

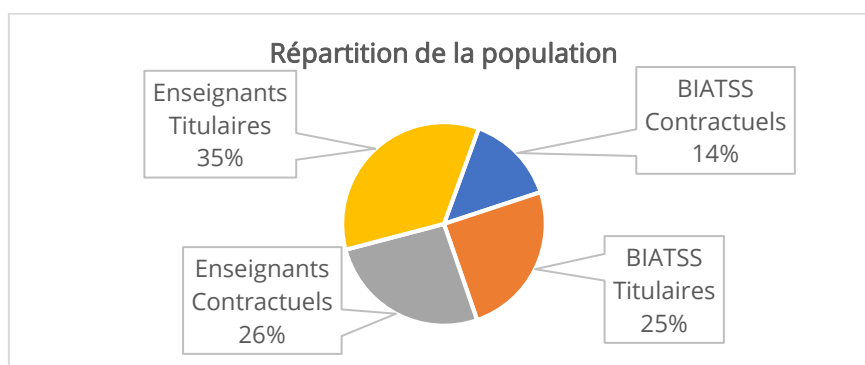
INDICATEURS de SANTE, QUALITE de VIE et CONDITIONS de TRAVAIL (SQVCT)

Université Paris-Saclay
F3SCT du 31 janvier 2023

DONNEES DE CADRAGE – les effectifs au 31 décembre 2022

↪ Répartition des agents par type de population et genre

Population	Femmes	Hommes	Total	Pourcentage
BIATSS Contractuels	427	235	662	14%
BIATSS Titulaires	752	388	1 140	25%
Total BIATSS	1 179	623	1 802	39%
Enseignants Contractuels	515	691	1 206	26%
Enseignants Titulaires	638	956	1 594	35%
Total Enseignants	1 153	1 647	2 800	61%
Total général	2 332	2 270	4 602	100%



↪ Répartition des agents par structure et genre

Composantes/Directions	Femmes	Hommes	Effectifs 2022
UFR Droit, Economie, Gestion (DEG)	139	114	253
UFR Médecine	268	237	505
UFR Pharmacie	243	152	395
UFR Sciences	850	1 131	1 981
IOGS	21	26	47
OSUPS	2	7	9
Faculté des Sciences du Sport (F2S)	56	63	119
IUT Cachan	45	92	137
IUT d'Orsay	96	95	191
IUT de Sceaux	85	44	129
Polytech	33	48	81
Services Centraux	494	261	755
TOTAL	2 332	2 270	4 602

Détail Services Centraux et assimilés

Composantes/Directions	Femmes	Hommes	Effectifs 2022
Agent comptable	36	5	41
Direction Générale des Services (DGS)	326	159	485
Direction des bibliothèques, de l'information et de la Science ouverte (DIBIS)	60	40	100
Service universitaire des activités physiques et sportives (SUAPS)	5	15	20
Service de Santé Universitaire (SSU)	16	3	19
Laboratoire anti dopage (LADF)	20	23	43
Autres: CMA, GIEC, Ipa, IVC, MSH, Ecole univ de 1 ^{er} cycle, GIEC présidence	33	17	50
TOTAL	494	261	755

- A ce stade la rubrique « DGS » regroupe toutes les directions à l'exception de celles qui apparaissent en clair
- La rubrique « Autres » regroupe : Présidence, Ecole universitaire de 1^{er} cycle Paris-Saclay EU1CPS, Maison des sciences et de l'homme (MSH), Institut Villebon Charpak, Institut Pascal, Compétences et métiers d'avenir (CMA) et Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC)

↪ Répartition des agents en EP et ETP par composantes/directions

Composante	Effectifs physiques		Equivalents temps pleins	
	Enseignant	BIATSS	Enseignant	BIATSS
UFR DEG	164	89	161	87
UFR Médecine	358	147	358	145
UFR Pharmacie	269	125	265	122
UFR Sciences	1547	570	1531	559
UFR F2S	82	37	79	37
IUT Cachan	95	42	95	42
IUT d'Orsay	134	57	129	56
IUT de Sceaux	91	38	90	37
Services Centraux	60	697	59	679
TOTAL	2800	1802	2765	1765
	4602		4530	

