
	ATRF	10	13	23	9	14	23	9	12	21	-2
	Total ITRF	85	52	137	81	51	132	83	54	137	+5
Filière médico-sociale	Infirmière	2		2	2		2	2		2	0
Ensemble titulaires		157	71	228	148	69	217	146	71	217	0

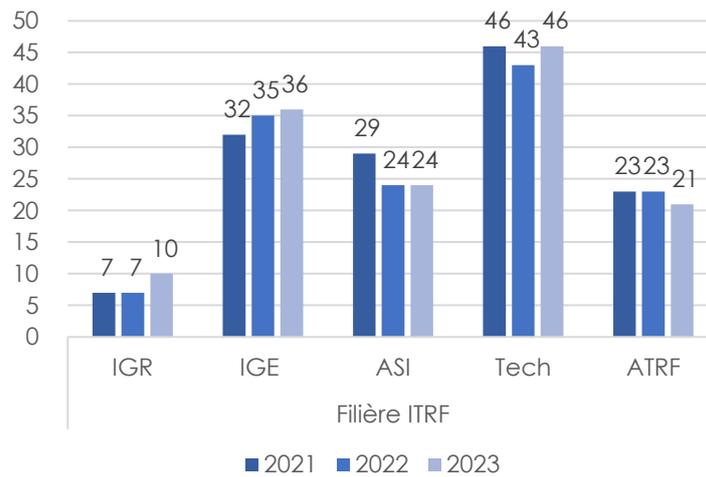
**Evolution des effectifs par corps
Filière AENES et Médico sociale**



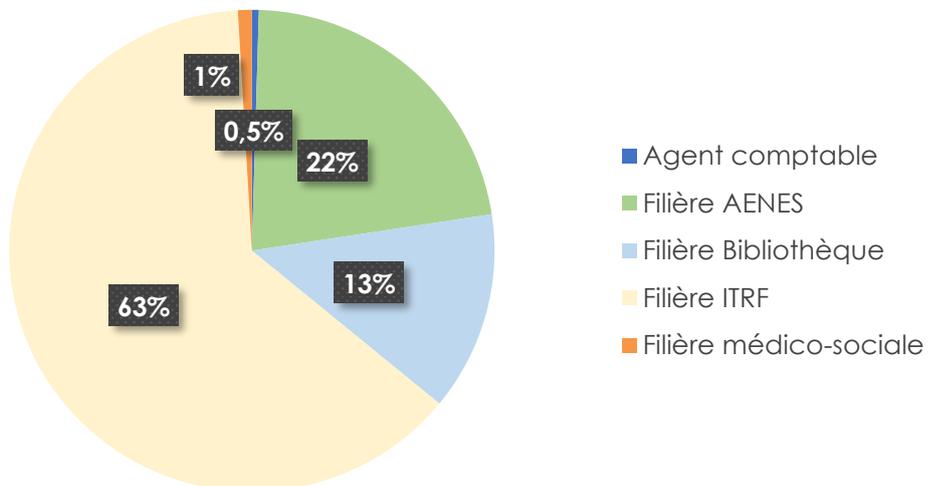
**Evolution des effectifs par corps
Filière Bibliothèque**



**Evolution des effectifs par corps
Filière ITRF**



BIATSS titulaires - répartition par filière au 31/12/2023



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

Catégorie hiérarchique	Corps	BAP D			BAP E			BAP F			BAP G			BAP J			Ensemble		
		F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens
A	IGR			0		4	4		1	1			0	5		5	5	5	10
	IGE	1		1	3	5	8		2	2	1	1	2	17	6	23	22	14	36
	ASI			0	3		3			0		4	4	15	2	17	18	6	24
	Total A	1	0	1	6	9	15	0	3	3	1	5	6	37	8	45	45	25	70
B	TECH			0		1	1		2	2	2	3	5	27	11	38	29	17	46
C	ATRF			0			0	1		1	3	10	13	5	2	7	9	12	21
Ensemble		1	0	1	6	10	16	1	5	6	6	18	24	69	21	90	83	54	137

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

2. Le personnel BIATSS contractuel

Le personnel BIATSS contractuels par type de contrat et catégorie hiérarchique

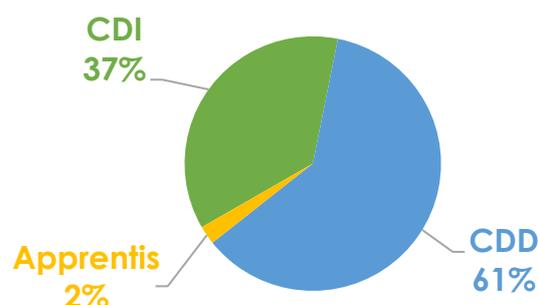
Catégorie hiérarchique	Type de contrat	2021			2022			2023			Variation 23/22
		F	H	Effectif	F	H	Effectif	F	H	Effectif	
A	CDI	41	19	60	42	18	60	52	21	73	+13
	CDD	40	30	70	51	32	83	60	33	93	+10
	Total A	81	49	130	93	50	143	112	54	166	+23
B	CDI	42	5	47	44	7	51	36	10	46	-5
	CDD	78	21	99	75	19	94	90	19	109	+15
	Total B	120	26	146	119	26	145	126	29	155	+10
C	CDI	1	5	6	1	3	4	2	3	5	+1
	CDD	8	2	10	5	2	7	1	5	6	-1
	Total C	9	7	16	6	5	11	3	8	11	0
Apprenti		1	5	6	4	8	12	2	6	8	-4
Ensemble		211	87	298	222	89	311	243	97	340	+29

Les effectifs des contractuels BIATSS sont en constante augmentation, notamment les catégories A pour lesquels on observe une hausse de 27 % depuis 2021.

Les apprentis

En 2023, 8 apprentis sont en contrat dont 2 recrutés au cours de l'année. La part des femmes parmi les apprentis est de 25%.

Répartition des BIATSS contractuels par type de contrat



1.4. L'ancienneté du personnel BIATSS contractuel

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

- **la durée du contrat :**
contrat à durée indéterminée / contrat à durée déterminée ;
- **la nature de l'emploi occupé :**
contrat sur emploi permanent à temps complet / contrat sur emploi permanent à temps incomplet / contrat pour besoins occasionnels ou saisonniers ;
- **le support juridique** du recrutement

Répartition des BIATSS contractuels par tranche d'ancienneté

Cat.	Type de contrat	Moins de 1 an	1 à 2 ans	2 à 3 ans	3 à 4 ans	4 à 6 ans	6 à 8 ans	8 à 10 ans	10 ans et plus	Ensemble
A	CDI	1		2	5	8	8	13	36	73
	CDD	40	19	7	13	14				93
	Total A	41	19	9	18	22	8	13	36	166
B	CDI			2		5	9	13	17	46
	CDD	50	23	12	9	15				109
	Total B	50	23	14	9	20	9	13	17	155
C	CDI						1		4	5
	CDD	3	1	1		1				6
	Total C	3	1	1	0	1	1	0	4	11
Ensemble		94	43	24	27	43	18	26	57	332

Au 31 décembre 2023, l'ancienneté moyenne du personnel contractuel (CDD et CDI) est de 4,95 années. L'ancienneté moyenne des CDI est de 10,14 années d'ancienneté.

1.5. Focus sur l'ancienneté des CDD BIATSS

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

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

Cat.	Fonction exercée correspondant à un corps	Moins de 1 an	1 à 2 ans	2 à 3 ans	3 à 4 ans	4 à 5 ans	5 à 6 ans	+ de 6 ans	Ensemble
A	IGR		1						1
	IGE	9	8	2	3	2	2		26
	ASI	30	10	4	10	6	4		64
	MEDECIN		1						1
	CONS. BIB	1							1
	Total A		40	20	6	13	8	6	0
B	TECH	49	22	12	9	5	10		107
	BIBAS	1	1						2
	Total B	50	23	12	9	5	10	0	109
C	ATRF	2	1	1		1			5
	MAG B.	1							1
	Total C	3	1	1	0	1	0	0	6
Ensemble		93	44	19	22	14	16	0	208

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

- Le contrat de projet¹ : Le contrat de projet est conclu pour une durée minimale d'un an et une durée maximale fixée par les parties dans la limite de six ans. Il peut être renouvelé pour mener à bien le projet ou l'opération, dans la limite d'une durée totale de six ans.
- Les contrats aidés
- Les contrats liés une mission de recherche temporaire (valorisation recherche)
- Les apprentis
- Et tous les contrats pour des besoins non-permanents (besoins saisonniers, vacances temporaires et renforts)

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

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

Les contractuels se répartissent selon deux niveaux de fonction : un besoin permanent et un besoin non-permanent. Les contrats répondant à un besoin temporaire (non-permanent) sont liés au remplacement d'un fonctionnaire pour des absences limitativement énumérées par la loi (temps partiel, congés maladies, maternité, etc.), à une vacance temporaire d'emploi lorsque celui-ci ne peut être pourvu immédiatement par un titulaire, ou à un besoin occasionnel ou saisonnier.

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

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

Catégorie hiérarchique	Fonction exercée correspondant à un corps	CDD sur fonction temporaire			CDD sur fonction permanente			CDI			Ensemble			
		F	H	Effectif	F	H	Effectif	F	H	Effectif	F	H	Effectif	% F
A	IGR			0		1	1	2	3	5	2	4	6	33%
	IGE			0	18	8	26	12	5	17	30	13	43	70%
	ASI	14	10	24	26	14	40	38	12	50	78	36	114	68%
	MEDECIN			0	1		1		1	1	1	1	2	50%
	CONS BIB	1		1			0			0	1	0	1	100%
	Total A	15	10	25	45	23	68	52	21	73	112	54	166	67%
B	TECH	5	2	7	83	17	100	36	10	46	124	29	153	81%
	BIBAS	2		2			0			0	2	0	2	100%
	Total B	7	2	9	83	17	100	36	10	46	126	29	155	81%
C	ATRF		1	1	1	3	4	2	3	5	3	7	10	30%
	MAG B.		1	1			0			0	0	1	1	0%
	Total C	0	2	2	1	3	4	2	3	5	3	8	11	27%
	Ensemble	22	14	36	129	43	172	90	34	124	241	91	332	73%

2. Répartition des effectifs par structure d'affectation

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

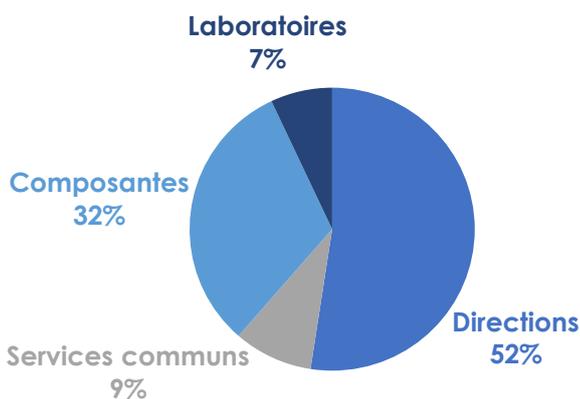
2.1. Affectation des personnels BIATSS

Répartition des personnels BIATSS par groupe d'affectation

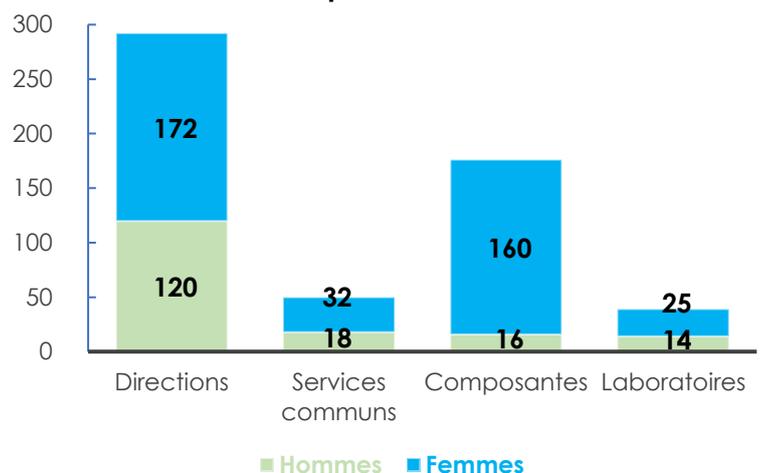
Filière / affectation	Directions			Services communs			Composantes de formation			Laboratoire de recherche			Ensemble		
	F	H	Effectif	F	H	Effectif	F	H	Effectif	F	H	Effectif	F	H	Effectif
Agent comptable		1	1			0			0			0	0	1	1
Filière AENES	18	4	22	1		1	19	2	21	4		4	42	6	48
Filière Bibliothèque			0	19	10	29			0			0	19	10	29
Filière ITRF	48	46	94	5	3	8	24	3	27	6	2	8	83	54	137
Filière Médico-social	2		2			0			0			0	2	0	2
Ensemble Titulaire	68	51	119	25	13	38	43	5	48	10	2	12	146	71	217
Ensemble Contractuel	104	69	173	7	5	12	117	11	128	15	12	27	243	97	340
Ensemble	172	120	292	32	18	50	160	16	176	25	14	39	389	168	557
<i>Part des effectifs par service (en %)</i>	31%	22%	52%	6%	3%	9%	29%	3%	32%	4%	3%	7%	70%	30%	100%

Les personnels administratifs sont affectés dans 30 structures organisationnelles différentes dans le SIRH, rassemblées en 4 groupes d'affectation : les personnels des directions, les personnels des services communs, les personnels des composantes de formation (dont la formation continue) et les personnels des laboratoires de recherches. La majorité des agents sont affectés dans une direction.

Répartition des effectifs BIATSS par service



Répartition du personnel BIATSS par genre et par service



Répartition des BIATSS titulaires et contractuels par structure d'affectation

Affectation / Directions - Services - Laboratoires		Contractuel		Titulaire		Ensemble		
		Effectif	Part des femmes (%)	Effectif	Part des femmes (%)	Effectif	Part des femmes (%)	Part des titulaires (%)
Directions	AC	13	92%	7	57%	20	80%	35%
	DAI	10	60%	5	80%	15	67%	33%
	DAJ	4	50%	2	50%	6	50%	33%
	DAP	5	60%			5	60%	0%
	DCOMM	10	50%	1	100%	11	55%	9%
	DF	7	86%	10	60%	17	71%	59%
	DFVE	31	71%	22	55%	53	64%	42%
	DGS	4	50%	4	75%	8	63%	50%
	DIMMO	19	26%	20	25%	39	26%	51%
	DNUM	24	13%	22	50%	46	30%	48%
	DRE	6	100%			6	100%	0%
	DRH	28	86%	16	81%	44	84%	36%
	DSR	8	63%	8	88%	16	75%	50%
	IFD	1	100%			1	100%	0%
	PRESIDENCE	2	100%	1	100%	3	100%	33%
NCAMPUS	1	0%	1	0%	2	0%	50%	
Services communs	CRIO	3	33%			3	33%	0%
	SCD	5	80%	38	66%	43	67%	88%
	SUAPS	4	50%			4	50%	0%
Composantes de formation	DEP	43	93%	10	90%	53	92%	19%
	IPJ	4	50%	1	100%	5	60%	20%
	LSO	13	85%	13	92%	26	88%	50%
	MIDO	9	89%	11	82%	20	85%	55%
	MSO	59	95%	13	92%	72	94%	18%
Laboratoires de Recherche	CEREMADE	2	0%	2	50%	4	25%	50%
	CR2D	1	100%			1	100%	0%
	DRM	11	55%	4	100%	15	67%	27%
	IRISSO			2	100%	2	100%	100%
	LAMSADE			2	50%	2	50%	100%
	LEDa	13	62%	2	100%	15	67%	13%
Ensemble		340	71%	217	68%	557	70%	39%

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

2.2. Affectation des personnels enseignants

(a) Enseignants chercheurs titulaires

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

Corps	Grade	CEREMADE			DRM			CR2D			IRISSO			LAMSADE			LEDA			Enseignants en langues			Ensemble		
		F	H	Effectif	F	H	Effectif	F	H	Effectif															
PRU	PRU CE		15	15	7	7	14	5	6	11	1	1	2	2	4	6	5	8	13			0	20	41	61
	PRU 1C	2	1	3	4	4	8	4	1	5	2	4	6		3	3	3	5	8	2		2	17	18	35
	PRU 2C	1	1	2	1	3	4	1		1	2		2	1	1	2	1	2	3			0	7	7	14
	Total PRU	3	17	20	12	14	26	10	7	17	5	5	10	3	8	11	9	15	24	2	0	2	44	66	110
MCF	MCF HC	1	5	6	9	8	17	4	1	5	3	1	4	6	4	10	11	8	19	6	1	7	40	28	68
	MCF CN	6	23	29	16	13	29	2	4	6	8	7	15	3	12	15	8	10	18	2	1	3	45	70	115
	Total MCF	7	28	35	25	21	46	6	5	11	11	8	19	9	16	25	19	18	37	8	2	10	85	98	183
Ensemble	10	45	55	37	35	72	16	12	28	16	13	29	12	24	36	28	33	61	10	2	12	129	164	293	

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

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

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

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

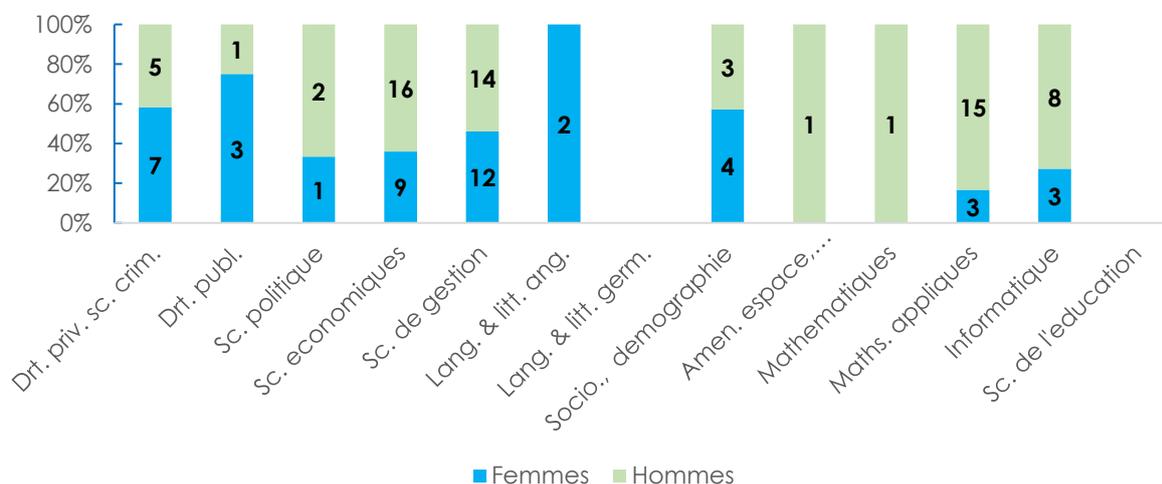
Section CNU	Corps	MCF			PRU			Ensemble			Var. N-1
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
01	Drt. priv. sc. crim.	3	4	7	7	5	12	10	9	19	+1
02	Drt. publ.	2	1	3	3	1	4	5	2	7	-1
04	Sc. politique	2	3	5	1	2	3	3	5	8	0
05	Sc. économiques	18	18	36	9	16	25	27	34	61	-1
06	Sc. de gestion	25	20	45	12	14	26	37	34	71	+5
11	Lang. & litt. ang.	9	2	11	2		2	11	2	13	0
12	Lang. & litt. germ.	1		1			0	1	0	1	0
19	Socio., démographie	8	5	13	4	3	7	12	8	20	+1
24	Amen. espace, urbain			0		1	1	0	1	1	0
25	Mathématiques	1		1		1	1	1	1	2	0
26	Maths. appliquées	6	28	34	3	15	18	9	43	52	+2
27	Informatique	9	17	26	3	8	11	12	25	37	+2
70	Sc. de l'éducation	1		1			0	1	0	1	0
Ensemble		85	98	183	44	66	110	129	164	293	+9

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

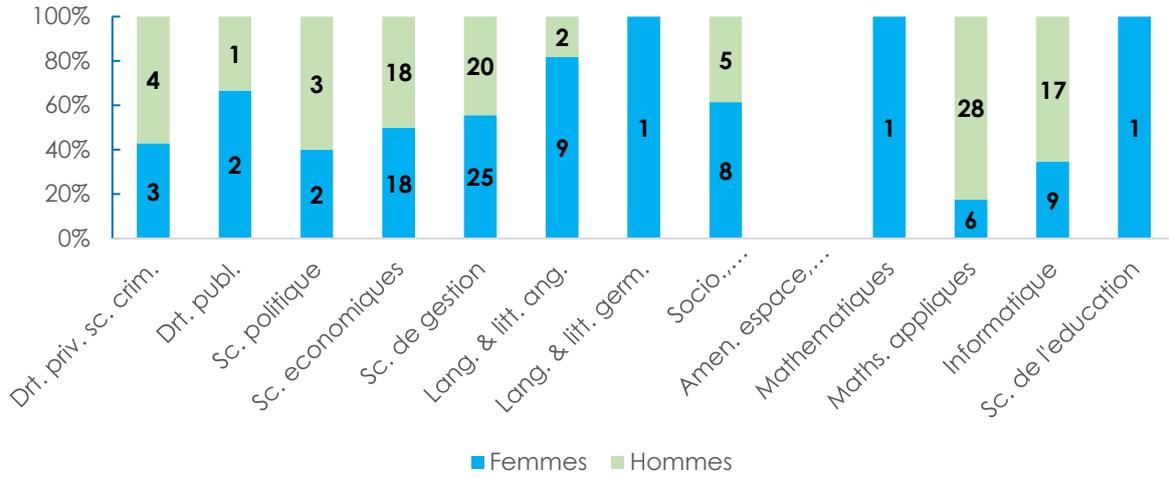
Section CNU	Grade	MCF CN			MCF HC			PRU 2C			PRU 1C			PRU CE		
		F	H	Ens.	F	H	Ens.	F	H	Ens.	F	H	Ens.	F	H	Ens.
01	Drt. priv. sc. crim.	1	3	4	2	1	3			0	3	1	4	4	4	8
02	Drt. publ.		1	1	2		2	1		1	1		1	1	1	2
04	Sc. politique	1	3	4	1		1			0	1		1		2	2
05	Sc. économiques	8	10	18	10	8	18	1	2	3	3	5	8	5	9	14
06	Sc. de gestion	16	12	28	9	8	17	1	3	4	4	4	8	7	7	14
11	Lang. & litt. ang.	4	1	5	5	1	6			0	2		2			0
12	Lang. & litt. germ.			0	1		1			0			0			0
19	Socio., démographie	6	4	10	2	1	3	2		2	1	3	4	1		1
24	Amen. espace, urbain			0						0		1	1			0
25	Mathématiques	1		1			0			0			0		1	1
26	Maths. appliquées	5	23	28	1	5	6	1	1	2	2	1	3		13	13
27	Informatique	3	13	16	6	4	10	1	1	2		3	3	2	4	6
71	Sc. de l'éducation			0	1		1			0			0			0
Ensemble		45	70	115	40	28	68	7	7	14	17	18	35	20	41	61

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

Parts des femmes du corps des professeurs d'université par section CNU en 2023

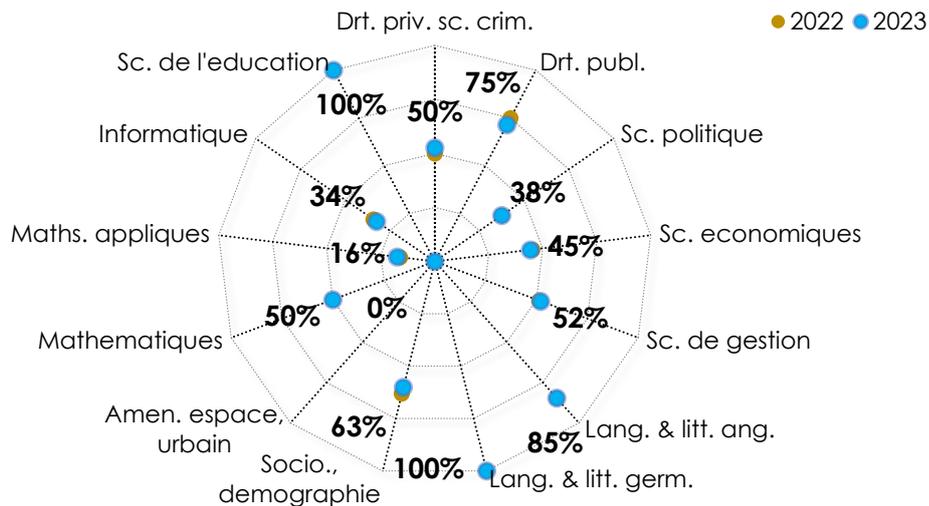


Parts des femmes du corps des maîtres de conférences par section CNU en 2023



Au global, les enseignantes-chercheuses de l'université sont plus représentées qu'au niveau national : A Dauphine, 44 % des enseignants-chercheurs sont des femmes contre 41 % dans l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur public. Cette différence est d'autant plus marquée pour les professeurs des universités dont l'effectif est composé de 36% de femmes au sein de l'université contre 29 % au national. Les maîtres de conférences de Dauphine sont composés de 48% de femmes, légèrement plus qu'au global (45%)²

Part des femmes dans les enseignants-chercheurs titulaires par section CNU en 2023



² État de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en France n°17

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

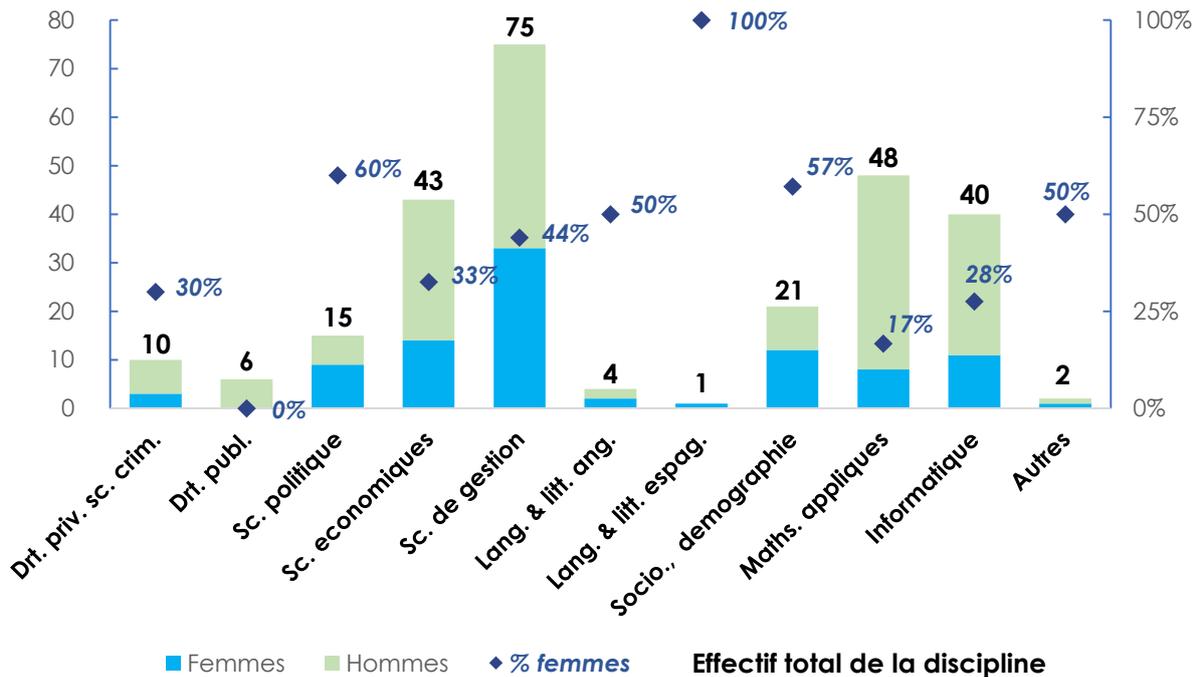
Type de contrat	Composantes et centres de recherche	Femmes	Hommes	Ensemble
Enseignants contractuels L.954-3 avec mission de recherche	CR2D		1	1
	DRM	3	6	9
	IRISSO	1		1
	MSO	1	1	2
	LEDa		1	1
	Total		5	9
Enseignants contractuels L.954-3 sans mission de recherche	DAI	1		1
	DEP	1	3	4
	IPJ		1	1
	MIDO	1	1	2
	LSO	7	5	12
	MSO	4	3	7
	LAMSADE	1		1
	DRM		1	1
	Total		15	14
Professeurs et maitres de conférences associés	CEREMADE			0
	CR2D	1	4	5
	DEP	1		1
	DRM	3	5	8
	IRISSO		1	1
	LAMSADE		2	2
	LSO		1	1
	MSO	2	2	4
	Total		7	15
ATER	CEREMADE		7	7
	CR2D		5	5
	DRM	4	7	11
	IRISSO	10	3	13
	LAMSADE	2	6	8
	LEDa	6	8	14
	Total		22	36
Doctorants contractuels	CEREMADE	4	26	30
	CR2D		3	3
	DRM	11	14	25
	IRISSO	9	7	16
	LAMSADE	8	15	23
	LEDa	7	14	21
Total		39	79	118
Chercheurs contractuels et post-doctorants	CEREMADE	2	3	5
	DRM	3	3	6
	IRISSO			0
	LAMSADE		7	7
	LEDa	1	3	4
Total		6	16	22
Lecteurs et maitres de langues	LSO		2	2
	Total		0	2
Ensemble		94	171	265

Répartition des enseignants contractuels par discipline (section CNU)

Discipline	Enseignants-chercheurs			Enseignants			PR et MCF associés			Lecteurs et maîtres de langues			Doctorants contractuels			ATER			Chercheurs et post-doc			Ensemble		
	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens
01 Drt. priv. sc. crim.		1	1	2		2	1	1	2			0		2	2		3	3			0	3	7	10
02 Drt. publ.			0			0		3	3			0		1	1		2	2			0	0	6	6
04 Sc. politique	1		1	1	1	2		2	2			0	2	1	3	5	2	7			0	9	6	15
05 Sc. économiques		1	1		4	4			0			0	7	13	20	6	8	14	1	3	4	14	29	43
06 Sc. de gestion	4	7	11	4	4	8	6	7	13			0	12	14	26	4	7	11	3	3	6	33	42	75
11 Lang. & litt. ang.			0	2		2			0	2	2				0			0			0	2	2	4
14 Lang. & litt. espag.			0	1		1			0			0			0			0			0	1	0	1
19 Socio., démographie			0	1	2	3			0			0	6	6	12	5	1	6			0	12	9	21
26 Maths. appliquées			0	2	2	4			0			0	4	27	31		8	8	2	3	5	8	40	48
27 Informatique			0	1		1		2	2				8	15	23	2	5	7		7	7	11	29	40
Autres			0	1	1	2			0			0			0			0			0	1	1	2
Ensemble	5	9	14	15	14	29	7	15	22	0	2	2	39	79	118	22	36	58	6	16	22	94	171	265

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

Répartition hommes/ femmes par discipline des enseignants contractuels



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

A la différence du temps partiel, les temps incomplets sont une caractéristique de l'emploi que l'agent occupe dès son recrutement. A Dauphine, ces emplois concernent principalement les attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER) et les professeurs et maitres de conférences associés.

