



**Université
Gustave
Eiffel**

Rapport Social Unique 2023



Table des matières

INTRODUCTION	6
Sources réglementaires.....	6
Le rapport social unique de l'Université Gustave Eiffel	6
L'Université Gustave Eiffel : les chiffres clés	8
CHAPITRE PREMIER <i>LES EFFECTIFS</i>	9
État des lieux et constat général	10
A. Personnels d'enseignement et de recherche	11
B. Personnels de support et de soutien	14
C. Personnels de support et soutien ESIEE	17
I. Évolution des effectifs 2020-2023	18
A. Recrutements	18
a. Personnels d'enseignement et de recherche (constat au 31/12/2023)	18
<i>Tableau de synthèse :</i>	18
<i>Évolution du recrutement des personnels d'enseignement et de recherche :</i>	19
<i>Recrutement par disciplines, corps et répartition F/H (uniquement pour les concours) :</i>	19
<i>Recrutement des chercheurs :</i>	20
<i>Recrutements des enseignants et enseignants chercheurs contractuels (PAST-ATER-enseignants) :</i>	21
<i>Recrutement des doctorants contractuels avec répartition F/H :</i>	21
b. Personnels de support et de soutien	22
<i>Évolution du recrutement des BIATSS titulaires :</i>	22
<i>Recrutement des personnels ITA :</i>	22
<i>Recrutement des personnels MTE :</i>	23
B. Départs	23
a. <i>Évolution des départs toutes filières par causes</i>	24
b. <i>Focus départ retraites</i>	24
C. Solde des effectifs au 31.12.2023.....	25
a. <i>Personnel d'enseignement et de recherche</i>	25
<i>Evolution des effectifs chercheurs :</i>	28
<i>Répartition des chercheurs par campus :</i>	28
b. <i>Personnels enseignants-chercheurs & enseignants ESIEE Paris</i>	31
c. <i>Évolution des effectifs des doctorants contractuels</i>	32
<i>Contrats doctoraux de 2020 à 2023 :</i>	32
<i>Les personnels enseignants vacataires :</i>	33
b. <i>Personnel d'appui et de soutien</i>	34
II. Pyramides des âges	53
III. Mobilités internes	59
IV. Intérim	60

CHAPITRE DEUX ÉGALITE PROFESSIONNELLE FEMME-HOMME.....	61
Axe 1 : Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération	62
Axe 2 : Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emploi, grades et emplois de la fonction publique	66
Axe 3 : Articulation vie personnelle et vie professionnelle	66
Axe 4 : Luttres contre le harcèlement, les discriminations, les VSS,stéréotypes.....	66
CHAPITRE TROIS LA CARRIERE	72
I. Les promotions	72
A. Les enseignants-chercheurs	73
B. Les enseignants du second degré.....	76
C. Les chercheurs.....	78
D. Les BIATSS	78
E. Les personnels ITA.....	82
F. Les personnels MTE.....	85
II. Les concours	87
A. Les concours ITA.....	87
B. Les concours ITRF	88
III. Le maintien en activité.....	91
A. L'éméritat.....	91
B. L'honorariat.....	92
CHAPITRE QUATRE	93
I. Le plafond de masse salariale	94
II. L'évolution de la masse salariale.....	95
A. Évolution de la masse salariale sur le programme 150	95
C. Évolution de la masse salariale sur le programme 190.....	97
D. Évolution de la masse salariale par type d'emplois	98
III. Les déterminants de la masse salariale	101
A. Le principe du traitement brut-traitement net.....	102
B. Les primes, les indemnités et autres éléments de rémunération :.....	102
C. Les cotisations sociales	105
D. Le prélèvement à la source :	105
IV. La rémunération	106
CHAPITRE CINQ.....	110
I. Durée et organisation du travail	111
A. La gestion du temps de travail des personnels de statut ITA et MTE, dont les chercheurs	111
a. Répartition de l'écriteau	112
b. Répartition de l'écriteau par site et sexe :.....	112
B. Les spécificités du temps de travail et enseignants-chercheurs et enseignants du second degré	113

c.	Les enseignants-chercheurs	113
b.	Les enseignants du second degré	113
C.	La gestion du temps de travail des BIATSS	113
D.	La gestion du temps de travail à l'ESIEE Paris	114
E.	La quotité de travail et le travail à temps partiel	114
a.	Enseignants et enseignants-chercheurs titulaires :	114
b.	Quotité de travail des personnels chercheurs :	115
c.	Quotité de travail des BIATSS titulaires et non-titulaires hors ESIEE :	115
d.	Quotité de travail des personnels ITA :	116
e.	Quotité de travail des personnels MTE :	116
f.	Quotité de travail des personnels ESIEE :	117
	La décharge statutaire des enseignants-chercheurs :	119
	Les autres décharges :	119
II.	le télétravail.....	121
A.	Le cadre réglementaire	121
B.	L'organisation du télétravail au sein de l'université Gustave Eiffel :	121
III.	Les congés	123
A.	Répartition des congés des personnels enseignants et BIATSS :	124
B.	Répartition des congés des personnels ITA, MTE et Contractuels assimilés.....	125
C.	Répartition des congés des personnels ESIEE :	126
D.	Dons de jours de repos à un parent d'enfant.	127
E.	Les CRCT et CPP :	128
IV.	Les délégations accordées en 2022 aux Enseignants-Chercheurs	129
V.	Le Compte-épargne-Temps (CET)	129
A.	Suivi du nombre de jours de CET	130
a.	Périmètre BIATSS	130
b.	Périmètre ITA & MTE	131
c.	Périmètre ESIEE.....	131
B.	Suivi du nombre de jours indemnisés.....	131
b.	Périmètre ITA et MTE.....	132
	CHAPITRE SIX CONDITIONS DE TRAVAIL & QUALITE DE VIE AU TRAVAIL.....	133
I.	Santé et sécurité au travail	134
A.	L'organisation de la prévention	134
B.	La démarche globale de prévention	135
C.	Actions de prévention	136
	Nombre de recommandations	136
	Nombre de recommandations réalisées	136
	Actions conduites par la FSSSCT (formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail)	136
D.	Avancement du programme annuel de prévention 2023.....	136
E.	La médecine de prévention	137
D.	Les accidents de service, travail et trajet	138
	L'accident du travail	139
	L'accident de trajet	139
A.	Bilan des situations étudiées	140
B.	Préconisations de la cellule de veille sociale	141
C.	Bilan de l'accompagnement auprès de la psychologue du travail présente sur le campus de Marne-la-Vallée :	141
D.	Bilan de la plateforme d'écoute et de soutien psychologique ProSConsulte	143

III.	L'emploi des travailleurs en situation de handicap	145
IV.	Le comité EIFFEL d'action sociale	146
V.	La politique d'action sociale.....	146
VI.	les prestations d'action sociale	147
VII.	Le service d'action social universitaire : accompagnement spécialisé individuel ou collectif	149
VIII.	Les dépenses d'action sociale	150
IX.	La restauration des personnels	152
V.	Les autres aides facultatives et réglementées pour les personnels de l'Université Gustave Eiffel	152
CHAPITRE SEPT ACCOMPAGNEMENT ET FORMATION DES PERSONNELS		153
I.	Accompagnement de carrière des personnels enseignants-chercheurs et enseignants du second degré ..	154
A.	Le suivi de carrière des enseignants-chercheurs	154
B.	Les rendez-vous de carrière des enseignants du second degré :	155
II.	L'accompagnement des personnels vers le développement de leur parcours professionnel	156
A.	Le rôle du conseiller mobilité carrière	156
B.	L'accompagnement relatif à la préparation aux examens et concours :	158
C.	L'accompagnement relatif à la formation professionnelle continue :	160
D.	L'accompagnement dans la gestion des situations conflictuelles et/ou managériales	160
E.	L'accompagnement via le dispositif de médiation :	162
III.	La formation des personnels	162
A.	La commission de formation des personnels :	168
B.	Programme ERASMUS+ « mobilité de l'enseignement supérieur	170
CHAPITRE HUIT VIE INSTITUTIONNELLE ET DIALOGUE SOCIAL.....		172
I.	Conseils de gouvernance de l'établissement.....	173
A.	Le conseil d'administration.....	173
a.	Composition	173
b.	Délibérations.....	175
B.	Le CAC :	175
a.	Composition	175
b.	Délibérations.....	176
II.	Instances de représentation des personnels	177
A.	Le comité social d'administration (CSA)	177
1)	Attributions du comité social d'administration :	177
2)	Composition du comité social d'administration :	177
3)	Activité du comité social d'administration :	177
B.	La formation spécialisée	177
1)	Attributions de la formation spécialisée :	177
2)	Composition de la formation spécialisée :	178
3)	Activité de la formation spécialisée :	178
C.	Réforme 2023 : le CSA.....	179

Introduction

Sources réglementaires

Le rapport social unique se substitue aux divers rapports qu'élaboraient déjà 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 2020.¹

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 personnels d'ESIEE Paris ont été transférés à l'université. Ils sont donc intégrés au rapport social unique de l'établissement depuis cette date.

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 social d'administration.

La base d'observation : l'année civile 2023

Le rapport social unique de l'Université Gustave Eiffel est élaboré pour la première fois en 2021 (sur les données 2020). Les données y figurant dans le présent document portent sur l'année civile 2023.

Cependant le choix de l'année universitaire 2022/2023 s'impose parfois afin de refléter fidèlement le cycle d'activité de l'université et ainsi faire coïncider le processus de la gestion des personnels au sein du ministère de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation.

Pour les données observées à une date fixe, a été retenue la situation au 31 décembre 2023. 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.

Contexte particulier lié au recueil des données pour l'année 2023

Le recueil de données pour le Rapport Social Unique (RSU) a rencontré des difficultés significatives cette année en raison du changement de Système d'Information RH en cours d'année civile pour une partie de l'établissement. Cette transition a imposé la consolidation des données provenant de deux systèmes distincts : l'ancien système, où étaient enregistrées les données initiales de l'année, et le nouveau système d'informations (RENOIRH) généralisé en avril 2023. Cette situation a complexifié l'extraction et la comparaison des données, nécessitant des efforts supplémentaires pour garantir la fiabilité et la cohérence des informations transférées dans le nouveau SI. Des validations et ajustements manuels ont été nécessaires pour fiabiliser les données consolidées, afin d'assurer une conformité optimale avec les exigences du RSU. Cependant, malgré ces efforts, certaines données sont malheureusement restées manquantes et n'ont pu être reportées dans le RSU, compromettant ainsi une vue d'ensemble totalement exhaustive pour cette année de transition. Il a également été constaté des informations incohérentes, il a été décidé de ne pas les reporter. Ainsi, pour 2024, un travail sur la fiabilisation des données est commencé et les données recensées dans le prochain RSU seront à comparer avec les données 2022.

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

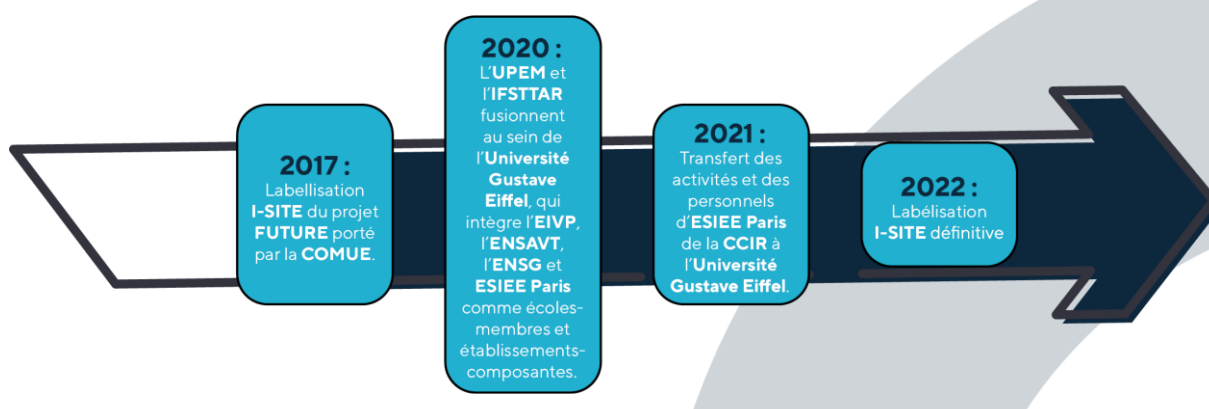
- ❖ Par le ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (MESRI) à savoir :
 - ⇒ L'état de l'enseignement supérieur et de la recherche en France –édition 2023 – juin 2023 : L'État de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en France | enseignementsup-recherche.gouv.fr)
 - ⇒ Publication 2024 « ESR : les chiffres clés de l'égalité femmes /hommes » :
- [Vers l'égalité femmes-hommes ? Chiffres clés 2024 | enseignementsup-recherche.gouv.fr](#)
- ❖ Par le ministère de la transition écologique (MTE) :
 - ⇒ Le bilan social 2022 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 les « clés » indispensables pour comprendre les contraintes de la gestion des ressources humaines dans notre université.

L'effort s'est poursuivi cette année pour continuer à agréger les données entre les anciens périmètres, quand cela était pertinent. Un travail particulier a ainsi été mené cette année pour identifier les effectifs considérés comme chercheurs, au-delà des seuls directeurs et chargés de recherche, et rendre ainsi compte plus justement de la réalité de cette activité.

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.

L'Université Gustave Eiffel : les chiffres clés



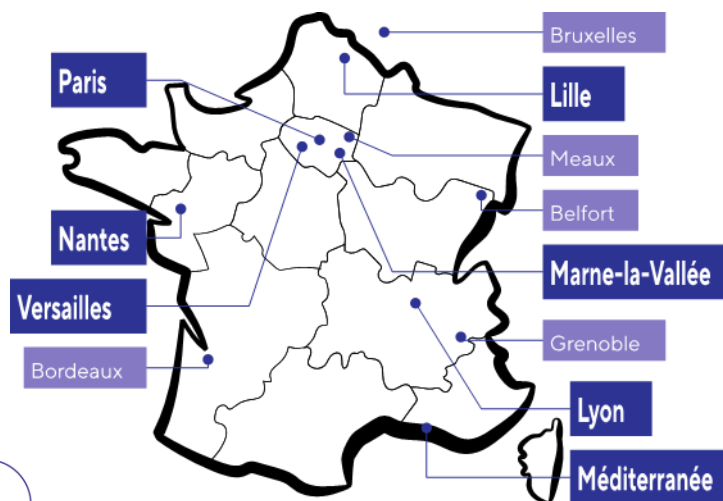
Locaux et implantations :

L'Université Gustave Eiffel c'est :

- ❖ 2 établissements-composantes
- ❖ 2 écoles-membres
- ❖ 33 composantes de recherche (départements et unités de recherche).
- ❖ 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 à Lille, Lyon, Nantes, Versailles et Salon-de-Provence-Marseille.



Chapitre Premier

Les effectifs



ÉTAT DES LIEUX ET CONSTAT GENERAL

Le tableau ci-après présente une synthèse des effectifs de l'université au 31 décembre 2023.

Statuts	Filières	corps	effectifs	Dont Femmes	Dont Hommes	ETPT femmes	ETPT Hommes	ETPT Total
Permanents	Les personnels d'appui et de soutien à l'enseignement et à la recherche	AENES	84	73	11	70,5	10,8	81,3
		ITRF	203	118	85	116,7	84,8	201,5
		BIB	37	27	10	25,6	10	35,6
		ITA	276	149	127	144,1	125,3	269,4
		MTE hors IPEF & ITPE	143	62	81	60,3	78,3	138,6
		IPEF non chercheurs	12	3	9	2,8	9	11,8
		ITPE non chercheurs	44	6	38	5,8	37,8	43,6
		CDI - U	98	70	28	68,7	28	96,7
		CDI/PNT/OPA - I	30	14	16	13,1	15,8	28,9
		CDI ou Titu - ESIEE Paris	78	48	30	47,2	30	77,2
	Sous-total personnels d'appui		1 005	570	435	554,8	429,8	984,6
	Les personnels Enseignants-chercheurs et enseignants	Enseignants-chercheurs	326	129	197	127,3	196,5	323,8
		Enseignants 2nd degré	109	51	58	50,6	57,8	108,4
		CDI	14	11	3	10,5	3	13,5
	Les personnels Enseignants-chercheurs et enseignants ESIEE Paris	Enseignants Enseignants - chercheurs CDI	75	21	54	21	53,3	74,3
	Les personnels de la recherche	Chercheurs	237	86	151	83,8	149,9	233,7
	Autres chercheurs	IPEF	21	3	18	2,9	17,6	20,5
		ITPE	30	11	19	10,6	19	29,6
	Sous Total chercheurs, enseignants		812	312	500	306,7	497,1	803,8
	Sous-total permanents 2023		1 817	882	935	861,5	926,9	1 788,4
	Rappel 2022		1 919	896	1 023	871,6	1 005	1876,6
	Rappel 2021		1795	849	946	826,3	935,5	1761,8
Non permanents	Les personnels d'appui et de soutien à l'enseignement et à la recherche	CDD - U (dont DVR)	239	163	76	157,8	75	232,8
		CDD - I	329	143	186	142,1	184,7	326,8
		CDD ESIEE	39	28	11	26,06	11	37,06
		Apprentis	42	16	26	16	26	42

Sous-total personnels d'appui		649	350	299	341,96	296,7	638,66
Les personnels Enseignants-chercheurs et enseignants	PAST	57	18	39	11	22	33
	ATER	58	26	32	25,5	29,5	55
	Prof. Invité						0
	lecteurs/Maitre de langues	6	5	1	5	1	6
	CDD - U	23	10	13	8,75	10	18,75
	CDD ESIEE	16	3	13	3	11,5	14,5
Sous Total chercheurs, enseignants		160	62	98	53,25	74	127,25
Doctorants contractuels	Doctorants U (dont DVR)	105	43	62	43	62	105
	Doctorants I	155	66	89	66	88,6	154,6
	Doctorants E	5	1	4	1	3	4
Sous Total doctorants contractuels		265	110	155	110	153,6	263,6
Sous-Total non permanents 2023		1074	522	552	505,21	524,3	1029,51
Rappel 2022		961	472	489	447,85	458,9	
Rappel 2021		914	431	483	416,5	454,35	

EFFECTIF TOTAL 2023	2 891	1 404	1 487	1 366,7	1 451,2	2 817,9
Rappel 2022	2 880	1 368	1 512	1 319,20	1 463,9	
Rappel 2021	2709	1280	1429	1242,8	1389,85	

NB Les données 2022 et 2023 ne sont pas totalement comparables en raison de la bascule sur RenoiRH en cours d'année 2023 pour les personnels du programme 150, notamment pour les personnels enseignants-chercheurs. Les données 2022 peuvent être entachée de certaines erreurs rendant les comparaisons entre les années 2022 et 2023 peu pertinentes.