↪ Répartition des agents par type de contrat et genre

Population	Femmes	Hommes	Total
BIATSS Contractuels Permanents (CDI)	103	61	164
BIATSS Contractuels Non Permanent (CDD)	324	174	498
BIATSS Titulaires	752	388	1 140
Total BIATSS	1 179	623	1 802
Enseignants Contractuels Permanents (CDI)	9	6	15
Enseignants Contractuels Non Permanent (CDD)	506	685	1 191
Enseignants Titulaires	638	956	1 594
Total Enseignants	1 153	1 647	2 800
Total général	2 332	2 270	4 602

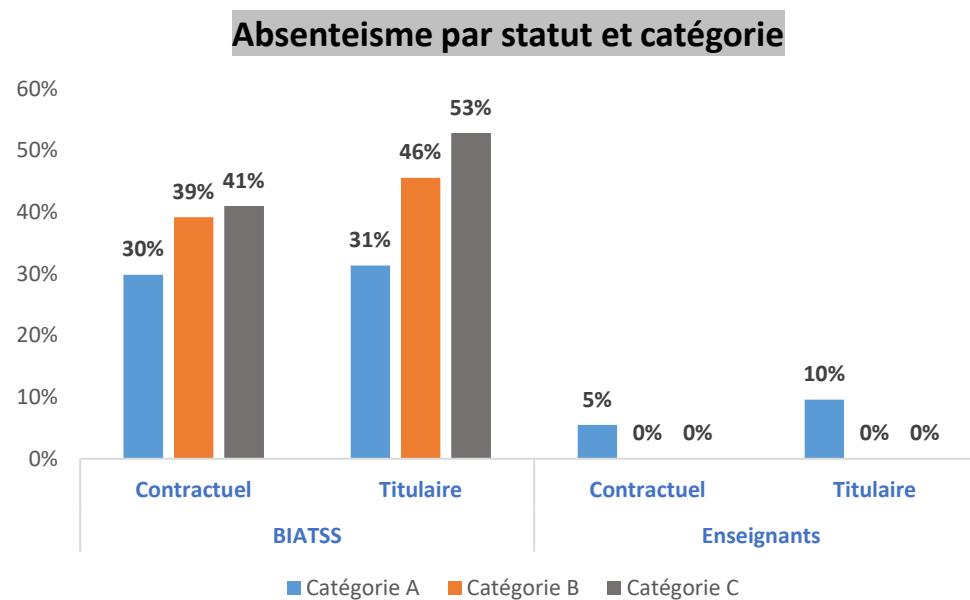
LES ABSENCES

Sous le terme « arrêt maladie » ont été regroupés les arrêts maladie ordinaires, les arrêts suite à accident de travail, les congés longue durée/longue maladie/grave maladie, les congés maternité. Ces arrêts ont concerné 938 agents. En 2022 ont été décomptés 1411 arrêts initiaux, très majoritairement des arrêts maladie ordinaires. Le nombre de jours d'absence est de 46 952 jours pour une durée moyenne de 50 jours toutes absences confondues.

➔ Nombre d'agents en arrêt pour raison de santé au moins une fois en 2022, par grande typologie de population

Population	Statut	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total Agents absents	Total Effectif
BIATSS	Contractuel	122	60	41	223	662
	Titulaire	116	150	233	499	1140
Enseignants	Contractuel	66	0	0	66	1206
	Titulaire	153	0	0	153	1594
Total		494	212	272	938	4602

Population	Statut	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
BIATSS	Contractuel	30%	39%	41%	34%
	Titulaire	31%	46%	53%	44%
Enseignants	Contractuel	5%	0%	0%	5%
	Titulaire	10%	0%	0%	10%
Total		14%	44%	50%	20%



Alors que les agents BIATSS, contractuels et titulaires, ayant déclaré au moins un arrêt, représentent respectivement 34% et 44% de leurs populations de référence, ces proportions tombent à respectivement 5 et 10% pour les enseignants contractuels et titulaires.