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

Section CNU	ATER									Associés									Total par section CNU
	Mi-temps			Temps-plein			Total ATER			Mi-temps			Temps-plein			Total Associés			
	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	
01 Drt. priv. sc. crim.		3	3			0	0	3	3	1	1	2			0	1	1	2	5
02 Droit public		2	2			0	0	2	2		3	3			0	0	3	3	5
04 Sc. politique	5	2	7			0	5	2	7		2	2			0	0	2	2	9
05 Sc. économiques	6	8	14			0	6	8	14			0			0	0	0	0	14
06 Sc. de gestion	4	7	11			0	4	7	11	6	7	13			0	6	7	13	24
19 Socio., démographie	5	1	6			0	5	1	6			0			0	0	0	0	6
26 Maths. appliquées		7	7		1	1	0	8	8			0			0	0	0	0	8
27 Informatique	1	4	5	1	1	2	2	5	7		1	1		1	1	0	2	2	9
Ensemble	21	34	55	1	2	3	22	36	58	7	14	21	0	1	1	7	15	22	80

2.4. Focus sur les doctorants contractuels

Les contrats doctoraux sont conclus pour une durée initiale de 3 ans et peuvent être prolongés par avenant, sous certaines conditions, deux fois pour une durée maximale d'un an chacune. En revanche, le doctorant qui n'est plus inscrit en doctorat perd automatiquement le bénéfice de son contrat doctoral.

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

Section CNU	Moins de 1 ans			1 à 2 ans			2 à 3 ans			3 ans et +			Ensemble		
	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens
01 Drt. priv. sc. crim.			0		1	1		1	1			0	0	2	2
02 Drt. publ.		1	1			0			0			0	0	1	1
04 Sc. politique			0	1	1	2	1		1			0	2	1	3
05 Sc. économiques	3	1	4	3	5	8	1	6	7		1	1	7	13	20
06 Sc. de gestion	5	5	10	4	5	9	3	4	7			0	12	14	26
19 Socio., démographie	3	2	5	1	2	3	2	2	4			0	6	6	12
26 Maths. appliques	3	6	9	1	11	12		10	10			0	4	27	31
27 Informatique	2	5	7	3	5	8	3	5	8			0	8	15	23
Ensemble	16	20	36	13	30	43	10	28	38	0	1	1	39	79	118

3. Répartition géographique par domiciliation

Répartition des agents par département de résidence

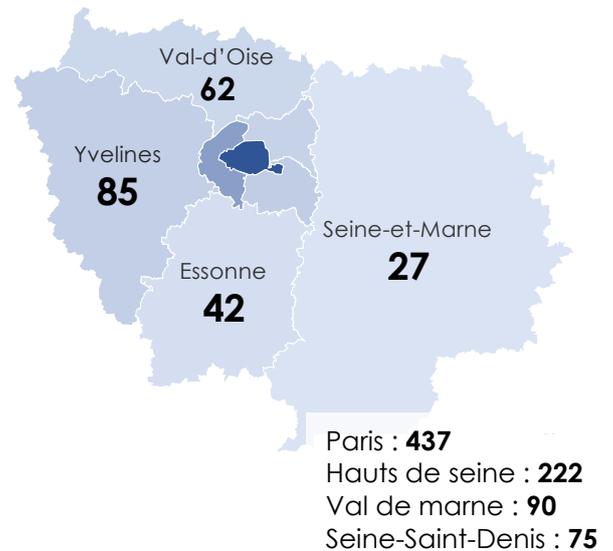
Départements	BIATSS				Enseignant				Ensemble			
	F	H	Ens	Répartition (%)	F	H	Ens	Répartition (%)	F	H	Ens	Répartition (%)
Paris	105	37	142	25%	118	177	295	51%	223	214	437	38%
Hauts-de-Seine	87	35	122	22%	41	59	100	17%	128	94	222	19%
Essonne	13	12	25	4%	8	9	17	3%	21	21	42	4%
Seine-et-Marne	15	5	20	4%	3	4	7	1%	18	9	27	2%
Seine-St-Denis	29	19	48	9%	8	19	27	5%	37	38	75	7%
Val-de-Marne	30	13	43	8%	19	28	47	8%	49	41	90	8%
Val-d'Oise	44	13	57	10%	3	2	5	1%	47	15	62	5%
Yvelines	34	17	51	9%	19	15	34	6%	53	32	85	7%
Départements hors IDF	32	17	49	9%	18	32	50	9%	50	49	99	9%
Etranger			0	0%	1	1	2	0%	1	1	2	0%
Ensemble	389	168	557	100%	238	346	584	100%	627	514	1 141	100%

En 2023, 91% du personnel de l'université réside en Île de France, dont 38% à Paris. Le taux de domiciliation hors île de France est de 9%.

Répartition des agents par région de résidence



Répartition des agents résidant en Île-de-France



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

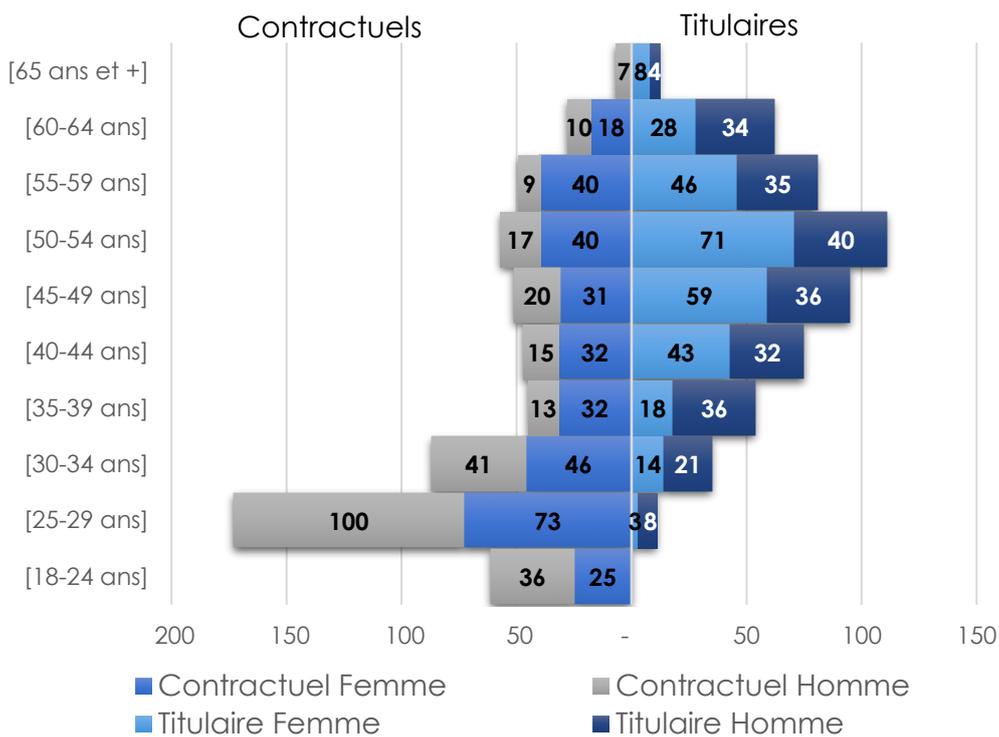
4.1. Age moyen et médian

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

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

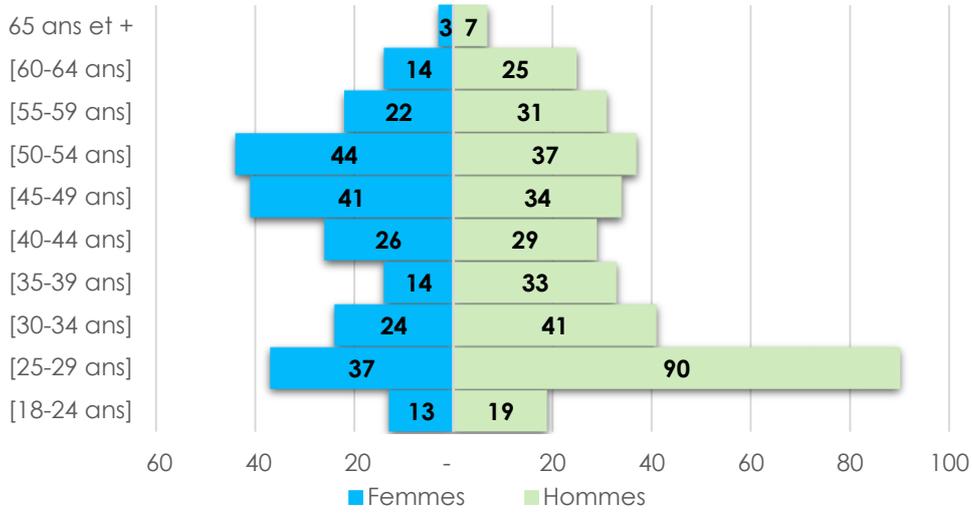
Âge moyen				Âge médian			
Type de personnel	Femmes	Hommes	Ensemble	Type de personnel	Femmes	Hommes	Ensemble
Personnels enseignants	43,3 ans	40,8 ans	41,8 ans	Personnels enseignants	45 ans	38 ans	42 ans
Personnels BIATSS	45,8 ans	43,0 ans	44,9 ans	Personnels BIATSS	46 ans	43 ans	45 ans
Ensemble	44,8 ans	41,5 ans	43,3 ans	Ensemble	46 ans	40 ans	44 ans

Pyramide des âges par statut

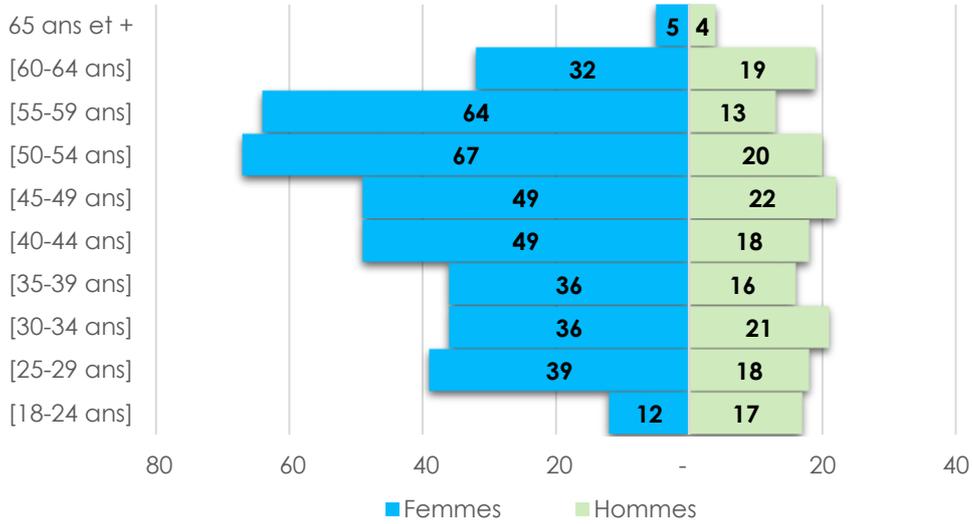


La tranche d'âge 50 à 54 ans regroupe le plus de personnel titulaire, et la tranche 25 à 29 ans représente le plus de personnel contractuel. La tranche d'âge des agents de 25 à 29 ans est composée majoritairement de doctorants contractuels (42% de l'ensemble des agents de la tranche d'âge).

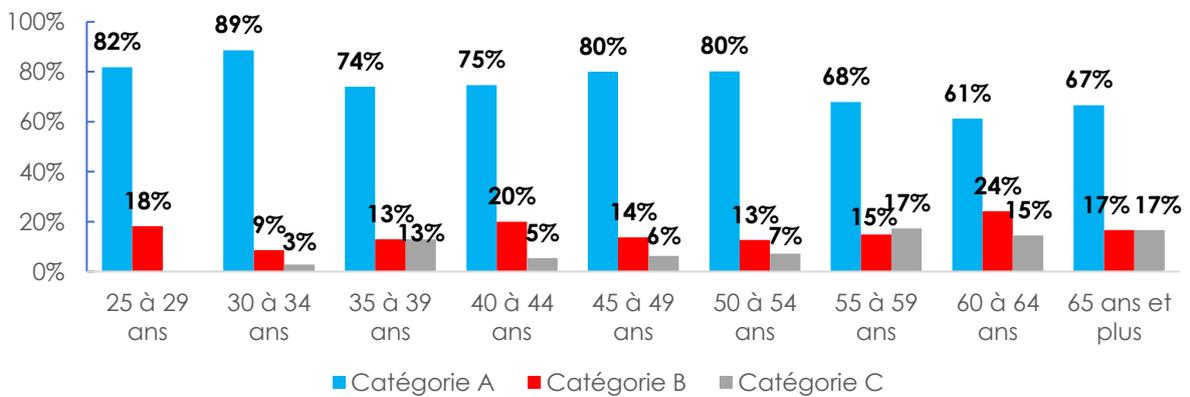
Pyramide des âges de la population enseignante



Pyramide des âges de la population BIATSS



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



4.2. Répartition du personnel par tranche d'âge

(a) Personnel enseignant

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

Filière	Corps	Moins de 25 ans	25 à 29 ans	30 à 34 ans	35 à 39 ans	40 à 44 ans	45 à 49 ans	50 à 54 ans	55 à 59 ans	60 à 64 ans	65 ans et plus	Ensemble
Enseignants-chercheurs	PRU				1	6	33	27	19	23	1	110
	MCF		5	24	30	35	24	34	20	7	4	183
	Total	0	5	24	31	41	57	61	39	30	5	293
Enseignants du second degré	PRAG			2	3	2	6	2	3	1		19
	PEPS				1			1	1			3
	PRCE					2		2				4
	Total	0	0	2	4	4	6	5	4	1	0	26
Ensemble		0	5	26	35	45	63	66	43	31	5	319

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

Discipline (Section CNU)	Moins de 25 ans	25 à 29 ans	30 à 34 ans	35 à 39 ans	40 à 44 ans	45 à 49 ans	50 à 54 ans	55 à 59 ans	60 à 64 ans	65 ans et plus	Ensemble
01 Drt. priv. sc. crim.					1	2	7	5	3	1	19
02 Drt. publ.			1			2	1	1	2		7
04 Sc. politique				1	2	2		2	1		8
05 Sc. économiques		1	5	4	6	15	14	8	6	2	61
06 Sc. de gestion			8	4	12	12	18	9	7	1	71
11 Lang. & litt. ang.			1				5	3	4		13
12 Lang. & litt. germ.						1					1
14 Lang. & litt. espag.											0
19 Socio., démographie				5	6	4	1	2	2		20
24 Amen. espace, urbain								1			1
25 Mathématiques			1				1				2
26 Maths. appliquées		4	5	11	7	11	8	3	2	1	52
27 Informatique			3	6	7	8	6	4	3		37
70 Sc. de l'éducation								1			1
Ensemble	0	5	24	31	41	57	61	39	30	5	293
Part des effectifs dans la tranche d'âge (en %)	0%	2%	8%	11%	14%	19%	21%	13%	10%	2%	100%

Répartition des enseignants contractuels par tranche d'âge

Type de contrat	Moins de 25 ans	25 à 29 ans	30 à 34 ans	35 à 39 ans	40 à 44 ans	45 à 49 ans	50 à 54 ans	55 à 59 ans	60 à 64 ans	65 ans et plus	Ensemble
Enseignants contractuels L.954-3 avec mission de recherche			3	4	3	1	3				14
Enseignants contractuels L.954-3 sans mission de recherche				2	4	6	7	4	3	3	29
Professeurs associés					1	3	5	6	5	2	22
ATER		39	14	3	1	1					58
Doctorants contractuels	32	78	7	1							118
Chercheurs contractuels et post-doctorants		5	14	1	1	1					22
Lecteurs et maîtres de langues étrangères			1	1							2
Ensemble	32	122	39	12	10	12	15	10	8	5	265

(b) Personnel BIATSS

Répartition des BIATSS titulaires par corps et tranche d'âge

Filière	Corps	Moins de 25 ans	25 à 29 ans	30 à 34 ans	35 à 39 ans	40 à 44 ans	45 à 49 ans	50 à 54 ans	55 à 59 ans	60 à 64 ans	65 ans et plus	Ensemble
AC	AC						1					1
	AAE						2					2
AENES	SAENES				1	3	6	6	4	6	1	27
	ADJAENES					2	2	4	7	3	1	19
	Total	0	0	0	1	5	10	10	11	9	2	48
Bibliothèque	CONSG								1			1
	CONS			2		2						4
	BIB		1				1	1				3
	BIBAS		1		1	2	1	3	2			10
	MAG				3		2	2	2	1	1	11
	Total	0	2	2	4	4	4	6	5	1	1	29
ITRF	IGR					1		2	3	3	1	10
	IGE		3	1	2	6	3	10	6	3	2	36
	ASI			2	3	2	6	9	1	1		24
	TECH		1	3	5	10	6	5	6	9	1	46
	ATRF			1	4	2	2	2	5	5		21
	Total	0	4	7	14	21	17	28	21	21	4	137
México-sociale	Infirmière							1	1			2
Ensemble		0	6	9	19	30	32	45	38	31	7	217

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

BAP	Moins de 25 ans	25 à 29 ans	30 à 34 ans	35 à 39 ans	40 à 44 ans	45 à 49 ans	50 à 54 ans	55 à 59 ans	60 à 64 ans	65 ans et plus	Ensemble
D								1			1
E		2		1	3		4	4	1	1	16
F				1			1	2	1	1	6
G				6	2	4	1	3	8		24
J		2	7	6	16	13	22	11	11	2	90
Ensemble	0	4	7	14	21	17	28	21	21	4	137
<i>Part des effectifs dans la tranche d'âge (en %)</i>	0%	3%	5%	10%	15%	12%	20%	15%	15%	3%	100%

Répartition des BIATSS contractuels par catégorie et tranche d'âge

Cat.	Type de contrat	Moins de 25 ans	25 à 29 ans	30 à 34 ans	35 à 39 ans	40 à 44 ans	45 à 49 ans	50 à 54 ans	55 à 59 ans	60 à 64 ans	65 ans et plus	Ensemble
A	CDD	13	28	20	5	9	9	5	4			93
	CDI		4	6	8	7	9	15	16	8		73
	Total A	13	32	26	13	16	18	20	20	8	0	166
B	CDD	6	16	17	14	12	15	15	10	4		109
	CDI	1	2	5	4	8	4	6	9	7		46
	Total B	7	18	22	18	20	19	21	19	11	0	155
C	CDD	2			1	1	1			1		6
	CDI				1		1	1			2	5
	Total C	2	0	0	2	1	2	1	0	1	2	11
	Apprentis	7	1									8
Ensemble		29	51	48	33	37	39	42	39	20	2	340

B. Effectifs des agents titulaires hors position d'activité

Les effectifs des agents "gérés" sont dans une position autre que celle d'activité, c'est-à-dire placés principalement en position de détachement, de disponibilité, de congé parental et de congé longue durée (CLD) représentent 3,8 % de l'ensemble du personnel Dauphinois. La part des femmes dans ces effectifs est de 56 %.

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

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

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

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

Filière	Corps	Agents en activité			Agents gérés			Ensemble			Effectifs "gérés" / total des effectifs en %
		F	H	Ens.	F	H	Ens.	F	H	Ens.	
AENES	AAE	1	1	2			0	1	1	2	0,0%
	SAENES	23	4	27	2		2	25	4	29	6,9%
	ADJAENES	18	1	19	2		2	20	1	21	9,5%
ITRF	IGR	5	5	10	3	2	5	8	7	15	33,3%
	IGE	22	14	36	1	1	2	23	15	38	5,3%
	ASI	18	6	24		2	2	18	8	26	7,7%
	TECH	29	17	46	4	2	6	33	19	52	11,5%
	ATRF	9	12	21	1	1	2	10	13	23	8,7%
Bibliothèques	BIBAS	9	1	10	1	1	2	10	2	12	16,7%
Enseignants-chercheurs	PRU	44	66	110	3	3	6	47	69	116	5,2%
	MCF	85	98	183	6	7	13	91	105	196	6,6%
Enseignant 2nd degré	PRAG	13	6	19	1		1	14	6	20	5,0%
Ensemble *		290	246	536	24	19	43	314	265	579	7,4%

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

Seuls les corps comportant au minimum un agent "géré" sont représentés. Les agents en **congé longue durée (CLD)**, pourtant en position d'activité, sont comptabilisés dans ce tableau en raison de leur absence d'activité, de même que les agents en **congé formation professionnelle**. Ce congé permet aux agents de parfaire leur formation personnelle par le biais de stages de formation à caractère professionnel ou personnel

qui ne leur sont pas proposés par l'administration. Le CFP n'est pas une position administrative, mais elle entraîne une absence d'activité sur le poste de l'agent, qui bénéficie d'une indemnité mensuelle forfaitaire la première année du congé. Ils ne sont pas comptabilisés dans les effectifs présentés au chapitre 1 : Effectifs & Emplois s'ils sont en congé formation ou en CLD au 31 décembre de l'année.

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

Filière	Corps	Détachement			Congé parental			Disponibilité			CLD			Congé formation		
		F	H	Ens	F	H	Ens.	F	H	Ens.	F	H	Ens	F	H	Ens
AENES	AAE			0			0			0			0			0
	SAENES	1		1			0	1		1			0			0
	ADJAENES			0			0			0	2		2			0
ITRF	IGR		1	1			0	1		1			0			0
	IGE	3	1	4			0		1	1			0			0
	ASI		1	1			0		1	1			0			0
	TECH	3	1	4			0		1	1			0	1		1
	ATRF			0			0	1	1	2			0			0
Bibliothèque	BIBAS			0			0	1	1	2			0			0
Enseignants-chercheurs	PRU	1	1	2			0	2	2	4			0			0
	MCF	1	5	6			0	5	2	7			0			0
Enseignant 2nd degré	PRAG			0			0	1		1			0			0
Ensemble		9	10	19	0	0	0	12	9	21	2	0	2	1	0	1

C. Personnels hébergés, enseignants vacataires et professeurs invités

1. Les personnels hébergés

1.1. Les personnels hébergés recherche

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

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

Répartition des personnels hébergés recherche par corps et sexe

Corps		Femmes	Hommes	Ensemble	Variation N-1
Personnel Ingénieurs et Techniciens	Ingénieur de Recherche	1	1	2	+1
	Ingénieur d'Etude	2	4	6	0
	Assistant Ingénieur	3	2	5	+2
	Technicien de la recherche	1	2	3	-3
	Adjoint technique de la recherche			0	0
Personnel Recherche	Directeur de Recherche	10	21	31	-2
	Chargé de Recherche	15	21	36	0
Ensemble		32	51	83	-2

Répartition des personnels hébergés recherche par organisme de rattachement

Corps	CNRS			INRAE			IRD			INRIA			INSERM			Total			Variation N-1	
	F	H	Ens.	F	H	Ens.	F	H	Ens.	F	H	Ens.	F	H	Ens.	F	H	Ens.		
Personnel Ingénieurs et Techniciens	Ingénieur de Recherche	1	1	2			0			0			0			0	1	1	2	+1
	Ingénieur d'Etude	2	4	6			0			0			0			0	2	4	6	0
	Assistant Ingénieur	2	2	4	1		1			0			0			0	3	2	5	+2
	Technicien de la recherche			0	1	2	3			0			0			0	1	2	3	-3
	Adjoint technique de la recherche			0			0			0			0			0	0	0	0	0
Sous-Total	5	7	12	2	2	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	9	16	0	
Personnel Recherche	Directeur de Recherche	7	15	22	1	1	3	3	6		2	2			0	10	21	31	-2	
	Chargé de Recherche	11	13	24	1	4	5	3	2	5		2	2		0	15	21	36	0	
Sous-Total	18	28	46	1	5	6	6	5	11	0	4	4	0	0	0	25	42	67	-2	
Ensemble	23	35	58	3	7	10	6	5	11	0	4	4	0	0	0	32	51	83	-2	

1.2. Les personnels hébergés PSL

Depuis 2022, on retrouve deux nouvelles catégories des personnels hébergés avec l'université PSL comme organisme de rattachement. Il s'agit des PSL Fellow et des professeurs juniors.

Les PSL fellows sont des contrats de projet gérés par PSL intégrant des heures d'enseignement au sein de PSL et de ses membres, dont Dauphine.

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. Les bénéficiaires sont gérés par PSL et seront intégré à la fin de leur contrat de pré-titularisation, d'une durée de 3 ans maximum.

Répartition des personnels hébergés PSL par type et sexe

	Femmes	Hommes	Ensemble	Variation N-1
PSL Fellows	0	2	2	+1
Professeur Junior	2	0	2	+1
Ensemble	2	2	4	+2

2. Les professeurs émérites

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

Répartition des professeurs émérites par discipline (section CNU)

Section CNU	2021			2022			2023			Variation N-1
	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	
01 Droit prive		1	1		1	1		1	1	0
04 Science politique	2	1	3	1	1	2		1	1	-1
05 Sciences économiques	1	5	6		6	6	1	6	7	+1
06 Sciences de gestion	1	11	12	1	11	12	1	11	12	0
19 Sociologie, démographie	1	1	2	1	1	2	1		1	-1
26 Math. appliquées	1	2	3	2	2	4	2	2	4	0
27 Informatique	2	3	5	2	4	6	2	3	5	-1
Ensemble	8	24	32	7	26	33	7	24	31	-2

Dauphine compte 31 professeurs émérites au 31 décembre 2023 dont l'âge moyen est de 75,2 ans.

3. Les enseignants vacataires

Il existe deux catégories d'enseignants vacataires :

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

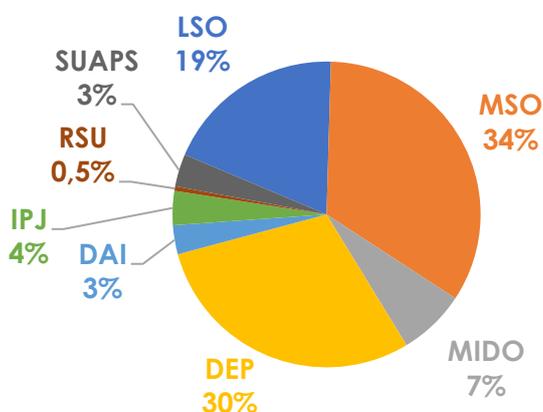
Les enseignants-vacataires par département d'affectation

Département	Effectif		Equivalent ETPT*		% Femmes		Nb heures eqTD		Nb heure moyen eqTD		Nb heure médian eqTD	
	21/22	22/23	21/22	22/23	21/22	22/23	21/22	22/23	21/22	22/23	21/22	22/23
LSO	329	346	53,3	54,4	40%	41%	20 464 h	20 872 h	62,2 h	60,3 h	43,2 h	43,2 h
MSO	1 097	1 144	96,5	96,3	33%	33%	37 070 h	36 984 h	33,8 h	32,3 h	27,0 h	25,9 h
MIDO	167	166	18,8	20,2	25%	20%	7 206 h	7 744 h	43,1 h	46,6 h	31,5 h	36,0 h
DEP	663	616	103,9	84,1	36%	37%	39 895 h	32 282 h	60,2 h	52,4 h	36,5 h	34,8 h
DAI	32	34	7,8	8,7	44%	38%	2 982 h	3 354 h	93,2 h	98,6 h	82,0 h	108,0 h
IPJ	106	121	9,6	10,3	45%	46%	3 667 h	3 947 h	34,6 h	32,6 h	21,0 h	23,4 h
ECDO	0		0,0	0,0	0%	0%	0 h	0 h	0,0 h	0,0 h	0,0 h	0,0 h
SUAPS	55	50	9,4	9,8	33%	34%	3 595 h	3 753 h	65,4 h	75,1 h	60,0 h	72,7 h
RSU	0	4	0,0	1,4	0%	50%	0 h	534 h	0,0 h	133,4 h	0,0 h	50,6 h
Ensemble	2 449	2 481	299,2	285,1	35%	35%	114 879 h	109 469 h	46,9 h	44,1 h	30,6 h	28,0 h

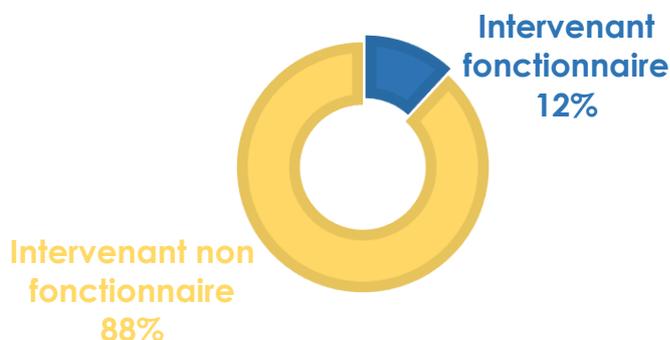
Durant l'année universitaire 2022/2023, 2 481 enseignants-vacataires ont été recrutés et rémunérés, pour un ETPT total de 285,1. Le tableau ci-dessus détaille les intervenants par départements. Le recrutement des enseignants vacataires s'effectue tout au long de l'année universitaire. Les effectifs sont calculés sur l'année universitaire. Le département d'affectation correspond au département où le plus d'heures ont été effectuées durant l'année universitaire de référence.

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

Répartition des heures de vacations réalisées par départements ou composantes



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



Répartition des enseignants vacataires par discipline (section CNU)

Discipline	2021/2022			2022/2023			Variation N-1	
	Effectif	% Femmes	Nb heures	Effectif	% Femmes	Nb heures	Effectif	Nb heures
Sces de gestion	531	27%	28 580 h	599	29%	30 115 h	+ 68	+ 1 535 h
Sces économiques	253	26%	10 783 h	286	29%	12 369 h	+ 33	+ 1 585 h
Droit	279	35%	10 077 h	282	33%	9 809 h	3	-268 h
Mathématiques	87	18%	4 985 h	101	19%	5 838 h	+ 14	+ 854 h
Informatique	179	16%	8 895 h	186	12%	8 379 h	+ 7	-516 h
Sces politiques	57	42%	2 517 h	70	37%	2 553 h	+ 13	+ 36 h
Langues	57	54%	6 797 h	62	56%	7 728 h	+ 5	+ 931 h
Sociologie	53	53%	2 879 h	57	58%	2 659 h	+ 4	-220 h
Philosophie	8	50%	534 h	13	46%	498 h	+ 5	-36 h
Sport	5	20%	312 h	9	33%	720 h	+ 4	+ 408 h
Psychologie	3	100%	185 h	4	50%	335 h	+ 1	+ 150 h
Autres	937	44%	38 336 h	812	46%	28 467 h	- 125	-9 870 h
Ensemble	2 449	35%	114 879 h	2 481	35%	109 469 h	+ 32	-5 410 h

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

Année universitaire	Effectif	% femmes	Effectif = ou > à 200h	% femmes
2020 / 2021	2 282	35%	14	43%
2021 / 2022	2 449	35%	18	33%
2022 / 2023	2 481	35%	28	43%

4. Les enseignants invités

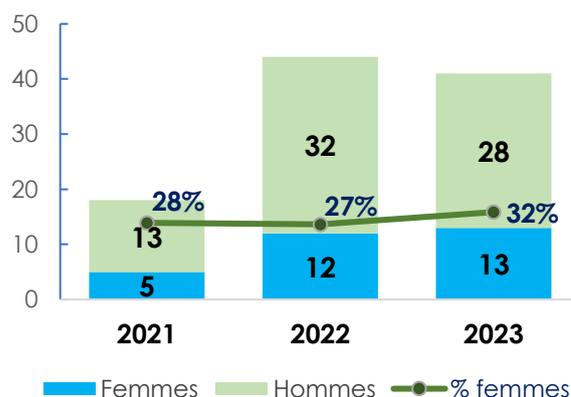
Le président de l'établissement nomme par arrêté les enseignants invités parmi des personnalités de nationalité française ou étrangère qui exercent des fonctions d'enseignement ou de recherche dans un établissement étranger d'enseignement supérieur ou de recherche. Cet arrêté est pris après avis du conseil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

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

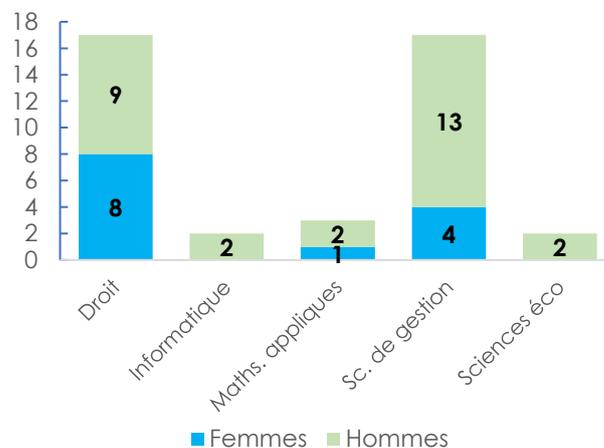
Origine des professeurs invités en 2023

Pays	Nombre d'invités	Nb de mois d'invitation
ALLEMAGNE	1	1
ANGLETERRE	1	1
AUSTRALIE	1	1
BELGIQUE	2	3
BRESIL	3	3
ESPAGNE	4	4
ETATS-UNIS	6	8
FRANCE	7	13
GRECE	2	2
INDE	1	1
ISRAEL	2	3
ITALIE	5	5
PAYS-BAS	2	2
ROYAUME-UNI	2	2
SUISSE	2	3
Ensemble	41	52

Part des femmes dans les enseignants invités



Répartition des enseignants invités par discipline en 2023



Carrières

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

1. Les temps partiels

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

1.1. Temps partiels des titulaires

En 2023, 18 titulaires bénéficient d'un temps partiel, dont 78% sont des femmes. Pour le personnel enseignant, le temps partiel se présente la plupart du temps sous forme de décharge de service.