A l'université, nous comptons 2 891 personnels au 31 décembre 2023, dont 1 404 femmes et 1 487 hommes. Le nombre d'ETPT à 2 817,9 démontre qu'une faible part de l'effectif est à temps partiel. Une partie du RSU est dédiée à l'analyse des quotités du temps de travail afin de mieux en comprendre les mécanismes.

A. Personnels d'enseignement et de recherche

Répartition des personnels d'enseignement et de recherche par corps et grades.

			Nombre d'agents			ETP		
			Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Chercheurs	Directeur de recherche	Classe exceptionnelle	4	4	8	4	4	8
		1ère classe	10	43	53	10	42,9	52,9
		2è classe	18	28	46	17,8	27,6	45,4
		TOTAL DR	32	75	107	31,8	74,5	106,3
	Chargé de recherche	Hors Classe	14	21	35	13,7	21	34,7
		Classe normale	40	55	95	38,3	54,5	92,8
		TOTAL CR	54	76	130	52	75,5	127,5
	Autres chercheurs	IPEF chercheurs	3	18	21	3	18	21
		ITPE chercheurs	11	20	31	11	20	30,4
		Total autres chercheurs	14	38	52	14	38	51,4
	TOTAL Chercheurs 2023		100	189	289	97,8	188	285,2
Rappel Total 2022		90	197	287	85,8	195,8	281,6	
Rappel Total 2021		80	160	240	77,7	159,6	237,3	
Rappel Total 2020		81	148	229	78	146,5	224,5	
Enseignants chercheurs	Professeur des universités	Classe exceptionnelle	15	26	41	15	26	41
		1ère classe	12	21	33	12	21	33
		2ième classe	9	20	29	8,5	19,5	28
		Total PR	36	67	103	35,5	66,5	102
	Maitre de conférences	Hors classe	32	43	75	31,5	43	74,5
		Classe normale	61	87	148	60,3	87	147,3
		Total MCF	93	130	223	91,8	130	221,8
	TOTAL Enseignants-chercheurs 2023		129	197	326	127,3	196,5	323,8
	Rappel total 2022		134	203	337	129,8	193,4	323,2
	Rappel total 2021		129	197	326	128,8	196,5	325,5
	Rappel Total 2020		129	194	323	128,8	193,3	322,1
Enseignants	Professeur agrégé	Classe exceptionnelle	9	5	14	9	5	14
		Hors classe	7	13	20	6,8	13	19,8
		Classe normale	20	14	34	19,8	14	33,8
		Total	36	32	68	35,6	32	67,6
	Professeur certifié	Classe exceptionnelle	4	7	11	4	7	11
		Hors classe	3	5	8	3	5	8
		Classe normale	7	9	16	7	8,8	15,8
		Total	14	21	35	14	20,8	34,8
	Professeur de lycée professionnel	Hors classe		1	1		1	1
		Classe normale		3	3		3	3
		Total	0	4	4	0	4	4

	Professeur d'EPS	Classe normale	1	1	2	1	1	2
		Total	1	1	2	1	1	2
	Total Enseignants 2023		51	58	109	50,6	57,8	108,4
	Rappel 2022		48	55	103	47,8	52,7	100,5
	Rappel 2021		45	54	99	44,6	53,1	97,7
	Total 2020		51	54	105	50,6	53,5	104,1
Enseignants contractuels (hors ESIEE)	PAST	18	39	57	11	22	33	
	ATER	26	32	58	25,5	29,5	55	
	Lecteur	4	1	5	4	1	5	
	Maître de langues	1	0	1	1	0	1	
	Enseignant en CDD	10	13	23	8,75	10	18,75	
	Enseignant en CDI	11	3	14	10,5	3	13,5	
	Total 2023	70	88	158	60,75	65,5	126,25	
	Rappel 2022	82	83	165	68,65	58,5	127,15	
	Rappel 2021	61	87	148	52	63,25	115,25	
Enseignants et enseignants-chercheurs d'ESIEE Paris	CDD	4	17	21	4	14,5	18,5	
	CDI - titulaires	21	54	75	21	53,3	74,3	
	Total 2023	25	71	96	25	67,8	92,8	
	Rappel 2022	27	66	93	25,45	63,4	88,85	
	Rappel 2021	27	59	86	26,5	58,5	85	
TOTAL 2023		375	603	978	361,45	575,6	936,45	
Rappel 2022		477	741	1218	453,4	700,8	1154,2	
Rappel 2021		412	687	1099	399,6	660,95	1060,55	
Rappel 2020		264	409	673	260,4	404,4	664,8	

NB Les données 2022 et 2023 ne sont pas totalement comparables en raison de la bascule sur RenoiRH en cours d'année 2023 pour les personnels du programme 150, notamment pour les personnels enseignants-chercheurs.

Les doctorants contractuels ne sont pas inclus dans ce tableau.

Les effectifs des personnels chercheurs incluent à compter de 2022 les personnels IPEF et ITPE qui ont une activité de recherche reconnue par une qualification CESAAR.

En effet, les personnels MTE ne relevant pas des statuts de chercheurs et exerçant une activité de recherche sont encouragés à se faire évaluer par le Comité d'évaluation scientifique des agents ayant une activité de recherche au sein du ministère (Cesaar).

Cette évaluation scientifique, sur la base du volontariat, est complémentaire de l'évaluation statutaire propre à ces personnels. L'évaluation est réalisée tous les 4 ans sur la base d'un rapport d'activité et donne lieu à un avis et à une décision de qualification de chercheur, de chercheur confirmé, de chercheur confirmé en activité de direction de recherche et de chercheur sénior en activité de direction de recherche.

B. Personnels de support et de soutien

Répartition par filière des personnels de support et de soutien

		Effectifs Femmes	Effectifs Hommes	TOTAL	ETP femmes	ETP hommes	TOTAL
AENES	A	15	3	18	14,6	3	17,6
	B	35	8	43	33,6	8	41,6
	C	23	1	24	22,3	0,8	23,1
	TOTAL	73	12	85	70,5	11,8	82,3
Corps admin. Du MTE	A	8	0	8	8	0	8
	B	20	2	22	19,5	1,8	21,3
	C	18	5	23	17,2	5	22,2
	TOTAL	46	7	53	44,7	6,8	51,5
ITRF	A	51	45	96	50,3	45	95,3
	B	58	25	83	57,6	24,8	82,4
	C	9	14	23	8,8	14	22,8
	TOTAL	118	84	202	116,7	83,8	200,5
ITA	A	81	105	186	79	103,4	182,4
	B	64	23	87	61,3	22,9	84,2
	C	3	0	3	2,8	0	2,8
	TOTAL	148	128	276	143,1	126,3	269,4
BIB	A	6	1	7	5,9	1	6,9
	B	10	4	14	9,6	4	13,6
	C	11	5	16	10,1	5	15,1
	TOTAL	27	10	37	25,6	10	35,6
Corps techniques du MTE	A	11	52	63	10,5	51,6	62,1
	B	14	58	72	13,7	55,9	69,6
	C	1	16	17	1	15,8	16,8
	TOTAL	26	126	152	25,2	123,3	148,5

Contractuels BIATSS (hors ESIEE)	A	109	49	158	105,1	48,5	153,6
	B	92	21	113	90,1	20,5	110,6
	C	13	23	36	12,8	23	35,8
	TOTAL	214	93	307	208	92	300
Contractuels DVR	A	19	11	30	18,5	11	29,5
	B						
	TOTAL	19	11	30	18,5	11	29,5
Contractuels périmètre I	A	123	175	298	122,1	173,7	295,8
	B	17	10	27	17	10	27
	C	3	1	4	3	1	4
	TOTAL	143	186	329	142,1	184,7	326,8
Personnels BIATSS ESIEE Paris	A	44	36	80	42,4	36	78,4
	B	29	5	34	28,8	5	33,8
	C	3	0	3	2,06	0	2,06
	TOTAL	76	41	117	73,26	41	114,26
Apprentis	Apprentis U+E	6	5	11	6	5	11
	Apprentis I	10	22	32	10	22	32
	TOTAL	16	27	43	16	27	43
TOTAL 2023		906	725	1631	883,66	717,7	1601,36
Rappel 2022		881	725	1 606			
Rappel 2021		927	681	1 608			

On peut constater que l'accroissement des effectifs de la filière support et soutien s'effectue au bénéfice des femmes dont la proportion augmente de 54,9 % à 55,5 %.

Répartition des effectifs titulaires de toute filières par campus (en pourcentage) :

Catégorie	Campus de Lyon	Campus de Nantes	Campus de MLV	Campus Méditerranée	Campus de Versailles-Satory	Campus de Lille
Enseignants-chercheurs	–	–	100%	–	–	–
Enseignants du second degré	–	–	–	–	–	–
Chercheurs	19.7 %	26.3 %	36%	4.8 %	4.8 %	8.3 %
BIATSS	–	–	100%	–	–	–
ITA	37.5 %	14.4 %	26%	7.9 %	5.1 %	9%
MTE	8.3 %	50.7 %	38%	1%	1.5 %	0.5 %
TOTAL	10.6 %	13.1 %	69.3 %	2.3 %	1.8 %	3%

	Campus de Lyon	Campus de Nantes	Campus MLV	Campus Méditerranée	Campus de Versailles-Satory	Campus de Lille	Total
Enseignants-chercheurs			512				512
Enseignants du second degré							
Chercheurs	57	76	104	14	14	24	289
BIATSS			402				402
ITA	104	40	72	22	14	25	277
MTE	17	104	78	2	3	1	205
TOTAL	178	220	1 168	38	31	50	1 685

Le campus de Marne-la-Vallée représente 69,3 % des effectifs suivis par Nantes avec 13 % et Lyon avec 10,5 %.

Répartition des personnels support et soutien contractuels par campus en pourcentage :

	Campus de Lyon	Campus de Nantes	Campus MLV	Campus Méditerranée	Campus de Versailles-Satory	Campus de Lille
CDI/OPA / PNT	9	8	167	1	0	1
CDD HP- SP / DO / CMTPB / POST-DOC	71	72	504	15	8	29
TOTAL	80	80	671	16	8	30

Rappel 2022	63	75	302	16	10	24
Rappel 2021	60	60	518	11	16	20

	Campus de Lyon	Campus de Nantes	Campus MLV	Campus Méditerrané e	Campus de Versailles- Satory	Campus de Lille	Total
CDI/OPA / PNT	9	8	167	1	0	1	353
CDD HP- SP / DO / CMTPB /POST-DOC	71	72	504	15	8	29	1 203
TOTAL	80	80	671	16	8	30	1 556
Rappel 2022	63	75	302	16	10	24	792
Rappel 2021	60	60	518	11	16	20	1 203

Le campus de Marne-la-Vallée rassemble 75,8 % des effectifs des personnels d'appui et de support contractuels suivi par Nantes et Lyon à 9 % chacun.

C. Personnels de support et soutien ESIEE

		Femmes	ETP Femmes	Hommes	ETP Hommes	TOTAL
A+ (IR)	groupe fermé	2	2	9	9	11
	groupe ouvert	0	0	4	4	4
	dont titulaires	0	0	0	0	0
	TOTAL	2	2	13	13	15
A (ASI ou IGE)	groupe fermé	19	18,9	11	11	30
	groupe ouvert	23	21,5	11	11	34
	dont titulaire	1	1	0	0	1
	TOTAL	42	40,4	22	22	64
B (TECH)	groupe fermé	18	17,8	5	5	23
	groupe ouvert	10	10	1	1	11
	dont titulaires	0	0	0	0	0
	TOTAL	28	27,8	6	6	34
C	groupe fermé	2	1,5	0	0	2
	groupe ouvert	2	1,6	0	0	2
	dont titulaires	0	0	0	0	0

	TOTAL	4	3,1	0	0	4
TOTAL 2023		76	73,3	41	41	118
Rappel 2022		71	64,3	38	35	109
Rappel 2021		65	63	37	36,5	102

I. ÉVOLUTION DES EFFECTIFS 2020-2023

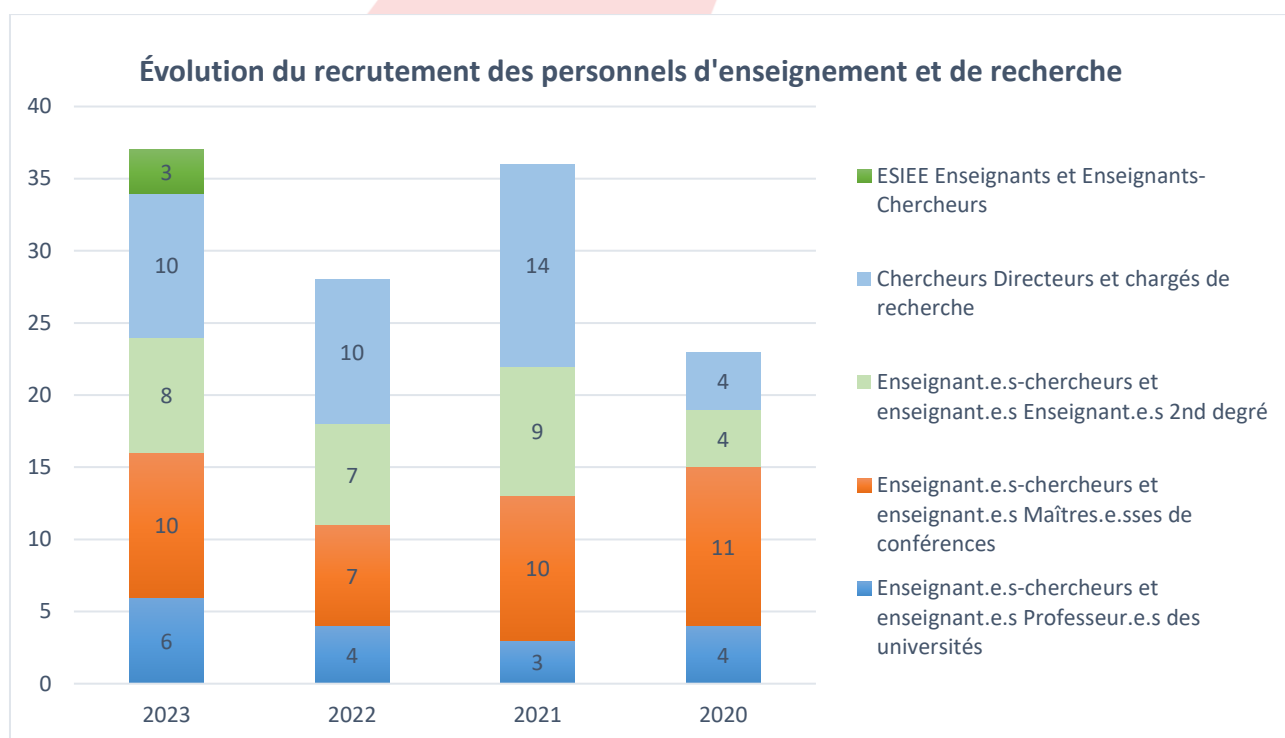
A. Recrutements

a. Personnels d'enseignement et de recherche (constat au 31/12/2023)

Tableau de synthèse :

		Concours	Mutation ou détachement	Réintégration	TOTAL 2023	Rappel 2022	Rappel 2021	Rappel 2020
Enseignant.e.s-chercheurs et enseignant.e.s	Professeur.e.s des universités	4	0	2	6	4	3	4
	Maîtres.e.sses de conférences	8	1	1	10	7	10	11
	Enseignant.e.s 2 nd degré	8	0	0	8	7	9	4
	TOTAL	20	1	3	24	18	22	19
Chercheurs	Directeurs et chargés de recherche	8	1	1	10	10	14	4
ESIEE	Enseignants et Enseignants-Chercheurs	3	0	0	3			
TOTAL		31	2	4	37	28	36	23

Évolution du recrutement des personnels d'enseignement et de recherche :



Le nombre de postes ouverts au recrutement en 2023 est en hausse par rapport à 2022 à 37 postes contre 28 l'année précédente. Le recrutement des chercheurs en 2023 est resté inchangé.

Recrutement par disciplines, corps et répartition F/H (uniquement pour les concours) :

Section CNU	Professeur d'université		Maître de conférences		Ens. 2nd degré	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
05 : Sciences économiques			1			
06: Sciences de gestion			1	1	1	1
09: Langue et littérature française						
11: Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes						
14: Langues				1		1
15- Langues et littératures arabes, chinoises, japonaises, hébraïques..						
18: Art et Sciences de l'Art				1		
19: Sociologie, démographie	1		1			
21 : Histoire, civilisation, archéologie et art dans les mondes anciens et médiévaux						

22: Histoire et civilisations: Histoire des mondes modernes, Histoire du monde contemporain, de l'art, de la musique						1
23: Géographie physique, humaine, économique et régionale						
24 : Aménagement de l'espace, urbanisme	1		1			
25: Mathématiques					1	
26: Mathématiques appliquées et applications des mathématiques						
27 : Informatique	1			1	2	
28: Milieux denses et matériaux		1				
31: Chimie théorique, physique, analytique						
35: Structure et évolution de la Terre et des autres planètes			1			
60 : Mécanique, génie mécanique, génie civil					1	
63 : Génie électrique, électronique ,photonique et systèmes						
71: Sciences de l'information et de la communication						
74: Sciences et techniques des activités physiques et sportives						
TOTAL 2023	3	1	5	4	5	3
RAPPEL 2022	0	4	4	3	2	5
RAPPEL2021	1	2	9	1	5	4
RAPPEL 2020	4	0	5	6	2	3

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).