50% des agents BIATSS de catégorie C ayant déclaré au moins un arrêt pour raison de santé en 2022. Ce pourcentage est de 44% pour la catégorie B et d'environ 30% pour la catégorie A.

- ➔ Par grande entité, nombre d'agents en arrêt pour raison de santé au moins une fois en 2022, d'arrêts initiaux, durée globale des absences et durée moyenne

Composantes / Directions des Services Centraux	Effectifs au 31/12/2022	Nombre d'agents absents	% d'absents par composante	Nombre d'arrêts initiaux	Durée des absences sur 2022 (jours)	Durée moyenne par agents (abs)
UFR Droit, Economie, Gestion (DEG)	253	56	22%	86	1 970	35
UFR Médecine	505	80	16%	100	3 339	42
UFR Pharmacie	395	91	23%	150	4 123	45
UFR Sciences	1 981	243	12%	323	14 892	61
IOGS	47	6	13%	10	298	50
OSUPS	9	-	0%	-	-	-
Faculté des Sciences du Sport (F2S)	119	23	19%	36	1 715	75
IUT Cachan	137	56	41%	86	2 799	50
IUT d'Orsay	191	50	26%	74	3 019	60
IUT de Sceaux	129	21	16%	30	1 565	75
Polytech	81	10	12%	13	1 102	110
Services Centraux	755	302	40%	503	12 130	40
Total (Université Paris Saclay)	4 602	938	20%	1 411	46 952	50

Le pourcentage d'agents ayant déclaré au moins un arrêt est de :

- moins de 20 % de la population globale pour 7 entités (UFR médecine, UFR Sciences, IOGS, OSUPS, F2S, IUT de Sceaux, Polytech)
- entre 20 et 30 % pour 3 entités (UFR DEM, UFR Pharmacie, IUT d'Orsay)
- égale ou presque à 40% pour 2 entités (IUT Cachan et services centraux). A noter que les services centraux ne décomptent que des agents BIATSS

Le plus grand nombre de jours d'absence est à décompter à l'UFR Sciences (14 892 jours puis dans les services centraux (12 130 jours), avec des durées respectives de 60,3 et 40,2 jours en moyenne par agent ayant déclaré un arrêt.

- ➔ **Détail services centraux du nombre d'agents en arrêt pour raison de santé au moins une fois en 2022, des arrêts initiaux, de la durée globale des absences et de leur durée moyenne**

Services Centraux	Effectifs au 31/12/2022	Nombre d'agents absents	% d'absents par composante	Nombre d'arrêts initiaux	Durée des absences sur 2022 (jours)	Durée moyenne par agents (abs)
Agent comptable	41	15	37%	23	431	28,7
Direction Générale des Services (DGS)	485	191	39%	313	7 528	39,4
Direction des bibliothèques, de l'information et de la Science ouverte (DIBISO)	100	58	58%	111	3 197	55,1
Service universitaire des activités physiques et sportives (SUAPS)	20	1	5%	4	22	22
Service de Santé Universitaire (SSU)	19	9	47%	10	176	19,5
Laboratoire anti dopage (LADF)	43	15	35%	25	386	25,7
Autres:	47	13	27%	17	390	63
Total Services Centraux	755	302	40%	503	12 130	40,2

➔ Typologie des arrêts (hors prolongation) par grande population

Population	Sexe	Accident de travail	Congés longue durée/longue maladie/grave maladie	Congés pour maladie ordinaire	Maternité	Total général
BIATSS Contractuels	Femmes	-	1	212	12	225
	Hommes	3	1	87	-	91
Total Contractuels		3	2	299	12	316
BIATSS Titulaires	Femmes	12	34	564	12	622
	Hommes	4	14	192	-	210
Total Titulaires		16	48	756	12	832
Total BIATSS		19	50	1 055	24	1 148
% BIATSS abs		1,1%	2,8%	58,5%	1,3%	63,7%
Enseignants Contractuels	Femmes	1	-	42	11	54
	Hommes		-	24	-	24
Total Contractuels		1		66	11	78
Enseignants Titulaires	Femmes	2	5	97	20	124
	Hommes	2	8	51	-	61
Total Titulaires		4	13	148	20	185
Total Enseignants		5	13	214	31	263
% Enseignants abs		0,18%	0,46%	7,64%	1,11%	9,39%
Total général		24	63	1 269	55	1 411

La majeure partie des arrêts concernent la maladie ordinaire (1269 arrêts) ; suivis de très loin par les CLD/CLM/maladie grave (63 arrêts), puis par les maternités (55) et enfin par les arrêts en raison d'accidents de travail (24).