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

Filière	Corps	2021			2022			2023				Variation N-1
		F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	% Fem.	
Filière universitaire	PRU	0	0	0	0	0	0	1	1	2	50%	+2
	MCF	0	0	0	1	1	2	1	0	1	100%	-1
Filière enseignante des corps du 2nd degré	PRAG	1	0	1	0	0	0	0	0	0		0
	PRCE	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0
	PEPS	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0
Ensemble Enseignants		1	0	1	1	1	2	2	1	3	67%	+1

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

Filière	Cat	2021			2022			2023				Variation N-1
		F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	% Fem.	
AENES	A			0			0			0		0
	B	3		3	4		4	3		3	100%	-1
	C	4		4	3		3	3		3	100%	0
ITRF	A	3		3	1		1	1	1	2	50%	+1
	B	2	1	3	2	1	3	1	1	2	50%	-1
	C	1		1	1		1	2		2	100%	+1
Bibliothèque	A			0			0			0		0
	B	2		2	1		1	1		1	100%	0
	C	1		1	1		1	1	1	2	50%	+1
Ensemble BIATSS		16	1	17	13	1	14	12	3	15	80%	+1

Les modalités des temps partiel des BIATSS titulaires

Filière	Cat	50%			80%			90%		
		F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens
Filière AENES	A			0			0			0
	B			0	2		2	1		1
	C			0	3		3			0
Filière ITRF	A			0	1		1		1	1
	B			0			0	1	1	2
	C			0	2		2			0
Filière Bibliothèque	A			0			0			0
	B			0	1		1			0
	C			0	1		1		1	1
Ensemble BIATSS		0	0	0	10	0	10	2	3	5

1.2. Temps partiels des BIATSS contractuels

En 2023, 14 BIATSS contractuels bénéficient d'un temps partiel, dont 86% sont des femmes.

Evolution des temps partiels des BIATSS contractuels

Catégorie	2021			2022			2023			Variation N-1
	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	
A	6	1	7	6	1	7	5	1	6	-1
B	15	2	17	10	1	11	7	1	8	-3
C	1		1	1		1			0	-1
Ensemble	22	3	25	17	2	19	12	2	14	-5

Les modalités de temps partiel des BIATSS contractuels

Catégorie	50%			60%			70%			80%			90%		
	F	H	Ens	F	H	Ens									
A			0			0			0	3	1	4	2		2
B			0			0			0	6		6	1		1
C			0			0		1	1			0			0
Ensemble	0	1	1	9	1	10	3	0	3						

2. Les temps partiels thérapeutiques

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

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

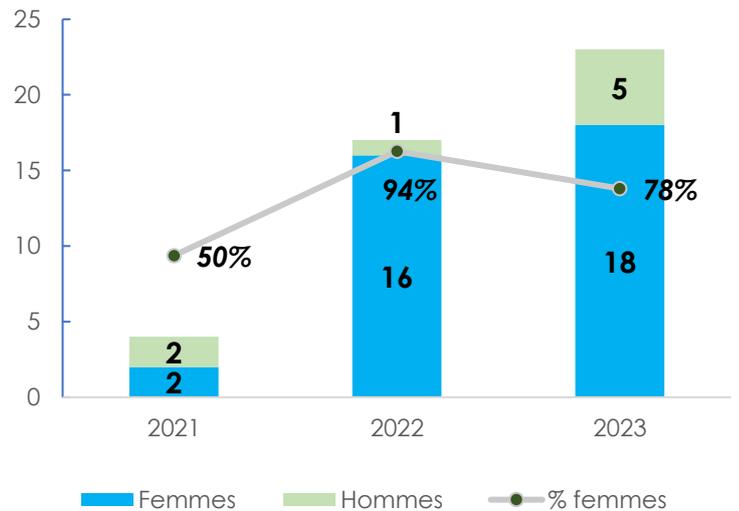
En 2023, 23 agents dont 18 femmes ont bénéficié d'un temps partiel thérapeutique au cours de l'année.

Pour rappel en 2022, 17 agents dont 16 femmes ont bénéficié d'un temps partiel thérapeutique.

Les temps partiels thérapeutiques à Dauphine

Année	Femmes	Hommes	Ensemble
2021	2	2	4
2022	16	1	17
2023	18	5	23

Agents BIATSS ayant bénéficié du temps partiel thérapeutique sur trois ans



B. La gestion des congés

1. Les congés non liés à la santé

1.1. Les congés rémunérés non liés à la santé

Il s'agit des congés de maternité, de paternité ou de paternité accueil enfant, des congés bonifiés. NB : Ces congés sont souvent posés sur deux années. Afin de ne pas les comptabiliser deux fois, les données représentées se basent non pas sur le nombre réel de jours de congés mais le nombre de jours pris exclusivement en 2023, dans le but d'avoir un moyen de comparaison pertinent entre année.

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

Type de congés	2021			2022			2023			
	Nb Agents	Nb jours	Nb jours moyens	Nb Agents	Nb jours	Nb jours moyens	Nb Agents	Nb jours	Nb jours moyens	
Enseignants	Congé paternité et accueil de l'enfant	10	113 j	11 j	3	32 j	11 j	1	25 j	25 j
	Congé maternité	11	701 j	64 j	3	331 j	110 j	7	436 j	62 j
	Congé bonifié									
	Total enseignants	21	814 j	39 j	6	363 j	61 j	8	461 j	58 j
BIATSS	Congé paternité et accueil de l'enfant	4	58 j	15 j	3	50 j	17 j	5	63 j	13 j
	Congé maternité	15	1 687 j	112 j	14	1 341 j	96 j	10	990 j	99 j
	Congé bonifié				10	384 j	38 j			
	Total BIATSS	19	1 745 j	92 j	27	1 775 j	66 j	15	1 053 j	70 j
Ensemble	40	2 559 j	64 j	33	2 138 j	65 j	23	1 514 j	66 j	

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

Cat.	Type de congés	- de 25 ans		25 à 29 ans		30 à 34 ans		35 à 39 ans		40 à 44 ans		45 à 49 ans		50 à 54 ans		55 à 59 ans		60 ans et +		Ensemble			
		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	Ens.	
Enseignants	A Congé pat. accueil enfant										1										0	1	1
	Congé maternité			1	2		3	1													7	0	7
	Total enseignants	0	0	1	0	2	0	3	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	1	8
BIATSS	A Congé pat. accueil enfant				2					1											0	3	3
	Congé maternité					4			1												5	0	5
	Congé bonifié																				0	0	0
	B Congé pat. accueil enfant						1														0	1	1
	Congé maternité				1	2		1	1												5	0	5
	Congé bonifié																				0	0	0
	C Congé pat. accueil enfant								1												0	1	1
	Congé maternité																				0	0	0
	Congé bonifié																				0	0	0
Total BIATSS	0	0	1	2	6	1	1	1	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10	5	15	
Ensemble	0	0	2	2	8	1	4	1	3	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	17	6	23	

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

Cat.	Type de congés	- de 25 ans		25 à 29 ans		30 à 34 ans		35 à 39 ans		40 à 44 ans		45 à 49 ans		50 à 54 ans		55 à 59 ans		60 ans et +		Ensemble		
		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	Ens.
Enseignants	A Congé pat. accueil enfant										25 j									0 j	25 j	25 j
	Congé maternité			36 j		139 j		152 j		109 j										436 j	0 j	436 j
	Total enseignants	0 j	0 j	36 j	0 j	139 j	0 j	152 j	0 j	109 j	25 j	0 j	0 j	436 j	25 j	461 j						
BIATSS	A Congé pat. accueil enfant				21 j						25 j									0 j	46 j	46 j
	Congé maternité					496 j				96 j										592 j	0 j	592 j
	Congé bonifié																			0 j	0 j	0 j
	B Congé pat. accueil enfant						10 j													0 j	10 j	10 j
	Congé maternité			83 j		184 j		79 j		52 j										398 j	0 j	398 j
	Congé bonifié																			0 j	0 j	0 j
	C Congé pat. accueil enfant								7 j											0 j	7 j	7 j
	Congé maternité																			0 j	0 j	0 j
	Congé bonifié																			0 j	0 j	0 j
	Total BIATSS	0 j	0 j	83 j	21 j	680 j	10 j	79 j	7 j	148 j	25 j	0 j	0 j	990 j	63 j	1 053 j						
Ensemble	0 j	0 j	119 j	21 j	819 j	10 j	231 j	7 j	257 j	50 j	0 j	0 j	0 j	0 j	0 j	0 j	0 j	0 j	1 426 j	88 j	1 514 j	

1.2. Focus sur les CRCT

Le congé pour recherches ou conversions thématiques (CRCT) est un dispositif permettant aux enseignants-chercheurs de bénéficier d'une période de dispense d'enseignement et de tâches administratives pour approfondir, débiter, finaliser des projets de recherche. Au cours de l'année 2023, 9 enseignants-chercheurs ont bénéficié d'un CRCT.

Focus sur les CRCT en 2023 (au titre de l'établissement et du CNU)

Section CNU	Corps	MCF			PRU			Ensemble		
		F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens
Drt. priv. sc. crim.								0	0	0
Informatique		1	1	2				1	1	2
Maths. appliquées		1	2	3		1	1	1	3	4
Sc. économiques		1		1				1	0	1
Sc. politique		2		2				2	0	2
Socio., démographie								0	0	0
Ensemble		5	3	8	0	1	1	5	4	9

Le tableau ci-dessus comprend l'ensemble des CRCT (au titre de l'établissement et au titre de la section CNU). Pour l'année 2023, la répartition des CRCT par durée est la suivante : 6 pour une durée de 6 mois ; 3 pour une durée de 12 mois.

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

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

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

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

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

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

Section CNU	2021			2022			2023		
	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens
Droit privé			0		1	1			0
Science politique			0	1		1	2		2
Sciences économiques	1		1	3		3	1		1
Science de gestion	2		2			0			0
Langues et lit. anglaises			0			0			0
Mathématiques			0			0			0
Maths. appliquées		3	3		1	1	1	3	4
Informatique		2	2	1		1	1	1	2
Socio., démographie			0	1		1			0
Ensemble	3	5	8	6	2	8	5	4	9

2. Les congés liés à la santé

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

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

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

Cat.	Type de congés	- de 25 ans		25 à 29 ans		30 à 34 ans		35 à 39 ans		40 à 44 ans		45 à 49 ans		50 à 54 ans		55 à 59 ans		60 ans et +		Ensemble		
		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	Ens.
Enseignants	CMO			3	7	6		2	2			3	1	1		3		1		19	10	29
	CLM / CLD / CGM																			0	0	0
	Accident de travail ou service											1			2	1				2	2	4
	Total enseignants	0	0	3	7	6	0	2	2	0	0	3	2	1	0	5	1	1	0	21	12	33
A	CMO	1		6	2	6	3	3	3	7	3	6	2	11	2	12	2	7		59	17	76
	CLM / CLD / CGM													1	1			1		2	1	3
	Accident de travail ou service															1				1	0	1
	Total A	1	0	6	2	6	3	3	3	7	3	6	2	11	2	12	2	7	1	62	17	79
BIATSS	CMO	3	3	12	1	10	4	10		13		4		5	1	7	1	4	4	68	14	82
	CLM / CLD / CGM							1										1		2	0	2
	Accident de travail ou service			1		1														2	0	2
	Total BIATSS	3	3	12	1	10	4	10	1	13	4	4	5	1	7	1	4	4	5	70	14	84
C	CMO	1				1		3	3	1	2		3	3	1	8	3	2	2	19	14	33
	CLM / CLD / CGM													2		1				3	0	3
	Accident de travail ou service														1		1			2	0	2
	Total C	1	0	0	0	1	0	3	3	1	2	0	3	3	1	8	3	2	2	21	14	35
Ensemble	5	3	19	3	18	7	17	6	21	5	10	5	23	5	30	6	15	6	158	46	204	

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

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

Cat.	Type de congés	- de 25 ans		25 à 29 ans		30 à 34 ans		35 à 39 ans		40 à 44 ans		45 à 49 ans		50 à 54 ans		55 à 59 ans		60 ans et +		Ensemble		
		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	Ens.
Enseignants	CMO			65 j	167 j	108 j		176 j	33 j			119 j	50 j	14 j		56 j		59 j		597 j	250 j	847 j
	CLM / CLD / CGM																			0 j	0 j	0 j
	Accident de travail ou service											6 j			32 j	41 j				32 j	47 j	79 j
	Total enseignants	0 j	0 j	65 j	167 j	108 j	0 j	176 j	33 j	0 j	0 j	119 j	56 j	14 j	0 j	88 j	41 j	59 j	0 j	629 j	297 j	926 j
A	CMO	7 j		41 j	19 j	62 j	20 j	18 j	25 j	62 j	7 j	87 j	36 j	121 j	45 j	195 j	39 j	199 j		792 j	191 j	983 j
	CLM / CLD / CGM													365 j	50 j			337 j		702 j	50 j	752 j
	Accident de travail ou service															11 j				11 j	0 j	11 j
	Total A	7 j	0 j	41 j	19 j	62 j	20 j	18 j	25 j	62 j	7 j	87 j	36 j	121 j	45 j	195 j	39 j	199 j	11 j	814 j	191 j	1004 j
BIATSS	CMO	15 j	10 j	114 j	16 j	86 j	96 j	301 j		272 j		102 j		88 j	55 j	66 j	3 j	58 j	101 j	1 102 j	281 j	1 383 j
	CLM / CLD / CGM							228 j										339 j		567 j	0 j	567 j
	Accident de travail ou service			8 j		4 j														12 j	0 j	12 j
	Total BIATSS	15 j	10 j	122 j	16 j	90 j	96 j	301 j	272 j	102 j	88 j	55 j	66 j	3 j	58 j	101 j	339 j	58 j	111 j	1 114 j	281 j	1 395 j
C	CMO	4 j				1 j		65 j	46 j	159 j	13 j		60 j	21 j	1 j	108 j	16 j	57 j	22 j	415 j	158 j	573 j
	CLM / CLD / CGM													365 j		266 j				631 j	0 j	631 j
	Accident de travail ou service													365 j		61 j				426 j	0 j	426 j
	Total C	4 j	0 j	0 j	0 j	1 j	0 j	65 j	46 j	159 j	13 j	60 j	21 j	1 j	108 j	16 j	57 j	22 j	477 j	158 j	631 j	
Ensemble	26 j	10 j	163 j	35 j	153 j	116 j	612 j	71 j	493 j	20 j	189 j	96 j	1325 j	151 j	707 j	58 j	990 j	123 j	4 658 j	680 j	5 338 j	

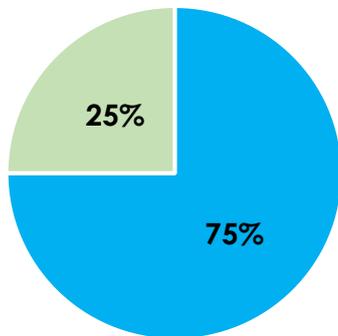
2.2. Les congés maladie ordinaires (CMO)

Les congés maladies ordinaires par statut en 2023

Statut	Nombre d'agents			Nombre de jours de CMO			Moyenne des jours de CMO			
	F	H	Ens.	F	H	Ens.	F	H	Ens.	
Enseignants	Titulaires	13	3	16	382 j	83 j	465 j	29 j	28 j	29 j
	Contractuels	6	7	13	215 j	167 j	382 j	36 j	24 j	29 j
	Total enseignants	19	10	29	597 j	250 j	847 j	31 j	25 j	29 j
BIATSS	Titulaires	52	24	76	1 107 j	394 j	1 501 j	21 j	16 j	20 j
	Contractuels	94	21	115	1 202 j	236 j	1 438 j	13 j	11 j	13 j
	Total BIATSS	146	45	191	2 309 j	630 j	2 939 j	16 j	14 j	15 j
Ensemble	165	55	220	2 906 j	880 j	3 786 j	18 j	16 j	17 j	

En 2023, le nombre de jours d'arrêt est en baisse. Entre 2022 et 2023, il est passé de 4 997 jours à 3 786 jours, soit une baisse de 24 %.

Rapport H/F des agents ayant pris des CMO en 2023



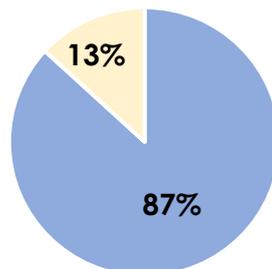
■ Femmes ■ Hommes

Nombre de jours moyens de CMO par genre en 2023



■ Femmes ■ Hommes

Répartition des agents ayant au minimum un jour de CMO en 2023

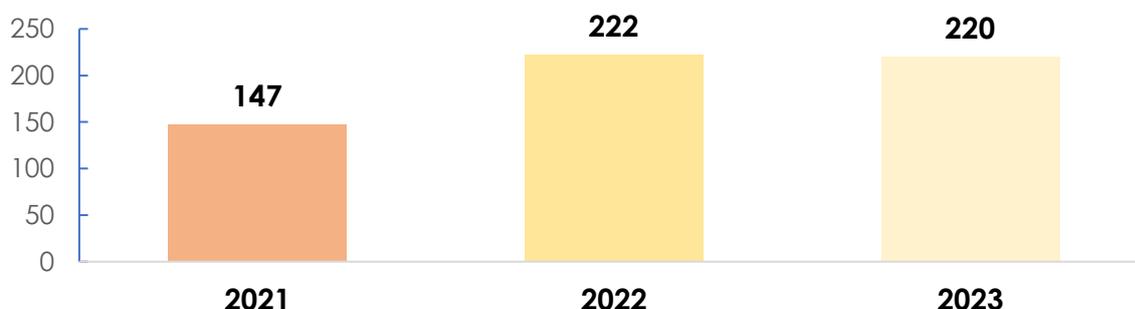


■ BIATSS ■ Enseignants

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

		2021	2022	2023	Var. N-1 en %
Enseignants	Titulaire	14	22	16	-27%
	Contractuel	5	11	13	18%
	Total enseignants	19	33	29	-12%
BIATSS	Titulaire	43	68	76	12%
	Contractuel	85	121	115	-5%
	Total BIATSS	128	189	191	1%
Grand ensemble		147	222	220	-1%

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



Le nombre d'agents ayant eu au minimum un jour d'arrêt maladie ordinaire au cours de l'année est en légère baisse en passant de 222 à 220. La moyenne des jours de congé maladie ordinaire a baissé significativement à 17 jours en moyenne par agent.

2.3. Les congés longs liés à la maladie

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

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

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

Tout congé long débute par un CLM.

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

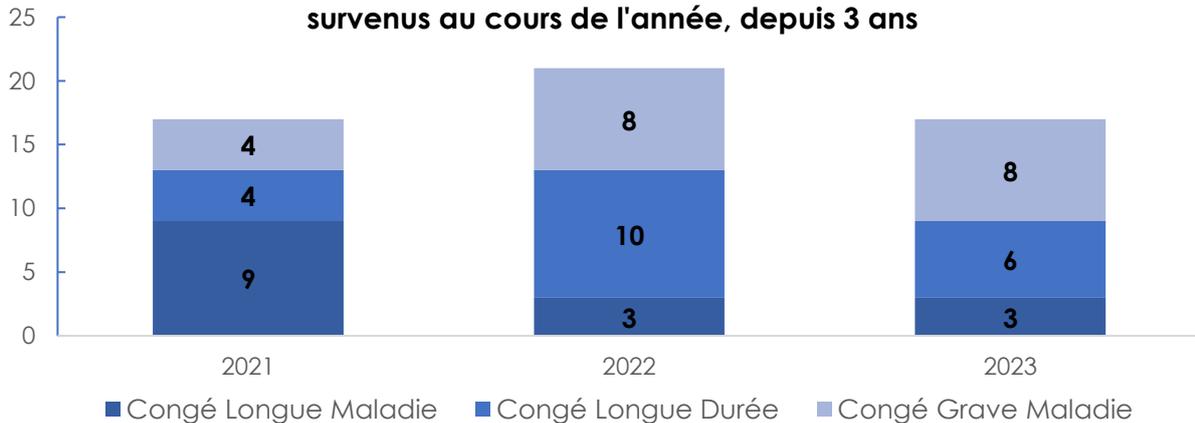
Statut	Type de congé long	Nb Agents		Nb jours		Ens			Nb jours moyens	
		F	H	F	H	F	H	Total	F	H
Titulaire	Congé Longue Maladie	1		263 j		1		1	263 j	
	Congé Longue Durée	3	1	705 j	50 j	3	1	4	235 j	50 j
Contractuel	Congé Grave Maladie	3		932 j		3		3	311 j	
Ensemble		7	1	1 900 j	50 j	7	1	8	271 j	50 j

Le tableau ci-dessus fait état des congés longs par agents et types de congés survenus au cours de l'année. Au 31 décembre 2023, un agent titulaire était en cours d'un congé longue durée et deux agents contractuels en congé grave maladie.

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

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

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



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

3. Le Compte Epargne Temps

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

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

Stock sur compte épargne temps au 31/12/2023

Cat.		Effectif	Nb Total jours CET	Nb jours mini	Nb jours maxi	Nb jours moyen	
Titulaire	A	Femmes	35	983	2	60	28
		Hommes	16	398	2	56	25
		Total A	51	1 381	2	60	27
	B	Femmes	36	994	1	60	28
		Hommes	14	351	10	70	25
		Total B	50	1 344	1	70	27
	C	Femmes	24	660	1	70	28
		Hommes	14	288	1	60	21
		Total C	38	948	1	70	25
Total Titulaire		139	3 673	1	70	26	
Contractuel	A	Femmes	28	429	1	54	15
		Hommes	11	178	3	51	16
		Total A	39	607	1	54	16
	B	Femmes	20	252	3	27	13
		Hommes	4	105	10	63	26
		Total B	24	357	3	63	15
	C	Femmes	0				0
		Hommes	3	61	1	45	20
		Total C	3	61	1	45	20
Total Contractuel		66	1 025	1	63	16	
TOTAL		205	4 703	1	70	23	

Evolution du stock CET en nombre de jours

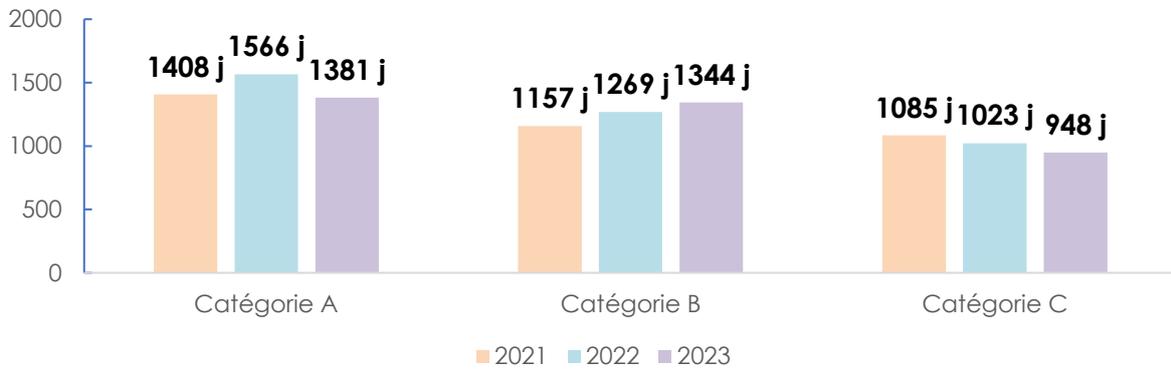
	2021	2022	2023	Variation 2023 / 2022
Titulaires	3 649 j	3 857 j	3 673 j	-4,8%
Contractuels	1 215 j	1 119 j	1 025 j	-8,4%
Ensemble	4 864 j	4 976 j	4 698 j	-5,6%

Evolution du stock des jours épargnés sur les CET

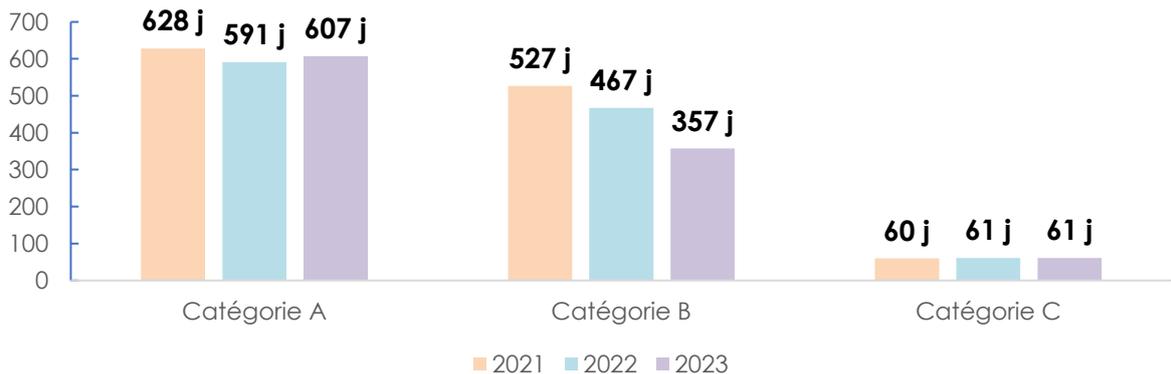
	Effectif disposant d'un CET						Stock de jours CET						Var. 2023 / 2022	
	2021		2022		2023		2021		2022		2023			
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Titulaires	99	46	96	45	95	44	2 783 j	867 j	2 876 j	981 j	2 637 j	1 036 j	-8,3%	5,6%
Contractuels	49	21	42	19	48	18	805 j	410 j	712 j	407 j	681 j	344 j	-4,4%	-15,5%
Ensemble	148	67	138	64	143	62	3 588 j	1 277 j	3 588 j	1 388 j	3 318 j	1 380 j	-7,5%	-0,6%

En 2023, le nombre d'agent disposant d'un CET est en légère augmentation (+ 3 agents) et le nombre de jours stockés sur les CET est aussi en légère baisse (- 278 jours).

Evolution du stock CET sur 3 ans des agents titulaires



Evolution du stock CET sur 3 ans des agents contractuels



Evolution des jours de congés indemnisés au titre du CET

Statut	Cat.	2021		2022		2023	
		Effectif	Montant brut	Effectif	Montant brut	Effectif	Montant brut
Titulaires	A	25	37 463 €	22	31 725 €	19	26 595 €
	B	12	15 660 €	17	14 940 €	15	12 780 €
	C	10	8 850 €	13	10 650 €	10	9 750 €
Total Titulaires		47	61 973 €	52	57 315 €	44	49 125 €
Contractuels	A	9	16 740 €	5	9 990 €	12	23 625 €
	B	5	4 050 €	8	8 010 €	8	9 450 €
	C	3	2 325 €	3	6 375 €	1	1 800 €
Total Contractuels		17	23 115 €	16	24 375 €	21	34 875 €
Ensemble		64	85 088 €	68	81 690 €	65	84 000 €

Valeur de l'unité de monétisation par jour en 2023 :

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

4. Le compte enseignement

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

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

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

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

Bilan du compte enseignement (2022/2023)

Corps / type contrat	Nombre d'agents disposant d'un compte enseignement			Nombre d'heures épargnées (en HETD)			dont épargnées cette année (en HETD)		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
PRU	2	9	11	64,0 h	287,2 h	351,2 h	32,0 h	107,2 h	139,2 h
MCF	5	4	9	212,8 h	163,5 h	376,3 h	64,0 h	64,0 h	128,0 h
PRAG	1		1	188,5 h		188,5 h	64,0 h		64,0 h
Enseignant contractuel	1		1	32,0 h		32,0 h	32,0 h		32,0 h
Ensemble	9	13	22	497,3 h	450,7 h	948,0 h	192,0 h	171,2 h	363,2 h

*HETD = Heures Equivalent Travaux Dirigés

Lors de l'année universitaire 2022/2023, 11 enseignants-chercheurs et enseignants ont stocké des heures d'enseignement sur le compte pour un total de 363,2 heures.

C. Les mouvements des personnels : arrivées et départs

1. L'évolution des arrivées et départs des personnels

Evolution des arrivées et départs du personnel en activité
(tout type d'arrivées et départs)

Type de personnel	Corps / type de contrat / catégorie	2021		2022		2023	
		Arrivées	Départs	Arrivées	Départs	Arrivées	Départs
Enseignants chercheurs	PRU	3	3	3	3	4	3
	MCF	5	11	9	11	11	4
Enseignants du second degré	PRAG	4	1	0	1	1	2
	PEPS	0	0	0	0	0	0
	PRCE	0	0	0	0	1	0
Personnels enseignants contractuels	Enseignants contractuels L.954-3	6	4	4	2	4	1
	ATER	16	34	24	39	12	35
	Doctorants	40	15	47	22	37	27
	Post-doctorants & chercheurs	10	17	9	14	11	5
	Lecteurs et maîtres de langue étr.	2	2	0	0	0	1
	Professeurs associés	0	1	3	2	1	2
Total personnels enseignants		86	88	99	94	82	80
BIATSS	A	27	29	39	34	56	44
	B	39	29	39	41	63	39
	C	6	7	3	11	4	7
	Apprentis	3	1	8	1	2	6
	Total BIATSS	75	66	89	87	125	96
Ensemble		161	154	188	181	207	176

2. Les arrivées

Synthèse des arrivées du personnel en 2023

Statut	Type d'entrée	BIATSS			EC et ENS			Total		
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Titulaire	Mutation entrante	1	1	2	3	2	5	4	3	7
	Détachement entrant	4	3	7			0	4	3	7
	Recrutement par concours	7	3	10	2	5	7	9	8	17
	Réintégration	3	2	5	1	4	5	4	6	10
Contractuel	Apprenti	1	1	2			0	1	1	2
	CDI	1	2	3			0	1	2	3
	CDD / Contractuel enseignants*	64	32	96	24	41	65	88	73	161

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

Dans les CDD sont comptabilisés les recrutements sur des postes non pérennes. Les arrivées et les sorties ont été observées au 31 décembre de l'année en comparaison avec l'effectif au 31 décembre de l'année N-1. Les contrats débutés et terminés au cours de l'année ne sont pas comptabilisés.