Recrutement des chercheurs :

	2020	2021	2022			2023		
	Chercheurs	Chercheurs	CR	DR	IPE ITPE	CR	DR	IPEF/IT PE
Concours externes	3	13	5	1		8	0	0

Recrutement direct sans concours BOE						0	0	0
Détachement						0	0	0
Mutation		1				1	0	0
Réintégration suite détachement			1			0	0	0
Réintégration suite fin de dispo			2			1	0	0
Réintégration suite fin de congé parental	1		1			0	0	0
TOTAL	4	14	9	1	0	10	0	0

Le niveau de recrutement des chercheurs reste élevé en 2023 en comparaison aux années qui ont précédé la création de l'université Gustave Eiffel. Cela a été rendu possible par la pression moins importante exercée sur les emplois Etat depuis la création de l'université.

Recrutements des enseignants et enseignants chercheurs contractuels (PAST-ATER-enseignants) :

	2022		2023	
	F	H	F	H
PAST	2	5	2	5
ATER	19	17	18	26
EC-C (ESIEE)	5	4	2	2
Enseignants contractuels ESIEE	1	4	3	6
Enseignants contractuels (Autre)	10	5	4	2
TOTAL	37	35	29	41

7 PAST ont été recrutés.

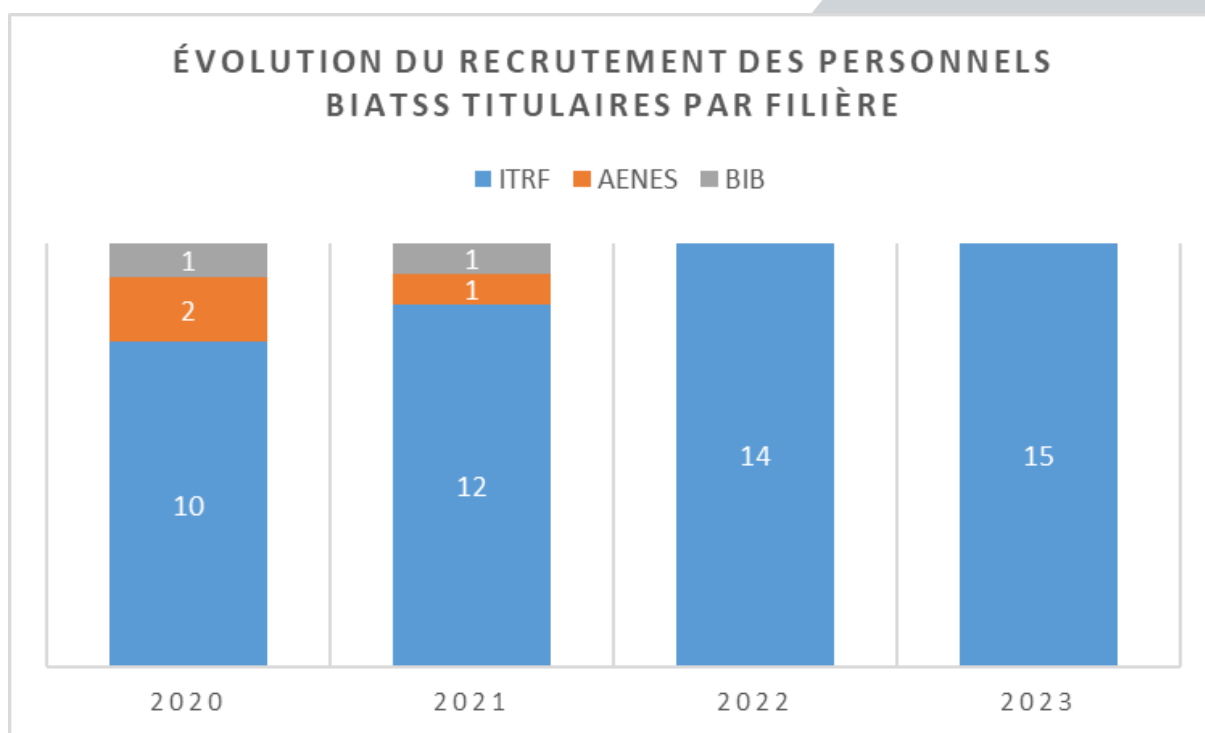
Recrutement des doctorants contractuels avec répartition F/H :

	F	H	TOTAL
Doctorants P150 (U)	11	22	33
Doctorants P190 (I)	19	39	58
Doctorants ESIEE	2	3	5
TOTAL	32	64	96
Rappel 2022	30	53	83

b. Personnels de support et de soutien

Évolution du recrutement des BIATSS titulaires :

Type de recrutement	2020			2021			2022			2023		
	ITRF	AENES	BIB	ITRF	AENES	BIB	ITRF	AENES	BIB	ITRF	AENES	BIB
Concours externes	4	1	1	7	1	1	6	0	0	6		
Concours internes	6	1	0	5	0	0	6	0	0	9		
Recrutement direct sans concours et/ou BOE	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0		
Total recrutement BIATSS titulaires	10	2	1	12	1	1	14	0	0	15	0	0
	13			14			14			15		



Aucun recrutement n'est intervenu pour la filière AENES ni pour la filière bibliothèque en 2023.

Recrutement des personnels ITA :

	2020	2021	2022	2023
Concours externes	12	14	10	14
Recrutement direct sans concours BOE			0	0
Détachement entrant	8	5	1	3

Mutation		1		0
Réintégration suite détachement	1		1	2
Réintégration suite fin de dispo			0	0
Réintégration suite fin de congé parental	3		1	0
TOTAL	24	20	13	19

Le nombre de recrutements de personnels ITA était en baisse en 2022. Cette baisse conjoncturelle était due en partie à un nombre de concours ouverts plus faible que les années précédentes mais surtout en raison d'un nombre de détachements entrants très en deçà du niveau de 2020 et 2021.

L'année 2023 à 19 recrutements correspond à une parfaite moyenne sur les 4 dernières années et le recrutement reste stable.

Recrutement des personnels MTE :

	2020	2021	2022	2022	2023
Concours externes	0	0	0	0	3
Recrutement direct sans concours BOE	0	0	0	0	0
Détachement	3	1	0	0	2
Mutation	9	6	6	6	3
Réintégration suite détachement	0	0	0	0	0
Réintégration suite fin de dispo	1	0	0	0	0
Réintégration suite fin de congé parental	0	0	1	1	0
TOTAL	13	7	7	7	8

Le niveau de recrutement des personnels MTE reste stable depuis 2021.

B. Départs

a. Évolution des départs toutes filières par causes

	Concours externe	Détachement sortant et fin de détachement	Départ en Disponibilité	Mutation	Retraite	Démission/ rupture conventionnelle	Fin de contrat	Décès	TOTAL
Chercheurs	1	1	0	0	4	1	0	0	7
CDI	0	0	1	0	1	1	0	0	3
ITA	0	5	2	0	10	1	0	2	20
MTE	0	3	0	6	7	0	0	1	17
Enseignants-Chercheurs et enseignants	1	1	1	1	8	1	0	1	14
BIATSS			1	1	5	5	14		0
enseignants-Chercheurs et enseignants ESIEE	0	0	0	0	4	0	0	0	4
BIATSS ESIEE	0	0	2	4	1	1	1	0	0
TOTAL	2	10	7	12	40	10	15	4	65
Rappel 2022	11	23	7	12	40	15	24	3	135
Rappel 2021	11	6	6	11	45	15	18	1	113
Rappel 2020	15	12	0	11	32	14	13	3	100

b. Focus départ retraites

	2020		2021		2022		2023	
	F	H	F	H	F	H	F	H
E/EC	1	4	5	6	4	5	2	6
BIATSS	4	3	6	3	9	2	4	1
Chercheurs		3	3	3	2	3	1	3
ITA	1	5	4	5	1	1	7	3
CDI							0	1
MTE	2	6	2	5	4	4	3	4
E/EC ESIEE					0	1	2	2
BIATSS ESIEE					2	2		

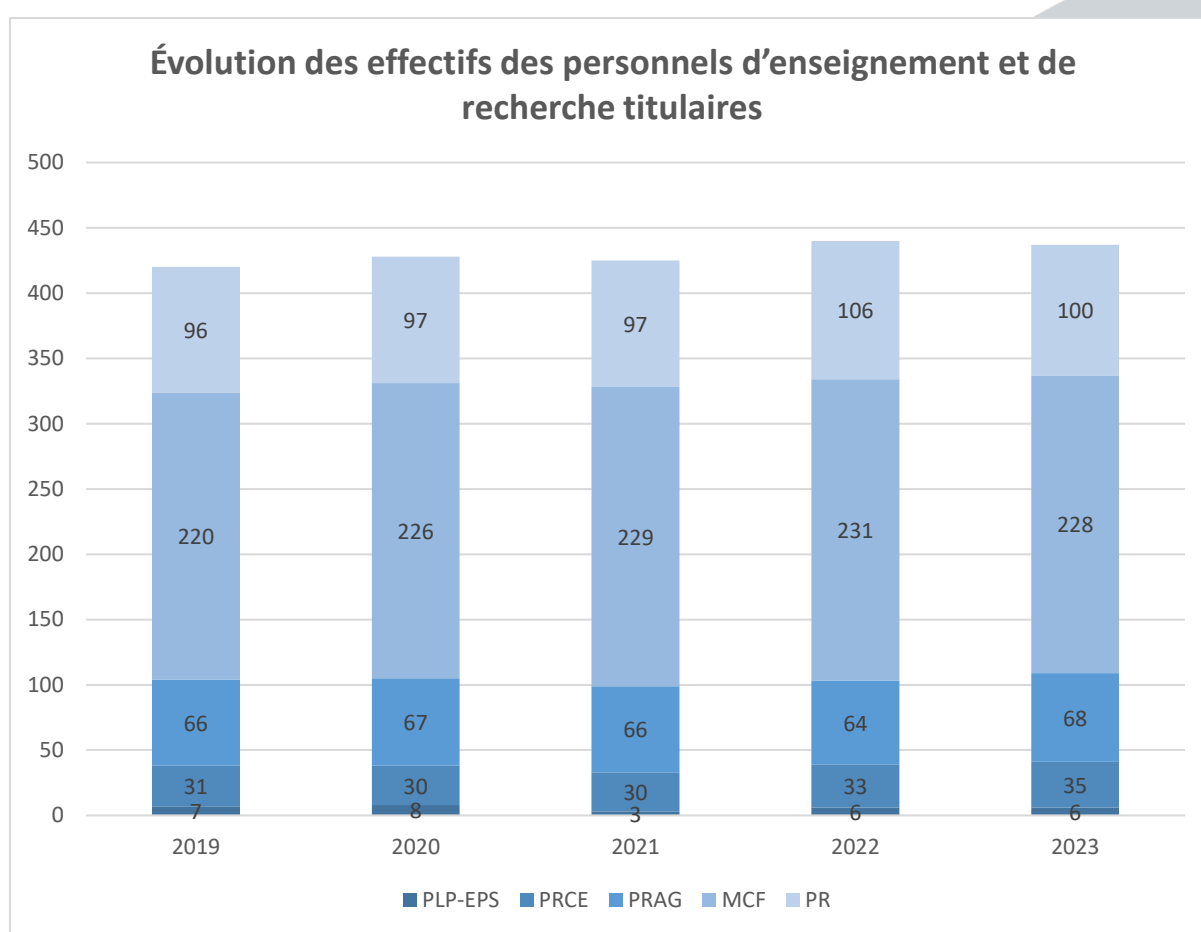
TOTAL	8	21	20	22	22	18	11	11
-------	---	----	----	----	----	----	----	----

En cohérence avec les données constatées au niveau national, les départs à la retraite des personnels titulaires se sont accélérés ces deux dernières années.

C. Solde des effectifs au 31.12.2023

a. Personnel d'enseignement et de recherche

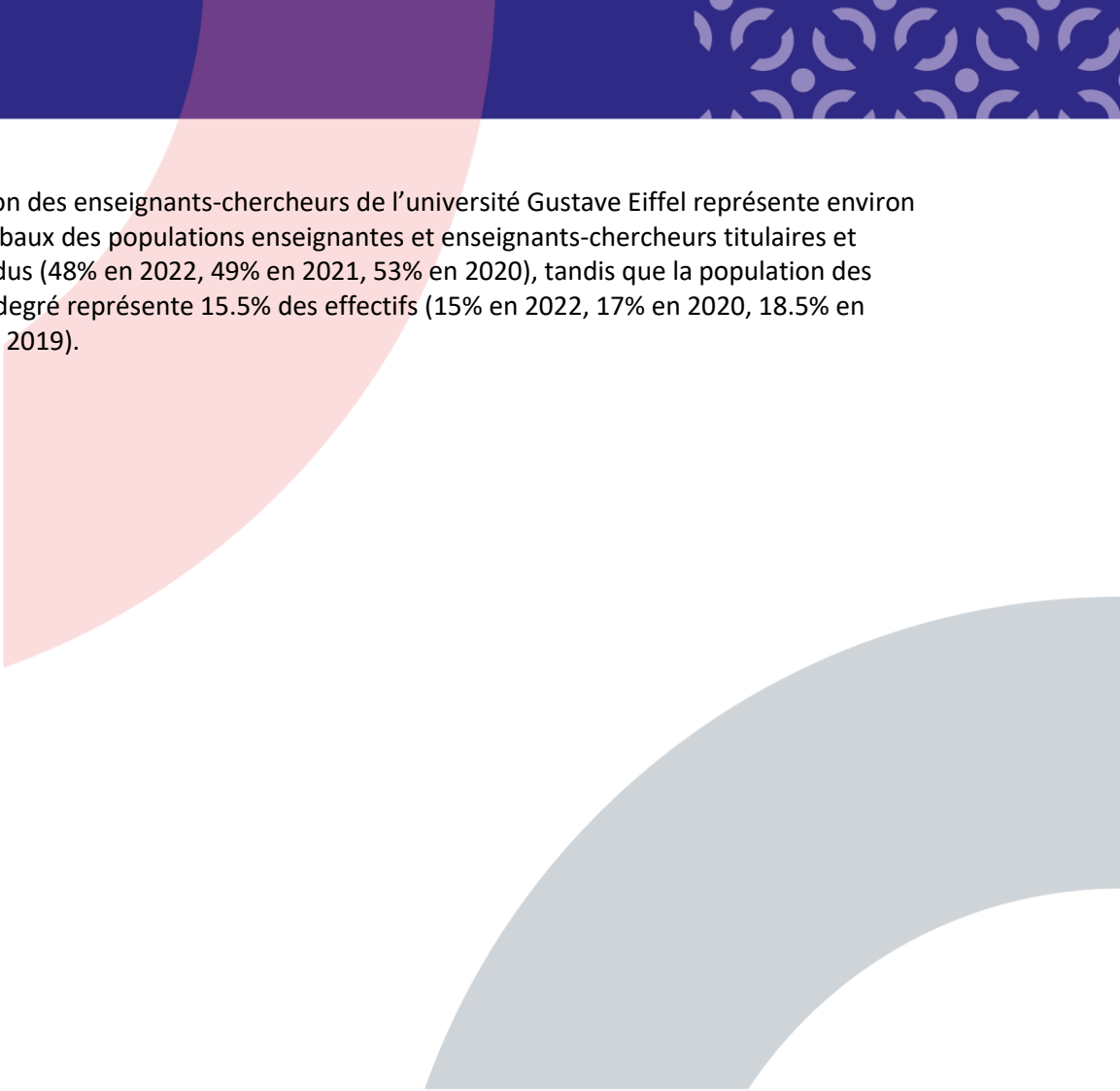
Évolution des effectifs des personnels d'enseignement et de recherche titulaires



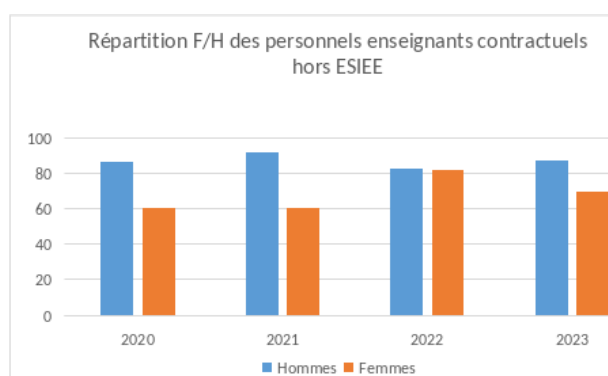
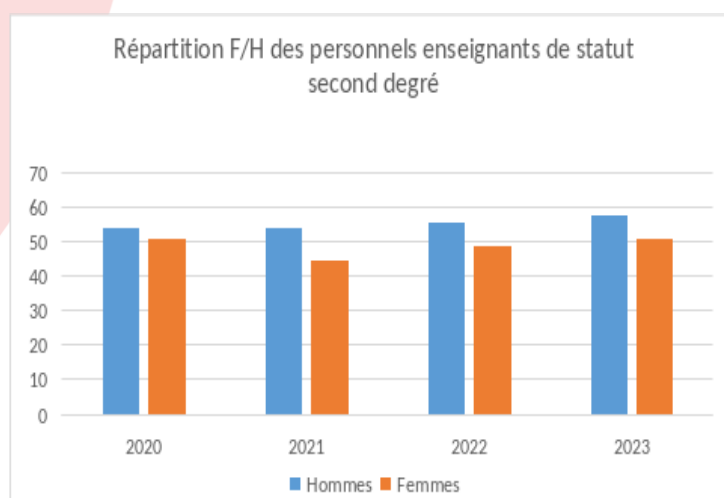
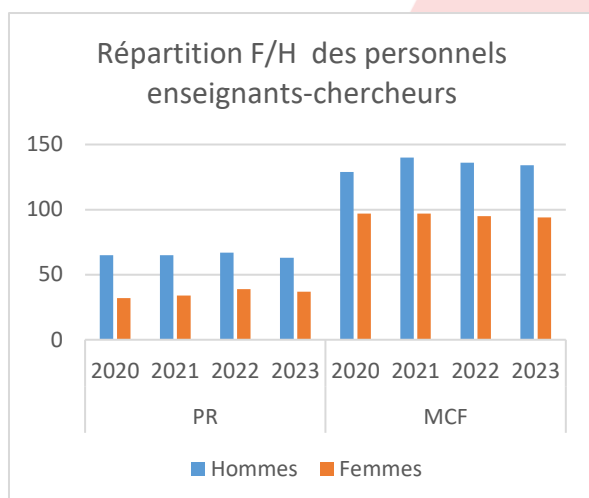
Au 31.12.2023, l'université accueille 331 personnels enseignants-chercheurs et 106 personnels enseignants de statut second degré.