➔ Typologie des arrêts (hors prolongation) par entité

Composantes/Directions	Accident de travail	Congés longue durée/longue maladie/grave maladie	Congés pour maladie ordinaire	Maternité	Total général	Répartition
UFR Droit, Economie, Gestion (DEG)	4	2	78	2	86	6%
UFR Médecine	4	2	81	13	100	7%
UFR Pharmacie	1	6	139	4	150	11%
UFR Sciences	5	20	284	14	323	23%
IOGS	-	-	10	-	10	1%
OSUPS	-	-	-	-	-	0%
Faculté des Sciences du Sport (F2S)	1	3	32	-	36	3%
IUT Cachan	3	6	75	2	86	6%
IUT d'Orsay	2	6	64	2	74	5%
IUT de Sceaux	1	2	24	3	30	2%
Polytech	-	1	9	3	13	1%
Services Centraux	3	15	473	12	503	36%
TOTAL	24	63	1 269	55	1 411	100%

Les services centraux (uniquement des agents BIATSS) représentent 36% de l'ensemble des arrêts, suivis par l'UFR Sciences (23%) puis par l'UFR Pharmacie (11%). Les CLM/CLD et congés grave maladie affectent plus sensiblement l'UFR Sciences (20 contre 15 pour les services centraux).

Composantes/Directions	Accident de travail	Congés longue durée/longue maladie/grave maladie	Congés pour maladie ordinaire	Maternité	Total général	Répartition
Agent comptable	-	-	22	1	23	5%
Direction Générale des Services (DGS)	3	6	295	9	313	62%
Direction des bibliothèques, de l'information et de la Science ouverte (DIBIS)	-	9	102	-	111	22%
Service universitaire des activités physiques et sportives (SUAPS)	-	-	4	-	4	1%
Service de Santé Universitaire (SSU)	-	-	9	1	10	2%
Laboratoire anti dopage (LADF)	-	-	25	-	25	5%
Autres	-	-	16	1	17	3%
TOTAL	3	15	473	12	503	36%

↪ Les accidents de travail par entité et durée

Composantes/Directions	Nbr d'agents	Durée de l'absences (j)	Durée moyenne par agents (j)
UFR Droit, Economie, Gestion (DEG)	4	28	7
UFR Médecine	4	49	12
UFR Pharmacie	1	103	103
UFR Sciences	5	68	14
IOGS			
OSUPS			
Faculté des Sciences du Sport (F2S)	1	90	90
IUT Cachan	3	49	16
IUT d'Orsay	2	245	123
IUT de Sceaux	1	11	11
Polytech			
Services Centraux	3	521	174
TOTAL	24	1 164	49

Selon les données SIHAM, les accidents de travail reconnus comme tels en 2022 concernent entre 0 et 5 agents et représentent lorsqu'ils surviennent, en moyenne par agent, entre 7 et 174 jours.

