

Rapport Social Unique 2021



Université Gustave Eiffel



Ont contribués notamment :

Linda Berhail, Aurélie Bochard, Héléna Brucy, Claire Corman, Lucilia Daufin, Myriam Deville, Nelly Dos Santos, Karim Lagoutte, Estelle Lalo, Lucie Le-Glatin, Marie Manceaux, Ludovic Perrin, Laetitia Piron-Hinojosa, Hamadé Porgo, Rochdi Saffi, Nathalie Serpaut, Fara Rajaonera, Sarah Randera, Perrine Watremez, Louisa Zemma

Sources réglementaires

Le rapport social unique se substitue aux divers rapports qu'élaboraient précédemment les administrations publiques (comme le bilan social). Ses modalités d'élaboration sont définies dans le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020.

Entrant en vigueur dès le 1^{er} janvier 2021, il est établi chaque année au titre de l'année civile écoulée et comporte les informations se rapportant au moins aux deux années précédentes.

Le rapport social unique permet d'apprécier les caractéristiques des emplois et la situation des agents, la situation comparée des femmes et des hommes et son évolution, la mise en œuvre des mesures relatives à la diversité, à la lutte contre les discriminations et à l'insertion professionnelle, notamment en ce qui concerne les personnes en situation de handicap. Les données sociales se rapportent aux thèmes suivants :

- l'emploi ;
- le recrutement ;
- les parcours professionnels ;
- la formation ;
- les rémunérations ;
- la santé et la sécurité au travail ;
- l'organisation du travail et l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail ;
- l'action sociale ;
- le dialogue social ;
- la discipline.

Le rapport social unique est ainsi :

- ❖ un outil du dialogue social dans les instances de l'université. Il doit permettre d'objectiver les données qui fondent le dialogue avec les partenaires sociaux ;
- ❖ un des outils de gestion des ressources humaines. Il présente régulièrement des indicateurs de gestion faisant apparaître les résultats des politiques suivies et les évolutions en cours ;
- ❖ un élément de comparaison de l'établissement dans le temps et par rapport à d'autres établissements.

Le rapport social unique de l'Université Gustave Eiffel

L'Université Gustave Eiffel a été créée au 1^{er} janvier 2020¹.

Née de la fusion de l'Université Paris-Est Marne-la-Vallée (UPEM) et de l'Institut français des sciences et technologies des transports, de l'aménagement et des réseaux (IFSTTAR), elle intègre également des établissements-composantes : l'Ecole nationale supérieure d'architecture de Paris-Est (Éav&t) et l'Ecole des ingénieurs de la Ville de Paris (EIVP), ainsi que des écoles-membres : l'Ecole supérieure d'ingénieurs en électronique et électrotechnique de Paris (ESIEE Paris) de la CCIR (chambre de commerce et de l'industrie de Paris) et l'Ecole nationale des sciences géographiques (ENSG-Géomatique) de l'IGN (Institut national de l'information géographique et forestière).

¹[Décret n°2019-1360 du 13 décembre 2019](#)

Les établissements-composantes et les écoles-membres participent à l'exercice des compétences de l'université, dans le respect des dispositions statutaires qui leur sont propres.

Au 1^{er} janvier 2021, les activités et les personnels d'ESIEE Paris ont été transférés à l'université. Les données de l'école-membre intègrent donc pour la première fois le rapport social unique de l'université.

Pour l'Université Gustave Eiffel, la mise en place du rapport social unique relève également d'une démarche volontaire visant à :

- diffuser une information claire, pertinente et utile sur les différents aspects de la gestion des personnels afin de disposer d'un outil de diagnostic et de prise de conscience partagée des forces et des faiblesses de l'université dans le domaine de la gestion des ressources humaines ;
- doter l'université d'un outil favorisant le dialogue social au niveau du comité technique de l'établissement

La base d'observation : l'année civile 2021

Le rapport social unique de l'Université Gustave Eiffel est élaboré pour la seconde fois en 2022 et les données y figurant portent sur l'année civile 2021.

Cependant le choix de l'année universitaire 2020/2021, plutôt que l'année civile, s'impose parfois au sein du document étant donné qu'elle reflète plus simplement le cycle d'activité de l'université et qu'elle coïncide avec le processus de la gestion des personnels au sein du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Pour les données observées à une date fixe, a été retenue la situation au 31 décembre 2021. Ce choix s'explique par la stabilisation de la situation à ce moment-là, notamment en termes d'emplois et d'effectifs, et par un souci de concordance avec les statistiques officielles demandées par les Ministères de tutelle.

Les statistiques nationales qui permettent d'établir des comparaisons avec les données de notre université, sont issues de différents documents établis :

- par le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESR) à savoir :
-L'état de l'enseignement supérieur et de la recherche en France –édition 2022 – mai 2022
-Publication 2021 « ESRI : les chiffres clés de l'égalité femmes /hommes »
- par le ministère de la transition écologique (MTE) :
-Le bilan social 2020 des MTE-MCTRCT-Mer

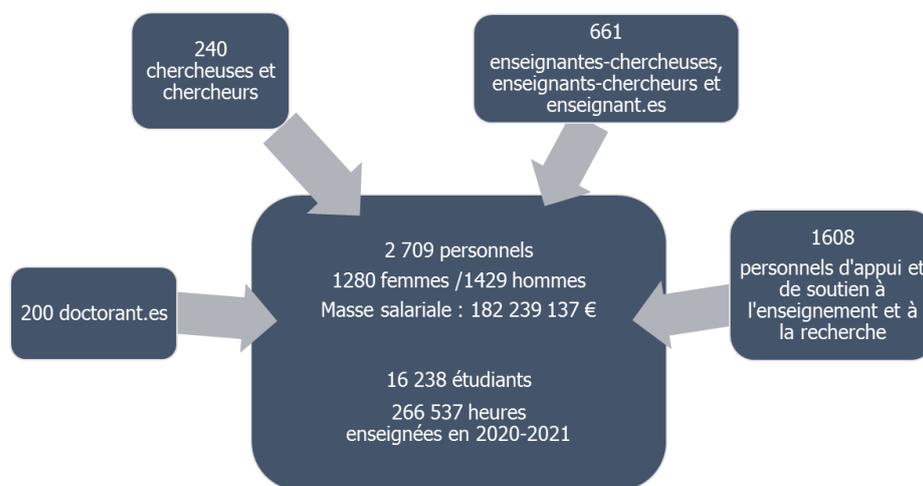
L'absence de cadre réglementaire strict imposé aux universités offre la possibilité d'adapter le contenu et la présentation du rapport social unique à la situation particulière de notre établissement, tout en respectant les données sociales imposées. Ce document donne des « clés » indispensables pour comprendre les contraintes de la gestion des ressources humaines dans notre université.

S'agissant du second exercice sur le périmètre unifié de l'université intégrant pour la première fois les effectifs d'ESIEE Paris, un effort a pu être fait pour commencer à agréger les données entre les anciens périmètres. Néanmoins, plusieurs exercices seront nécessaires pour stabiliser les données et en faciliter une lecture cohérente.

Les pistes d'amélioration restent nombreuses et seront prises en compte dans les prochains rapports sociaux uniques, afin notamment d'en fluidifier la lecture sans perdre pour autant la richesse des informations contenues.

Les chiffres clés

L'université Gustave Eiffel : les chiffres clés



En toute rigueur, une partie de la population des ingénieurs (IPEF, ITPE, etc...), ici comptabilisée dans les effectifs d'appui et de soutien, devrait plutôt être comptabilisée dans les effectifs chercheurs. Ceci n'a pas pu être réalisé pour ce RSU mais sera travaillé pour le RSU 2022.

Locaux et implantations :

L'université Gustave Eiffel c'est :

- 2** établissements-composantes
- 2** écoles-membres
- 23** composantes de recherche (des laboratoires, des départements, des équipes, des instituts).
- 6** unités de formation et de recherche (UFR)
- 6** instituts

Répartis sur plusieurs campus implantés sur le territoire national dont :

- la Cité Descartes, aux portes de Paris
- des campus régionaux à Lille, Lyon, Nantes, Satory et Salon-Marseille.

IMPLANTATIONS

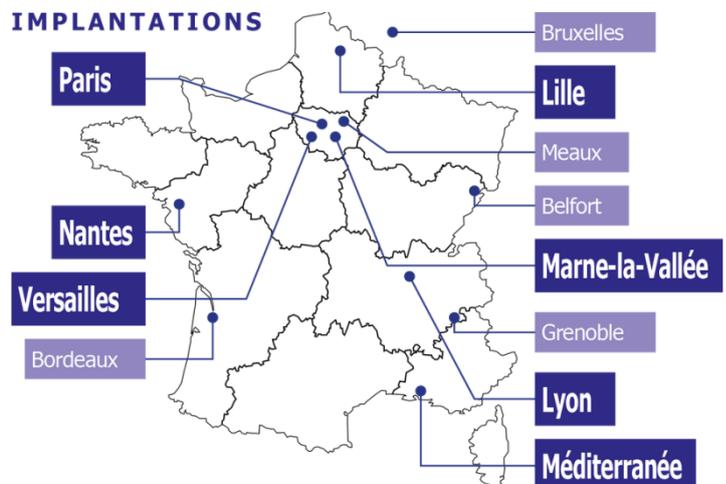


Table des matières

Table des matières	1
I. Les effectifs de l'Université Gustave Eiffel.....	6
A. Constat général	6
B. L'égalité à l'université	7
II. L'évolution des effectifs.....	9
A. Les personnels d'enseignement et de recherche.....	9
1. L'évolution des effectifs des enseignants et enseignants-chercheurs titulaires.....	10
2. L'évolution des effectifs des personnels chercheurs	12
3. L'évolution des effectifs des personnels d'enseignement et de recherche contractuels	14
a) Les personnels enseignants et enseignants-chercheurs non titulaires (hors ESIEE Paris)	14
b) Les personnels enseignants-chercheurs et enseignants d'ESIEE Paris.....	15
c) Les doctorants et doctorantes contractuel.les	16
d) Les personnels enseignants vacataires	17
B. Les personnels d'appui et de soutien à l'enseignement et à la recherche	18
1. Les personnels BIATSS titulaires des filières ITRF, AENES, BIB	19
La répartition femmes-hommes des effectifs BIATSS titulaires	20
L'âge des personnels BIATSS titulaires	23
2. Les personnels ITA.....	23
Evolution des effectifs des personnels ITA.....	24
Répartition femmes-hommes des personnels ITA	25
L'Age moyen des personnels ITA.....	25
3. Les personnels MTE.....	26
Evolution des effectifs des personnels MTE.....	26
Répartition femmes-hommes des personnels MTE	28
L'âge moyen des personnels MTE	29
4. Les personnels d'appui et de soutien contractuels.....	30
a) Les effectifs BIATSS contractuels des filières ITRF, AENES, BIB (hors ESIEE Paris)	30
Evolution des effectifs contractuels	30
La répartition femmes-hommes de la population BIATSS contractuelle	31
L'âge des personnels BIATSS contractuels	32
b) Les personnels contractuels des campus périmètre ex-lfsttar	33
Evolution des personnels non titulaires sur les 3 dernières années	33
Répartition femmes-hommes des contractuels.....	33
L'âge moyen des contractuels.....	34
c) Les apprentis	34
d) Les contrats étudiants	35
e) Les personnels d'appui à l'enseignement et à la recherche au sein d'ESIEE Paris.....	36
III. Les carrières	39
A. Le recrutement.....	39
1. Le recrutement des personnels de statut enseignants chercheurs et enseignants du second degré .	40

2.	Le recrutement des BIATSS titulaires des filières AENES, ITRF et BIB	42
3.	Le recrutement des personnels ITA et des personnels du MTE	43
4.	Le recrutement des personnels d'ESIEE Paris	44
5.	Les mobilités internes	44
6.	L'intérim	45
B.	Les parcours professionnels	46
1.	Les promotions des personnels de statut enseignant-chercheur	46
	La procédure d'avancement de grade et d'accès à l'échelon exceptionnel	46
2.	L'accès à la hors-classe et à la classe exceptionnelle des personnels enseignant de statut second degré.....	47
3.	La promotion des chercheurs.....	48
4.	Les promotions des BIATSS	49
5.	Les promotions des personnels ITA et des personnels du MTE	50
6.	Les concours ITA et ITRF.....	53
7.	Les promotions des personnels du groupe fermé d'ESIEE Paris	53
C.	Les départs	36
1.	Synthèse des départs en 2021.....	36
2.	Les départs à la retraite.....	36
IV.	La masse salariale.....	39
A.	Le plafond de masse salariale	39
B.	L'évolution de la masse salariale.....	40
1.	Évolution des dépenses de personnels sur le programme 150	40
2.	L'évolution de la masse salariale sur le programme 190	41
3.	Focus sur les contrats doctoraux.....	42
V.	La rémunération	43
A.	La notion de rémunération	43
1.	Le principe du traitement brut – traitement net	43
2.	Les primes, indemnités et autres éléments de rémunération	43
3.	Les cotisations sociales	44
4.	Le Prélèvement À la Source (PAS)	44
B.	L'évolution de la rémunération.....	45
1.	L'évolution de la rémunération des personnels enseignants et enseignants- chercheurs	45
2.	L'évolution de la rémunération des chercheurs	47
3.	L'évolution de la rémunération des BIATSS	48
4.	L'évolution de la rémunération des personnels MTE	49
5.	L'évolution de la rémunération des personnels ITA	50
6.	L'évolution de la rémunération des personnels ESIEE	51
C.	Les écarts de rémunération femmes/hommes	51
1.	Les 10 plus hautes rémunérations	51

2.	Les écarts de rémunérations femmes-hommes.....	52
VI.	L'organisation du travail.....	54
A.	La durée et l'organisation du travail	54
1.	La gestion du temps de travail à l'ex-Ifsttar	54
	L'outil de gestion du temps de HQTIME.....	54
2.	La gestion du temps de travail des BIATSS.....	55
3.	La gestion du temps de travail à ESIEE Paris	55
4.	La quotité de travail et le travail à temps partiel	56
5.	Les décharges de service d'enseignement.....	59
	La décharge statutaire des personnels enseignants-chercheurs	59
	Les autres décharges des personnels enseignants et enseignants-chercheurs	59
B.	Le télétravail.....	60
1.	Le cadre règlementaire	60
	L'organisation du télétravail à l'Université Gustave Eiffel	60
C.	Les congés	62
1.	La répartition des congés des personnels.....	63
	Répartition des congés des personnels enseignants et BIATSS	63
	Répartition des congés des personnels chercheurs, ITA, MTE et contractuels I.....	64
	Répartition des congés des personnels ESIEE Paris	65
2.	Les CRCT et CPP	65
D.	Les délégations accordées en 2021 aux personnels enseignants-chercheurs	66
E.	Le CET	67
1.	Suivi du nombre de jours de CET.....	68
	Périmètre BIATSS	68
	Périmètre ITA et personnels MTE:	68
	Périmètre ESIEE.....	69
2.	Suivi du nombre de jours indemnisés	69
	Périmètre ex-Upem.....	69
	Périmètre ex-Ifsttar	70
	périmètre ESIEE.....	70
VII.	La santé et la sécurité au travail.....	72
A.	La prévention et les dispositifs de prévention	72
1.	L'organisation de la prévention.....	72
2.	Le dispositif de prévention des risques psycho-sociaux.....	72
a)	Les actions réalisées pendant l'année 2021 à l'Université Gustave Eiffel	72
b)	La réorganisation des services de la direction générale des services	73
3.	La médecine de prévention.....	74
4.	Les accidents de service, de travail et de trajet	75
B.	La cellule de veille sociale	76
1.	Bilan des situations étudiées :.....	77
2.	Préconisation de la cellule de veille sociale :	77

3.	Bilan de l'accompagnement auprès de la psychologue du travail périmètre ex-Upem	78
4.	Bilan de la plateforme d'écoute et de soutien psychologique ProSConsulte périmètre ex-lfsttar.....	78
C.	L'emploi des travailleurs en situation de handicap.....	79
D.	Le comité d'action social Eiffel.....	80
E.	La politique d'action sociale.....	81
F.	Les prestations d'actions sociales	82
1.	Les prestations interministérielles et ministérielles.....	82
2.	ASIU : action sociale d'initiative universitaire	82
3.	Aide et prêt à l'installation des personnels : AIP ou prêt mobilité.....	83
4.	Les chèques vacances et chèques CESU gardes d'enfants de 0/6 ans	83
6.	L'intervention du service social.....	83
7.	Évolution des dépenses d'action sociale.....	84
	Les évolutions constatées périmètre MESR	85
	Les évolutions constatées périmètre MTE	86
VIII.	Les dispositifs d'accompagnement	90
A.	L'accompagnement de carrière des personnels enseignants chercheurs et enseignants de statut second degré	90
1.	Le suivi de carrière des personnels enseignants chercheurs	90
2.	Les rendez-vous de carrière des personnels enseignants de statut second degré	91
B.	L'accompagnement des personnels vers le développement de leur parcours professionnels périmètre ex- Upem	92
1.	Le rôle du conseiller mobilité carrière	92
	L'accompagnement relatif aux rapports d'activité, aux lettres de motivation, aux CV, à divers écrits et à d'autres travaux tels ceux de la VAE.	92
	L'accompagnement relatif aux oraux de concours et aux entretiens de recrutement.....	93
	L'accompagnement relatif à des préoccupations personnelles.....	93
	Le volet formation du CMC/formateur au sein de l'université et l'accompagnement coaching	94
2.	L'accompagnement relatif à la préparation aux examens et concours	94
3.	L'accompagnement relatif à la formation professionnelle continue	95
4.	L'accompagnement dans la gestion des situations conflictuelles et/ou managériale	96
	L'accompagnement des personnels rencontrant des difficultés au travail	96
	L'accompagnement des cadres	96
5.	L'accompagnement via le dispositif de médiation	97
C.	La formation des personnels.....	97
	Les types de formations dispensées.....	99
	La commission de formation des personnels.....	99
	Le dispositif de formation du corps des maîtres de conférences stagiaires	100
	Le programme ERASMUS+ « Mobilité de l'enseignement supérieur».....	101
IX.	Le dialogue social	103
	Composition des instances de dialogue social	103
X.	Liste des acronymes	104

Chapitre 1 : Les effectifs

I. Les effectifs de l'Université Gustave Eiffel

A. Constat général

Le tableau ci-après présente une synthèse des effectifs de l'université au 31 décembre 2021.

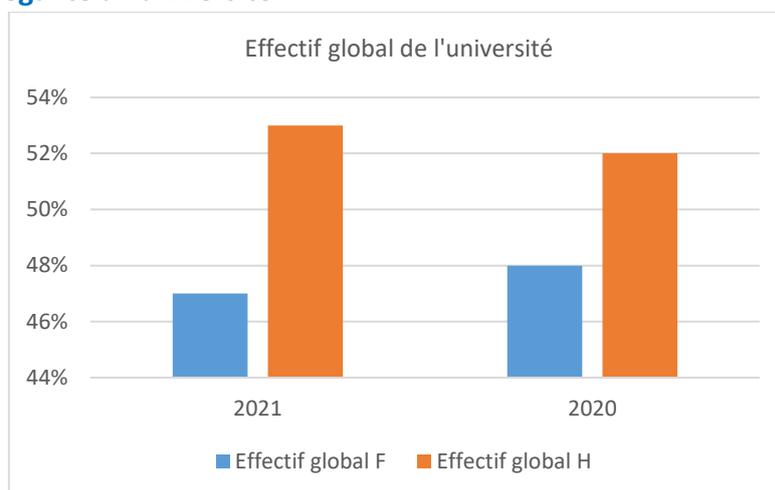
Statuts	Filières	corps	effectifs	Dont Femmes	ETPT femmes	Dont Hommes	ETPT Hommes	
Permanents	Les personnels d'appui et de soutien à l'enseignement et à la recherche	AENES	88	77	75,8	11	10,8	
		ITRF	207	114	108,9	93	90,8	
		BIB	38	29	26,7	9	9	
		ITA	271	147	141,7	124	120,4	
		MTE	278	100	96	178	176,1	
		CDI - U	64	47	46,6	17	17	
		CDI/PNT/OPA - I	24	8	8	16	15,7	
		CDI ou Titu - ESIEE Paris	77	46	45	31	31	
	Sous-total personnels d'appui			1047	568	548,7	479	470,8
	Les personnels Enseignants-chercheurs et enseignants	Enseignants-chercheurs	326	129	128,8	197	196,5	
		Enseignant 2nd degré	99	45	44,6	54	53,1	
		CDI	8	6	6	2	2	
	Les personnels Enseignants-chercheurs et enseignants ESIEE Paris	Enseignants/Enseignants-chercheurs CDI ou titulaires	75	21	20,5	54	53,5	
	Les personnels de la recherche	Chercheurs	240	80	77,7	160	159,6	
	Sous Total chercheurs, enseignants			748	281	277,6	467	464,7
	Sous-Total Permanents 2021			1795	849	826,3	946	935,5
	RAPPEL 2020			1617	780	757	837	828,9
Non permanents	Les personnels d'appui et de soutien à l'enseignement et à la recherche	CDD - U (dont DVR)	262	175	171,4	87	86,5	
		CDD - I	233	91	90,1	142	139,7	
		CDD ESIEE	25	19	19	6	5,5	
		Apprentis	41	15	15	26	26	
	Sous-total personnels d'appui			561	300	295,5	261	257,7
	Les personnels Enseignants-chercheurs et enseignants	PAST	58	16	8,5	42	21,5	
		ATER	56	26	25,5	30	29	
		Prof. Invité	2	0	0	2	0,4	
		lecteurs/Maitre de langues	5	3	2	2	2	
		CDD - U	21	10	9	11	8,75	
	CDD ESIEE	11	6	6	5	5		
Sous Total chercheurs, enseignants			153	61	51	92	66,65	

Doctorants contractuels	Doctorants U (dont DVR)	87	36	36	51	51
	Doctorants I	109	34	34	75	75
	Doctorants E	4			4	4
Sous Total doctorants contractuels		200	70	70	130	130
Sous-Total non permanents 2021		914	431	416,5	483	454,35
RAPPEL 2020		655	313	337,9	342	312,15
EFFECTIF TOTAL 2021		2709	1280	1242,8	1429	1389,85
RAPPEL 2020		2272	1093	1094,9	1179	1141,05

En toute rigueur, une partie de la population des ingénieurs (IPEF, ITPE, etc...), ici comptabilisée dans les effectifs d'appui et de soutien, devrait plutôt être comptabilisée dans les effectifs chercheurs. Ceci n'a pas pu être réalisé pour ce RSU mais sera travaillé pour le RSU 2022.

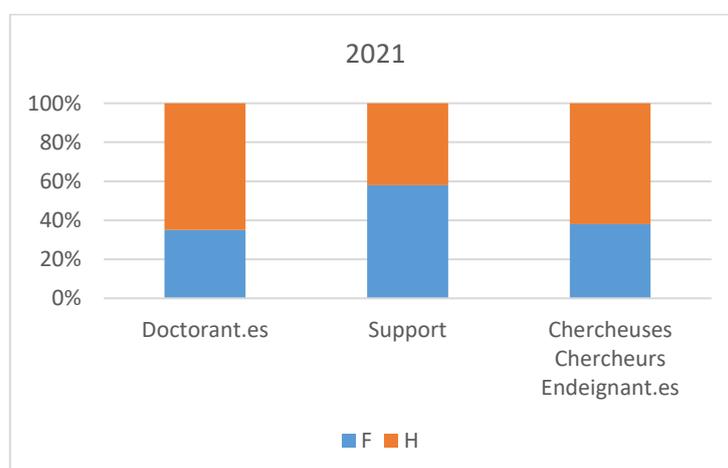
A l'université, nous comptons 2 709 personnels au 31 décembre 2021, dont 1280 femmes et 1429 hommes. L'âge moyen de l'ensemble des personnels de l'université est de 43 et 6 mois.

B. L'égalité à l'université



L'université compte 47% de femmes et 53% d'hommes. L'écart se creuse de 1 point par rapport à 2020.

Cette répartition cache de nombreuses disparités au sein des différents types de métiers ou activités exercées :



La population des **personnels enseignants et chercheurs** est majoritairement masculine (à plus de 60%), notamment au sein des corps les plus élevés (directeur de recherche et professeur des université) où les femmes représentent respectivement 32% et 36% de leur corps respectif. Les femmes représentent également 45% des personnels enseignants du second degré.

Les populations des **personnels de support et soutien**, majoritairement féminines (à 58% en 2021) cachent également d'importantes disparités. Ainsi, si les personnels ITA sont plus proches de la parité (54% de femmes), les personnels BIATSS sont très majoritairement féminins (à 64%) alors que les personnels techniques du MTE comptent une part très importante d'hommes (80% d'hommes).

Cela peut s'expliquer notamment par un effet de structure et la nature des emplois occupés. En effet, les femmes sont généralement surreprésentées dans les catégories d'emplois les moins rémunérées et les emplois moins techniques et plus administratifs.

Au sein de la population des **doctorants et doctorantes contractuel.les** l'écart se creuse légèrement entre 2020 et 2021. Ces éléments ne concernent que les doctorant.es directement rémunéré.es par l'établissement et non l'ensemble de la population des doctorants, plus large

Les données au niveau national :

Le rapport social unique du MTE 2020 indique que les femmes représentent 40% des effectifs globaux, 36.6% des effectifs de catégorie A+, 46% des effectifs de catégorie A, 47% des effectifs de catégorie B, et 44% des effectifs de catégorie C.

La part des femmes est stable au sein des emplois ministériels MTE dans l'effectif global et représente 43,6 % en 2020. Cette stabilité s'observe aussi au sein de toutes les catégories à l'exception de la catégorie A+ où leur part augmente significativement, l'équilibre femmes hommes s'établissant désormais au-delà de 35/65 % pour la première fois

Au niveau national, les données relatives aux chercheurs du développement durable sont équivalentes à celles de l'établissement.

S'agissant des données du MESR, il apparaît que 40 % des enseignants titulaires exerçant dans le supérieur sont des femmes. Elles sont plus nombreuses parmi les enseignants du second degré (47 %) et les MCF (45 %) que chez les PR (27 %). La part des femmes augmente régulièrement au fil du temps : en 2000, on dénombrait 39 % de femmes parmi les enseignants du second degré et parmi les MCF et 15 % parmi les PR

Le personnel BIATSS titulaire est principalement féminin (63,4 %) mais présente néanmoins des disparités entre filières. Le taux de féminisation des titulaires est le plus élevé dans la filière sociale et de santé (96,4 %). Il reste élevé pour la filière administrative (83,7 %) et pour la filière bibliothèque (70 %). Le taux de féminisation de la filière ITRF à hauteur de 56,9 % est stable par rapport à 2019.

II. L'évolution des effectifs

A. Les personnels d'enseignement et de recherche

			Nombre d'agents			ETP		
			Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Chercheurs	Directeur de recherche	Classe exceptionnelle	2	2	4	2	2	4
		1 ^{er} classe	12	40	52	12	40	52
		2 ^e classe	19	29	48	18.7	28.7	47.4
		TOTAL	33	71	104	32.7	70.7	103.4
	Chargé de recherche	Hors Classe	9	16	25	8.9	16	24.9
		Classe normale	38	73	111	36.1	72.9	109
		Total	47	89	136	45	88.9	133.9
	TOTAL chercheurs 2021	80	160	240	77.7	159.6	237.3	
	<i>Rappel Total 2020</i>	<i>81</i>	<i>148</i>	<i>229</i>	<i>78</i>	<i>146.5</i>	<i>224.5</i>	
Enseignants chercheurs	Professeur des universités	Classe exceptionnelle 1C	8	12	20	8	12	20
		Classe exceptionnelle 2C	4	13	17	4	13	17
		1 ^e classe	14	20	34	14	20	34
		2 ^e classe	8	18	26	8	18	26
		Total	34	63	97	34	63	97
	Maitre de conférences	Hors classe éch. exceptionnel	5	7	12	5	7	12
		Hors classe	27	32	59	27	32	59
		Classe normale	63	95	158	62.8	94.5	157.5
		Total	95	134	229	94.8	133.5	228.5
		TOTAL Enseignants-chercheurs 2021	129	197	326	128.8	196.5	325.5
	<i>Total 2020</i>	<i>129</i>	<i>194</i>	<i>323</i>	<i>128,8</i>	<i>193,3</i>	<i>322,1</i>	
Enseignants	Professeur agrégé	Classe exceptionnelle	7	6	13	7	6	13
		Hors classe	8	7	15	7.8	6.5	14.3
		Classe normale	17	21	38	17	21	38
		Total	32	34	66	31.8	33.5	65.3
	Professeur certifié	Classe exceptionnelle	3	5	8	3	5	8
		Hors classe	3	5	8	3	5	8
		Classe normale	7	7	14	6.8	6.6	13.4
		Ex Bi-admissible	0	0	0	0	0	0
		Total	13	17	30	12.8	16.6	29.4
	Professeur de lycée professionnel	Classe exceptionnelle	0	0	0	0	0	0
		Classe normale	0	2	2	0	2	2
		Total	0	2	2	0	2	2
	Professeur d'EPS	Classe normale	0	1	1	0	1	1
		Total	0	1	1	0	1	1
		TOTAL Enseignants 2nd degré 2021	45	54	99	44.6	53.1	97.7
	<i>Total 2020</i>	<i>51</i>	<i>54</i>	<i>105</i>	<i>50,6</i>	<i>53,5</i>	<i>104,1</i>	

Enseignants contractuels (hors ESIEE)	PAST	16	42	58	8,5	21,5	30
	ATER	26	30	56	25.5	29	54.5
	Lecteur	2	2	4	2	2	4
	Maître de langues	1	0	1	1	0	1
	Enseignant en CDD	10	11	21	9	8.75	17.75
	Enseignant en CDI	6	2	8	6	2	8
Total enseignants contractuels (hors ESIEE) 2021		61	87	148	52	63.25	115.25
Doctorants contractuels	Doctorants U (dont DVR)	36	51	87	36	51	87
	Doctorants I	34	75	109	45	62	107
	Doctorants ESIEE	0	4	4	0	4	4
	TOTAL Doctorants 2021	70	130	200	70	130	200
Total 2020		70	115	185	59.5	90.75	150.25

Enseignants et enseignants-chercheurs d'ESIEE Paris	CDD	6	5	11	6	5	11
	CDI - titulaires	21	54	75	20.5	53.5	74
TOTAL enseignants ESIEE 2021		27	59	86	26.5	58.5	85

TOTAL 2021	412	687	1099	399.6	660.95	1060.55
Total 2020	318	488	613			

1. L'évolution des effectifs des enseignants et enseignants-chercheurs titulaires

En 2021, l'université accueille 326 personnels enseignants-chercheurs et 99 personnels enseignants de statut second degré.

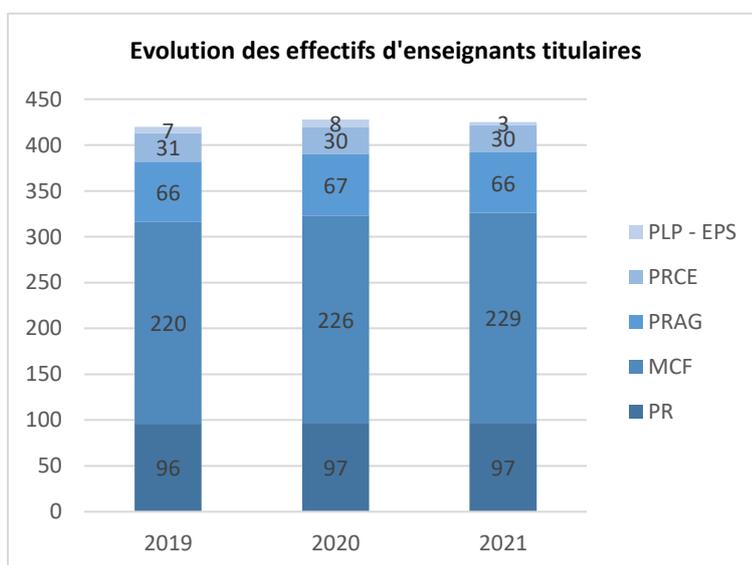
Les effectifs enseignants-chercheurs n'augmentent quasiment pas en 2021, contrairement aux années précédentes (6% en 2020 et 2019, 3% en 2018), ce qui s'explique pour partie par un très faible nombre de départs non prévus d'enseignants titulaires en 2021 et pour partie par le fait que les repyramidages ont été moins nombreux qu'en 2020.

Les effectifs d'enseignants titulaires diminuent temporairement en raison de départs non prévus et de recrutements infructueux.

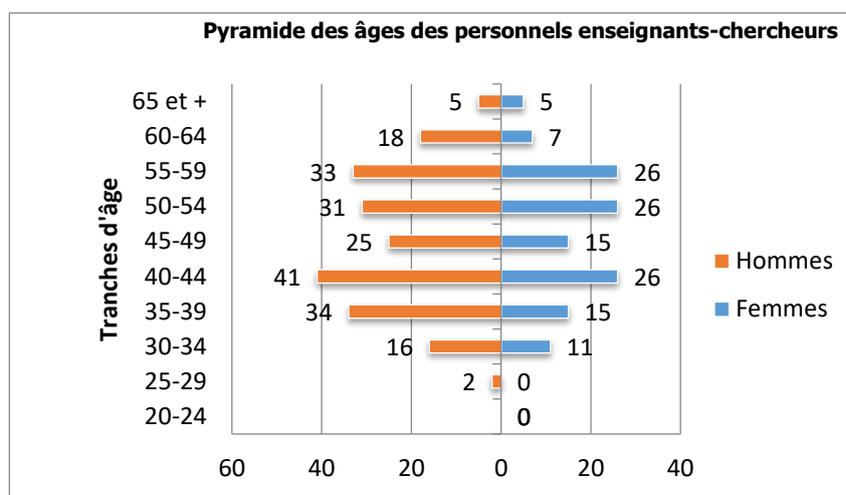
En 2021, la population des enseignants-chercheurs de l'université Gustave Eiffel représente 49% des effectifs globaux des populations enseignantes titulaires et contractuelles confondues (53% en 2020, 56,7% en 2018 et 2019), tandis que la population des enseignants du 2nd degré représente 7% des effectifs (17% en 2020, 18.5% en moyenne en 2018 et 2019).

Ces proportions, en baisse depuis 2 ans, s'expliquent par l'augmentation de la population non titulaire (due à la reprise des personnels d'ESIEE Paris au 1^{er} janvier 2021 et à l'augmentation temporaire du nombre d'ATER pour faire face aux contraintes de la crise sanitaire).

Au niveau national, 60% des enseignants en fonction dans le supérieur sont des enseignants-chercheurs, 26% des enseignants non permanents, et 14% sont des enseignants de statut 2nd degré.



L'âge des personnels enseignants-chercheurs



On observe un léger rajeunissement de l'âge moyen des enseignants-chercheurs cette année après plusieurs années de stabilité.

En 2021, l'âge moyen des personnels enseignants-chercheurs est de 47 ans après avoir été d'environ 47 ans et 5 mois sur les trois dernières années. Ce phénomène peut s'expliquer par l'effet des repyramidages (transformation de postes d'ATER en poste de MCF) qui ont conduit à augmenter la population des maîtres de conférences, statistiquement plus jeune.

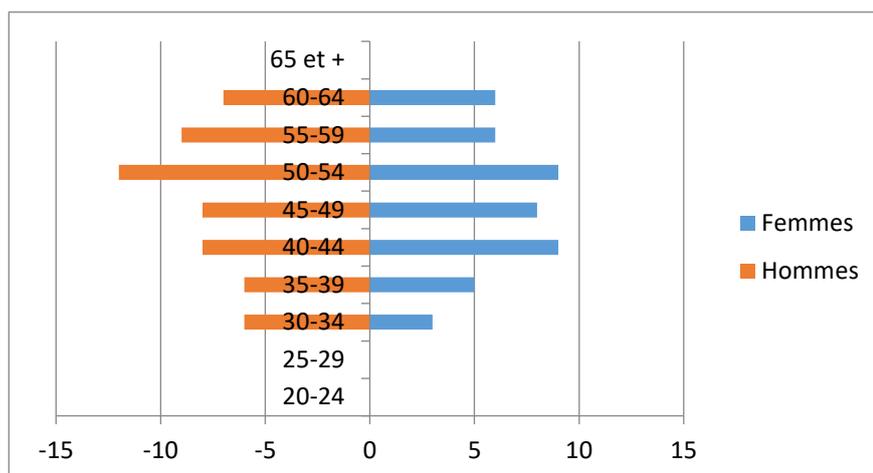
Les professeurs des universités ont en moyenne 10 ans de plus que les maîtres de conférences. En 2021, l'âge moyen des professeurs des universités est de 54 ans : en hausse depuis 2019 (52 ans et 2 mois en 2019 ; 53 ans et 8 mois en 2020)

L'âge moyen des maîtres de conférences est pour 2021 de 44 ans, en légère baisse depuis 2019 (44 ans et 10 mois en 2019 ; 44 ans et 9 mois en 2020)

Au niveau national :

L'âge moyen des personnels enseignants-chercheurs au niveau national reste stable depuis 2010. En 2021, il est de 54 ans pour les professeurs des universités et de 46 ans pour les maîtres de conférences. On constate que les données de l'université sont légèrement inférieures aux données nationales pour les MCF. La différence d'âge entre les deux corps de professeurs des universités et de maîtres de conférences s'explique par le déroulement de carrière respectif de chacun de ces deux corps.

L'âge des personnels enseignants de statut second degré

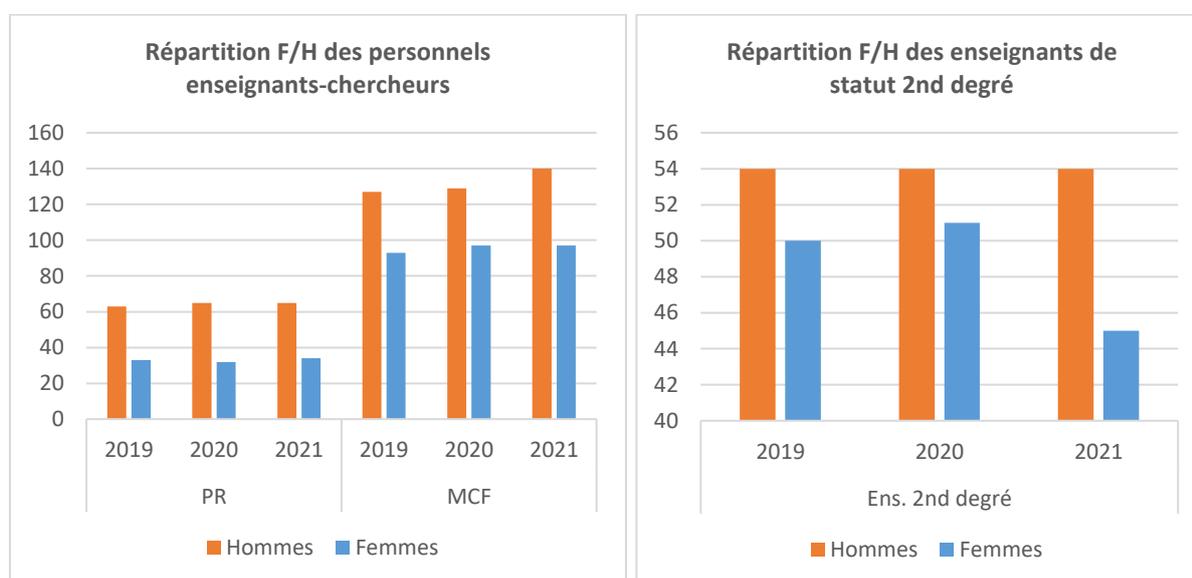


L'âge moyen des enseignants de statut second degré de l'université est de 48 ans en 2021, soit une population qui rajeunit légèrement depuis 3 ans (48 ans et 10 mois en 2020, contre 48 ans et 9 mois en 2019)

Au niveau national :

L'âge moyen des personnels enseignants de statut second degré affectés dans l'enseignement supérieur est de 49 ans. Les données de l'université restent proches des caractéristiques nationales.

La répartition femmes/hommes des personnels enseignants et enseignants-chercheurs



2. L'évolution des effectifs des personnels chercheurs

	2019		2020		2021	
	Effectifs physiques décembre	ETP décembre	Effectifs physiques décembre	ETP décembre	Effectifs physiques décembre	ETP décembre
Directeur de recherche	96	95,4	95	94,4	104	103,4
Chargé de recherche	136	132,3	134	130,1	136	133,9
TOTAL	232		229		240	

Après plusieurs années de baisse puis de stabilité dues à un schéma d'emplois contraint, on observe une augmentation du nombre de personnels directeurs de recherche et de chargés de recherche en 2021.

La baisse des effectifs des chargés de recherche (de 2017 à 2020) est liée essentiellement à la réduction des emplois autorisés par le ministère de tutelle. Elle est stabilisée depuis 2019 car le schéma d'emploi est devenu moins contraint avec la création de l'Université Gustave Eiffel. Les effectifs parviennent même à augmenter en 2021.

Il semble important également de noter que les recrutements de DR se font majoritairement parmi des CR déjà présents à l'université.

Répartition par campus :

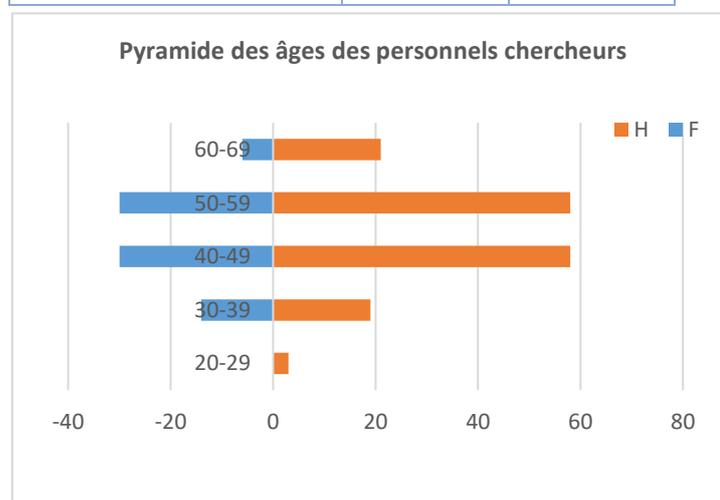
	Campus de Lyon		Campus de Nantes		Campus de Marne la Vallée		Campus Méditerranée		Campus de Versailles-Satory		Campus de Lille	
	Nbre	ETP	Nbre	ETP	Nbre	ETP	Nbre	ETP	Nbre	ETP	Nbre	ETP
Directeur de recherche	22	19.8	26	26	31	30.5	7	6.8	6	6	12	11.8
Chargé de recherche	29	28.5	32	31.4	47	46.6	7	7	8	8	13	12.6
TOTAL	51	48.3	58	57.4	78	77.1	14	13.8	14	14	25	24.4
Rappel 2020	49	47,1	56	55,2	74	73,2	12	11.8	15	15	23	22,2

La majorité de la population des chercheurs est répartie sur les 3 plus grands campus que sont Marne-la Vallée, Nantes et Lyon.