2.1. Le personnel BIATSS

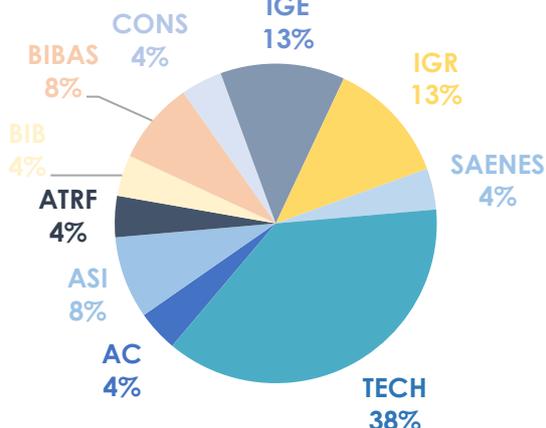
Les arrivées des fonctionnaires par type d'entrée et catégorie hiérarchique

Type d'entrée	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	Effectif	% Femmes	Effectif	% Femmes	Effectif	% Femmes	
Mutation	1	100%	1				2
Détachement	4	25%	2	100%	1	100%	7
Concours	4	75%	6	67%			10
Réintégration	2	50%	3	67%			5
Ensemble	11	55%	12	67%	1	100%	24

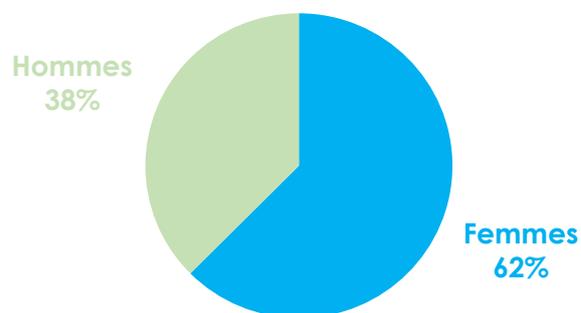
Les arrivées des fonctionnaires BIATSS par corps

Filière	Corps	Femmes	Hommes	Ensemble	% femmes
AC	AC	0	1	1	0%
	AAE			0	
	SAENES	1	0	1	100%
AENES	ADJAENES			0	
	Total AENES	1	0	1	100%
ITRF	IGR	2	1	3	67%
	IGE	1	2	3	33%
	ASI	1	1	2	50%
	TECH	5	4	9	56%
	ATRF	1	0	1	100%
	Total ITRF	10	8	18	56%
Bib	CONSG			0	
	CONS	1	0	1	100%
	BIB	1	0	1	100%
	BIBAS	2	0	2	100%
	MAG			0	
Total BIB	4	0	4	100%	
Médical	Infirmière	0	0	0	
Ensemble		15	9	24	63%

Répartition des entrées de titulaire BIATSS par corps en 2023



Répartition des entrées de titulaire par sexe en 2023



Les arrivées des contractuels BIATSS et des apprentis en 2023

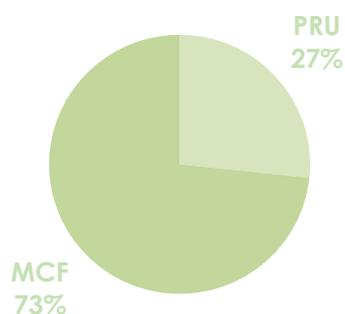
En effectif physique	Catégorie	Femmes	Hommes	Ensemble	% femmes
CDD BIATSS	A	25	17	42	60%
	B	39	12	51	76%
	C		3	3	0%
CDI BIATSS	A	1	2	3	33%
	B			0	
	C			0	
Apprenti		1	1	2	50%
Ensemble contractuels		66	35	101	65%

2.2. Les personnels enseignants

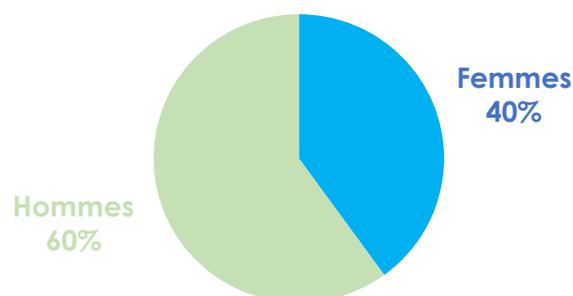
Les arrivées des fonctionnaires enseignants-chercheurs et enseignants par corps

Filière	Corps	Femmes	Hommes	Ensemble	% femmes
Enseignants-chercheurs	PRU	2	2	4	50%
	MCF	4	7	11	36%
	Total EC	6	9	15	40%
Enseignants du second degré	PRAG		1	1	0%
	PEPS			0	
	PRCE		1	1	0%
	Total	0	2	2	0%
Ensemble		6	11	17	35%

Répartition des entrées titulaires enseignants par corps en 2023



Proportion homme/femme des entrées des titulaires enseignants



Les arrivées des contractuels enseignants en 2023

En effectif physique		Femmes	Hommes	Ensemble	% femmes
Enseignants contractuels L.954-3	CDI		1	1	0%
	CDD	1	2	3	33%
ATER		3	9	12	25%
Contrat doctorant		16	21	37	43%
Contrat post-doctorant & chercheur		3	8	11	27%
Lecteur et maître de langue étrangère				0	
Professeur associé		1		1	100%
Ensemble		24	41	65	37%

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

3. Les départs

Synthèses des départs du personnel en 2023

Type de sortie	BIATSS			EC et ENS			Total		
	F	H	Ensemble	F	H	Ensemble	F	H	Ensemble
Mutation	4	3	7	1	1	2	4	4	8
Départ suite réussite concours	1	1	2	1	1	2	2	2	4
Fin de détachement	4	1	5	1	2	3	5	3	8
Retraite	5	2	7	1		1	6	2	8
Titulaire Radiation			0	1		1	1	0	1
Congé long	1		1		1	1	1	1	2
Dsponibilités	3		3			0	3	0	3
Décès			0			0	0	0	0
Ensemble titulaires	18	7	25	4	5	9	22	12	34
Fin de contrat	17	16	33	21	34	55	38	50	88
Démission	21	10	31	6	7	13	27	17	44
Licenciement pour inaptitude			0		1	1	0	1	1
Retraite	1		1		1	1	1	1	2
Rupture conventionnelle	3		3			0			0
Décès	2		2			0			0
Congés long	1		1	1		1	2	0	2
Ensemble contractuels	45	26	71	28	43	71	68	69	137
Ensemble	63	33	96	32	48	80	95	81	176

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

Les sorties des effectifs en activité par motif en 2023

Type de sortie	BIATSS			EC et ENS			Total		
	F	H	Ensemble	F	H	Ensemble	F	H	Ensemble
Détachement sortant	1		1	1	2	3	2	2	4
Mise à disposition			0			0	0	0	0
Disponibilité et congés longs	4		4		1	1	4	1	5
Ensemble titulaires	5	0	5	1	3	4	6	3	9
Contractuel Congés longs	1		1	1		1	2	0	2
Ensemble	6	0	6	2	3	5	8	3	11

3.1. Les personnels BIATSS

Les départs des fonctionnaires BIATSS par corps

Filière	Corps	Mutation			Départ suite réussite concours			Fin de détachement			Retraite			Radiation			Détachement sortant			Décès			Congé long			Disponibilités			Détachement					
		F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens			
AC	AC			0			0			0		1	1			0			0			0			0			0			0			0
	AAE	1		1			0	1		1	1		1			0			0			0			0			0			0			0
AENES	SAENES			0			0			0	1		1			0			0			0			0	1		1			0			0
	ADJAENES			0			0			0			0			0			0			0		2	2			0			0			0
	Total AENES	1	0	1	0	0	0	1	0	1	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	1	0	1	0	0	0	0	0	0
ITRF	IGR			0			0			0			0			0			0			0			0			0			0			0
	IGE	1	1	2			0			0	2		2			0			0			0			0			0			0			0
	ASI	1		1			0			0	1	1	2			0			0			0			0			0			0			0
	TECH		1	1			0	1		1			0			0	1		1			0	1		1			0	1		1			1
	ATRF			0	1	1	2			1			0			0			0			0			0			0			0			0
	Total ITRF	2	2	4	1	1	2	1	1	2	3	1	4	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0
Bibliothèque	CONSG			0			0			0			0			0			0			0			0			0			0			0
	CONS			0			0			0			0			0			0			0			0			0			0			0
	BIB	1		1			0			0			0			0			0			0			0			0			0			0
	BIBAS			0			0			0			0			0			0			0			0			0			0			0
	MAG		1	1			0			0			0			0			0			0			0			0			0			0
Total Bib.	1	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Médico-social	INFIRMIERE			0			0			0			0			0			0			0			0			0			0			0
Ensemble		4	3	7	1	1	2	2	1	3	5	2	7	0	0	0	1	0	1	0	0	0	3	0	3	1	0	1	1	0	1	1	0	1

Les départs des contractuels BIATSS et des apprentis en 2023

En effectif physique	Catégorie	Femmes	Hommes	Ensemble	% femmes
CDD BIATSS	A	12	13	25	48%
	B	19	9	28	68%
	C	1		1	100%
CDI BIATSS	A	6	1	7	86%
	B	4		4	100%
	C			0	
Apprenti		3	3	6	50%
Ensemble contractuels		45	26	71	63%

3.2. Les personnels enseignants

Les départs des fonctionnaires enseignants-chercheurs et enseignants par corps

Filière	Corps	Mutation			Retraite			Détachement			Décès			Départ suite			Disponibilité			Radiation		
		F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens
Enseignants-chercheurs	PRU			0	1		1			0			0			0	1	1	1	1		1
	MCF			0			0	1	2	3			0		1	1			0			0
	Sous-total	0	0	0	1	0	1	1	2	3	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	0
Enseignants du second degré	PRAG			1			0			0			0	1		1			0			0
	PEPS			0			0			0			0			0			0			0
	PRCE			0			0			0			0			0			0			0
	Sous-total	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0
Ensemble		0	1	1	1	0	1	1	2	3	0	0	0	0	1	1	2	0	1	1	1	0

Les départs des contractuels enseignants en 2023

<i>En effectif physique</i>		Femmes	Hommes	Ensemble	% femmes
Enseignants contractuels L.954-3	CDI		1	1	0%
	CDD			0	
ATER		14	21	35	40%
Contrat doctorant		13	14	27	48%
Contrat post-doctorant & chercheur			5	5	0%
Lecteur et maître de langue étrangère			1	1	0%
Professeur associé		1	1	2	50%
Ensemble		28	43	71	39%

3.3. Focus sur les départs

(a) Départs à la retraite

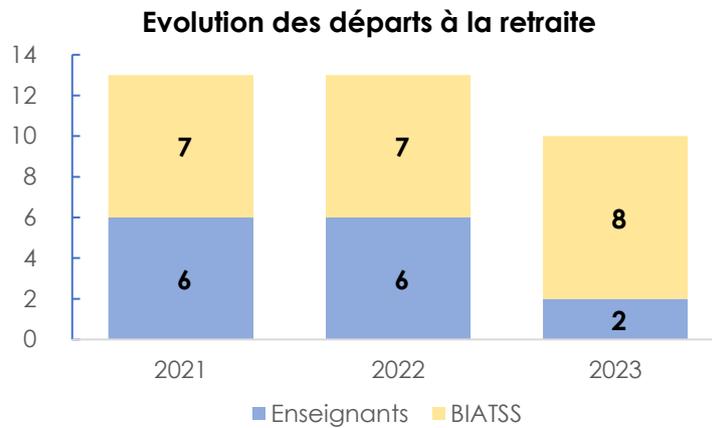
Focus sur les départs à la retraite en 2023

<i>Statut</i>	Nombre de départ			<i>Age moyen de départ</i>
	F	H	Ens	
Titulaire	1		1	67 ans
Contractuel		1	1	70 ans
Ensemble	1	1	2	68 ans
Titulaire	5	2	7	66 ans
Contractuel	1		1	63 ans
Ensemble	6	2	8	65 ans
TOTAL	7	3	10	66 ans

Au 31 décembre 2023, l'âge minimum légal de départ à la retraite passe progressivement de 62 à 64 ans selon la loi n°2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de sécurité sociale pour 2023. L'âge moyen de départ à la retraite des agents en 2023 est de 66 ans.

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

(b) L'âge limite d'activité et l'âge minimum de départ à la retraite



La limite d'âge de départ à la retraite varie en fonction de la date de naissance de l'agent. A Dauphine, l'ensemble du personnel a pour limite d'âge d'activité 67 ans. Les agents peuvent toutefois être autorisé à travailler au-delà de 67 ans et jusqu'à 70 ans.

L'âge de départ à la retraite était auparavant à 62 ans. Depuis le 1er septembre 2023, il est porté à 62 ans et 3 mois pour les personnes nées entre le 1er septembre 1961 et le 31 décembre 1961, et augmente d'un trimestre par année de naissance dans les conditions suivantes :

Date de naissance	Âge légal de départ à la retraite
Du 1 ^{er} janvier 1961 au 31 déc. 1961	62 ans et 3 mois
1962	62 ans et 6 mois
1963	62 ans et 9 mois
1964	63 ans
1965	63 ans et 3 mois
1966	63 ans et 6 mois
1967	63 ans et 9 mois
Dès 1968	64 ans

Il sera donc de 64 ans pour les personnes nées à partir du 1er janvier 1968.

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

Type de personnel et Catégorie pour les BIATSS		Agents atteignant l'âge minimal de départ à la retraite dans les 5 ans ou l'ayant déjà atteint						Agents atteignant l'âge limite d'activité dans les 5 années à venir ou l'ayant déjà atteint					
		Titulaire			Contractuel			Titulaire			Contractuel		
		F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens
Enseignants	Enseignants-Chercheurs	18	25	43			0	6	14	20			0
	Enseignants	1	1	2	4	14	18			0	1	8	9
	Sous total	19	26	45	4	14	18	6	14	20	1	8	9
BIATSS	Catégorie A	10	3	13	13	1	14	4	1	5	3	1	4
	Catégorie B	14	6	20	12	3	15	7	3	10	3	1	4
	Catégorie C	7	8	15		3	3	4	3	7		3	3
	Sous total	31	17	48	25	7	32	15	7	22	6	5	11
Ensemble		50	43	93	29	21	50	21	21	42	7	13	20

La projection à 5 ans du personnel donne une prévision des départs à la retraite à venir : 93 titulaires (45 enseignants et 48 BIATSS) atteindront ou ont déjà atteint l'âge minimal de départ à la retraite dans les 5 ans à venir, soit 17% de l'ensemble des fonctionnaires de l'université. Le tableau prend en compte la modification de l'âge minimal de départ à la retraite et prend comme âge limite d'activité 67 ans (régime général).

Une correction a été apportée cette année : dans le RSU 2022, les données des enseignants contractuels du tableau avaient été placés par erreur dans la section des enseignants-chercheurs contractuels.

(c) Démissions

Les démissions et fins de contrat ont été observées au 31 décembre de l'année en comparaison avec l'effectif au 31 décembre de l'année N-1. Les contrats conclus et rompus en cours d'année ne sont pas comptabilisés. Au 31 décembre 2023, 37 agents ont démissionné de leurs fonctions :

- ❖ 31 personnels BIATSS dont 68% de femmes ;
- ❖ 11 personnels enseignants dont 55 % de femmes : 6 ATER, 5 doctorants contractuel, 1 maître de langue étrangère et un professeur associé.

4. Les taux de rotation du personnel

Le taux de rotation du personnel (ou turn over) représente en pourcentage le taux de renouvellement des effectifs sur une période définie. Ce taux de rotation se calcule en faisant la moyenne des agents arrivés et partis au cours de l'année, divisée par le nombre d'agents présents au début de l'année (soit l'effectif 2022 pour ce RSU). Tous les types de sorties des effectifs en activité sont pris en compte dans ce calcul.

Les taux de rotation du personnel par catégorie et par statut

<i>BIATSS : Catégorie</i> <i>Enseignant : Corps et type de contrat</i>		Départs 2023 [A]	Arrivées 2023 [B]	Effectif 2022 [C]	Taux de rotation 2023 $(([A]+[B])/2)/[C]$	Taux de rotation 2022
BIATSS	Titulaire cat. A	12	11	80	14%	10%
	Titulaire cat. B	7	12	80	12%	8%
	Titulaire cat. C	6	1	57	6%	6%
	Total Titulaires	25	24	217	11%	8%
	Contractuel cat. A	32	45	143	27%	22%
	Contractuel cat. B	32	51	145	29%	23%
	Contractuel cat. C	1	3	11	18%	22%
	Apprentis	6	2	12	33%	75%
	Total Contractuels	71	101	311	28%	23%
	Total BIATSS	96	125	528	21%	17%
Enseignants	Professeurs des universités	3	4	106	3%	3%
	Maitres de conférences	4	11	178	4%	6%
	Enseignants du 2nd degré	2	2	26	8%	2%
	Contractuels L. 954-3	1	4	39	6%	8%
	ATER	35	12	58	41%	57%
	Doctorants	27	37	133	24%	27%
	Chercheurs et post-doc	5	11	15	53%	58%
	Professeurs associés	2	1	24	6%	11%
	Lecteurs et maitres de langues	1	0	3	17%	0%
Total général	176	207	1 110	17%	17%	

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

4.1. Les personnels BIATSS

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

Type	Structure d'affectation	Départs 2023 [A]	Arrivées 2023 [B]	Effectif 2022 [C]	Taux de rotation 2023 $(([A]+[B])/2)/[C]$	Taux de rotation 2022
Composantes	DEP	7	8	52	14%	20%
	LSO	5	6	25	22%	8%
	MIDO	4	5	19	24%	10%
	MSO	10	12	70	16%	15%
	IPJ		1	4	13%	10%
	Total Composantes	26	32	170	17%	15%
Directions	AC	3	4	20	18%	18%
	CRECHE	1	2	7	21%	22%
	DAI	7	8	14	54%	57%
	DAJ	2	2	6	33%	0%
	DAP	2	1	6	25%	0%
	DCOMM	1	1	11	9%	22%
	DF	6	2	21	19%	13%
	DFVE	5	8	49	13%	17%
	DGS	2	1	8	19%	20%
	DIMMO	2	7	34	13%	7%
	DNUM	9	6	47	16%	13%
	DRE	2	2	6	33%	17%
	DRH	9	6	41	18%	24%
	DSR	0	6	10	30%	23%
	Autres	1	0	8	6%	20%
	TOTAL Directions	52	56	288	19%	17%
	Laboratoires	DRM	5	7	12	50%
LEDa		3	11	8	88%	39%
Autres		3	5	7	57%	21%
TOTAL Laboratoires		11	23	27	63%	35%
Services communs	SCD	5	8	40	16%	10%
	Autres	2	6	3	133%	20%
	TOTAL Services communs	7	14	43	24%	11%

Les structures d'affectation dont l'effectif n'atteint pas 6 personnes physiques ont été regroupées dans des catégories « Autres » par type d'affectation. Les mouvements de personnel utilisé dans les calculs des taux de turn-over par service d'affectation ne prennent pas en compte les mobilités internes.

4.2. Les personnels enseignants

Focus sur les taux de rotation du personnel enseignants

Type	Structure d'affectation	Départs 2023 [A]	Arrivées 2023 [B]	Effectif 2022 [C]	Taux de rotation $(([A]+[B])/2)/[C]$	Taux de rotation 2022
Enseignants-chercheurs titulaires	CEREMADE	2	3	53	5%	5%
	CR2D	1	1	28	4%	6%
	DRM	1	6	67	5%	7%
	IRISSO	1	2	28	5%	2%
	LAMSADE	0	2	34	3%	4%
	LEDa	2	1	62	2%	4%
	Enseignants en langue	0	0	12	0%	0%
	Sous-total	7	15	284	4%	5%
Enseignants du 2nd degré		2	2	26	8%	2%
Contractuel L.954-3 (avec recherche)		0	2	12	8%	17%
Contractuel L.954-3 (sans recherche)		1	2	27	6%	4%
Total général		10	21	349	4%	5%

D. Les concours

Types de concours et nombre de postes ouverts au concours

Type de concours	Concours interne	Concours externe	Recrutement BOE	Recrutement sans concours	Promotion par voie détachement	Total 2023
Filière ITRF	IGE		1			1
	ASI	2	2		1	5
	TECH	4	4			8
	ATRF					0
Filière AENES	SAENES		1			1
Ensemble	6	8	0	0	1	15

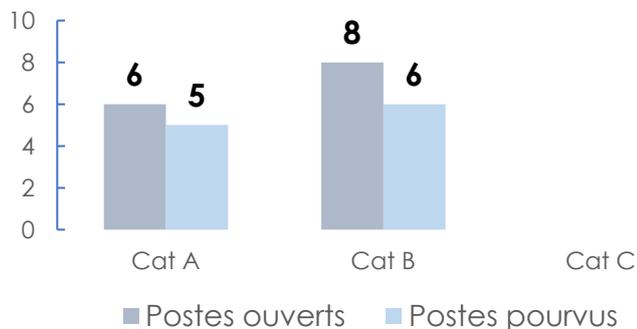
15 postes ont été ouverts :

- ✓ 6 postes au concours interne
- ✓ 8 postes au concours externe
- ✓ 1 promotion par voie de détachement (nouveau dispositif loi de transformation de la fonction publique)

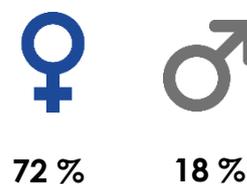
Taux de réussite aux concours internes et externes ITRF par branche d'activité professionnelle

Filière	Corps / BAP	J	E	F	G	Nombre de postes ouverts	Nombre de postes pourvus	Taux de réussite	% femmes
Filière ITRF	IGE	1				1	1	100%	100%
	ASI	5				5	4	80%	75%
	TECH	6	1		1	8	6	75%	67%
	ATRF					0			
Ensemble		12	1	0	1	14	11	79%	73%

Rapport des postes ouverts et pourvus aux concours ITRF 2023



Répartition des lauréats par sexe



Evolution de la proportion des postes ouverts et des postes pourvus

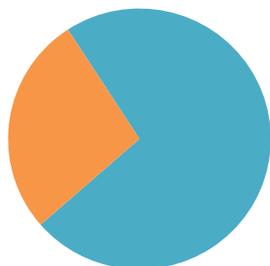
Cat.	2021			2022			2023		
	Postes ouverts	Postes pourvus	Taux de réussite	Postes ouverts	Postes pourvus	Taux de réussite	Postes ouverts	Postes pourvus	Taux de réussite
A	8	5	63%	7	2	29%	6	5	83%
B	6	4	67%	8	5	63%	8	6	75%
C	0			1	1	100%			
Ensemble	14	9	64%	16	8	50%	14	11	79%

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

Les 11 bénéficiaires des postes ouverts sont composés de 9 agents externes à l'établissement et de 2 agents internes à l'université.

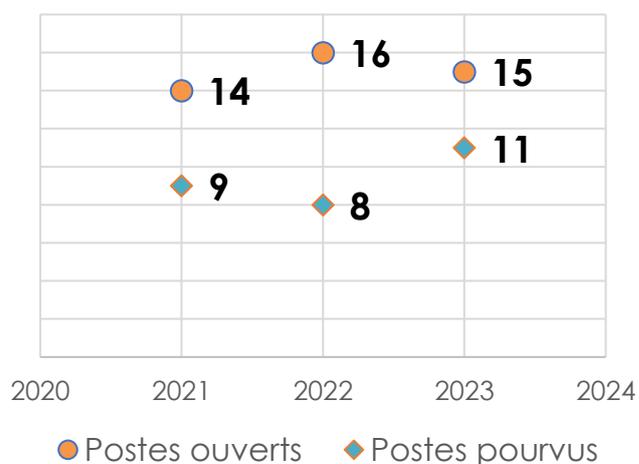
Répartition des lauréats selon l'établissement d'origine

Agents de l'université
27%



Agents externes à l'établissement
73%

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



E. Les promotions

1. Avancement des personnels BIATSS

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

Il existe trois dispositifs de promotion :

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

Evolution des promotions des personnels BIATSS par catégorie

Catégorie	Tableaux d'avancement			Liste d'aptitude			Examen professionnel			Ensemble des promotions			Variation 2023 / 2022
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	
A	4	0	1	1	3	1	0	0	0	5	3	2	-1
B	2	3	1	2	1	1	0	0	0	4	4	2	-2
C	3	1	1		0	0	1	1	0	4	2	1	-1
Ensemble	9	4	3	3	4	2	0	1	0	13	9	5	-4

1.1. Les avancements de grade des personnels BIATSS en 2023

Les avancements de grade du personnel BIATSS en 2023

	Grade d'origine	Grade cible	Nombre de promouvables			Nombres de Candidats			Nombres de promus		
			Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Filière AENES et médico-social	AA	→ APAE			0			0			0
	SAENES CN	→ SAENES CS	4		4	3	1	4			0
	SAENES CS	→ SAENES CE	7	2	9	6		6	1		1
	ADJAENES P2	→ ADJAENES P1	7		7	3		3			0
	INF CS	→ INF HC	1		1	1		1			0
Filière Bibliothèque	Conservateur	→ Conservateur en chef			0			0			0
	BIBAS CS	→ BIBAS CE	1		1	1		1			0
	BIBAS CN	→ BIBAS CS			0			0			0
	Mag pal 2C	→ Mag pal 1C	1	3	4		2	2		1	1
	Mag biblio	→ Mag pal 2C	1	1	2	1	1	2			0
Filière ITRF	IGR HC	→ IGR Ech spé	1	1	2	1	1	2			0
	IGR	→ IGR HC	2	3	5	1	1	2		1	1
	IGE CN	→ IGE HC	4	6	10		1	1			0
	TECH CS	→ TECH CE	4	1	5	1	1	2			0
	TECH Cn	→ TECH CS	8	5	13	1	2	3			0
	ATRF P2C	→ ATRF P1C	2	4	6		1	1			0
	ATRF	→ ATRF P2C	1	6	7			0			0
Ensemble			44	32	76	19	11	30	1	2	3

1.2. Les avancements de corps des personnels BIATSS en 2023 par liste d'aptitude

Les avancements de corps du personnel BIATSS en 2023

	Corps d'origine	Corps cible	Nombre de promouvables			Nombres de Candidats			Nombres de promus		
			Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Filière AENES et médico-social	SAENES	⇒ AAE	15	2	17	2		2			0
	ADJAENES	⇒ SAENES	16	1	17	8		8			0
Filière Bibliothèque	CONSERVATEUR	⇒ CONS GENERAL	1		1			0			0
	BIBLIOTHECAIRE	⇒ CONSERVATEUR	1		1			0			0
	BIBAS	⇒ BIBLIOTHECAIRE	7	1	8	4		4			0
	MAGASINIERS	⇒ BIBAS	1	4	5		1	1			0
Filière ITRF	IGE	⇒ IGR	15	7	22	2		2			0
	ASI	⇒ IGE	9	4	13	4		4	1		1
	TECH	⇒ ASI	14	13	27	8	4	12	1		1
	ATRF	⇒ TECH	7	11	18	4	4	8			0
Ensemble			86	43	129	32	9	41	2	0	2

2. Avancements des personnels enseignants

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

- **L'avancement de droit commun**

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

- **La procédure spécifique d'avancement**

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

2.1. Les avancements de grade des personnels enseignants

Les avancements de grade du personnel enseignants en 2023

Catégorie de corps	Corps	Promotion dans le grade de :	Nombre de promouvables			Nombres de Candidats			Nombres de promus		
			F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens
Corps des enseignants-chercheurs	MCF	Maître de conférences hors classe	29	21	50	13	10	23	5	2	7
		Maître de conférences éch. exceptionnel	6	5	11	2	5	7	1	1	2
	PR	PR de 1ère classe	8	8	16	3	4	7	3	1	4
		PR de classe exceptionnelle 1er échelon	15	22	37	8	11	19	4	5	9
		PR de classe exceptionnelle 2ème échelon	8	19	27	4	8	12	1	4	5
Corps de enseignants du 2nd degré	PRAG	Professeur agrégé hors classe	-	-	-	-	-	-	0	0	0
		Professeur agrégé classe exceptionnelle	-	-	-	-	-	-	1	0	1
	PRCE	Professeur certifié hors classe	-	-	-	-	-	-	1	0	1
		Professeur certifié classe exceptionnelle	-	-	-	-	-	-	0	0	0
	PEPS	Professeur d'EPS hors classe	-	-	-	-	-	-	0	0	0
		Professeur d'EPS classe exceptionnelle	-	-	-	-	-	-	0	0	0
Ensemble			66	75	141	30	38	68	16	13	29

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

2.2. Evolution des avancements de grade des enseignants-chercheurs

Les avancements de grade des personnels enseignants-chercheurs

Corps	Promotion dans le grade de :	2022			2023		
		Dauphine	CNU	Procédure spécifique	Dauphine	CNU	Procédure spécifique
MCF	Hors classe	5	5		3	4	
	Ech. exceptionnelle	1	2		1	1	
PR	1ère classe	1	1		2	2	
	Classe exceptionnelle 1er échelon	2			3	5	1
	Classe exceptionnelle 2ème échelon	2	2		2	3	
		11	10	0	11	15	1

2.3. L'avancement de corps des enseignants-chercheurs (repyramidage)

Dans le cadre de la Loi de Programmation de la Recherche, une voie temporaire de promotions interne pour l'accès des maîtres de conférences titulaires d'une HDR au corps des professeurs des universités a été ouverte. Ces promotions internes sont proposées tous les ans, de 2021 à 2025. Elles concernent :

- Les maîtres de conférences de classe normale justifiant de 10 ans de service effectif dans ce grade
- et les maîtres de conférences hors classe

Les avancements de corps des maîtres de conférences (repyramidage)

Section CNU	2021			2022			2023		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
01 Drt. priv. sc. crim.			0			0			0
02 Drt. publ.			0			0			0
04 Sc. politique			0			0			0
05 Sc. économiques			0			0			0
06 Sc. de gestion			0			0	1		1
11 Lang. & litt. ang.			0			0			0
12 Lang. & litt. germ.			0			0			0
19 Socio., démographie			0	1		1			0
24 Amen. espace, urbain			0			0			0
25 Mathématiques			0			0			0
26 Maths. appliquées			0			0			0
27 Informatique	1		1			0			0
70 Sc. de l'éducation			0			0			0
Ensemble	1	0	1	1	0	1	1	0	1

3. Les chaires de professeur junior

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 des universités. Les laboratoires de Dauphine accueillent des CPJ, qui sont gérés administrativement par l'université PSL. A la fin de la durée de contrat de pré-titularisation, l'agent est intégré dans le corps des professeurs des universités.