↪ Congés longue durée / longue maladie / grave maladie

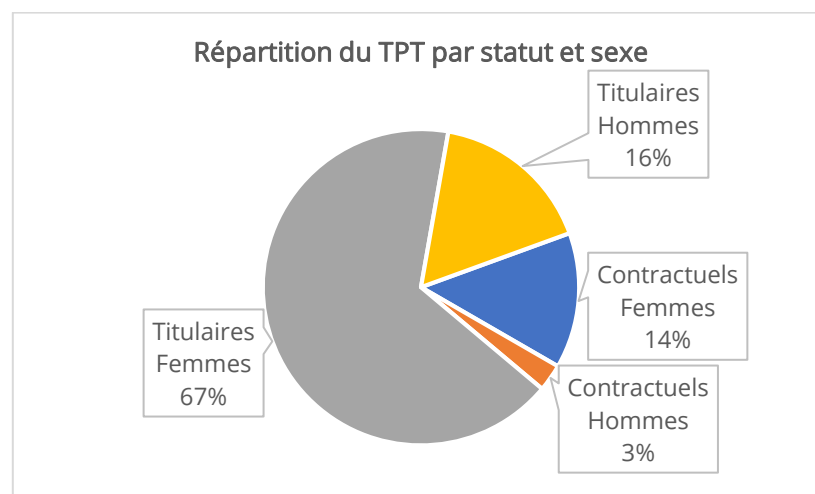
Composantes/Directions	Nbr d'agents	Durée de l'absences (j)	Durée moyenne par agents (j)
UFR Droit, Economie, Gestion (DEG)	2	434	217
UFR Médecine	2	309	154
UFR Pharmacie	6	770	128
UFR Sciences	20	2 743	137
IOGS			
OSUPS			
Faculté des Sciences du Sport (F2S)	3	499	166
IUT Cachan	6	819	137
IUT d'Orsay	6	897	150
IUT de Sceaux	2	252	126
Polytech	1	184	184
Services Centraux	15	1 479	98
TOTAL	63	2 034	32

Les CLM/CLD et grave maladie concernent entre 0 et 20 agents et représentent lorsqu'ils surviennent entre 98 et 217 jours.

LES TEMPS PARTIELS THERAPEUTIQUES

Le temps partiel thérapeutique, appelé mi-temps thérapeutique, est une forme particulière de reprise du travail après une absence pour maladie ou accident, professionnel ou non, destinée à améliorer l'état de santé du salarié ou lorsque le salarié fait l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.

Filière par population	Catégorie	ETP	Contractuels		Titulaires		Total général
			Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Administrative	C	50%	-	-	1	-	1
Bibliothèque	A	50%	-	-	1	-	1
	B	50%	-	-	1	-	1
	C	50%	-	-	-	2	2
I.T.R.F.	A	50%	2	-	1	-	3
		60%	1	-	1	-	2
		80%	1	-	-	-	1
	B	50%	-	-	6	1	7
	C	50%	-	-	6	2	8
TOTAL BIATSS			4	-	17	5	26
Enseignants du 2nd degré	A	50%	-	-	3	-	3
Universitaires - Ens. Chercheurs	A	50%	1	1	2	1	5
		60%	-	-	1	-	1
		80%	-	-	1	-	1
TOTAL Enseignants			1	1	7	1	10
Total général			5	1	24	6	36



Composantes/Directions	Agents en TPT	Répartition
UFR Droit, Economie, Gestion (DEG)	-	0%
UFR Médecine	1	3%
UFR Pharmacie	3	8%
UFR Sciences	14	39%
IOGS	-	0%
OSUPS	-	0%
Faculté des Sciences du Sport (F2S)	1	3%
IUT Cachan	1	3%
IUT d'Orsay	3	8%
IUT de Sceaux	-	0%
Polytech	1	3%
Services Centraux	12	33%
TOTAL	36	100%

ALERTES RPS

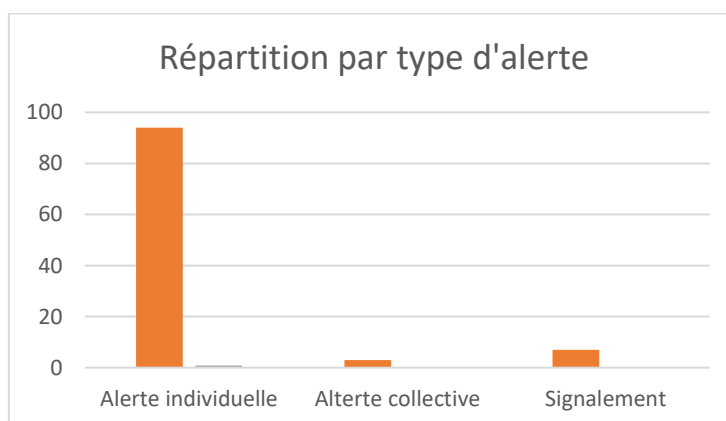
→ Alerte RPS individuelle, alerte RPS collective et signalements pour sentiment de harcèlement moral (octobre 2023 à octobre 2024)