Les effectifs enseignants-chercheurs restent stables en 2023, après une légère augmentation en 2022. Cette stabilité est due en partie aux repyramidages issus de la loi pour la programmation de la recherche, qui ont permis d'absorber les départs non prévus d'enseignants titulaires en 2021, initialement remplacés temporairement par des ATER.

Les effectifs d'enseignants du second degré continuent de remonter en 2023, atteignant un niveau comparable aux années précédentes, avec un total de 106 personnels de statut second degré.



En 2023, la population des enseignants-chercheurs de l'université Gustave Eiffel représente environ 47% des effectifs globaux des populations enseignantes et enseignants-chercheurs titulaires et contractuels confondus (48% en 2022, 49% en 2021, 53% en 2020), tandis que la population des enseignants du 2nd degré représente 15.5% des effectifs (15% en 2022, 17% en 2020, 18.5% en moyenne en 2018 et 2019).



Evolution des effectifs chercheurs :

	2020		2021		2022		2023	
	Effectifs physiques décembre	ETP décembre	Effectifs physiques décembre	ETP décembre	Effectifs physiques	ETP décembre	Effectifs physiques	ETP décembre
Directeur de recherche	95	94,4	104	103,4	100	99,4	107	106,3
Chargé de recherche	134	130,1	136	133,9	133	129,1	130	127,4
IPEF/ITPE					54	53,1	52	52
TOTAL	229	224,5	240	237,3	287	281,6	289	285,7

Répartition des chercheurs par campus :

	Campus de Marne la Vallée					
	Nbre F	Nbre H	TOTAL	ETP F	ETP H	TOTAL
Directeur de recherche	8	21	29	8	21	29
Chargé de recherche	21	28	49	20,7	28	48,7
IPEF/ITPE	7	19	26	7	19	26
TOTAL	36	68	104	35,7	68	103,7
Rappel 2022	32	59	91	30,8	58,8	89,6
Rappel 2021		78	78		77,1	77,1
Rappel 2020		74	74		73,2	73,2

	Campus de Nantes					
	Nbre F	Nbre H	TOTAL	ETP F	ETP H	TOTAL
Directeur de recherche	6	23	29	6	22,8	28,8
Chargé de recherche	8	19	27	7,8	19	26,8
IPEF/ITPE	4	16	20	4	16	20
TOTAL	18	58	76	17,8	57,8	75,6
Rappel 2022	14	56	70	13,6	55,8	69,4
Rappel 2021		58	58		57,4	57,4
Rappel 2020		56	56		55,2	55,2

	Campus de Lyon					
	Nbre F	Nbre H	TOTAL	ETP F	ETP H	TOTAL

Directeur de recherche	7	15	22	7	14,9	21,9
Chargé de recherche	14	16	30	12,6	15,6	28,2
IPEF/ITPE	3	2	5	3	2	5
TOTAL	24	33	57	22,6	32,5	55,1
Rappel 2022	23	33	56	21,7	32,6	54,3
Rappel 2021		51	51		48,3	48,3
Rappel 2020		49	49		47,1	47,1

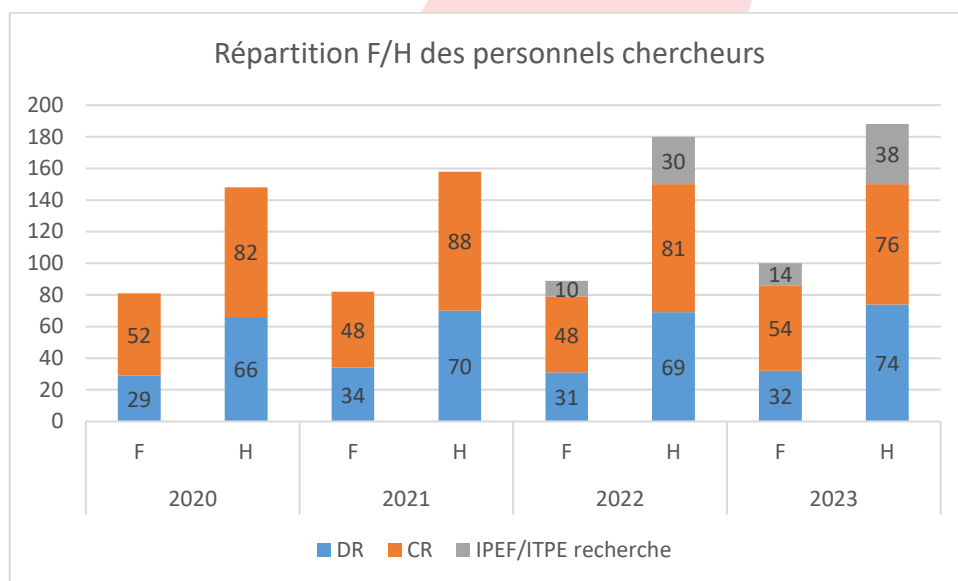
Comme indiqué plus haut, les effectifs chercheurs incluent, à compter de 2022, les personnels ayant une qualification CESAAR chercheurs, relevant des corps IPEF et ITPE. Ceci explique que, sur certains campus, le nombre de personnels qualifiés de « chercheurs » soit plus conséquent par rapport aux deux années précédentes.

	Campus de Lille					
	Nbre F	Nbre H	TOTAL	ETP F	ETP H	TOTAL
Directeur de recherche	6	7	13	5,8	7	12,8
Chargé de recherche	4	7	11	3,9	6,8	10,7
IPEF/ITPE	0	0	0	0	0	0
TOTAL	10	14	24	9,7	13,8	23,5
Rappel 2022	9	15	24	8,7	14,8	23,5
Rappel 2021		25	25		24,4	24,4
Rappel 2020		23	23		22,2	22,2

	Campus de Versailles-Satory					
	Nbre F	Nbre H	TOTAL	ETP F	ETP H	TOTAL
Directeur de recherche	3	3	6	3	3	6
Chargé de recherche	5	1	6	5	1	6
IPEF/ITPE	0	1	1	0	1	1
TOTAL	8	5	13	8	5	13
Rappel 2022	7	5	12	7	4,8	11,8
Rappel 2021		14	14		14	14
Rappel 2020		15	15		15	15

	Campus Méditerranée					
	Nbre F	Nbre H	TOTAL	ETP F	ETP H	TOTAL
Directeur de recherche	2	5	7	2	4,8	6,8
Chargé de recherche	2	5	7	2	5	7
IPEF/ITPE	0	0	0	0	0	0
TOTAL	4	10	14	4	9,8	13,8
Rappel 2022	4	11	15	4	10,8	14,8
Rappel 2021		14	14		13,8	13,8
Rappel 2020		12	12		11,8	11,8

La répartition des chercheurs est proportionnelle à la taille des campus, avec des populations plus importantes sur les trois plus gros campus que sont Nantes, Lyon et Marne-la-Vallée



La population des chercheurs est très majoritairement masculine, quel que soit le corps d'appartenance.

b. Personnels enseignants-chercheurs & enseignants ESIEE Paris

	Femmes	ETP femmes	Hommes	ETP Hommes	TOTAL
Groupe fermé	17	17	50	49,3	67
Groupe ouvert	8	8	21	18,5	29
Dont titulaires	0	0	0	0	0
TOTAL 2023	25	25	71	67,8	96
Rappel 2022	27	25,45	66	63,4	93
Rappel 2021	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 relevant 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. Il en est de même pour les personnels BIATSS.

Si les effectifs globaux restent stables, il est à noter que le groupe fermé a baissé au profit du groupe ouvert (70 pour le groupe fermée en 2022 et 23 pour le groupe ouvert).

c. Évolution des effectifs des doctorants contractuels

	2020			2021			2022			2023		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
Doctorants Contractuels-I	34	73	107	34	75	109	51	72	123	66	89	155
Doctorants Contractuels-U (y compris DVR)	18	18	36	36	51	87	44	60	104	43	62	105
Doctorants contractuels ESIEE Paris					4	4	1	5	6	1	4	5
TOTAL	52	91	143	70	130	200	96	137	233	110	155	265

Contrats doctoraux de 2020 à 2023 :

Contrats doctoraux	2020	2021	2022	2023
Nombre de contrats au 31/12	208	224	233	260
Dont gérés par la COMUE Paris-Est Sup	54	24	1	0
Nombre de missions d'enseignement	47	55	62	56
Sous plafond Etat (financé par subvention de charge de service public)	154	150	148	148
Hors plafond Etat (financé par des contrats de recherche ou autres financements)	54	74	85	112
Masse salariale (en €)	6 171 332, 14€	7 035 409,76€	8 105 801,90 €	6 342 162,99 €

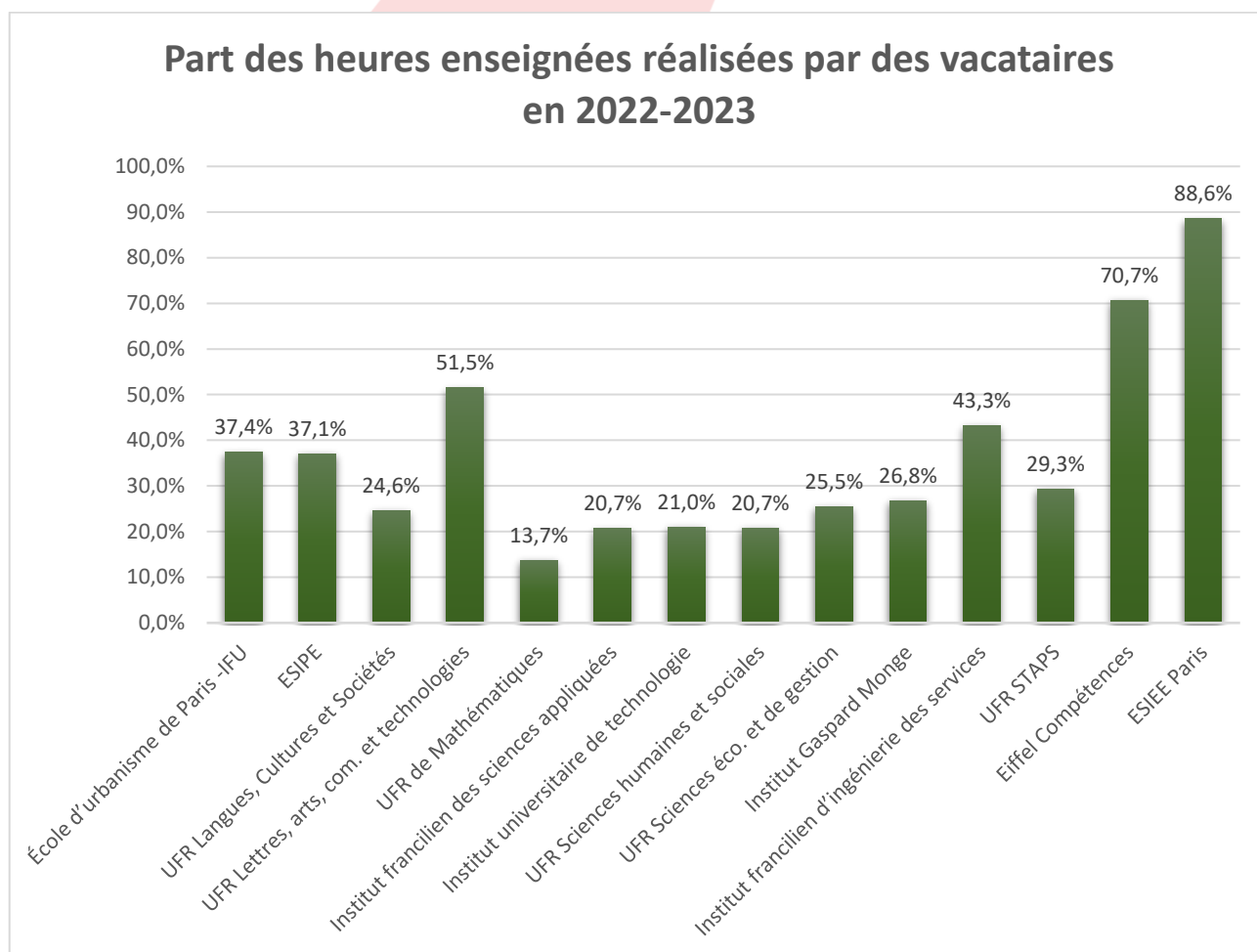
Dont versée à la COMUE	2 351 490€	1 507 763,11€	557 334,94 €	0,00 €
------------------------	------------	---------------	--------------	--------

L'année 2022 a représenté la dernière année de reprise de contrats doctoraux qui étaient initialement gérés par la Comue Paris Est Sup.

Les personnels enseignants vacataires :

Composante	2019-2020		2020-2021		2021-2022			2022-2023		
	Nbre d'enseignants vacataires	Nbr d'heures enseignées 2019/2020	Nbre d'enseignants vacataires	Nbr d'heures enseignées 2020/2021	Nbre d'enseignants vacataires	Nbr d'heures enseignées 2021/2022	Dotation globale 2022	Nbre d'enseignants vacataires	Nbr d'heures enseignées 2022/2023	Dotation globale 2023
École d'urbanisme de Paris -IFU	106	3586	127	3859	143	3277	8150	123	3048	8150
ESIPE	124	6379	132	7236	124	5570	16100	131	6596	17800
UFR Langues, Cultures et Sociétés	76	5836	83	6073	92	5727	17500	67	4361	17700
UFR Lettres, arts, com. et technologies	129	8043	128	9011	139	7379	14250	159	7339	14250
UFR de Mathématiques	46	2382	42	1812	37	1467	12550	43	1718	12550
Institut francilien des sciences appliquées	103	3908	91	4476	118	4833	19000	114	3932	19000
Institut universitaire de technologie	211	15581	180	15377	167	12179	47050	145	9964	47550
UFR Sciences éco. et de gestion	122	5194	129	4750	125	4679	16900	119	4304	16900
Institut Gaspard Monge	30	881	46	1438	45	1273	5500	56	1473	5500
Institut francilien d'ingénierie des services	200	9699	234	10605	223	9047	19100	218	8263	19100
UFR STAPS	71	3793	86	3885	82	3089	10300	80	3020	10300
Service Centraux	18	1883	7	447	12	277		7	151	0
Eiffel Compétences					40	1347		72	2687	3800
ESIEE Paris			453	23488	480	22659		485	21432	24200
TOTAL	1323	70048	1838	97215	1942	86978	203350	1914	81805	233750

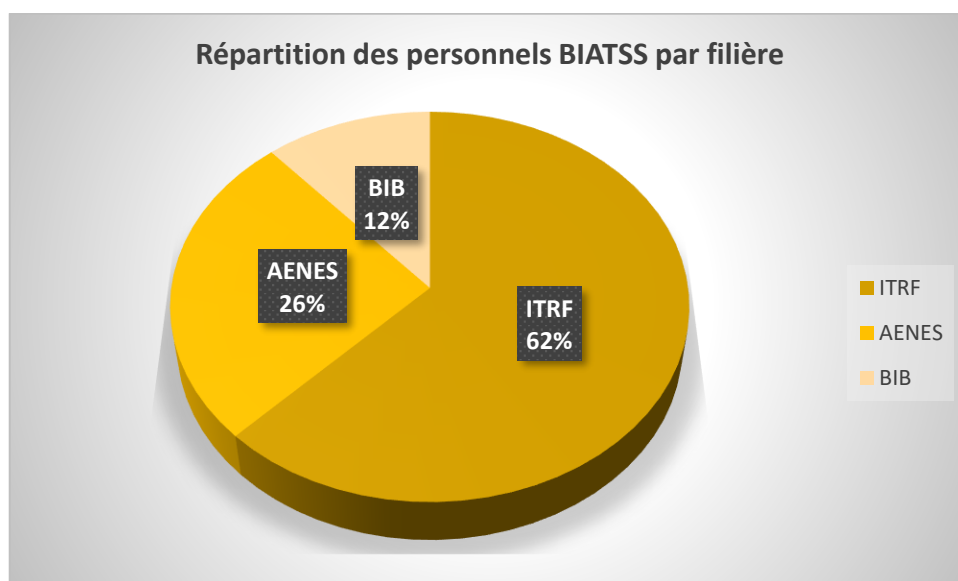
Part des enseignements effectués par les vacataires



b. Personnel d'appui et de soutien

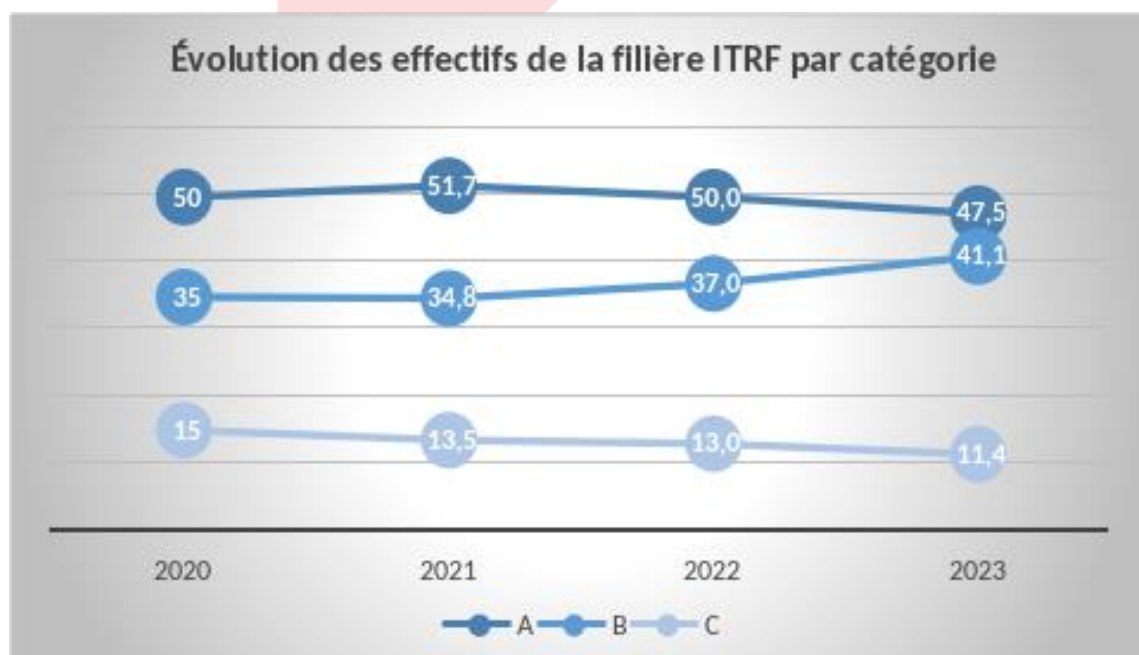
α Évolution des effectifs des personnels BIATSS titulaires