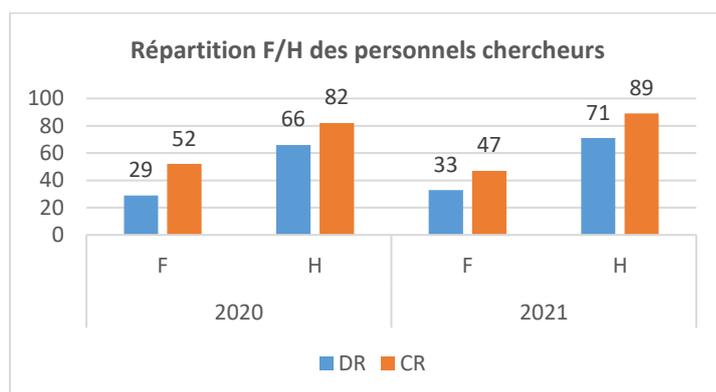
La proportion des CR par rapport aux DR connaît des variations selon les campus. Les CR représentent la moitié des chercheurs à Lille et Méditerranée ; leur proportion relative est supérieure dans les autres campus où ils représentent de 55 à 60 % des effectifs.

L'âge moyen au sein du corps des chercheurs

	Hommes	Femmes
Directeur de recherche	54	55
Chargé de recherche	45	45



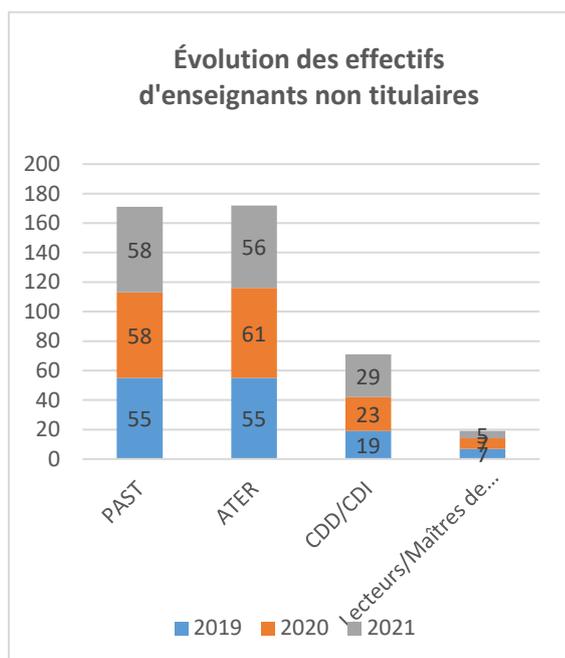
La répartition femmes/hommes des personnels chercheurs



3. L'évolution des effectifs des personnels d'enseignement et de recherche contractuels

a) Les personnels enseignants et enseignants-chercheurs non titulaires (hors ESIEE Paris)

Les enseignants non titulaires regroupent les personnels enseignants en CDD ou CDI, les PAST, les ATER, les lecteurs de langues étrangères et les maîtres de langues étrangères.



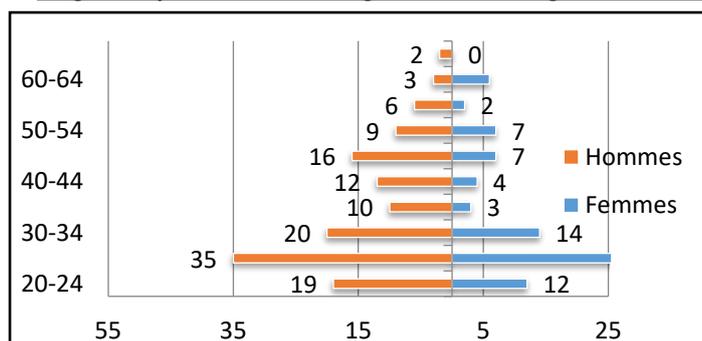
La population des enseignants et enseignants-chercheurs contractuels n'a cessé d'augmenter entre 2017 et 2021. La hausse la plus notable sur cette période concerne les personnels ATER, qui finissent leur doctorat ou viennent de le terminer et qui sont recrutés pour renforcer temporairement des équipes enseignantes et de recherche, parfois dans l'attente du recrutement d'un personnel permanent.

La hausse particulière constatée entre 2019 et 2021 s'explique par le renforcement nécessaire des équipes enseignantes pour l'année universitaire 2020-2021 afin de favoriser des groupes réduits d'étudiants dans le contexte sanitaire lié à la COVID-19.

La hausse des enseignants en CDD ou CDI sur 3 ans s'explique, quant à elle, par la difficulté à recruter des enseignants de statut second degré dans certaines disciplines en tension (comme les langues par exemple) ou d'autres, très spécifiques.

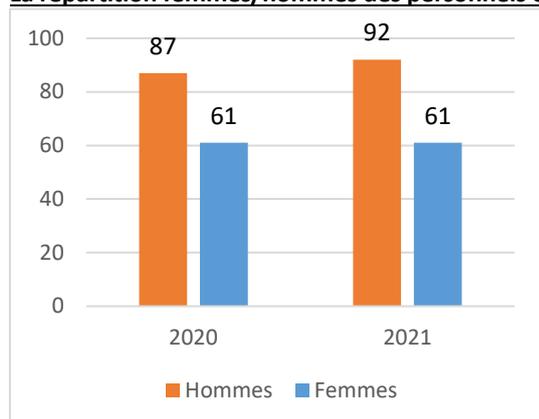
Les vacataires ne sont pas intégrés aux statistiques du rapport social unique, un focus particulier leur est cependant réservé dans ce dossier.

L'âge des personnels enseignants et enseignants-chercheurs contractuels



L'âge moyen des personnels enseignants contractuels en comptabilisant les doctorants contractuels est de 37 ans et 7 mois, cette population est donc la plus jeune des populations enseignantes.

La répartition femmes/hommes des personnels enseignants et enseignants-chercheurs contractuels

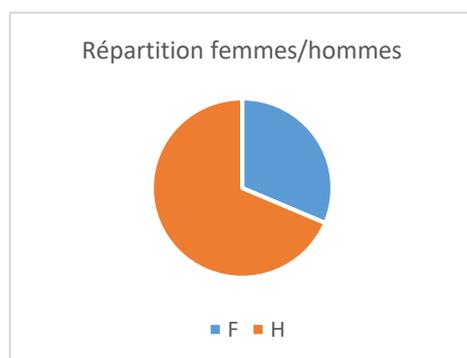


b) Les personnels enseignants-chercheurs et enseignants d'ESIEE Paris

Les effectifs

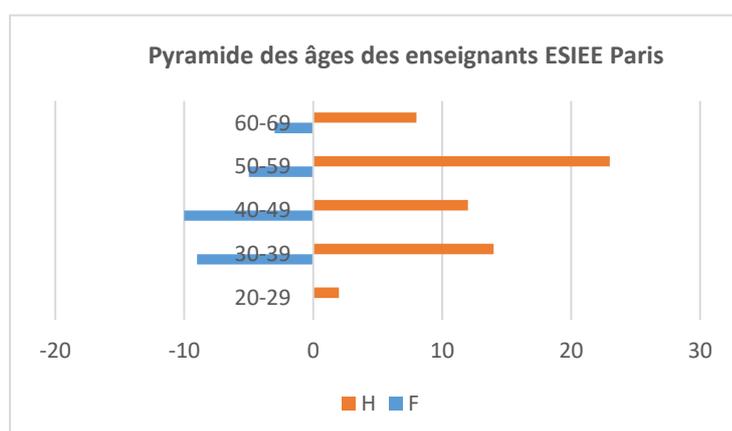
	Femmes	ETP femmes	Hommes	ETP Hommes	Total
Groupe fermé	22		51		73
Groupe ouvert	5		8		13
<i>Dont titulaires</i>	1		2		3
TOTAL	27	26,5	59	58,5	86

Les conditions de reprise des personnels d'ESIEE Paris au 1^{er} janvier 2021 prévoient la constitution d'un groupe fermé composé des personnels qui relevaient du statut consulaire ou qui étaient en poste avant le transfert, et qui conservent les conditions de rémunération et d'évolution de carrière de la Chambre de commerce et d'industrie. Tous les nouveaux recrutements à compter du 1^{er} janvier 2021 ont eu lieu selon les règles de gestion des enseignants contractuels ou titulaires de l'université Gustave Eiffel.



L'âge

La pyramide ci-dessus fait apparaître une population enseignante féminine globalement plus jeune que la population masculine. La moyenne d'âge des enseignantes est de 45 ans, alors que celle des enseignants est de 48 ans.



c) Les doctorants et doctorantes contractuel.les

	2020			2021		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Doctorants Contractuels-I	34	73	107	34	75	109
Doctorants Contractuels-U (y compris DVR)	18	18	36	36	51	87
Doctorants contractuels ESIEE Paris					4	4
TOTAL	52	91	143	70	130	200

Il appartient aux établissements publics d'enseignement supérieur ou de recherche de déterminer l'enveloppe financière qu'ils souhaitent consacrer au financement des contrats doctoraux. Ces contrats sont établis par le chef de l'établissement public concerné sur proposition du directeur de l'école doctorale à laquelle est rattaché le doctorant. Le financement d'un contrat doctoral peut reposer sur des co-financements ou des financements sur contrats de recherche

Ainsi, les doctorants de l'université sont gérés différemment selon les sources de financement.

Depuis le 1^{er} septembre 2010, la COMUE Université Paris-Est (UPE) devenue Paris-Est Sup' assurait le suivi et la gestion financière des contrats doctoraux de l'UPEM. L'université remboursait alors UPE en dépenses de fonctionnement sur la base des dépenses réelles (convention signée par les 2 parties chaque année).

Depuis le 1^{er} septembre 2020, les contrats doctoraux des nouvelles cohortes sont gérés directement par l'Université Gustave Eiffel.

Les dépenses liées aux contrats doctoraux sont prévues dans le cadre de la masse salariale État perçue. Les contrats doctoraux sont déduits du plafond d'emplois délégué par l'Etat.

La forte augmentation du nombre de contrats doctoraux entre 2020 et 2021 s'explique par l'entrée de la 2^e nouvelle cohorte et par un accroissement significatif des contrats signés sur contrats de recherche sur le périmètre de la DVR, ainsi que par l'intégration des contrats doctoraux d'ESIEE Paris.

Si on totalise les contrats doctoraux gérés par la Comue Paris-Est Sup pour le compte de l'université et les contrats pris en charge directement au sein de l'établissement :

Contrats doctoraux	2020	2021
Nombre de contrats au 31/12	208	224
<i>Dont gérés par la COMUE</i>	54	24
Nombre de missions d'enseignement	47	55
Sous plafond Etat (financé par subvention de charge de service public)	154	150
Hors plafond Etat (financé par des contrats de recherche ou autres financements)	54	74
Masse salariale (en €)	6 171 332, 14€	7 035 409.76€
<i>Dont versée à la COMUE</i>	2 351 490€	1 507 763.11€

Sur la population totale des doctorants on compte 35% de femmes

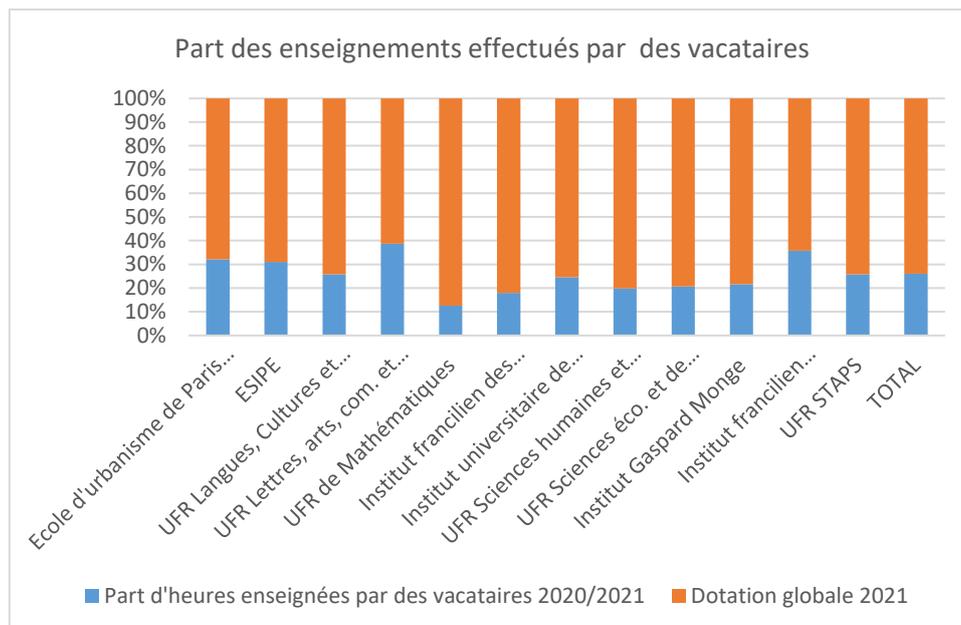
d) Les personnels enseignants vacataires

Les établissements publics d'enseignement supérieur peuvent faire appel pour des fonctions d'enseignement à des chargés d'enseignement vacataires et à des agents temporaires vacataires.

Les chargés d'enseignement vacataires sont des personnalités choisies en raison de leur compétence dans les domaines scientifique, culturel ou professionnel, qui exercent, en dehors de leur activité de chargé d'enseignement, une activité professionnelle principale. Les agents temporaires vacataires doivent être inscrits en vue de la préparation d'un diplôme du troisième cycle de l'enseignement supérieur ou être retraités âgés de moins de 67 ans.

Depuis plusieurs années, on constate qu'environ un tiers des heures enseignées le sont par des enseignants vacataires.

Composante	2018-2019		2019-2020		2020-2021		Dotation globale 2021
	Nbre d'enseignants vacataires	Nbre d'heures enseignées 2018/2019	Nbre d'enseignants vacataires	Nbr d'heures enseignées 2019/2020	Nbre d'enseignants vacataires	Nbr d'heures enseignées 2020/2021	
Ecole d'urbanisme de Paris - IFU	137	4166	106	3586	127	3859	8150
ESIPE	129	6039	124	6379	132	7236	16100
UFR Langues, Cultures et Sociétés	99	7466	76	5836	83	6073	17500
UFR Lettres, arts, com. et technologies	133	8043	129	8043	128	9011	14300
UFR de Mathématiques	53	2894	46	2382	42	1812	12550
Institut francilien des sciences appliquées	114	4575	103	3908	91	4476	20500
Institut universitaire de technologie	203	15095	211	15581	180	15377	47050
UFR Sciences humaines et sociales	85	3112	87	2883	100	4758	19250
UFR Sciences éco. et de gestion	127	5679	122	5194	129	4750	18200
Institut Gaspard Monge	27	748	30	881	46	1438	5200
Institut francilien d'ingénierie des services	205	9223	200	9699	234	10605	19100
UFR STAPS	92	3862	71	3793	86	3885	11200
Service Centraux	25	1954	18	1883	7	447	
ESIEE Paris					453	23488	
TOTAL	1429	72856	1323	70048	1385	73727	209100



B. Les personnels d'appui et de soutien à l'enseignement et à la recherche

		Effectifs Femmes	Effectifs Hommes	TOTAL
AENES	A	16	3	19
	B	37	7	44
	C	24	1	25
	TOTAL	77	11	88
Corps admin. Du MTE	A	12	2	14
	B	20	3	23
	C	26	4	30
	TOTAL	58	9	67
ITRF	A	54	53	107
	B	46	26	72
	C	14	14	28
	TOTAL	114	93	207
ITA	A	78	99	177
	B	66	25	91
	C	3	0	3
	TOTAL	147	124	271
BIB	A	3	0	3
	B	12	4	16
	C	14	5	19
	TOTAL	29	9	38
corps technique du MTE	A	26	88	114
	B	14	61	75
	C	2	20	22
	TOTAL	42	169	211
	A	104	37	141

contractuels BIATSS (hors ESIEE)	B	78	16	94
	C	7	16	23
	TOTAL	189	69	258
Contractuels DVR	A	32	34	66
	B	1	1	2
	TOTAL	33	35	68
contractuels périmètre I	A	146	95	241
	B	12	4	16
	C	0	0	0
	TOTAL	158	99	257
Personnels BIATSS ESIEE Paris	A	37	30	67
	B	26	7	33
	C	2		2
	TOTAL	65	37	102
Apprentis	Apprentis U+E	11	8	19
	Apprentis I	4	18	22
	TOTAL	15	26	41
TOTAL		927	681	1608

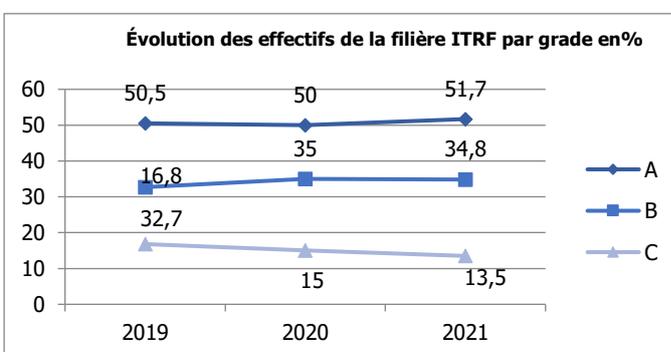
1. Les personnels BIATSS titulaires des filières ITRF, AENES, BIB

La population des BIATSS titulaires représente 49% des effectifs globaux des BIATSS en 2021, un chiffre en baisse par rapport à 2020 (54%), et 2019(65,7%). Cela s'explique essentiellement par l'intégration des personnels ESIEE au 1^{er} janvier 2021 et l'internalisation des emplois liés à l'ISITE, l'ensemble des personnels sur ces supports étant contractuels.

Filière ITRF : En 2021, la filière ITRF représente 62.16% des effectifs globaux des BIATSS titulaires, c'est moins qu'au niveau national (68%).

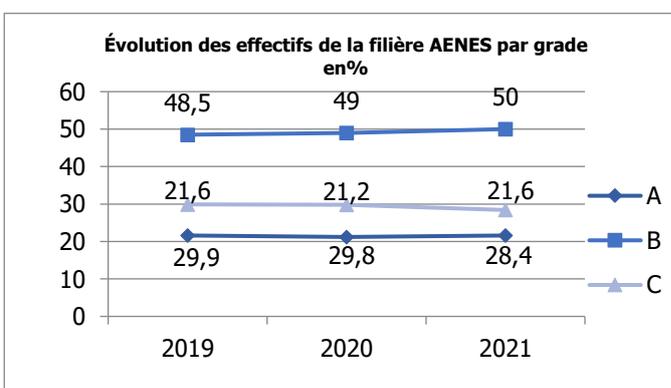
Dans la filière ITRF, depuis 2016, le nombre d'agents de catégorie B ne cesse d'augmenter (+2 par rapport à 2020). Le nombre d'agents de catégorie A connaît lui sensible hausse de ses effectifs (+ 7) après des années de baisse.

Dans la tendance de 2020, les effectifs de catégorie C continuent de baisser en 2021 (-1.5 points).



Filière AENES : Depuis 2019, on observe une baisse des effectifs de la filière AENES en nombre d'agents (-6 en 2021). Cela s'explique par un nombre toujours important de départs en retraite et de réussite de concours sur la filière ITRF en 2021. Ainsi, entre 2014 et 2021, la part de la filière AENES continue de diminuer pour représenter 26.4% des effectifs globaux des BIATSS titulaires en 2021, plus élevé qu'au niveau national (17%).

Si l'on procède à une analyse par catégorie en 2021, on constate que la proportion de toutes les catégories de cette filière est en baisse par rapport à 2020.



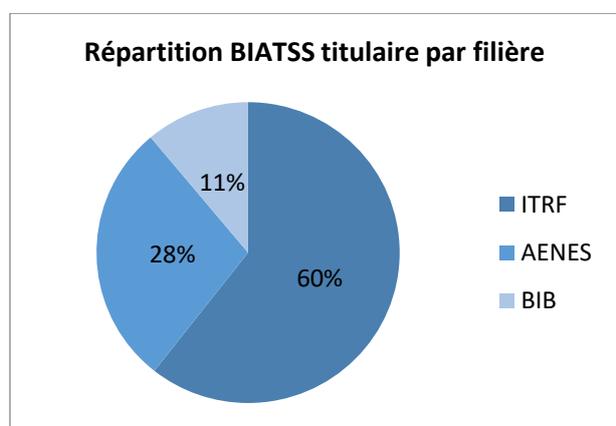
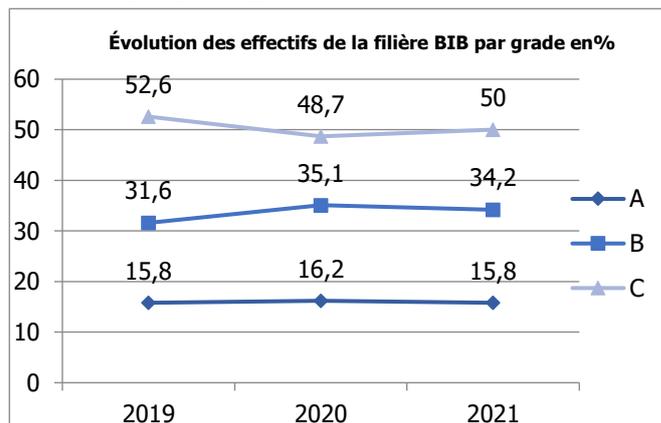
Filière BIB : Depuis 2014, les effectifs de la population BIB ont connu quelques augmentations mais sont stables depuis 2018.

En 2021, la population BIB représente 11% des effectifs globaux des BIATSS titulaires, plus élevé qu'au niveau national (6%).

En 2021 la part des personnels de catégorie A et B stagne et celle de catégorie C est en baisse (-1).

Toutefois, il convient de rappeler que plus la taille d'une population est petite, plus les variations de cette même population exprimées d'une année sur l'autre peuvent être importantes.

Avec 38 agents en 2021, il est donc nécessaire de relativiser les données chiffrées de la population des personnels BIB qui compte des effectifs beaucoup moins importants que les autres filières administratives.

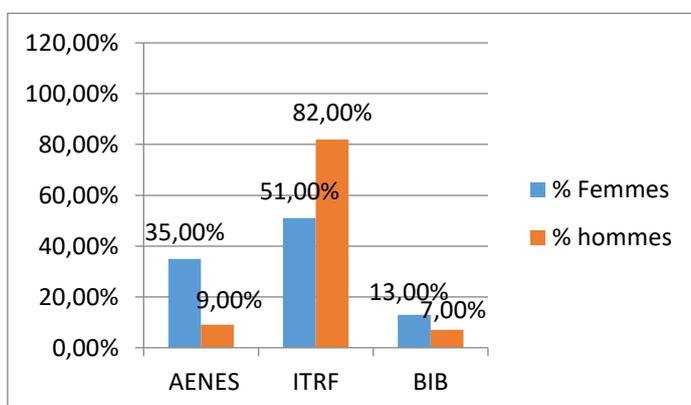


Au niveau national :

En 2021, la filière des ingénieurs et techniciens de recherche et de formation (ITRF) poursuit sa progression et représente 77,3 % de l'ensemble des personnels BIATSS contre 74 % en 2017 (+ 3,3 points). Elle est constituée majoritairement d'agents titulaires (68 %). Concomitamment, la filière administrative représente 15,8 % de l'ensemble des personnels BIATSS, soit une baisse de 2,4 points par rapport à 2017.

Toutes filières confondues, la majorité des agents titulaires est de catégorie C (40,2 % de l'ensemble des titulaires), tandis que la majorité des agents contractuels sur missions permanentes est de catégorie A

La répartition femmes-hommes des effectifs BIATSS titulaires



Au niveau national :

En 2021, le personnel BIATSS titulaire est principalement féminin (63,4 %) mais présente néanmoins des disparités entre filières. Le taux de féminisation des titulaires est le plus élevé dans la filière sociale et de santé (96,4 %). Il reste élevé pour la filière administrative (83,7 %) et pour la filière bibliothèque (70 %). Le taux de féminisation de la filière ITRF à hauteur de 56.9 % est stable par rapport à 2019.

La filière AENES

La part des femmes au sein de la filière AENES est de 87.5% pour l'année 2021. Cette proportion est relativement stable depuis 2010 (88% en 2020).

CATÉGORIE	GRADE	Nombre d'agents			ETP				
		Femmes	Hommes	TOTAL 2021	TOTAL 2020	Femmes	Hommes	TOTAL 2021	TOTAL 2020
A	SGU	0	0	0	0	0	0	0	0
	Agent comptable	1	0	1	1	1	0	1	1
	AENESR	2	1	3	2	2	1	3	2
	APAE	0	0	0	9	0	0	0	8,9
	AAE	11	2	13	6	11	2	13	5,7
	Infirmière CS	1	0	1	1	1	0	1	0,8
	Ass. Sociale	1	0	1	1	1	0	1	1
	TOTAL	16	3	19	20	16	3	19	19,4
B	SAENES CE	2	2	4	5	1,8	2	2	4,8
	SAENES CS	11	1	12	13	11	1	12	12,8
	SAENES CN	24	4	28	28	23,5	4	27,5	27,8
	TOTAL	37	7	44	46	34,5	7	41,5	45,4
C	ADJENES P1C	14	0	14	15	13,5	0	0	13,9
	ADJENES P2C	7	1	8	11	7	0,8	7,8	10,1
	ADJENES	3	0	3	2	3	0	3	2
	TOTAL	24	1	25	28	10	0,8	10,8	26
							0		
TOTAL	77	11	88	94	60,5	10,8	71,3	90,8	
%	87,50%	12,50%	100%	100%	84,85%	15,14%	100%	100,00%	

La filière ITRF

A l'inverse des autres filières, l'effectif global des personnels ITRF est proche de la parité femmes-hommes. Il est à noter que l'effectif féminin continue d'augmenter en 2021 : 55 % de femmes contre 45% d'hommes (respectivement 54,5% et 45,5% en 2020).

CATEGORIE	GRADE	Nombre d'agents			ETP				
		Femmes	Hommes	TOTAL 2021	TOTAL 2020	Femmes	Hommes	TOTAL 2021	TOTAL 2020
A	IGR HC	0	1	1	1	0	1	1	1
	IGR 1C	6	8	14	13	6	8	14	13
	IGR 2C	7	2	9	9	7	2	9	9
	IGE HC	6	10	16	15	5,6	10	15,6	14,6
	IGE CN	23	20	43	41	19,8	18	37,8	40,8
	ASI	12	12	24	21	11,6	12	23,6	20,4
	TOTAL	54	53	107	100	50	51	101	98,8
B	TECH CE	1	2	3	3	1	2	3	4
	TECH CS	9	3	12	11	8,8	3	11,8	10,8
	TECH CN	36	21	57	56	35,6	20,8	56,4	55,1
	TOTAL	46	26	72	70	45,4	25,8	71,2	69,9
C	ADTRF P1C	3	1	4	5	2,7	1	3,7	4,7
	ADTRF P2C	8	10	18	19	7,8	10	17,8	18,6
	ADTRF	3	3	6	6	3	3	6	5,5
	TOTAL	14	14	28	30	13,5	14	27,5	28,8
TOTAL		114	93	207	200	108,9	90,8	199,7	197,5
%		55,07%	44,93%	100,00%	100,00%	54,53%	45,47%	100,00%	100,00%

La filière BIB

Après une augmentation entre 2010 et 2019, et une légère baisse en 2020, la part des femmes a légèrement augmenté dans la filière BIB. Elles représentent 76.32% en 2021 (+0.64 points). Celle des hommes a quant à elle légèrement diminuée pour atteindre 23.68% (-0.64 points) en 2021.

Toutefois, il convient de rappeler que plus la taille d'une population est petite, plus les variations de cette même population exprimées d'une année sur l'autre peuvent être importantes, il est donc nécessaire de relativiser les données chiffrées de cette population.

CATÉGORIE	GRADE	Nombre d'agents			ETP				
		Femmes	Hommes	TOTAL 2021	TOTAL 2020	Femmes	Hommes	TOTAL 2021	TOTAL 2020
A	Conservateur général	1	0	1	1	1	0	1	1
	Conservateur BIB en chef	0	0	0	0	0	0	0	0
	Conservateur BIB 2	2	0	2	2	2	0	2	2
	Bibliothécaire HC	1	0	1	0	1	0	1	0
	Bibliothécaire	1	1	2	3	1	1	2	3
	TOTAL	5	1	6	6	5	1	6	6

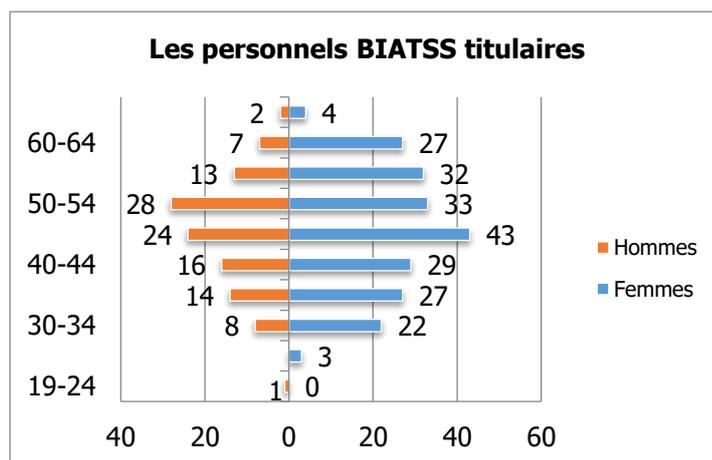
B	Bib. Adjoint spé CE	4	0	4	4	4	0	4	3,9
	Bib. Adjoint spé CS	0	3	3	3	0	3	3	3
	Bib. Adjoint spé CN	6	0	6	6	5,8		5,8	6
	TOTAL	10	3	13	13	9,8	3	12,8	12,9
C	Magasinier P1C	1	2	3	2	1	2	3	2
	Magasinier P2C	12	2	14	13	9,9	2	11,9	11,9
	Magasinier	1	1	2	3	1	1	2	3
	TOTAL	14	5	19	18	11,9	5	16,9	16,9
								0	
TOTAL		29	9	38	37	26,7	9	35,7	35,8
%		76,32%	23,68%	100,00%	100,00%	74,78%	25,22%	100,00%	100,00%

L'âge des personnels BIATSS titulaires

L'âge moyen des personnels BIATSS titulaires est de 47 ans et 7 mois pour 2021 (47 ans et 3 mois en 2020, 46 ans et 9 mois en 2019, 46 ans et 10 mois en 2018).

L'évolution de l'âge moyen des personnels BIATSS titulaires est relativement stable depuis 2015 avec une légère augmentation entre 2020 et 2021 (+0,29 point)

Hormis pour les personnels de la filière AENES, relativement plus âgés, les moyennes d'âges constatées à l'université coïncident avec ces données au niveau national.



Cette stabilisation de l'âge moyen des personnels BIATSS titulaires s'accompagne depuis 2019 d'une légère augmentation des effectifs recensés dans les tranches d'âges extrêmes.

La part des effectifs BIATSS titulaires ayant plus de 60 ans en 2021 s'élève à 9.30%. Un chiffre toujours en hausse depuis 2019. La part des effectifs BIATSS titulaires ayant moins de 30 ans est de 1.2% pour l'année 2021 (-1.51 points par rapport à 2020).

Au niveau national :

En 2021, La moyenne d'âge des agents BIATSS titulaires est de 47 ans et 9 mois. L'analyse par filières montre une similitude entre les filières où l'âge moyen des titulaires oscille entre 47 ans et 1 mois et 49 ans et 10 mois.

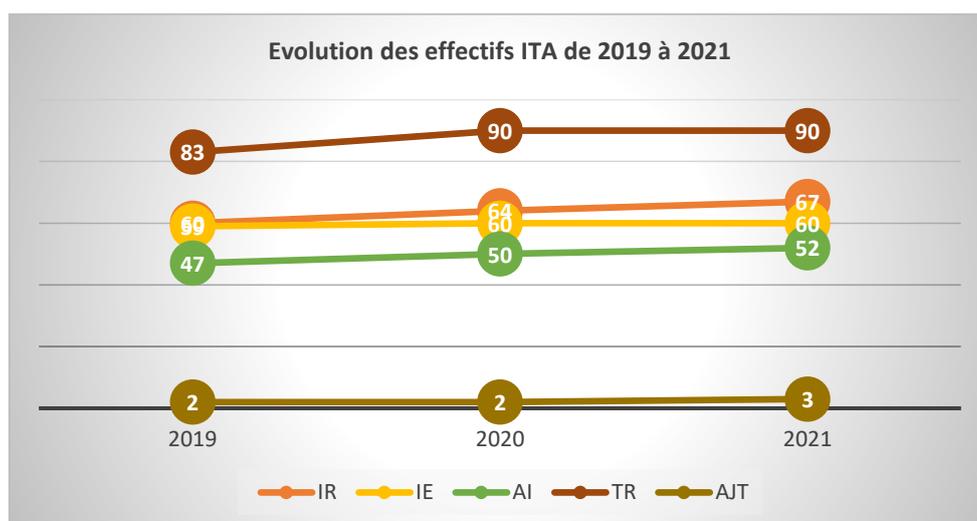
2. Les personnels ITA

La population des ITA se répartit majoritairement entre les campus de Lyon et de Marne-la-Vallée. C'est essentiellement dû à l'historique de l'établissement Ifsttar. En effet, lors de la création de l'Ifsttar, la majorité des ITA provenait de l'ex-Inrets et donc du site de Lyon.

	Campus de Lyon		Campus de Nantes		Campus de Marne la Vallée		Campus Méditerranée		Campus de Versailles-Satory		Campus de Lille		TOTAL	
	Nbre	ETP	Nbre	ETP	Nbre	ETP	Nbre	ETP	Nbre	ETP	Nbre	ETP	Nbre	ETP
Ingénieur de recherche	21	20,90	11	10,8	24	23,8	2	2	2	2	7	6,9	67	66,4
Ingénieur d'études	17	16,20	17	16,5	14	13,4	4	3,8	3	3	5	5	60	57,9
Assistant ingénieur	13	12,50	8	8	22	21,1	4	4	4	4	1	1	52	50,6
Technicien de la recherche	22	21,40	18	17,4	30	28,6	8	7,8	5	5	7	6	90	86,2
Adjoint technique de la recherche	3	3,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3
TOTAL	76	74,00	54	52,7	90	86,9	18	17,6	14	14	20	18,9	272	264,1
Rappel 2020	109	105,2	29	28	70	68,7	21	20	14	14	23	23	266	258,9

Evolution des effectifs des personnels ITA

Filières	2019		2020		2021	
	Effectifs physiques décembre	ETP décembre	Effectifs physiques décembre	ETP décembre	Effectifs physiques décembre	ETP décembre
Ingénieur de recherche	60	59,4	64	63,2	66	65,4
Ingénieur d'études	59	56,9	60	58,2	58	56,3
Assistant ingénieur	47	45,6	50	48,4	53	51,4
Technicien de la recherche	83	80	90	87,1	91	88
Adjoint technique de la recherche	2	2	2	2	3	3
TOTAL	251	243,9	266	258,9	271	265.10



Malgré un schéma d'emplois très contraint sur les dernières années avant la création de l'université, les efforts de recrutements réalisés depuis ont permis une augmentation de la population, notamment pour les IR, les AI et les techniciens.

Les recrutements réalisés depuis 2019 chez les ITA portent majoritairement sur des fonctions en laboratoires (70%), le reste concernant les fonctions support (30%).

Répartition femmes-hommes des personnels ITA

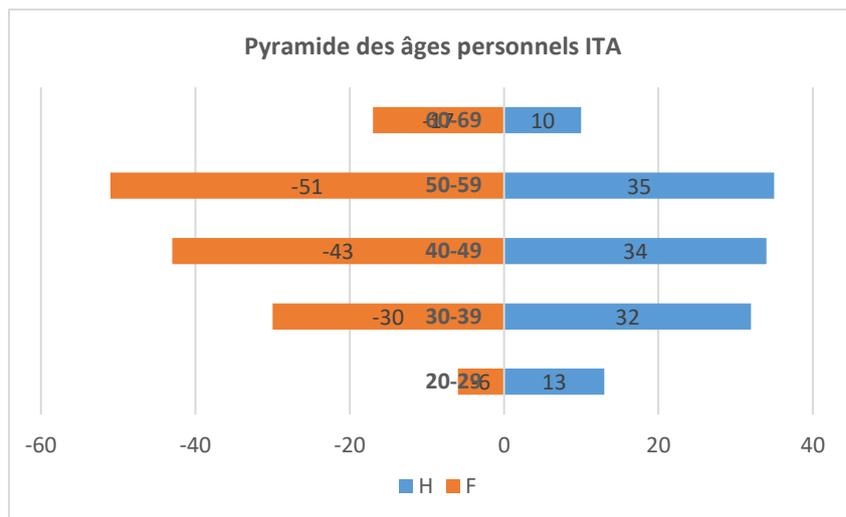
On constate un relatif équilibre global mais de fortes différences selon les niveaux de grades avec une sur-représentation des femmes sur les grades les plus bas et une surreprésentation des hommes sur les grades les plus élevés.

Filières	Catégorie FP	Hommes		Femmes	
		Nbre	ETP	Nbre	ETP
Ingénieur de recherche	Hors classe	2	2	3	3
	1er classe	14	14	10	9.9
	2eme classe	28	27.5	9	9
	Total	44	43.5	22	21.9
Ingénieur d'études	Hors classe	10	10	4	3.8
	Classe normale	23	22.6	21	19.4
	Total	33	32.6	25	23.2
Assistant ingénieur	Assistant ingénieur	22	21.5	31	29.9
Technicien de la recherche	Classe exceptionnelle	3	3	10	9.6
	Classe supérieur	4	4	7	6.4
	Classe normale	18	17.8	49	47.2
	Total	25	24.8	66	63.2
Adjoint technique de la recherche	principal 1er classe	0	0	1	1
	2eme classe	0	0	2	2
	Total	0	0	3	3
TOTAL ITA 2021		124	122.4	147	137.4
Total 2020		122	120,4	144	138,5

L'Age moyen des personnels ITA

	Femmes	Hommes
Ingénieur de recherche	53	46
Ingénieur d'études	45	43
Assistant ingénieur	48	42
Technicien de la recherche	47	43
Adjoint technique de la recherche	49	0

Les femmes sont nettement plus âgées dans ce corps que les hommes.



3. Les personnels MTE

La majorité de personnels MTE est concentrée sur les campus de Nantes et Marne-la-Vallée. Cela s'explique par l'historique de l'établissement Ifsttar, qui a intégré les deux anciens sites du LCPC principal employeur des personnels du MTE. La répartition est différente selon les campus, sur les campus de Marne-la-Vallée et Lyon, la majorité des personnels MTE sont en catégorie A. Sur le campus de Nantes, la catégorie B est plus fortement représentée avec 62 agents.

Cette population se répartit pour 46% en catégorie A, 35% en catégorie B et 19% en catégorie C, ces proportions étant relativement stables.

Catégorie	Campus de Lyon		Campus de Nantes		Campus de Marne la Vallée		Campus Méditerranée		Campus de Versailles-Satory		Campus de Lille	
	Nbre	ETP	Nbre	ETP	Nbre	ETP	Nbre	ETP	Nbre	ETP	Nbre	ETP
A	16	17,6	47	46,8	61	59,6	2	2	1	0,8	1	1
B	3	3	62	59,9	32	31,8	0	0	1	1	0	0
C	3	3	22	20,8	26	25,8	0	0	1	1	0	0
TOTAL	22	23,6	131	127,5	119	117,2	2	2	3	2,8	1	1

Répartition des personnels MTE par campus

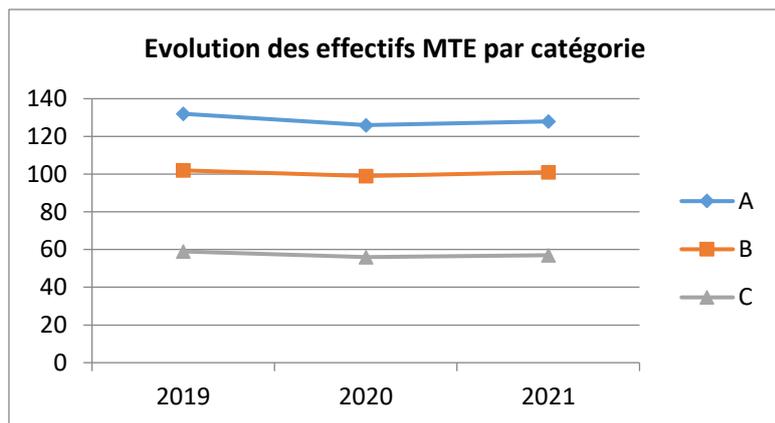
Evolution des effectifs des personnels MTE

Evolution des effectifs du MTE sur les 3 dernières années

(Pour rappel, une partie de la population des ingénieurs (IPEF, ITPE, etc...), ici comptabilisée dans les effectifs d'appui et de soutien, devrait plutôt être comptabilisée dans les effectifs chercheurs. Ceci n'a pas pu être réalisé pour ce RSU mais sera travaillé pour le RSU 2022)

Filières	2019		2020		2021	
	Effectifs physiques décembre	ETP décembre	Effectifs physiques décembre	ETP décembre	Effectifs physiques décembre	ETP décembre
Ingénieur des Ponts, des Eaux et des Forêts	38	37,7	34	33,7	34	33.5
Ingénieur des travaux publics de l'Etat	79	77,6	77	75,5	77	75.7
Ingénieur des Mines	2	1,5	2	1,6	2	1.6
Administrateur Civil	1	1				
Attaché d'Administration de l'Etat	7	7	8	7,5	9	9
Chargé d'études documentaires	4	4	4	4	3	3
Détaché A	1	1	1	1	3	3
Secrétaire administratif du contrôle et du développement durable	21	20	21	19,9	23	22.3
Technicien supérieur du développement durable	81	78,8	78	75,7	75	73.4
Adjoint administratif des administrations de l'Etat	30	28,1	29	27,6	30	28.8
Adjoint Technique des administrations de l'Etat	9	9	8	8	8	8
Expert technique des services techniques	20	19,2	18	17,4	14	13.8
Détaché C sur contrat			1	1		
total	293	284,9	281	272,9	278	272.1

D'une manière générale, on observe une diminution constante des effectifs depuis 2017, résultant d'un schéma d'emplois imposant chaque année à l'ex-Ifsttar des suppressions d'effectifs, qui s'est ralentie depuis 2020 et la création de l'université sans pour autant être totalement enrayée. Elle est plus particulièrement marquée chez les catégories B et surtout C. Cela s'explique par le fait que ce sont principalement sur les services supports que s'est portée la suppression des effectifs afin de préserver la recherche, services structurellement composés de beaucoup plus d'agents de catégories B et C que de cadres.