Les recrutements de CPJ par section CNU

Section CNU	2022			2023		
	F	H	Total	F	H	Total
05 Sc. économiques	1		1			0
06 Sc. de gestion			0	1		1
Ensemble	1	0	1	1	0	1

F. Les évolutions des contrats

1. Les CDI et évolutions en CDI des personnels BIATSS

La durée d'un contrat à durée déterminée sur des fonctions permanentes est de 3 ans maximum renouvelables par reconduction expresse dans la limite de 6 ans maximum. Si un agent est recruté sur un emploi permanent et pour certains motifs³, alors son contrat ne peut être conclu qu'en CDI, s'il justifie déjà de 6 ans de services publics dans des fonctions de même catégorie hiérarchique au sein de l'établissement. Un agent peut aussi être recruté directement en CDI, sans conditions de durée de services antérieurs sur un emploi permanent pour ces mêmes motifs.

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

Catégorie	Sexe	Nombre de recrutements directs en CDI			Nombre de transformations CDD en CDI		
		2021	2022	2023	2021	2022	2023
A	Femmes	2	1	1	5	2	6
	Hommes	0	0	2	4	1	2
	Ensemble	2	1	3	9	3	8
B	Femmes	0	0	0	4	7	7
	Hommes	0	0	0	1	2	3
	Ensemble	0	0	0	5	9	10
Ensemble		2	1	3	14	12	18

En 2023, 3 recrutements directs en CDI en catégorie A ont été effectués et 18 transformations de CDD en CDI ont eu lieu.

A Dauphiné, l'ancienneté moyenne lors de la transformation du CDD en CDI des personnels BIATSS est de 4,7 années d'anciennetés en 2023.

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

Sexe	Ancienneté moyenne		Ancienneté médiane	
	2022	2023	2022	2023
Femmes	4,9	4,5	6,0	5,1
Hommes	5,2	5,0	6,0	5,3
Ensemble	5,0	4,7	6,0	5,1

³ Article L332-1 à L332-5 du Code de la fonction publique

2. Les évolutions de contrat des personnels enseignants

Dans cette section, nous analysons les transformations de contrat du personnel enseignant de notre université. Cette analyse met en avant les agents présents au 31 décembre 2022 et au 31 décembre 2023, qui ont changé de type de contrat au cours de cette période. Le tableau ci-dessous illustre les différents types de contrats initiaux et actuels, ainsi que la répartition des agents selon le genre.

Les évolutions de contrat du personnel enseignant

Type de contrat		Nombre d'agents		
		Femmes	Hommes	Ensemble
Contrat 2022	Contrat 2023			
Enseignant LRU sans mission de recherche en CDD	⇒ Enseignant LRU sans mission de recherche en CDI	1	2	3
Enseignant LRU avec mission de recherche CDD	⇒ Enseignant LRU avec mission de recherche en CDI		1	1
ATER	⇒ Enseignant CDD	1		1
Doctorant	⇒ ATER mi-temps	7	18	25
Post-doctorant	⇒ CDI de mission		1	1
Assistant recherche (BIATSS)	⇒ CDI de mission		1	1
Assistant recherche (BIATSS)	⇒ Chercheur CDD	1	1	2
		10	24	34

En somme, un total de 34 transformations de contrat a été recensé, répartis comme suit : 10 femmes et 24 hommes. Ces transformations reflètent la dynamique et l'évolution des parcours professionnels au sein de notre institution. Cette année, 3 contractuels enseignants L.954-3 ont bénéficié d'un contrat à durée indéterminée.

En complément, une transformation d'un contrat d'ATER en assistant recherche, et la titularisation d'un professeur associé en maître de conférences dans la section des mathématiques appliquées a eu lieu en 2023.

Rémunérations

A. La masse salariale

1. La masse salariale 2023

La masse salariale est exprimée en coût chargé, ce qui comprend la rémunération brute (traitements et indemnités) et les cotisations patronales, y compris les heures complémentaires et les vacances d'enseignement pour la population enseignante, versées en 2023.

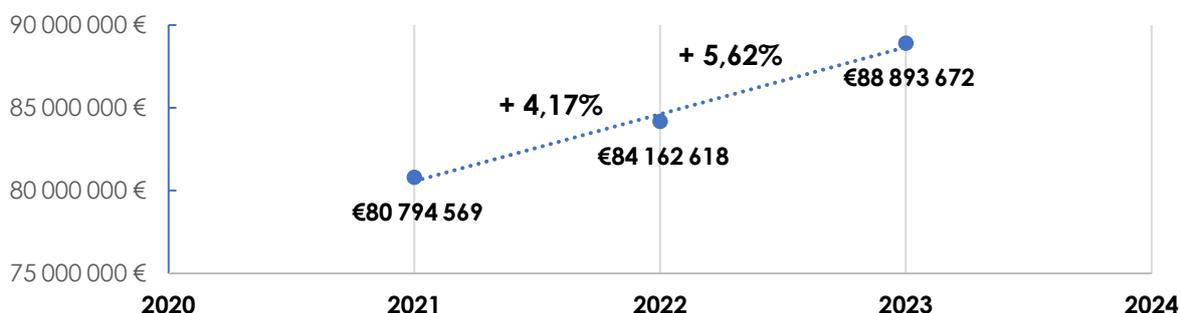
Evolution des dépenses en masse salariale sur trois ans

Type de financement	2021	2022	2023	Variation N-1 en %
Dotation état	52 838 344 €	55 898 721 €	58 053 117 €	3,9%
Ressources propres	27 956 225 €	28 263 897 €	30 840 555 €	9,1%
Masse salariale	80 794 569 €	84 162 618 €	88 893 672 €	5,62%

La masse salariale globale de l'université a augmenté de 5,62% entre 2021 et 2023. Au cours de l'année 2023, une hausse des dépenses en masse salariale sur plafond état a de nouveau impacté l'ensemble de l'enveloppe portée principalement par l'augmentation de la valeur de 1.5% du point d'indice en juillet 2023. Cette revalorisation des salaires n'a pas fait l'objet d'une compensation dans la dotation en masse salariale, qui était de 57 248 675 €, et a donc entraîné un dépassement de cette enveloppe de 805 442 €.

On constate une augmentation des dépenses en masse salariale sur dotation état de 3,9 % entre 2022 et 2023, tandis que la masse salariale sur ressources propres a augmenté de 9,1 % sur la même période.

Evolution de la masse salariale sur 3 ans



Entre 2022 et 2023, la masse salariale a globalement augmenté de 5,62% (soit + 4,73M€). Cette évolution particulièrement importante encore cette année est consécutive à des facteurs ayant impacté directement la masse salariale. Outre l'effet du glissement vieillissement technicité positif (l'augmentation individuelle des fonctionnaires découlant de l'avancement d'échelon, de grade ou de corps) et

l'augmentation de la valeur du point d'indice, la masse salariale du personnel a été augmentée par les mesures mises en œuvre face à l'inflation (prime pouvoir d'achat exceptionnelle, GIPA). La masse salariale du personnel enseignant a été impactée par la mise en application du RIPEC (dont la revalorisation de la composante C1 et la mise en paiement de la composante C3 au titre de la campagne 2022-2023 et de la campagne 2023-2024), et par la revalorisation de la rémunération des doctorants.

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

Type de personnel	2021	2022	2023	Variation N-1 en %
BIATSS	27 955 101 €	29 765 232 €	31 290 539 €	5,1%
Enseignant	52 839 468 €	54 397 386 €	57 603 133 €	5,9%
Total	80 794 569 €	84 162 618 €	88 893 672 €	5,6%

2. Répartition des dépenses

Masse salariale du personnel enseignant

Type de personnel	Femmes	Hommes	Ensemble	Variation N-1 en %	
Titulaire	Enseignants chercheurs	15 650 943 €	20 628 809 €	36 279 752 €	4,2%
	Enseignants du 2nd degré	1 472 195 €	989 268 €	2 461 463 €	4,6%
Contractuel	Enseignants contractuels L.954-3 avec mission de recherche	449 087 €	868 006 €	1 317 093 €	13,0%
	Enseignants contractuels L.954-3 sans mission de recherche	835 059 €	1 021 973 €	1 857 032 €	6,5%
	ATER	857 606 €	974 605 €	1 832 210 €	8,5%
	Doctorants	1 530 495 €	3 309 661 €	4 840 156 €	12,0%
	Chercheurs et Post-doctorants	266 333 €	685 736 €	952 068 €	-3,7%
	Professeurs invités	150 217 €	297 056 €	447 273 €	21,5%
	PR et MCF associés	271 711 €	669 106 €	940 817 €	4,8%
	Lecteurs et maîtres de langues		123 626 €	123 626 €	3,6%
	Enseignants vacataires	2 183 937 €	4 367 706 €	6 551 643 €	10,3%
	Ensemble	23 667 583 €	33 935 550 €	57 603 133 €	5,9%

Masse salariale du personnel BIATSS par sexe

	Catégorie	Femmes	Hommes	Ensemble	Variation N-1 en %
Titulaire	A	4 628 944 €	2 496 189 €	7 125 133 €	1,1%
	B	3 482 172 €	1 200 847 €	4 683 018 €	-3,5%
	C	1 691 485 €	1 145 874 €	2 837 359 €	-5,4%
	Sous total	9 802 600 €	4 842 910 €	14 645 510 €	-1,7%
Contractuel	A	6 449 443 €	3 036 257 €	9 485 700 €	16,7%
	B	4 848 983 €	1 226 429 €	6 075 412 €	7,7%
	C	206 199 €	258 789 €	464 988 €	-18,4%
	Vacataire	285 817 €	333 111 €	618 929 €	19,0%
	Sous total	11 790 442 €	4 854 586 €	16 645 029 €	12,0%
Ensemble		21 593 043 €	9 697 496 €	31 290 539 €	5,1%

La masse salariale 2022 des agents titulaires BIATSS a été largement augmenté par les versements du RIFSEEP mise en œuvre avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2021 et explique les variations à la baisse concernant les catégories B et C cette année.

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

Type de dépenses	Titulaire	Contractuel	Vacataire BIATSS	TOTAL	Variation N-1 en %
Rémunérations principales	6 284 243 €	10 429 511 €		16 713 754 €	6,7%
Rémunérations accessoires	2 410 952 €	1 013 184 €	384 397 €	3 808 532 €	-4,5%
<i>Dont vacations d'enseignement, administratives et techniques</i>	41 987 €	94 367 €	384 397 €	520 750 €	23,8%
<i>Dont primes et indemnités spécifiques aux BIATSS</i>	2 173 896 €	2 837 €		2 176 733 €	-19,8%
<i>Dont autres primes, indemnités et rémunérations accessoires</i>	195 069 €	915 981 €		1 111 049 €	30,4%
Prestations sociales	240 380 €	156 487 €		396 867 €	34,7%
Charges patronales	5 709 936 €	4 501 105 €	160 345 €	10 371 386 €	5,6%
Ensemble	14 645 510 €	16 100 287 €	544 742 €	31 290 539 €	5,1%

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

Type de dépenses	Titulaire	Contractuel					Enseignant vacataire	TOTAL	Var. N-1 en %
		Contractuels LRU	ATER	Doctorants	Chercheurs et post-doctorants	Autres*			
Rémunérations principales	17 600 113 €	1 977 337 €	1 173 538 €	3 348 126 €	667 968 €	960 631 €	25 727 714 €	5,1%	
Rémunérations accessoires	4 997 989 €	250 295 €	91 309 €	64 083 €	5 523 €	154 909 €	4 991 639 €	10 555 747 €	8,1%
<i>Dont heures comp et vacations</i>	2 037 090 €	156 539 €	1 867 €		214 €	119 962 €	4 989 672 €	7 305 343 €	9,4%
<i>Dont primes et indemnités spécifiques aux enseignants</i>	1 979 829 €		35 809 €			1 307 €		2 016 945 €	1,6%
<i>Dont autres rémunérations accessoires</i>	981 070 €	93 756 €	53 633 €	64 083 €	5 308 €	33 640 €	1 967 €	1 233 458 €	12,3%
Prestations sociales	170 713 €	15 048 €	20 860 €	41 174 €	3 934 €	1 813 €		253 542 €	28,9%
Charges patronales	15 972 399 €	931 445 €	546 503 €	1 386 773 €	274 644 €	394 362 €	1 560 004 €	21 066 131 €	5,5%
Ensemble	38 741 215 €	3 174 125 €	1 832 210 €	4 840 156 €	952 068 €	1 511 716 €	6 551 643 €	57 603 133 €	5,9%

B. Les rémunérations

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

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

1. L'évolution des rémunérations brutes mensuelles

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

Filière	Corps	2021	2022	2023	Variation N-1 en %	
AENES	AAE	5 011 €	n.c	n.c		
	SAENES	2 736 €	3 058 €	3 010 €	- 1,6%	
	ADJAENES	2 282 €	2 715 €	2 719 €	+ 0,1%	
BIATSS	CONSG	n.c	n.c	n.c		
	CONS	4 437 €	n.c	n.c		
	Bibliothèque	BIB	n.c	n.c	n.c	
	BIBAS	2 484 €	2 960 €	2 949 €	- 0,4%	
	MAG	2 025 €	2 503 €	2 443 €	- 2,4%	
	ITRF	IGR	5 301 €	5 779 €	5 951 €	+ 3,0%
IGE		4 048 €	4 469 €	4 268 €	- 4,5%	
ASI		3 215 €	3 613 €	3 549 €	- 1,8%	
TECH		2 483 €	2 803 €	2 769 €	- 1,2%	
ATRF		2 093 €	2 508 €	2 489 €	- 0,8%	
Enseignants	Enseignants-Chercheurs	PRU	7 073 €	7 418 €	7 645 €	+ 3,1%
		MCF	4 801 €	5 096 €	5 246 €	+ 2,9%
	Enseignants du 2nd degré	PRAG	4 152 €	4 268 €	4 582 €	+ 7,4%
		PEPS	n.c	n.c	n.c	
		PRCE	n.c	n.c	n.c	

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

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

Les rémunérations moyennes mensuelles des contractuels (en ETP)

<i>Filière</i>	<i>Corps</i>	2021	2022	2023	Variation N-1 en %	
BIATSS	CDD	A	3 142 €	3 208 €	3 280 €	+ 2,3%
		B	2 119 €	2 220 €	2 328 €	+ 4,8%
		C	1 857 €	1 959 €	2 097 €	+ 7,0%
	CDI	A	3 772 €	3 876 €	3 872 €	- 0,1%
		B	2 396 €	2 449 €	2 520 €	+ 2,9%
		C	<i>n.c</i>	<i>n.c</i>	<i>n.c</i>	
Enseignants	EC contractuels L. 954-3	6 534 €	6 057 €	6 210 €	+ 2,5%	
	Ens. Contr. L. 954-3 sans mission de recherche	4 013 €	3 944 €	4 094 €	+ 3,8%	
	ATER	1 764 €	1 834 €	2 073 €	+ 13,0%	
	Doctorant	2 061 €	2 113 €	2 339 €	+ 10,7%	
	Post-doctorant	3 181 €	3 279 €	3 411 €	+ 4,0%	
	PR Et MCF associés	2 431 €	2 454 €	2 649 €	+ 7,9%	
	Chercheurs	<i>n.c</i>	<i>n.c</i>	3 567 €		
	Lecteurs & maitres de langues	<i>n.c</i>	<i>n.c</i>	<i>n.c</i>		

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

2.1. Synthèse des écarts de rémunération

L'analyse porte sur les rémunérations versées en 2023 pour 531 agents titulaires relevant des 20 corps exerçant au sein de l'université. Les femmes sont plus à temps partiel avec un ratio ETP/effectifs annuels inférieur (99% contre 99,7% pour les hommes).

Emploi annuel moyen des titulaires en 2023

	Femmes	Hommes	Ensemble	Part des femmes en %
Effectifs annuels	287	240	528	54%
Equivalents temps plein agents	285	239	524	54%
Taux moyen de temps partiel	99,0%	99,7%	99,3%	

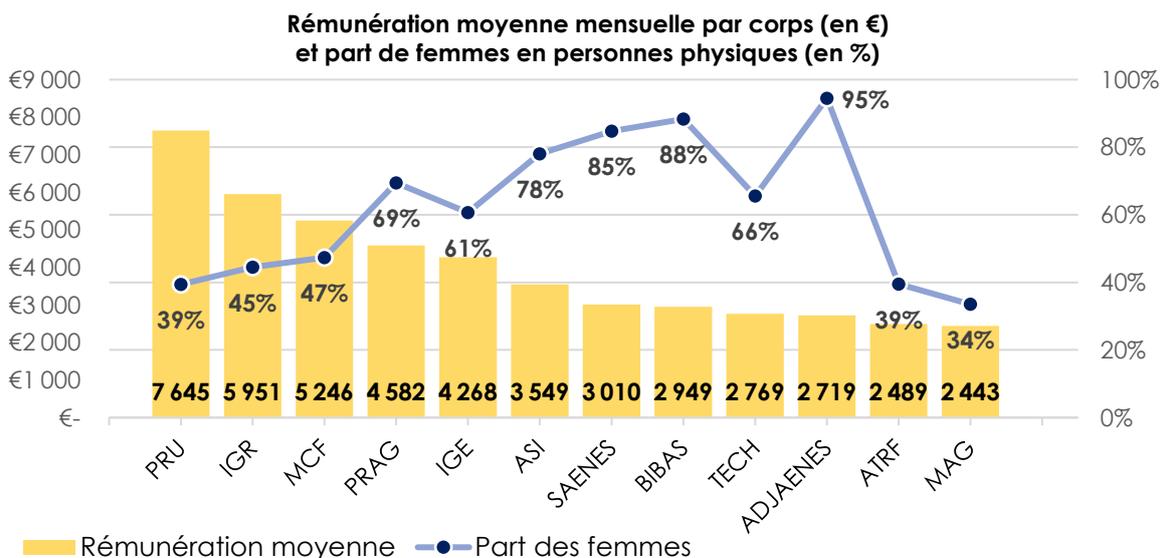
Rémunérations mensuelles moyennes brutes des titulaires

Résultat global du calcul des indicateurs	en €	en %
Femmes	4 538 €	
Hommes	5 356 €	
Ecart de rémunération global	- 817 €	-15,3%
<i>dont effet temps partiel</i>	- 26 €	
<i>dont effet ségrégation des corps</i>	- 708 €	89,5%
<i>dont effet démographique au sein des corps</i>	- 42 €	5,3%
<i>dont effet primes (à corps-grade-échelon identique)</i>	- 41 €	5,2%

Au niveau global de l'université, les femmes ont une rémunération brute moyenne inférieure de 817 euros par mois soit 15,3% de moins, soit un point de pourcentage de moins que l'année dernière. Cet écart s'explique par 4 types d'effet :

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

2.2. Les rémunérations par corps



Les rémunérations moyennes mensuelles brutes par corps en 2023

Filière	Corps	EQTP			Rémunération mensuelle moyenne / EQTP					
		F	H	Ens	F	H	Ens.	Ecart F/H	Ecart F/H-1 en %	
	AENES*	41,5	6,0	47,5	2 933 €	3 527 €	3 008 €	-593 €	-16,8%	
	BIBLIOTHEQUE*	16,4	10,5	27,0	3 422 €	2 808 €	3 182 €	614 €	21,9%	
BIATSS	IGR	3,8	4,7	8,4	<i>n.c</i>	<i>n.c</i>	5 951 €			
	IGE	21,8	14,1	35,8	4 298 €	4 221 €	4 268 €	77 €	1,8%	
	ITRF	ASI	17,8	5,0	22,8	3 565 €	3 491 €	3 549 €	74 €	2,1%
		TECH	29,5	15,5	45,0	2 732 €	2 838 €	2 769 €	-106 €	-3,7%
	ATRF	8,6	13,2	21,8	2 606 €	2 412 €	2 489 €	194 €	8,0%	
		Ensemble ITRF	81,4	52,4	133,8	3 483 €	3 420 €	3 458 €	62 €	1,8%
Enseignants	Enseignants-Chercheurs	PRU	42,3	65,0	107,3	7 352 €	7 835 €	7 645 €	-483 €	-6,2%
		MCF	84,5	94,0	178,5	5 268 €	5 226 €	5 246 €	42 €	0,8%
		Ensemble EC	126,7	159,0	285,8	5 963 €	6 292 €	6 146 €	-329 €	-5,2%
		Enseignants du 2nd degré*	15,7	10,3	26,0	4 438 €	4 610 €	4 506 €	-172 €	-3,7%

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

2.3. La décomposition des écarts de rémunérations

Sur les 19 corps de fonctionnaire représentés à l'université, 5 obtiennent un indicateur de mixité de l'emploi suffisant pour garantir la pertinence de l'analyse détaillée des écarts de rémunération. Cet indicateur calcule la proportion entre le total des rémunérations des corps, grade, échelon, indice où il y a des hommes et des femmes (en EQTP) et le total des rémunérations. L'analyse est considérée comme très pertinente à partir d'un indicateur mixité emploi de 0,8.

Détails des écarts de rémunération des titulaires par corps

Corps	Rémunération moyenne / EQTP		Ecart F/H	dont		Indicateur mixité emploi	
	Femmes	Hommes		Ecart effet démographique	Ecart effet primes*		
BIATSS	ASI	3 565 €	3 491 €	74 €	108 €	-35 €	0,73
	TECH	2 732 €	2 838 €	-106 €	-81 €	-25 €	0,80
Enseignants	PRU	7 352 €	7 835 €	-483 €	-502 €	20 €	0,95
	MCF	5 268 €	5 226 €	42 €	197 €	-155 €	1,00
	PRAG	4 512 €	4 740 €	-228 €	-312 €	84 €	0,77

* à corps, grade et échelon identique

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

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

L'analyse globale des rémunérations des contractuels versées en 2023 porte dorénavant uniquement sur les contractuels permanents. Les contractuels du personnel enseignant comme les doctorants, les contractuels post-doctorants, maîtres et lecteurs de langue étrangère et attachés temporaires d'enseignement et de recherche ne sont plus pris en compte dans les deux prochains tableaux. Le périmètre retenu (contractuels permanents par catégorie hiérarchique) est le même que celui utilisé pour le calcul de l'index de l'égalité professionnelle instauré par le décret n°2023-1136 du 5 décembre 2023. Les écarts des rémunérations pour tous les type de contrat reste néanmoins toujours présentée.

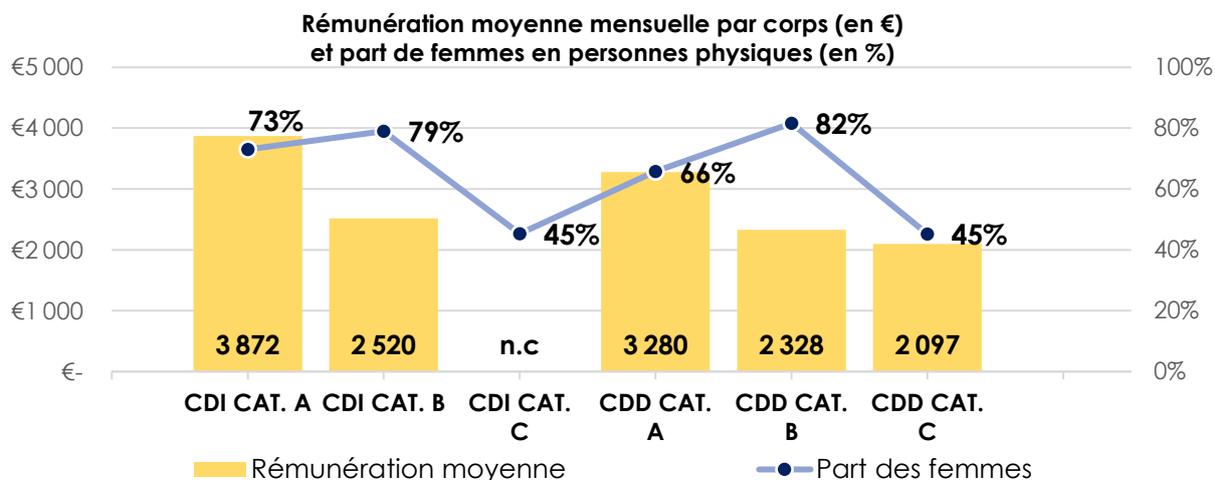
3.1. Synthèse des écarts de rémunération

Cat.	Effectif en ETPT		Rémunérations brutes		Ecart en % (F-H)/H
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
A	129,0	77,7	3 573 €	3 904 €	-8,49%
B	113,8	27,0	2 403 €	2 312 €	+3,96%
C	4,8	5,8	2 050 €	2 162 €	-5,18%
Moyenne d'écart de l'ensemble pondérée des effectifs					-3,50%

Au niveau global, les femmes contractuelles (hors contrat des personnels enseignants non permanent) ont une rémunération brute moyenne inférieure de 3,5%, enseignants et administratifs contractuels confondus.

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

3.2. Les rémunérations par type de contrat



Les rémunérations moyennes mensuelles brutes par type de contrat en 2023

Type de contrat	Cat.	EQTP			Rémunération mensuelle moyenne / EQTP			Ecart F/H	Ecart F/H-1 en %	
		F	H	Ens	F	H	Ens.			
BIATSS	CDD	A	53,9	28,1	81,9	3 254 €	3 331 €	3 280 €	-77 €	-2,3%
		B	80,2	18,1	98,3	2 341 €	2 271 €	2 328 €	70 €	3,1%
		C	2,8	3,3	6,1	n.c	n.c	2 097 €		
	CDI	A	50,5	18,7	69,2	3 740 €	4 229 €	3 872 €	-490 €	-11,6%
		B	33,5	8,9	42,4	2 553 €	2 395 €	2 520 €	158 €	6,6%
		C	2,0	2,4	4,4	n.c	n.c	n.c		
Ensemble BIATSS		222,9	79,5	302,4	2 904 €	3 111 €	2 959 €	-207 €	-6,7%	
Enseignants	EC contractuels L. 954-3	4,3	8,3	12,5	n.c	n.c	6 210 €			
	Ens. Contr. L. 954-3 ss mission de recherche	13,3	8,3	21,5	3 740 €	4 662 €	4 094 €	-922 €	-19,8%	
	ATER	21,5	25,5	47,0	2 026 €	2 113 €	2 073 €	-86 €	-4,1%	
	Doctorant	38,3	82,8	121,0	2 363 €	2 329 €	2 339 €	34 €	1,5%	
	Post-doctorant	2,3	8,5	10,8	n.c	n.c	3 411 €			
	PR Et MCF associés	5,0	11,3	16,3	2 692 €	2 630 €	2 649 €	62 €	2,4%	
	Chercheurs	2,1	3,2	5,3	n.c	n.c	3 567 €			
	Lecteurs & maîtres de langues	0,0	2,8	2,8	n.c	n.c	n.c			
Ensemble Enseignants		86,7	150,6	237,3	2 749 €	2 750 €	2 750 €	-0,5 €	0,0%	

C. Les primes

1. Les primes et indemnités des BIATSS titulaires

1.1. Le RIFSEEP

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

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

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

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

Les bénéficiaires de l'IFSE par groupes de fonction RIFSEEP en 2023

Sexe	Groupes de fonction par catégorie													Ensemble
	A				A				B				C	
	IGR	AAE	CONS	Total	IGE	BIB	AAE	INF	ASI	G1	G2	G3	Total	
Femmes	6	3	2	11	37	17	4	58	47	22	21	90	11	170
Hommes	3	8		11	17	4	2	23	11	4	7	22	20	76
Ensemble	9	11	2	22	54	21	6	81	58	26	28	112	31	246

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

IFSE versées en 2023				
<i>Catégorie de fonction</i>	<i>Groupe</i>	Nombre de bénéficiaires	Montant total brut versé	Moyenne annuelle brute
A <i>IGR AAE CONS</i>	G1	9	108 873 €	12 097 €
	G2	11	140 062 €	12 733 €
	G3	2	<i>n.c</i>	<i>n.c</i>
A <i>IGE BIB AAE INF ASI</i>	G1	54	464 745 €	8 606 €
	G2	21	150 596 €	7 171 €
	G3	6	43 249 €	7 208 €
B	G1	58	273 118 €	4 709 €
	G2	26	112 545 €	4 329 €
	G3	28	130 058 €	4 645 €
C	G1	31	117 163 €	3 779 €
Ensemble		246	1 540 409 €	6 262 €

Sur ces 246 agents, 24 ont perçu la garantie indemnitaire individuelle visant à ne pas occasionner une baisse des attributions indemnitaires perçus avant le déploiement du RIFSEEP.

Les bénéficiaires de la garantie indemnitaire par fonction RIFSEEP

<i>Cat. et groupes</i>	G1	G2	G3	Total
A <i>IGR AAE CONS</i>	6	2	0	8
A <i>IGE BIB AAE INF ASI</i>	9	4	0	13
B	1	1	1	3
C	0	0	0	0
Ensemble	16	7	1	24

La majoration corps / fonction mise en place par la RIFSEEP concerne 46 agents dont 26 de catégorie C, 11 de catégorie B et 9 de catégorie A en 2023.

1.2. Les primes exceptionnelles de fin d'année

Le dispositif voté en conseil d'administration le 4 octobre 2021 a été reconduit sur l'année 2023.

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

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

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

L'enveloppe allouée à ce dispositif fait l'objet d'une information annuelle au comité social d'administration.

Bilan des primes de fin d'année en 2023 :

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

Catégorie	Nb agents ayant perçu une prime			Montant brut			Moyenne			Médiane		
	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens
A	142	67	209	350 902 €	156 120 €	507 022 €	2 471 €	2 330 €	2 426 €	2 400 €	2 235 €	2 350 €
B	163	43	206	232 151 €	63 233 €	295 384 €	1 424 €	1 471 €	1 434 €	1 450 €	1 500 €	1 450 €
C	33	28	61	44 933 €	30 606 €	75 539 €	1 362 €	1 093 €	1 238 €	1 400 €	1 100 €	1 186 €
Ensemble	338	138	476	627 986 €	249 959 €	877 945 €	1 858 €	1 811 €	1 844 €	1 600 €	1 620 €	1 600 €

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

Catégorie	Nb agents ayant perçu une prime			Montant brut			Moyenne			Médiane			
	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens	
Titulaire	A	55	28	83	148 973 €	71 455 €	220 428 €	2 709 €	2 552 €	2 656 €	2 670 €	2 600 €	2 670 €
	B	57	17	74	90 964 €	29 215 €	120 179 €	1 596 €	1 719 €	1 624 €	1 550 €	1 600 €	1 550 €
	C	29	23	52	39 703 €	24 666 €	64 369 €	1 369 €	1 072 €	1 238 €	1 450 €	1 100 €	1 243 €
	Sous-total	141	68	209	279 640 €	125 336 €	404 976 €	1 983 €	1 843 €	1 938 €	1 700 €	1 657 €	1 700 €
Contractuel	A	87	39	126	201 929 €	84 665 €	286 594 €	2 321 €	2 171 €	2 275 €	2 300 €	2 058 €	2 200 €
	B	106	26	132	141 187 €	34 018 €	175 205 €	1 332 €	1 308 €	1 327 €	1 400 €	1 255 €	1 400 €
	C	4	5	9	n.c.	n.c.	11 170 €	n.c.	n.c.	1 241 €	n.c.	n.c.	1 100 €
	Sous-total	197	70	267	348 346 €	124 623 €	472 969 €	1 768 €	1 780 €	1 771 €	1 550 €	1 610 €	1 593 €
Ensemble	338	138	476	627 986 €	249 959 €	877 945 €	1 858 €	1 811 €	1 844 €	1 600 €	1 620 €	1 600 €	

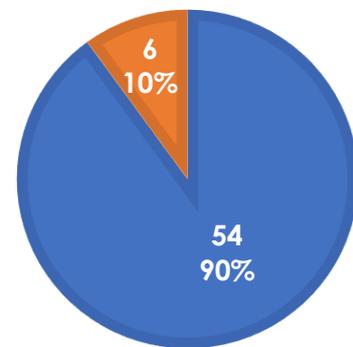
1.3. La NBI – Nouvelle Bonification indiciaire

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

Répartition de la NBI par catégorie hiérarchique

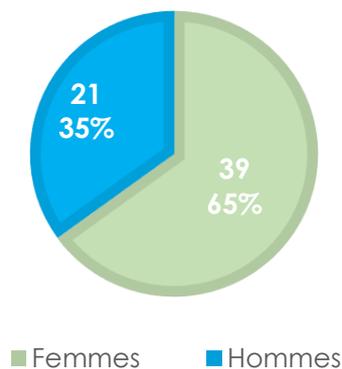
Points NBI	Cat. A		Cat. B		Cat. C		Total	Var. N-1
	F	H	F	H	F	H		
15	4	7	3	3			17	-1
20	24	5					29	-1
25	1						1	0
30	6	4					10	+1
40		2					2	+1
50	1						1	0
Ensemble	36	18	3	3	0	0	60	0

Répartition des bénéficiaires de la NBI par catégorie hiérarchique



■ Cat A ■ Cat B

Répartition des bénéficiaires de la NBI par sexe



Répartition des bénéficiaires de la NBI par filière et corps

Filière	Corps	Femmes	Hommes	Ensemble
AC	AC		2	2
AENES	AAE	3	1	4
	SAENES	3	2	5
	ADJAENES			0
ITRF	IGR	4	3	7
	IGE	17	8	25
	ASI	11	4	15
	TECH		1	1
MEDICO	INF	1		1
Ensemble		39	21	60

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

En 2023, le dispositif d'intéressement pour la collecte du reste à charge a été reconduit. Pour rappel, le reste à charge (RAC) représente la différence entre le coût établissement des formations en apprentissage fixe, et le niveau de prise en charge des coûts contrats. Le RAC est financé par les entreprises qui accueillent les étudiants en apprentissage de Dauphine.