Les alertes RPS regroupent l'ensemble des sollicitations d'accompagnement pour divers facteurs (RPS) de dysfonctionnement. En complément des alertes, les signalements font l'objet d'une saisine officielle des agents s'estimant être victime d'harcèlement moral et entraînent le déploiement de la procédure de signalement encadrée par le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020.

La période de recensement est atypique pour ce premier recueil. En effet, la conseillère en prévention des RPS actuellement en poste est arrivée en octobre 2023. Le choix a été fait pour ce premier bilan d'apporter des éléments de réflexion en faisant état de données sur 12 mois. Le prochain bilan concernera l'année civile.

Type d'alerte/signalement	Nbr	Répartition
Alerte individuelle	94	90%
Alerte collective	3 (dont 15 agents reçus)	3%
Signalement pour sentiment de HM	7	7%
TOTAL	104	100%

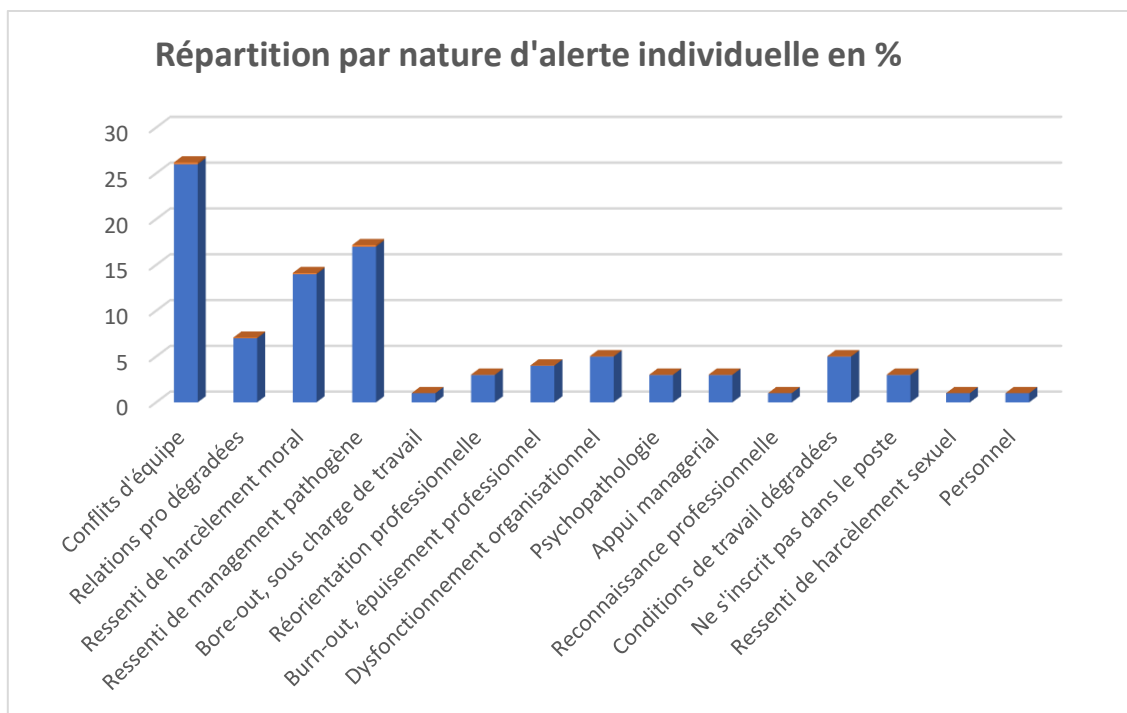
La très grande majorité des alertes sont des alertes individuelles. Chacune donne lieu à 3 à 5 entretiens par agent, sans compter les divers échanges avec les acteurs pour envisager la mise en place d'actions d'amélioration. 7% concernent des alertes pour sentiment de harcèlement moral.