Répartition femmes-hommes des personnels MTE

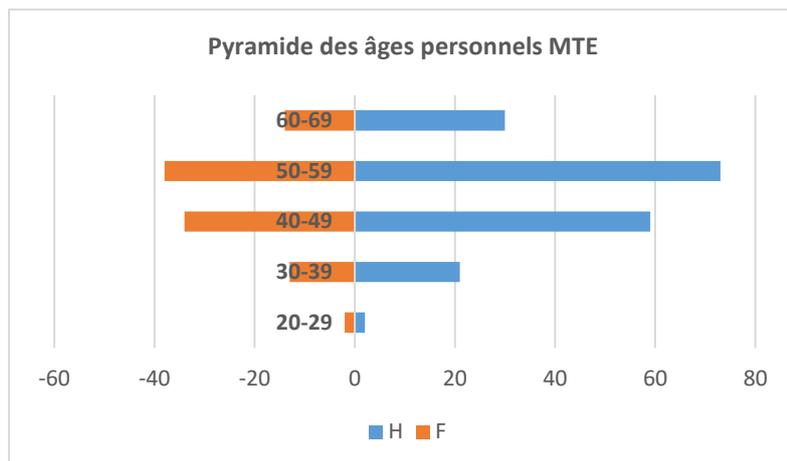
Filières	Catégorie FP	Hommes		Femmes	
		Physiques	ETP	Physiques	ETP
Ingénieur des Ponts, des Eaux et des Forêts	IGPEF classe exceptionnelle	1	1	1	1
	IGPEF classe normale	12	12	1	0.9
	ICPEF	7	7	2	1.8
	IPEF	7	6.8	3	3
	Total	27	26.8	7	6.7
Ingénieur des travaux publics de l'Etat	Hors classe	4	4	0	0
	ICTPE	5	5	3	3
	IDTPE	26	26	8	8
	ITPE	24	23.8	7	5.9
	Total	59	58.8	18	16.9
Ingénieur des Mines	IGM	0	0	1	0.8
	IM	1	0.8	0	0
	Total	1	0.8	1	0.8
Attaché d'Administration de l'Etat	Hors classe	0	0	1	1
	Principal			4	4
	AAE	1	1	3	3
	Total	1	1	8	8
Chargé d'études documentaires	Hors classe	0	0	1	1
	Principal	0	0	0	0
	CED	1	1	1	1
	Total	1	1	2	2
Détaché A	A	1	1	2	2
Secrétaire administratif du contrôle et du développement durable	Classe exceptionnelle	1	1	4	4
	Classe supérieur	0	0	8	7.9
	Classe normale	2	1.8	8	7.6

		Total	3	2.8	20	19.5
Technicien supérieur du développement durable	TSCDD	B	37	36.5	11	10.7
	TSPDD		16	15.6	2	1.8
	TSDD		8	8	1	0.8
	Total	61	60.1	14	13.3	
Adjoint administratif des administrations de l'Etat	ncipal 1er classe	C	0	0	11	10.4
	principal 2eme classe		3	3	13	12.6
	2eme classe		1	1	2	1.8
	Total	4	4	26	28.8	
Adjoint Technique des administrations de l'Etat	ncipal 1er classe	C	2	2	0	0
	principal 2eme classe		5	5	0	0
	2eme classe		0	0	1	1
	Total	7	7	1	1	
Expert technique des services techniques	ETPST	C	10	9.8	1	1
	ETST		3	3	0	0
	Total	13	12.8	1	1	
TOTAL 2021			178	176.1	100	96
TOTAL 2020			186	183,4	95	89,5

On constate des écarts importants dans la filière technique avec une surreprésentation des hommes chez les IPEF, ITPE, TSDD, adjoints et experts techniques. A l'inverse, dans la filière administrative, on observe une surreprésentation des femmes chez les attachés, SACDD, adjoints administratifs.

L'âge moyen des personnels MTE

Filières	Catégorie FP	Hommes	Femmes
Ingénieur des Ponts, des Eaux et des Forêts	A	50	49
Ingénieur des travaux publics de l'Etat	A	49	45
Ingénieur des Mines	A	54	44
Attaché d'Administration de l'Etat	A	51	46
Chargé d'études documentaires	A	58	62
Détaché A sur contrat	A	48	49
Secrétaire administratif du contrôle et du développement durable	B	56	54
Technicien supérieur du développement durable	B	50	50
Adjoint administratif des administrations de l'Etat	C	51	50
Adjoint Technique des administrations de l'Etat	C	51	50
Expert technique des services techniques	C	49	59



4. Les personnels d'appui et de soutien contractuels

	Campus de Lyon	Campus de Nantes	Campus MLV ex-I	Campus MLVex-U	Campus MLV ESIEE	Campus Méditerranée	Campus de Versailles-Satory	Campus de Lille
CDI/PNT /OPA	7	7	10	64	77	0	0	0
CDD	53	53	80	262	25	11	16	20
TOTAL	60	60	90	326	102	11	16	20

Ce tableau n'a pas pu tenir compte de la répartition des apprentis par campus

a) Les effectifs BIATSS contractuels des filières ITRF, AENES, BIB (hors ESIEE Paris)

Entre 2019 et 2020, sous le double effet de l'appel à des renforts nécessaires pour la construction de l'Université Gustave Eiffel et du recrutement de personnels financés sur contrats, dans le cadre de l'I-SITE notamment, les effectifs de cette population continuent de fortement augmenter pour atteindre 43.75% des effectifs non enseignants en 2021 (+3.54%).

Evolution des effectifs contractuels

Les agents en CDD

Il y a 262 agents BIATSS en CDD au sein de l'université en 2021 (210 en 2020, 129 en 2019), ils sont répartis comme suit :

Catégorie A : 145 agents en 2020

Catégorie B : 94 agents en 2020

Catégorie C : 23 agents en 2020

Répartition des effectifs BIATSS en CDD

Catégorie	2019	2020	2021
A	38,76%	52,84%	55%
B	49,61%	35,80%	36%
C	11,63%	11,36%	9%
Total	100%	100%	100%

Nous notons une constante augmentation des effectifs des CDD de catégorie A (+16.24% par rapport à 2019) alors que celle des CDD de catégorie B est en baisse (-13,81% par rapport en 2019). Cela est dû à la technicité des profils demandés pour les recrutements des renforts nécessaires dans le cadre de la construction de l'Université Gustave

Eiffel et des personnels recrutés sur financements spécifiques (ISITE par exemple) et à l'intégration des contractuels recrutés sur contrat de recherche dans les statistiques du RSU depuis 2020, dont les profils sont majoritairement recrutés sur des niveaux de catégorie A.

L'université persiste dans sa volonté de stabiliser les personnels contractuels les plus anciens. Ainsi, au 31 décembre 2021, on compte 41 CDD de plus de 3 ans (+11 par rapport à 2020).

Les agents en CDI

Il y a 64 agents BIATSS en CDI au sein de l'université en 2021 (50 en 2020, 44 en 2019). Ils sont répartis comme suit :

Catégorie A : 33 agents en 2021

Catégorie B : 24 agents en 2021

Catégorie C : 7 agents en 2021

La répartition des effectifs BIATSS en CDI

Catégorie	2017	2018	2019	2020	2021
A	47,50%	56,09%	63,64%	58,00%	51.56%
B	37,50%	34,15%	29,55%	36,00%	37.50%
C	15,00%	9,75%	6,82%	6,00%	10.94%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Depuis quelques années, les contrats en CDI concernent majoritairement des agents de catégorie A, malgré une baisse entre 2019 et 2020. Cependant, on constate que les catégories B sont de plus en plus concernées par la « cédésation » de leurs contrats malgré une baisse entre 2017 et 2019.

Pour l'année 2021, nous avons toujours une tendance inverse de 2019 sur cette catégorie de personnels avec une augmentation des CDI catégorie B C et une baisse des CDI de catégorie A.

Depuis la loi de transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019, l'accès au CDI est possible sans condition de durée de services antérieurs sur l'un des emplois suivants ou l'une des fonctions suivantes :

- fonctions pour lesquelles il n'existe pas de corps de fonctionnaires correspondant ;
- fonctions nécessitant des compétences techniques spécialisées ou nouvelles ;
- emploi pour lequel l'administration ne dispose pas de candidature de fonctionnaire présentant l'expertise ou l'expérience professionnelle adaptée aux missions à accomplir ;
- emplois de certains établissements publics de l'état ;
- emploi ne nécessitant pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps de fonctionnaires ;
- emploi à temps incomplet d'une durée de travail inférieure ou égale à 24 heures 30 hebdomadaires.

Au niveau national :

La majorité des agents contractuels sur mission permanentes est rattachée à la catégorie A (55%).

Dans la filière ITRF, 56% des agents contractuels sont rattachés à la catégorie A, contre 27% en catégorie C et 17% en catégorie B

A l'inverse, dans la filière AENES et bibliothèque, les agents contractuels sur missions permanentes sont en majorité rattachés à la catégorie C, respectivement 49% et 56%

La répartition femmes-hommes de la population BIATSS contractuelle

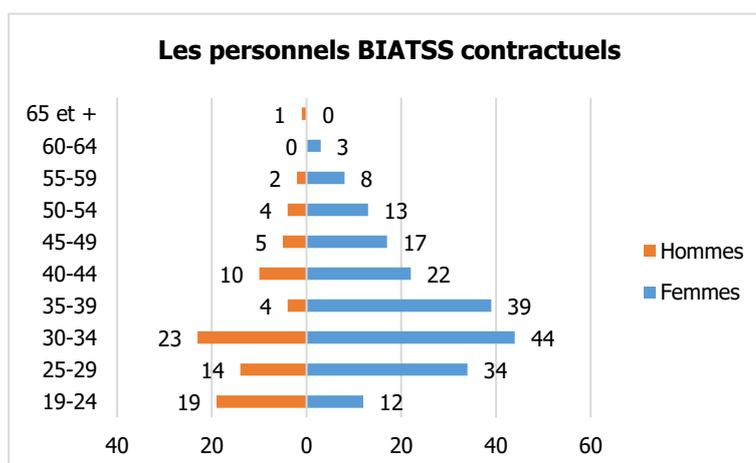
La part des femmes représente 73.26 % de la population BIATSS contractuelle, soit une hausse de 1.83% par rapport à 2020.

CATEGORIE	GRADE	Nombre d'agents			ETP				
		Femmes	Hommes	TOTAL 2021	TOTAL 2020	Femmes	Hommes	TOTAL 2021	TOTAL 2020
A	MED	3	0	3	2	2,6	0	2,6	1,66
	PSY HC	2	0	2	1	1,6	0	1,6	0,2
	AASAE A	1	0	1	1	1	0	1	1
	IGR 1C	1	1	2	3	1	1	2	3,6
	IGR 2C	7	8	15	10	7	8	15	5
	IGE CN	74	22	96	79	71	20,5	91,5	75,5
	ASI	15	5	20	22	15	5	20	22
	C.BIB	1	0	1	1	1	0	1	1
	BIB	0	1	1	1	0	1	1	1
	TOTAL	104	37	141	120	100,2	35,5	135,70	110,96
B	TECH CN	78	16	94	81	77,2	16	93,2	80,3
	TOTAL	78	16	94	81	77,2	16	93,2	80,3
C	ATRF	2	7	9	8	2	7	9	8
	MAG	5	9	14	15	4,8	9	13,8	14,8
	TOTAL	7	16	23	23	6,8	16	22,8	22,8
TOTAL		189	69	258	224	184,2	67,5	251,7	214,06
%		73,26%	26,74%	100,00%	100,00%	73,18%	26,82%	100,00%	100,00%

Ce tableau n'intègre pas les 68 personnels contractuels recrutés en appui des activités de recherche par la Direction de la valorisation de la recherche, et financés par des contrats de recherche

L'âge des personnels BIATSS contractuels

L'âge moyen des personnels contractuels est de 37 ans et 3 mois. Ce chiffre est en légère hausse par rapport à 2020 (36,4 ans).

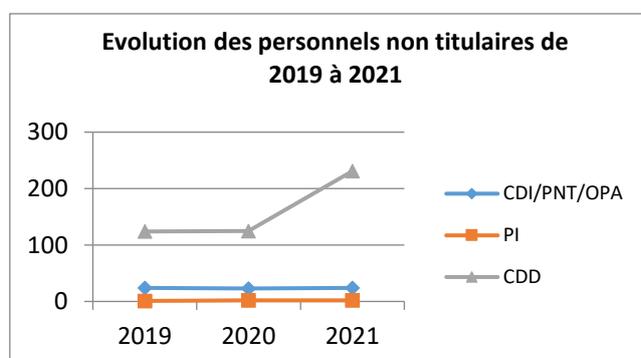


b) Les personnels contractuels des campus périmètre ex-Ifsttar

Evolution des personnels non titulaires sur les 3 dernières années

Catégorie FP	2019		2020		2021	
	Effectifs physiques décembre	ETP décembre	Effectifs physiques décembre	ETP décembre	Effectifs physiques décembre	ETP décembre
CDI/PNT/OPA	24	23	23	22,7	24	23.7
Professeurs invités	1	0,2	2	0,4	2	0.40
CDD	124	121,6	125	123,6	231	227.8
Sous-total non titulaires	149	144,8	150	146,7	257	251.9

On constate une forte augmentation du nombre de personnels en CDD, que ce soit sous plafond ou hors plafond (cf ci-dessous), qui s'explique par une augmentation du nombre de recrutements pour venir soutenir les équipes supports dans le cadre des travaux de fusion, et d'autre part par une augmentation des recrutements sur contrats de recherche.



Répartition par campus

Les non-titulaires se répartissent principalement sur les campus de Marne-la-Vallée, Nantes et Lyon. Les CDI représentent à peine 10% de l'effectif des non-titulaires.

Répartition femmes-hommes des contractuels

On constate une majorité d'hommes chez les contractuels en général, et notamment parmi les personnels contractuels recrutés sur contrat de recherche.

Filières	Catégorie FP	Hommes		Femmes		Rappel 2020
		Physiques	ETP	Physiques	ETP	
CDI/PNT /OPA	CDI	9	8,7	5	5	
	PNT	2	2	2	2	
	OPA	5	5	1	1	
	Total	16	15,7	8	8	23
Professeurs invités	PI	2	0,4	0	0	2
CDD	Sous-plafond	39	38	32	32	21
	Hors plafond	101	99,7	59	58,1	104
	Total	140	137,7	91	90,1	125
TOTAL CONTRACTUELS 2021		158	153,8	99	98,1	
Total 2020		88	85,1	62	61,6	

L'âge moyen des contractuels

Catégorie FP	Hommes	Femmes
CDI/PNT/OPA	53	52
PI	56	0
CDD	30	31

c) Les apprentis

L'apprentissage permet une formation en alternance entre la formation théorique dispensée en université, en école ou en centre de formation d'apprentis et une formation professionnelle dispensée par l'employeur. Il ouvre la voie à un grand nombre de métiers et recouvre tous les niveaux de qualification.

L'Université Gustave Eiffel s'inscrit pleinement dans l'actuel dispositif gouvernemental encourageant fortement l'accueil d'apprentis.

Un contrat d'apprentissage est conclu sous un contrat de droit privé à durée limitée (CDL). L'apprenti perçoit une rémunération correspondant à un pourcentage du Smic en fonction de son âge et de sa situation dans le cursus suivi (1^{ère} année, 2^{ème} année...). Le rapport entre le Smic et la rémunération minimum d'un apprenti est fixée sur la base d'un temps plein de 151,67 heures.

Les apprentis n'appartenant à aucun corps ou grade, n'étant pas positionnés sur un indice, les données de ce public seront présentées uniquement dans cette partie.

Les apprentis exercent dans les thématiques de la comptabilité, des ressources humaines, de la chimie, des mathématiques, de l'informatique et de l'électronique.

L'université, en tant qu'employeur public, n'étant pas redevable de la taxe d'apprentissage, conclut avec le centre de formation une convention de prise en charge des frais de formation.

Pour l'année 2020/2021, le montant pris en charge s'élève 52 050,42 €.

Apprentis ex-I

	2019	2020	2021
Nombre d'apprentis au 31/12	16	20	20
Masse salariale (en €)	130 832,58 €	225 279,16 €	270 860,59€
Coût moyen d'un apprenti	1 406,80 €	1 120,79 €	1 190,74 €

Apprentis ex-U

Apprentis	2019	2020	2021
Nombre d'apprentis au 31/12	11	12	15
Masse salariale (en €)	161 314,45 €	175 600,40 €	230 842,36 €
Coût moyen d'un apprenti	1 318,29 €	1 273,08 €	1 268,36 €

Apprentis ESIEE

	2019	2020	2021
Nombre d'apprentis au 31/12			3
Masse salariale (en €)			38 639,43€
Coût moyen d'un apprenti			1129,81€

d) Les contrats étudiants

Les données de ce public, pour les mêmes raisons que les apprentis, seront présentées uniquement dans cette partie.

En application des dispositions de l'article L. 811-2 du code de l'éducation, les emplois étudiants sont associés à l'accueil des nouveaux étudiant.e.s, à l'animation de la vie des établissements d'enseignement supérieur et aux activités d'aide à l'insertion professionnelle.

A cette fin, ils peuvent être recrutés, par contrat, pour exercer les activités suivantes :

- | | |
|---|---|
| 1° Accueil des étudiant.e.s ; | 6° Service d'appui aux personnels des autres services ; |
| 2° Assistance et accompagnement des étudiant.e.s en situation de handicap ; | 7° Animations culturelles, scientifiques, sportives et sociales ; |
| 3° Tutorat (avec ou sans préparation); | 8° Aide à l'insertion professionnelle ; |
| 4° Soutien informatique ; | 9° Promotion de l'offre de formation |
| 5° Service d'appui aux personnels des bibliothèques ; | |

Les contrats sont conclus pour une période maximale de 12 mois entre le 1^{er} septembre et le 31 août. La durée effective de travail ne peut excéder 670 heures entre le 1^{er} septembre et le 30 juin et 300 heures entre le 1^{er} juillet et le 31 août. Ces durées maximales sont réduites au prorata de la durée du contrat sur chacune des périodes considérées.

Les étudiant.e.s bénéficiaires des contrats poursuivent leurs études et exercent les activités prévues dans leur contrat, en temps partagé, selon un rythme approprié. Les étudiant.e.s ne peuvent être astreints à une obligation de travail pendant leurs enseignements obligatoires et leurs examens.

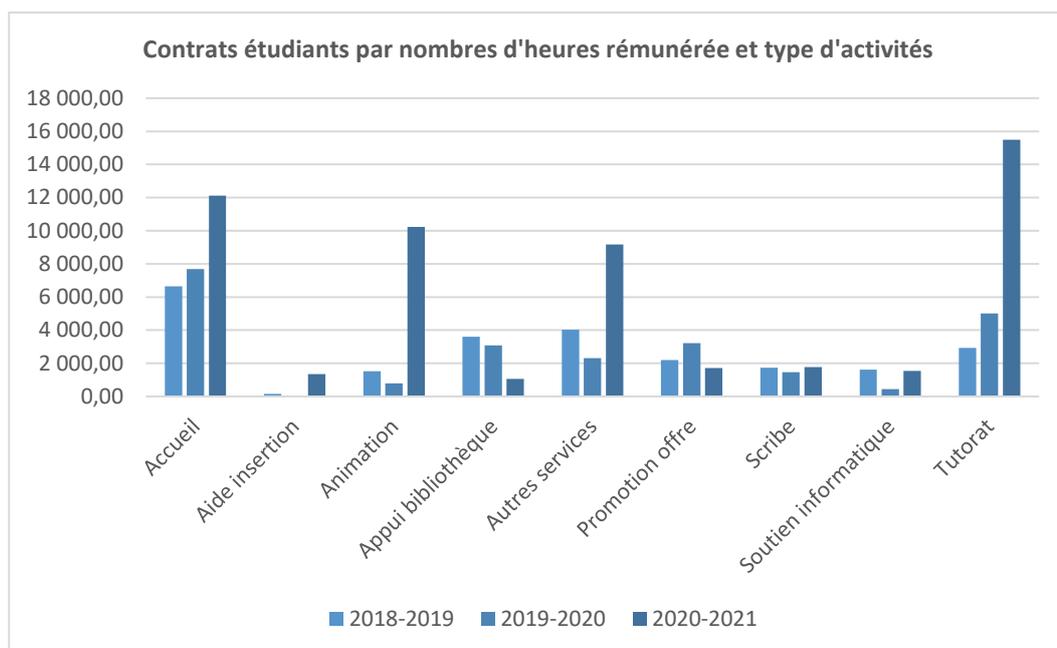
Toutefois, pendant les périodes de congés universitaires, le travail peut être organisé dans le cadre d'un volume horaire maximal hebdomadaire de 35 heures.

Evolution du nombre d'étudiant.e.s et de la masse salariale

	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Masse salariale	357 105,34 €	377 847,06 €	375 723,61 €	862 744.81 €
Nombre d'heures rémunérées	23 343	24 437	24 047	54 473
Nombre d'étudiant.e.s	201	247	182	398

On constate une hausse du nombre de contrats étudiants et du nombre d'heures rémunérées sur l'année 2017-2018 (+25%) puis sur l'année 2018-2019 (+5%) avec la mise en œuvre du décret n°2017-963 du 10 mai 2017 qui autorise l'université à recruter des emplois étudiants pour une mission d'appui aux personnels des autres services. Après une légère baisse en 2019-2020 en raison du contexte pandémique qui a réduit les contrats d'appui aux activités des services et soutien informatique, compensée partiellement par une augmentation des heures de tutorat, l'année 2020-2021 a, au contraire, enregistré une explosion de ces contrats (+43% par rapport à l'année précédente).

Ceci s'explique par l'encouragement, aux niveaux national et local, à renforcer fortement l'accompagnement des étudiant.es en difficulté, via le tutorat ou des actions en faveur de la santé ou de l'accueil étudiant notamment.



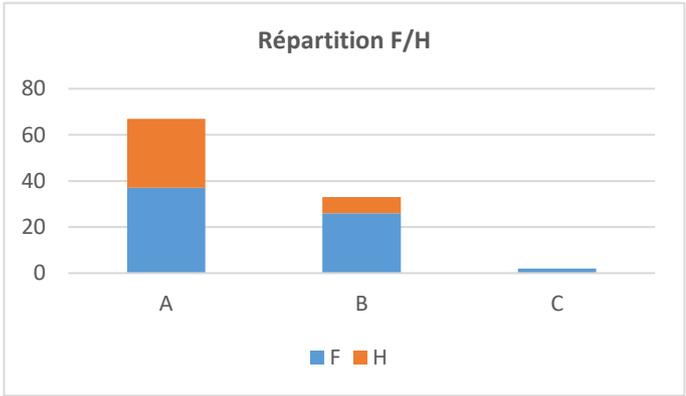
e) Les personnels d'appui à l'enseignement et à la recherche au sein d'ESIEE Paris

Les effectifs :

		Femmes	ETP Femmes	Hommes	ETP Hommes	TOTAL
A+ (IR)	groupe fermé	4		10		14
	groupe ouvert			3		3
	dont titulaire					
	TOTAL	4	4	13	13	17
A (ASI ou IGE)	groupe fermé	25		16		41
	groupe ouvert	8		1		9
	dont titulaire	1				1
	TOTAL	33	32,9	17	16,5	50
B (TECH)	groupe fermé	19		6		25
	groupe ouvert	7		1		8
	dont titulaire	1				1
	TOTAL	26	24,6	7	7	33
C	groupe fermé	2				2
	groupe ouvert					
	dont titulaire					
	TOTAL	2	1,5			2
TOTAL	65	63	37	36,5	102	

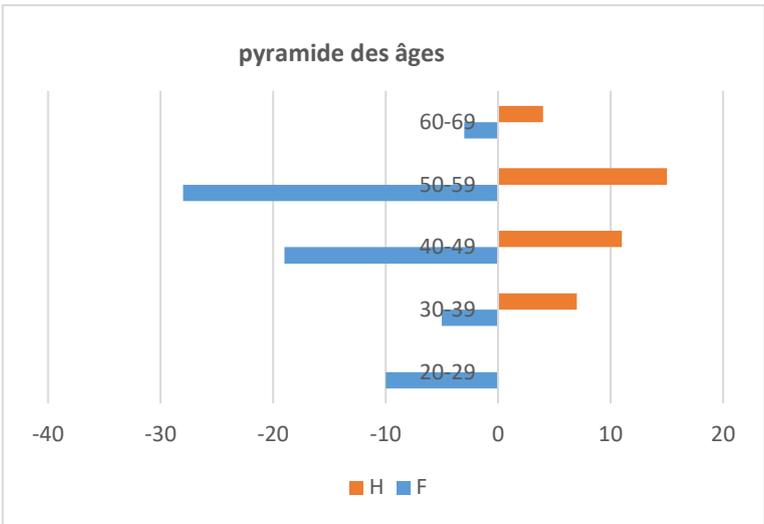
La

population des personnels d'appui a connu plus de renouvellement en 2021 que la population des enseignants. En effet, le groupe ouvert qui se constitue depuis le 1^{er} janvier 2021 représente environ 20% de ces personnels.



Comme pour les autres personnels d'appui, les femmes sont majoritairement représentées dans ces fonctions.

Les femmes sont en moyenne plus jeunes que les hommes, avec un âge moyen de 46 ans (49 ans pour les hommes)



Chapitre 2 : Les carrières

III. Les carrières

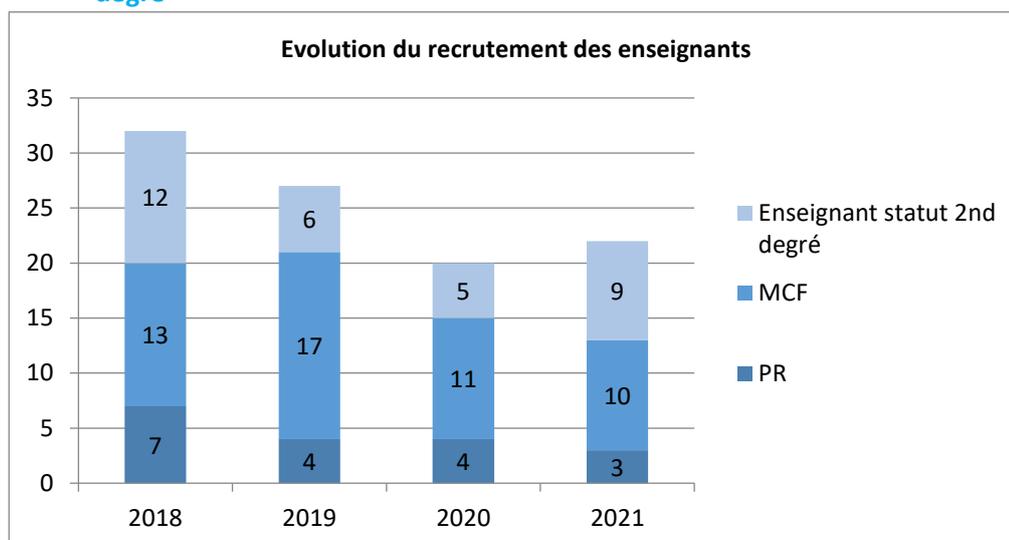
A. Le recrutement

Le présent paragraphe se concentre principalement sur l'emploi permanent. Seuls les mouvements de CDD qui ont donné lieu à un concours sont comptabilisés dans cette rubrique.

Synthèse des recrutements de personnels titulaires ou permanents effectués en 2021

Statut		Concours	Mutation ou détachement	Autre voie de recrutement	TOTAL	Rappel 2020
BIATSS titulaires	AENES	1	2		3	7
	ITRF	12	3		15	11
	BIB	1	1		2	3
	TOTAL	14	6		20	21
Enseignants-chercheurs et enseignants	Professeurs des universités	3	0		3	4
	Maîtres de conférences	10	0		10	11
	Enseignants 2 nd degré	9	0		9	5
	TOTAL	22	0		22	20
Chercheurs	Directeurs et chargés de recherche	13	1		14	4
ITA		14	5		19	22
MTE			6		6	13
	TOTAL	23	12		35	39
ESIEE	Enseignants et Enseignants-Chercheurs		2	14	16	
	BIATSS			21	21	
	TOTAL			37	37	
TOTAL		59	20	37	114	

1. Le recrutement des personnels de statut enseignants chercheurs et enseignants du second degré



a) Les personnels de statut enseignants-chercheurs

Le nombre de postes ouverts au recrutement en 2021 est stable par rapport à 2020 (15 postes) après des années où les possibilités ont été plus importantes (autour de 20 postes ouverts entre 2017 et 2019). Néanmoins, sur les 15 postes ouverts, 2 ont été infructueux (un poste de PR et un poste de MCF)

Cette baisse du nombre de postes ouverts au recrutement s'explique notamment par le faible nombre de départs (mutations, retraites) constatés en 2019 et 2020.

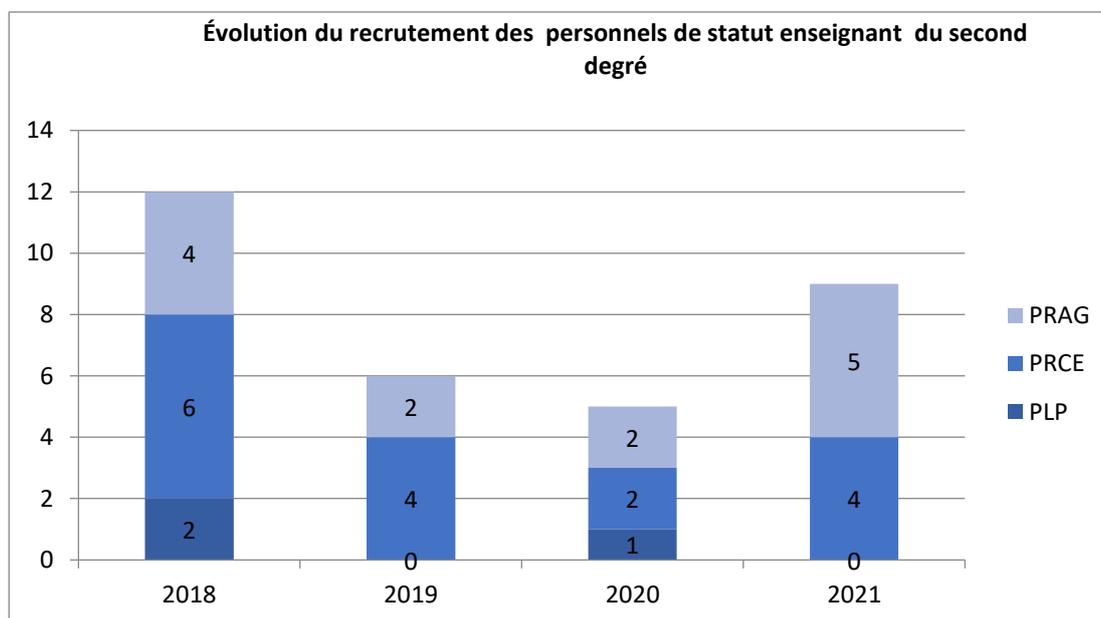
Cela s'accompagne d'une baisse de la part de femmes recrutées en 2021 (3 sur 13, dont 2 professeures) par rapport à 2020 (6 femmes sur 15 postes, uniquement en tant que maitresse de conférences). Après une relative parité des recrutements en 2019, cette proportion retrouve son niveau de 2018.

Répartition des recrutements par discipline et par corps

Section CNU	Professeur d'université		Maitre de conférences	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
05 : Sciences économiques	0	1	0	0
06: Sciences de gestion	0	0	0	0
09: Langue et littérature française	0	0	0	0
11: Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes	0	0	0	0
14: Langues	0	0	1	0
18: Art et Sciences de l'Art	0	0	1	0
19: Sociologie, démographie	1	0	0	0
21 : Histoire, civilisation, archéologie et art dans les mondes anciens et médiévaux	0	0	0	0

23: Géographie physique, humaine, économique et régionale	0	0	1	0
24 : Aménagement de l'espace, urbanisme	0	0	0	1
25: Mathématiques	0	0	0	0
26: Mathématiques appliquées et applications des mathématiques	0	0	1	0
27 : Informatique	0	0	2	0
31: Chimie théorique, physique, analytique	0	0	0	0
60 : Mécanique, génie mécanique, génie civil	0	0	1	0
61: Génie informatique, automatique et traitement du signal	0	0	1	0
71: Sciences de l'information et de la communication	0	1	0	0
74: Sciences et techniques des activités physiques et sportives	0	0	1	0
TOTAL 2021	1	2	9	1
TOTAL 2020	4	0	5	6

b) Les personnels enseignant de statut second degré



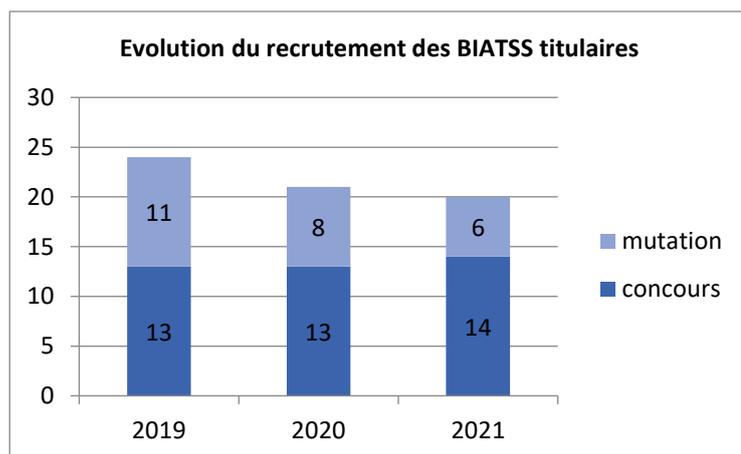
Les emplois ouverts à l'affectation dans l'enseignement supérieur peuvent être pourvus par des fonctionnaires relevant des corps des professeurs agrégés (PRAG), professeurs certifiés (PRCE), professeurs de lycée professionnel (PLP) ou professeurs d'éducation physique et sportive (EPS).

Le niveau de recrutement de 2021 est plus élevé que celui des années précédentes (5 à 6 postes par an), exception faite de l'année 2018, exceptionnelle. 4 PRCE et 5 PRAG ont été recrutés, dont 5 hommes et 4 femmes.

Répartition des recrutements des personnels enseignant de statut second degré par discipline et par corps

Disciplines	PRAG - PRCE - PLP		
	Hommes	Femmes	
05 : Langues et littératures françaises	1	0	
11 : Langues et littératures anglaises	3	0	
26 : Mathématiques appliquées	0	1	
27 : Informatique	0	2	
28 : Milieux denses et matériaux	0	1	
74 : Sciences et techniques des activités physiques et sportives	1	0	
TOTAL 2021	5	4	9
TOTAL 2020	2	3	5

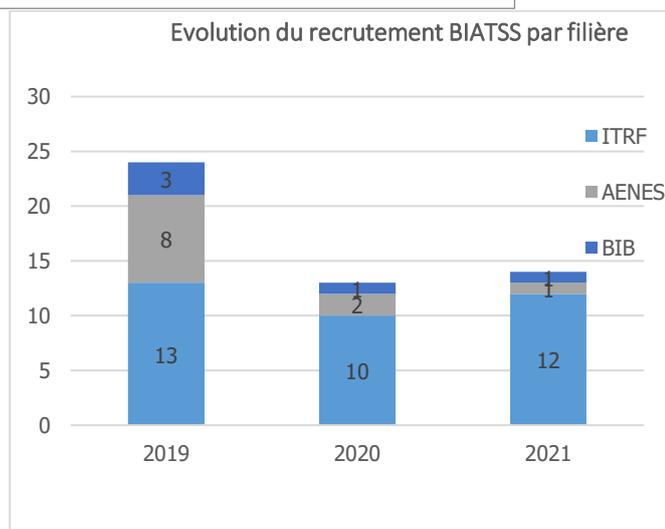
2. Le recrutement des BIATSS titulaires des filières AENES, ITRF et BIB



Le nombre de recrutements global de titulaires BIATSS diminue légèrement depuis 2019. Cela concerne notamment les recrutements par voie de mutation, qui sont plus complexes à réaliser.

Le recrutement par voie de concours a concerné 10 femmes et 4 hommes.

Le recrutement par voie de mutation a concerné 4 femmes et 2 hommes.



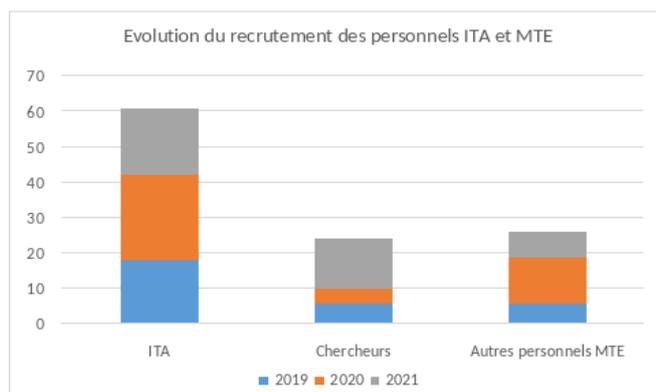
Type de recrutement	2019			2020			2021		
	ITRF	AENES	BIB	ITRF	AENES	BIB	ITRF	AENES	BIB
Concours externes	4	0	1	4	1	1	7	1	1
Concours internes	8	0	0	6	1	0	5	0	0
Recrutement direct sans concours BOE	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total recrutement BIATSS titulaires	12	0	1	10	2	1	12	1	1
	13			13			14		

3. Le recrutement des personnels ITA et des personnels du MTE

Evolution des recrutements par population

	2019			2020			2021		
	Chercheurs	ITA	MTE	Chercheurs	ITA	MTE	Chercheurs	ITA	MTE
Concours	5	14	2	3	12	0	13	14	0
Recrutement direct sans concours BOE		1							
Détachement	1	2	1		8	3		5	1
Mutation			2			9	1		6
Réintégration suite détachement		1			1			0	
Réintégration suite fin de dispo		0			0	1		0	
Réintégration suite fin de congé parental			1	1	3			0	
total	6	18	6	4	24	13	14	19	7

On constate une relative stabilité des recrutements des personnels ITA et une augmentation du nombre de recrutements de personnels chercheurs par rapport aux années précédentes. On remarque une augmentation globale du nombre de recrutements de titulaires ITA et personnels MTE, rendue possible par la pression moins importante exercée sur les emplois Etat depuis la création de l'université.



4. Le recrutement des personnels d'ESIEE Paris

		Mutation ou détachement	Recrutement Externe	TOTAL 2021
ESIEE	Enseignants et Enseignants-Chercheurs	2	14	16
	BIATSS		21	21
	TOTAL			37

A l'ensemble de ces recrutements externes, il faut ajouter deux mobilités internes, d'un personnel enseignant et d'un personnel BIATSS (voir ci-dessous)

5. Les mobilités internes

Campus	H	F	Total	Rappel 2020
LYON	2	2	4	9
Nantes	1	0	1	10
MLV - I	2	0	2	7
MLV - E	1	1	2	
MLV- U	5	8	13	12
Méditerranée		1	1	1
Lille	1		1	
TOTAL	12	12	24	39

6. L'intérim

L'article 21 de la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique a modifié les trois lois statutaires et le code du travail pour autoriser les administrations de l'Etat ainsi que les établissements publics à faire appel à une entreprise de travail temporaire dans certains cas.

En 2019, l'ex-Ifsttar a conclu un accord-cadre dans le cadre des dispositions de l'article L 1251-60 à L1251-63 du Code du travail, qui prévoient notamment le recours au personnel temporaire en cas d'absence de personnel et / ou d'accroissement temporaire des charges de travail.

Dans un souci de continuité des services, l'objectif de ce marché est de pouvoir recruter rapidement des personnels intérimaires afin de leur confier des activités qui ne sont plus exercées en raison de l'absence d'agents titulaires ; ou pour faire face à un surcroît temporaire d'activité.

Ce dispositif est mis en place dans les domaines suivants pour des fonctions niveau équivalent catégorie C et B :

- Gestion financière et comptable publique ;
- Assistanat / Secrétariat ;
- Gestion des Ressources Humaines publique ou de la formation continue dans le secteur public ;
- Gestion de la paie dans le secteur public ;
- Techniciens des moyens généraux ;
- Techniciens de laboratoire dans les domaines de la chimie, des infrastructures bâtiments ou travaux publics, de l'instrumentation de véhicules ou d'utilisation d'équipements scientifiques.

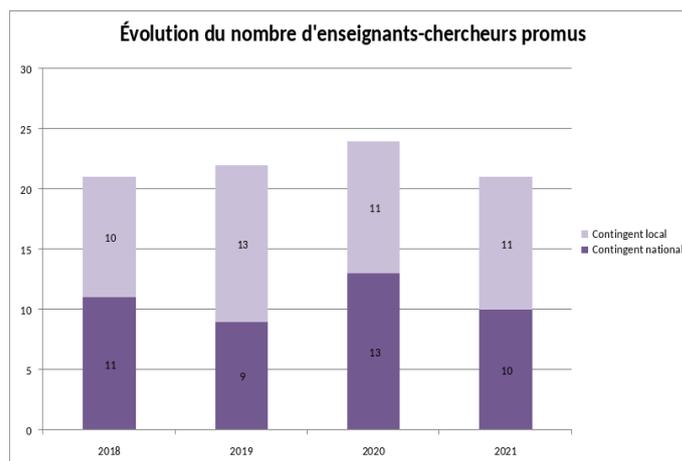
En 2021, 5 demandes ont été faites qui concernaient les postes de : gestionnaire RH, assistant DPO, gestionnaire financier et standard-accueil .

B. Les parcours professionnels

1. Les promotions des personnels de statut enseignant-chercheur

La procédure d'avancement de grade et d'accès à l'échelon exceptionnel

La procédure d'avancement de grade et d'accès à l'échelon exceptionnel des maîtres de conférences et des professeurs des universités est fixée par les articles 40 et 56 du décret n°84-431 du 6 juin 1984 modifiés fixant les dispositions statutaires applicables aux enseignants-chercheurs. Cet avancement a lieu pour moitié sur proposition des sections compétentes du CNU et pour moitié sur proposition du conseil académique siégeant en formation restreinte.



On constate une augmentation continue du nombre de promotions globales depuis 2013.

Évolution des promotions des personnels enseignants-chercheurs en fonction du nombre de personnels promouvables

	2019					2020						2021							
	nbe de dossiers de candidatures		nbe de promotions attribuées		%	nbe de promouvables		nbe de dossiers de candidatures		nbe de promotions attribuées		%	nbe de promouvables		nbe de dossiers de candidatures		nbe de promotions attribuées		%
	H	F	H	F		H	F	H	F	H	F		H	F	H	F	H	F	
PR Ex 2	4	2	2	1	50%	11	6	5	4	3	1	44%	11	4	3	3	2	1	50%
PR Ex 1	7	2	4	0	44%	19	16	6	5	0	3	27%	19	15	7	5	3	2	42%
PR1C	5	2	1	2	43%	20	7	5	7	3	1	33%	21	7	9	4	3	1	31%
TOTAL	16	6	7	3	45%	50	29	16	16	6	5	34%	51	26	19	12	8	4	39%
MCF Ech. Excep. HC	3	4	2	2	57%	7	5	4	3	1	0	14%	7	8	5	4	1	3	44%
MCF HC	8	8	5	3	50%	20	25	7	15	5	6	50%	21	24	14	10	5	4	38%
TOTAL	11	12	7	5	52%	27	30	11	18	6	6	41%	28	32	19	14	6	7	39%

Après une augmentation continue du nombre de promotions pendant plusieurs années (21 en 2018, 22 en 2019, 23 en 2020), l'année 2021 connaît une diminution avec un nombre de promotions pour revenir au niveau de 2018, et une répartition quasiment parfaite entre les attributions locales et nationales.

On constate un taux de promotion global autour de 40% en 2021, à l'intermédiaire des deux années précédentes pour les PR et en baisse depuis deux ans pour les MCF, où la pression est forte, notamment pour l'accès à la hors-classe.

La répartition F/H des promotions accordées au niveau PR s'est faite dans des proportions équivalentes à celle des promouvables (30% de femmes promouvables et promues). La parité est atteinte en revanche dans les promotions accordées au sein du corps des maîtres de conférences, cet équilibre F/H étant plus régulièrement observée à ce niveau, y compris dans la répartition des promouvables

Par ailleurs, il faut tenir compte du poids que représente la section CNU d'origine des candidats à la promotion qui, selon les cas, est plus ou moins féminisée.

2. L'accès à la hors-classe et à la classe exceptionnelle des personnels enseignant de statut second degré

Les personnels de statut enseignant du second degré ont accès à différentes promotions de corps et/ou de grade :

- L'accès à la hors-classe pour les PRAG se fait par tableau d'avancement.