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

Pour l'année 2022/2023, 31 assistantes de formations, uniquement des femmes et majoritairement des contractuelles (87%), ont perçu une prime d'intéressement pour un montant moyen de 768 €

**Bilan primes d'intéressement RAC
2022/2023**

Nombre de bénéficiaires	Montant total	Moyenne	Médiane
31	23 800 €	768 €	725 €

8 bénéficiaires ont atteint le plafond de la prime, soit 1 250€. 7 ont quitté leur fonction au 31 décembre 2023.

2. Les primes des personnels enseignants

2.1. Le RIPEC

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

- Composante C1, dite « indemnité statutaire »

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

- Composante C2, dite « indemnité fonctionnelle »

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

- Composante C3, dite « prime individuelle »

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

(a) Prime C1

La C1 est alloué à l'ensemble des enseignants-chercheurs. Le montant de la C1 sera revalorisé jusqu'en 2027 pour atteindre 6 400€ / an.

Bénéficiaires de la C1 en 2023

<i>Corps</i>	Nb de bénéficiaires	% femmes	Montant total PRES	Montant moyen
PRU	112	40%	382 357 €	3 414 €
MCF	188	46%	625 879 €	3 329 €
Ensemble	300	44%	1 008 235 €	3 361 €

(b) [Prime C2](#)

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

Bénéficiaires de la C2 par corps

<i>Corps</i>	Nb de bénéficiaires	% femmes	Montant total C2	Montant moyen	Montant maxi	Montant mini
PRU	18	39%	137 248 €	7 625 €	26 027 €	861 €
MCF	17	65%	77 560 €	4 562 €	11 027 €	653 €
Ensemble	35	51%	214 808 €	6 137 €	26 027 €	653 €

La C2 intègre les primes PRAIRIE, prévu dans le référentiel des équivalences horaires de l'établissement, ce qui a pour conséquence d'augmenter les montants moyens et maximum par rapport à la PCA.

5 enseignants-chercheurs ont choisi de placer l'intégralité de leur prime en modulation de service pour un total de 254 heures, 13 ont choisi une combinaison de prime et de modulation de service (1 678 heures) et 17 ont choisi le paiement intégral de leur C2.

(c) [Prime C3](#)

En 2023, 60 enseignants-chercheurs ont bénéficié de la prime C3 dont les premiers versements ont eu lieu lors de cette année civile. Les montants versés intègrent les rappels et régularisations des agents.

Bénéficiaires de la C3 en 2023

<i>Corps</i>	Nb de bénéficiaires	% femmes	Montant total C3	Montant moyen	Montant maxi	Montant mini
PRU	31	42%	95 915 €	3 094 €	8 625 €	875 €
MCF	29	52%	90 968 €	3 137 €	8 625 €	865 €
Ensemble	60	47%	186 883 €	3 115 €	8 625 €	865 €

C3 par groupe CNU

Groupe CNU*	Corps	Nb de bénéficiaires				Montant moyen
		F	H	Ens	% femmes	
I	PRU	4	1	5	80%	3 547 €
	MCF	3	1	4	75%	4 031 €
II	PRU	7	9	16	44%	3 031 €
	MCF	8	8	16	50%	3 155 €
III	PRU	1		1	100%	1 150 €
	MCF	1		1	100%	4 375 €
IV	PRU			0		
	MCF	1		1	100%	875 €
V	PRU	1	8	9	11%	3 171 €
	MCF	2	5	7	29%	2 731 €
Ensemble		28	32	60	47%	3 115 €

* Groupe CNU I : Droit et science politique, II : Sciences éco. et gestion, III : Lettres, IV : Sociologie, V : Math. et informatiques

2.2. Focus sur la PRES

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

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

📌 Bénéficiaires de la PRES en 2023 :

Bénéficiaires de la PRES en 2023

Corps	Nb de bénéficiaires	% femmes	Montant total PRES	Montant moyen
PRAG / PRCE / PEPS	26	62%	56 025 €	2 155 €
ATER / Prof. associés	55	49%	37 116 €	675 €
Ensemble	81	53%	93 142 €	1 150 €

2.3. Focus sur la PEDR

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

Bénéficiaires de la PEDR en 2023

Corps	Nb de bénéficiaires	% femmes	Montant total PEDR	Montant moyen	Montant maxi	Montant mini
PRU	47	40%	325 845 €	6 933 €	11 600 €	2 500 €
MCF	35	37%	133 156 €	3 804 €	5 626 €	1 500 €
Ensemble	82	39%	459 002 €	5 598 €	11 600 €	1 500 €

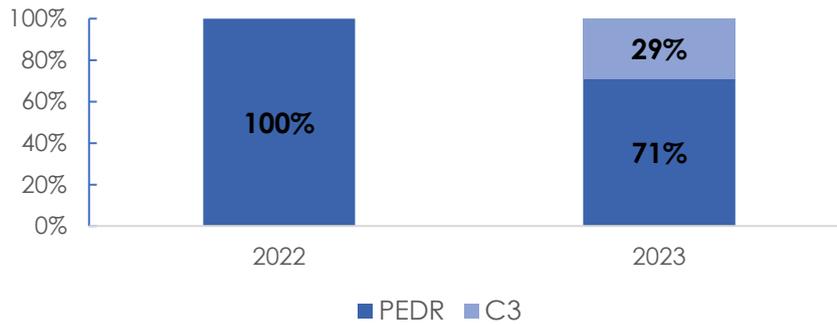
PEDR par groupe CNU

Groupe CNU*	Corps	Nb de bénéficiaires				Montant moyen		
		F	H	Ens	% femmes	F	H	Ens
I	PRU	1	2	3	33%	5 038 €	5 786 €	5 537 €
	MCF		2	2	0%		3 874 €	3 874 €
II	PRU	12	11	23	52%	7 558 €	5 932 €	6 780 €
	MCF	6	2	8	75%	3 271 €	4 812 €	3 657 €
III	PRU			0				
	MCF	1		1		1 500 €		1 500 €
IV	PRU	3	2	5	60%	4 757 €	8 723 €	6 343 €
	MCF	4	3	7	57%	3 755 €	3 498 €	3 645 €
V	PRU	3	13	16	19%	5 888 €	7 993 €	7 598 €
	MCF	2	15	17	12%	4 628 €	3 992 €	4 067 €
Ensemble		32	50	82	39%	5 409 €	5 719 €	5 598 €

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

En 2023, les bénéficiaires de la PEDR restent supérieurs en nombre aux bénéficiaires de la C3. Le montant total des primes C3 représentent 29% de la totalité des sommes versées au titre de la PEDR et de la C3 en 2023. Pour rappel, la PEDR continuera d'être versée aux enseignants-chercheurs en bénéficiant jusqu'à présent (allocation sur 4 ans) et sera remplacée au fur et à mesure par la prime C3, à l'exception des bénéficiaires de plein droit de la PEDR (au titre d'une délégation IUF, au titre d'une contribution exceptionnelle à la recherche et au titre d'une distinction scientifique).

Poids des montants totaux versées par année de PEDR et C3



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

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

La GIPA est versée si les conditions pour en bénéficier sont remplies, une fois par an, avec un an de décalage. Les montants versés en 2023 concernent la GIPA au titre de l'année 2022.

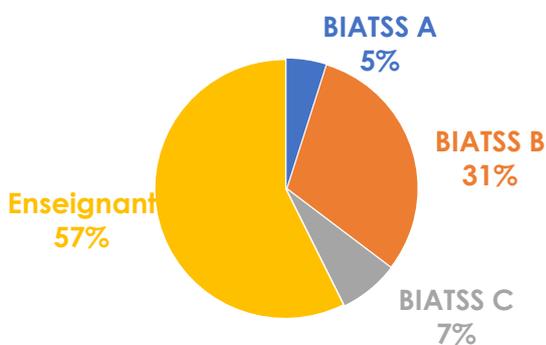
Répartition des bénéficiaires de la GIPA par sexe en 2023

Type	Cat.	Nombre d'agents			Cumuls des montants en €		
		Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
BIATSS	A	4		4	5 524 €		5 524 €
	B	17	8	25	6 454 €	3 605 €	10 058 €
	C	4	2	6	1 918 €	374 €	2 291 €
	Ensemble	25	10	35	13 895 €	3 978 €	17 874 €
Enseignant		28	19	47	26 567 €	21 246 €	47 814 €
Ensemble		53	29	82	40 462 €	25 225 €	65 687 €

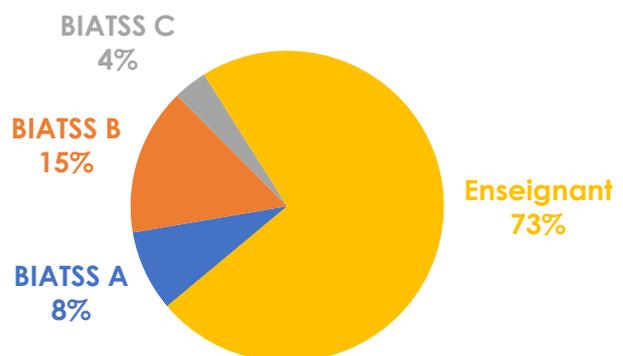
Le nombre de bénéficiaires a connu une très forte augmentation en 2023 en passant de 30 à 82 bénéficiaires. Une augmentation portée principalement par une hausse des enseignants et notamment des maitres de conférences hors classe.

Sur ces 82 agents, 77 sont titulaires et 5 sont contractuels. Les BIATSS représentent 42% des bénéficiaires et le cumul des montants des enseignants représentent 72 % du total des montants reversés.

Répartition des bénéficiaires par catégorie et type de population



Répartition des montants reversés par catégorie et type de population

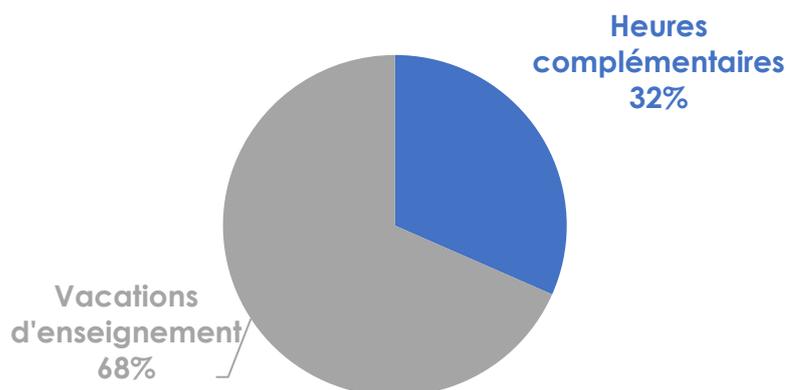


D. Les heures complémentaires et vacances d'enseignement

La masse salariale dédiée aux heures complémentaires et vacances d'enseignement en 2023

Type d'heures	Statut	Effectif	% femmes	Masse salariale brut	Moyenne brute par bénéficiaires	Variation N-1 en %
Heures complémentaires	EC titulaires	235	46,4%	1 833 265 €	7 801 €	+4,1%
	Enseignants contractuels	56	39,3%	270 768 €	4 835 €	+21,1%
	PRAG / PRCE / PEPS	24	62,5%	202 630 €	8 443 €	+21,9%
Vacations d'enseignement	Enseignants vacataires	2 515	35,1%	4 990 469 €	1 984 €	+10,1%
Total		2 830	36,4%	7 297 133 €	2 578 €	+9,2%

Consommation heures complémentaires / vacances d'enseignement en 2023



Santé et sécurité au travail

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

1. Organisation du pôle

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

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

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

En 2023, le pôle Prévention des Risques Professionnels est composé d'un ingénieur de Prévention des Risques Professionnels et d'un assistant de Prévention des Risques Professionnels

Le service Sécurité Sûreté est composé de 4 agents de sûreté, dont 1 chef de Service-Responsable Unique Sécurité et de 4 agents de sécurité incendie, dont 1 adjoint au chef de Sécurité Incendie

2. Actions menées

Dans le cadre des travaux effectués par des entreprises extérieures, le pôle de prévention élabore des plans de préventions avec celles-ci. Pour l'année 2023, il y a eu 12 interventions ponctuelles et 20 interventions annuelles.

En coordination avec la direction du projet Nouveau Campus et la Direction Immobilière, le pôle de prévention assure la gestion des risques dans le cadre de la restructuration de l'Université et des travaux en site occupé - Projet Nouveau Campus. Le pôle de prévention établit des plans de prévention hors chantier clos et indépendant et réalise des visites de sécurité mensuelle.

Le pôle de prévention des risques professionnels visite les différents services, à la demande des intéressés, ou au cours de visites systématiques, en collaboration avec le médecin du travail de l'Université. Ces visites font l'objet de rapports écrits dans lesquels sont consignées les recommandations faites pour améliorer les conditions de travail. En 2023, les visites santé et sécurité ont été réalisées pour :

- Service des sports SUAPS
- Service Reprographie
- La crèche de Dauphine

- Service électricité, Direction Immobilière
- Locaux situés à ParisSanté Campus

A la demande du médecin du travail et en collaboration avec le médecin du travail, plusieurs études de postes de travail avec propositions d'aménagement des bureaux sont réalisées. Pour l'année 2023, 15 études de postes ergonomiques ont été effectuées.

En sécurité, incendie et sûreté, le pôle de prévention a la charge d'instruire les dossiers de sécurité des manifestations exceptionnelles et d'assurer leur suivi en collaborant avec les équipes sécurité et sûreté. L'université Paris-Dauphine possède une vie associative dynamique et un lien avec le monde socio-économique très fort, ce qui se traduit par un nombre d'événements élevé, environ 100 événements organisées pendant l'année 2023. Il s'agit d'évènements festifs, concerts, conférences suivis d'un cocktail, expositions, etc

Le service de la prévention des risques professionnels et les pôles sûreté/sécurité collaborent étroitement avec les autres services et directions concernés (DI, DFVE, Service de la communication,) pour accompagner au mieux les usagers dans l'organisation des évènements.

3. Les acteurs de la prévention

La prévention regroupe plusieurs acteurs clés qui travaillent ensemble pour réduire les risques et promouvoir la santé et la sécurité dans divers domaines. En 2023, les acteurs de la prévention sont constitués de :

- Les professionnels de la santé : un médecin du travail pour le suivi des personnels, une infirmière pour le suivi du personnel et des étudiants, une psychologue
- Sept assistants de prévention, dont la quotité de travail dédiée à la prévention est de 5 %,
- Un ingénieur de prévention des risques professionnels (qui assure aussi le rôle de conseiller de prévention)
- Un adjoint à l'ingénieur de prévention des risques professionnels
- Une assistante sociale
- Une responsable du service santé, action sociale, culturelle et handicap et référente Handicap
- Une cellule de soutien psychologique (créée en janvier 2016)
- Une cellule de veille sur les discriminations, les violences sexuelles et le bizutage
- Tous les membres de la Formation Spécialisée en matière de Santé, Sécurité et Conditions de Travail (10 titulaires et 10 suppléants)

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

**Nombre d'interventions par pôle et type d'intervention
au cours de l'année 2023**

<i>Pôle</i>	<i>Type d'intervention</i>	Nombre d'intervention	
Sécurité Incendie	Accompagnement société	70	
	Alarme Incendie	33	
	Altercations et agressions	2	
	Anomalie ronde	342	
	Changement d'état SSI	303	
	Détection Incendie	7	
	Sortie hors horaires	9	
	Essai Groupe électrogène	12	
	Évacuation Incendie	1	
	Intervention ascenseur	44	
	Sanitaires	79	
	Permis Feu	927	
	Sûreté	Intervention barrière/grilles/porte de parking	18
		Objets trouvés	244
Suivi clefs manquantes		192	
Suivi prêt clefs-badge-chariot		6 105	
Vol ou perte		11	
Accès parking		3 011	
Filtrage piéton (estimation)		550 000	
Retard ou absence d'un agent prestataire		109	

Les pôles sécurité/sûreté réalisent les missions suivantes :

- Suivi des prescriptions demandées par le groupe de visite de la commission de sécurité ;
- Mise en place d'un suivi des observations contenues dans les rapports de
- Vérifications périodiques et ponctuelles ;
- Maintenance et Vérification des moyens de secours (RIA, extincteurs, BAES, moyens de désenfumage, diffuseurs sonores, etc, ...) ;
- Maintenance du Système de Sécurité Incendie ;
- Surveillance des locaux ;
- Formation des responsables associatifs à l'évacuation en sécurité et à l'utilisation des extincteurs ;
- Gestion des accès (personnels et entreprises extérieures) ;
- Rondes VIGIPIRATE (objets suspects, véhicules suspects) ;
- Gestion des clés ménage ;
- Gestion de parking

B. Les accidents de service et de travail

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

Evolution des accidents de travail et de service par sexe

Nombre d'accidents du travail		2021			2022			2023		
		F	H	Ens	F	H	Ens	F	H	Ens
BIATSS	Accidents hors trajet	1	2	3	9	3	12	6	0	6
	Accidents de trajet	3	3	6	5	1	6	13	1	14
	Total	4	5	9	14	4	18	19	1	20
	Sans arrêt de travail	1	2	3	8	3	11	11	1	12
	Avec arrêt de travail	3	3	6	6	1	7	8	0	8
	Total	4	5	9	14	4	18	19	1	20
Enseignant	Accidents hors trajet	1	0	1	0	0	0	2	0	2
	Accidents de trajet	1	0	1	1	0	1	0	2	2
	Total	2	0	2	1	0	1	2	2	4
	Sans arrêt de travail	1	0	1	0	0	0	0	1	1
	Avec arrêt de travail	1	0	1	1	0	1	2	1	3
Total	2	0	2	1	0	1	2	2	4	
BIATSS et Enseignant	Accidents de service mortels	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ensemble		6	5	11	15	4	19	21	3	24

Le taux de fréquence en 2023 s'établit à 3,55 % (Le taux de fréquence mesure le degré d'exposition des salariés aux risques, en neutralisant l'effet de l'évolution de la durée du travail et du nombre de salariés). Le taux de gravité 2023 s'établit à 0,40 % (Le taux de gravité vise principalement à exprimer la gravité des accidents en fonction de la durée de l'arrêt de travail).

Fréquence et gravité des accidents de travail

	2020-2021	2021-2022	2023
Taux de fréquence	2,39%	3,02%	3,55%
Taux de gravité	0,02%	0,30%	0,40%
Maladies professionnelles	0	0	0

C. La médecine du travail

L'Université Paris Dauphine-PSL accueille un médecin du travail présent une journée par semaine pour le suivi médical des personnels BIATSS et enseignants. Son secrétariat est assuré par le service de l'action sociale. Une infirmière, dédiée aux étudiants et aux personnels est présente tous les jours sur le site de Dauphine.

Bilan des visites médicales en 2023

Au cours de l'année, 335 visites avec le médecin du travail ont pu avoir lieu, soit 135 de plus qu'en 2022.

Bilan des visites médicales effectuées

Type de visites	2022			2023		
	F	H	Ens.	F	H	Ens.
Visites initiale (visite d'embauche)	22	4	26	51	18	69
Visites périodique	95	47	142	64	30	94
Visites de pré-reprise	5	1	6	11	2	13
Visites de reprise	25	2	27	26	8	34
Visites au titre de la surveillance médicale renforcée	8	6	14	5	10	15
Visites à la demande du médecin	39	6	45	107	27	134
Visites à la demande de l'administration	4	0	4	6	4	10
Visites à la demande de l'agent	51	10	61	61	14	75
Total des visites médicales effectuées	188	62	250	254	81	335

Le nombre de visites à la demande du médecin a fortement augmenté du fait de l'arrivée du médecin en mars 2022, et du suivi médical soutenu par le médecin du travail en 2023. 224 agents ont effectué au moins une visite médicale au cours de l'année, soit près de 20 % de l'effectif global au 31 décembre de l'année.

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

Type de personnel		F	H	Ensemble
BIATSS	Titulaire	62	21	83
	Contractuel	77	27	104
	Total BIATSS	139	48	187
Enseignant	Titulaire	22	8	30
	Contractuel	4	3	7
	Total Enseignant	26	11	37
Ensemble		165	59	224

Formation

A. L'accompagnement et la formation professionnelle des personnels

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

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

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



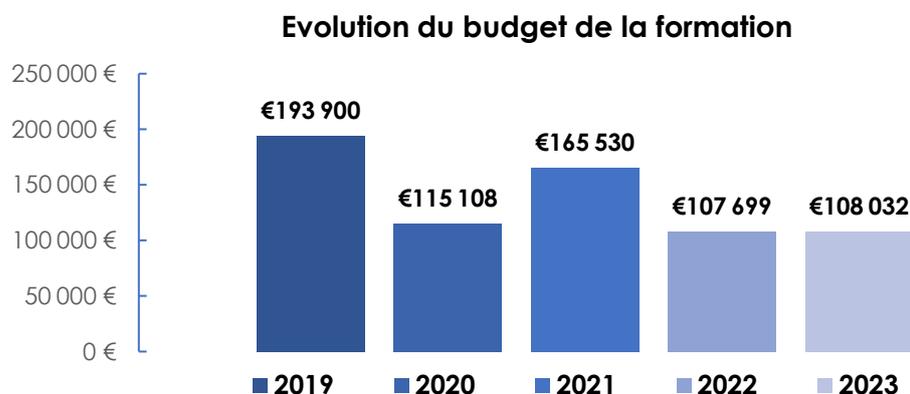
Pour fonctionner, L'Ecole interne est financée par les établissements-membres. Une contribution annuelle permet de mettre en œuvre le plan de formation et de co-financer 3 postes d'assistants de formation.

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

En résumé, les personnels de Dauphine peuvent :

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

1. Les dépenses consacrées à la formation



Les dépenses réalisées en 2023 par le SAP sont de 108 032 € (107 699 € en 2022). Ce montant n'inclut pas la contribution dauphinoise à l'Ecole interne. De plus en plus de formations sont directement prises en charge par le SMS, ce qui explique que le budget dédié du SAP soit désormais moins conséquent.

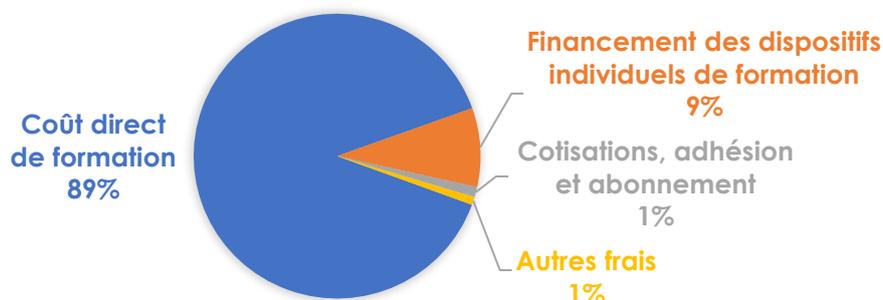
Chaque année des besoins propres à notre établissement ne sont pas mutualisables. Les accompagnements individuels, par exemple, restent entièrement financés par le SAP. Certaines formations sont proposées exclusivement au dauphinois en parallèle de celles de l'Ecole interne, comme l'apprentissage de l'anglais pour répondre à la demande et à notre objectif d'internationalisation. Une attention particulière a également été portée pour former toutes les personnes ayant souscrit à une convention télétravail (formation obligatoire sur mesure à Dauphine).

Evolution du budget de la formation

	2021	2022	2023
Dépenses consacrées à la formation	165 530 €	107 699€	108 032€
Masse salariale université	80 794 569€	84 162 618€	88 893 672€
<i>Poids des dépenses par rapport à la masse salariale</i>	<i>0,20%</i>	<i>0,12%</i>	<i>0,12%</i>

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

Répartition des dépenses liées à la formation



89 % du budget, soit 96 120 € sont destinés au financement des formations dispensées, représentés dans le graphique comme les coûts directs de formation. Les 11 912 € restant servent à financer d'une part les dispositifs individuels de formation (CPF, bilan de compétences et congé de formation professionnelle), et d'autre part les cotisations et adhésions liés aux organismes de formation, et les autres frais annexes hors formation (fourniture, communication, etc.).

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

La répartition détaillée des dépenses liées à la formation

Thématiques	Coût en €
Se professionnaliser : s'adapter à son poste de travail	34 211 €
Exercer un management responsable et bienveillant	8 100 €
Améliorer sa culture administrative : se préparer aux concours	0 €
Conduire et valoriser son activité de recherche et d'innovation	0 €
Coût direct de formation	0 €
Approfondir ses pratiques pédagogiques	12 346 €
Mieux maîtriser les outils bureautiques et numériques	18 758 €
Se former à la prévention des risques	0 €
S'épanouir grâce au développement personnel	8 137 €
Pratiquer une langue étrangère	14 568 €
S'engager dans une démarche éthique, RSE et développement durable	9 686 €
Dispositifs individuels	1 246 €
CPF, CFP, bilans de compétences	980 €
Fonctionnement	0 €
Adhésion	980 €
Autres frais de fonctionnement	
Total des dépenses	108 032 €

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

2. Bilan des formations suivies en 2023

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



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

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

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

Thématique de formation	Nombre de stagiaires			Nombres d'heures suivies
	F	H	Ens.	
Se professionnaliser : s'adapter à son poste de travail	210	58	268	1 261 h
Exercer un management responsable et bienveillant	78	31	109	734 h
Améliorer sa culture administrative : se préparer aux concours	54	17	71	732 h
Conduire et valoriser son activité de recherche et d'innovation	26	21	47	432 h
Approfondir ses pratiques pédagogiques	90	64	154	356,3 h
Mieux maîtriser les outils bureautiques et numériques	255	31	286	1 275 h
Se former à la prévention des risques	150	51	201	1 844 h
S'épanouir grâce au développement personnel	140	15	155	509 h
Pratiquer une langue étrangère	54	23	77	616 h
S'engager dans une démarche éthique, RSE et développement durable	66	22	88	316,5 h
Total	1123	333	1456	8 075 h

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

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

➔ L'absentéisme est en léger recul : 11% en 2023 vs 14% en 2022. Cela signifie que les personnes inscrites et convoquées n'ont pas participé à la formation (annulation de dernière minute ou absence sans justificatif). Les conséquences de cet absentéisme sont nombreuses : perte de chance pour les personnes sur liste d'attente,

impact financier, déséquilibre dans la dynamique de groupe, manque de respect du travail engagé par les organisateurs... Pour lutter contre cet absentéisme, l'équipe de l'Ecole interne a mis en place une approche pédagogique avec un guide des bonnes pratiques intégré aux convocations de formation et des demandes de justificatifs en cas d'absence. Elle garde également la possibilité de ne pas valider de futures demandes de formations pour les agents coutumiers du fait.

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

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

n°	Thématique	Actions de formation	Nombre stagiaire
1	Logiciels métiers	ADE, APOGEE, E-vac, MyCandidature, PAP, Notilus, ENT, SIFAC, etc	239
2	Se professionnaliser	Formation télétravail	142
4	RSE	Ateliers de la semaine de la qualité de vie et des conditions de travail	105
3	Management	Formations dans le cadre du parcours management	92
5	Langue étrangère	Anglais	73

L'université utilise de nombreuses applications de gestion, qui sont autant de logiciels métiers dont la maîtrise est souvent indispensable au bon exercice des fonctions des assistants et assistantes de formation, et gestionnaires financiers principalement. Parmi les plus suivies en 2023, on retrouve Notilus, utilisé dans le cadre de la politique voyage pour les frais de missions, et l'utilisation des outils O365 et SIFAC, logiciel de gestion financière, budgétaire et comptable.

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

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

Bilan des formations du CIP

Type de personnel	Formations dédiées à la pédagogie						Moodle					
	Nb stagiaires			Nb d'heures de formation			Nb stagiaires			Nb d'heures de formation		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
BIATSS	67	2	69	132 h	2 h	133 h	57	2	59	78 h	1,5 h	79,8 h
Enseignants	23	62	85	51 h	171,8 h	223,0 h	13	21	34	19 h	34,3 h	53,0 h
Ensemble	90	64	154	183 h	173,3 h	356,3 h	70	23	93	97 h	36 h	133 h

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

L'offre de formation du CIP vise le partage, l'approfondissement des compétences pédagogiques et la création progressive d'une communauté de pratiques PSL. Les formations dédiées à la pédagogie s'organisent autour de grandes thématiques : conception, réalisation, animation, évaluation, analyse.