Répartition des personnels BIATSS par filière



ITRF

Répartition des personnels ITRF par grade



CATEGORIE	GRADE	Nombre d'agents					
		Femmes	Hommes	Total 2023	Total 2022	TOTAL 2021	TOTAL 2020
A	IGR HC	1	1	2	2	1	1
	IGR	11	10	21	22	23	22
	IGE HC	8	10	18	18	16	15
	IGE CN	22	14	36	40	43	41
	ASI	9	10	19	22	24	21
	TOTAL	51	45	96	104	107	100
B	TECH CE	3	3	6	6	3	3
	TECH CS	10	4	14	15	12	11
	TECH CN	45	18	63	56	57	56
	TOTAL	58	25	83	77	72	70

C	ADTRF P1C	3	1	4	4	4	5
	ADTRF P2C	2	11	13	16	18	19
	ADTRF	4	2	6	7	6	6
	TOTAL	9	14	23	27	28	30

TOTAL	118	84	202	208	207	200
--------------	------------	-----------	------------	------------	------------	------------

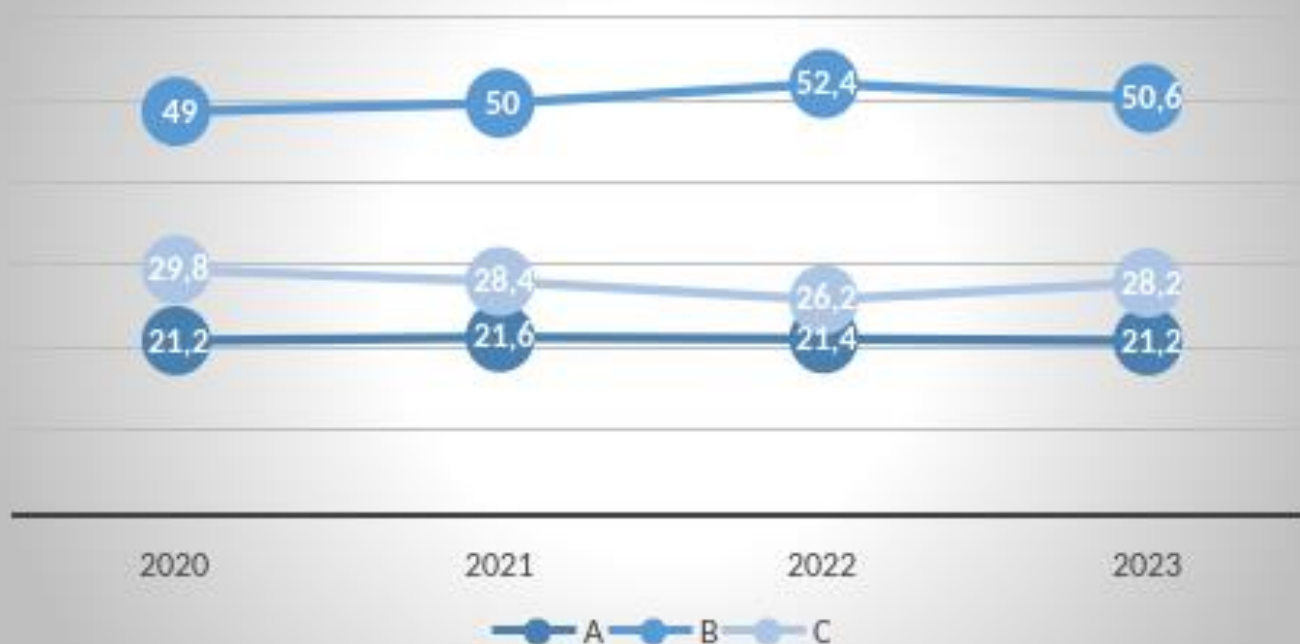
CATEGORIE	GRADE	ETP					
		Femmes	Hommes	Total 2023	Total 2022	TOTAL 2021	TOTAL 2020
A	IGR HC	1	1	2	2	1	1
	IGR	11	10	21	22	23	22
	IGE HC	7,6	10	17,6	17,8	15,6	14,6
	IGE CN	21,9	14	35,9	39,8	37,8	40,8
	ASI	8,8	10	18,8	21,8	23,6	20,4
	TOTAL	50,3	45	95,3	103,4	101	98,8
B	TECH CE	3	3	6	6	3	4
	TECH CS	9,8	4	13,8	14,8	11,8	10,8
	TECH CN	44,8	17,8	62,6	55,8	56,4	55,1
	TOTAL	57,6	24,8	82,4	76,6	71,2	69,9
C	ADTRF P1C	3	1	4	4	3,7	4,7
	ADTRF P2C	1,8	11	12,8	15,8	17,8	18,6
	ADTRF	4	2	6	7	6	5,5
	TOTAL	8,8	14	22,8	26,8	27,5	28,8

TOTAL	116,7	83,8	200,5	206,8	199,7	197,5
--------------	--------------	-------------	--------------	--------------	--------------	--------------

On constate une relative stabilité des effectifs ITRF sur les trois dernières années.

AENES

Évolution des effectifs de la filière AENES par catégorie



On constate une stabilité des effectifs de la filière AENES avec une part relative décroissante des catégories C, une stabilité des catégories A et une croissance pour la catégorie B. Ce constat est également transposable en matière de demandes pour la campagne emplois.

Répartition des personnels AENES par grade

CATÉGORIE	GRADE	Nombre d'agents					
		Femmes	Hommes	TOTAL 2023	TOTAL 2022	TOTAL 2021	TOTAL 2020
A	SGU	0	1	1	1	0	0
	Agent comptable	1	0	1	1	1	1
	AENESR	3	0	3	3	3	2
	APAE	6	2	8	9	0	9
	AAE	3	0	3	3	13	6
	Infirmière CS					1	1

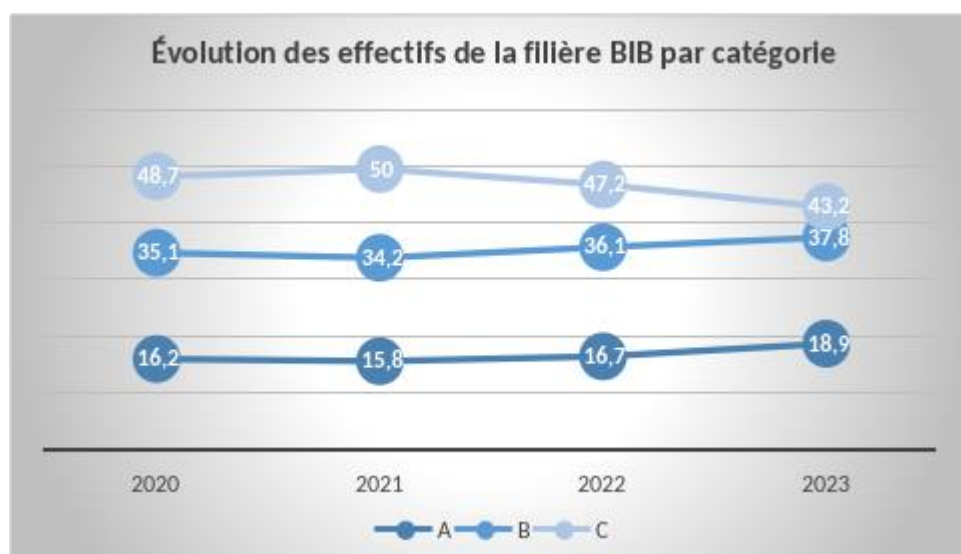
	Ass. Sociale	2	0	2	1	1	1
	TOTAL	15	3	18	18	19	20
B	SAENES CE	2	2	4	4	4	5
	SAENES CS	15	2	17	15	12	13
	SAENES CN	18	4	22	25	28	28
	TOTAL	35	8	43	44	44	46
C	ADJENES P1C	13	0	13	14	14	15
	ADJENES P2C	6	1	7	5	8	11
	ADJENES	4	0	4	3	3	2
	TOTAL	23	1	24	22	25	28
TOTAL		73	12	85	84	88	94

CATÉGORIE	GRADE	ETP					
		Femmes	Hommes	Total 2023	TOTAL 2022	TOTAL 2021	TOTAL 2020
A	SGU	0	1	1	1	0	0
	Agent comptable	1	0	1	1	1	1
	AENESR	3	0	3	3	3	2
	APAE	5,8	2	7,8	9	0	8,9
	AAE	3	0	3	3	13	5,7
	Infirmière CS					1	0,8
	Ass. Sociale	1,8	0	1,8	1	1	1
	TOTAL	14,6	3	17,6	18	19	19,4
B	SAENES CE	1,8	2	3,8	4	2	4,8
	SAENES CS	15	2	17	15	12	12,8
	SAENES CN	16,8	4	20,8	25	27,5	27,8
	TOTAL	33,6	8	41,6	44	41,5	45,4
C	ADJENES P1C	12,6	0	12,6	13,5	0	13,9

	ADJENES P2C	5,7	0,8	6,5	4,8	7,8	10,1
	ADJENES	4	0	4	3	3	2
	TOTAL	22,3	0,8	23,1	21,3	10,8	26

TOTAL	70,5	11,8	82,3	83,3	71,3	90,8
%	85,7%	14,3%				

BIBLIOTHÈQUES



Répartition des personnels des bibliothèques par grade

	GRADE	Nombre d'agents					
		Femmes	Hommes	TOTAL 2023	TOTAL 2022	TOTAL 2021	TOTAL 2020
A	Conservateur général	1	0	1	1	1	1
	Conservateur BIB en chef	1	0	1	0	0	0
	Conservateur BIB	1	1	2	2	2	2
	Bibliothécaire HC	1	0	1	1	1	0
	Bibliothécaire	2	0	2	2	2	3
	TOTAL	6	1	7	6	6	6
B	Bib. Adjoint spé CE	4	0	4	4	4	4
	Bib. Adjoint spé CS	1	3	4	4	3	3

	Bib. Adjoint spé CN	5	1	6	5	6	6
	TOTAL	10	4	14	13	13	13
C	Magasinier P1C	2	2	4	4	3	2
	Magasinier P2C	9	2	11	12	14	13
	Magasinier	0	1	1	1	2	3
	TOTAL	11	5	16	17	19	18

TOTAL	27	10	37	36	38	37
--------------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------

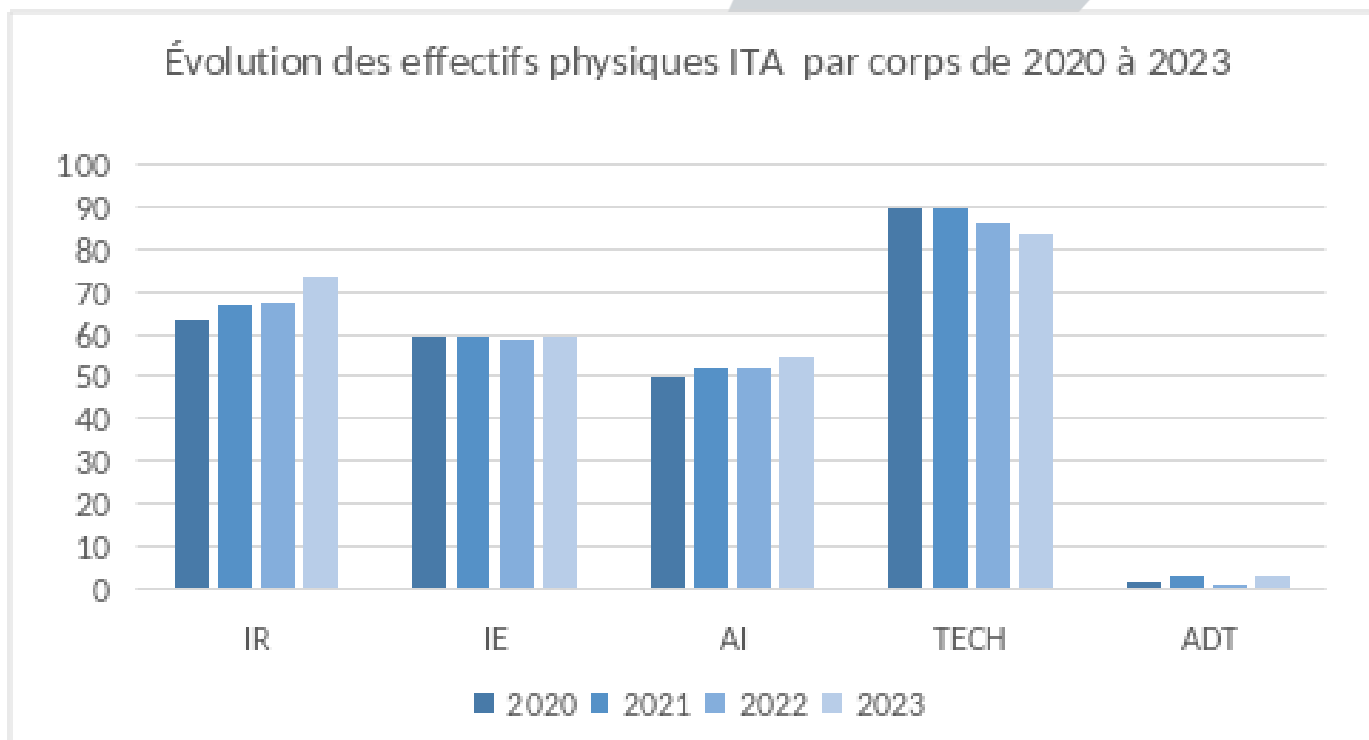
	GRADE	ETP					
		Femmes	Hommes	TOTAL 2023	TOTAL 2022	TOTAL 2021	TOTAL 2020
A	Conservateur général	1	0	1	1	1	1
	Conservateur BIB en chef	1	0	1	0	0	0
	Conservateur BIB	0,9	1	1,9	2	2	2
	Bibliothécaire HC	1	0	1	1	1	0
	Bibliothécaire	2	0	2	2	2	3
	TOTAL	5,9	1	6,9	6	6	6
B	Bib. Adjoint spé CE	3,8	0	3,8	4	4	3,9
	Bib. Adjoint spé CS	1	3	4	4	3	3
	Bib. Adjoint spé CN	4,8	1	5,8	5	5,8	6
	TOTAL	9,6	4	13,6	13	12,8	12,9
C	Magasinier P1C	2	2	4	3,8	3	2
	Magasinier P2C	8,1	2	10,1	11,6	11,9	11,9
	Magasinier	0	1	1	1	2	3
	TOTAL	10,1	5	15,1	16,4	16,9	16,9

TOTAL	25,6	10	35,6	35,4	35,7	35,8
--------------	-------------	-----------	-------------	-------------	-------------	-------------

β Évolution des effectifs des personnels ITA par corps, grade et F/H

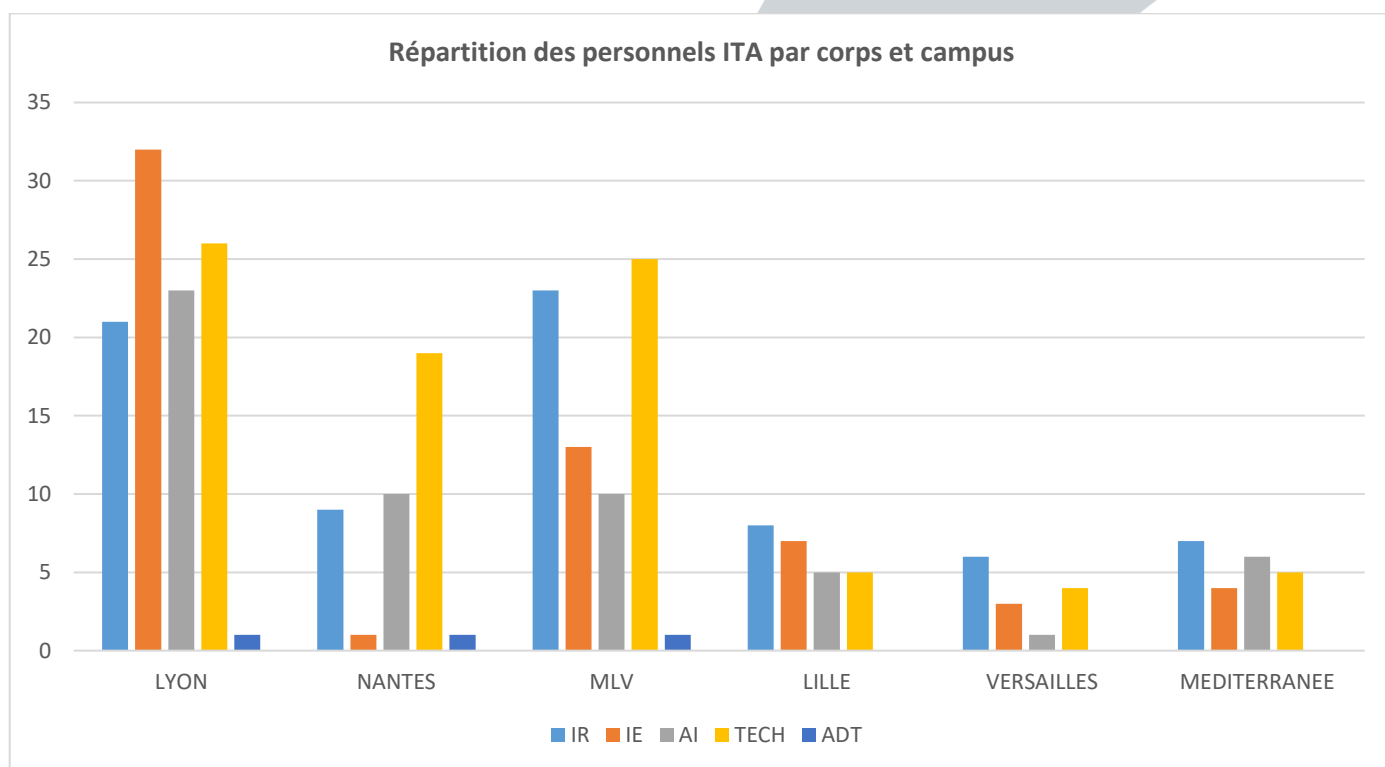
	2020		2021		2022		2023	
Filières	Effectifs physiques décembre	ETP décembre	Effectifs physiques décembre	ETP décembre	Effectifs physiques au 31 décembre	ETP décembre	Effectifs physiques au 31 décembre	ETP décembre
Ingénieur de recherche	64	63,2	67	66,4	68	67,4	74	73,6
Ingénieur d'études	60	58,2	60	57,9	59	57,3	60	58,4
Assistant ingénieur	50	48,4	52	50,6	52	50,4	55	53,2
Technicien de la recherche	90	87,1	90	86,2	87	83,9	84	81,4
Adjoint technique de la recherche	2	2	3	3	1	1	3	2,8
TOTAL	266	258,9	272	264,1	267	260	276	269,4

On constate une légère croissance des effectifs ITA sur 3 ans, avec un recul pour les techniciens de recherche au profit des autres catégories et notamment des ingénieurs de recherche.