Les conditions requises sont les suivantes :

- ✓ Être en activité dans le second degré ou l'enseignement supérieur, mis à disposition dans un autre organisme ou administration, ou en position de détachement ;
- ✓ Avoir atteint au moins le 7^{ème} échelon de la classe normale au 31 décembre de l'année précédente.

- L'accès à la hors-classe pour les PRCE :

L'avancement de grade par voie d'inscription au tableau d'avancement à la hors-classe des professeurs certifiés est arrêté par le recteur après avis de la commission administrative paritaire académique compétente et s'effectue après un examen approfondi et une appréciation de la valeur professionnelle de chaque agent promuable.

Condition requise : avoir atteint au moins le 7^{ème} échelon de la classe normale au 31 décembre de l'année précédente, y compris pour les stagiaires dans d'autres corps.

L'appréciation de la valeur professionnelle prend en compte deux critères :

- notation ;
- expérience et investissement professionnel.

- L'accès à la classe exceptionnelle des enseignants de statut second degré :

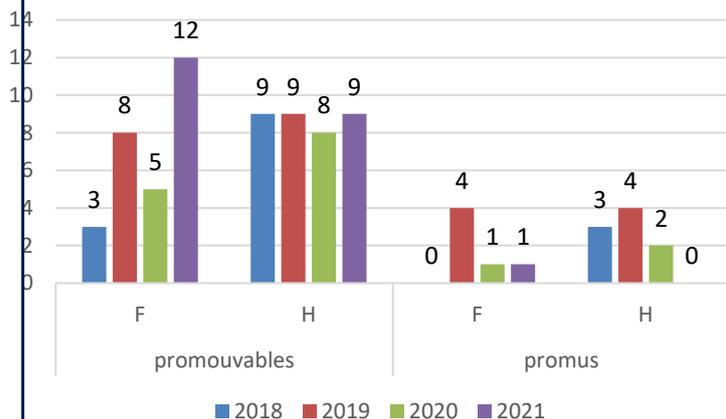
L'accès à la classe exceptionnelle est un nouveau grade créé au 1^{er} septembre 2017 pour les enseignants de statut second degré, dans le cadre de la modernisation des parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR).

Evolution des promotions des personnels enseignant de statut second degré

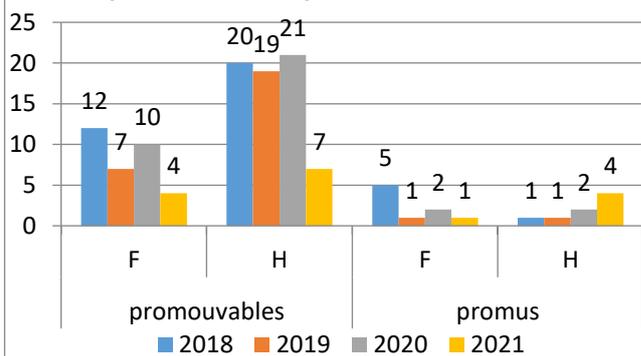
Evolution des personnels enseignant de statut second degré promouvables et promus à la classe exceptionnelle

Le nombre de promotions accordées en 2021 pour l'accès à la hors-classe des PRAG et des PRCE est en légère hausse par rapport à 2019 et 2020, après avoir fortement baissé entre 2018 et 2019. La parité dans l'accès aux promotions des enseignants de statut 2nd degré n'est plus atteinte en 2021 après l'avoir été sur les années précédentes

Evolution des enseignants du 2nd degré promouvables et promus à la classe exceptionnelle



Evolution des enseignants du 2nd degré promouvables et promus à la hors-classe



Pour la classe exceptionnelle, le nombre de promus en 2021 est très faible (1 avancement) au regard des attributions des années précédentes (entre 3 et 8).

3. La promotion des chercheurs

Corps des chercheurs	Nombre de promotions périmètre ministériel				Nombre de promouvables Univ. Eiffel		Nombre de promus Université Gustave Eiffel			
	Femmes	Hommes	TOTAL	Rappel 2020	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	TOTAL	Rappel 2020
Chargé de recherche hors classe	2	9	11	10	22	50	1	6	7	9
Directeur de recherche de 1ère classe	2	5	7	7	17	24	0	4	4	5
Directeur de recherche de classe exceptionnelle	1	3	4	2	10	31	0	3	3	2
Totaux	5	17	22	19			1	13	14	16

La procédure de promotion sur ces deux corps est particulière, dans le sens où elle relève d'une commission d'évaluation rattachée au ministre chargé du développement durable, composée pour moitié de personnalités scientifiques choisies par le ministre chargé du développement durable et pour moitié de représentants du personnel des deux corps concernés, en nombre égal. Le nombre de promotions sur ces corps est relativement stable d'une année sur l'autre.

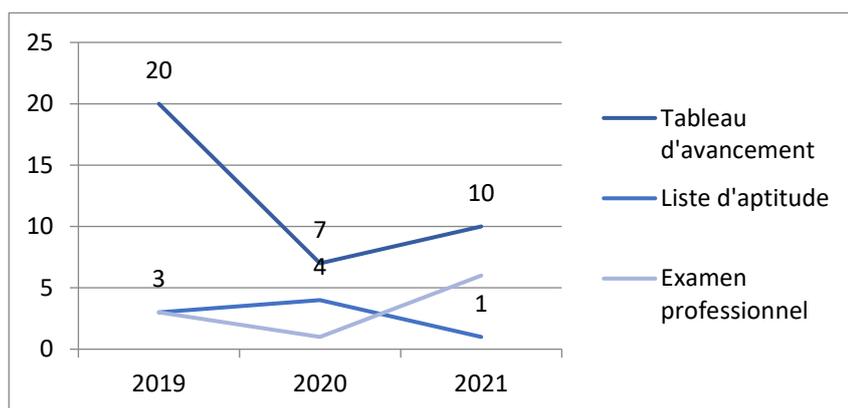
4. Les promotions des BIATSS

Les personnels BIATSS ont accès à trois formes de promotions en fonction de certaines conditions et modalités*:

- **L'avancement d'échelon** se fait principalement à **l'ancienneté**. La modulation en fonction de l'évaluation hiérarchique, avec, le cas échéant, des majorations ou réductions de durée moyenne de passage d'échelon qui existait encore pour certains corps, a disparu définitivement au 31 décembre.2016.
- **L'avancement de classe ou de grade** se fait au choix, c'est-à-dire en fonction de l'appréciation hiérarchique. Le fonctionnaire doit remplir certaines conditions : avoir atteint un échelon déterminé, éventuellement y être resté un temps déterminé, avoir suivi une formation et éventuellement avoir passé un examen. L'avancement de grade s'effectue par inscription au **tableau d'avancement, examen de sélection professionnelle ou par concours professionnel**.
- Enfin, il est possible de passer dans **un corps supérieur en passant un concours** ou, plus exceptionnellement, par **promotion au choix**. Ce type de promotion est souvent réservé aux fonctionnaires qui, outre des conditions d'échelon et d'avancement dans cet échelon, ont atteint un âge déterminé et/ou une ancienneté globale dans la fonction publique. Il est généralement réalisé par le biais de l'inscription sur une **liste d'aptitude**.

* <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid23508/promotions-mutations-i.t.r.f.html#promotions>

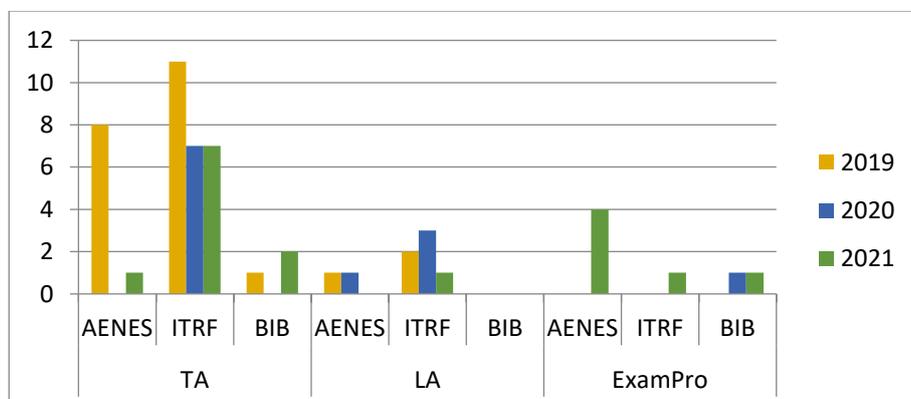
Évolution du nombre de promotions obtenus par les personnels BIATSS



En 2021, nous constatons que le nombre de promotions repart à la hausse après la baisse de 2020 liée à la situation sanitaire (17 au total contre 12 en 2020), le nombre de dossiers déposés ayant été particulièrement faible cette année là, et l'accompagnement habituel n'ayant pas pu être réalisé dans les mêmes conditions.

Ces promotions relèvent majoritairement du tableau d'avancement (10 promotions), tandis que les listes d'aptitudes et examens professionnels cumulent 7 promotions.

Evolution des promotions par filières



En 2021, nous constatons toujours une baisse des promotions des personnels de la filière AENES par rapport à la filière ITRF. Environ 56% de personnels promus en 2021 sont des ITRF (cette filière rassemblant 62.16% des personnels BIATSS titulaires périmètre UPEM) contre 59% pour les AENES et 17% pour les BIB

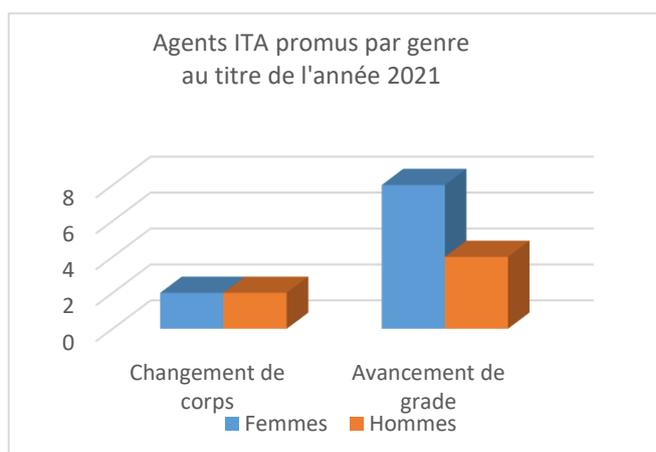
Evolution des promotions des BIATSS en fonction du nombre de personnels promouvables

		2019							2020							2021							
		promouvables		dossiers déposés		promu.es			promouvables		dossiers déposés		promu.es			promouvables		dossiers déposés		promu.es			
		F	H	F	H	F	H	%	F	H	F	H	F	H	%	F	H	F	H	F	H	%	
Tableau d'avancement	AENES	42	4	26	1	8	0	17,39%	28	2	12	0	0	0	0,00%	31	3	16	0	1	0	2,94%	
	ITRF	34	39	17	12	5	6	15,07%	31	23	12	7	4	3	12,96%	35	25	15	6	2	5	11,67%	
	BIB	10	3	1	3	0	1	7,69%	11	3	6	3	0	0	0,00%	11	4	5	4	1	1	13,33%	
	TOTAL	86	46	44	16	13	7	40,15%	70	28	30	10	4	3	7,14%	77	32	36	10	4	6	9,17%	
Liste d'aptitude	AENES	50	5	15	1	1	0	1,82%	43	4	14	0	1	0	2,13%	46	4	10	1			0,00%	
	ITRF	60	53	19	14	1	1	1,77%	59	58	21	8	3	0	2,56%	69	54	20	11	1		0,81%	
	BIB	18	4	5	3	0	0	0,00%	10	4	4	3	0	0	0,00%	19	8	3	3			0,00%	
	TOTAL	128	62	39	18	2	1	3,59%	112	66	39	11	4	0	2,25%	134	66	33	15	1	0	0,50%	
Examen Pro	AENES					0	0						1	0	1					4	0	4	
	ITRF					0	0						0	0						1	0	1	
	BIB					0	0						0	0						1	0	1	
	TOTAL					0	0						1	0	1					6	0	6	
TOTAL				15		8				9		3				11		6				17	
						23						12											

Comme en 2020, on observe qu'une grande proportion de femmes a été promue en 2021 (11 au total). Il s'agit d'une continuité depuis 2016 qui s'explique en partie par le fait que la population BIATSS est majoritairement féminisée.

5. Les promotions des personnels ITA et des personnels du MTE

Il s'agit de la première campagne d'avancement au choix conduite selon les modalités définies dans les lignes directrices de gestion relatives aux promotions adoptées en février 2021.



a) Liste d'aptitude et avancement de grade des personnels ITA

Agents statut établissement		Avancement de grade (Tableau d'avancement)									
Catégories	Corps / Grades	Nbre de promouvables			Nbre de proposés			Nbre de promus			Nbre de postes proposés
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
A	IE HC	20	9	29	12	4	16	2	2	4	4
	IR 1	10	17	27	8	10	18	3	1	4	4
	IR HC	6	8	14	4	4	8	1	0	1	1
Total cat. A		36	34	70	24	18	42	6	3	9	9
B	TCS	19	6	25	9	3	12	1	1	2	2
	TCE	7	2	9	5	0	5	1	0	1	1
Total cat. B		26	8	34	14	3	17	2	1	3	3
Totaux		62	42	104	38	21	59	8	4	12	12

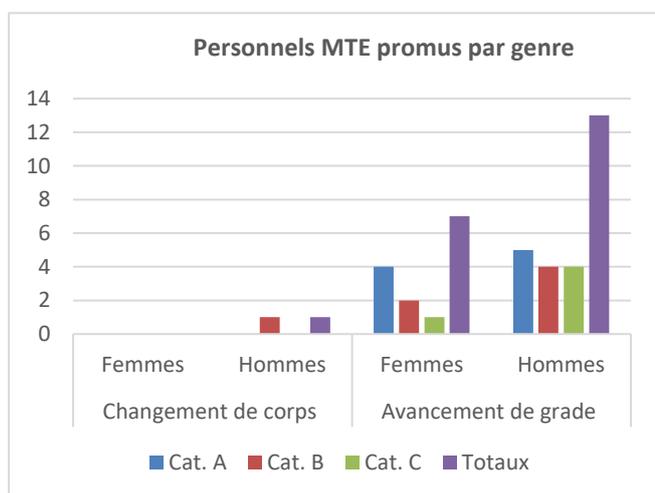
Agents statut établissement		Changement de corps (Liste d'aptitude)									
Catégories	Corps / Grades	Nbre de promouvables			Nbre de proposés			Nbre de promus			Nbre de postes proposés
		Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
A	AI	45	13	58	13	5	18	1	1	2	2
	IE CN	22	14	36	10	7	17	0	1	1	1
	IR 2	25	22	47	7	6	13	1	0	1	1
Total cat. A		92	49	141	30	18	48	2	2	4	4
B	TCN	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1
Total cat. B		1	0	1	1	0	1	0	0	0	1
Totaux		93	49	142	31	18	49	2	2	4	5

b) Liste d'aptitude et avancement de grade des personnels MTE

Agents statut ministère		Avancement de corps et de grade (Liste d'aptitude/Tableau d'avancement)					
		Nombre de dossiers proposés		Nombre dossier remontés au Ministère		Nombre de dossiers promus	
Catégories	Corps / Grades	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
A	AG	0	0	0	0	0	0
	AAE	0	1	0	1	0	0
	APAE	0	0	0	0	0	0
	AAHCE	0	0	0	0	0	0
	Echelon spécial AAHCE	0	0	0	0	0	0
	CED	0	0	0	0	0	0
	CED Principal	1	0	1	0	0	0
	CED Hors Classe	0	0	0	0	0	0
	Echelon spécial CED HC	0	0	0	0	0	0
	ITPE	9	0	2	0	0	0
	IDTPE	6	2	3	1	2	1
	ITPE Hors Classe	3	1	3	1	1	1
	Echelon spécial ITPE HC	2	0	2	0	1	0
	IPEF	0	0	0	0	0	0
	ICPEF	0	0	0	0	0	0
	IGPEF	1	0	1	0	0	0
IGPEF CE	1	0	1	0	1	0	
Total cat. A		23	4	13	3	5	2
B	TSDD	5	1	2	1	1	0
	TSPDD	4	0	2	0	1	0

	TSCDD	7	1	3	0	2	0
	SACDD	7	0	2	0	0	0
	SACDD CS	3	1	1	1	1	1
	SACDD CE	4	0	2	0	0	1
Total cat. B		30	3	12	2	5	2
C	AAP 2	0	0	0	0	0	0
	AAP 1	6	1	1	1	1	1
	ATP 2	0	0	0	0	0	0
	ATP 1	3	0	3	0	1	0
	ETPST	3	0	2	0	2	0
Total cat. C		12	1	6	1	4	1
Totaux		65	10	31	8	14	7

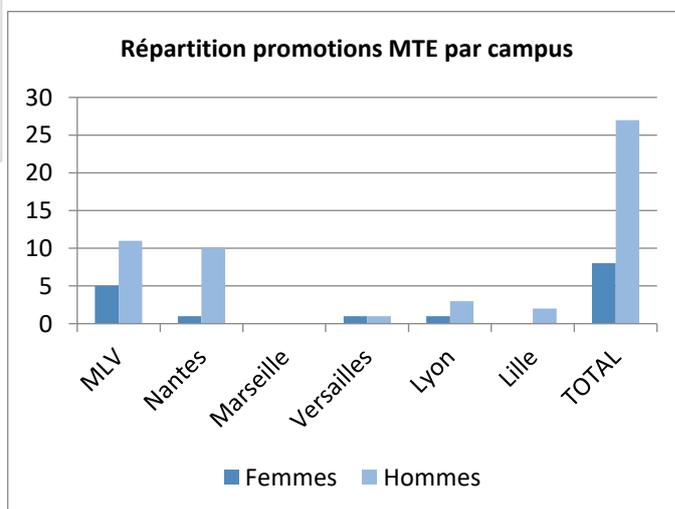
Corps des chercheurs	Nombre de promotions périmètre ministériel				Nombre de promouvables Univ. Eiffel		Nombre de promus Université Gustave Eiffel			
	Femmes	Hommes	TOTAL	Rappel 2020	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	TOTAL	Rappel 2020
Chargé de recherche hors classe	2	9	11	10	22	50	1	6	7	9
Directeur de recherche de 1ère classe	2	5	7	7	17	24	0	4	4	5
Directeur de recherche de classe exceptionnelle	1	3	4	2	10	31	0	3	3	2
Totaux	5	17	22	19			1	13	14	16



2017 et 13 en 2016)

Compte tenu des faibles taux de promotions en général au sein du MTE, rapportés aux petits effectifs que représente l'ex-Ifsttar, les promotions par voie de liste d'aptitude sont traditionnellement de 0 à 1 chaque année.

Pour les tableaux d'avancement, l'année 2021, au contraire, a été une bonne année avec 20 promotions (2019 : 7 promotions, 6 en 2018, 16 en



6. Les concours ITA et ITRF

Les concours ITA

Concours ouverts Catégorie A	Concours ouverts Catégorie B	Concours ouverts Catégorie C
15	11	0

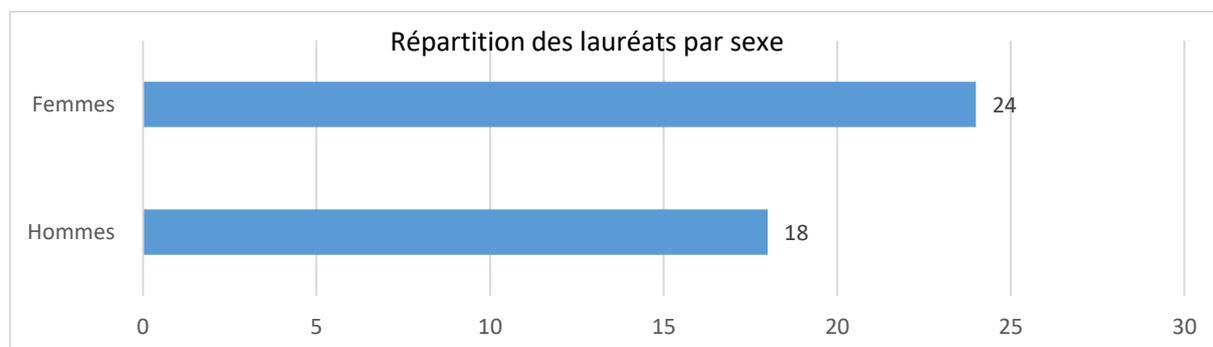
Sur 15 postes ouverts aux concours externes : 8 lauréats internes et 5 lauréats externes et 2 concours infructueux.

Sur les 11 concours internes : l'ensemble des lauréats sont issus de l'Université Gustave Eiffel.

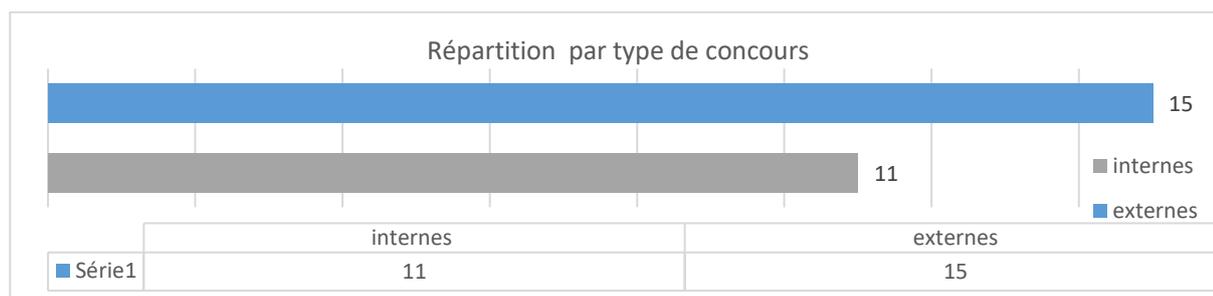
Recrutements ITA	Total	Dont femmes
Nombre total de concours	26	
Nombre d'emplois	26	
Nombre d'inscrits	129	70
Nombre de recevables	125	
Nombre d'admissibles	79	51
Nombre de présents à l'admission	73	
Nombre d'admis sur LP	24	18
Taux de réussite (admis LP/inscrits)	0,186046512	
Nombre d'admis LC	12	10

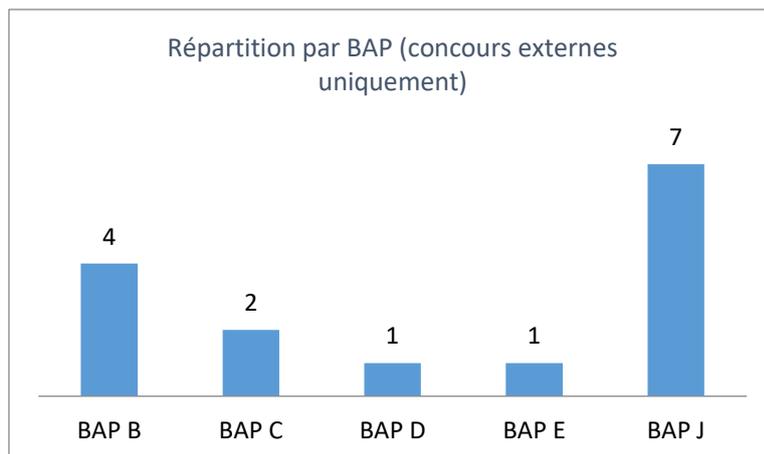
Sur les 15 concours externes ouverts en 2021, on constate presque autant de postes de catégorie A que de B. Les postes de catégorie B correspondent essentiellement à des postes de fonctions supports relevant de la BAP J (6 sur 7).

En revanche les postes de catégorie A correspondent essentiellement à des emplois scientifiques ou techniques.



Les lauréats sont majoritairement féminins. Ce qui est au-dessus de la moyenne puisque sur 47 admissibles 27 étaient des femmes. Cela s'explique en partie par le nombre de lauréats et de listes complémentaires sur les postes en BAP J sur lesquels les femmes candidatent plus que les hommes.





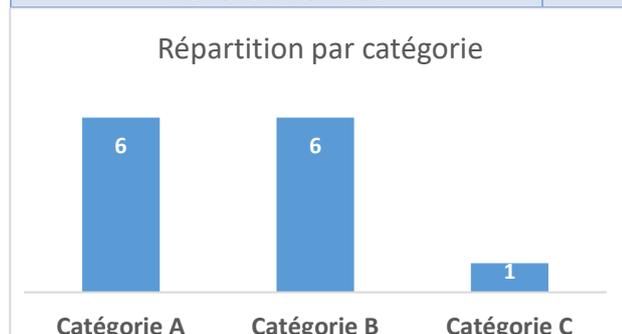
On constate sur ce graphique que la BAP J est la plus représentée avec 7 postes. Sur les 7 postes, 6 sont des postes de catégorie B au sein de laquelle les postes relevant de la BAP J sont très majoritaires (RH, gestion administrative, gestion financière, secrétariat, etc...). C'est ce qui explique qu'au sein des concours, elle apparait comme plus représentée. En revanche, les postes de catégorie A correspondent essentiellement à des emplois scientifiques ou techniques relevant de plusieurs BAP différentes ; en l'occurrence, les BAP B et C ont été plus représentées.

Les concours ITRF

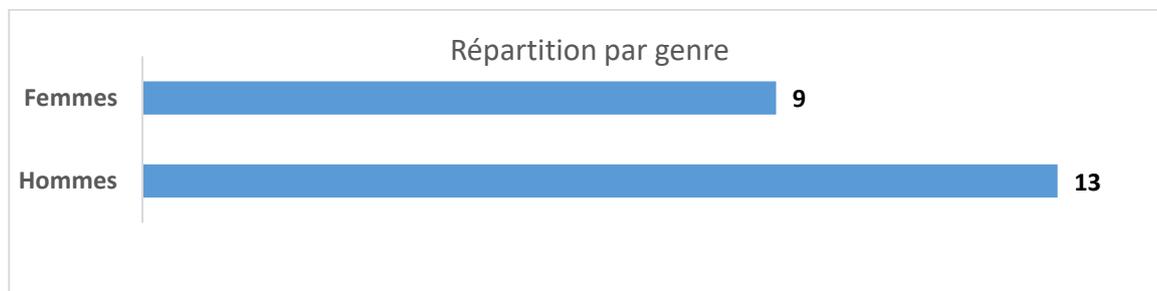
Sur 12 postes ouverts aux concours : 8 lauréats internes et 4 lauréats externes, pour ces derniers, aucun n'a finalement pris le poste :

- 1 concours infructueux ;
- 2 agents internes placés en liste complémentaire ont pu être titularisés sur leur poste.

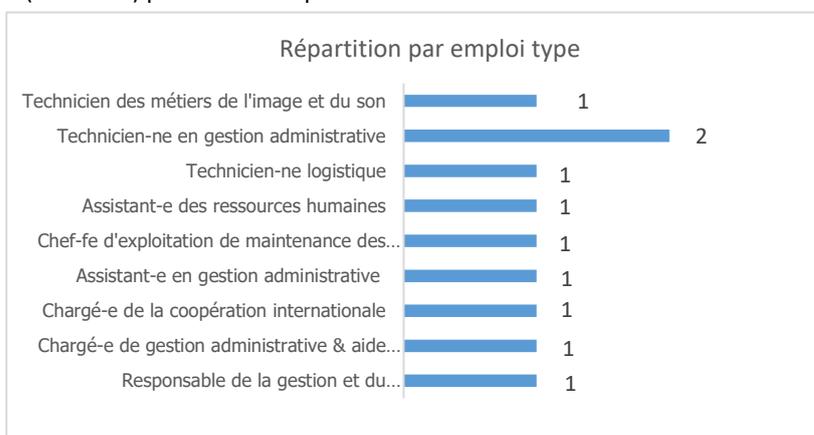
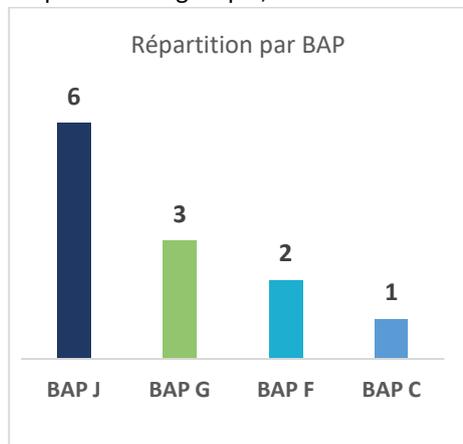
Recrutements ITRF	Total	Dont femmes
Nombre total de concours	13	
Nombre d'emplois	13	
Nombre de préinscrits	525	
Nombre d'inscrits	373	268
Déperdition inscrits/préinscrits	0,29	
Nombre de recevables	371	
Nombre de présents à l'admissibilité	344	249
Nombre d'admissibles	105	70
Taux de réussite (admissibles/inscrits)	0,28	
Nombre de présents à l'admission	79	
Nombre d'admis sur LP	14	7
Taux de réussite (admis LP/inscrits)	0,04	
Nombre d'admis LC	8	2



Sur les 13 concours ouverts en 2021, on constate autant de postes de catégorie A que de B. Cela correspond à la demande des représentants des personnels et permet d'opérer un rééquilibrage par rapport à l'année précédente, un grand nombre de postes de catégorie A ayant été ouverts l'an dernier.



Le nombre de lauréats est majoritairement masculin. Ce qui est au-dessus de la moyenne puisque sur 344 admissibles, 249 étaient des femmes. Cela s'explique par le nombre de lauréats et de listes complémentaires sur les postes en logistique, soit 7 lauréats en tout (LCP et LC) pour ces deux postes avec seulement 2 femmes.



Comme pour la filière ITA, la BAP J est plus importante car elle reste la plus représentée dans l'établissement et comprend un plus large spectre de postes. Elle regroupe un plus grand nombre d'emplois type (RH, gestion administrative, coopération internationale...).

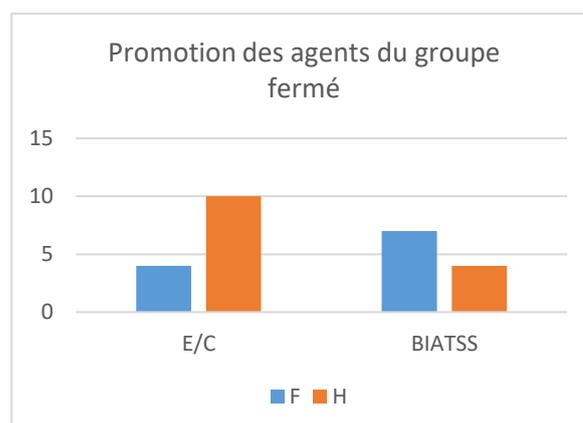
7. Les promotions des personnels du groupe fermé ESIEE-Paris

Au préalable, il convient de rappeler que dans l'exacte continuité des mesures appliquées antérieurement dans le régime consulaire, le mécanisme d'attribution des promotions du groupe fermé est celui qui existait à la CCIR en cohérence avec l'obligation de reprise des éléments essentiels des contrats de travail des personnels transférés constituent un groupe fermé au sein des agents de l'Université Gustave Eiffel.

La détermination de l'enveloppe des promotions du groupe fermé est un % de la masse salariale correspondante. Elle est votée par le conseil d'école ESIEE Paris dans le cadre du budget de l'école-membre.

Pour l'année 2021, les promotions ayant été accordées au personnel du groupe fermé sont les suivantes :

	Nombre d'agents groupe fermé	Promotions
E/C F	22	4
E/C H	58	10
BIATSS F	50	7
BIATSS H	32	4



C. Les départs

1. Synthèse des départs en 2021

	Concours	Détachement sortant et fin de détachement	Départ en Disponibilité	Mutation	Retraite	Démission/ rupture conventionnelle	Fin de contrat	Décès	Total
<i>Chercheurs</i>					6				6
<i>ITA</i>					9				9
<i>MTE</i>	1	3	3	5	7	1			20
<i>IPEF</i>					1				1
<i>PNT/OPA</i>					2				2
<i>Enseignants- Chercheurs et enseignants</i>			1	3	11	1	1		17
<i>BIATSS</i>	10	3	2	3	9	6	12		23
<i>enseignants- Chercheurs et enseignants ESIEE</i>						5	3	1	9
<i>BIATSS ESIEE</i>						2	2		4
TOTAL	11	6	6	11	45	15	18	1	113
<i>Rappel 2020</i>	15	12	0	11	32	14	13	3	100

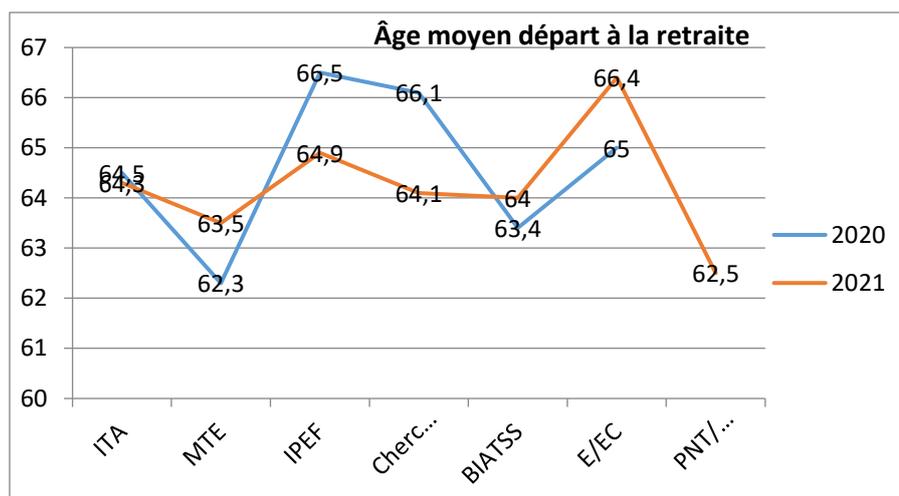
L'augmentation globale du nombre de départs constatés en 2021 s'explique notamment par la comptabilisation, à compter de 2021, des effectifs d'ESIEE Paris.

On note néanmoins, une augmentation importante du nombre de départs à la retraite en 2021, qui se constate sur toutes les populations (voir tableau ci-dessous).

2. Les départs à la retraite

La limite d'âge des agents publics est actuellement de 67 ans

	2020		2021	
	F	H	F	H
E/EC	1	4	5	6
BIATSS	4	3	6	3
Chercheurs		3	3	3
ITA	1	5	4	5
MTE	2	6	2	5
IPEF		3		1
PNT/OPA				2
E/EC ESIEE				0
BIATSS ESIEE				0
TOTAL	8	24	20	25



On constate une augmentation notable du nombre de départs à la retraite en 2021 par rapport à 2020, sans que cela puisse s'expliquer par l'intégration des effectifs d'ESIEE Paris. Le nombre de départs global passe ainsi de 32 à 45 en 2021, touchant toutes presque toutes les populations et notamment les enseignants et enseignants-chercheurs titulaires (11 départs à la retraite en 2021 contre 5 en 2020).

Par ailleurs, il apparaît que la moyenne d'âge de départ à la retraite des personnels chercheurs et enseignants/enseignants-chercheurs est la plus élevée de toutes les populations

c) Le maintien en activité

Pour l'année 2021, une enseignante-chercheuse a bénéficié d'un maintien en activité.

d) L'éméritat

Ce titre permet aux personnels chercheurs ou enseignants-chercheurs titulaires d'une HDR admis à la retraite de prolonger certaines activités de recherche. Ils ont la possibilité de participer à des séminaires, de participer à des jurys de thèses et de contribuer à des travaux de recherche dans leur domaine d'activité. L'éméritat est accordé pour une durée pouvant aller jusqu'à cinq ans, renouvelable deux fois. Cette activité ne donne pas lieu à rémunération.

Concernant la population des chercheurs, la décision qui confère le titre de directeur de recherche émérite est prise par le MTE, sur proposition de la majorité absolue des membres de la Comeval (commission d'évaluation). Au 31 décembre 2021, on compte une nouvelle émérite, (4 nouveaux émérites en 2020, aucun en 2019).

Concernant la population des enseignants-chercheurs, les personnels titulaires d'une HDR admis à la retraite peuvent recevoir le titre de maître de conférences ou professeur émérite après avis du Conseil académique en formation restreinte. Au 31 décembre 2021, on compte 24 professeurs émérites dont 18 hommes et 6 femmes.

e) L'honorariat

L'article 71 de la loi n° 84-16 précise que « Tout fonctionnaire admis à la retraite est autorisé à se prévaloir de l'honorariat dans son grade ou son emploi à condition d'avoir accompli vingt ans au moins de services publics »

Les agents admis à la retraite, appartenant à un autre corps que celui des directeurs de recherche, qui souhaitent continuer à participer à des activités de leur laboratoire/service de rattachement peuvent solliciter l'honorariat.

Au titre de l'année 2021, 3 conventions d'accueil de collaborateur occasionnel bénévole ont été élaborées sur le périmètre de l'Ex-Ifsttar dont 2 hommes et 1 femme.

Chapitre 3 : La masse salariale et les rémunérations

IV. La masse salariale

A. Le plafond de masse salariale

Le montant du plafond de masse salariale est arrêté annuellement par le Conseil d'Administration lors du vote du budget de l'établissement. Il ne peut « excéder la dotation annuelle de masse salariale de l'État éventuellement majorée par des ressources propres d'exploitation de l'établissement. »

Nombre d'emplois délégués par l'État dans le cadre de sa dotation (en ETP) et plafonds d'emplois votés par le CA de l'établissement

Année civile de référence	Nb d'emplois délégués (en ETP)	Plafond d'emplois voté par le CA
2020	1 870	2 207.6
2021	1872	2529

Bénéficiant des responsabilités et compétences élargies (RCE), l'université dispose de deux plafonds d'emplois :

1. un plafond d'emploi dit « Etat » ;
2. un plafond d'emploi dit « ressources propres ».

Le premier correspond aux seuls emplois financés par l'État. Le second correspond à l'ensemble des emplois rémunérés par l'établissement, hors subvention pour charge de service public. Ils sont tous les deux votés par le Conseil d'Administration au moment du vote du budget de l'université.

L'article 18 de la loi LRU énonçait que « le contrat pluriannuel d'établissement prévoit pour chacune des années du contrat et sous réserve des crédits inscrits en loi de finances, le montant global de la dotation de l'État en distinguant les montants affectés à la masse salariale, les autres crédits de fonctionnement et les crédits d'investissement ». Cet article précisait également que les « montants affectés à la masse salariale au sein de la dotation de l'État sont limitatifs et assortis du plafond d'emplois que l'établissement est autorisé à rémunérer ».

L'université bénéficie d'un plafond d'emploi global exprimé en équivalent temps plein annuel travaillé (ETPT), ce qui signifie qu'un agent est comptabilisé au prorata de sa quotité de travail et de la durée de travail dans l'année.

A l'intérieur de ce plafond, l'établissement dispose d'une certaine marge de manœuvre : il peut décider des repyramidages, des transformations d'emplois ou même des transformations de crédits de masse salariale en crédit de fonctionnement ou d'investissement (fongibilité asymétrique).

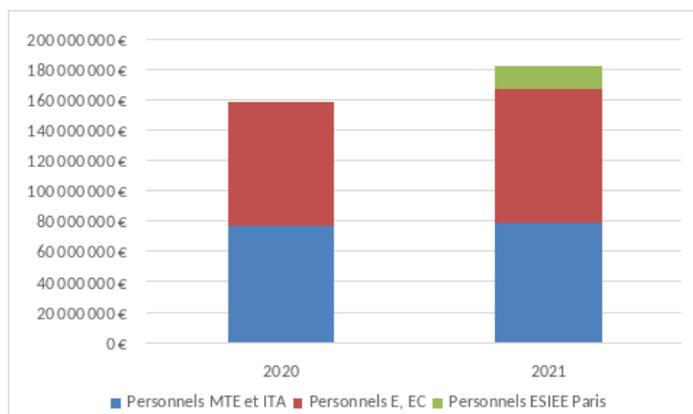
Les moyens mis en place pour évaluer la masse salariale

Chaque service de la DRH est doté d'un service ou d'un pôle de contrôle de gestion, chargé de suivre la consommation de la masse salariale et des emplois, ainsi que de travailler sur des outils de projection. Durant l'année 2020 et depuis, ces deux équipes ont commencé à développer des outils communs de suivi des emplois et de la masse salariale, dans une perspective de convergence progressive et dans un souci de meilleur pilotage. Elles fournissent ainsi des analyses régulières sur ces sujets permettant d'orienter les choix de gestion de la direction.

Par ailleurs et dès sa création, l'université s'est dotée d'un pôle d'assistance au pilotage, rattaché à la présidence de l'université, chargé de développer des outils et indicateurs de suivi sur l'ensemble des activités, afin de favoriser le dialogue avec les composantes, laboratoires et services. Il s'appuie sur les données et analyses des équipes chargées du suivi de la masse salariale et des emplois, qu'il va contribuer progressivement à consolider et enrichir.

B. L'évolution de la masse salariale

	2020	2021
Personnels MTE et ITA	77 082 841	79 128 528
Personnels E, EC, BIATSS	81 431 346	87 896 010
Personnels ESIEE Paris	78 276	15 214 594
TOTAL	158 592 463	182 239 132



1. Évolution des dépenses de personnels sur le programme 150

L'augmentation des dépenses de personnel en 2021 sur le périmètre ex-Upem est générée principalement par :

- des mesures obligatoires telles que l'augmentation due au GVT solde, la poursuite des mesures catégorielles PPCR, la revalorisation de la PRES et de la PES ainsi que la revalorisation de l'IFSE au 01/01/2021 ;

- l'extension en année pleine des effets de la campagne emplois 2020 avec la republication des postes vacants, la création de postes gagés sur ressources propres et la transformation d'emplois existants visant à la résorption de la précarité ;
- les effets de la campagne emplois 2021 avec la republication des postes vacants, la transformation de quelques postes d'ATER en postes de MCF, la création de postes financés sur ressources propres, ainsi que les passages en CDI.
- la création de postes financés par la CVEC, le développement du service universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé ainsi que l'augmentation des contrats renforts dans le cadre de remplacement de congés maladie ou maternité
- l'extension année pleine des recrutements 2020 et les recrutements réalisés en 2021 dans le cadre des projets ISITE FUTURE / LABEX et NCU D.CLIC ;
- l'extension année pleine de la reprise en gestion des contrats doctoraux de la cohorte 2020 et la reprise de la cohorte 2021 ;
- une augmentation de la masse salariale relative aux contrats de recherche ;
- des mesures prises par l'établissement pour pallier aux effets de la crise sanitaire : l'extension année pleine des recrutements d'ATER supplémentaires, l'augmentation du volume d'heures d'enseignements en licence, l'augmentation du recours aux contrats étudiants (tutorat, ambassadeurs COVID, ambassadeurs UNIVERSANTE, mise en place du dispositif UGELine), l'attribution d'une aide de secours exceptionnelle.

Les dépenses de personnels enseignants continuent de représenter la part la plus importante de la masse salariale ex-UPEM en se maintenant à 62,5% du montant total des dépenses considérées. Ce déséquilibre s'explique par deux raisons principales :

- Le nombre de personnels enseignants est supérieur au nombre de personnels BIATSS même si l'écart s'est réduit ces dernières années,
- Les grilles indiciaires des personnels enseignants et enseignants-chercheurs sont plus élevées que celles des personnels BIATSS.