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

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

Les formations dispensées en prévention des risques, santé et sécurité au travail

<i>Nom des formations</i>	Effectif	Nb d'heures
Assistants de prévention	3	105 h
Gestes qui sauvent	11	33 h
Habilitation électrique recyclage (non électricien) BS/BEM	1	14 h
HACCP - Hygiène alimentaire	8	112 h
JAMU - Journées d'Aide Médicale Urgente	1	14 h
Le comportement à adopter en situation d'attentat	2	14 h
Premiers Secours en Santé Mentale	8	112 h
Prévention du risque incendie	10	20 h
PSC1 Prévention et Secours Civiques de niveau 1	2	28 h
PSC1 Prévention et Secours Civiques de niveau 1 - Recyclage	1	7 h
PSE 2 FC	1	7 h
PSE1 initiale	3	105 h
PSE2 initiale	2	73 h
Recyclage SSIAP 2	2	28 h
Remise à niveau SSIAP 1	1	21 h
Remise à niveau SSIAP2	1	21 h
Sauveteur Secouriste du Travail SST - Formation de base	12	168 h
Sauveteur Secouriste du Travail SST - Mise à jour des connaissances	2	14 h
Sensibilisation à la sécurité de l'information - Module 2 : Le RGPD	10	15 h
SSIAP niveau 1	2	150 h
Total	83	1061 h

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

Nom des formations	Effectif	Nb d'heures
Accueillir un étudiant en situation d'handicap dans son amphi	10	30 h
Achats responsables	8	56 h
Appréhender les violences sexistes et sexuelles en tant qu'encadrant	5	15 h
Atelier 2Tonnes	12	36 h
Comprendre l'objectif de neutralité carbone et la compensation carbone	22	80 h
Les Violences Sexistes et Sexuelles (conférence-débat, théâtre et visio-tchat)	66	236 h
Fresque (diversité, déchets et climat)	24	80 h
Intégrer un agent en situation de handicap au sein de son équipe	3	9 h
Prévention des situations de harcèlement moral au travail	4	12 h
Promouvoir l'égalité professionnelle au travail	1	3 h
Rôle de l'encadrant dans la prévention des RPS	5	35 h
Sensibilisation à l'égalité et aux stéréotypes	1	3 h
Sensibilisation aux fragilités et risques psychiques	17	21 h
Sensibilisation aux Troubles Dys	2	4 h
Sensibilisation Transidentité	5	15 h
Sobriété numérique	1	4 h
Webinaire : sensibilisation aux RPS	7	11 h
Total	193	649 h

6. Un œil sur la formation des personnels académiques

- ➔ 16 enseignants-chercheurs ont participé au programme DATA, formation de formateur à l'IA, débuté à la rentrée 2023 et qui se poursuit jusqu'en 2025.
- ➔ 51 enseignants-chercheurs ont bénéficié d'un **coaching individuel en anglais** pour un total de 218 heures
- ➔ 19 personnels académiques ont suivi des actions de Développement durable et de responsabilité sociétale.
- ➔ **5 nouveaux maîtres de conférences** ont participé au séminaire de rentrée de 2 jours

B. Typologie des stagiaires



45 %
Taux d'accès à
la formation



1 456
Nombre de
stagiaires



8 075 h
Heures de
formations
dispensées

Evolution du nombre de stagiaires par type de personnel et catégorie

Type de personnel	Catégorie	2022				2023			
		F	H	Ens.	% femmes	F	H	Ens.	% femmes
BIATSS	A	330	92	422	78%	353	100	453	78%
	B	511	53	564	91%	647	84	731	89%
	C	85	22	107	79%	31	40	71	44%
	Total BIATSS	926	167	1 093	85%	1 031	224	1 255	82%
Enseignants	A	148	94	242	61%	92	109	201	46%
Ensemble		1 074	261	1 335	80%	1 123	333	1 456	77%

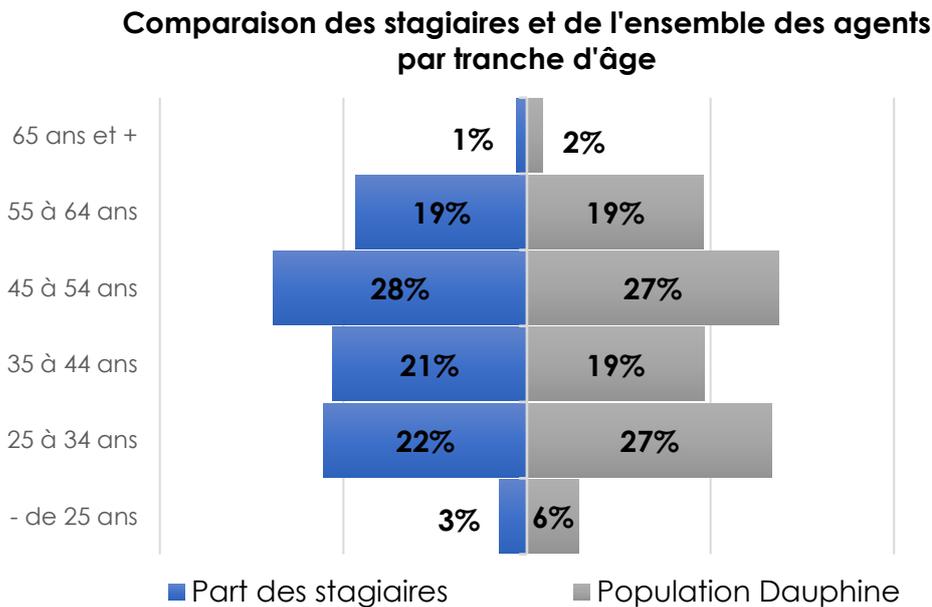
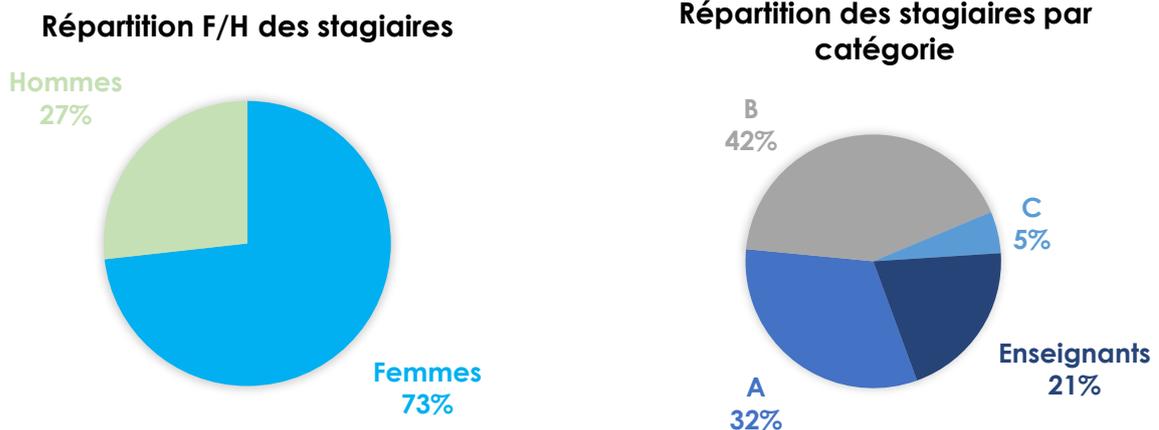
Le changement de catégorie des personnels n'est pas pris en compte dans le logiciel de gestion des formations. Le tableau ci-dessous présente la répartition par catégorie et type de personnel des stagiaires. Un stagiaire est une personne présente à un stage. Une même personne peut être plusieurs fois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

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

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

		Nb de stagiaires			Effectif Dauphine (au sens du RSU 2023)	Taux de participation	
		Femmes	Hommes	Total			
Personnel BIATSS	Titulaire	A	47	17	64	83	77%
		B	53	10	63	83	76%
		C	14	8	22	51	43%
	Ensemble	114	35	149	217	69%	
	Contractuel	A	76	23	99	166	60%
B		125	26	151	163	93%	
C		2	3	5	11	45%	
Ensemble	203	52	255	340	75%		
Total BIATSS		317	87	404	557	73%	
Personnel Enseignant	Titulaire	43	35	78	319	24%	
	Contractuel	12	14	26	265	10%	
	Total Enseignants	55	49	104	584	18%	
Ensemble		372	136	508	1 141	45%	

Durant l'année, 508 agents ont suivi au moins une formation. Le taux d'accès à la formation (le rapport entre les agents ayant suivi au moins une formation et l'ensemble des agents) est de 45%, soit 2 points de pourcentage de plus qu'en 2022. Le personnel administratif représente la majorité de ces agents, soit 80 %. Le taux de participation des BIATSS est particulièrement élevé pour les agents contractuels de catégorie B (93%). Le personnel enseignant contractuel, qui regroupe les enseignants contractuels L954-3, les professeurs associés, les doctorants, les ATER, les chercheurs, post-doctorants et les lecteurs et maîtres de langues, sont les personnels les moins formés.



La pyramide des âges des stagiaires et celle de l'ensemble des agents de Dauphiné sont presque les mêmes au niveau de la répartition par tranche d'âge : il n'y a pas de différence significative.

C. Les dispositifs de formation individuels

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

En 2023, sur les 8 demandes de mobilisation du Compte Personnel de Formation (CPF) reçues par le SAP, 6 ont été validées pour un montant total de 8 443 € sur l'enveloppe globale annuelle de 15 000 € et ont représenté 492 heures de CPF mobilisées.

1 243 € d'aide individuelle ont été accordés par la commission de formation pour accompagner le financement de certains projets individuels.

Bilan des formations financées au titre du CPF			
Type de personnel	Catégorie	Effectif	
BIATSS	Titulaire	A	0
		B	0
		C	1
	Contractuel	A	2
		B	1
		C	1
Total BIATSS		5	
Enseignant	Titulaire	A	1
	Contractuel		0
	Total Enseignant		1
Ensemble		6	

En 2023 6 agents, femmes, ont bénéficié de formations financées au titre du CPF.

2. Les Congés de Formation Professionnelle - CFP

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

1 congé de formation professionnelle a été validé en 2023 (contre 2 en 2022) pour une femme titulaire de catégorie B.

3. Les bilans de compétences et VAE

1 VAE a été réalisée concernant une femme contractuelle de catégorie C.

Il n'y pas eu de bilan de compétences réalisé en 2023.

Vie institutionnelle et dialogue social

A. Le dialogue social

1. Les instances du dialogue social

Les élections professionnelles qui ont lieu du 1^{er} au 8 décembre 2022 ont modifié le fonctionnement des instances de dialogue social. Le décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 est pris en application de l'article 4 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a fusionné les comités techniques et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) à l'issue des élections professionnelles de 2022, au sein d'une nouvelle instance dénommée comité social d'administration (CSA) pour la fonction publique de l'État.

Le fonctionnement de la commission consultative paritaire (CCP) et des commissions paritaires d'établissement (CPE) n'a pas été modifié.

Composition des instances en 2023

Instances	Titulaires			Suppléants		
	F	H	Ens.	F	H	Ens.
CSA	7	3	10	4	6	10
CCP	4	2	6	1	3	10
CPE	10	4	14	9	5	10
Ensemble	21	9	9	14	14	30

Nombre de réunion par type d'instance

Instances	2022	2023
CSA / CT (<i>avant 2023</i>)	18	17
F3SCT		7
CCP	1	0
CPE	0	1
Ensemble	19	18

1.1. Le comité social d'administration (CSA)

Le comité social d'administration est consulté notamment pour les thématiques suivantes : fonctionnement et organisation des services, stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, plan de formation, restructurations, participation au financement de la protection sociale, projets d'aménagements modifiant les conditions de santé, de sécurité et les conditions de travail dans le cadre d'une réorganisation de service et le temps de travail.

Il est composé du président de l'université, qui peut être assisté ou non par des représentants de l'administration, de la directrice des ressources humaines et des représentants du personnel.

Composition du CSA par organisation syndicale au 31/12/2023

Organisation syndicale	Titulaires		Suppléants	
		% femmes		% femmes
FSU	4	75%	4	50%
Sud éducation - Solidaires	3	67%	3	0%
CGT	2	50%	2	50%
SNPTES UNSA	1	100%	1	100%
Ensemble	10	60%	10	60%

L'équilibre des forces syndicales a été significativement bousculé en comparaison avec l'ancienne composition du comité technique, avec notamment pour cause l'entrée d'une quatrième organisation syndicale dans l'instance, SUD éducations solidaires.

1.2. La Formation Spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et de Conditions de Travail (F3SCT)

La Formation spécialisée santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT) est instituée au sein du CSA. Elle est consultée sur les thématiques :

- Tous les documents se rattachant à sa mission
- Protection de la santé physique et mentale, hygiène, sécurité, organisation du travail, télétravail, déconnexion et dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, amélioration des conditions de travail
- Projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, sauf en cas de réorganisation de service (compétences CSA)
- Travailleurs en situation de handicap et accidentés du travail : mise en œuvre des mesures en vue de faciliter la mise, remise, maintien au travail, aménagement des postes de travail

Elle est composée de représentants de l'administration (président de l'université, DGS, DRH ou de tout autre responsable RH ayant autorité en matière de GRH), des membres en qualité d'acteurs de la prévention comme le médecin du travail, la conseillère de prévention et l'inspecteur santé et sécurité au travail, de dix représentants du personnel titulaires représentant du personnel au CSA, de dix suppléantes désignés par les organisations syndicales siégeant au CSA et de huit représentants des usagers.

1.3. La Commission paritaire d'établissement (CPE)

La CPE est une instance consultative où siègent en nombre égal des représentants des personnels BIATSS et des représentants de l'administration.

Elle se réunit en formation restreinte sur les questions d'ordre individuel intéressant les agents titulaires. Ses compétences sont centrées sur l'examen des décisions individuelles défavorables (refus de temps partiel, refus de titularisation, révision du compte rendu de l'entretien professionnel recours sur EPI...).

1.4. La Commission consultative paritaire (CCP)

La Commission Consultative Paritaire est une instance consultative où siègent en nombre égal des représentants de l'administration et des représentants du personnel. La CCP est compétente à l'égard des agents contractuels (assimilés BIATSS, enseignants, ATER, doctorants contractuels et des contractuels de recherche).

Cette commission est obligatoirement consultée sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant à l'expiration de la période d'essai, aux sanctions

disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme. Elle peut également être consultée sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents non-titulaires.

2. Décharges syndicales

En 2023, 4 enseignants-chercheurs (4 MCF) et 2 agents BIATSS (1 ASI et 1 IGR) ont bénéficié d'une décharge syndicale

Pour rappel :

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

B. Actions disciplinaires et contentieuses

En 2023, il n'y a pas eu d'action disciplinaire ni contentieuse

Pour mémoire, il n'y a pas eu d'action disciplinaire ni contentieuse en 2022.

Action sociale, culturelle et handicap

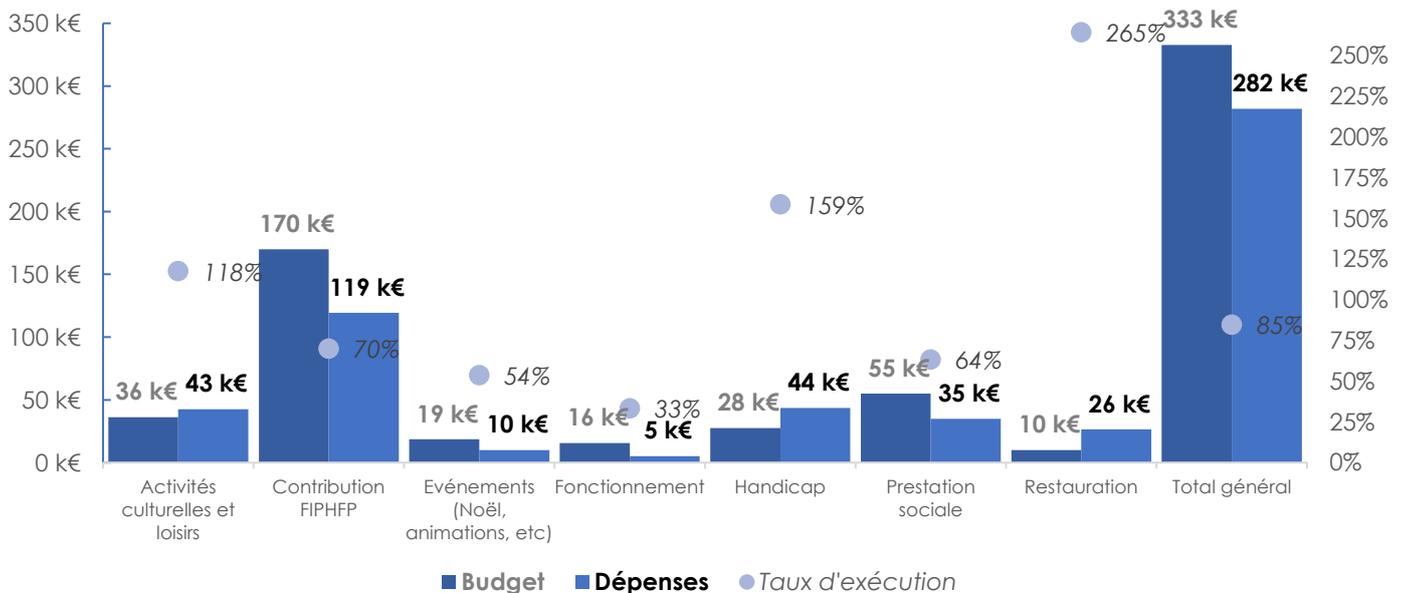
A. L'action sociale

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

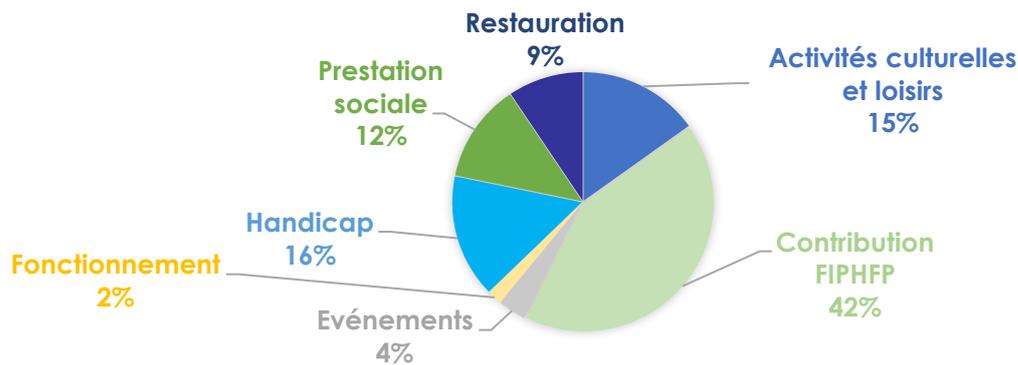
Le service est à l'écoute des besoins des agents concernant le bien-être personnel, la vie familiale, les conditions de travail et le handicap. Axe fort de soutien et d'accompagnement, l'action sociale contribue à la qualité de vie au travail.

1. Présentation du budget et des dépenses

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



Dépenses de l'action sociale par thématique



Les dépenses du service Santé, Action Sociale, Culturelle et Handicap sont principalement marquées par la contribution versée au FIPHFP dans le cadre de l'obligation légale de recrutement des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (42%). La thématique des dépenses de fonctionnement intègre les dépenses réalisées dans le cadre de la santé au travail.

2. Vie personnelle, famille et enfants

2.1. Les prestations sociales

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

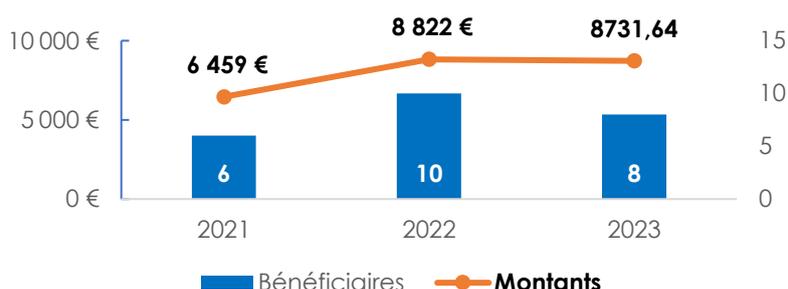
(a) Les prestations interministérielles (PIM)

Bilan des PIM versées

Type de prestation	2020		2022		2023	
	Nb de bénéficiaires	Montant versé	Nb de bénéficiaires	Montant versé	Nb de bénéficiaires	Montant versé
Séjours et vacances	3	445 €	4	1 450 €	4	626 €
Handicap	3	6 014 €	6	7 372 €	4	8 106 €
Ensemble	6	6 459 €	10	8 822 €	8	8 732 €

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

Evolution sur trois ans des aides PIM

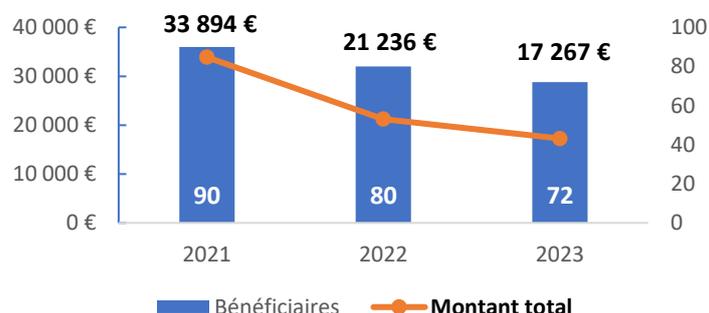
(b) Les aides sociales d'initiative universitaire (ASIU)

Evolution des ASIU versées par type de prestations

Type de prestation	2021		2022		2023	
	Nb de bénéficiaires	Montant versé	Nb de bénéficiaires	Montant versé	Nb de bénéficiaires	Montant versé
Séjours et voyages d'étude	0	0 €	0	0 €	0	0 €
Etudes supérieures	5	1 080 €	4	1 260 €	3	540 €
Vacances, séjours et voyages	9	2 335 €	14	3 777 €	12	2 658 €
Parents isolés	7	2 050 €	9	2 550 €	7	1 900 €
Activités sportives et culturelles	8	550 €	11	1 000 €	15	1 270 €
Logement	16	11 200 €	10	6 650 €	7	4 900 €
Mutuelle	34	10 612 €	16	2 850 €	16	2 817 €
Achat d'un cycle	11	2 690 €	16	3 149 €	13	3 182 €
Ensemble	90	30 517 €	80	21 236 €	73	17 267 €

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

Evolution des aides ASIU sur 3 ans



Compte tenu des mesures de revalorisation salariales du point d'indice, il est apparu nécessaire de revaloriser les barèmes d'octroi des ASIU afin de permettre aux agents bénéficiaires de continuer à les percevoir. En conséquence, le quotient familial annuel maximum a été augmenté de 14 à 15 000€, et le revenu brut pris en compte de 7%. De la même manière, une majoration a été décidée pour les personnes seules avec l'octroi d'une demi-part supplémentaire dans le calcul. Ces changements, votés en 2023, seront effectifs pour l'année 2024.

(c) Les aides sociales exceptionnelles

Ces aides ponctuelles sont accordées dans le cadre de la Commission d'Action Sociale (CAS) de Dauphine. Cette dernière est composée de 8 membres dont 4 membres représentant des personnels, et se réunit une fois tous les trimestres. Les demandes d'aide sont examinées après présentation des dossiers de manière anonyme par l'assistante sociale de l'université. 2 commissions ont eu lieu en 2023.

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

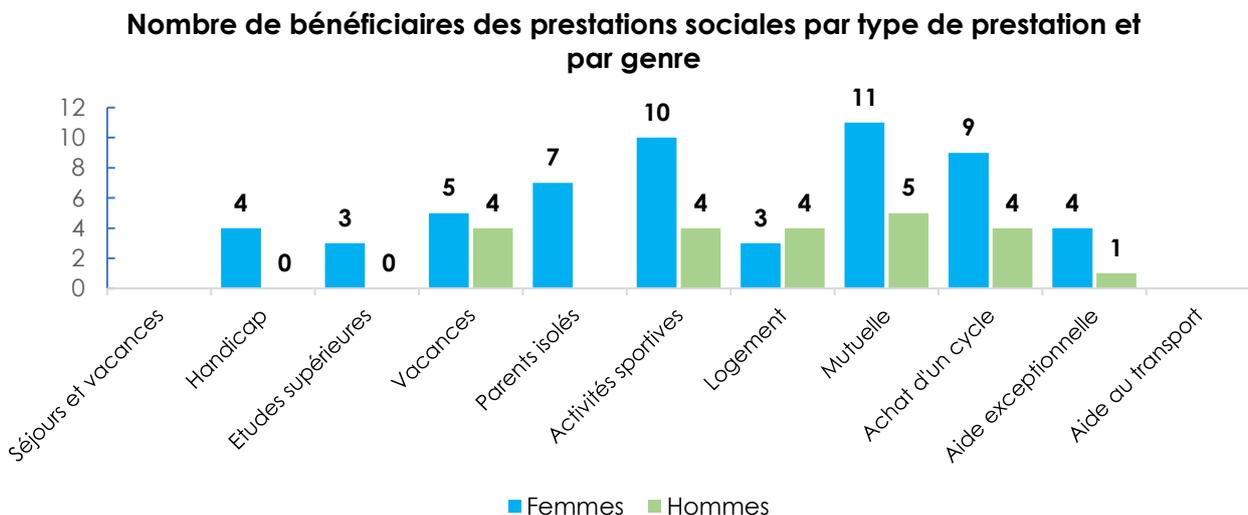
Evolution des aides sociales exceptionnelles en 2023

Type de prestation	2021		2022		2023	
	Nb de bénéficiaires	Montant versé	Nb de bénéficiaires	Montant versé	Nb de bénéficiaires	Montant versé
Aide exceptionnelle	2	3 000 €	6	6 843 €	5	8 233 €
Aide au transport	6	2 272 €	4	1 447 €	0	0 €
Ensemble	10	11 160 €	10	8 291 €	5	8 233 €

5 agents ont obtenu une aide. Il n'y a pas eu de refus.

2.2. Typologie des bénéficiaires

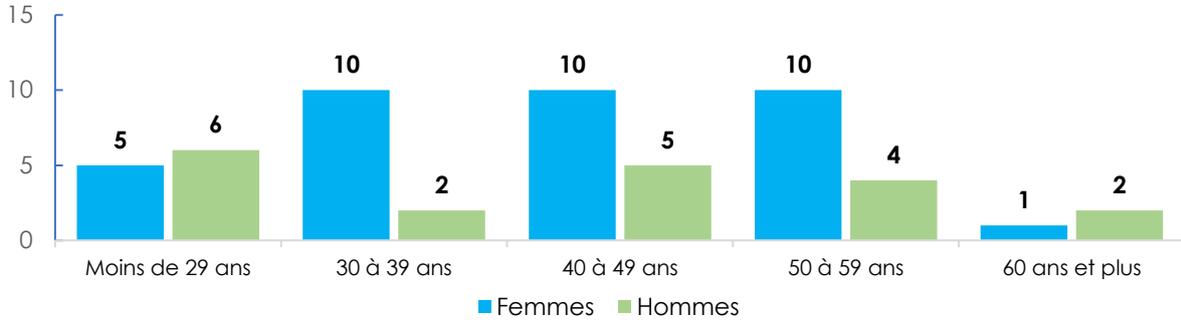
On retrouve un nombre d'aides versées supérieur au nombre de bénéficiaires car une personne peut bénéficier de plusieurs aides au cours de l'année.



Cette année, 55 agents (36 femmes et 19 hommes) ont perçu une ou plusieurs prestations de l'action sociale pour un montant total de 34 232,09 €.

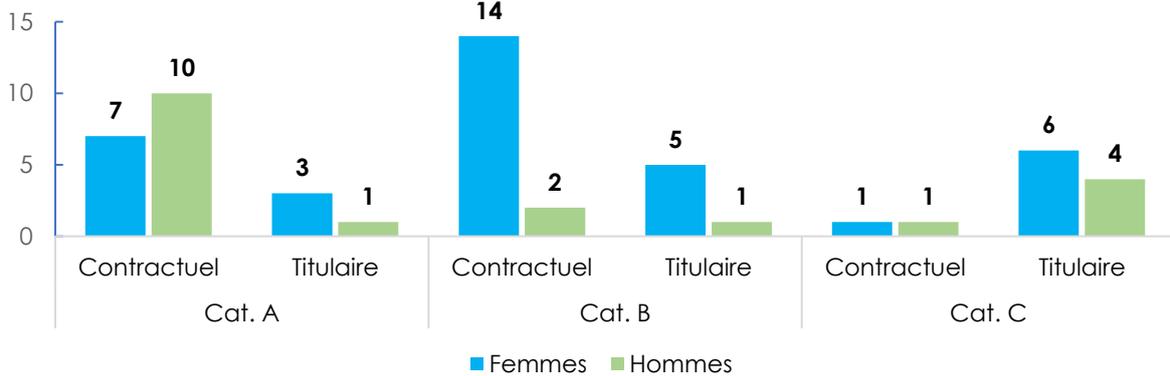
(a) Bénéficiaires par tranche d'âge

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

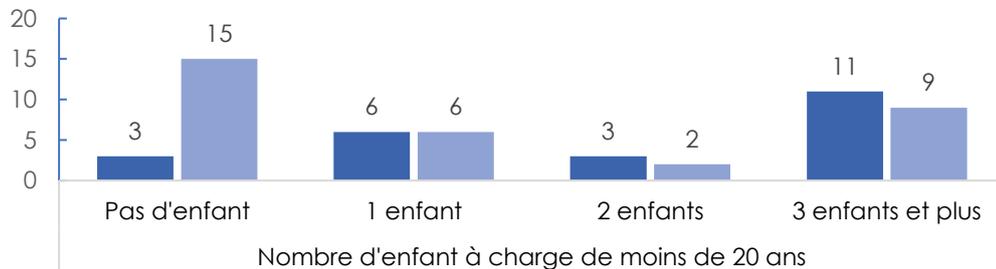


(b) Répartition du nombre des bénéficiaires par statut et par catégorie hiérarchique

Nombre de bénéficiaires par sexe, catégorie et statut



Le nombre de bénéficiaires selon leur situation familiale



■ Mariés, pacésés, en concubinage ■ Célibataires, divorcé(e), séparé(e) et veuf(ve)

Les familles monoparentales représentent 10 % du nombre de bénéficiaires. La majorité des bénéficiaires n'ont pas d'enfants de moins de 20 ans à charge.

2.3. L'assistante sociale

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

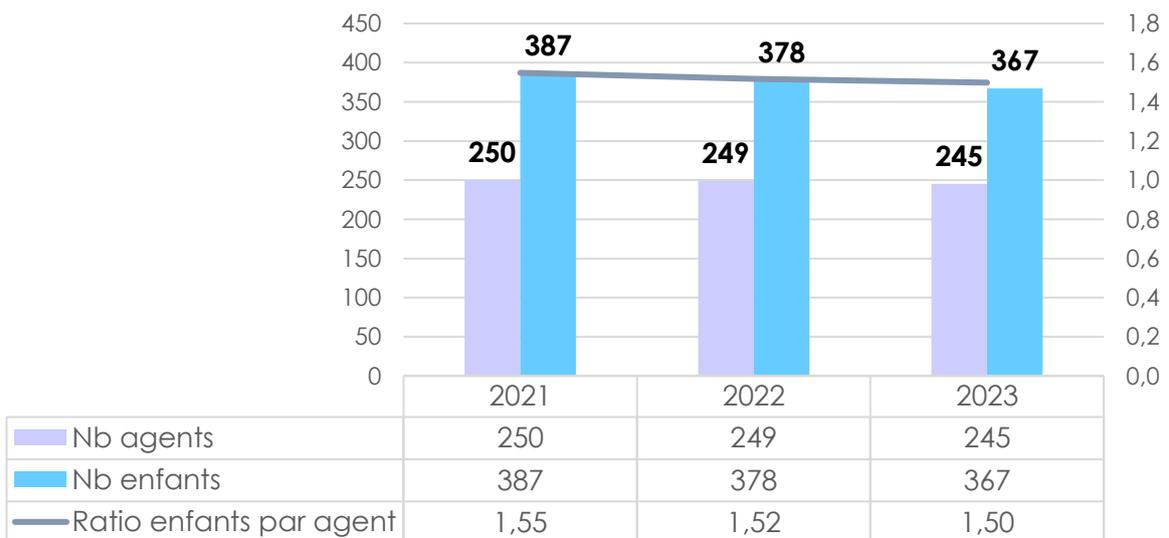
En 2023, le service a été assuré de janvier à septembre par le prestataire de service social inter-entreprises Audiens. Le service fait état de 19 agents reçus, dont 10 pour la première fois. La majorité des agents reçus font partie du personnel BIATSS (75%). De septembre à décembre, les permanences sociales ont été assurées par une nouvelle assistante sociale propre à Dauphine suite à son recrutement début septembre. Le bilan est impacté par ce changement : 27 agents ont sollicité le service social entre septembre 2023 et mars 2024 (77% de femmes), dont 15 de septembre à déc 2023.