Répartition des personnels ITA par campus et corps

	LYON	NANTES	MLV	LILLE	VERSAILLES	MEDITERRANEE
IR	21	9	23	8	6	7
IE	32	1	13	7	3	4
AI	23	10	10	5	1	6
TECH	26	19	25	5	4	5
ADT	1	1	1	0	0	0
TOTAL	103	40	72	25	14	22



Y Évolution des effectifs des personnels MTE

			Hommes		Femmes		total	
Filières		Catégorie FP	Physiques	ETP	Physiques	ETP	Physiques	ETP
Ingénieur des Ponts, des Eaux et des Forêts	IGPEF classe exceptionnelle	A	2	2	0	0	2	2
	IGPEF classe normale		10	10	1	0,9	11	10,9
	ICPEF		7	7	2	1,8	9	8,8
	IPEF		7	6,6	3	3	10	9,6
	Total		26	25,6	6	5,7	32	31,3
Ingénieur des travaux publics de l'Etat	Hors classe	A	7	7	2	2	9	9
	ICTPE		5	5	3	3	8	8
	IDTPE		23	23	6	6	29	29
	ITPE		22	21,8	6	5,4	28	27,2
	Total		57	56,8	17	16,4	74	73,2
Ingénieur des Mines	IGM	A	0	0	1	0,9	1	0,9
	IM		0	0	0	0	0	0
	Total		0	0	1	0,9	1	0,9
ingénieur de l'industrie et des mines	IIM hors classe	A	0	0	0	0	0	0
	IIM divisionnaire		0	0	0	0	0	0
	IIM		1	0,8	0	0	1	0,8
	Total		1	0,8	0	0	1	0,8
Attaché d'Administration de l'Etat	Hors classe	A	0	0	1	1	1	1
	Principal		0	0	2	2	2	2
	AAE		0	0	5	5	5	5
	Total		0	0	8	8	8	8
Chargé d'études documentaires	Hors classe	A	0	0	0	0	0	0
	Principal		0	0	0	0	0	0
	CED		1	1	0	0	1	1

	Total		1	1	0	0	1	1
Détaché A sur contrat		A	1	1	1	1	2	2
Secrétaire administratif du contrôle et du développement durable	Classe exceptionnelle	B	0	0	6	6	6	6
	Classe supérieure		1	0,8	9	8,9	10	9,7
	Classe normale		1	1	5	4,6	6	5,6
	Total		2	1,8	20	19,5	22	21,3
Technicien supérieur du développement durable	TSCDD	B	38	36,5	10	9,9	48	46,4
	TSPDD		13	12,6	2	2	15	14,6
	TSDD		7	6,8	2	1,8	9	8,6
	Total		58	55,9	14	13,7	72	69,6
Adjoint administratif des administrations de l'Etat	Classe exceptionnelle	C	0	0	0	0	0	0
	Hors classe		0	0	0	0	0	0
	principal 1er classe		2	2	11	10,4	13	12,4
	principal 2eme classe		2	2	7	6,8	9	8,8
	2eme classe		1	1			1	1
	Total		5	5	18	17,2	23	22,2
Adjoint Technique des administrations de l'Etat	principal 1er classe	C	2	2	0	0	2	2
	principal 2eme classe		3	3	0	0	3	3
	2eme classe		0	0	1	1	1	1
	Total		5	5	1	1	6	6
Expert technique des services techniques	ETPST	C	9	8,8	0	0	9	8,8
	ETST		1	1	0	0	1	1
	Total		10	9,8	0	0	10	9,8
Détaché C sur contrat		C	1	1	0	0	1	1
TOTAL PERSONNELS MTE 2023			165	161,7	85	82,4	250	244,1
TOTAL PERSONNELS MTE 2022			172	169,5	98	94,6	270	264,1
TOTAL PERSONNELS MTE 2021			177	154,1	102	116	279	270,1

TOTAL PERSONNELS MTE 2020	186	183,4	95	89,5	281	272,9
---------------------------	-----	-------	----	------	-----	-------

Les effectifs des personnels de statut MTE sont en légère baisse sur les trois dernières années, malgré des recrutements réguliers.

δ Évolution des effectifs des personnels contractuels

CATEGORIE	Equivalent GRADE	Nombre d'agents					
		Femmes	Hommes	TOTAL 2023	TOTAL 2022	TOTAL 2021	TOTAL 2020
A	MED	3	0	3	3	3	2
	PSY HC	4	0	4	2	2	1
	AASAE A					1	1
	INF.	1	0	1	1	0	0
	IGR HC	2	3	5	3	2	3
	IGR	25	23	48	19	15	10
	IGE CN	80	28	108	85	96	79
	ASI	18	4	22	24	20	22
	C.BIB				1	1	1
	BIB	1	1	2	2	1	1
	TOTAL	134	59	193	140	141	120
B	TECH CN	86	23	109	90	94	81
	TOTAL	86	23	109	90	94	81
C	ATRF	5	17	22	19	9	8
	MAG	8	5	13	15	14	15
	TOTAL	13	22	35	34	23	23

TOTAL	233	104	337	264	258	224
-------	-----	-----	-----	-----	-----	-----

CATEGORIE	Equivalent GRADE	ETP					
		Femmes	Hommes	Total 2023	TOTAL 2022	TOTAL 2021	TOTAL 2020

A	MED	2,6	0	2,6	3	2,6	1,66
	PSY HC	3,5	0	3,5	2	1,6	0,2
	AASAE A					1	1
	INF.	0,5	0	0,5	1	0	0
	IGR HC	2	3	5	3	2	3,6
	IGR	24	23	47	19	15	5
	IGE CN	77,6	27,5	105,1	84,5	91,5	75,5
	ASI	17,9	4	21,9	24	20	22
	C.BIB				1	1	1
	BIB	1	1	2	2	1	1
	TOTAL	129,1	58,5	187,6	139,5	135,7	110,96
B	TECH CN	84,6	22,5	107,1	90	93,2	80,3
	TOTAL	84,6	22,5	107,1	90	93,2	80,3
C	ATRF	5	17	22	19	9	8
	MAG	7,8	5	12,8	15	13,8	14,8
	TOTAL	12,8	22	34,8	34	22,8	22,8
TOTAL		226,5	103	329,5	263,5	251,7	214,06

Ce tableau ne prend pas en compte les 68 contrats BIATSS rémunérés sur contrat de recherche, au forfait. Ces contrats sont tous, sauf pour l'un d'entre eux, de catégorie A et en CDD.

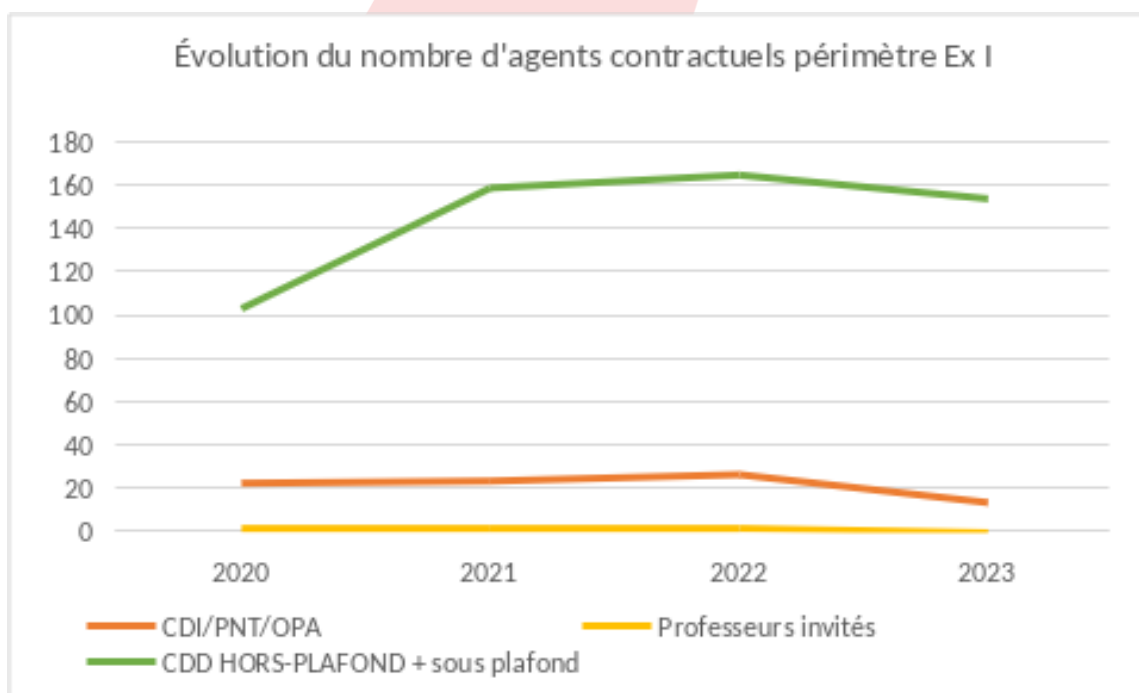
Pour les autres personnels dont le détail figure dans le tableau ci-dessus, 186 sont en CDD (dont 51% de catégorie A, 36% de catégorie B et 13% de catégorie C) et 78 sont en CDI (dont 58% de catégorie A, 29% de catégorie B et 13% de catégorie C)

On constate également une très forte croissance du nombre d'IGR contractuels et forte hausse du nombre d'IGE.

Contractuels périmètre Ex I

			Hommes		Femmes	
Filières		Catégorie FP	Physiques	ETP	Physiques	ETP
CDI/PNT	CDI		7	6,8	12	11,1
/OPA	PNT		1	1	1	1
	OPA		6	6	1	1
	Total		14	13,8	14	13,1
Professeurs invités	PI		0	0	0	0
CDD	Sous-plafond		29	28,6	25	25
	Hors plafond		61	60,7	40	40
	Total		90	89,3	65	65
TOTAL CONTRACTUELS 2023			104	103,1	79	78,1
Rappel 2022			170	167	119	118,8
Rappel 2021			158	153,8	99	98,1
Rappel 2020			175	172,1	102	101,6

Évolution contractuels Ex I



Évolution BIATSS ESIEE

		Femmes	ETP Femmes	Hommes	ETP Hommes	TOTAL effectifs	TOTAL ETP
A+ (IR)	groupe fermé CDI	2	2	9	9	11	11
	<i>dont titulaires</i>	0	0	0	0	0	0
	<i>dont CDI</i>	2	2	9	9	11	11
	<i>dont CDD</i>	0	0	0	0	0	0
	groupe ouvert	0	0	4	4	4	4
	<i>dont titulaires</i>	0	0	0	0	0	0
	<i>dont CDI</i>	0	0	1	1	1	1
	<i>dont CDD</i>	0	0	3	3	3	3
	TOTAL	2	2	13	13	15	15
A (AS ou IGE)	groupe fermé CDI	19	18,9	11	11	30	29,9
	<i>dont titulaires</i>	1	1	0	0	1	1
	<i>dont CDI</i>	18	17,9	11	11	29	28,9
	<i>dont CDD</i>	0	0	0	0	0	0
	groupe ouvert	23	21,5	11	11	34	32,5
	<i>dont titulaires</i>	0	0	0	0	0	0
	<i>dont CDI</i>	5	5	3	3	8	8
	<i>dont CDD</i>	18	16,5	8	8	26	24,5
	TOTAL	42	40,4	22	22	64	62,4
B (TECH)	groupe fermé CDI	18	17,8	5	5	23	22,8
	<i>dont titulaires</i>	0	0	0	0	0	0
	<i>dont CDI</i>	18	17,8	5	5	23	22,8
	<i>dont CDD</i>	0	0	0	0	0	0
	groupe ouvert	10	10	1	1	11	11
	<i>dont titulaires</i>	0	0	0	0	0	0

	<i>dont CDI</i>	2	2	1	1	3	3
	<i>dont CDD</i>	8	8	0	0	8	8
	TOTAL	28	27,8	6	6	34	33,8
C	groupe fermé CDI	2	1,5	0	0	2	1,5
	<i>dont titulaires</i>	0	0	0	0	0	0
	<i>dont CDI</i>	2	1,5	0	0	2	1,5
	<i>dont CDD</i>	0	0	0	0	0	0
	groupe ouvert	2	1,56	0	0	2	1,56
	<i>dont titulaires</i>	0	0	0	0	0	0
	<i>dont CDI</i>	2	1,56	0	0	2	1,56
	<i>dont CDD</i>	0	0	0	0	0	0
	TOTAL	4	3,06	0	0	4	3,06
	TOTAL 2023	76	73,26	41	41	117	114,26
	Rappel 2022	71	64,3	38	35	109	99,3
	Rappel 2021	65	63	37	36,5	102	99,5

Ε Évolution du nombre d'apprentis

Apprentis Ex I

	2020	2021	2022	2023
Nombre d'apprentis au 31/12	20	20	20	31
Masse salariale (en €)	225 279,16 €	270 860,59 €	328 397,05 €	416 858,03 €
Coût moyen d'un apprenti	1 120,79 €	1 190,74 €	1 368,32 €	1 424,95 €

Apprentis Ex U

	2020	2021	2022	2023
Nombre d'apprentis au 31/12	12	15	12	11
Masse salariale (en €)	175 600,40 €	230 842,36 €	272 359,03 €	213 433,00 €

Coût moyen d'un apprenti	1 273,08 €	1 268,36 €	1 392,22 €	1 618,00 €
--------------------------	------------	------------	------------	------------

Apprentis ESIEE Paris

	2020	2021	2022	2023
Nombre d'apprentis au 31/12		3	2	0
Masse salariale (en €)		38 639,43 €	45 952,86 €	39 785,00 €
Coût moyen d'un apprenti		1 129,81 €	1 411,76 €	1 546,00 €

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

Les contrats sont conclus pour une période maximale de 12 mois entre le 1er septembre et le 31 août. La durée effective de travail ne peut excéder 670 heures entre le 1er septembre et le 30 juin et 300 heures entre le 1er 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.