Heures complémentaires	2019	2020	2021
Masse Salariale DRH-U	4 584 596 €	4 582 827 €	4 974 963 €
Masse Salariale DRH-E			1 883 624€
TOTAL Masse Salariale	4 584 596€	4 582 827€	6 858 587 €
Nombre d'heures complémentaires rémunérées	92 005 h	91 759 h	130 672 h
<i>dont nombre d'heures vacataires</i>	<i>63 748h</i>	<i>62 096 h</i>	<i>84 272h</i>
<i>nombre de vacataires</i>			
<i>(personnes physiques payées sur l'année)</i>	1 317	1 235	1 703

Le nombre d'heures complémentaires payées en 2021, en hausse par rapport aux deux années précédentes, est notamment lié aux mesures de l'établissement décidées dans le contexte sanitaire, autorisant l'augmentation des heures complémentaires effectuées par les enseignants afin de dédoubler les groupes d'étudiants durant l'année 2020-2021, et respecter des jauges compatibles avec les protocoles sanitaires imposés par le contexte.

2. L'évolution de la masse salariale sur le programme 190

Masse salariale en €	2019	2020	2021
Chercheurs	23 647 260	23 490 899	24 740 235
ITA	16 821 475	17 472 669	18 083 933
Personnels MTE	24 500 994	23 647 510	23 878 482
CDI/PNT/OPA	1 724 755	1 671 153	1 748 095
DOA	2 272 338	2 238 066	2 232 586
CDD sous plafond	1 585 008	3 242 852	842 870
Total des dépenses sous plafond	70 551 830	71 763 149	71 525 988
CDD sur ressources propres	4 017 971	4 130 576	5 058 575
DOB	818 171	963 337	1 236 366
Apprentis	121 977	225 279	270 861
Total des dépenses hors plafond	4 958 119	5 319 192	6 565 802
Divers (action social/jury, primes brevets...)			1 036 466
Taxes sur les salaires	4 660 867	0.00	0.00
Total	80 170 816	77 082 341	79 128 529

En 2021, le budget de masse salariale a supporté les dépenses :

- de l'extension en année pleine des mesures 2020/2021 pour un montant de 536 979€ ;
- des mesures nouvelles à hauteur de 1 546 167€ ;
- d'une augmentation de 823 000€ des dépenses de personnels, liée à l'affectation des dépenses d'action sociale à l'enveloppe des frais de personnels et non à l'enveloppe de fonctionnement.

3. Focus sur les contrats doctoraux

Contrats doctoraux*	2020	2021
Nombre de contrats au 31/12	208	224
Nombre de contrats sous plafond	154	150
Nombre de contrats hors plafond	54	74
Nombre de missions d'enseignements	47	55
Masse salariale sous-plafond	4 773 244	4 848 955
Masse salariale hors-plafond	1 398 088	2 186 454
Masse salariale totale	6 171 332	7 035 409

*y compris contrats doctoraux gérés par Paris-Est Sup

V. La rémunération

A. La notion de rémunération

Le fonctionnaire est géré par un statut : ses conditions de recrutement, de travail et de rémunération sont définies dans le cadre d'un statut général, qui détermine les principes communs du travail dans la fonction publique. Le statut général des fonctionnaires repose donc essentiellement sur des textes qui constituent les droits et les obligations des fonctionnaires.

Chaque corps ou cadre d'emploi de la fonction publique fait l'objet d'un statut particulier qui détermine sa place dans la hiérarchie, les fonctions auxquelles il correspond ainsi que les modalités de recrutement et de carrière.

Les rémunérations des agents titulaires des trois fonctions publiques sont établies selon un même schéma (article 20 de la loi n°83-624 du 13 juillet 1983) : le traitement indiciaire brut fondé sur la valeur du point fonction publique multiplié par l'indice de traitement de l'agent, auquel s'ajoutent des primes et rémunérations. L'indice de traitement de l'agent est déterminé par l'échelon, le grade et le corps statutaire ou le cadre d'emploi de l'agent.

1. Le principe du traitement brut – traitement net

La rémunération des fonctionnaires et des agents non titulaires se compose d'une rémunération principale et de primes et indemnités. La rémunération principale se compose du traitement indiciaire ou « traitement de base » et, le cas échéant, de l'indemnité de résidence, du supplément familial de traitement et de nouvelle bonification indiciaire (NBI).

Traitement indiciaire : Le traitement indiciaire dépend de l'Indice Nouveau Majoré (INM) détenu par l'agent. L'indice nouveau majoré est lui-même fonction de l'échelon détenu par l'agent.

Calcul du traitement brut : Le traitement brut mensuel (TBM) est calculé selon la formule suivante :

$$\text{TBM} = (\text{INM} \times \text{valeur annuelle du traitement du point d'indice nouveau majoré}) / 12$$

A noter : certains grades supérieurs de catégorie A comportent des échelons dont les traitements ne sont pas calculés en fonction d'un indice majoré, mais en fonction de leur classement dans un groupe allant d'A à G. Ces traitements sont dits « hors échelle ». On retrouve par exemple ces classements hors échelle au sein des grilles indiciaires des professeurs des universités ou des maîtres de conférences.

2. Les primes, indemnités et autres éléments de rémunération

L'indemnité de résidence : est égale à un pourcentage du traitement brut. Les communes sont classées en 3 zones et ce pourcentage dépend de la zone à laquelle appartient la résidence administrative de l'agent. Le fait de travailler dans une commune située en Île de France donne droit à cette indemnité.

Le supplément familial de traitement (SFT) : est versé au fonctionnaire ou à l'agent non titulaire qui a au moins un enfant à charge, au sens des prestations familiales. Lorsque les 2 parents sont fonctionnaires ou agents non titulaires, il ne peut être versé qu'à un seul des 2 parents. Le montant du SFT varie en fonction du nombre d'enfants à charge dans la limite de 6 enfants. Il se compose d'un élément fixe et d'un élément proportionnel au traitement de l'agent, dans la limite de montants plancher et plafond.

Les primes dont peuvent bénéficier les enseignants en 2021 : prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) ou prime d'enseignement supérieur (PES), prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR), prime de charges administratives (PCA), prime de responsabilités pédagogiques (PRP).

La PCA et la PRP sont intégrées dans un système de Points, où 1 point = 40 HETD. Ils peuvent être payés ou convertis en décharge de service.

Les primes dont peuvent bénéficier les chercheurs en 2021 : prime de recherche et prime de service et de rendement (PSR)

Les primes dont peuvent bénéficier les personnels des fonctions supports et de soutien en 2021 : Depuis la création du RIFSEEP (voir ci-dessous), les primes ont toutes été intégrées dans l'indemnité de fonctions de sujétions et d'expertise (IFSE).

Le RIFSEEP : Le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 a créé le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) qui a vocation à devenir le nouvel outil indemnitaire applicable à tous les fonctionnaires relevant de la loi du 11 janvier 1984 (hors enseignants). Ce dispositif est centré sur une indemnité principale, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), à laquelle peut s'ajouter un complément indemnitaire annuel (CIA) versé en une ou deux fois par an.

La création de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), indemnité centrale du RIFSEEP, repose sur l'objectif de valoriser l'ensemble des parcours professionnels et non plus seulement ceux marqués par un accroissement significatif de responsabilités.

Cette indemnité repose sur deux fondements :

- La valorisation du niveau de responsabilités et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions de l'agent. Pour ce faire, un nombre limité de groupes de fonctions est défini pour chaque corps par les ministères concernés.
- La reconnaissance de l'investissement de l'agent et la prise en compte de son expérience professionnelle.

3. Les cotisations sociales

Les cotisations sociales sont des prélèvements assis sur les traitements, aussi appelées charges sociales. Les cotisations font partie des taxes sur les traitements et salaires. Elles sont associées au financement de prestations sociales. Une distinction est faite entre deux types de cotisations sociales :

Les cotisations salariales sur traitement sont déduites du traitement brut (traitement net = traitement brut - cotisations sociales) et les cotisations sociales employeurs (appelées aussi cotisations patronales pour le secteur privé), qui sont en général plus élevées que les cotisations salariales, sont calculées sur la totalité du traitement, et représentent un coût supplémentaire pour l'employeur.

Au 1^{er} janvier 2018, la contribution sociale généralisée (CSG) a augmenté de 1.7 %, passant de 7.5 à 9.2 % pour tous les agents titulaires et non titulaires.

Cette hausse a été compensée pour les non titulaires par la suppression de la part salariale des cotisations maladie et chômage.

Les agents titulaires n'étant pas concernés par les cotisations maladie et chômage, une Indemnité Compensatrice de la Hausse de la CSG a été créée. Le calcul et l'installation de cette nouvelle indemnité a été automatisé par la Direction Générale des Finances Publiques. Elle est réévaluée par la DDFIP au 1^{er} janvier de chaque année afin de tenir compte des évolutions de rémunération des agents au cours de l'année précédente.

4. Le Prélèvement À la Source (PAS)

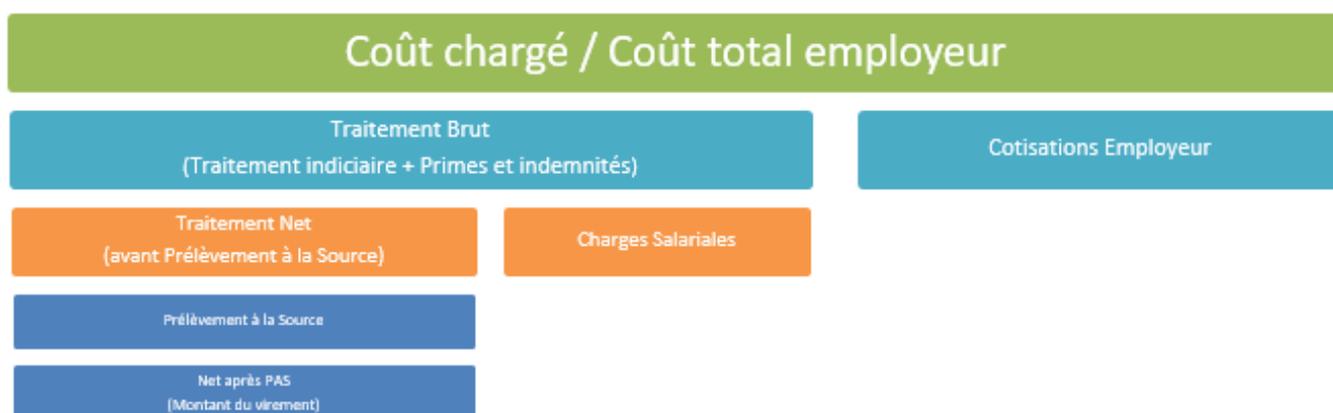
Le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2019, conformément à l'ordonnance 2017-1390 du 22 septembre 2017. Cette réforme a permis de supprimer le décalage d'un an entre la perception des revenus et le paiement de l'impôt correspondant.

Le taux de prélèvement appliqué est fourni par l'administration fiscale à la Direction Régionale des Finances Publiques via un flux totalement sécurisé.

Selon leur situation personnelle, les contribuables ont pu choisir parmi plusieurs possibilités : le taux calculé selon les revenus du foyer pour l'année précédente, un taux individualisé (en cas de gros écart de revenus entre les conjoints) ou un taux neutre, appliqué uniquement selon le traitement imposable, et ne tenant pas compte des autres revenus du foyer.

L'administration fiscale reste la seule interlocutrice pour les questions relatives au taux de prélèvement appliqué.

Les impôts sur le revenu ne font pas partie du salaire. Le prélèvement à la source apparaît clairement sur la fiche de paie.



B. L'évolution de la rémunération

1. L'évolution de la rémunération des personnels enseignants et enseignants-chercheurs

Au niveau national

A compter de 2017, le dispositif de revalorisation des Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations (PPCR) est mis en place pour les enseignants et les enseignants-chercheurs. Ils bénéficient entre 2017 et 2020 d'une augmentation de 4 ou 6 points de leur INM selon leur corps en contrepartie d'un abattement dans les mêmes proportions que le traitement perçu par la revalorisation indiciaire.

Cette mesure vise à opérer un rééquilibrage progressif entre le traitement indiciaire et les primes et indemnités dans la rémunération globale des fonctionnaires.

Dans un second temps, au 1^{er} septembre 2017, les grilles ont été rénovées pour les enseignants-chercheurs et les enseignants du 2nd degré ont été reclassés dans les nouvelles grilles.

De plus, après 6 ans de gel du point d'indice, ce dernier a été revalorisé de 0,6% au 1^{er} juillet 2016 avant une nouvelle hausse de 0,6% au 1^{er} février 2017.

A compter du 1^{er} janvier 2018, une indemnité compensatrice visant à compenser la réduction de la rémunération des agents publics résultant de la hausse de la contribution sociale généralisée de 1,7% est mise en œuvre.

En 2021, la loi de programmation de la recherche prévoit une première revalorisation de la PRES et de la PES.

Au niveau de l'université :

En 2021, on constate une augmentation des dépenses de personnel des enseignants et enseignants chercheurs de 6,3% par rapport à l'année précédente.

Cette évolution s'explique en partie par l'augmentation du GVT solde à laquelle s'ajoutent les effets des mesures prises en 2021 telles que la revalorisation de la PRES et de la PES, l'augmentation du quota d'heures d'enseignement pour les 3 premiers semestres de licences, l'augmentation des primes accordées dans les composantes de formation suite à une forte implication des équipes pédagogiques, la prolongation des contrats d'ATER recrutés pour pallier aux effets de la crise sanitaire, la transformation de quelques postes d'ATER en postes d'enseignants chercheurs ainsi que la poursuite de la reprise en gestion des contrats doctoraux.

Evolution des dépenses de personnels enseignants par éléments de rémunération

		2019		2020		2021		Évolution 2019-2021	
		En €	Part dans la masse salariale	En €	Part dans la masse salariale	En €	Part dans la masse salariale	En €	En %
Rémunération principale	Traitement brut	22 099 541 €	44,57%	23 176 826 €	44,81%	24 600 028 €	44,76%	2 500 488 €	11,31%
Compléments rémunération principale	RSDCE	663 387 €	1,34%	690 584 €	1,34%	713 696 €	1,30%	50 310 €	7,58%
	SFT	200 373 €	0,40%	196 714 €	0,38%	196 673 €	0,36%	-3 699 €	-1,85%
	Autres compléments	34 989 €	0,07%	54 967 €	0,11%	55 307 €	0,10%	20 318 €	58,07%
	TOTAL	898 749 €	1,81%	942 265 €	1,82%	965 677 €	1,76%	66 928 €	7,45%
Rémunérations accessoires	Cours complémentaires	3 771 051 €	7,61%	3 756 389 €	7,26%	4 126 246 €	7,51%	355 195 €	9,42%
	Autres rém accessoires	1 619 191 €	3,27%	1 659 520 €	3,21%	1 734 522 €	3,16%	115 332 €	7,12%
	PRES	582 810 €	1,18%	597 002 €	1,15%	998 209 €	1,82%	415 400 €	71,28%
	PES	346 000 €	0,70%	372 472 €	0,72%	386 750 €	0,70%	40 750 €	11,78%
	prime d'administration	46 461 €	0,09%	43 082 €	0,08%	40 492 €	0,07%	-5 969 €	-12,85%
	Primes exceptionnelles	12 330 €	0,02%	40 849 €	0,08%	10 481 €	0,02%	-1 849 €	-15,00%
	Primes GIPA	9 856 €	0,02%	11 024 €	0,02%	14 375 €	0,03%	4 519 €	45,85%
	TOTAL	6 387 698 €	12,88%	6 480 339 €	12,53%	7 311 074 €	13,30%	923 376 €	14,46%
Cotisations Sociales	CAS Pension et ATI	14 543 870 €	29,33%	15 267 745 €	29,52%	15 606 428 €	28,40%	1 062 557 €	7,31%
	Assedic	196 960 €	0,40%	190 602 €	0,37%	246 576 €	0,45%	49 616 €	25,19%
	Autres cotisations patronales	5 301 675 €	10,69%	5 523 051 €	10,68%	6 062 207 €	11,03%	760 533 €	14,35%
	TOTAL	20 042 505 €	40,42%	20 981 397 €	40,57%	21 915 211 €	39,87%	1 872 706 €	9,34%
Prestations Sociales	Prestations sociales	153 609 €	0,31%	136 196 €	0,26%	169 156 €	0,31%	15 547 €	10,12%
TOTAL		49 582 101 €	100%	51 717 025 €	100%	54 961 147 €	100%	5 379 046 €	10,85%

Autres compléments

indemnité différentielle de SMIC (PAST)
complément rémunération
IJSS nettes

Primes exceptionnelles

indemnité rupture conventionnelle
indemnité dégressive
indemnité de commission

Autres rémunérations accessoires

Points primes
compt indemnitaire RCE
jury
prime COVID
vacations
régul PAS sur indu
abattement indemnitaire
indemnité compensatrice CSG

2. L'évolution de la rémunération des chercheurs

En 2021, les personnels chercheurs ont été concernés par la revalorisation de la prime de recherche prévue par la Loi sur la programmation de la recherche

		2019		2020		2021		Évolution 2019-2021	
		En €	Part dans la masse salariale	En €	Part dans la masse salariale	En €	Part dans la masse salariale	En €	Part dans la masse salariale
Rémunération principale	Traitement brut	11 151 412 €	47,16%	11 089 211 €	47,21%	11 597 643 €	46,66%	446 231 €	4,00%
Compléments rémunération principale	RSDCE	201 840 €	0,85%	200 303 €	0,85%	208 730 €	0,84%	6 890 €	3,41%
	SFT	189 121 €	0,80%	182 341 €	0,78%	177 775 €	0,72%	-11 346 €	-6,00%
	NBI	0	0,00%	0	0,00%	0 €	0,00%	0 €	0,00%
	Autres compléments	7 396 €	0,03%	0€	0,00%	0 €	0,00%	-7 396 €	-100,00%
	TOTAL	398 357 €	1,68%	382 643 €	1,63%	386 505 €	1,56%	-11 852 €	-2,98%
Rémunérations accessoires	Primes statutaires	1 494 640 €	6,32%	1 411 605 €	6,01%	1 575 769 €	6,34%	81 130 €	5,43%
	GIPA	9 021 €	0,04%	6 927 €	0,03%	7 301 €	0,03%	-1 720 €	-19,07%
	Primes spécifiques	23 977 €	0,10%	18 974 €	0,08%	200 170 €	0,81%	176 193 €	734,84%
	Autres rém accessoires	176 864 €	0,75%	210 867 €	0,90%	233 896 €	0,94%	57 033 €	32,25%
	TOTAL	1 704 501 €	7,21%	1 648 374 €	7,02%	2 117 137 €	8,52%	412 636 €	24,21%
Contributions patronales	CAS pension et ATI	8 290 896 €	35,06%	8 275 185 €	35,23%	8 574 691 €	34,50%	283 795 €	3,42%
	Contributions Assedic		0,00%		0,00%		0,00%	0 €	0,00%
	Autres contributions patronales	2 072 861 €	8,77%	2 056 915 €	8,76%	2 129 611 €	8,57%	56 751 €	2,74%
	TOTAL	10 363 757 €	43,83%	10 332 100 €	43,98%	10 704 302 €	43,07%	340 54 €	3,29%
Prestations Sociales	Prestations sociales	29 234 €	0,12%	38 571 €	0,16%	49 304 €	0,20%	20 070 €	68,65%
TOTAL		23 647 260 €	100%	23 490 899 €	100%	24 854 890 €	100,00%	1 207 630€	5,11%

Primes spécifiques
indemnité rupture conventionnelle ISFIC

Autres rémunérations accessoires
Indemnité jury prime COVID vacations abattement indemnitaire indemnité compensatrice CSG Indemnisation CET Prime brevet d'invention

Prestations sociales
Indemnités chômage remboursement transports invalidité capital décès prestations sociales

3. L'évolution de la rémunération des BIATSS

Après une augmentation de 7,4% en 2019 puis de 8,3% en 2020, les dépenses de personnel BIATSS augmentent de 10,8 % en 2021 par rapport à l'année précédente.

Plusieurs facteurs expliquent cette évolution. Tout d'abord l'augmentation due au GVT solde, à la poursuite du PPCR et à l'augmentation du SMIC au 01/01 puis au 01/10/2021. Mais également des mesures telles que la revalorisation de l'IFSE au 01/01/2021, l'augmentation du nombre de contrats étudiants recrutés, la poursuite des recrutements de contractuels sur financements I-SITE et CVEC ainsi que l'augmentation du nombre de contrats de recherche.

Evolution des dépenses de personnels BIATSS par éléments de rémunération

		2019		2020		2021		Évolution 2019-2021	
		En €	Part dans la masse salariale	En €	Part dans la masse salariale	En €	Part dans la masse salariale	En €	Part dans la masse salariale
Rémunération principale	Traitement brut	12 908 114 €	47,03%	14 402 453 €	48,47%	16 024 684 €	48,66%	3 116 570 €	24,1%
Compléments rémunération principale	RSDCE	357 046 €	1,30%	394 981 €	1,33%	421 875 €	1,28%	64 829 €	18,2%
	SFT	187 527 €	0,68%	196 303 €	0,66%	199 841 €	0,61%	12 314 €	6,6%
	NBI	74 079 €	0,27%	68 188 €	0,23%	73 528 €	0,22%	-551 €	-0,7%
	Autres compléments	41 505 €	0,15%	411 291 €	1,38%	621 583 €	1,89%	580 078 €	1397,6%
	TOTAL	660 157 €	2,41%	1 070 764 €	3,60%	1 316 826 €	4,00%	656 670 €	99,5%
Rémunérations accessoires	Primes statutaires	2 031 986 €	7,40%	2 079 527 €	7,00%	2 128 306 €	6,46%	96 320 €	4,7%
	Etudiants / Vacances adm	285 260 €	1,04%	286 937 €	0,97%	558 281 €	1,70%	273 021 €	95,7%
	GIPA	1 121 €	0,00%	1 851 €	0,01%	2 448 €	0,01%	1 327 €	118,4%
	Primes spécifiques	5 416 €	0,02%	57 500 €	0,19%	24 007 €	0,07%	18 592 €	343,3%
	Autres rém accessoires	1 424 144 €	5,19%	879 378 €	2,96%	1 085 073 €	3,29%	-339 071 €	-23,8%
	TOTAL	3 747 927 €	13,66%	3 305 194 €	11,12%	3 798 116 €	11,53%	50 190 €	1,3%
Cotisations Sociales	CAS pension et ATI	6 272 339 €	22,85%	6 470 483 €	21,78%	6 439 468 €	19,55%	167 129 €	2,7%
	Cotisations Assedic	219 543 €	0,80%	256 350 €	0,86%	361 171 €	1,10%	141 628 €	64,5%
	Autres cotisations patronales	3 551 216 €	12,94%	4 064 883 €	13,68%	4 908 865 €	14,90%	1 357 649 €	38,2%
	TOTAL	10 043 098 €	36,59%	10 791 715 €	36,32%	11 709 503 €	35,55%	1 666 405 €	16,6%
Prestations Sociales	Prestations sociales	87 111 €	0,32%	144 196 €	0,49%	85 733 €	0,26%	-1 378 €	-1,6%
TOTAL		27 446 406 €	100%	29 714 321 €	100%	32 934 863 €	100%	5 488 457 €	20,0%

Autres compléments	Primes exceptionnelles	Primes statutaires	Vacation administrative	Autres rémunérations accessoires
majoration traitement (indemnité vie chère) complément rémunération indemnité différentiel smic TISS Netto	indemnité dégressive indemnité rupture conventionnelle	IFSE, PPRS, IAT, IFTS, PFI, PFR, primes BIB... IND. CAISSE ET RESPONSA IND HABILLEMENT CHAUSSURES	contrats étudiants autres vacances	Cours comp jury PIE / CIA prime apprentissage (cpt ind RCE) prime COVID heures sup congés payés

4. L'évolution de la rémunération des personnels MTE

		2019		2020		2021		Évolution 2019-2021	
		En €	Part dans la masse salariale	En €	Part dans la masse salariale	En €	Part dans la masse salariale	En €	Part dans la masse salariale
Rémunération principale	Traitement brut	9 595 052 €	39,16%	9 290 172 €	39,29%	9 402 685 €	39,38%	-192 366 €	-2,00%
Compléments rémunération principale	RSDCE	187 423 €	0,76%	179 463 €	0,76%	178 452 €	0,75%	-8 971 €	-4,79%
	SFT	114 894 €	0,47%	107 374 €	0,45%	109 410 €	0,46%	-5 485 €	-4,77%
	NBI	23 713 €	0,10%	21 179 €	0,09%	15 294 €	0,06%	-8 419 €	-35,50%
	Autres compléments	112 811 €	0,46%	81 987 €	0,35%	143 783 €	0,60%	30 973 €	27,46%
	TOTAL	438 840 €	1,79%	390 004 €	1,65%	446 938 €	1,87%	8 098 €	1,85%
Rémunérations accessoires	Primes statutaires	5 058 261 €	20,65%	4 827 066 €	20,41%	5 014 058 €	21,00%	-44 203 €	-0,87%
	GIPA	8 968 €	0,04%	2 894 €	0,01%	2 942 €	0,01%	-6 025 €	-67,19%
	Primes spécifiques	57 240 €	0,23%	41 060 €	0,17%	25 000 €	0,10%	-32 240 €	-56,32%
	Autres rém accessoires	342 630 €	1,40%	313 495 €	1,33%	253 517 €	1,06%	-89 113 €	-26,01%
	TOTAL	5 467 099 €	22,31%	5 184 516 €	21,92%	5 295 517 €	22,18%	-171 581 €	-3,14%
Contributions patronales	CAS pension et ATI	7 160 798 €	29,23%	6 928 769 €	29,30%	6 875 668 €	28,80%	-285 130 €	-3,98%
	Contributions Assedic		0,00%		0,00%		0,00%	0,00 €	
	Autres contributions patronales	1 799 887 €	7,35%	1 734 694 €	7,34%	1 832 246 €	7,67%	32 359 €	1,80%
	TOTAL	8 960 684 €	36,57%	8 663 462 €	36,64%	8 707 914 €	36,47%	-252 771 €	-2,82%
Prestations Sociales	Prestations sociales	39 319 €	0,16%	119 357 €	0,50%	22 063 €	0,09%	-17 256 €	-43,89%
TOTAL		24 500 994 €	100%	23 647 510 €	100%	23 875 118 €	100%	-625 876 €	-2,55%

Primes spécifiques

indemnité rupture conventionnelle
ISFIC

Autres rémunérations accessoires

Indemnité jury
prime COVID
vacations
abattement indemnitaire
indemnité compensatrice CSG
Indemnisation CET
Prime brevet d'invention

Prestations sociales

Indemnités chômage
remboursement transports
invalidité
capital décès
prestations sociales

5. L'évolution de la rémunération des personnels ITA

		2019		2020		2021		Évolution 2017-2021	
		En €	Part dans la masse salariale	En €	Part dans la masse salariale	En €	Part dans la masse salariale	En €	Part dans la masse salariale
Rémunération principale	Traitement brut	7 232 570 €	43,00%	7 542 335 €	43,17%	7 820 169 €	43,12%	587 599 €	8,12%
Compléments rémunération principale	INDEM RSDCE	119 876 €	0,71%	125 405 €	0,72%	130 100 €	0,72%	10 224 €	8,53%
	SFT	86 653 €	0,52%	98 238 €	0,56%	105 064 €	0,58%	18 410,54 €	21,25%
	NBI	1 566 €	0,01%	972 €	0,01%	844 €	0,00%	-723 €	-46,13%
	Autres compléments	4 030 €	0,02%	0 €	0,00%	0 €	0,00%	-4 030 €	-100,00%
	TOTAL	212 125 €	1,26%	224 615 €	1,29%	236 008 €	1,30%	23 882,28 €	11,26%
Rémunérations accessoires	Primes statutaires	2 106 505 €	12,52%	1 847 077 €	10,57%	2 509 347 €	13,84%	402 842 €	19,12%
	GIPA	3 492 €	0,02%	5 771 €	0,03%	6 592 €	0,04%	3 100 €	88,76%
	Primes spécifiques	11 750 €	0,07%	8 508 €	0,05%	8 321 €	0,05%	-3 429 €	-29,18%
	Autres rém accessoires	415 722 €	2,47%	458 389 €	2,62%	162 212 €	0,89%	-253 511 €	-60,98%
	TOTAL	2 537 470 €	15,08%	2 319 746 €	13,28%	2 686 472 €	14,81%	149 002 €	5,87%
Contributions patronales	CAS pension et ATI	5 356 418 €	31,84%	5 594 202 €	32,02%	5 758 848 €	31,75%	402 430 €	7,51%
	Contributions POLE EMPLOI		0,00%		0,00%	5 249 €	0,03%	5 249 €	0,00%
	Autres contributions patronales	1 451 935 €	8,63%	1 510 383 €	8,64%	1 609 837 €	8,88%	157 902 €	10,88%
	TOTAL	6 808 353 €	40,47%	7 104 585 €	40,66%	7 368 685 €	40,63%	560 332 €	8,23%
Prestations Sociales	Prestations sociales	30 957 €	0,18%	281 388 €	1,61%	26 252 €	0,14%	-4 705 €	-15,20%
TOTAL		16 821 475 €	100%	17 472 669 €	100%	18 137 585 €	100,00%	1 316 110 €	7,82%

Prestations sociales

Indemnités chômage
remboursement transports
invalidité
capital décès
prestations sociales

Primes exceptionnelles

indemnité rupture conventionnelle
indemnité dégressive
prime d'installation

Autres rémunérations accessoires

Indemnité jury
prime COVID
CET
abattement indemnitaire
indemnité compensatrice CSG

6. L'évolution de la rémunération des personnels ESIEE

		Personnel enseignant		Personnel administratif	
		En €	Part dans la masse salariale	En €	Part dans la masse salariale
Rémunération principale	Traitement brut	4 962 856 €	56,05%	4 210 281 €	66,20%
Compléments rémunération principale	RSDCE	8 010 €	0,09%	10 217 €	0,16%
	SFT	14 424 €	0,16%	13 532 €	0,21%
	NBI	0,00 €	0,00%	1 125 €	0,02%
	Autres compléments	9 811 €	0,11%	90 003 €	1,42%
	TOTAL	32 246 €	0,36%	114 877 €	1,81%
Rémunérations accessoires	Cours complémentaires	1 228 131 €	13,87%	663 €	0,01%
	Etudiants / Vacances adm	0 €	0,00%	35 370 €	0,56%
	Primes spécifiques	12 398 €	0,14%	21 713 €	0,34%
	Autres rém accessoires	83 784 €	0,95%	131 229 €	2,06%
	TOTAL	1 324 314 €	14,96%	188 974,24 €	2,97%
Cotisations Sociales	CAS pension et ATI	134 722 €	1,52%	89 392 €	1,41%
	Cotisations Assedic	236 604 €	2,67%	173 460 €	2,73%
	Autres cotisations patronales	2 148 182 €	24,26%	1 562 926 €	24,58%
	TOTAL	2 519 507 €	28,45%	1 825 778 €	28,71%
Prestations Sociales	Prestations sociales	15 889 €	0,18%	19 877 €	0,31%
TOTAL		8 854 812 €	100%	6 359 782 €	100%

C. Les écarts de rémunération femmes/hommes

1. Les 10 plus hautes rémunérations

Prévu par l'article 37 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 sur la transformation de la fonction publique : « Les départements ministériels, les régions, les départements, les collectivités territoriales de plus de 80 000 habitants, les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants et les établissements publics hospitaliers dotés d'un budget de plus de 200 millions d'euros publient chaque année, sur

leur site internet, la somme des dix rémunérations les plus élevées des agents relevant de leur périmètre, en précisant également le nombre de femmes et d'hommes figurant parmi ces dix rémunérations les plus élevées."

Parmi les 10 plus hautes rémunérations au sein de l'établissement, 2 sont celles de femmes, 8 sont celles d'hommes.

2. Les écarts de rémunérations femmes-hommes

Les écarts de rémunération femmes-hommes souvent constatés dans la société française se retrouvent au sein de l'université. En effet, d'après une étude réalisée sur les données de 2019², quel que soit le périmètre concerné, les hommes sont en moyenne mieux rémunérés que les femmes. En 2019, les écarts s'élevaient à 12,95% en termes de rémunération totale³ sur le périmètre ex-Upem et à 15,22% sur le périmètre ex- Ifsttar.

Les écarts de rémunération ne sont pas de la même nature en fonction des périmètres. Le constat majeur au sein du périmètre ex-Upem, lorsque l'on étudie la population par type de corps, par caractéristique d'emploi, est que les écarts de salaires ne sont pas très élevés. Pour les enseignants-chercheurs, cet écart est quasiment nul, pour les agents BIATSS, il est inférieur à 10% tandis que sur l'ensemble des agents, il se situait autour de 13%. Au sein de chaque sous-catégorie, les écarts sont faibles. Par conséquent, nous pouvons en conclure que les écarts salariaux ont une origine principalement inter-catégorielle, ce qui renvoie à un problème de ségrégation occupationnelle des emplois.

Au sein du périmètre ex- Ifsttar, de nombreuses inégalités salariales entre les hommes et les femmes existent au sein de l'établissement, peu importe les corps de métier. L'essentiel des écarts sont produits au sein du corps des chercheurs et des directeurs de recherche ainsi qu'au sein de la filière ITA. Autrement dit, les écarts de rémunération sont le fruit d'un problème intra-catégoriel. Cela renvoie à la structure par sexe des postes à plus haute rémunération et à responsabilités, qui correspond à un phénomène de plafond de verre. De plus, comparé à l'ex-Upem les primes jouent un rôle amplifiant dans les inégalités de salaire. Quant à la correction du temps de travail, elle fait diminuer les inégalités de façon plus importante qu'au sein du périmètre l'ex-Upem. Au sein de celui-ci, c'est un autre mécanisme qui prévaut dans la production des inégalités de rémunération.

A partir des données antérieures à 2019 au sein des deux ex-périmètres, il apparaît que : l'écart de salaire global entre les femmes et les hommes est de 13,1% en faveur des hommes (14,8% pour l'ex-Upem, 12,9% pour l'ex-Ifsttar). L'écart se creuse ; entre 2017 et 2019, l'écart de salaire entre les femmes et les hommes est passé de 478 à 557 € pour l'ex-Upem, et de 229 à 445 € pour l'ex-Ifsttar.

A partir des premières analyses sur les travaux de statistiques RH, avec des données plus fines anonymes, il apparaît que le salaire moyen brut des hommes est de 46 824 € quand celui des femmes est de 39 472 €.

² Toutes les données et constats effectués concernant les écarts de rémunération sont issus d'une étude menée au sein de l'établissement sur les données des agents des deux périmètres en 2019, par Rahma Bensalem, apprentie, sous la direction technique de Yannick L'Horty, professeur d'économie : le champ étudié se limite aux agents titulaires et contractuels, en excluant les doctorants et les apprentis.

³ Rémunération totale : rémunération principale et primes, bonus, indemnités et heures supplémentaires

Chapitre 4 : L'organisation du travail

VI. L'organisation du travail

A. La durée et l'organisation du travail

Les règlements intérieurs des deux établissements qui constituent l'Université Gustave Eiffel prévoient plusieurs profils horaires. Un travail d'harmonisation avec les représentants du personnel et élus des conseils est aujourd'hui à conduire afin d'aboutir en 2023 à un règlement intérieur unique, tenant compte des organisations spécifiques qui se côtoient au sein de l'université.

1. La gestion du temps de travail à l'ex-Ifsttar

L'outil de gestion du temps de HQTIME

Pour le périmètre ex-Ifsttar, tous les agents rémunérés sont gérés par l'outil de gestion du temps HQTTime. On distingue ainsi 5 types de gestion du temps :

- « 38h30 » - horaire variable (choix par défaut) ;
- Les temps partiels basés sur le modèle de « 38h30 » ;
- « UMR » - le profil UMR est réservé aux agents soumis à un règlement intérieur d'un autre établissement (cas de certaines UMR) ;
- « Fixe » - cet horaire est réservé aux agents exerçant des fonctions qui par leur nature même imposent la fixité de leurs horaires : accueil/standard/réception, courrier, chauffeur ;
- « Jour » - horaire comptabilisé en journée, basé sur un temps de travail annuel de 208 jours travaillés.

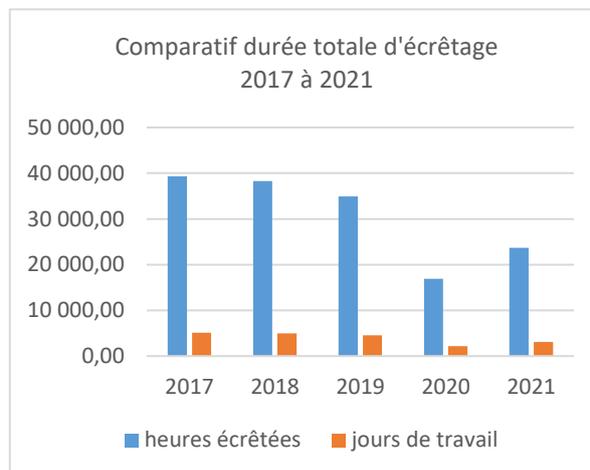
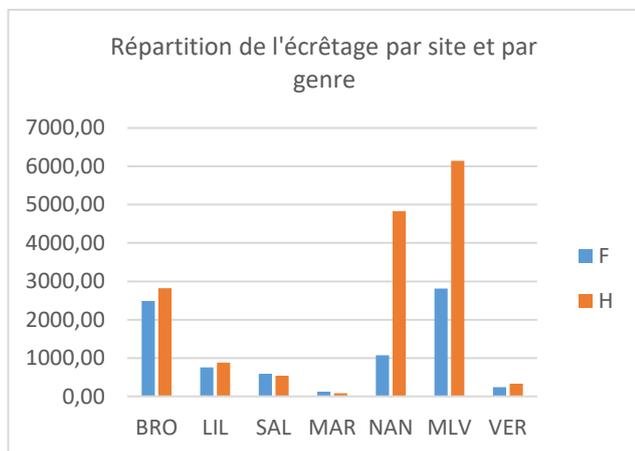
2021	Sites						
Types d'organisation du travail	Lyon	Nantes	Marne-la-Vallée	Méditerranée	Versailles	Lille	Total
Agents à horaire variable Modalité N° 1 (38h30)	215	277	281	38	34	61	906
Agents à horaire variable Modalité N° 2 (36h)		1					1
Agents en décompte jour	24	8	45	15	15	8	115
Agents à horaire fixe de référence	4	3	19			3	29
Non badgeants (UMR)	3		16			1	20
Total	246	289	361	53	49	73	1071

Répartition de l'écrtage

Au sein de l'université, l'année 2021 est marquée au premier trimestre par la possibilité pour les agents d'alterner présence physique sur site et télétravail. Du 3 avril 2021 (19 mars 2021 pour l'Île-de-France) au 2 mai 2021 s'ensuit le 3^e confinement et retour au télétravail (certains agents des services support pouvant être présents 1 ou 2 jours par semaine sur site). Le déconfinement puis le retour progressif au fonctionnement normal a été mis en place à compter du 3 mai 2021.

Pour l'année 2021, ce retour progressif à la normale est marqué par une augmentation de l'écrêtage : 23 712,13 heures soit 3 079,50 jours travaillés (à 7h42), données qui restent cependant inférieures à celles de 2017, 2018 et 2019. Pour mémoire en 2020 ces chiffres se montaient respectivement à 16 915,05 heures ou 2 196,76 jours.

L'écrêtage maximal a été de 61 heures.



2. La gestion du temps de travail des BIATSS

Chaque année est votée une circulaire qui fixe les modalités de décompte du temps de travail pour les agents BIATSS titulaires ou contractuels.

Le temps de travail hebdomadaire moyen d'un agent travaillant à temps complet, soit 36h36 correspond aux 1537 heures annuelles effectuées sur 42 semaines (52 semaines moins 10 semaines de congés), soit une durée moyenne quotidienne de 7h19 minutes. Ces données sont réévaluées lorsque la quotité de travail de l'agent change.

Afin de se conformer à la réglementation en vigueur dans la fonction publique qui impose 1607h de travail, la pause de 20 minutes est considérée comme du travail effectif et peut être incluse dans les 45 minutes d'interruption méridienne.

Cas particuliers pour les agents en poste au sein du service de documentation, conformément au décret n°2000-815 du 20 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique, les heures de service public à partir de 19h et celles du samedi sont assimilées à des sujétions qui doivent être récupérées ou compensées.

Chaque année, les personnels BIATSS titulaires et contractuels doivent compléter leur grille horaire de l'année. Cette grille est indispensable pour la protection de l'agent mais également pour le paramétrage de l'application congés.

3. La gestion du temps de travail à ESIEE Paris

Les personnels d'ESIEE Paris sont soumis à deux régimes distinct d'organisation du travail :

- Le temps de travail et de congés applicables au groupe fermé, issus des modalités en vigueur à la CCI Ile-de-France et qui sont maintenus pour les anciens personnels consulaires (soit 153 personnels au 31.12.2021)
- Le temps de travail et congés applicables au groupe ouvert, qui sont ceux de l'université et plus précisément ceux des personnels enseignants, enseignants-chercheurs et BIATSS (soit 39 personnels au 31.12.2021, 17 enseignants et doctorants ; 22 BIATSS)

4. La quotité de travail et le travail à temps partiel

La comparaison entre les effectifs de chaque catégorie (ITRF, AENES, BIB, enseignants-chercheurs, chercheurs, ITA, MTE...) et les Equivalents Temps Plein (ETP) qui s'y réfèrent (chapitre Effectif) traduit le fait que la grande majorité des personnels de l'université travaille à temps plein.

a) La quotité de travail des enseignants titulaires et les enseignants non titulaires (hors ESIEE Paris)

2021		Effectifs Femmes				Effectifs Hommes			
		Quotités de travail				Quotités de travail			
		100%	90%	80%	<80	100%	90%	80%	<80
TITULAIRES	PR	34	0	0	0	63	0	0	0
	MCF	94	0	1	0	133	0	0	1
	PRAG	31	0	1	0	33	0	0	1
	PRCE	12	0	1	0	16	0	0	1
	PLP / Prof EPS	0	0	0	0	3	0	0	0
NON TITULAIRES	PAST	16	0	0	0	42	0	0	0
	ATER	26	0	0	0	29	0	0	1
	Lecteurs/Maîtres de langues	3	0	0	0	2	0	0	0
	CDD/CDI	16	0	0	0	13	0	0	0
	Doctorants Contractuels	26	0	0	0	36	0	0	0

La majorité des personnels enseignants titulaires travaille à temps plein puisque seulement 3 enseignants et 3 enseignantes (4 enseignants du second degré et 2 enseignants-chercheurs) travaillent à temps partiel, soit 1,4% de la population observée, proportion identique à l'année précédente (ce nombre est stable depuis plusieurs années).

Aucun enseignant contractuel ne travaille à temps partiel.

Ce constat ne tient pas compte de la situation des professeurs associés (PAST) qui, à l'université, travaillent en très grande majorité à temps incomplet (mi-temps) et poursuivent leur activité professionnelle principale par ailleurs, ni des ATER qui sont, pour certains, recrutés sur des demi-postes.

b) La quotité de travail des personnels chercheurs

	Hommes				Femmes			
	100%	90%	80%	Inférieur à 80%	100%	90%	80%	Inférieur à 80%
Directeurs de recherche	66	1	1	0	29	1	1	0
Chargés de recherche	86	1	4	0	40	1	8	1
TOTAL	152	2	5	0	69	2	9	1

Les personnels chercheurs sont plus nombreux que les personnels enseignants-chercheurs à être à temps partiel, puisqu'ils représentent 8% de cette population. Parmi eux, plus de la moitié sont des femmes (12 sur 19)

c) La quotité de travail des BIATSS titulaires et BIATSS non titulaires (hors ESIEE Paris)

Parmi les BIATSS titulaires, 24 travaillent à temps partiel en 2021 (36 en 2020), soit 7,20% de la population observée. Cette part est en forte diminution par rapport à 2020 (10,87% des BIATSS titulaires en 2020). Le travail à temps partiel concerne toujours majoritairement les femmes puisque 4 hommes seulement travaillent de la sorte en 2021 (3 en 2020).