2.4. Les chèques-cadeaux de Noël

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

367 enfants ont bénéficié d'un chèque cadeau en 2023 utilisable sur le site de billetterie en ligne cultureloisirsdauphine.fr ou bien directement auprès des enseignes partenaires.

Cartes cadeaux distribuées entre 2020 et 2023



L'action sociale redistribue chaque année les cartes non réclamées aux bénéficiaires de l'action sociale. 34 enfants ont pu en bénéficier cette année.

2.5. La crèche

(a) Présentation générale

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

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

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

(b) Les demandes et les places

Au cours de l'année civile 2023, la crèche a reçu 15 demandes.

Evolution des demandes et des attributions de places selon les familles

Statut des familles	2022			2023		
	Nombre de demandes	Places attribuées		Nombre de demandes	Places attribuées	
		Janv. à sept.	Sept. à Déc.		Janv. à sept.	Sept. à Déc.
Administratif	12	8	7	8	3	2
Enseignant	6	2	2	6	1	3
Etudiant	0	0	0	1	0	0
Externe	0	2	0	0	0	0
Ensemble	18	12	9	15	4	5

En 2023, 4 nouveaux enfants ont été accueillis de janvier à août, puis 5 de septembre à décembre.

Une commission d'attribution des places s'est déroulée en juin 2023 et 7 demandes ont été acceptées. Les demandes émanent de parents vivant en banlieue parisienne pour 3 familles en Seine et Marne, dans les Yvelines et dans le Val de Marne, 3 familles résidant à Paris, et une résidant à l'étranger.

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

Période	2022		2023	
	Janvier à août	Septembre à décembre	Janvier à août	Septembre à décembre
Nombre d'enfants accueillis [A]	21	18	20	17
Nombre de professionnelles [B]	7,8	6,8	7,8	7,8
Taux d'encadrement [A/B]	2,7	2,6	2,6	2,2
Taux d'occupation [A/C]*	88%	75%	83%	71%

*Capacités d'accueil [C] = 24 places

En 2023, le taux d'occupation de la crèche est en légère diminution. Le taux d'encadrement minimum prévu par la loi est d'un professionnel pour cinq bébés non marcheurs, un pour huit enfants marcheurs,

(c) Ressources humaines

Le nombre de poste ouverts à la crèche est 8 ETP. Une professionnelle est en temps partiel à 80% de droit. Une professionnelle, ayant un CAP petite Enfance, prépare une validation des acquis et de l'expérience pour devenir auxiliaire de puériculture. Les effectifs se répartissent dans les catégories suivantes :

Le personnel de la crèche

Type de personnel	Janvier à août		Septembre à décembre	
	Nombre ETP	Nombre poste vacant	Nombre ETP	Nombre poste vacant
Infirmière, cadre de santé	1	0	1	0
Educatrice de Jeunes Enfants	2	0	2	0
Auxiliaire de puériculture	3	0,8	3	0,8
CAP Petite Enfance	1	0	1	0
Cuisinière - lingère	1	0	1	0
Ensemble	8	0,8	8	0,8

(d) Fonctionnement général

Journées pédagogiques :

- ➔ En 2023, la crèche a bénéficié de 2,5 journées de fermeture. Une conteuse est venue expliquer comment enrichir la lecture d'une histoire. Puis, nous avons poursuivi notre travail de réflexion sur l'aménagement des futurs locaux : comment créer une séparation entre l'espace de repas et l'espace d'activités et comment aménager le patio ? Enfin, nous avons eu une formation sur la démarche Snoezelen ou comment accompagner l'enfant dans des stimulations sensorielles et dans la détente.

Formations :

- ➔ La responsable a suivi une formation « chargé d'évacuation ».
- ➔ Une éducatrice de jeunes enfants a suivi une formation sur les neurosciences.
- ➔ Une auxiliaire a suivi une formation de remise à niveau en anglais.
- ➔ Un agent de puériculture a suivi une formation informatique et un accompagnement à la validation des acquis et de l'expérience (VAE).
- ➔ 4 membres de l'équipe ont suivi une formation « prévention du risque incendie ».
- ➔ Toute l'équipe a suivi une formation « sauveteurs secouristes du travail », avec un volet concernant les enfants ainsi qu'une formation d'hygiène en cuisine et biberonnerie « HACCP ».

Partenariat :

- ➔ La responsable participe à des « rendez-vous PMI » à raison de 2 par an. C'est l'occasion de se former et de s'informer sur des sujets d'actualité concernant les crèches et de rencontrer des collègues.

Café des parents :

- ➔ Depuis 2022, nous invitons les parents à un « café des parents » à raison de 3 par an le vendredi matin. C'est l'occasion de discuter sur un sujet prévu à l'avance ou plus simplement de partager un moment convivial entre parents et professionnelles et échanger sur leurs enfants.

Fêtes :

- ➔ La fin d'année civile et la fin d'année scolaire sont l'occasion de se retrouver entre parents, enfants et professionnelles autour d'un goûter et de danses et chants pour partager un moment convivial. À l'occasion de Noël, les enfants reçoivent un livre. En fin d'année scolaire, l'équipe remet aux parents, dont les enfants partent pour l'école, un lutin avec des photos sur les années de crèche de leur enfant. En juin, les enfants ont assisté et participé à un spectacle donné par une conteuse avec des chansons. En décembre, l'équipe a écrit et monté un spectacle qui a été présenté aux enfants par un membre de l'équipe.

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

<i>Type de dépenses</i>	2022	2023
Recettes	52 658 €	51 126 €
Fonctionnement	24 306 €	21 597 €
Masse salariale	296 183 €	339 232 €
Masse salariale intérim	52 240 €	31 507 €
Dépenses	372 729 €	392 336 €

Les recettes, constituées par les contributions des familles sont en légères diminution de 1 522.69€ soit - 2.91 % entre 2022 et 2023, en rapport avec le taux d'occupation.

En 2023, les dépenses continuent de baisser pour la deuxième année consécutive. Les dépenses de fonctionnement baissent de 2 708.69 € soit - 11.14 % et, surtout, il faut noter une diminution conséquente du coût de l'intérim de 20 733.22 € soit - 39.69 %, bien qu'un poste d'auxiliaire de puériculture soit resté vacant de janvier à mai.

3. Environnement de travail

3.1. La restauration

Le ministère participe au financement de la restauration des agents sous la forme d'un abattement sur le prix du repas, versé directement au CROUS. Une subvention complémentaire d'aide à la restauration est par ailleurs versée par l'Université Paris Dauphine-PSL en fonction de l'indice de rémunération de ses personnels. Une convention fixant le montant des subventions interministérielle et de l'université est signée avec le CROUS pour chaque année universitaire.

Grille des tarifs et des subventions pour les personnels déjeunant au CROUS

Catégorie	INM	Prix du repas	Subvention	PIM	Reste à charge
1	Inférieur ou égal à 370	7,70 €	2,61 €	1,39 €	3,70 €
2	Entre 371 et 474	7,70 €	1,08 €	1,39 €	5,23 €
3	De 475 à 638	7,70 €	0,41 €	1,39 €	5,90 €
4	De 639 à 783	7,70 €			7,70 €
5	Supérieur à 783	7,70 €			7,70 €
6	Invités	8,50 €			8,50 €

Le prix du repas du Crous est passé de 5,90 € à 7,70 €, la grille des subventions a été revue en conséquence. La nouvelle convention tarifaire a créé une nouvelle tranche de subvention : les agents dont l'indice nouveau majoré (INM) est compris entre 475 et 638. Il y a désormais 3 tranches de subvention.

Nombre de repas distribués et montant des subventions

CROUS - Site Dauphine	2021	2022	2023
Nombre de repas distribués	2 812	3 728	6 389
Montant total subventionné	6 144 €	7 791 €	6 866 €

3.2. Tickets restaurant

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

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

Nombres de tickets restaurant commandés et montant total

<i>Tickets restaurant</i>	2021	2022	2023
Nombre de tickets commandés	1 051	536	610
Montant total subventionné	7 447 €	3 752 €	4 556 €

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

3.3. Le Forfait Mobilité Durable

Afin d'encourager le recours à des modes de transports alternatifs et durables, un forfait « mobilités durables », prévu par la loi d'orientation des mobilités du 24 décembre 2019, a été mis en place dans les trois versants de la fonction publique. Le versement de ce forfait a vocation à assurer la prise en charge des frais engagés par les agents au titre de leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail à l'aide d'un mode de transport alternatif et durable.

Les bénéficiaires du forfait mobilité durable

<i>Type de personnel</i>	2022			2023		
	F	H	Ens.	F	H	Ens.
BIATSS	24	2	26	33	5	38
Enseignants	4	5	9	6	9	15
Ensemble	28	7	35	39	14	53

Le montant du forfait est proportionnel au nombre de déplacements domicile-travail réalisés par l'agent au cours de l'année civile précédant celle du versement du forfait.

À compter du 1er janvier 2022, le montant annuel du FMD a été fixé à :

- 100 € lorsque le nombre de déplacements est compris entre 30 et 59 jours ;
- 200 € lorsque le nombre de déplacements est compris entre 60 et 99 jours ;
- 300 € lorsque le nombre de déplacements est d'au moins 100 jours

A Dauphine en 2023, 15 200€ ont été versées aux agents bénéficiaires du forfait mobilité durable.

4. Culture

4.1. Kalidéa

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

Les commandes réalisées sur Kalidéa par le personnel de Dauphine

<i>Commandes Kalidéa</i>	2022	2023
Nombre de commandes cinéma	114	169
Nombre d'agents bénéficiaires	63	74
<i>Montant subventionné en €</i>	710 €	622 €

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

4.2. Evènement : Le Noël des enfants

Le service Action Sociale a organisé le 6 décembre 2023 un évènement « Noël des enfants de Dauphine ». L'évènement alliant goûter, spectacle musical, stand de maquillage, d'atelier culinaire, photobooth avec le père-noël et ses lutins a rencontré un franc succès. Ouvert à tous les parents ayant des enfants de moins de 12 ans, 84 agents et leurs 132 enfants se sont inscrits pour participer.

B. Le handicap

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

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

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

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

1. Effectifs et emplois des personnels bénéficiant de la RQTH

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

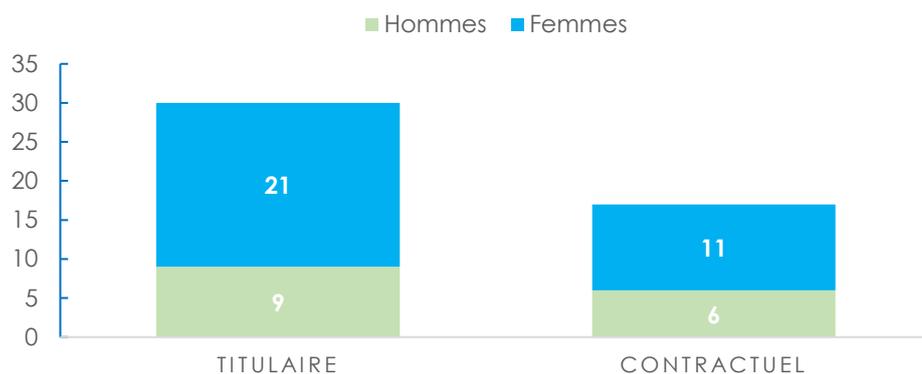
Evolution des données des déclarations FIPHFP

	Effectif déclaré	Effectif RQTH	Taux d'emploi	Contribution
2021	990	35	3,36%	126 551,5 €
2022	967	37	3,82%	119 279,1 €
2023	935	47	5,03%	26 879,3 €

Les effectifs déclarés au sens du FIPHFP sont en ETR (Effectif Total Rémunéré) soit en personnes physiques au 31 décembre 2022. De plus, ne sont pas comptabilisés dans les effectifs déclarés au FIPHFP :

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

Effectif des travailleurs reconnus handicapés en 2023



47 travailleurs sont reconnus comme travailleurs handicapés au 31 décembre 2023 par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), soit 10 de plus qu'en 2022.

Répartition des travailleurs titulaires reconnus handicapés

Filière	Corps	Effectif RQTH	Effectif Dauphine	Poids dans les effectifs en %	
BIATSS	AENES	AAE	0	2	0%
		SAENES	3	27	11%
		ADJAENES	7	19	37%
		Total AENES	10	48	21%
	ITRF	IGR	0	10	0%
		IGE	3	36	8%
		ASI	3	24	13%
		TECH	6	46	13%
		ATRF	2	21	10%
	Total ITRF	14	137	10%	
Ensemble BIATSS		24	217 *	11%	
Enseignants	Enseignants-chercheurs	PRU	1	110	1%
		MCF	3	183	2%
		Total EC	4	293	1%
	Enseignants du 2nd degré	PRAG	1	19	5%
		PEPS	1	3	33%
		PRCE	0	4	0%
	Total enseignants	2	26	8%	
Ensemble titulaires		30	536	6%	

* Ensemble global comprenant les effectifs des corps non représentés

Répartition des travailleurs contractuels reconnus handicapés

	Cat.	Type de contrat	Effectif RQTH	Effectif Dauphine	Poids dans les effectifs en %
BIATSS	A	CDI	3	93	3%
		CDD	3	73	4%
	B	CDI	2	117	2%
		CDD	7	46	15%
	C	CDI	0	6	0%
		CDD	0	5	0%
TOTAL BIATSS			15	340	4%
Enseignants	A	ATER	1	58	2%
		Doctorant	1	118	1%
	Total enseignants		2	265 *	1%
Ensemble contractuels			17	605	3%

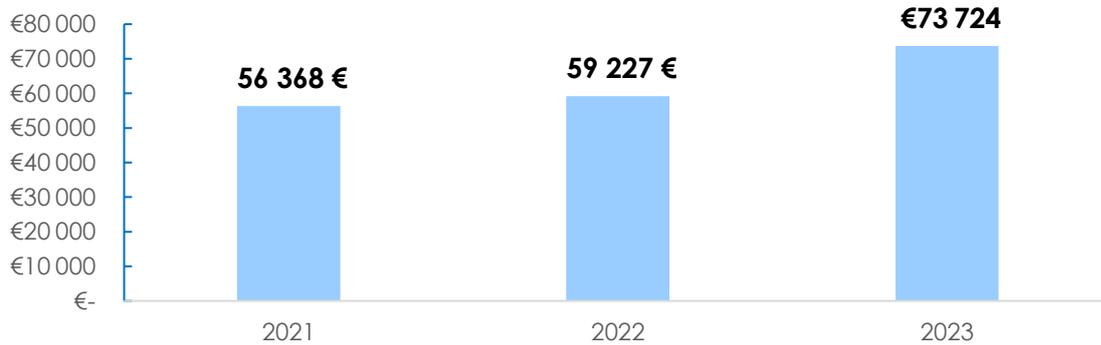
* Ensemble global comprenant les effectifs des types de contrat non représentés

2. Dépenses engagées en faveur du handicap ou pour les personnels bénéficiant de la RQTH en 2023

En 2023, l'Université a engagé 73 723,64 € correspondant à des mesures adaptées en vue de faciliter l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Type de dépense	Coût
Aménagement de poste de travail et études y afférents	24 477,30 €
Rémunérations versées aux agents accompagnant une personne handicapée dans l'exercice de ses fonctions	4 355,45 €
Mise en place de moyens de transports individuels et de communication adaptés	24 099,28€
Formation, sensibilisation à l'intégration professionnelle des travailleurs handicapés	19 730 €
Dépenses déductibles	1 114,31€
Total 2023	73 723,64 €

Evolution des dépenses liées au handicap sur trois ans



Ces dépenses concernent 17 agents parmi les personnels en situation d'handicap connus par le service santé, action sociale, culturelle et handicap. 263 personnes ont participé aux formations de sensibilisation à l'intégration professionnelle des travailleurs en situation de handicap. Le tableau présente les dépenses comptabilisées par le FIPHFP.

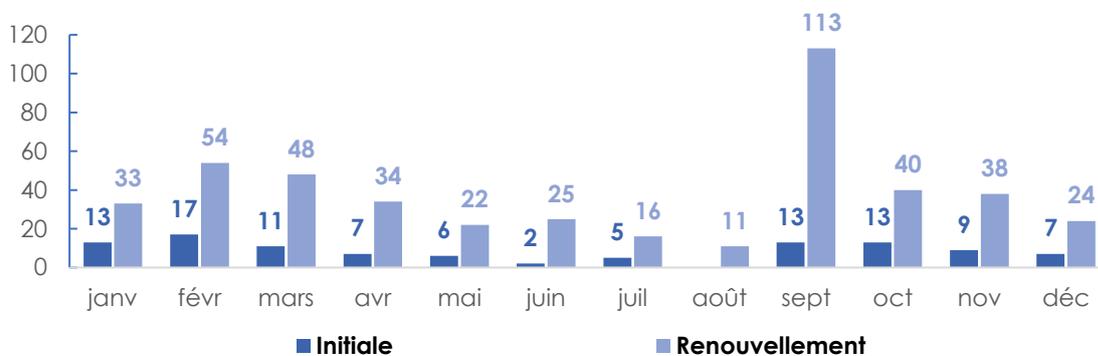
C. Le télétravail

1. Organisation du télétravail

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

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

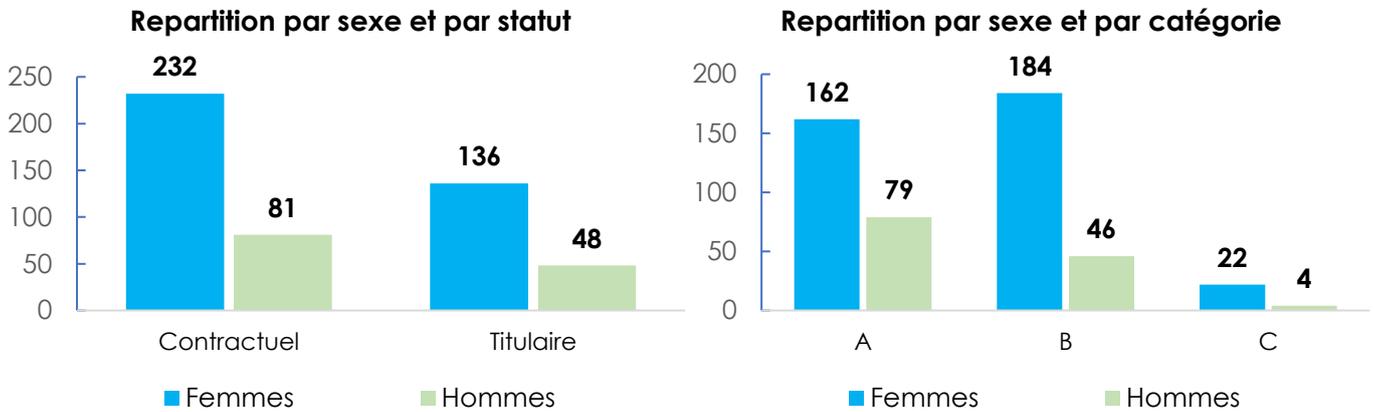
Les conventions télétravail par mois en 2023



En 2023, **561 conventions de télétravail** ont été traitées. Le nombre de convention traitées augmente de 10% chaque année depuis 2021. Ces conventions comportent 103 premières demandes de télétravail (dites « initiales ») des agents et 458 renouvellements. Le protocole impose un renouvellement par avenant pour tous les agents ayant un changement de situation ou ayant une convention dont la date de validité est échu.

2. Répartition des télétravailleurs

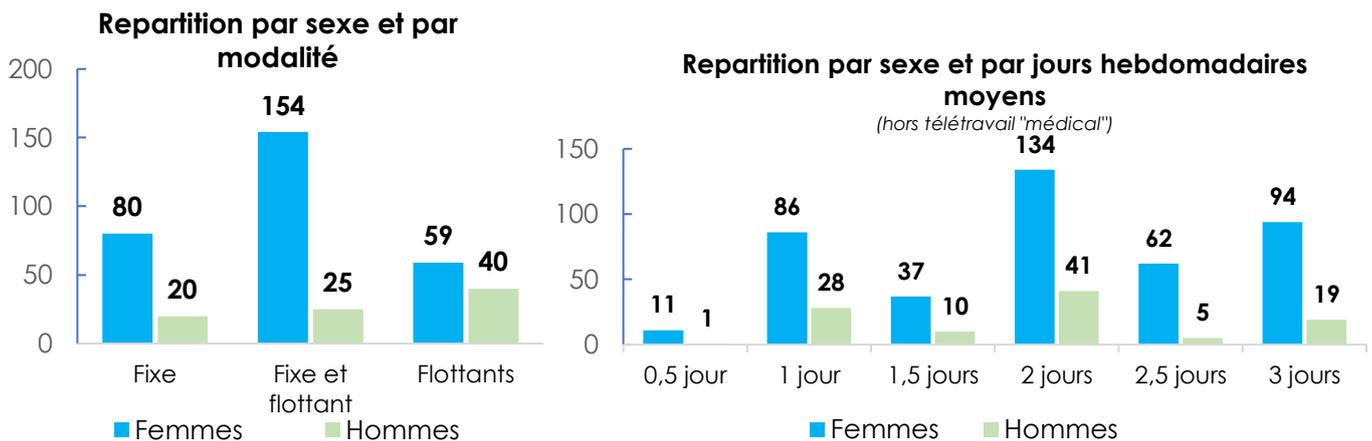
Durant l'année 2023, **497 agents** ont bénéficié d'une convention télétravail, un nombre en forte croissance (398 agents en 2022). En moyenne et selon l'effectif au 31 décembre de l'année, **89 %** des agents administratifs et techniques disposent de jours de télétravail.



En 2023, les bénéficiaires des conventions télétravail sont majoritairement des femmes (74%), et majoritairement des contractuels, ce qui est en corrélation avec les caractéristiques de genre et de statut des agents administratifs et techniques de Dauphine.

3. Les modalités de télétravail choisies

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

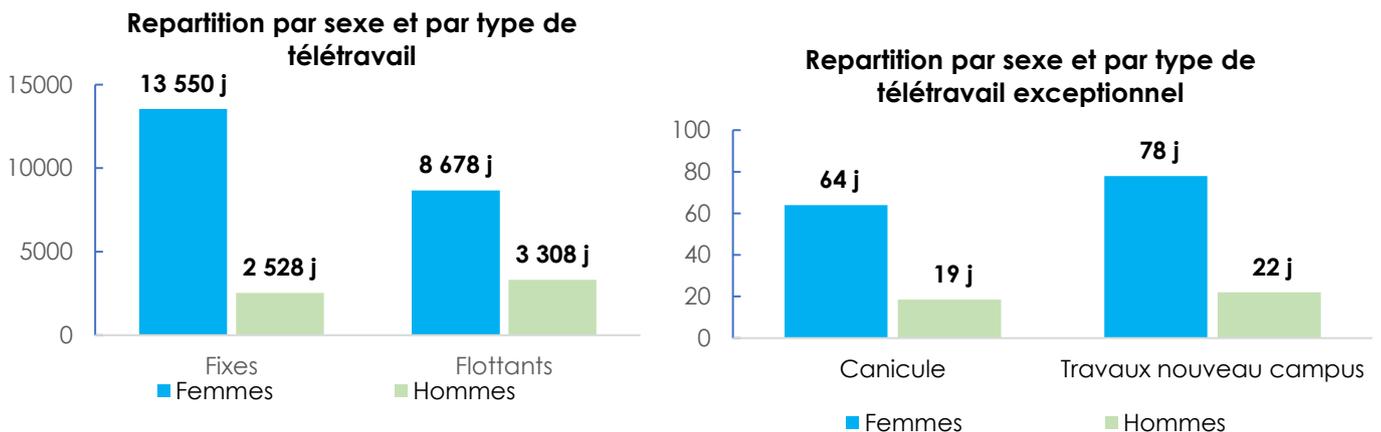


Le nombre de jours flottants peut être déterminé soit par semaine, soit par mois, soit par an. En 2022, 67 % des télétravailleurs ont une convention prévoyant au minimum en moyenne 2 jours de télétravail par semaine. Le développement du télétravail dit « médical » (autorisé sur recommandation médicale et pouvant aller au-delà des

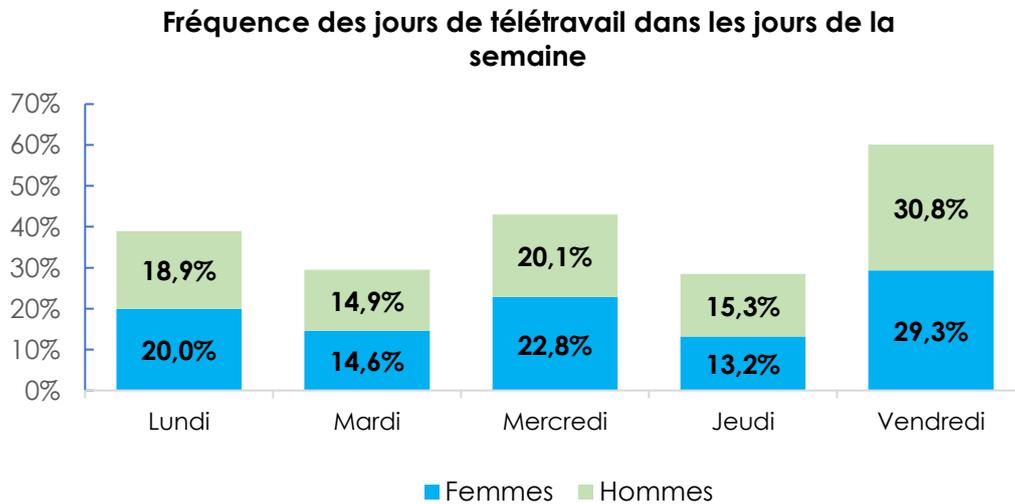
limites conventionnelles) est à noter avec l'établissement de plus de 40 conventions cette année.

En 2023, le recours exceptionnel au télétravail a été autorisé pour deux motifs durant des périodes définies. En plus des jours de télétravail fixes et flottants, il était possible de déclarer des jours de télétravail « travaux nouveau campus » et des jours de télétravail « canicule » sur l'application. Ces 2 recours exceptionnels au télétravail ont été peu sollicités en 2023.

Durant l'année, **28 063 jours de télétravail** (jours ouvrés uniquement) ont été déclarés. Un chiffre sensiblement identique à l'année 2022.



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



D. Les activités sportives

1. Bilan du SUAPS (année universitaire 2022/2023)

Le SUAPS (Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives) promeut, favorise et organise les activités physiques, sportives et artistiques auprès de la population étudiante et des personnels de PSL. Dans ce cadre, il dispose d'installations sportives propres sur le campus dauphinois, à savoir une salle de musculation, une salle de danse, un dojo, un squash et un nouvel espace de cross-training. Il loue d'autres installations autour de ce campus et sur la montagne Sainte-Geneviève pour pouvoir compléter l'offre qu'il propose à ses adhérents.

Du fait de l'organisation des Jeux Olympiques de 2024 à Paris, le service des sports de l'Université PSL a dû revoir intégralement son organisation sur le campus de la montagne Sainte-Geneviève, le CSU J. Sarrailh, qui disposait de plusieurs gymnases, ayant dû fermer pour rénovation au printemps 2021. La réouverture prévue courant 2024 offrira des opportunités pour compléter l'offre d'activités dans le centre de Paris.

La cotisation de base est de 70 € (ou 50 € si l'indice de l'agent est inférieur ou égal à 370). Des tarifs avantageux sont proposés pour une quarantaine d'activités différentes, renforcée par des propositions ponctuelles, tout au long de l'année, notamment sur les activités suivantes :

- ➔ Passer le permis bateau
- ➔ Se former aux premiers secours via l'obtention du PSC1
- ➔ Obtenir une séance d'ostéopathie gratuitement.

1.1. Bilan des personnels inscrits au sport à la rentrée 2022/2023

	Dauphine 2020/2021	Dauphine 2021/2022	Dauphine 2022/2023	PSL	Dauphine+PSL 2022-2023
TOTAL	49	116	186	181	367
% H	49%	29%	43 %	43 %	43 %
% F	51%	71%	57 %	57 %	57%
Enseignants	29	36	32		
Administratifs	20	80	154		

1.2. Bilan général

L'année 2023 a été marquée par une refonte très importante de l'équipe et la gestion des différents recrutements. Un nouveau professeur d'EPS a été recruté au printemps

(remplacement d'un professeur parti à la mutation) et a rejoint l'équipe à la rentrée 2023, en vue de reprendre la direction du service. Par ailleurs, au sein de l'équipe administrative, une nouvelle Responsable Administrative et Financière a intégré l'équipe en janvier 2023, ainsi qu'une nouvelle assistante du service, en charge plus particulièrement de la communication.

Si la pandémie de COVID a fait chuter drastiquement le nombre de pratiquants en 21-22 (1 543), la reprise a permis de revenir aux niveaux initiaux de pratique, voire de l'augmenter : **4 185 inscrits** en 2021-2022 et désormais **4 309 en 2022-2023**.

GLOSSAIRE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En mode RCE, on distingue :

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

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

LISTE DES ABREVIATIONS

A

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

B

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

C

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

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

D

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

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

E

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

F

FSU	Fédération syndicale unitaire
FURM	Formations aux usages et réalisations multimédia

G

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

H

HETD	Heures équivalent travaux dirigés
-------------	-----------------------------------

I

IDF	Institut de finance de Dauphine (House of finance)
IFD	Institut Finance de Dauphine
IFSE	Indemnité de Fonctions, Sujétions et d'Expertise
IGE	Ingénieur d'Etudes

IGR	Ingénieur de Recherche
INM	Indice nouveau majoré
INRA	Institut national de la recherche agronomique
INRIA	Institut national de recherche en informatique et en automatique
INSERM	Institut national de la santé et de la recherche médicale
IPJ	Institut pratique du journalisme
IRD	Institut de recherche pour le développement
IRISSO	Institut de Recherche Interdisciplinaire en Sciences Sociales
ITP	Innovations et Transformations Pédagogiques
ITRF	Personnels ingénieurs, techniciens de recherche et de formation

L

LAMSADE	Laboratoire d'Analyse et Modélisation de Systèmes pour l'Aide à la Décision
LEDa	Laboratoire d'Economie de Dauphine
LSO	Licences Sciences des Organisations

M

MAGS	Magasinier spécialisé
MCF	Maître de conférences
MDPH	Maison départementale des personnes handicapées
MIDO	Mathématiques et Informatique de la Décision et des Organisations
MSO	Masters Sciences des Organisations

N

NB	Nota Béné
NBI	Nouvelle Bonification Indiciaire

P

PASS	Professeur associé
PAST	Professeur associé à temps partiel
PCA	Prime de charge administrative
PEDR	Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche
PEPS	Professeur d'EPS
PIM	Prestations interministérielles
PRAG	Professeur agrégé (enseignement secondaire)

PRCE	Professeur certifié (enseignement secondaire)
PRES	Prime de recherche et d'enseignement supérieur
PRU	Professeur des Universités
PR et MCF associé	Professeur et maître de conférences associé
PSC1	Prévention et secours civiques de niveau 1
PSE2	Premiers Secours en Equipe de niveau 2
PSL	Paris, Sciences et lettres

R

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

S

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

T

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

V

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



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