→ Par nature d'alerte

Alerte individuelle	nbr	%
Conflits d'équipe, violence interne	26	28%
Relations professionnelles dégradées	7	7%
Ressenti de harcèlement moral	14	15%
Ressenti de management pathogène	17	18%
Bore-out, sous charge de travail	1	1%
Réorientation professionnelle	3	3%
Burn-out, épuisement professionnel	4	4%
Dysfonctionnement organisationnel	5	5%
Psychopathologie	3	3%
Appui managérial	3	3%
Reconnaissance professionnelle	1	1%
Conditions de travail dégradées	5	5%
Ne s'inscrit pas dans le poste	3	3%
Ressenti de harcèlement sexuel	1	1%
Personnel	1	1%
TOTAL	94	100%

*Violence interne : situation conflictuelle, agressive ou de violence verbale/physique au travail



Les principaux motifs d'alerte individuelle sont les conflits d'équipe (28%), suivis par les ressentis de management pathogène (18%) puis par les ressentis de harcèlement moral (15%).

Alerte collective	Nbr	%
Ressenti de harcèlement moral	1	33%
Ressenti de management pathogène	1	33%
Dysfonctionnement organisationnel	1	33%
TOTAL	3	

Concernant les alertes collectives, en nombre plus restreint (3), 3 types de motifs apparaissent à égalité, à savoir ressenti de harcèlement moral, ressenti de management pathogène, dysfonctionnement organisationnel.

Médecine du travail : visites occasionnelles pendant lesquelles il a été constaté la présence de RPS

Extrait du bilan d'activité 2022 de la Médecine du travail

2255 consultations médicales (consultations périodiques, premières visites et visites occasionnelles)

887 visites occasionnelles à la demande des personnes ou celle des médecins du travail

- ➔ Demande de RDV spécifiquement pour mal-être ou difficulté liée au travail
 - 21 en 2020
 - 47 en 2021
 - 45 en 2022
- ➔ Consultations pendant lesquelles le médecin a constaté la présence de « RPS »
 - 242 en 2021
 - 610 en 2022
- ➔ Orientations vers prestataires externes (psychologue du travail, psychologue clinicien et sophrologue)
 - 72 en 2021
 - 76 en 2022
- ➔ Orientations vers intervenant interne (conseiller prévention RPS et assistante sociale)
 - 97 en 2021 dont 62 vers le conseiller RPS
 - 73 en 2022 dont 42 vers le conseiller RPS

Difficultés RPS

- Surcharge de travail, épuisement physique
- Surenchère des messages mails
- Futurs déménagements
- Organisation du télétravail et vie familiale
- Organisation du travail, nouvelles procédures, ajustement des rôles de différents services dans une procédure, dans la nouvelle organisation de Paris-Saclay
- Surcharge de travail dans les services administratifs, liée et se surajoutant au
- Turn-over important, entraînant des difficultés pour pouvoir former et encadrer les nouveaux arrivants
- Demande d'informations et meilleure communication avec la hiérarchie.
- Sentiment de non reconnaissance du travail fourni
- Pour les enseignants-chercheurs :
 - Pour l'enseignement, charge administrative croissante / responsabilités de filières ou de Master/ mais aussi éloignement entre leurs lieux de recherche et d'enseignement, / sentiment de ne pas entrevoir de solutions / voir les collègues épuisés mais continuant leurs efforts...

Pour la partie recherche, trouver l'énergie de répondre avec un faible taux de réussite aux appels d'offres, et ne pas se sentir dévalorisé si la réussite n'est pas là, ou gérer la charge et l'encadrement de CDD en cas de réussite

- Des conflits interpersonnels sont notés, plus fréquents, aiguisés par la distance, le travail à domicile, la compétition scientifique
- Souffrance de certains doctorants pour lesquels à la pression des deadlines de production, se surajoute quelquefois un encadrement trop exigeant et « maladroit » voire maltraitant.