La majorité des personnels BIATSS non titulaires travaillent à temps plein et mobilisent ainsi chacun 1 ETP. Ils sont 6,94% à travailler à temps partiel.

La répartition du travail à temps partiel entre les différentes filières et catégories s'observe comme suit :

2021		Effectifs Femmes				Effectifs Hommes			
		Quotités de travail				Quotités de travail			
		100%	90%	80%	<80	100%	90%	80%	<80
AENES	A	16				3			
	B	36		1		7			
	C	23	1					1	
ITRF	A	46		5	3	51			2
	B	43	3			25		1	
	C	12		1	1	14			
BIB	A	5				1			
	B	9	1			3			
	C	10		3	1	5			
Contractuels	A	93		5	6	34			3
	B	75		2	1	16			
	C	6		1		16			

Contrairement à 2020, c'est la filière ITRF qui est la plus concernée par le travail à temps partiel en 2021. Cela est dû au fait que de nombreux agents de la filière AENES ont souhaité reprendre leur activité à temps complet. Parmi toutes filières confondues, cette année ce sont les catégories A qui sont plus particulièrement concernées par le travail à temps partiel.

Au niveau national, environ 7 % des agents ont recours au temps partiel. Cette proportion varie selon les fonctions exercées et les catégories hiérarchiques. Il est ainsi plus fréquent pour les AENES (16,9 %) que pour les personnels ITRF (3 %) ou les personnels de bibliothèques (7,8 %). Le temps partiel est également plus fréquent parmi les agents de catégorie C des filières AENES.

d) La quotité de travail des personnels ITA

	Hommes				Femmes			
	100%	90%	80%	Inférieur à 80%	100%	90%	80%	Inférieur à 80%
Ingénieur de recherche	41	1	2	0	21	1	0	0
Ingénieur d'études	31	0	2	0	37	2	3	1
Assistant ingénieur	19	1	2	0	25	1	5	0
Technicien de la recherche	26	0	0	0	53	0	12	1
Adjoint technique de la recherche	0	0	0	0	3	0	0	0

La majorité des 122 ITA hommes travaille à temps plein, puisque seulement 9 ITA hommes travaillent à temps partiel, 1% travaille à 90% et 5 % à 80%.

Chez les femmes, 81% travaillent à temps plein, 2% à 90%, 13% à 80% et 4% à moins de 80%.

e) La quotité de travail des personnels du MTE

Filières	Hommes				Femmes			
	100%	90%	80%	Inférieur à 80%	100%	90%	80%	Inférieur à 80%
Ingénieur des Ponts, des Eaux et des Forêts	27	0	1	0	5	1	1	0
Ingénieur des travaux publics de l'Etat	59	0	1	0	15	0	1	2
Ingénieur des Mines/ Ingénieur industrie et mines	1	0	0	0	0	0	1	0
Ingénieur Système information	1	0	0	0	0	0	0	0
Administrateur Civil	0	0	0	0	0	0	0	0
Attaché d'Administration de l'Etat	2	0	0	0	9	0	0	0
Chargé d'études documentaires	2	0	0	0	2	0	0	0
Détaché A sur contrat	0	0	0	0	1	0	0	0
Secrétaire administratif du contrôle et du développement durable	0	0	0	0	17	1	2	0
Technicien supérieur du développement durable	2	1	0	0	0	0	0	0
Détaché B sur contrat	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint administratif des administrations de l'Etat	4	0	0	0	21	0	6	0
Adjoint Technique des administrations de l'Etat	7	0	0	0	2	0	0	0
Expert technique des services techniques	12	0	1	0	1	0	0	0
Détaché C sur contrat	1	0	0	0	0	0	0	0

f) La quotité de travail des personnels ESIEE Paris

	Effectifs Femmes				Effectifs Hommes			
	Quotités de travail				Quotités de travail			
	100%	90%	80%	<80	100%	90%	80%	<80
A		1		1				
B		2	1					
C				1				
Enseignants								2

5. Les décharges de service d'enseignement

Type de décharge	Décharge accordée	Nombre d'enseignant ou enseignant-chercheur concerné en 2021-2022	Corps d'appartenance	Rappel 2020-2021	Rappel 2019-2020
Nouveaux MCF (Formation et Insertion en Recherche)	48 HETD	10	MCF	10	15
IUF	128 HETD	4	1PR, 3MCF	4	2
Membres CHSCT	10 HETD	1	MCF	1	0
	20 HETD	2	Enseignants 2nd degré	2	2
mandat d'élu.e d'une collectivité	80 HETD	0	1 MCF	0	1

La décharge statutaire des personnels enseignants-chercheurs

Le président d'université est, de plein droit, déchargé de son service d'enseignement, sauf s'il souhaite conserver tout ou partie de ce service.

Les directeurs et directrices d'institut interne peuvent, sur demande, être déchargé.es de plein droit des deux-tiers de leur service.

Les personnels enseignants-chercheurs qui exercent auprès du ministère chargé de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, des fonctions d'expertise et de conseil (selon une liste fixée par arrêté) peuvent, sur leur demande, être déchargés des deux tiers de leur service.

Les personnels enseignants-chercheurs peuvent, sous certaines conditions, bénéficier d'une décharge de leur service d'enseignement. Toutes les demandes de ce type doivent être adressées au président de l'université en début d'année universitaire.

Les autres décharges des personnels enseignants et enseignants-chercheurs

Pour les personnels enseignants de statut second degré :

En application du décret n°2000-552 du 16 juin 2000, les enseignants de statut 2nd degré affectés dans les établissements d'enseignement supérieur peuvent solliciter, lorsqu'ils sont inscrits dans le cadre de la préparation du doctorat, un aménagement de leur service d'enseignement pendant une durée de 4 années maximum.

Pour les personnels maîtres de conférences stagiaires :

Le décret n°2017-854 du 9 mai 2017 et l'arrêté du 8 février 2018 introduisent une formation obligatoire des maîtres de conférences stagiaires à compter de la rentrée universitaire 2018-2019.

Laissée largement à l'initiative des établissements, elle vise à l'approfondissement des compétences pédagogiques des intéressé(e)s, en formant notamment :

- à différentes méthodes d'enseignement, à l'utilisation d'approches et d'outils variés ;
- à l'adaptation à la diversité des publics, l'accompagnement et l'évaluation des acquis des apprentissages.

Elle donne lieu à une décharge de 32 heures d'enseignement du service statutaire des MCF stagiaires qui ne peuvent, au cours de cette période, effectuer d'heures complémentaires.

Le service chargé de la formation émet un avis sur le suivi de la formation par le stagiaire. Cet avis est porté à la connaissance du stagiaire avant le passage au Conseil académique restreint préalablement à la titularisation.

En application de ce dispositif et afin de l'articuler avec le dispositif antérieur à l'université destiné à favoriser l'insertion en recherche, il a été proposé d'accorder une décharge de 48 HETD aux maîtres de conférences stagiaires nommés à l'université (incluant les 32 HETD obligatoires de formation) pour leur permettre :

- de participer à 32 heures de formations liées à l'approfondissement des compétences pédagogiques ;
- de favoriser leur insertion en recherche.

Cette décharge de 48 HETD n'est pas compatible avec des heures complémentaires, ni avec le versement de primes pour responsabilité de formation.

La deuxième année de leur prise de poste à l'université, les nouveaux maîtres de conférences peuvent bénéficier d'une décharge de 30 HETD pour :

- approfondir la formation en pédagogie universitaire entamée l'année précédente ;
- poursuivre leur insertion en recherche.

B. Le télétravail

1. Le cadre réglementaire

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.

Un télétravailleur dispose des mêmes droits et obligations qu'un agent travaillant en présentiel sur site.

La mise en œuvre du télétravail repose sur les principes suivants :

- Le volontariat de l'agent et l'accord de l'administration ;
- La réversibilité du dispositif à l'initiative de l'agent comme à l'initiative de l'administration ;
- L'égalité de traitement des télétravailleurs et des agents exerçant leurs fonctions sur site.

A compter de l'année 2020, l'évolution de la réglementation (décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 modifiant le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature) conjuguée bien évidemment à la crise sanitaire et à la généralisation du travail à distance ont profondément modifié le cadre d'exercice en télétravail.

L'organisation du télétravail à l'Université Gustave Eiffel

L'année 2021 a vu la mise en place du dispositif de télétravail unifié pour l'ensemble de l'université, constituant la première étape du règlement intérieur commun, qui permet aux agents dont tout ou partie des activités le permettent de télétravailler jusqu'à deux jours par semaine, dont un jour flottant possible.

Au 31/12/21, l'établissement compte **969** télétravailleurs, ce qui marque une nouvelle augmentation très importante, indépendante de l'intégration des personnels d'ESIEE Paris dans les effectifs de l'université. En effet, l'augmentation globale est de 45% de télétravailleurs entre 2020 et 2021 sur le périmètre global ex-lfsttar et ex-Upem (proportion qui avait déjà plus que doublé entre 2019 et 2020).

Très majoritairement, le télétravail est demandé par des femmes.

Cela s'explique en partie par la répartition femme/homme des métiers occupés à l'université, les métiers administratifs et supports, plus facilement télétravaillables, étant majoritairement occupés par des femmes.

Cela rejoint également un constat plus général où, le télétravail permettant une meilleure adéquation entre vie professionnelle et responsabilités familiales, il est plus souvent sollicité par des femmes.

	Nombre d'agents en télétravail			
	Upem	lfsttar	ESIEE	TOTAL Université
Hommes	79	258	26	363
Femmes	304	252	50	606
TOTAL	383	510	76	969
<i>Rappel 2020</i>	<i>207</i>	<i>292</i>		499
<i>Rappel 2019</i>	<i>73</i>	<i>146</i>		219

		Nombre d'agents par catégorie	<i>Rappel 2020</i>
A	Ex-I	385	
	ESIEE	52	
	Ex-U	195	
	TOTAL	632	317
B	Ex-I	89	
	ESIEE	24	
	Ex-U	175	
	TOTAL	288	144
C	Ex-I	36	
	ESIEE	0	
	Ex-U	13	
	TOTAL	49	32

Ce sont les agents de catégorie A qui ont le plus sollicité l'accès au télétravail. Peu d'agents de catégorie C ont sollicité le télétravail. Cela s'explique notamment par le fait que, pour une grande partie de ces personnels, leurs missions sont plus difficilement éligibles au télétravail car elles nécessitent souvent une présence sur le site. C'est notamment le cas pour les métiers au Service commun de documentation ou liés au patrimoine, qui comptent la plus grande part des personnels de catégorie C de l'établissement.

La part des agents exerçant des fonctions de gestion et pilotage reste très majoritaire parmi les demandeurs. Les chercheurs sont aussi très nombreux à demander à exercer en télétravail.

Le télétravail a aussi largement été sollicité par les agents réalisant des missions d'assistance à l'enseignement.

On remarque une augmentation des demandes de télétravail des personnels de catégorie B, même si elles restent très inférieures à celles des catégories A, certainement due à l'expérimentation du télétravail dans les composantes de formation, au sein des secrétariats pédagogiques.

La répartition des agents en télétravail par campus est la suivante :

Campus	Nombre agents en télétravail		
	Hommes	Femmes	Totaux
Nantes	81	46	127
Lyon	55	86	141
MLV - I	86	82	168
MLV - ESIEE	26	50	76
MLV - U	79	304	383
Méditerranée	7	16	23
Versailles	4	5	9
Lille	25	17	42
Totaux	383	510	969

La journée du vendredi reste la journée la plus sollicitée avec plus de la moitié des demandes, suivie par le mercredi. Ces deux journées correspondent très souvent à des journées avec moins d'agents habituellement présents sur site (majorité de temps partiels sur ces deux jours, prise de congés...).

La répartition des personnels par quotité télétravaillée est la suivante

	0.5 jour	1 jour	1.5 jours	2 jours	3 jours ou plus*
Ex-I	2	174	3	321	10
ESIEE	2	26		47	1
Ex-U	37	91	66	184	5
TOTAL	41	291	69	552	16

*dans le cadre du télétravail pour raison de santé

C. Les congés

Le site internet service public, site officiel de l'administration française développe en détail la réglementation et les conditions d'attribution de l'ensemble des congés abordés dans le bilan social :

- Le Congé de Maladie ordinaire (CMO)
- Le Congé de Longue Maladie (CLM) du fonctionnaire
- Le Congé de Longue Durée (CLD) du fonctionnaire
- Le congé maternité
- Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant
- Le congé parental
- Le congé de présence parentale

Vous trouverez ces compléments d'information en consultant le lien suivant : <http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/N19978.xhtml>

1. La répartition des congés des personnels

Répartition des congés des personnels enseignants et BIATSS

		Nombre de demandes de congés	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre moyen de jours d'absence		
					Rapporté au nombre de demandes	Rapporté au nombre d'agents	Rapporté au nombre total de jours d'absence (en %)
Enseignants-Chercheurs et Enseignants	Accidents de trajet	3	3	7	2,33	2	0,29%
	Congés longue maladie	4	3	254	63,50	85	10,38%
	Congés paternité	8	8	105	13,13	13	4,29%
	Congés maternité	9	9	950	105,56	106	38,81%
	Congés maladie ordinaire titulaires	71	32	1132	15,94	35	46,24%
	TOTAL	95	55	2448	200,46	241	100%
	TOTAL 2020	58	53	2271	39,16	42,85	100%
BIATSS	Accidents de service	5	3	36	7,2	12	0,35%
	Accidents de trajet	3	3	15	5	5	0,15%
	Accidents de travail	2	2	3	1,5	1,5	0,03%
	Congés longue maladie	7	5	1718	245,43	343,6	16,77%
	Congés longue durée	2	2	638	319	319	6,23%
	Congés paternité	4	4	50	12,5	12,5	0,49%
	Congés maternité	23	23	2782	120,96	120,96	27,15%
	Congés pathologiques	8	8	103	13,5	12,5	1,00%
	Congés maladie ordinaire titulaires	202	90	2844	14,08	31,6	27,76%
	Congés maladie ordinaire non titulaires	196	106	1931	9,85	18,21	18,85%
	Congés enfants malades	106	59	125,5	1,18	2,13	1,22%
	TOTAL	558	305	10245,5	750,2	879	100%
	TOTAL 2020	445	249	7774	708,06	1240,76	100%

Par rapport à 2020, on constate que le nombre de jours de congés pris a continué d'augmenter. Cette augmentation s'explique notamment par la hausse du nombre de jours d'absence liés aux congés maladies ordinaires (titulaires et non titulaires), aux congés longue maladie ainsi que ceux liés aux congés maternité. En revanche, le nombre de jour d'absence liés à certains congés a fortement diminué :

- Congés pour accidents de services/trajets/travaux (-304 jours cumulés)

La hausse des congés maladies ordinaires peut s'expliquer par la hausse des cas de Covid sur la fin de l'année 2021 qui a généré un grand nombre d'arrêts maladies.

Don de jours de repos à un agent parent d'un enfant gravement malade ou aidant familial

Code du travail : articles L1225-65-1 et L1225-65-2 et Code du travail : articles L3142-16 à L3142-25-1

Un agent peut, sur sa demande, renoncer anonymement et sans contrepartie, à tout ou partie de ses jours de repos non-pris, affectés ou non sur un compte épargne temps, au bénéfice d'un autre agent de l'Université, qui assume la charge d'un enfant de moins de 20 ans ou aidant familial.

Le don permet à l'agent bénéficiaire du don d'être rémunéré pendant son absence. Agent donateur et agent bénéficiaire doivent relever du même employeur.

En 2021, le nombre total de jours épargnés par les agents dans ce cadre depuis le début du dispositif à l'université est de 95 jours, dont 20 jours ont été utilisés par un agent ayant sollicité un don de jours de repos (solde actuel 75 jours).

Répartition des congés des personnels chercheurs, ITA, MTE et contractuels I

		Lyon												Marne La Vallée												Méditerranée												Nantes												Lille												Versailles-Satory												Total nbr de jours/durée arrêt
		Nbre de demandes de congés		Nbre de jours/Durée arrêt		Nbre de demandes de congés		Nbre de jours/Durée arrêt		Nbre de demandes de congés		Nbre de jours/Durée arrêt		Nbre de demandes de congés		Nbre de jours/Durée arrêt		Nbre de demandes de congés		Nbre de jours/Durée arrêt		Nbre de demandes de congés		Nbre de jours/Durée arrêt		Nbre de demandes de congés		Nbre de jours/Durée arrêt		Nbre de demandes de congés		Nbre de jours/Durée arrêt																																										
Corps chercheurs CR/DR	Congés pour invalidité temporaire imputable au service	1	160	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	0	160																																							
	Congés longue durée	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	365	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	365																																							
	Congés paternité	0	0	1	11	0	0	1	21	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	43																																							
	Congés maternité	1	112	0	0	1	112	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	224																																							
	Congés pathologiques	1	11	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	0	11																																							
	Congés maladie ordinaire	10	164	6	121	4	59	18	153	5	55	3	13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	565																																							
Corps MTE y compris OPA, PNT	Congés pour invalidité temporaire imputable au service	0	0	1	5	0	0	2	428	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	433																																							
	congé grave maladie	0	0	1	365	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	365																																							
	Congés paternité	0	0	0	0	0	0	0	1	11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	11																																							
	Congés maternité	1	182	2	224	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	406																																							
	Congés pathologiques	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	0	0	0	0																																							
	Congés maladie ordinaire	11	102	61	815	1	8	72	1005	4	36	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1966																																							
	Congés longue maladie	1	365	1	270	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	635																																							
Maladie professionnel	0	0	0	0	0	0	0	1	365	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	365																																							
Doctorants	Congés maternité	0	0	1	112	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	112																																							
	Congés maladie ordinaire	3	12	4	19	3	11	5	27	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	69																																							

Répartition des congés des personnels ESIEE Paris

		Nombre moyen de jours d'absence					
		Nombre de demandes de congés	Nombre d'agents	Nombre de jours	Rapporté au nombre de demandes	Rapporté au nombre d'agents	Rapporté au nombre total de jours d'absence (en %)
Enseignants-Chercheurs et Enseignants	Accidents de travail ou de trajet	0	0	0		0	0,00%
	Congé grave maladie - ALD	1	1	174	174,00	174	36,63%
	Congés paternité	0	0	0	0,00	0	0,00%
	Congés maternité	2	2	214	107,00	107	45,05%
	Congés maladie ordinaire	9	9	87	9,67	10	18,32%
	TOTAL	12	12	475	290,67	291	100,00%
BIATSS	Accidents de trajet	0	0	0	0	0	0,00%
	Accidents de travail	1	1	78	78	78	6,64%
	Congés grave maladie - ALD	3	3	775	258,33	258,33	66,01%
	Congés paternité	0	0	0	0	0	0,00%
	Congés maternité	0	0	0	0	0	0,00%
	Congés maladie ordinaire	22	22	321	14,59	14,59	27,34%
	TOTAL	26	26	1174	350,92	350,92	1

2. Les CRCT (congés pour recherche ou conversions thématiques) et CPP (congés pour projet pédagogique) accordés aux personnels enseignants et enseignants-chercheurs

Les conditions d'attribution et d'exercice des Congés pour Recherche ou Conversions Thématiques (CRCT) sont prévues à l'article 19 du décret n°84-431 du 6 juin 1984 modifié fixant les dispositions statutaires communes applicables aux personnels enseignants -chercheurs et portant statuts particuliers du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences. Le CRCT peut être attribué selon deux procédures : au titre des sections du Conseil National des Universités (procédures sur contingent national), ou au titre des établissements (procédure sur contingent local).

CRCT 2021 :

	Corps	Nombre de semestres accordés 2021/2022 (H/F)	CNU	Nombre de candidatures reçues 2021/2022 (H/F)	Rappel attributions 2020/2021	Rappel 2019/2020	Rappel 2018/2019
LOCAL	MCF	6 (5F et 1H)	6, 18, 22 (2), 24 (2), 28	6F, 3H	5 (4F, 1H)	3 MCF	1 PR, 2 MCF
	PR	0	-	2F, 2H	0		
NATIONAL	MCF	3 (1H, 2F)	5, 19, 63	5F, 4H	2 (1F, 1H)	2 MCF	1 PR
	PR	1H	24	1F, 2H	1F		

* Les semestres accordés au niveau national n'ont pas été utilisés car les personnes concernées ont préféré bénéficier d'une délégation qu'elles avaient toutes obtenue par ailleurs. Les 3 semestres ont donc pu être réattribués au niveau local

En 2021, dans le cadre de la Loi sur la programmation de la recherche, 3 CRCT supplémentaires ont été accordés au profit des sciences humaines et sociales.

CPP en 2021

Les conditions d'attribution du congé pour projet pédagogique sont fixées par l'arrêté du 30 septembre 2019 relatif à la création et aux conditions d'attribution et d'exercice d'un CPP, et par la délibération du Conseil d'administration du 12 décembre 2019

	Corps	Nombre de semestres accordés 2021/2022 (H/F)	CNU	Nombre de candidatures reçues 2021/2022 (H/F)	Rappel attributions 2020/2021
LOCAL	MCF	4 (2H)	9, 27	2H	2 (1F, 1H)
	PRAG	1 (1H)	Physique Chimie	1H	0

D. Les délégations accordées en 2021 aux personnels enseignants-chercheurs

Les statistiques données ci-dessous sont donc établies sur l'année universitaire 2020-2021 et non sur l'année civile 2021 contrairement aux autres données du rapport social unique.

comp. De recherche d'origine	CORPS	Nombre d'agent par délégation				TOTAL
		CNRS	INRIA	INRA	IUF	
LAMA	PR	2H, 1F				4
	MCF	1H				
LIGM	PR	1H	1H			3
	MCF	1H				
LISAA	PR				1F	3
	MCF	1F			1F	
LISIS	PR					3
	MCF	1H, 1F			1F	
LVMT	PR				1F	1
	MCF					
ACP	PR					1
	MCF				1F	
TOTAL 2021		9 (7H, 2F)	1 (1H)	0	5 (5F)	15
TOTAL 2020		7	1	1	2	11

E. Le CET

Le CET permet aux agents d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération (immédiate ou différée), en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises, ou des sommes qu'il y a affectées.

Le décret n° 2009-1065 du 28 août 2009 a élargi les options ouvertes en offrant aux agents de nouvelles possibilités d'utilisation des jours déposés sur leur compte. Le nouveau dispositif permet, chaque année, de choisir d'épargner des jours pour les utiliser ultérieurement comme jours de congé, de se les faire indemniser ou encore de les placer en épargne-retraite. Le décret 2018-1305 du 27 décembre 2018 a quant à lui modifié le nombre de jours maximum à conserver obligatoirement sous forme de congés sur son CET (plafond fixé à 70 jours) et a augmenté les taux d'indemnisation pour chaque catégorie.

Types d'emplois	Montant indemnisation
Cat. A	135 €
Cat. B	90 €
Cat. C	75 €
CDI (cat A)	135 €
CDD (cat A)	135 €
CDD (cat B)	90 €

Les 15 premiers jours déposés sur le CET sont conservés pour être exclusivement utilisés sous forme de congé.

Au-delà de 15 jours, l'agent peut exercer son droit d'option en choisissant entre trois formules :

- Soit conserver ces jours sur son compte pour prendre des congés ultérieurement et à son rythme, sous réserve de l'intérêt du service. L'agent peut augmenter de 10 jours chaque année le nombre de jours épargnés sur son compte au 31 décembre.
- Soit demander à bénéficier de l'indemnisation de tout ou partie de ces jours et recevoir une rémunération supplémentaire qui apparaît sur sa feuille de paie ;
- Soit décider d'améliorer sa future retraite et de placer les sommes correspondant à tout ou partie de ces jours au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP). L'agent perçoit alors ultérieurement des montants de pension supplémentaire. Toutefois, pour le moment, les agents non titulaires, qui n'ont pas de droits ouverts au RAFP, ne peuvent pas encore choisir cette troisième formule d'épargne-retraite.

Pour ces jours au-delà du 15^{ème}, l'agent est libre de combiner ces formules.

Les jours épargnés au titre de l'année N-1 peuvent être utilisés dans le cadre d'un CET, selon une option exprimée par l'agent au plus tard le 31 janvier de l'année N.

L'agent indique à son gestionnaire son choix entre maintien sur le compte en vue de congés, indemnisation et épargne-retraite, même s'il souhaite conserver ces jours sur son CET. Faute de réponse de la part de l'agent, les jours au-delà de 15 sont automatiquement placés au RAFP si l'agent est fonctionnaire ou indemnisés s'il est agent non titulaire.

Le nombre d'agents possédant un compte épargne temps est particulièrement élevé au sein de l'établissement et son suivi représente donc un véritable enjeu financier.

1. Suivi du nombre de jours de CET

Périmètre BIATSS

	Nombre d'agents ayant un CET en 2021			Nombre d'agents ayant déposé des jours de CET en 2021	Nombre de jours de CET déposés en 2021	Nombre de jours de CET total	Indemnisation potentielle d'un rachat généralisé des jours de CET
	Femmes	Hommes	Total				
Catégorie A	44	26	70	39	406	1920	131 692,50 €
Catégorie B	49	11	60	27	292	1014	27 270,00 €
Catégorie C	25	5	30	8	78	443	9 300,00 €
Non titulaire en CDD	13	2	15	6	68	250	6 075,00 €
Non titulaire en CDI	9	4	13	8	70	195	4 980,00 €
TOTAL	140	48	188	88	914	3822	179 317,50 €

En 2021, 188 agents de l'université détiennent un compte épargne temps soit un nombre total de 3822 jours épargnés. Depuis 2020, le nombre de jours total continue d'augmenter (+258 jours) avec toujours une hausse du nombre de CET ouverts par les agents (+11 CET).

L'exception faite en 2020 sur le plafond du CET à 70 jours a été supprimée et le plafond du nombre de jours maximum est revenu à 60 jours.

Les agents de catégorie A reste majoritaire et représente environ 37% des épargnants en 2021 (41% en 2020). On peut noter que le nombre d'agents de catégorie B ayant épargné en 2021 a subi une hausse significative (+10 points par rapport à 2020).

Les agents non-titulaires ne constituent que 14,9% des agents ayant ouvert un CET (+6 points par rapport à 2020). Cela est dû au fait que les agents en CDD BIATSS à l'Université Gustave Eiffel doivent avoir épuisés l'ensemble de leur contingent de congés annuels au 31/08 de l'année en cours et que donc seuls les personnels en CDI peuvent bénéficier du CET.

A l'image de la répartition globale entre les femmes et les hommes BIATSS de l'établissement, on note une forte proportion de femmes ayant ouvert un Compte Epargne Temps (74,4% de femmes contre 25,5% d'hommes).

Périmètre ITA et personnels MTE:

Suite à une hausse importante du nombre de jours de CET épargnés en 2020 liée aux conditions particulières de cette année-là, le nombre de jours épargnés et le nombre de CET alimentés en 2021 a fortement baissé.

	2019	2020	2021
Maximum de jours épargnés par un agent	25	25	27
Nombre total de jours épargnés	5 922	7 540	3609
Nombre de CET alimentés	629	715	371

Répartition des CET existants

Nombre de jours CET	CET permanents	CET historiques
	Nombre d'agents	Nombre d'agents
<10 (0 à 9)	69	25
<20 (10 à 19)	211	18
<30 (20 à 29)	141	12
<40 (30 à 39)	87	7
<50 (40 à 49)	61	1
<60 (50 à 59)	62	2
<70 (60 à 69)	79	3
<80 (70 à 79)	0	0
<90 (80 à 89)	0	2
<100 (90 à 99)	0	1
<110 (100 à 109)	0	0
<120 (110 à 119)	0	0
Totaux	710	71

La répartition des comptes épargnes temps évolue très légèrement par rapport à 2019. Nous constatons une évolution d'à peine 1% sur l'existence du CET permanent. A contrario, plus d'une dizaine d'agents ont épargnés moins de jours sur le CET historique (baisse d'environ 0,86%). Cette baisse peut s'expliquer par des départs en retraite ou une demande de congés supplémentaire.

Périmètre ESIEE

	Nombre de collaborateurs ESIEE ayant un CET en 2021			Nombre de collaborateurs ayant déposé des jours de CET en 2021	Nombre de jours de CET déposés en 2021	Nombre de jours de CET
	Femmes	Hommes	Total			
Catégorie A	5	9	14	14	88	88
Catégorie B	3		3	2	20	20
TOTAL	8	9	17	16	108	108

2. Suivi du nombre de jours indemnisés

Périmètre ex-Upem

	Catégorie	Nombre d'agents	Nombre de jours de CET à indemniser	Taux d'indemnisation	Montant brut
				(en €)	(en €)
Agents titulaires	A	21	155	135	20 925
	B	5	34	90	3060
	C	3	27	75	2 025
Agents non titulaires	A	0	0	135	0
	B	3	30	90	2 700
	C	0	0	75	0
TOTAL		32	246		28 710,00 €

Le nombre de jours de CET à indemniser en 2021 reste donc à un niveau élevé par rapport aux années précédant la crise sanitaire (147 jours de CET à indemniser en 2019 et 157 jours en 2018.)

Périmètre ex-lfsttar

Types d'emplois	Nombre agents indemnisés	Nombre de jours indemnisés	Montants indemnisés	Montant moyen d'indemnisation	Nombre moyen de jours CET indemnisés
A	275	3418	461 430 €	1 677 €	12
B	48	476	42 840 €	892 €	10
C	10	113	8 475 €	847 €	11
Total 2021	363	4 007	512 745 €		
Rappel 2020	271	3 199	409 995 €		

Après une baisse en 2020 (-49 agents ayant demandé une indemnisation), le nombre de personnels demandant l'indemnisation d'une partie de leur CET est reparti à la hausse en 2021 (+59 agents par rapport à 2020). Le montant total indemnisé est en hausse de 102 750€.

périmètre ESIEE

Aucune demande d'indemnisation n'a été formulée pour les personnels d'ESIEE Paris en 2021.

Chapitre 5 : Les conditions de travail et l'amélioration de la qualité de vie au travail

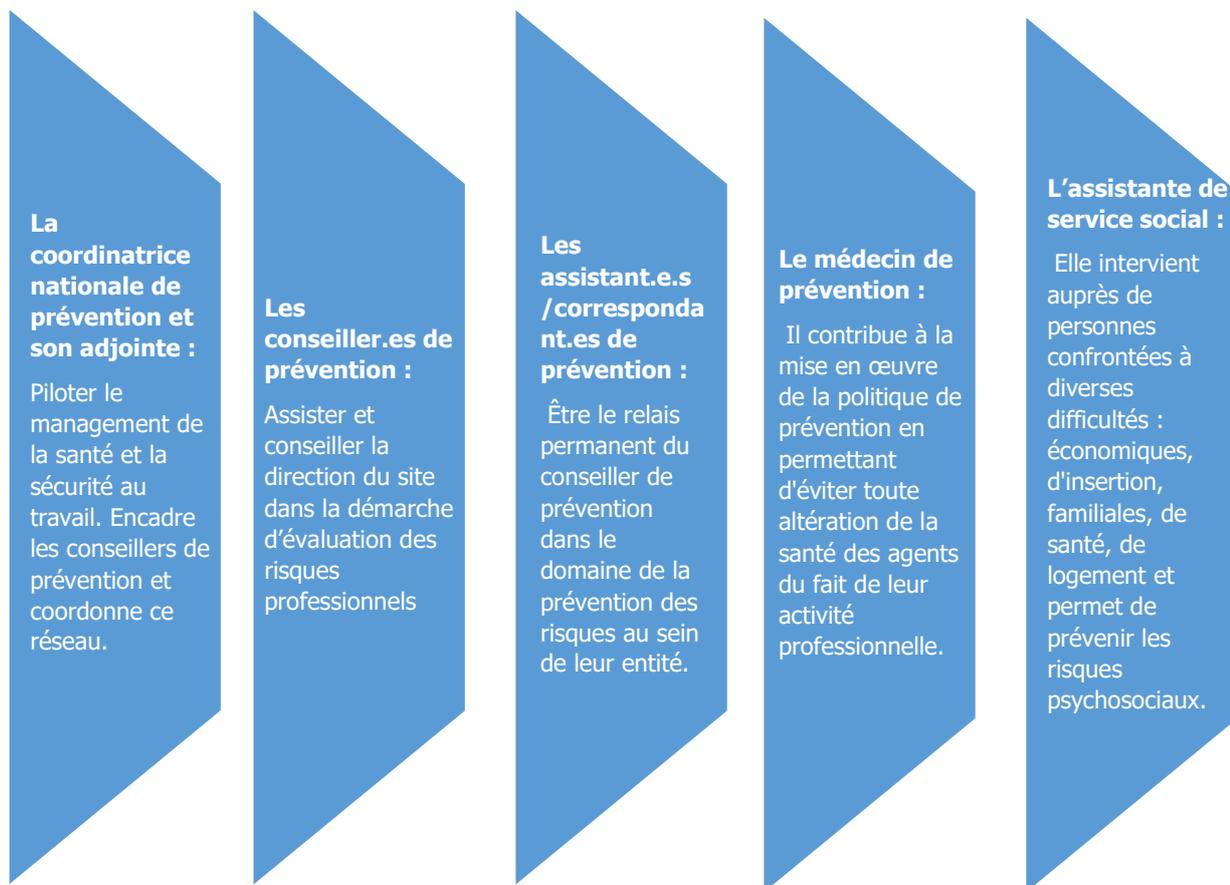
VII. La santé et la sécurité au travail

A. La prévention et les dispositifs de prévention

1. L'organisation de la prévention

L'Université Gustave Eiffel s'est fixée comme un de ses objectifs principaux de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents et des personnes accueillis pendant l'exercice de leurs activités au sein de l'établissement ainsi que chez les partenaires et à l'occasion de déplacements liés aux différentes activités.

Les acteurs de la prévention et leur rôle dans l'établissement :



2. Le dispositif de prévention des risques psycho-sociaux

Des actions sont menées au sein des deux anciens établissements, et un travail en commun est réalisé pour étendre le dispositif de prévention à l'ensemble des agents en 2021.

a) Les actions réalisées pendant l'année 2021 à l'Université Gustave Eiffel

Durant l'année 2021, le document unique d'évaluation des risques du périmètre ex-U a pu être intégré au logiciel PULSSE utilisé par le périmètre ex-I. Le taux de mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels pour l'Université Gustave Eiffel est de 93% pour l'année 2021, cet objectif est à poursuivre sur les années à venir. Durant l'année 2022, un travail de construction d'une méthodologie d'évaluation des risques

unique doit être réalisé pour l'ensemble des périmètres. Pour ce faire, les différents acteurs de la prévention concernés doivent être formés à l'outil PULSSE dès la rentrée universitaire 2022.

- Aménagement de postes de travail avec achat d'équipements ergonomiques ainsi que l'achat de packs de télétravail pour le travail à domicile (110 aménagements pour 49 088€) ;
- Organisation de journées autour de la qualité de vie au travail sur le bâtiment Rabelais avec divers ateliers (micro-sieste, massage assis, show-room ergonomie, réveil musculaire, ...)

Les conseillers de prévention ont également organisé des exercices d'évacuation incendie (taux de 100%), rédigé 62 plans de prévention lors d'interventions d'entreprises extérieures, organisé les visites de l'évaluation des risques professionnels puis les formations en santé et sécurité au travail.

Les documents suivants ont été présentés en CHSCT :

- Politique de prévention 2021 ;
- Bilan 2021 en santé et sécurité au travail SST.

b) La réorganisation des services de la direction générale des services

La décision du Conseil d'Administration du 11 mars 2021 a autorisé l'établissement à s'engager dans une nouvelle phase de construction de l'Université Gustave Eiffel qui vise à simplifier les organisations et unifier les processus de l'Université.

Le contexte :

- **Confinement généralisé deux mois après la création de l'université : des directions et services de la DGS ont été sur-sollicités pour continuer à faire fonctionner l'université** : les directions informatiques pour doter les agents de matériels et VPN pour travailler à distance, les directions des ressources humaines dont les priorités ont été de payer les agents et de gérer les situations individuelles difficiles, les directions des affaires financières devant assurer la bonne poursuite du paiement des fournisseurs, les fonctions moyens généraux devant gérer les approvisionnements des achats liés au covid, l'extension des prestations de ménage et une direction de la DGS très fortement mobilisée par la gestion de crise. Plusieurs mois ont été « perdus » dans le cadre des réflexions de fusion
- L'intégration, en janvier 2021, d'un troisième acteur : **ESIEE Paris**
- **Une délibération du CA pour lancer la fusion en mars 2021** (initialement prévue fin 2021)
- **La nécessaire prise en compte du caractère national de l'université** avec la place des campus à interroger systématiquement sur chacun des domaines de réorganisation.
- Des statuts initiaux fort différents ayant conduit à un statut expérimental innovant pour les anciens établissements, qui ont nécessité un temps d'appropriation
- **L'incontournable prise en compte de l'accompagnement humain au changement** au sein d'une université aux cultures, y compris en matière de dialogue social, très différentes, issues des établissements fondateurs.

Les chantiers en cours ou validés en 2021 :

- **Dès le 1^{er} janvier 2020** : les directions mono établissement d'origine (nonobstant l'ajout d'ESIEE Paris) comme la DGd de la scolarité, de l'orientation et de l'insertion professionnelle (DGD SOIVE), le centre d'innovation pédagogique et numérique (CIPEN), le service universitaire des activités sportives (SUAPS), la DGd aux affaires juridiques et institutionnelles (DGDAJI)

- **Au cours de l'année 2021** : réorganisation du service de santé et de service social universitaire avec la séparation du service social du service de santé, tous deux désormais rattachés au DGS
- **Lancée en 2021** : la fusion des deux directions informatiques – Échéance visée : fin 2022 – Complexité de la prise en compte du multi-campus. L'organisation cible est effective depuis fin 2021, avec la nomination en vue des nouvelles directions de département
- **Lancée en 2021** : la fusion des directions immobilières et logistiques – Échéance visée : 1^{er} janvier 2023 – Complexité de la prise en compte du multi-campus. De plus, la fonction Immobilière sur le campus de Marne La vallée doit avancer sur la suppression du secrétariat général délégué (SGD) et la refonte des services sur le site entre Bienvenüe et la DPIL, tout en intégrant mieux la fonction immobilière de l'ensemble des campus. La suppression du SGD de Marne-la-Vallée n'entraîne pas celle du pôle de gestion financière, dont le rattachement doit être embarqué dans le chantier plus large « finance » ni celle du pôle RH, en lien avec la partie DRH.
- **La partie DRH : création effective de la DGdRH en février 2022**, après de nombreux chantiers mis en commun dès 2021 (catalogue unique de formation continue, LDG mobilités, indemnitaires et promotions uniques, mise en œuvre de la politique de télétravail unifiée). La fusion sera parachevée par la bascule de la partie ex-Upem dans le SIRH RenoirRH en avril 2023, cette bascule étant effective sur le périmètre ex-Isttar depuis le 1^{er} janvier 2022.
- Premières réflexions sur **la chaîne financière de la dépense** et le **support et l'assistance à la recherche**

3. La médecine de prévention

Le décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique précise les missions dévolues au médecin de prévention ainsi que ses champs de compétences.

On distingue deux catégories de surveillance médicale :

- i. La surveillance médicale ordinaire (SMO) ;
- ii. La surveillance médicale renforcée (SMR).

Pour correspondre à un objectif de prévention, la distinction entre agents soumis à SMO et agents soumis à SMR doit reposer sur une évaluation préalable des risques au sein de l'établissement concerné.

Les risques auxquels ces derniers peuvent être confrontés peuvent être les suivants : risques liés aux déplacements, risques électriques, risques liés aux chantiers, risques chimiques, risques liés aux ondes électromagnétiques, etc.

Le médecin du travail détermine la fréquence et la nature des examens que nécessite la surveillance médicale renforcée selon les cas.

		Campus de Lille		Campus de MLV		Campus de Nantes		Campus de Lyon		Campus Méditerranée		Campus Versailles		
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	TOTAL
Surveillance médicale ordinaire	Embauche	8	5	23	25	3	2	7	13	5	3	6	6	106
	Périodique	3	5	6	21	10	4	18	3	6	7	6	0	89
	Reprise après maladie	2	0	2		2			1	2	0	0	0	9
	Reprise après accident de travail	0	0					1		0	1	0	0	2
	Maternité				1									1
	A la demande du médecin de prévention	1	0	5	10					0	2	0	0	18
	A la demande de l'agent	1	0	4	23	1		4	8	0	0	0	0	41
	Occasionnelle, à la demande de l'employeur	2	1		2	1	1			1	1	0	0	9
	TOTAL	17	11	40	82	17	7	30	25	14	14	12	6	275
Surveillance médicale renforcée	Embauche	0	0	26	19	1				2	3	0	0	51
	Périodique	0	0	0	5	47			1	4	3	0	0	60
	Reprise après maladie	0	0	1		1				0	0	0	0	2
	Reprise après accident de travail	0	0	2			5			0	0	0	0	7
	Reprise après maternité				2									2
	A la demande du médecin de prévention	1	0							1	2	0	0	4
	A la demande de l'agent	0	0			2				0	0	0	0	2
	Occasionnelle, à la demande de l'employeur	0	0	2		1				0	0	0	0	3
	TOTAL	1	0	31	26	52	5	0	1	7	8	0	0	131
TOTAL	18	11	71	108	69	12	0	26	21	22	12	6	406	

Les données pour le campus de Marne-la-Vallée regroupent les visites réalisées pour l'ensemble des personnels de ce campus, y compris ESIEE Paris. En effet, la délégation de gestion des visites médicales au SIMT, dont bénéficiait initialement l'Upem, a été élargi aux personnels ESIEE Paris et, temporairement, aux personnels ex-lfsttar du site.

4. Les accidents de service, de travail et de trajet

On parlera d'accident de service, pour un agent fonctionnaire.

A la différence des salariés du secteur privé pour qui tout accident survenu sur le lieu de travail est un accident du travail, pour un fonctionnaire, il faut qu'un accident survenu sur le lieu de travail soit imputable au service.

Trois éléments sont à prendre en compte pour caractériser l'accident de service :

- Le lieu de l'accident, qui doit être le lieu de travail ;
- L'heure de l'accident, qui doit se situer pendant les heures de travail ;
- L'activité exercée au moment de l'accident, qui doit avoir un lien avec l'exercice des fonctions.

Le Conseil d'État a considéré, de façon constante, que l'accident de service correspondant aux trois critères cités ci-dessus, conservait sa qualification d'accident de service, même en cas de faute de l'agent. Seule une initiative personnelle de l'intéressé, sans aucun lien avec le service, peut faire perdre à l'accident une telle qualification.

L'accident du travail

On parlera d'accident du travail pour un agent qui relève du régime général de la Sécurité Sociale (agents non titulaires).

Un accident peut également survenir à l'occasion d'une activité accessoire (mission, activité syndicale, formation professionnelle) et est reconnu comme accident du travail si le lien avec le service est établi et si la victime disposait d'un ordre de mission délivré par son employeur et mentionnant la date, les horaires et le lieu de la mission.

L'accident de trajet

C'est l'accident qui survient sur le trajet le plus direct entre le domicile et le lieu de travail (ou vice-versa). Le trajet débute en dehors de la propriété de l'agent et s'achève à son entrée dans les locaux de travail. L'état d'ébriété lors d'un accident de trajet est un fait détachable du service qui fait perdre à la victime la reconnaissance de l'accident de trajet.