	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Masse salariale	375 723,61 €	862 744,81 €	819 343,52 €	741 821,44 €
Nombre d'heures rémunérées	24 047	54 473	47 255	42 493
Nombre d'étudiants	182	398	460	476

Détail des heures effectuées par missions :

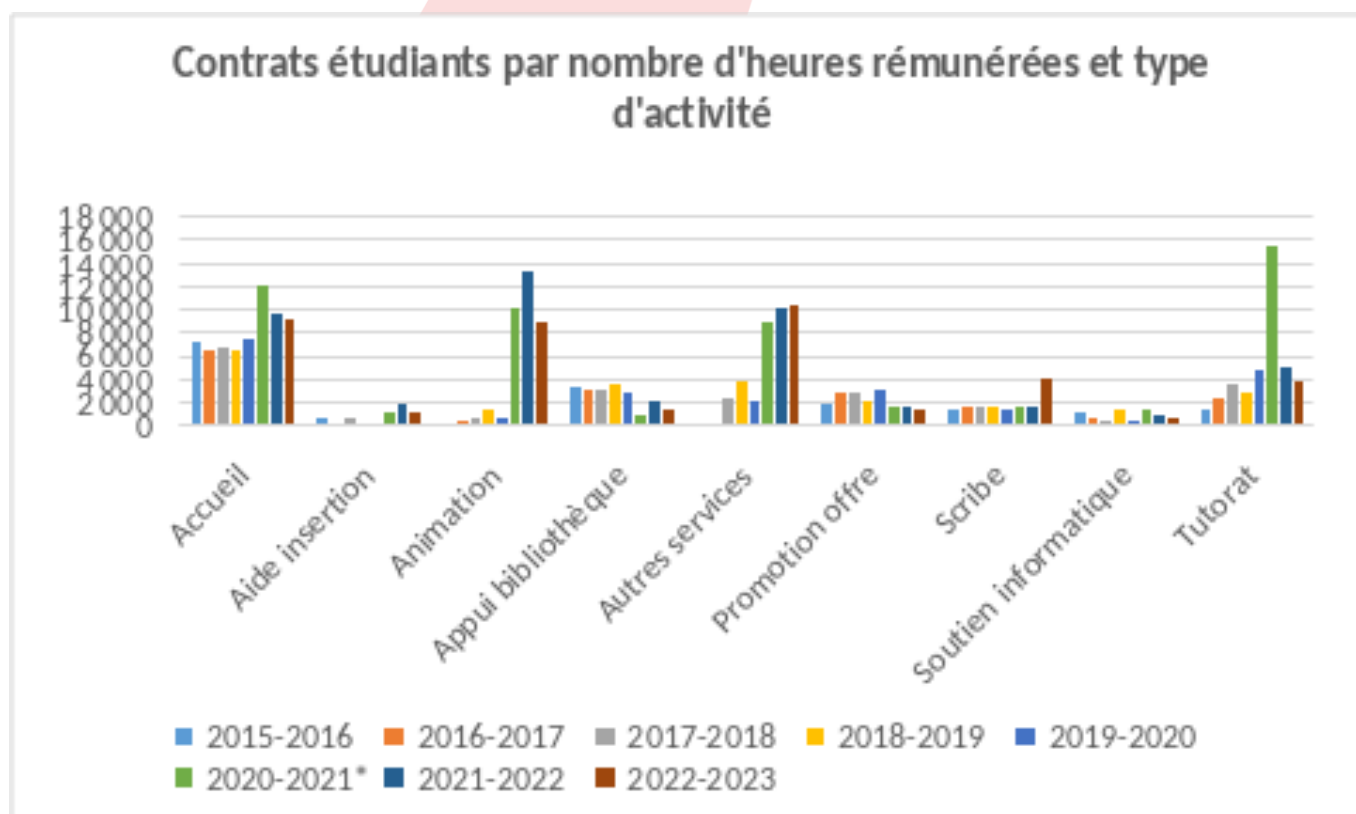
	2019-2020	2020-2021*	2021-2022	2022-2023
Accueil	7 697	12 111	9 797	9 374
Aide insertion	0	1 350	1 920	1 367
Animation	802	10 236	13 309	9 069
Appui bibliothèque	3 084	1 059	2 308	1 555
Autres services	2 321	9 174	10 334	10 464
Promotion offre	3 228	1 718	1 744	1 611
Scribe	1 472	1 783	1 821	4 164
Soutien informatique	436	1 550	972	814
Tutorat	5 008	15 492	5 051	4 075

* dont ambassadeurs COVID

9 174

* dont tutorat CASTEX

12 117

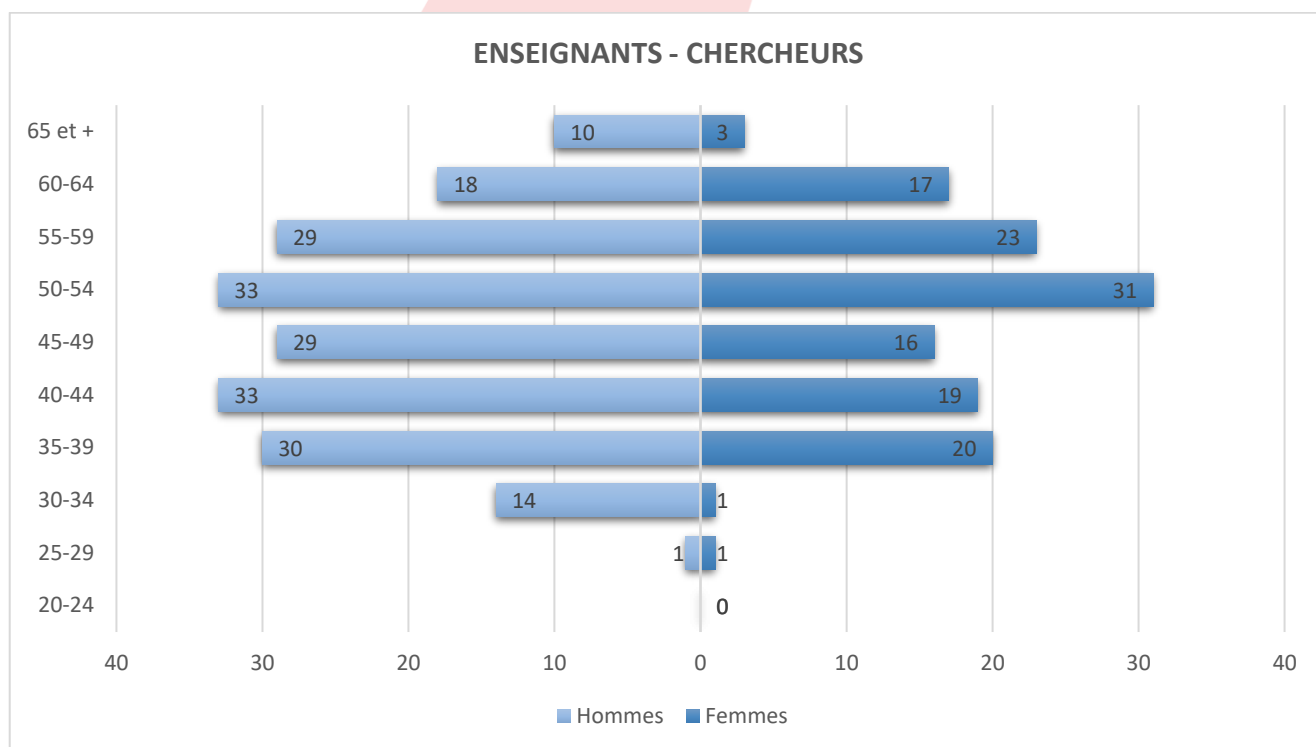


II. PYRAMIDES DES AGES

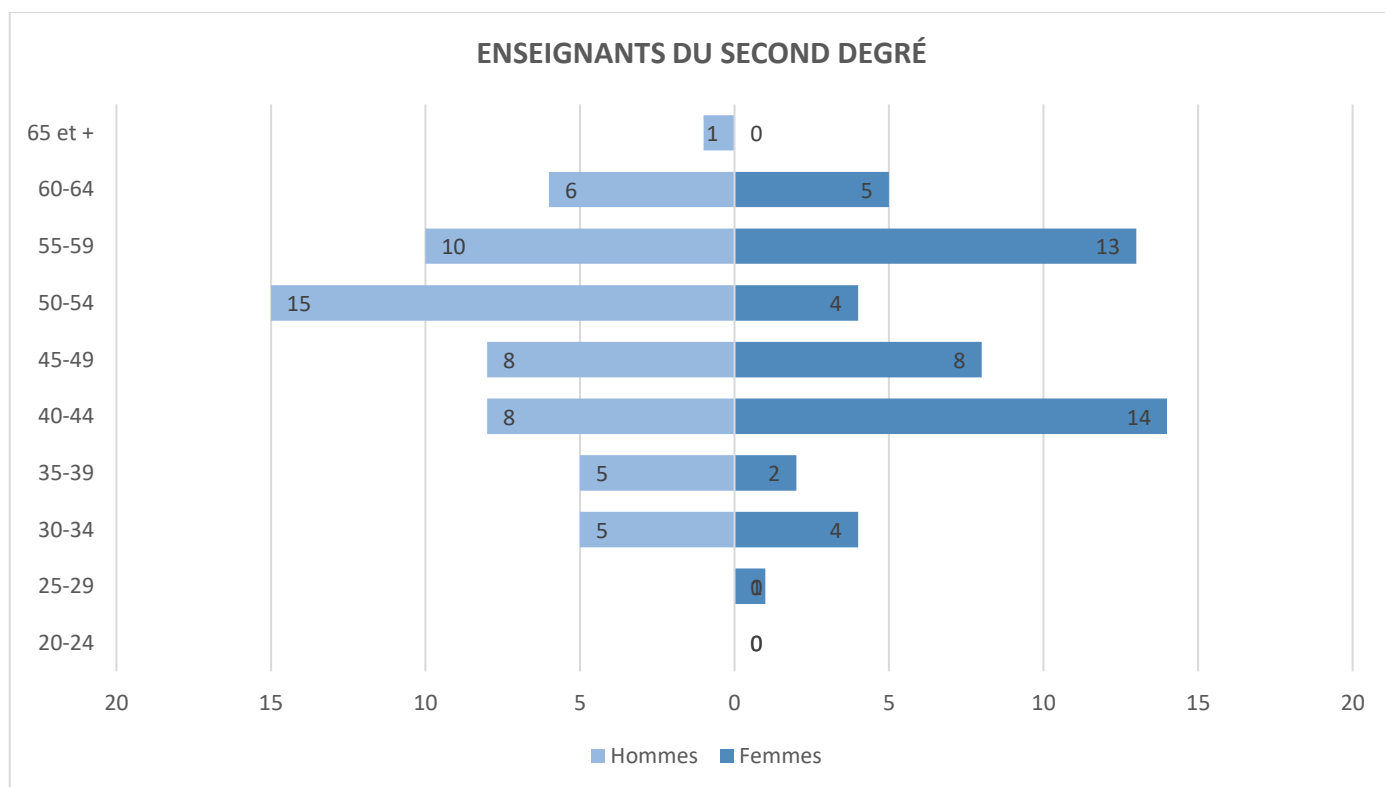
a) Personnel d'enseignement et de recherche :

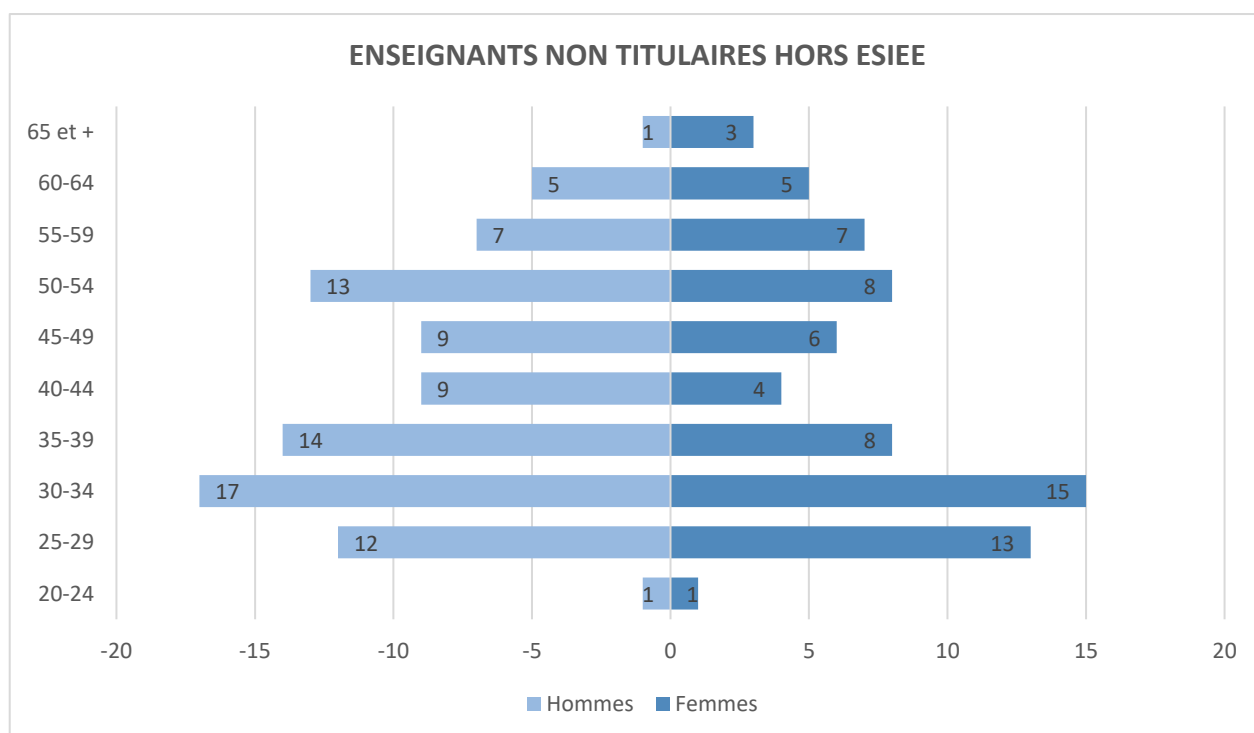
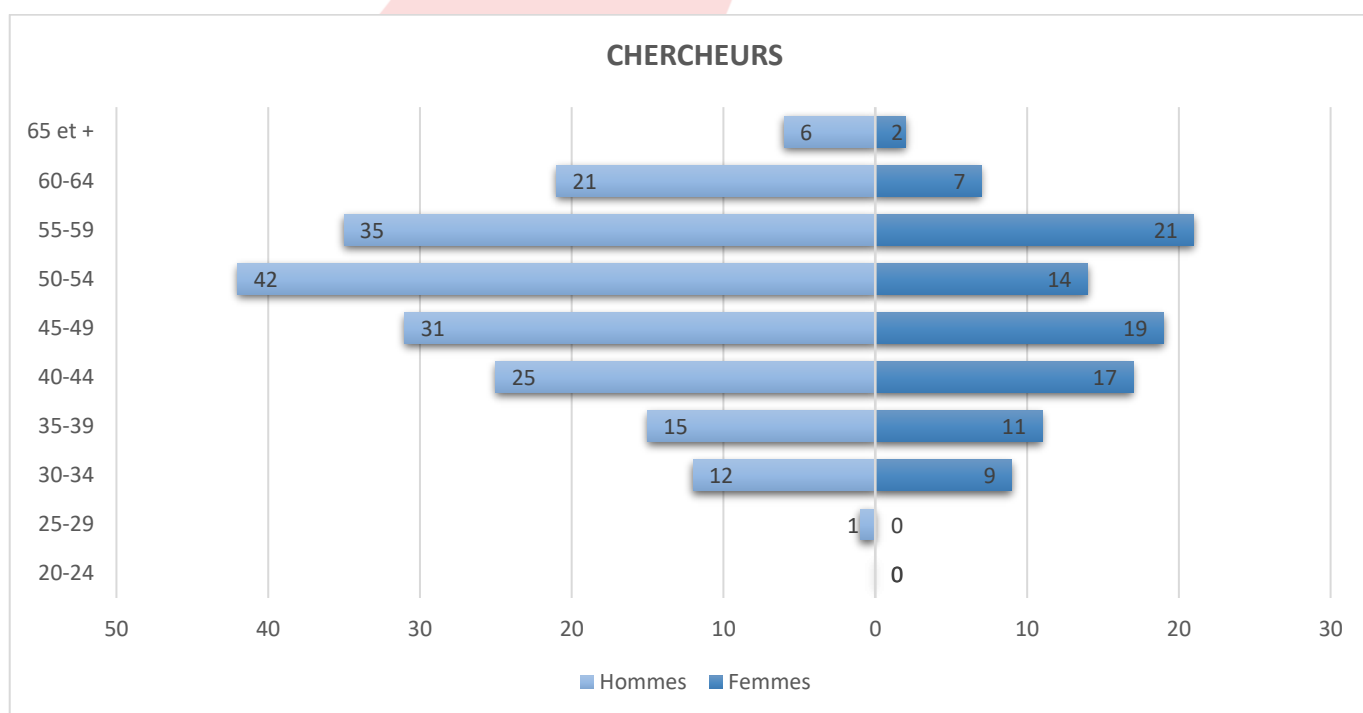
Titulaires