L'accident de trajet peut en outre survenir entre le lieu de travail et le lieu de restauration habituel de l'agent. Il est pris en charge à condition que le parcours n'ait pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel et étranger aux nécessités essentielles de la vie courante ou indépendant du service.

Evolution des accidents de travail, de service et de trajet

Campus	Statut		H	F	Accident de travail ou service	Accident de trajet	Total
	Fonctionnaire	Contractuel					
Nantes	2	0	2	0	2	0	2
Lyon	3	0	2	1	2	1	3
Méditerranée	2	0	0	2	1	1	2
MLV - I	2	0	2	0	1	1	2
MLV-E	0	1	1		1		1
MLV-U	5	0	3	2	1	4	5
Lille	0	0	0	0	0	0	0
Total	14	1	10	5	8	7	15

Typologie d'accident	2020	2021
Accidents du travail	1	1
Accidents de service	6	7
Accidents de trajet	4	7
TOTAL	11	15

Le nombre d'accidents est en hausse sur le périmètre de l'université, ce qui peut s'expliquer par une présence plus importante sur site et des trajets domicile-travail plus fréquents en 2021 qu'en 2020, où le travail à distance imposé sur une grande partie de l'année avait, de fait, réduit les risques liés aux accidents professionnels.

B. La cellule de veille sociale

La **cellule de veille sociale resserrée** au travail, placée auprès de la DRH, a été créée en septembre 2020 pour l'ensemble de l'Université Gustave Eiffel. Auparavant l'UPEM était dotée d'une cellule de veille sociale et l'IFSTTAR était en cours de réflexion à ce sujet. La création de l'université Gustave Eiffel a permis de proposer une cellule de veille sociale resserrée commune chargée de recueillir les signalements de situation de mal-être au travail et de proposer des actions adaptées à chaque cas identifié. Cette cellule se réunit 1 fois par mois.

Elle est constituée de la DRH adjointe en charge des sujets liés à l'accompagnement et les chefs de service de cette direction, la conseillère technique, les assistantes sociales et la psychologue du travail.

La remontée de situations peut être faite à l'initiative de la personne concernée, du chef de service, de la présidence ou de la direction de l'université, de la DGDRH, des médecins du travail, du CHSCT à l'occasion de ses travaux, des assistants de prévention...

Chaque situation fait l'objet d'un suivi particulier, anonyme et parfaitement confidentiel, par la cellule lors des réunions.

Au cours de l'année 2021, l'objectif premier a été de mettre en place ce réseau, de proposer et de débiter la communication sur les différents dispositifs d'accompagnements possibles :

- Via la DGDRH et les pôles des ressources humaines des campus ;
- Via les services sociaux ;
- Via les médecins du travail ;
- Via la psychologue du travail ;
- Via le médiateur ;
- Via le Conseiller Mobilité Carrière.

La structuration de ce réseau permet une prise en charge rapide des situations et de proposer des orientations répondant aux besoins identifiés. Cette construction sera à poursuivre sur l'année 2022 afin de répondre et de s'adapter aux besoins des agents et des structures de l'université.

1. Bilan des situations étudiées :

Le suivi des situations sur le périmètre ex-UPEM a continué sur l'année 2021 avec au total 10 situations étudiées dont 6 sont clôturées au 31/08/2021. Pour rappel en 2020, 14 situations ont été étudiées et 5 ont été clôturées au 31/08/2020.

La totalité des situations a concerné des personnels BIATSS pour l'année 2021, dont 8 femmes et 2 hommes. En 2020, 11 BIATSS et 3 enseignants et enseignants-chercheurs, dont 11 femmes et 3 hommes.

Les situations concernent en majorité des personnels titulaires (9 sur 10). La catégorie représentée majoritairement concerne la catégorie A avec 5 agents, puis la catégorie B avec 4 agents et la catégorie C avec 1 agent. Pour rappel en 2020 : 4 agents de catégories A étaient accompagnés, 4 agents de catégorie B et 1 agent de catégorie C.

Les principaux motifs (donnés à titre très indicatif, les situations étudiées se situant souvent à l'intersection de plusieurs facteurs de risques) :

- Situations conflictuelles / difficultés relationnelles
- Problèmes de santé ou personnels avec répercussions/interactions avec le travail
- Difficultés de l'agent sur son poste, ses missions, son positionnement

a) Action/interventions/décisions ayant conduit à mettre fin à la situation source de difficultés :

- Accompagnement de l'agent : 10
- Départ de l'université (à l'initiative de l'agent) : 1
- Evolution des missions des personnes concernées au sein de la même unité : 3
- Changement de poste au sein de l'université : 1

2. Préconisation de la cellule de veille sociale :

Les membres de la cellule de veille proposent de formuler annuellement, suite à un bilan des situations étudiées, des préconisations générales susceptibles d'aider à prévenir la récurrence de certaines situations problématiques.

Aussi sur l'année 2021, le dispositif d'accompagnement des directions de composantes nouvellement élues, sous la forme d'un dialogue de gestion initial perdure. Des rendez-vous d'accompagnement ont également été proposés pour tout nouvel agent encadrant pendant une période d'un an (rendez-vous thématiques sur des domaines RH).

En parallèle, la cellule de veille sociale a proposé de mettre en place un séminaire des encadrants annuel afin d'accompagner les accompagnés au mieux dans leur rôle et leur responsabilité.

3. Bilan de l'accompagnement auprès de la psychologue du travail périmètre ex-UPEM

La présence de la psychologue du travail au sein de l'université permet aux agents de pouvoir échanger, en toute confidentialité et avec un professionnel extérieur à leur service et la DGDRH, sur les difficultés rencontrées et d'envisager les possibilités d'amélioration.

Trois dispositifs sont proposés aux agents :

- **Les accompagnements individuels**, qui proposent aux agents un espace individuel d'écoute et d'échange. Il vise à leur permettre de mettre des mots sur leur vécu, de prendre du recul sur les difficultés rencontrées en verbalisant les tensions ressenties et de retrouver des voies d'actions pour faire face à la situation. Cet accompagnement se fait sous forme d'entretiens individuels, dans un cadre de confidentialité et d'abstinence (non-intervention du psychologue du travail dans la situation de travail). Les rencontres sont organisées sans information de l'employeur ou de la hiérarchie, à l'initiative de l'agent, souvent sur indication de la DRH. Chaque entretien dure de 1h à 1h30, parfois 2 heures pour le premier entretien. Plusieurs entretiens sont souvent nécessaires car le processus d'élaboration demande du temps.

64 personnes ont été accompagnées, très majoritairement des femmes (86 %), du personnel BIATSS (à 80 %) et titulaire (75 %). Le nombre de personnes accompagnées est en augmentation par rapport à l'année précédente, avec une part relative moins forte des femmes (92% des personnes accompagnées en 2020), du personnel BIATSS (86% en 2020) et des titulaires (81% en 2020)

-**Les accompagnements collectifs**, par la mise en place de groupes d'échanges entre pairs. Un premier groupe de nouveaux encadrants a pu être mis en place fin 2020.

En 2021, deux dispositifs collectifs se sont succédés :

- tenue des dernières sessions du groupe d'échanges entre nouveaux encadrants, débuté en 2020 ;
- premières réunions du groupe d'échanges mis en place avec 6 secrétaires pédagogiques.

-**Accompagnement individuel spécifique Mobilité et Sens du travail** : en relation avec le service Développement RH, un accompagnement sous forme de parcours a été conçu et testé en 2021 avec un agent. Il est désormais susceptible d'être proposé à toute personne qui, en préparation d'une éventuelle mobilité, a besoin de réfléchir à son rapport au travail, au sens qu'il a pour elle et à la place qu'elle veut lui donner à l'avenir. Ce dispositif ne vise pas à donner des pistes de reconversion ou à aider à faire le bilan de ses compétences. Ce type de travail pourrait être conduit postérieurement. Le dispositif est inspiré d'un accompagnement au sens de la vie et au sens du travail mis en place par une équipe du CNAM de l'INETOP (Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle). Il est construit autour de la question du sens qu'a le travail pour la personne. - Un « carnet de bord » récapitulant les séances et les travaux à faire entre les séances (questionnaire, travail de réflexion...) est remis en début d'accompagnement à la personne. Elle devra revenir avec à chaque fois. Il est constitué de 5 ou 6 séances en entretien individuel de 2 heures environ, espacées de 15 jours environ (soit une durée totale de plus de 3 mois). Il requiert un investissement personnel conséquent de l'agent pendant et entre les séances. Tout ce qui est dit en séance reste confidentiel, le carnet de bord est conservé par la personne à l'issue du processus (et pendant tout le processus). Le détail des séances peut varier selon la situation des personnes. Une première séance est dédiée à la présentation détaillée du dispositif, la personne étant libre de se raviser ensuite.

4. Bilan de la plateforme d'écoute et de soutien psychologique ProSConsulte périmètre ex-Ifsttar.

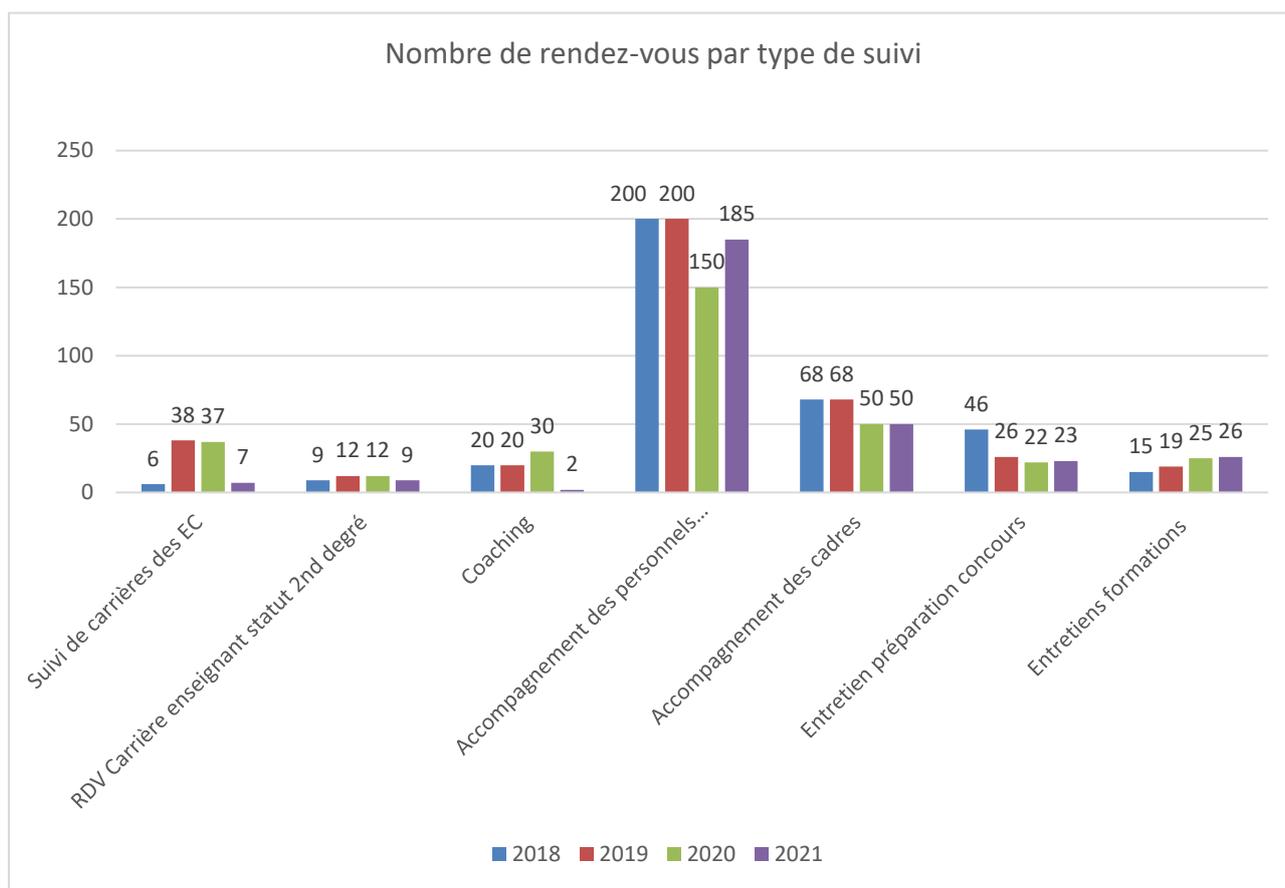
Depuis août 2018, Le périmètre ex-I a adhéré à une plateforme d'écoute.

Des psychologues du travail et des psychologues cliniciens sont à la disposition des agents 24h/24 et 7j/7 de manière gratuite et anonyme.

En 2021, 16 agents ont contacté la plateforme, soit 15 femmes et 2 hommes.

Les motifs des appels sont très diversifiés. Un appelant peut évoquer plusieurs motifs.

Les principaux motifs :



Orientations conseillées aux appelants

Orientations vers ...	Nombre d'appelants
Un psychiatre	3
Un psychologue en face à face	8
La direction de l'Université	1
La médecine universitaire	2
Le médecin traitant	1

C. L'emploi des travailleurs en situation de handicap

L'Université Gustave Eiffel s'est engagée dans une politique de recrutement, d'accueil et d'accompagnement des personnes en situation de handicap.

Cette politique s'adresse, bien sûr, aux personnes nouvellement recrutées, dont le handicap peut nécessiter la mise en place de mesures particulières, dès leur affectation, afin de leur permettre d'exercer normalement les fonctions pour lesquelles elles ont été recrutées.

Mais il s'agit également d'aider les personnes qui rencontrent des difficultés dans le cadre de leur activité professionnelle, suite à un accident, une maladie ou suite à une aggravation de leur état de santé depuis leur affectation. L'établissement doit leur permettre de continuer à exercer leurs fonctions dans les meilleures conditions possibles, en leur proposant des solutions adaptées à leurs besoins particuliers. L'objectif de l'établissement est

d'accompagner celles et ceux qui, pour diverses raisons, se trouvent confrontés à une situation de handicap ou d'inaptitude.

Chaque administration doit compter au moins 6% de personnes en situation de handicap dans ses effectifs. Afin d'inciter les administrations à tendre vers cet objectif, la loi du 11 février 2005 a créé le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP). Les administrations doivent, chaque année, au plus tard le 31 mai, déclarer leur taux d'emploi de personnes handicapées. Si ce taux est inférieur à 6 % elles doivent alors s'acquitter d'une contribution.

Au 31 décembre 2021, l'Université Gustave Eiffel compte 62 bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE), ce qui représente un taux d'emploi direct **de 2,39%**. La baisse du taux d'emploi (2,92% en 2020) s'explique essentiellement par l'augmentation du nombre de personnels (du notamment au transfert des personnels d'ESIEE Paris) qui ne s'est pas accompagnée de recrutements d'agents BOE en proportion équivalente.

Ainsi, la contribution au FIPHFP s'élève pour 2021 à 494 888. 85 €.

En 2021, l'université a poursuivi la mise en place d'actions de formation et de sensibilisation des personnels à la question de l'intégration professionnelle des travailleurs handicapés ou en difficulté de santé mais également sur l'accompagnement des étudiants porteur d'un handicap.

Différents types d'aménagements, prévus par la réglementation, peuvent être proposés aux agents en fonction de leur situation. Ces aménagements peuvent concerner le poste de travail mais également les conditions de travail au sens large, incluant aussi bien les aménagements d'horaires que le mode de transport domicile/ travail, l'achat de prothèses auditives, etc. Des financements existent pour tous ces aménagements.

De plus, les agents peuvent, sous certaines conditions, faire valoir des droits, tels que le temps partiel de droit, une priorité pour les mutations (sous réserve d'un avis du médecin de prévention attestant que cette demande a bien pour objet une amélioration des conditions de vie), une bonification supplémentaire sur les chèques vacances (majoration de 30% de la bonification accordée par l'État), des conditions avantageuses de départ à la retraite (à partir d'un taux de handicap de 80%), des formations d'adaptation au handicap si celui-ci est survenu en cours de carrière. En cas d'inaptitude aux fonctions, des bilans de compétence et des formations spécifiques peuvent être proposés en vue d'une reconversion éventuelle.

Pour pouvoir bénéficier de ces aides, il est toutefois indispensable de se faire connaître auprès de la direction des ressources humaines de l'établissement. Au sein de ce service, une personne dédiée à la prise en charge de ces situations, exerçant la mission de personne ressource pour les personnels en situation de handicap, est à la disposition pour répondre aux questions des agents et examiner les différentes possibilités envisageables.

D. Le comité d'action social Eiffel

A la suite du vote des membres du comité technique d'établissement du 11 juin 2021, est créé au sein de l'Université Gustave Eiffel un comité d'action sociale Eiffel, chargé de contribuer à la définition de la politique d'action sociale à mener en faveur des agents actifs et retraités de l'université.

Ce comité étudie et propose toutes mesures relatives à l'organisation et à la gestion de l'action sociale ainsi qu'à son amélioration et à son développement.

Le comité Eiffel d'action sociale est composé comme suit :

- Quatre représentant.es de l'administration dont le directeur général des services ou son représentant ;
- Deux professionnelles représentantes du service social ;
- Entre 10 et 15 représentant.es du personnel, actifs ou retraités, désignés par les organisations syndicales siégeant au comité technique de l'université ou représentées au sein de l'université et siégeant aux comités techniques ministériels du ministère de la transition écologique ou du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche.
- Un représentant d'association reconnue comme œuvrant pour l'action sociale au sein de l'université.

Le comité comprend un nombre égal de membres titulaires et de membres suppléants. Les membres du comité, titulaires et suppléants, sont nommés par décision du président de l'université.

Le comité Eiffel d'action sociale est présidé par une représentante du personnel élu en son sein et co-présidé par une représentante de l'administration. La commission d'attribution de prêts et d'aides matérielles est l'une des sous-commissions de ce comité.

E. La politique d'action sociale

Plusieurs prestations interministérielles et académiques sont proposées et prises en charge par l'Université étant précisé que toutes ces prestations sociales revêtent un caractère purement facultatif et sont attribuées dans la limite des crédits disponibles.

S'agissant de la gestion des aides et prestations d'action sociale, un dispositif commun et harmonisé est à construire au sein de l'Université. En attendant, les modalités applicables précédemment aux agents du MESRI (ex-Upem) et à ceux du MTE (ex-Ifsttar) restent en vigueur.

A noter : ce bilan social 2021, présente les éléments chiffrés et analysés pour [les dépenses d'Action Sociale des agents du MESRI UNIQUEMENT](#). Certaines prestations étant interministérielles, les données relatives aux agents du MTE seront signalées aux chapitres concernés.

Les prestations d'action sociale sont définies par la fonction publique pour les prestations interministérielles, par l'éducation nationale pour les prestations ministérielles (PIM) et par l'académie, pour les actions sociales d'initiative universitaire (ASIU).

Certaines prestations sont soumises à un indice plafond. D'autres sont régies par un système de quotient familial. Les bénéficiaires sont :

- Les agents titulaires et stagiaires en activité, à temps plein ou à temps partiel ;
- Les contractuels, employés de façon permanente et continue.

Les différentes prestations se répartissent en 4 groupes :

- les prestations interministérielles et ministérielles,
- les actions sociales d'initiative universitaire,
- les aides et prêt à l'installation des personnels : aip ou prêt mobilité,
- les aides exceptionnelles.

Le budget de l'Action Sociale sert également à la prise en charge partielle des frais de restauration au CROUS.

Ainsi, pour 2021 :

Le fond d'action sociale a procédé au paiement d'un montant de **47 858€** pour les prestations et les secours ainsi que de **324 €** pour la restauration soit un total de **48 182 €**. Ce montant a augmenté de 28 % par rapport au budget dépensé en 2020. Ce dernier avait été très fortement impacté par les deux périodes de confinement. Néanmoins, la dépense des subventions pour la restauration au CROUS sur le campus de Marne-la-Vallée a « chuté » de 94 % par rapport à 2020.

Le fond d'action sociale pour les agents du MTE a procédé au paiement d'un montant total de de 39 583 € pour les secours et prestations ainsi que 221 950 € pour la restauration, soit un total de 261 533 €. Ce montant a de nouveau diminué par rapport à 2020 et par rapport au budget prévisionnel initial : la période de confinement a fortement impacté l'accès aux espaces de restaurations dédiés aux personnels ainsi que leurs sollicitations des prestations.

F. Les prestations d'actions sociales

1. Les prestations interministérielles et ministérielles

Ces prestations sont essentiellement à destination des enfants des personnels. Elles sont soumises au quotient familial qui se calcule en divisant le revenu brut global par le nombre de parts fiscales.

Les séjours d'enfants

- Séjours en maison familiale, gîtes ruraux en location, demi-pension ou pension complète
- Centres aérés ou centres de loisirs (mercredi et vacances scolaires)
- Colonies de vacances et séjours linguistiques
- Classes d'environnement, de découverte ou voyage scolaire.

Ces séjours doivent se dérouler pendant la période scolaire, avec l'ensemble de la classe et doivent bénéficier d'un encadrement pédagogique. L'aide est accordée dans la limite d'un seul séjour par année scolaire.

Les prestations pour enfants handicapés

- Allocation versée aux parents d'enfants handicapés âgés de moins de 20 ans. Le droit à l'allocation est ouvert pour tout enfant dont le taux de handicap fixé par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) est d'au moins 50%, secteur enfant, ouvrant droit à l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH)
- Aide ministérielle pour jeunes adultes atteints d'une maladie chronique ou d'un handicap et poursuivant des études, un stage ou un apprentissage professionnel entre 20 et 27 ans
- Allocation « retour au foyer » pour les enfants handicapés placés en internat, et qui rentrent chez eux les fins de semaine ou les vacances. Cette prestation est annuelle
- Séjours en centres de vacances spécialisés pour les enfants et adultes handicapés quel que soit leur âge.

A noter : **Les prestations liées à un handicap sont versées sans conditions de ressources.**

2. ASIU : action sociale d'initiative universitaire

Ces actions sont soumises à la politique d'action sociale universitaire.

Une nouvelle prestation dédiée à la **restauration scolaire (prestation valable pour les agents des 2 ministères)** a pu être mise en œuvre depuis 2020 :

- Installation en région parisienne : aide accordée aux titulaires et aux stagiaires venant de province
- Aide au cautionnement d'un logement : remboursement d'une partie du dépôt de garantie lors de l'entrée dans le logement
- Frais de justice liés à un changement de situation familiale
- Aide aux études : cette allocation ne concerne que les enfants de plus de 16 ans, inscrits dans l'enseignement technique industriel ou dans le supérieur
- Aide aux vacances : enfants âgés de 2 à 18 ans partant avec ou sans la famille pour un séjour de 10 jours minimum avec un organisme agréé. Cette prestation n'est accordée qu'une fois dans l'année
- Garde périscolaire des enfants, restauration scolaire des enfants scolarisés en classe maternelle et en classe élémentaire
- Aide à l'adoption, pour l'adoption d'un enfant de moins de 10 ans

- Vacances des enfants handicapés avec la famille : sans conditions d'âge et de ressources. Colonies de vacances en famille en village de vacances (VVF), maisons familiales ou gîtes agréés et camping à la ferme ou municipaux - loi 1901
- Aide au BAFA, session de formation générale, session d'approfondissement ou de qualification
- Aide aux frais d'obsèques, décès de l'enfant à charge ou du conjoint : agent ou conjoint non fonctionnaire, non retraité

Les ASIU sont soumises soit à un indice plafond, soit au barème du quotient familial (14 300 €, avec le revenu 2021, inchangé depuis 2009) qui est calculé ici sur la base du revenu imposable.

3. Aide et prêt à l'installation des personnels : AIP ou prêt mobilité

Ce sont des prestations destinées à aider les agents titulaires à s'installer dans un logement locatif. L'AIP est une aide non remboursable, qui représente environ un mois de loyer, les frais d'agence et de rédaction de bail : 900€ maximum dans la limite de la dépense.

Le prêt mobilité est un prêt sans intérêt d'un montant maximum de 2 000 € remboursable sur 3 ans, qui représente les frais de caution, d'agence et de déménagement. Il est attribué dans les mêmes conditions que l'AIP. Cette prestation est gérée par le Creserfi (Crédit et Services Financiers), via le rectorat.

4. Les chèques vacances et chèques CESU gardes d'enfants de 0/6 ans

Pour le MESR, il s'agit de deux prestations dont peuvent bénéficier les personnels et dont l'instruction et la gestion des dossiers de demande sont confiées à un prestataire. Le site du SRIAS Île de France permet notamment d'accéder à ces démarches en ligne.

Pour les agents du MTE, le montant total de l'Épargne versée aux 16 bénéficiaires dans le cadre des chèques vacances est de **2 525 €** en 2021. Soit une diminution de 91% de la dépense par rapport à 2020. Pour les CESU garde d'enfant 0/6 ans, la somme de **20 430 €** a été versée pour 34 bénéficiaires, soit une augmentation 18 % de la dépense par rapport à 2020.

5. Les aides exceptionnelles et le service social

Ces aides s'adressent aux personnels BIATSS et enseignants, titulaires ou contractuels (de plus de 6 mois) qui ont à faire face à des difficultés passagères et exceptionnelles à caractère social.

Nombre d'agents	Nombre d'ASS	Quotité de présence
1060 MESR	1 ASS	50% ETP
1031 MTE	6 ASS	Répartitions en jours/semaine ou en jours/mois selon les besoins par campus.

6. L'intervention du service social

Le nombre d'entretiens proposés par l'assistante de service social auprès des personnels est de 271 en 2021, (287 RV fixés en 2020). Au total, 78 agents ont été reçus.

Les entretiens téléphoniques et par mails sont très fréquents et complètent les rendez-vous physiques. Compte tenu de la pandémie et de la mise en œuvre du télétravail de manière conséquente, les entretiens ont aussi été menés en visioconférence et 3 visites à domicile ont été réalisées. Le changement des pratiques professionnelles a été bien reçu par les personnels.

Néanmoins, l'intervention à distance n'est pas toujours privilégiée (même si elle est proposée systématiquement). Beaucoup d'entretiens sont sollicités sur site (même en visio) de préférence et pour différentes raisons :

- confidentialité qui ne peut être garantie dans un domicile familial,
- liens de confiance et lien social,
- « opportunité » d'être de retour sur le lieu de travail etc...

Lors de ces entretiens, le rôle de l'assistante sociale des personnels est de prendre en compte la vie de l'agent dans son intégralité et non dans sa seule entité socio-professionnelle pour l'aider à trouver un équilibre entre ses aspirations, ses contraintes personnelles et les obligations de son emploi.

Ainsi, l'assistante de service social des personnels exerce son activité dans le cadre de la politique d'action sociale de lutte contre la désinsertion professionnelle. Son intervention se situe à l'interface entre :

- la vie professionnelle : maintien dans l'emploi, conditions de travail, incapacité de travail, mutation, retraite, accident du travail, maladie professionnelle, addictions, ...
- la vie personnelle : relations familiales, soutien de la parentalité, divorce, aide éducative budgétaire, accès aux droits, logement, difficultés de santé ou financières, deuil...

Elle intervient également dans le cadre des conditions de travail sur les risques psychosociaux soit en entretiens individuels soit en réseau, et elle participe aux différents groupes de travail (dont la cellule de veille sur les RPS notamment).

L'année 2021 a nécessité une prise en charge avec des nouvelles modalités de travail. Les problématiques liées à l'équilibre budgétaire (vie personnelle) et au maintien dans l'emploi (vie professionnelle) ont été les plus souvent abordées. La part importante de l'activité du service est non chiffrée (pas de traces matérielles) et focalisée sur :

- l'écoute psycho sociale,
- l'orientation vers les services et partenaires compétents en lien avec les situations des personnels,
- l'accompagnement social avec une prédominance des problématiques liées à l'équilibre budgétaire et le soutien des ruptures familiales/conjugales importantes.

Le montant accordé pour les aides exceptionnelles et prêts sociaux s'est élevé à 16 926 € en 2021 (11 582 € en 2020). A noter que les frais d'essence dans le budget des agents ont nécessité une attention particulière cette année. Ils sont désormais intégrés au calcul des charges courantes incompressibles.

7. Évolution des dépenses d'action sociale

Les fonds d'action sociale ont de nouveau été sollicités sur de manière équivalente aux années précédentes l'année 2020. Néanmoins, les types de prestations servies ne sont plus tout à fait identiques (garderie périscolaires/restauration scolaire et allocation handicap plus nombreuses).

Les évolutions constatées périmètre MESR

Tableau de distribution des prestations d'action sociale à l'UGE
Année 2021

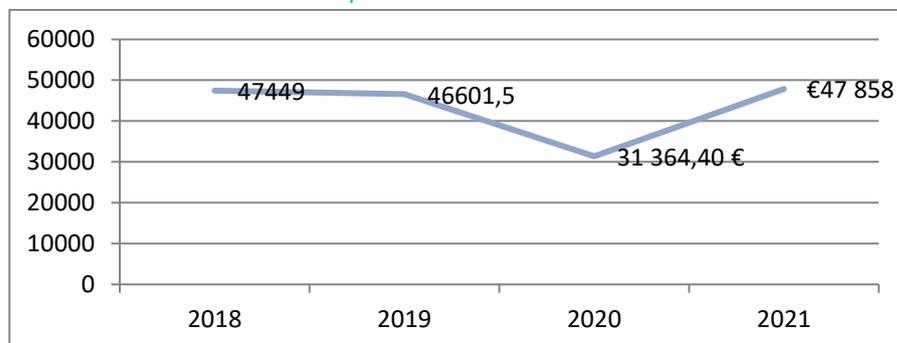
			Nombre de demandes accordées	Sommes accordées en €	Total en €
PIM	Biatss	Tit.	17	8 153,30 €	19 455,54 €
		Cont.	7	2 348,32 €	
	Enseignants	Tit.	12	8 953,92 €	
		Cont.	0	0,00 €	
ASIU	Biatss	Tit.	32	2 919,86 €	6 017,31 €
		Cont.	27	3 097,45 €	
	Enseignants	Tit.	0	0,00 €	
		Cont.	0	0,00 €	
Aides financières	Biatss	Tit.	12	11 778,00 €	16 926,00 €
		Cont.	6	5 148,00 €	
	Enseignants	Tit.	0	0,00 €	
		Cont.	0	0,00 €	
Chèques services	Biatss	Tit.	12	3 860,00 €	5 460,00 €
		Cont.	5	1 600,00 €	
	Enseignants	Tit.	0	0,00 €	
		Cont.	0	0,00 €	
TOTAL GENERAL			130	47 858,85 €	

Pour l'année 2021, les aides accordées ont toutes augmenté contrairement à 2020. L'attribution des chèques services qui permettent les achats alimentaires sous forme de tickets services, est de nouveau en augmentation de 21% (+ 6% en 2020).

Aucun prêt n'a été mis en œuvre cette année.

Ainsi, le budget dépensé est de 47 858 € soit + 52 % par rapport à 2020.

évolution de la somme totale de prestations accordées

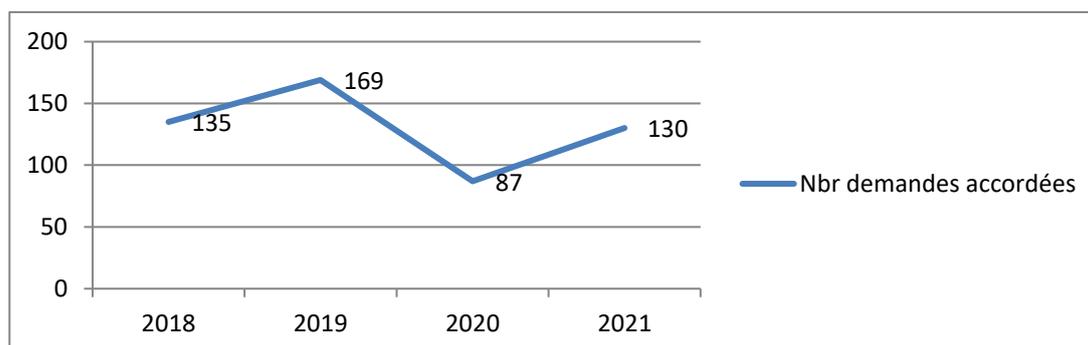


Le nombre de demandes sous forme de prestation réglementées (PIM et ASIU) a augmenté de manière significative pour les PIM en particulier. Ce sont les prestations liées au handicap de l'enfant qui ont été essentiellement sollicitées (pas de conditions de revenus).

Par ailleurs, la gestion du quotidien par les familles a également été modifiée (télétravail, pertes d'emplois etc..).

Le nombre de secours (demandes et montants) ont significativement augmentés.

Evolution du nombre de demandes de prestations sociales



La communication sur l'existence des prestations a pu être améliorée. Une communication du service a été réalisée en novembre et en janvier auprès des personnels du MESR. Un travail en partenariat avec le service de la communication pourra aussi être envisagé.

Le nombre des demandes totales a évolué comme suit : 169 en 2019, 87 en 2020 puis 130 en 2021. Les personnels titulaires représentent plus de 50% des agents bénéficiant d'une prestation. A noter : c'est la première année depuis plus de cinq ans que ces personnels sont majoritairement demandeurs.

Entre 2020 et 2021, les prestations d'actions sociales ont évolué de la manière suivante :

- Augmentation de 94 % des montants versés au titre des prestations interministérielles et ministérielles,
- Augmentation de 11% du nombre de demandes au titre des aides sociales d'initiatives universitaires,
- Augmentation du budget des chèques services de 21 % en cohérence avec une augmentation de 46 % des aides financières.

En 2021, la commission d'action sociale s'est réunie 4 fois. La réunion d'avril a été annulée puisqu'il n'y avait pas de dossier à présenter. Pour autant, le montant total des aides sous formes de secours non remboursables a augmenté.

Une seule demande d'aide financière exceptionnelle a été refusée en 2021. Quelques demandes de prestations PIM et ASIU ont été refusées en raison du dépassement du quotient familial ou du délai réglementaire. Tous les agents concernés par des refus sont informés du motif et reçus par l'assistante sociale s'ils le souhaitent.

Les évolutions constatées périmètre MTE

Pour le [MTE](#), les prestations versées aux agents ont toutes augmentées par rapport à 2020 et ont concerné :

- Le remboursement des séjours et centres de loisirs enfants. Pour 31 bénéficiaires, un total de 15 556€ ont été versés.
- Le paiement de l'allocation aux parents d'enfants avec un handicap a concerné 10 bénéficiaires pour un total de 21 327€.

La commission d'action sociale du périmètre ex-lfsttar ne s'est réunie qu'une fois en 2021. La personne l'ayant sollicitée n'étant pas rémunérée par l'établissement, il n'a pas été donné suite au dossier.

C. La restauration des personnels

1. Personnels du MESR :

Le budget de l'action sociale sert également à la prise en charge partielle des frais de restauration qui constituait un poste important de dépense de l'action sociale jusqu'en 2019. La diminution a continué cette année puisque le télétravail a perduré et l'accès aux espaces collectifs a été restreint. Par ailleurs, une réflexion sur l'offre du CROUS sur le campus de Marne-la-Vallée est en cours au sein du CEAS : Comité Eiffel Action Sociale.

L'administration participe au prix des repas servis dans les restaurants administratifs sous forme d'une subvention. Cette dernière n'est jamais remise directement à l'agent mais versée directement à l'organisme gestionnaire (CROUS), l'agent bénéficiant d'une réduction sur le prix du repas consommé.

S'agissant du coût du repas pour les agents du campus de Marne se rendant au CROUS, il est en fonction de l'indice de rémunération de l'agent :

- Jusqu'à INM 350 : Tarif payé par l'employeur : 3.90€
- INM entre 351 à 492 Tarif payé par l'employeur : 2.50€
- Supérieur à 493 : Pas de prise en charge employeur.

La subvention versée au CROUS est calculée en fonction du nombre de repas servis. En 2021, la participation de l'Université à la restauration des personnels était de **324 €** pour seulement **108 repas** servis (contre 2001 repas en 2020 / 7478 en 2019/ 5534 en 2018).

2. Personnels du MTE :

Pour les personnels du campus de Marne se rendant au restaurant administratif au bâtiment « Bienvenue » ainsi que pour les personnels des autres campus, une subvention a aussi été versée à l'organisme gestionnaire, l'agent bénéficiant ainsi d'une réduction sur le prix du repas consommé. La dépense totale de 2021 est de 221 950€, soit une dépense de - 31% par rapport à 2020.

Pour les campus Méditerranée et de Lille, la participation aux frais de restauration est assurée par des chèques déjeuner.

D. Autres aides dédiées aux personnels par l'Université

1. Aide exceptionnelle aux personnels de l'Université Gustave Eiffel dans le cadre de la crise sanitaire

Suite au 1^{er} confinement (mars-mai 2020) lié à la crise sanitaire, l'université Gustave Eiffel avait attribué une aide exceptionnelle aux personnels qui auraient pu se trouver fragilisés en raison de l'impossibilité d'accéder à la restauration subventionnée sur les campus, et de l'absence de cantine scolaire pour leur(s) enfant(s). Cette aide avait été attribuée sous condition de ressources et modulée selon 3 niveaux.

Afin de tenir compte du travail à distance contraint sur l'année 2020-2021 et, de nouveau, des difficultés pour les personnels d'accéder à la restauration subventionnée, une nouvelle aide exceptionnelle a été mise en place au bénéfice des personnels percevant une rémunération nette inférieure à 2500€ par mois selon des montants déterminés par paliers et détaillés ci-dessous.

Tranches de rémunération nette	Nbre de personnels I concernés	Nbre de personnels U concernés	Nbre de personnels E concernés (hors groupe fermé)	Montant forfaitaire retenu
Inférieur à 1800 euros net	175	341	9	300€
De 1800 à 2200 euros net	166	187	3	200€
De 2200 à 2500 euros net	114	88	3	100€
TOTAL	455	616	15	
Rappel Total 1ère aide exceptionnelle	388	475	NC	

3. Les associations du personnel

Une subvention est allouée aux associations du personnel présentes sur les différents campus. Le montant attribué à chacune des associations a été calculé en fonction des effectifs présents sur les sites (fonctionnaires, CDI plus une part pour les doctorants présents sur chaque campus).

- AMIVA : Association du personnel de Lille
- Amitié Loisirs : Association du personnel Marne la Vallée
- ASCE 77 et 44 : Association du personnel de Marne la Vallée/Satory et Nantes
- APIO PACA : Association du personnel de Marseille/Salon de Provence
- APIO : Association du personnel de Lyon

Comme pour les années précédentes, le montant total alloué en 2021 est de 110 K€.

Chapitre 6 : L'accompagnement des parcours professionnels et la formation

VIII. Les dispositifs d'accompagnement

La direction des ressources humaines, en s'appuyant sur les pratiques existantes au sein des deux anciens établissements, accompagne régulièrement les agents de l'université, par l'intermédiaire de différents interlocuteurs et dispositifs.

Les dispositifs d'accompagnement s'adressent à tous les agents de l'université qu'ils soient titulaires ou contractuels. L'objectif est de proposer un accompagnement personnalisé, individualisé et confidentiel aux agents qui les sollicitent.

Depuis l'année 2020, un réseau sur le thème de l'accompagnement a été créé par la DRH.

L'objectif est de regrouper 3 fois par an l'ensemble des services qui dans le cadre de leurs missions, peuvent apporter un soutien dans le domaine de l'accompagnement collectif et individuel.

Aussi sont présents à ces réunions, l'équipe accompagnement des DRH, l'assistante sociale, la conseillère technique, le médecin du travail, l'équipe communication, l'équipe prévention et sécurité au travail, les référentes handicaps, la psychologue du travail, le médiateur et l'équipe DDRS.

Les premiers travaux engagés ont été sur la communication à apporter concernant la création de l'Université Gustave Eiffel :

- ✓ Formation de sensibilisation au monde universitaire sur tous les sites.
- ✓ Harmoniser les communications auprès des agents notamment sur les thématiques des concours, des mouvements internes et des recrutements.
- ✓ Présentation sur le site intranet des DRH du rôle de chaque service sur l'accompagnement.
- ✓ Coordination commune pour l'action sociale
- ✓ Proposer via la psychologue du travail des groupes d'échanges entre pairs

A. L'accompagnement de carrière des personnels enseignants chercheurs et enseignants de statut second degré

1. Le suivi de carrière des personnels enseignants-chercheurs

Le suivi de carrière est régi par le décret n° 2014-997 du 2 septembre 2014 *modifiant le décret n° 84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences*. Il remplace l'évaluation quadriennale introduite par le décret n° 2009-460 du 23 avril 2009 *modifiant le décret n° 84-431 du 6 juin 1984*. Il est réalisé par le Conseil national des universités (CNU).

Après 4 années d'expérimentation (2013-2016) et après avoir été étendu en 2017 à tous les personnels enseignants-chercheurs affectés dans les établissements de la vague C, le suivi de carrière a été généralisé, à partir de la campagne de 2018, à tous les établissements chaque année pour quelques-unes de leurs sections. Au terme de cinq années, l'ensemble des sections de tous les établissements aura été couvert par le dispositif. L'objectif est de faciliter la mise en place d'une procédure d'accompagnement des enseignants-chercheurs. Pour ce faire, les établissements proposent aux agents en difficultés de rencontrer les personnels susceptibles de les aider.

Le dispositif concerne les personnels enseignants-chercheurs :

- nommés depuis plus de 5 ans dans le corps ;
- qui partiront à la retraite dans plus de quatre ans ;
- qui n'ont pas bénéficié d'un avancement de grade au cours des 5 dernières années

Les personnels enseignants-chercheurs concernés par le dispositif sont dits « prioritaires ».

Les personnels enseignants-chercheurs qui ne sont pas concernés par la campagne de suivi — c'est-à-dire les « non prioritaires » — peuvent également s'ils le souhaitent déposer un dossier.

Une fois terminée la phase de dépôt des dossiers qui relatent l'ensemble des activités des enseignants-chercheurs, le CNU a pour mission d'émettre, pour chaque dossier, un avis pour l'établissement (également visible par le

personnel enseignant-chercheur) et un avis seulement visible par le personnel enseignant-chercheur. L'avis pour l'établissement peut suggérer aux établissements de mettre en œuvre des mesures d'accompagnement professionnel propres pour chaque personnel enseignant-chercheur.

Au sein de l'université :

Le suivi administratif de la campagne des suivis de carrière est effectué par le service des personnels enseignants.

La mise en œuvre des éventuelles préconisations du CNU est organisée de la manière suivante :

-Si l'avis de la section CNU concerne plutôt les activités de recherche, un entretien avec la vice-présidence recherche est proposé pour définir les actions à mener.

-Si l'avis de la section CNU concerne plutôt les activités d'enseignement ou les responsabilités pédagogiques, un entretien avec la vice-présidence enseignement est proposé pour définir les actions à mener.

-Si l'avis de la section CNU concerne plutôt la carrière du personnel enseignant-chercheur, un entretien avec la direction des ressources humaines est proposé.

Ces principes sont à adapter à chaque situation individuelle.

Un bilan annuel des mesures d'accompagnement est présenté en conseil académique en formation restreinte.

Année	Sections CNU concernées par le suivi dit "prioritaire"	Nbre d'EC concernés	Nbre d'EC ayant déposé un dossier	Avis rendu par les sections CNU concernés	Dont avis avec préconisations à destination de l'établissement
2018	23, 24, 60, 71	8 PR et 34 MCF	6	6	3
2019	4, 5, 6, 18, 19, 22	7 PR et 31 MCF	19	0	0
2020	27, 31, 32, 33, 35, 36, 37, 67, 85, 86, 87	5 PR et 21 MCF	6	5	0
2021	7, 11, 14, 28, 29, 62, 74	7 PR et 16 MCF	7	5	0

2. Les rendez-vous de carrière des personnels enseignants de statut second degré

Dans le cadre du PPCR (Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations), trois rendez-vous de carrière ponctuent dorénavant la carrière des personnels enseignants de statut second degré. Ils doivent permettre un meilleur accompagnement de ces personnels en constituant des moments privilégiés pour porter une analyse sur leurs activités et leur pratique professionnelle et tracer des perspectives d'évolution.

Ils s'effectuent au cours de la deuxième année du 6^{ème}, 8^{ème} et 9^{ème} échelon selon des conditions d'ancienneté prévues par les décrets statutaires (décret n°2017-786 du 5 mai 2017).

Les personnels enseignants qui ne sont pas en poste dans le second degré mais affectés dans un établissement d'enseignement supérieur font l'objet d'un rendez-vous de carrière particulier. Ce rendez-vous consiste en un entretien avec l'autorité auprès de laquelle ils exercent leurs fonctions.

Au sein de l'université :

La campagne des rendez-vous de carrière s'effectue en deux phases :

-1^{ère} phase (mars) : pré-entretien entre le personnel enseignant et la direction de sa composante afin de préparer l'entretien de la 2nd phase à l'aide d'une grille support ;

-2^{ème} phase (avril) : entretien entre le personnel enseignant, la direction de sa composante et la vice-présidence de l'université, référent évaluateur.

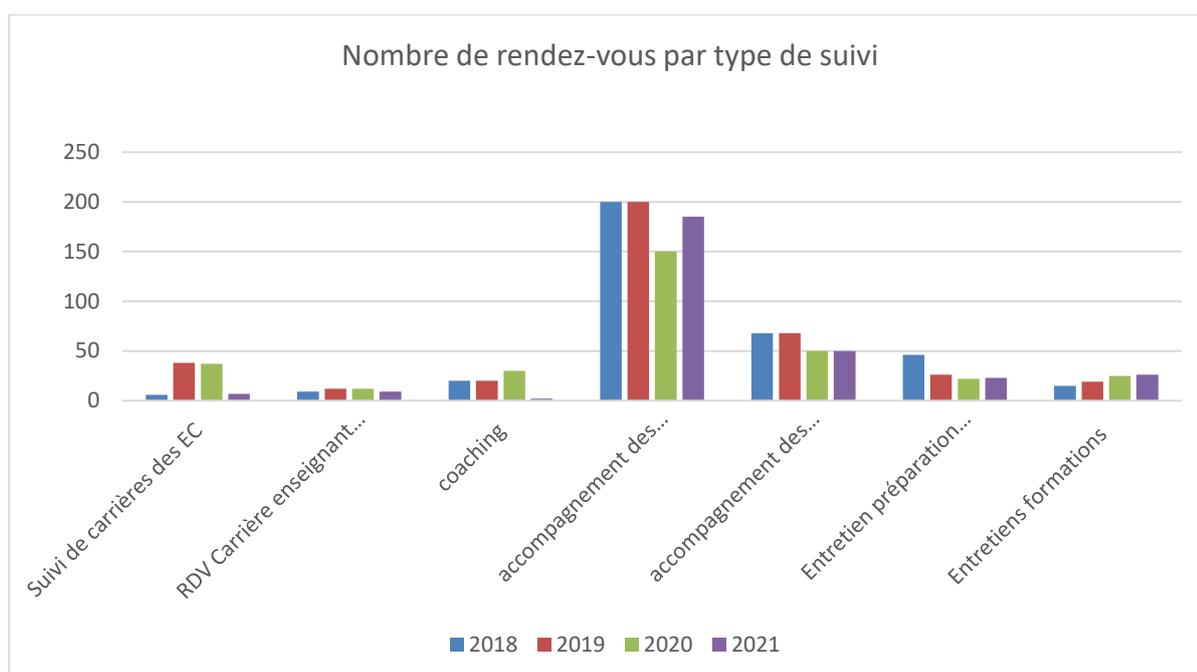
En 2020, 12 personnels enseignants de statut second degré ont été concernés : 9 personnels du corps des professeurs agrégés et 3 professeurs certifiés (dont 1 professeur EPS).

En 2021, 9 personnels enseignants de statut second degré ont été concernés : 5 personnels du corps des professeurs agrégés et 4 professeurs certifiés.

B. L'accompagnement des personnels vers le développement de leur parcours professionnels périmètre ex- UPEM

Ces accompagnements répondent à des besoins en termes d'évolution de carrière, de changements de poste (que ces derniers aient eu lieu en interne ou en externe), d'évolution dans les missions, de mobilité, de préparation concours.

Ces accompagnements revêtent différents objectifs et sont rattachés à différents interlocuteurs.



En 2021, la DRH-U a réalisé plus de 300 rendez-vous (400 RDV en 2020) sur les thématiques « accompagnement » et « conseil ». Cette baisse s'explique par le fait qu'en 2020, un dispositif spécifique avait été mis en place pour accompagner les structures et les agents dans le cadre du premier confinement.

1. Le rôle du conseiller mobilité carrière

L'accompagnement des agents, assuré par le Conseiller Mobilité Carrière/Formateur (CMC/F) à l'Université Gustave Eiffel, concerne un ensemble de problématiques dont l'une des dominantes renvoie à la préparation écrite et orale aux concours.

Le conseiller mobilité carrière intervient sur différents types d'accompagnement :

L'accompagnement relatif aux rapports d'activité, aux lettres de motivation, aux CV, à divers écrits et à d'autres travaux tels ceux de la VAE.

Il consiste en l'envoi des documents moyennant le plus souvent au préalable, une aide théorique de la part du CMC sur les règles méthodologiques à respecter. Sachant que l'ensemble des supports se révèlent être des vecteurs de communication et en particulier de motivation destinés à divers interlocuteurs que sont

principalement les jurys et les recruteurs. De ce fait, ils supposent sinon une initiation du moins une sensibilisation des agents à la psychologie générale et sur certaines théories de la communication.

Une analyse approfondie des documents est d'abord effectuée. Cette pré-analyse s'attache à la fois à la forme et au fond.

L'attention est accordée aux éléments de formes inhérents notamment à la syntaxe, la grammaire, l'orthographe. Les règles de ponctuation sont également prises en considération pendant ces corrections. En effet, on note que leur négligence compromet à bien des égards une bonne compréhension des écrits proposés. Ce travail vise par ailleurs à éviter la monotonie ou le conformisme des écrits professionnels, en y induisant à la fois la dynamique évolutive en termes de compétences et de responsabilités.

Les éléments de fond interrogent quant à eux simultanément la pertinence des choix, les axes de construction, le plan. Sachant que la dialectique à alimenter entre attentes du jury d'un côté, puis savoirs, savoir-faire et savoir-être contextualisés promus par l'agent de l'autre, consacrent l'enjeu majeur dans ce travail d'analyse et de correction.

Une fois ces réajustements accomplis par le CMC, un RDV est proposé à l'agent pour discuter des aménagements préconisés et parvenir à un consensus sur les analyses respectives.

En réalité, cet entretien doit être considéré comme une formation individualisée à la fois aux techniques de rédaction et d'écriture ainsi qu'à la méthodologie qui doit prévaloir dans ce type de démarche exigeant l'écrit. Au-delà des conseils techniques et pratiques, il est important de puiser dans les théories de l'information et la communication et de la psychologie de la communication pour nourrir les échanges avec les agents ; sans celles-ci, ces entretiens qui durent en moyenne entre 45 mn et une heure et demie ne sauraient atteindre le degré d'efficacité escompté.

S'agissant de la VAE, les demandes portent principalement sur une aide dans le positionnement par rapport au choix du diplôme d'un côté et du niveau à viser de l'autre.

L'accompagnement relatif aux oraux de concours et aux entretiens de recrutement

Il porte sur la préparation à toute épreuve d'oral et reste très variable d'une année à l'autre, en fonction du nombre d'admissibles enregistré sur l'ensemble des concours. Il se déroule sur la base de RDV d'une heure environ. Ces entretiens ont recours à des simulations et à des mises en situation pour permettre aux agents de maîtriser cette épreuve de l'oral. Trois principaux objectifs animent cette étape de l'intervention du CMC : élargir les questions pour faire de ce moment un travail de révision et de mémorisation autour des questions récurrentes dans les oraux de concours, analyser la posture physique et psychologique de l'agent afin de lui révéler l'importance que revêt la communication non verbale, le sensibiliser à la gestion du stress, évaluer son niveau réel par rapport à l'exercice en vue de prévoir le nombre de séances indispensables pour maîtriser les fondamentaux. En fonction de la maîtrise de l'exercice par les candidats admissibles, ces apprentissages peuvent nécessiter entre deux et une dizaine de séances.

Ces entretiens promeuvent à la fois une logique pédagogique à partir de fondamentaux techniques et psychologiques. C'est pourquoi la pratique du CMC à l'UPEM se laisse inspirer par l'ensemble des courants de la nouvelle pédagogie et de la pédagogie non directive de même que par le champ de la psychologie et des théories de l'information et de la communication en général.

L'accompagnement relatif à des préoccupations personnelles

Sur ce registre, les interrogations des agents portent d'abord sur un versant technique ayant trait à des projets de mutations internes, externes. Elles renvoient également à des démarches de réorientation et de choix de carrière. Ce volet technique se révèle par ailleurs le plus aisé à appréhender.

Leurs questionnements portent ensuite sur des problématiques très personnelles rendues souvent complexes du fait qu'elles conjuguent plusieurs préoccupations qui, le plus souvent, interpellent confusément les sphères familiales, professionnelles, etc.

Des outils et concepts propres à plusieurs champs ou courants de la psychologie et aux techniques de la communication demeurent indispensables pour éclairer ces situations.

Le volet formation du CMC/formateur au sein de l'université et l'accompagnement coaching

Sur la base d'une commande de la DRH, le conseiller dispense plusieurs formations qui couvrent un large panel de thèmes.

On compte d'abord les thèmes dits prioritaires se rapportant aux préparations aux concours. Il y a des formations relatives à la maîtrise de l'environnement universitaire et des fonctions publiques. Celles-ci font appel elles-mêmes à des sujets de droit de la fonction publique et de droit administratif ou constitutionnel. On note également les enseignements sur les rapports d'activité ou les travaux universitaires. Il semble utile de préciser que le CMC n'est pas décideur des thèmes des formations dispensées. Ce dernier reste disponible pour répondre à des commandes ou à des projets de formations qui lui sont soumis par la structure en charge de ce volet. Pour mémoire les thématiques peuvent interpeller des sujets comme ceux des droits de l'homme, de la laïcité, etc. Malgré la COVID, on observe un maintien de la plupart des formations proposées l'année précédente. Les formations réunissent enseignants et personnel de toutes les filières et regroupent des effectifs d'une moyenne de 15 participants.

Ainsi, l'année écoulée marque un recul significatif de près de la moitié (une centaine de rendez-vous environ hormis le coaching) de tous ordres pris en charge par le CMC. Cependant, le travail du CMC reste complexe et mérite d'être davantage analysé sous l'angle de cette complexité qualitative. En outre, le distanciel en vigueur n'est pas pour favoriser la dimension psychologique de son travail. Les aléas propres aux NTIC et à un équipement personnel inapproprié se sont révélés être des freins majeurs dans l'efficacité de ses interventions. Ensuite, malgré la pluralité de ses domaines d'intervention, la fonction de CMC reste encore peu connue par les personnels. En dépit de l'effort de communication informelle en interne sur son rôle, les contours de ses missions demeurent mal identifiés. Au contraire de ses pairs officiant dans les rectorats dont l'antériorité et par conséquent l'ancienneté a induit une meilleure connaissance de leur rôle par leurs destinataires.

Le CMC complète et renforce fort bien cependant les dispositifs mis en place au sein des DRH avec comme objectif de proposer une aide adaptée, à la fois individualisée et collective à divers niveaux aux personnels.

Le CMC intervient sur un accompagnement spécifique qui procède de techniques et de postures particulières est plutôt récent et n'a été initié que depuis bientôt trois ans : le coaching.

La plupart des cas sont proposés par la direction au Conseiller mobilité carrière/ formateur et concernent des agents relevant de l'encadrement.

Sachant que deux agents d'exécution seulement ont pu bénéficier de ce type de prise en charge. Se situant au carrefour à la fois de la formation, du conseil, du consulting, de la psychothérapie, tout en s'en distinguant, le coaching aide l'individu à puiser dans ses propres ressources afin de résoudre ou de maîtriser les difficultés auxquelles il est confronté.

Il s'agit d'un travail d'autonomisation qui nécessite en moyenne entre une dizaine et une quinzaine de séances de 1h30 à 2 heures.

Alors que le coaching amorcé en 2018 était porté par une réelle dynamique, on peut parler d'une année en suspens engendrée par la crise sanitaire.

En effet, le contexte du confinement a eu pour conséquence d'interrompre ou d'empêcher la concrétisation d'accompagnement de près de cinq personnes. A noter que les principes du coaching recommandent vivement une co-construction en présentiel pour tenir pleinement compte de l'entièreté des ressorts en rapport avec les émotions et les perceptions de la personne coachée

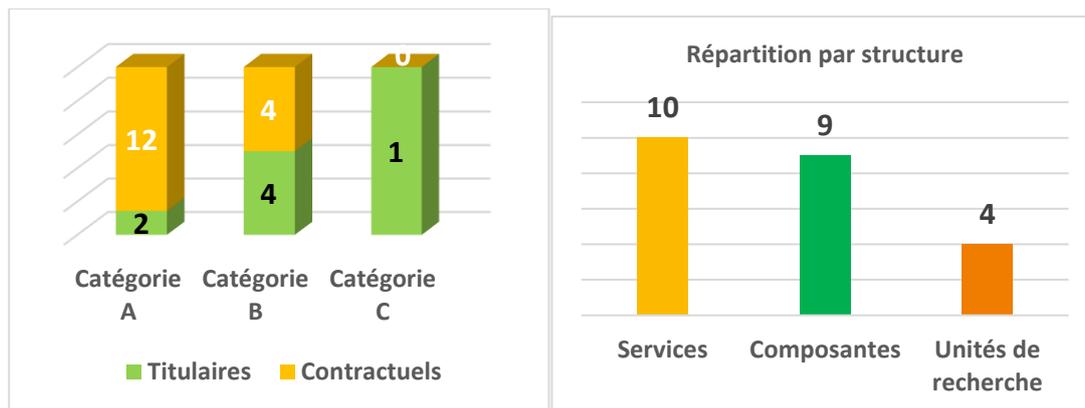
2. L'accompagnement relatif à la préparation aux examens et concours

En complément du conseiller mobilité carrière, le service développement RH via le pôle recrutement et concours, assure l'accompagnement préalable aux préparations aux examens et concours et met en place pour les agents admissibles aux concours les oraux blancs.

Chaque année, des entretiens de préparation aux concours sont proposés dans l'objectif d'informer les agents sur les différents concours (déroulement, inscription, épreuves...) et de vérifier leur recevabilité pour mieux les orienter. Selon le ou les concours envisagés, l'agent est conseillé sur les formations les plus pertinentes et sur les modalités pour y participer.

En 2021, 23 agents ont été reçus pour obtenir des renseignements sur les concours (contre 22 en 2020). Il apparaît que ce sont les femmes (18) qui ont principalement participé à ces entretiens conseils.

On constate de manière égale, que ce sont en majorité les services et les composantes qui ont bénéficié de cet accompagnement par rapport aux personnels dans les laboratoires. Ce qui reste cohérent par rapport au nombre de personnels affectés dans ces structures.



Ce sont les personnels de catégorie A qui ont demandé à bénéficier en majorité de cet entretien. On constate par ailleurs que ce sont plutôt les agents contractuels qui s'inscrivent dans cette démarche. La démarche s'inscrit donc plus dans une volonté d'être titularisé que d'évoluer sur une catégorie supérieure.

En ce qui concerne l'organisation, chaque année, le service en charge des concours propose aux agents admissibles de bénéficier d'un oral blanc pour se préparer à l'épreuve oral d'admission. Cet oral blanc se tient en conditions réelles avec un jury bénévole.

En 2021, 10 agents, contre 7 l'an dernier, ont bénéficié à leur demande d'un oral blanc.

Les oraux blancs ont été demandés pour se préparer aux concours de catégorie A et B mais aucun pour la catégorie C.

Pour information, les personnels du SCD, par l'intermédiaire du réseau des bibliothèques, bénéficient d'une offre de formation spécifique sur la préparation des concours adaptés à leur métier.

3. L'accompagnement relatif à la formation professionnelle continue

En 2021, l'équipe formation a poursuivi ses entretiens individuels à la demande des agents, pour les informer et/ou conseiller sur les différents dispositifs de formation continue à leur disposition. Ainsi, 26 rendez-vous ont eu lieu (20 RDV en 2020) portant sur les dispositifs suivants :

- le Compte Personnel de Formation (CPF): pour connaître les modalités d'utilisation de leur compte personnel formation pour pouvoir mobiliser leurs heures afin de suivre une formation personnelle à caractère professionnel en lien avec un projet d'évolution professionnelle.

- la VAE : principalement pour des agents contractuels souhaitant faire reconnaître leurs compétences professionnelles, et mettre en cohérence leur parcours, pour obtenir un diplôme de niveau supérieur afin d'accéder à un concours de catégorie supérieure à leur poste.

-le bilan de compétences : les agents concernés rencontrent des difficultés d'ordre professionnel et ressentent le besoin de faire un point sur leurs compétences. Ils ont le sentiment de ne plus évoluer en termes d'activités et d'avoir fait le tour de leur poste. Le bilan de compétence est également sollicité par des agents souhaitant s'inscrire dans un projet de reconversion professionnelle.

-le congé de formation professionnelle : pour des agents souhaitant se former professionnellement et obtenir un diplôme ou une qualification professionnelle souvent dans l'objectif de réaliser un projet personnel de formation en vue d'une reconversion professionnelle, ou d'acquérir de nouvelles compétences professionnelles.

4. L'accompagnement dans la gestion des situations conflictuelles et/ou managériale

L'accompagnement des personnels rencontrant des difficultés au travail

La DRH a mis en place un accompagnement spécifique pour les personnels rencontrant des difficultés de type conflictuel, de positionnement et/ou managérial, que ces difficultés soient d'ordre individuelles ou collectives.

La cause de la difficulté peut être de plusieurs ordres, il est donc important qu'un tiers puisse accompagner l'agent ou l'équipe dans cette situation. Le but premier est de comprendre les causes et de travailler avec les différents interlocuteurs sur des objectifs communs. Dans ce cadre, un ensemble d'actions complémentaires peuvent s'avérer nécessaires : une orientation vers l'assistante sociale, la psychologue du travail ou le médecin du travail, un dispositif de formations, etc...

Quand un personnel entre dans le dispositif de suivi régulier, un suivi tous les 1,5 mois est réalisé par la DRH afin de l'accompagner dans les meilleures conditions possibles. Il est également proposé à l'agent de faire des points intermédiaires téléphoniques ou en présentiel si l'agent en ressent le besoin. Quand un agent sort de ce dispositif, tous les 3 mois un point est effectué par la DRH permettant de s'assurer que tout se passe pour le mieux. Si de nouvelles difficultés sont rencontrées alors le dispositif précédent est de nouveau mis en place. A ce jour, il n'a pas été nécessaire de remettre le dispositif en place pour les agents ayant bénéficié de ce suivi régulier.

En 2021, 37 situations ont été suivies, pour un total de 185 rendez-vous effectués.

Dans le cadre des réflexions sur les parcours professionnels, il est proposé par les collègues du service accompagnement, formés et accrédités à l'usage d'un outil de motivations professionnelles, le passage d'un test : PerfEvolution.

Il s'agit pour l'agent de répondre à une série de questions en lien avec la sphère professionnelle, permettant à la personne interrogée une prise de recul sur ses atouts professionnels, sa vision de lui-même et les environnements adaptés à ses besoins. A l'issue une restitution en face à face est proposée pour faire le point sur les résultats.

Cet outil apporte une meilleure connaissance et compréhension de ses compétences et qualités et permet de pouvoir anticiper ou de construire dans certains cas des projets d'évolution vers d'autres métiers à l'Université ou d'autres projets de mobilités.

En 2021, 18 agents ont bénéficié de cet outil.

L'accompagnement des cadres

Dans la continuité de ce qui était existant sur le périmètre ex-Upem depuis 2017, un dispositif d'accompagnement des nouveaux responsables de service et chefs de service qui le souhaitent ou rencontrent des difficultés, s'est poursuivi en 2021.

Ces rendez-vous permettent de conseiller sur le management à adapter aux situations rencontrées et de co-construire un fonctionnement d'équipe.

En parallèle, la DRH a proposé un premier séminaire des encadrants qui s'est déroulé en octobre 2021. L'objectif était de pouvoir présenter à l'ensemble des encadrants de l'université les différents interlocuteurs-trices à leur

disposition selon les sujets et situations dont ils auraient besoin de conseils et ou d'appui. Ce séminaire a eu lieu sur une matinée en visio et il sera proposé chaque année sous des formats hybrides pour répondre aux besoins et aux attentes des encadrants. Le programme du séminaire en 2021 était le suivant :

- 1/ Focus sur le rôle de l'encadrant dans les dossiers de promotions
- 2/ Focus sur l'importance de l'entretien professionnel
- 3/ Présentation des différents dispositifs d'accompagnements
 - a/ Rôle de la psychologue du travail
 - b/ Rôle des assistantes sociales et conseillères techniques
 - c/ rôle du médiateur
 - d/ rôle du conseiller mobilité carrière (notamment coaching)
- 4/ L'importance d'accompagner au mieux l'arrivée de ses agents (notamment entre télétravail et présentiel en situation normale)
- 5/ Focus sur le handicap : présentation sur comment accueillir une personne en situation de handicap.

5. L'accompagnement via le dispositif de médiation

L'Université Gustave Eiffel propose depuis son origine aux personnels et aux structures le dispositif de médiation pour répondre aux situations de conflits notamment.

La médiation se définit comme étant un processus structuré reposant sur la responsabilité et l'autonomie des participants qui, volontairement, avec l'aide d'un tiers neutre, impartial, indépendant et sans pouvoir décisionnel ou consultatif, favorise par des entretiens confidentiels, l'établissement et/ou le rétablissement des liens, la prévention, le règlement des conflits.

L'objectif d'une médiation est d'aider les personnes en conflits aussi appelées médians à construire une solution à une situation conflictuelle. Le principe de la médiation est de favoriser l'expression pour chaque médiant de son vécu d'une situation et de ses attentes propres – appelées aussi ses besoins – afin d'être entendu par l'autre médiant.

Une médiation doit être librement consentie par les médians, qui peuvent y mettre fin à tout moment. La confidentialité s'impose à tous les participants. Une médiation ne débouche pas obligatoirement sur un accord.

Bilan de l'année 2021 :

- 2 médiations ont été effectuées dont une n'a pas aboutie sur un accord. La seconde médiation initiée fin 2021 est encore en cours en 2022.

C. La formation des personnels

Le déploiement d'un outil de gestion de la formation commun à l'ensemble de l'université en 2021 a été une grande avancée pour le développement de formations transverses, communes, favorisant la constitution de groupes de formation mixtes, composés des personnels de toutes les anciennes structures. Néanmoins, l'outil ne dispose pas encore d'un module d'extraction de données permettant de présenter un bilan chiffré précis des formations dispensées en 2021. Des solutions sont en cours d'étude et de déploiement pour l'année 2022.

La formation à l'Université Gustave Eiffel s'inscrit dans le cadre des décrets de 2007 (n°2007-1470 et n°2007-1942) relatifs au droit à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents titulaires et non titulaires de l'État.

Véritable levier pour dynamiser les parcours professionnels, le Groupe Formation des personnels accompagne les agents dans leurs réflexions concernant leur carrière et la mobilité, leur professionnalisation, ou dans la valorisation de leurs compétences.

Consciente de l'importance à accorder à ces questions dans le cadre des parcours de professionnalisation, de mobilité et l'accompagnement des carrières, l'Université Gustave Eiffel, a développé plusieurs dispositifs visant à s'adapter au mieux aux besoins des personnels. L'élargissement de l'offre de formation interne, la professionnalisation des parcours professionnels et la prise en compte des besoins spécifiques des agents sont rendus possibles grâce à l'investissement notable de l'établissement en matière de formation et d'accompagnement professionnel.

Le développement de formations en interne de l'établissement, avec un accent particulier sur les parcours de professionnalisation et les préparations aux concours, ainsi que la création d'une commission de formation (voir ci-dessous) en sont des exemples explicites.

L'Université bénéficie également de réseaux de partenariats permettant de proposer une offre diversifiée à l'ensemble des personnels de l'université. Parmi ces réseaux, on retrouve :

- la PFRH (plateforme d'appui à la gestion des RH) qui organise les formations en interministériel (SAFIRE) ;
- le Réseau Ile de France des responsables formations des établissements de l'enseignement supérieur qui permet une réflexion collective sur l'évolution des pratiques, une mutualisation des moyens financiers et humains, un élargissement de l'offre de formation et une meilleure adéquation des formations aux métiers de l'enseignement supérieur ;
- l'Université Numérique Paris Ile de France (UNPIDF) qui propose une vaste offre de formation aux outils et aux usages du numérique, en complémentarité avec les plans de formations des établissements ;
- Le réseau du CMVRH, service du ministère de la transition écologique, qui assiste les services dans le développement des compétences et les agents dans l'évolution de leur carrière. Il assure un relais de formations de proximité grâce à ses 10 CVRH répartis sur tout le territoire.

L'équipe formation est aussi adhérente, au nom de l'établissement, à l'association PARFAIRE qui promeut et développe la formation continue des personnels des établissements d'enseignement supérieur à l'échelle Nationale.

Les crédits ouverts pour 2021 pour le service formation ont été de 416 414€ répartis entre les 9 axes thématiques définis :

- Appui à la recherche et à l'enseignement ;
- Développement des compétences métiers et professionnalisation ;
- Accompagnement des parcours professionnels et préparation aux concours ;
- Hygiène et sécurité - Prévention des risques professionnels ;
- Qualité de vie au travail ;
- Conduite du changement, Management et efficacité professionnelle en équipe ;
- Sensibilisation, compréhension et accompagnement au quotidien du handicap ;
- Laïcité, diversité et égalité.

Les formations autour du domaine Hygiène et sécurité ont toujours un impact important sur le budget de la formation.

La formation en hygiène et sécurité est d'abord une obligation réglementaire destinée à garantir la sécurité des personnes et des biens.

La notion de sécurité a cependant évolué à la suite du décret 2011-774 du 28 juin 2011 au profit de celle de prévention des risques liés à la santé physique et mentale et la sécurité au travail. La croissance des risques psychosociaux est l'une des raisons de ce changement de pilotage.

Les formations réglementaires sont ciblées sur certaines catégories de personnels ayant soit des responsabilités dans la gestion de la prévention des risques à l'Université Gustave Eiffel, soit en raison de leurs missions, d'autres enfin relèvent davantage de l'information et peuvent concerner l'ensemble du personnel. Leur objectif est de

prémunir les agents des risques rencontrés dans l'exercice de leurs fonctions. Elles vont de l'initiation à la prévention des risques à des formations plus pointues pour les personnels ayant des missions très spécifiques.

D'autres formations sur le développement des compétences métiers ou la qualité de vie au travail se développent et représentent une part non négligeable du budget de la formation.

Les domaines de formation les plus demandés sont :

- ✓ Développement des compétences métiers et professionnalisation ;
- ✓ Qualité de vie au travail ;
- ✓ Hygiène et sécurité ;
- ✓ Conduite du changement, Management et efficacité professionnelle en équipe ;
- ✓ Développement des compétences managériales.

En 2021, avec la création de l'Université Gustave Eiffel les équipes formation de la DRH ont poursuivi le processus de mutualisation de l'activité de formation à l'université.

Cela s'effectue via deux projets essentiels :

- Le plan de formation unique a été prolongé pour l'année 2021-2022, d'une part pour permettre une phase d'expérimentation plus longue, et d'autre part, pour permettre l'organisation des formations annulées en 2020 en raison de la crise sanitaire. Un nouveau plan de formation sera déployé pour deux années universitaires à compter du mois de Septembre 2022.

- En parallèle, les pôles formations des anciennes entités continuent à harmoniser leurs pratiques. L'outil de gestion informatique de la formation du personnel GEFORP, mis en œuvre en 2021, a permis une ouverture au catalogue de formation à l'ensemble des personnels. Ces derniers ont maintenant accès unique à toutes les formations du catalogue. Un travail sur les modalités d'export des données statistiques est en cours, afin de pouvoir disposer d'éléments statistiques précis.

L'année 2021 a permis l'organisation de 380 sessions de formations dans l'offre interne, soit 8067 heures dispensées à l'ensemble des personnels de l'Université.

Les types de formations dispensées

Parmi les nombreux axes développés dans le catalogue de formations, certaines thématiques restent plébiscitées :

- Développement des compétences métiers et professionnalisation qui représente 34,94% du budget. Cela s'explique par le besoin des agents d'un accompagnement dans l'évolution de leur métier, le développement de nouvelles compétences, l'adaptation à un nouveau poste et l'utilisation des nouveaux outils numériques.
- Hygiène et sécurité qui représente 17,84% du budget. Cela s'explique par les mises à jour des compétences des agents, l'acquisition de nouvelles compétences pour répondre au mieux à la prévention des risques.
- Qualité de vie au travail qui représente 16,25% du budget. Cela s'explique par la mise en œuvre de formation répondant aux besoins d'adaptation au télétravail, aux risques psychosociaux et au bien être professionnel.

La commission de formation des personnels

L'année 2021 a été marquée par la tenue des premières réunions de la commission de formation unique de l'établissement.

Elle a pour rôle d'apporter une meilleure équité dans le traitement des demandes de formations entre les personnels et une plus grande transparence s'agissant des modalités d'attribution de ces formations. Elle examine ainsi toutes les demandes de formations externes, les souhaits de bilan de compétence, de VAE, de congé de formation professionnelle ou de formation continue, et se réunit 3 à 4 fois par an. Pour rappel, les formations demandées par

les agents et examinées par la commission de formation des personnels sont des actions de formations qui sont hors plan de formation.

Des demandes de formation refusées à une commission peuvent être de nouveau examinées et acceptées à la commission suivante, voire intégrées au plan de formation de l'année universitaire suivante.

Nature des demandes	Formation externe			Bilan de compétences			VAE			Congé de formation professionnelle			CPF		
	Dépôt	Validation	Refus	Dépôt	Validation	Refus	Dépôt	Validation	Refus	Dépôt	Validation	Refus	Dépôt	Validation	Refus
29/03/2021	48	44	4	1	1								2	1	1
28/06/2021	42	24	18	1	1								1	1	
28/09/2021	39	35	4												
TOTAL	129	103	26	2	2								3	2	1

Part de demandes acceptées/refusées	Formation externe		Bilan de compétences		VAE		Congé de formation professionnelle		CPF	
	79%	25%	100%	0%					67%	50%

En 2021, la commission de formation a étudié 129 demandes de formation, un nombre en hausse par rapport à celui de 2020. Cette augmentation s'explique par une meilleure connaissance du dispositif par les agents, ainsi qu'un retour à la normale suite à la situation sanitaire de 2020.

Les refus concernant les formations externes sont essentiellement sur des projets devant être affinés et structurés avec plus de précisions ou être étudiés en concertation avec certains services de l'université afin de pouvoir valider les demandes auprès de nos ressources internes. Il s'agit également de projets individuels que la Commission souhaite ouvrir à un groupe élargi, en l'intégrant par exemple dans le plan de formation.

Nous avons eu au cours de cette année 2021, une demande de bilan de compétences ainsi que deux demandes de mobilisation de CPF (Compte personnel de formation) qui s'expliquent par une reconversion professionnelle et des projets personnels à caractère professionnels pour préparer la retraite ou un environnement professionnel différent.

Le dispositif de formation du corps des maîtres de conférences stagiaires

La formation des maîtres de conférences stagiaires est obligatoire depuis la rentrée universitaire 2018-2019 et organisée au sein des établissements. Laisseée largement à l'initiative des établissements, elle vise à l'approfondissement des compétences pédagogiques des intéressé(e)s, en formant notamment :

- à différentes méthodes d'enseignement, à l'utilisation d'approches et d'outils variés ;
- à l'adaptation à la diversité des publics, l'accompagnement et l'évaluation des acquis des apprentissages.

- Elle donne lieu à une décharge de 32 heures d'enseignement du service statutaire des MCF stagiaires qui ne peuvent, au cours de cette période, effectuer d'enseignements complémentaires

- Le service chargé de la formation émet un avis sur le suivi de la formation par le stagiaire. Cet avis est porté à la connaissance du stagiaire avant le passage au Conseil académique restreint préalablement à la titularisation.

La mise en œuvre et la gestion du dispositif de formation obligatoire sont portées par la DRH, en lien avec la Vice-présidence, la VPFIP et plus particulièrement sa cellule innovation pédagogique, et le CIPEN (Centre d'Innovation Pédagogique et Numérique).

Mis en œuvre à la rentrée universitaire 2018, ce dispositif a concerné 12 maîtres de conférences stagiaires sur l'année 2020/2021. L'ensemble des maîtres de conférences ont été titularisés.

Le programme ERASMUS+ «Mobilité de l'enseignement supérieur»

Le programme ERASMUS+ "mobilité de l'enseignement supérieur" permet à tout le personnel de l'ex-Upem BIATSS (contractuel ou titulaire, de catégorie A, B ou C) ou enseignant (y compris professeurs associés, ATER, allocataires moniteurs, chargés de cours...) désireux, d'effectuer une mobilité de formation ou d'enseignement de 2 à 5 jours d'activité dans un établissement d'enseignement supérieur européen partenaire, avec lequel un accord bilatéral Erasmus+ a été signé.

Le SRIE accompagne les agents dans l'élaboration de leur projet de mobilité. Un dossier de candidature comprenant les motivations et le projet du candidat, ainsi que la(les) invitations de(s) université(s) ciblée(s).

Une commission réunit et sélectionne les projets de mobilité au regard de la pertinence du projet proposé et de la pertinence du partenaire d'accueil au regard des objectifs de la mobilité, et statue sur un financement incluant des frais de déplacement et des frais de séjour selon un barème défini par l'agence nationale Erasmus +

Pour les personnels administratifs, il s'agit d'effectuer une formation sous forme de visite d'observation en situation de travail, d'ateliers, de stages organisés par l'établissement partenaire pouvant bénéficier:

Pour les personnels administratifs, il s'agit d'effectuer une formation sous forme de visite d'observation en situation de travail, d'ateliers, de stages organisés par l'établissement partenaire pouvant bénéficier:

- à l'activité professionnelle du candidat,
- aux objectifs de son service,
- aux missions de l'université.

Pour les personnels enseignants, il s'agit de donner 8h minimum de cours intégrés dans un programme officiel de formation de l'un des établissements partenaires dans l'objectif de

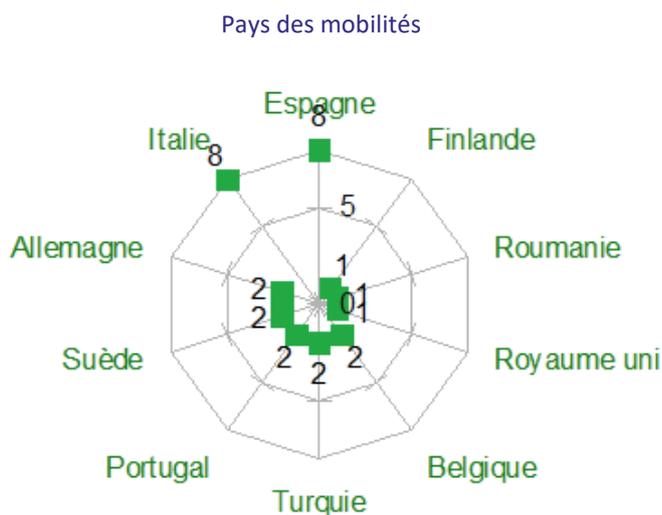
- Promouvoir l'échange d'expertise et renforcer le partenariat bilatéral Erasmus+,
- Promouvoir, faciliter et améliorer l'organisation de la mobilité étudiante.

Nombre et coût des mobilités sur les 3 dernières années

Année	Total mobilité	Coût de la mobilité
2017	<i>11</i>	7137
2018	<i>9</i>	6814
2019	<i>9</i>	6612
2020	<i>3</i>	3132

En 2019, en raison de l'augmentation du nombre de candidatures (plus rapide que celle du budget), la commission a dû procéder à une sélection pour la première fois. Les années précédentes toutes les mobilités demandées avaient été financées.

Toutes les mobilités prévues du printemps/été 2020 ont été annulées ou décalées pour une date ultérieure. A la commission de la fin 2020, il y a eu peu de candidatures (3) en raison du second confinement et des restrictions de déplacements ; un montant total de 3132€ a été attribué. Il n'y a pas eu d'appel à candidature en janvier 2021 en raison de la crise sanitaire, et toutes les mobilités prévues ont été reportées sur 2021/2022.



Chapitre 5 : Le dialogue social

IX. Le dialogue social

A la suite de la création de l'Université Gustave Eiffel au 1^{er} janvier 2020, des élections se sont tenues le 28 octobre 2020 ; afin de constituer un comité technique établissement, un comité technique commun (pour l'université, ses écoles-membres et établissements-composantes), des comités d'hygiène, sécurité et conditions de travail miroirs, une commission consultative paritaire pour les agents non titulaires.

Ces nouvelles instances se sont réunies à partir de 2021.

Les points majeurs de discussion de ces CHSCT et CTs, en dehors des points récurrents et réglementaires, ont été :

- La crise sanitaire et les adaptations des activités, organisations de travail, continuité de services à distance puis sous un mode mixte à mettre en œuvre.
- La création des nouvelles instances de dialogue social et l'organisation des élections
- Les lignes directrices de gestion mobilités, puis promotions
- La politique de protection des données personnelles des agents de l'université
- L'intégration des personnels d'ESIEE Paris

La commission consultative des personnels non titulaires ne s'est pas réunie en 2021.

Nombre de réunions du CT d'établissement en 2021 : 9 réunions dont 2 extraordinaires

Nombre de réunions du CT commun en 2021 : 3

Nombre de réunions du CHSCT d'établissement en 2021 : 9 réunions dont 1 extraordinaire

Nombre de réunions du CHSCT commun en 2021 : 3

Composition des instances de dialogue social

CHSCT de l'établissement	Nombre de femmes	Nombre d'hommes
Représentant.e.s du personnel	6 titulaires et 5 suppléantes	3 titulaires et 4 suppléants
Représentant.e.s des usagers	2 titulaires et 2 suppléantes	1 titulaire et 1 suppléant
Représentant.e.s de l'administration	4	2

CT de l'établissement	Nombre de femmes	Nombre d'hommes
Représentant.e.s du personnel	5 titulaires et 4 suppléantes	5 titulaires et 6 suppléants
Représentant.e.s de l'administration	4	2

CCP personnels non titulaires	Nombre de femmes	Nombre d'hommes
Représentant.e.s du personnel	3 titulaires et 5 suppléantes	4 titulaires et 2 suppléants
Représentant.e.s de l'administration	4 titulaires et 4 suppléantes	3 titulaires et 3 suppléants

X. Liste des acronymes

AAAE	Adjoint administratif des administrations de l'Etat
AAE	Attaché d'administration de l'Etat
AAP	Adjoint administratif principal
AC	Administrateur civil
ADJAENES	Adjoint administratif d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
AI	Assistant ingénieur
AJT	Adjoint technique de la recherche
ADMENESR	Administrateur de l'Éducation nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la recherche
APAE	Attaché principal des administrations de l'Etat
ASI	Assistant Ingénieur
ATAE	Adjoint technique des administrations de l'état
ATP	Adjoint technique principal
BIBAS	Bibliothécaire assistant spécialisé
CED	Chargé d'études documentaires
CR	Chargé de recherche
DR	Directeur de recherche
ETPST	Expert technique principal des services techniques
ETST	Expert technique des services techniques
ITPE	Ingénieur des travaux publics de l'Etat
ICPEF	Ingénieur en chef des Ponts, des Eaux et des Forêts
ICTPE	Ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat
IDTPE	Ingénieur divisionnaire des travaux publics de l'Etat
IE	Ingénieur d'études
IGE	Ingénieur d'études
IGPEF	Ingénieur général des travaux publics de l'Etat
IGR	Ingénieur de recherche
IPEF	Ingénieur des Ponts, des Eaux et des Forêts
IR	Ingénieur de recherche
OPA	Ouvrier des parcs et ateliers
SAENES	Secrétaire d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
SACDD	Secrétaires administratifs du contrôle et du développement durable
SAR	Secrétaire d'administration de la recherche
TCE	Technicien de la recherche classe exceptionnelle
TCN	Technicien de la recherche classe normale
TCS	Technicien de la recherche classe supérieure
TSDD	Technicien supérieur du développement durable

TSCDD	Technicien supérieur en chef du développement durable
TSPDD	Technicien supérieur principal du développement durable
PNT	Personnel non titulaire

AENES	Personnels de l'Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
AMIVA	Association des membres de l'Ifsttar de Villeneuve d'Ascq
ANCV	Agence nationale des chèques vacances
APIO	Association du Personnel IRT/ONSER (Bron et Salon)
ARE	Aide au retour à l'emploi
ASCE	Association sportive et culturelle et d'entraide
BIATSS	Personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques et sociaux et de santé
BOE	Bénéficiaires de l'obligation d'emploi
CAP	Commission administrative paritaire
CAPA	Commission d'attribution des prêts et des aides matérielles à caractère social
CAS	Comité d'action sociale
CAS PENSION	Compte d'Affectation Spéciale Pensions
CCL	Comité consultatif local
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CESU	Chèque Emploi Service Universel
CET	Compte Epargne Temps
CGCV	Comité de gestion des centres de vacances
CHSCT	Comité d'Hygiène Sécurité et Conditions de Travail
CLAS	Comité Local d'Action Sociale
CLM	Congé longue maladie
CMO	Congé maladie ordinaire
COMEVAL	Commission d'évaluation des chercheurs
COP	Contrat d'objectifs et de performance
CREP	Compte-rendu d'entretien professionnel
CTEP	Comité technique d'établissement public
CSAR	Conseil des structures d'appui à la recherche
CVEC	Contribution de vie étudiante et de campus
EIE	Entretien individuel d'évaluation
ESAT	Etablissement et Service d'aide au travail
ETP	Equivalent temps plein

ETPT	Equivalent temps plein travaillé
FIPHFP	Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique
GBCP	Gestion budgétaire et comptable publique
GIPA	Garantie individuelle du pouvoir d'achat
IFSE	Indemnité de fonction, sujétions et d'expertise
IPF	Indemnité de performance et de fonction
ISFIC	Indemnité spécifique pour fonction d'intérêt collectif
ISF	Indemnité spéciale forfaitaire
ISST	Inspecteur santé sécurité au travail
ITA	Personnels ingénieurs, techniciens et administratifs
ITRF	Ingénieurs et personnels Techniques de Recherche et de Formation
MAD	Mise à disposition
MDPH	Maison départementale des personnes handicapées
MTES	Ministère de la transition écologique et solidaire
MESRI	Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation
PIM	Prestation inter ministérielle
PPCR	Parcours professionnels, carrières et rémunérations
PPRS	Prime de participation à la recherche
PSR	Prime de service et de rendement
RAFP	Régime additionnel de la fonction publique
RIFSEEP	Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel
UGAP	Union des groupements d'achats publics
RQTH	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
UMR	Unité mixte de recherche
URSSAF	Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales