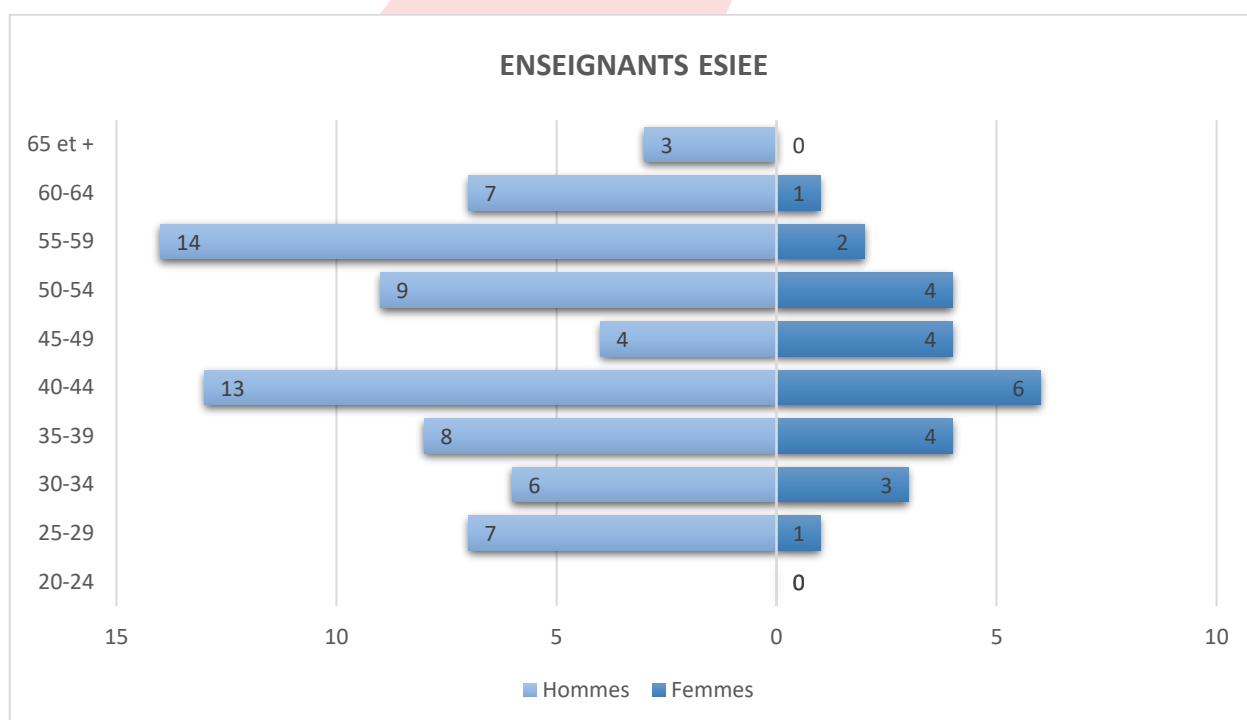
Enseignants chercheurs



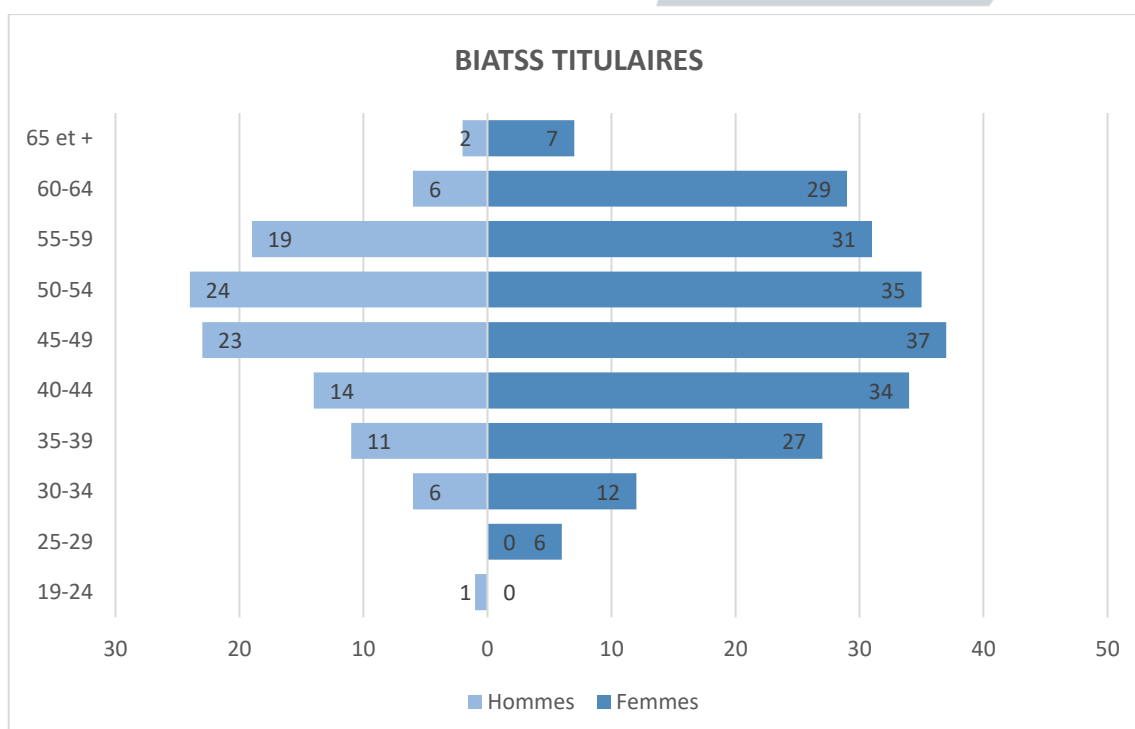
Enseignants du second degré – Pyramide des âges

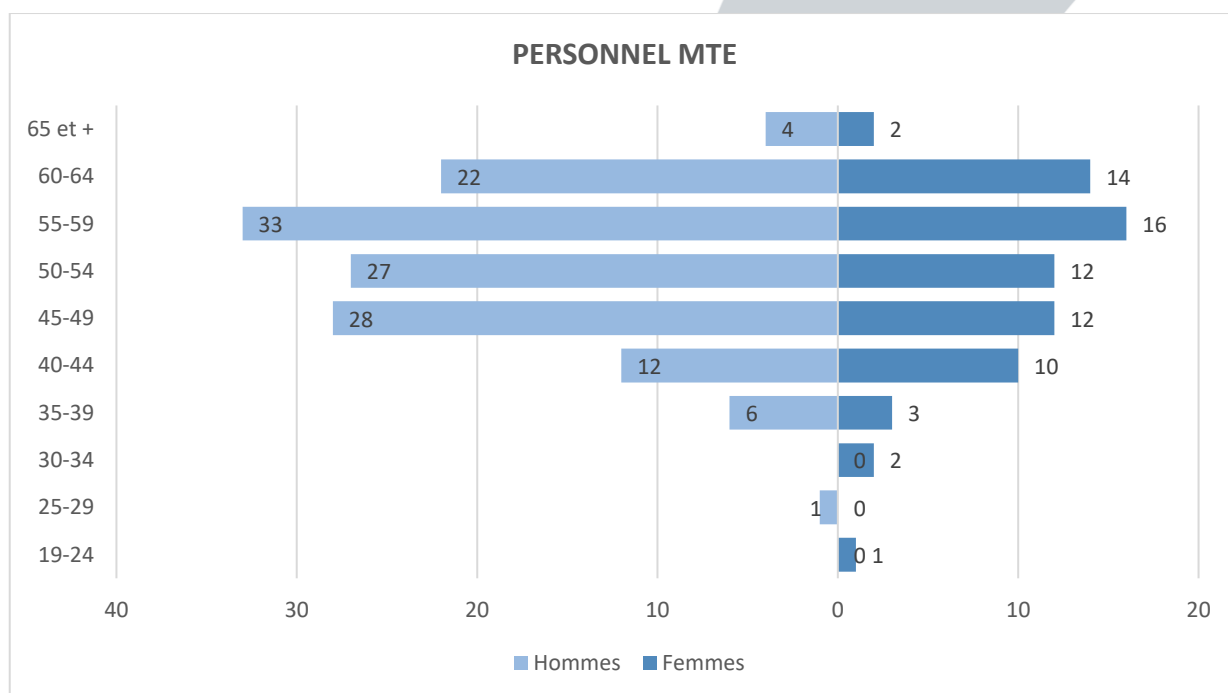
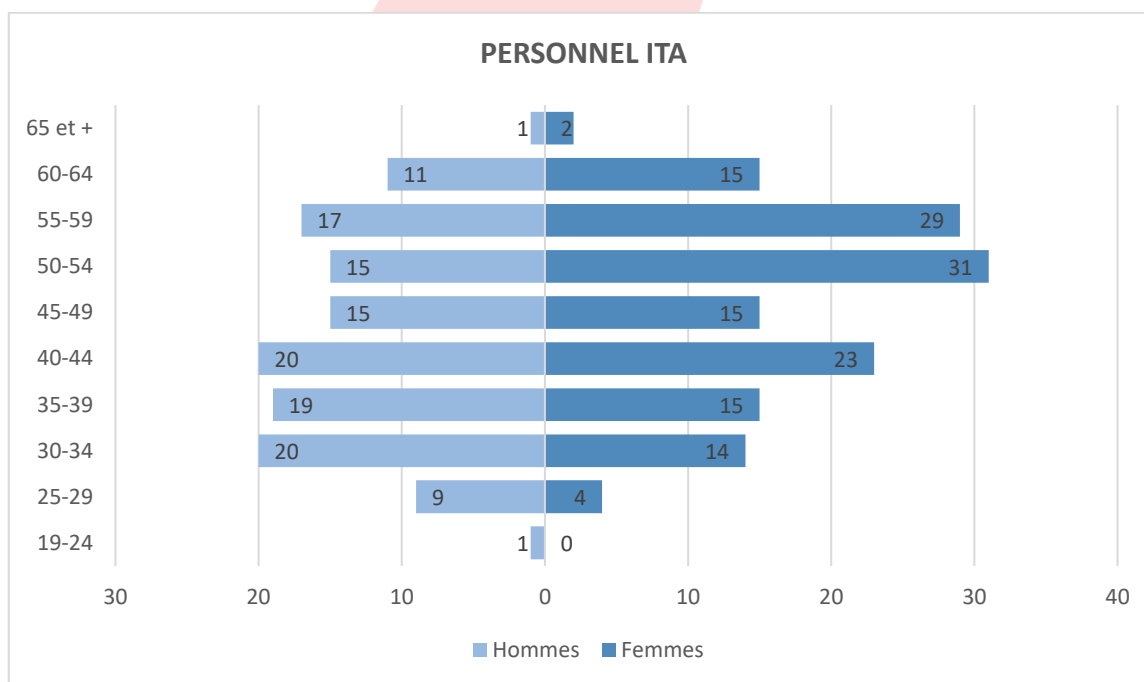


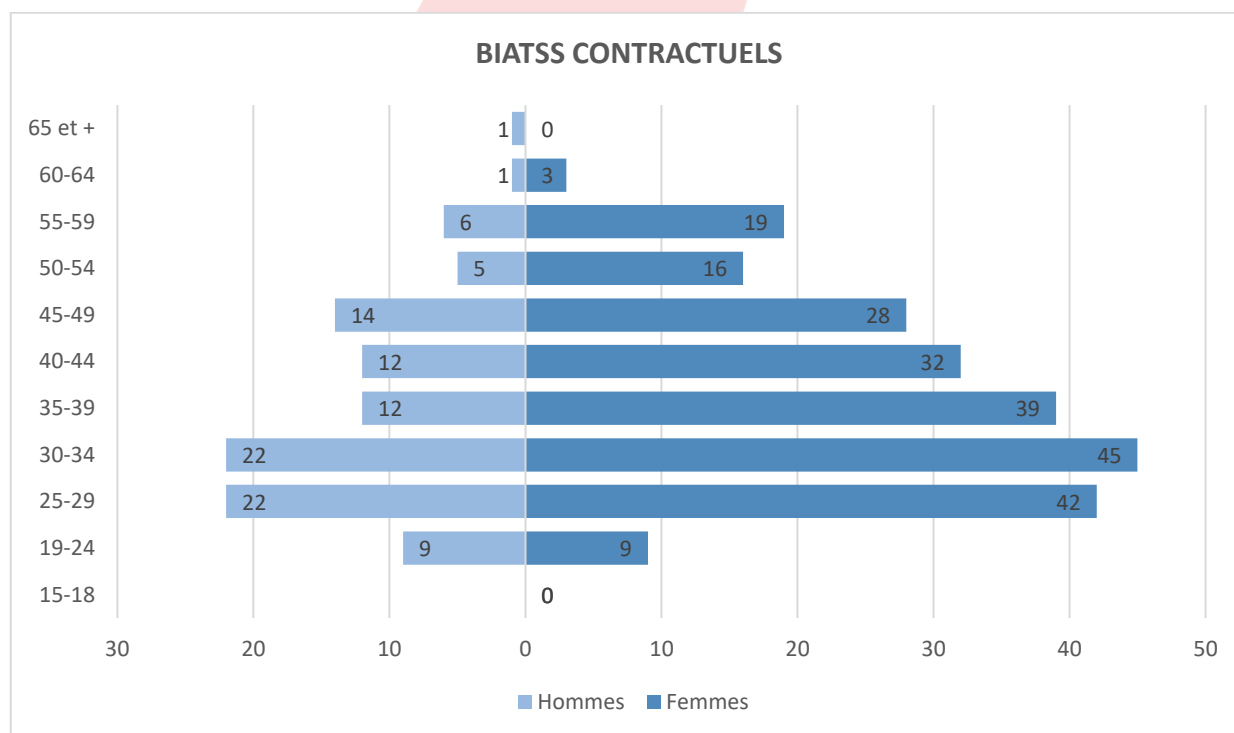




b) Personnel d'appui et de soutien

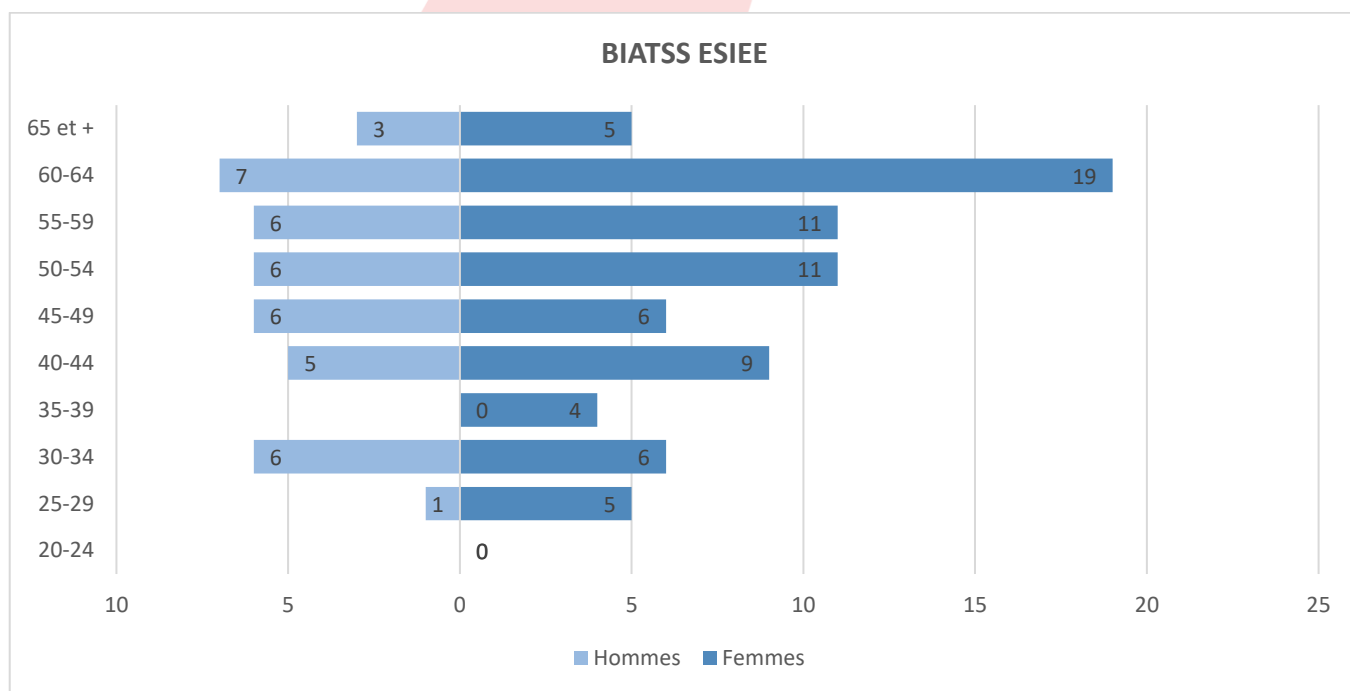






Non titulaires périmètre Ex I – Age moyen

Catégorie FP	Hommes	Femmes
PNT/OPA	53	60
CDI	55	44
PI (prof. invités)	0	0
CDD	32	33
Doctorants	27	26



III. MOBILITES INTERNES

Campus	H	F	Total 2023	Rappel 2022	Rappel 2021	Rappel 2020
LYON	1	3	4	6	4	9
Nantes	2	2	4	1	1	10
MLV - I	1	8	9	2	2	7
MLV - E					2	
MLV- U				7	13	12
Méditerranée	0	1	1	0	1	1
Lille	0	1	1	0	1	
TOTAL	4	15	19	16	23	39

IV. INTERIM

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-lfsttar 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 2023, Le marché d'intérim a été renouvelé pour 4 ans.

Durant cette année, 4 demandes ont été effectuées qui concernaient deux postes d'accueil-standard, un poste d'assistant.e secrétaire de laboratoire et un poste de gestionnaire financier.e.

Chapitre Deux

Égalité Professionnelle Femme-Homme



L'université Gustave Eiffel dès sa création a affirmé que l'égalité entre les femmes et les hommes constitue une valeur fondamentale de l'établissement.

Au-delà de ses obligations réglementaires, elle promeut une politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

En vertu de l'article L712-2 10° du code de l'éducation, l'université a institué une mission égalité laquelle élabore un plan pluri annuel pour l'égalité.

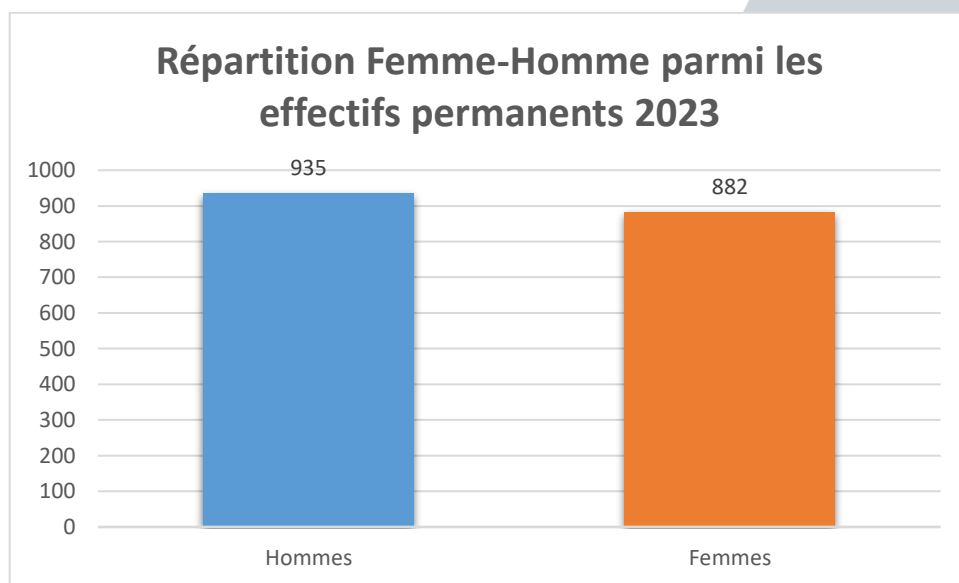
Dans ce cadre, le RSU 2023 dédie un chapitre spécifique à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comprenant une série d'indicateurs répartis en suivant les 4 premiers axes du plan égalité 2021-2023 voté par les instances (Conseil académique du 17 juin 2021 et Conseil d'administration du 24 juin 2021).

Celui-ci peut rassembler des éléments répartis dans les autres sections du RSU et également renvoyer aux sections traitant spécifiquement des sujets, lesquelles comportent la répartition femme-homme et une analyse.

AXE 1 : ÉVALUATION, PREVENTION ET TRAITEMENT DES ECARTS DE REMUNERATION

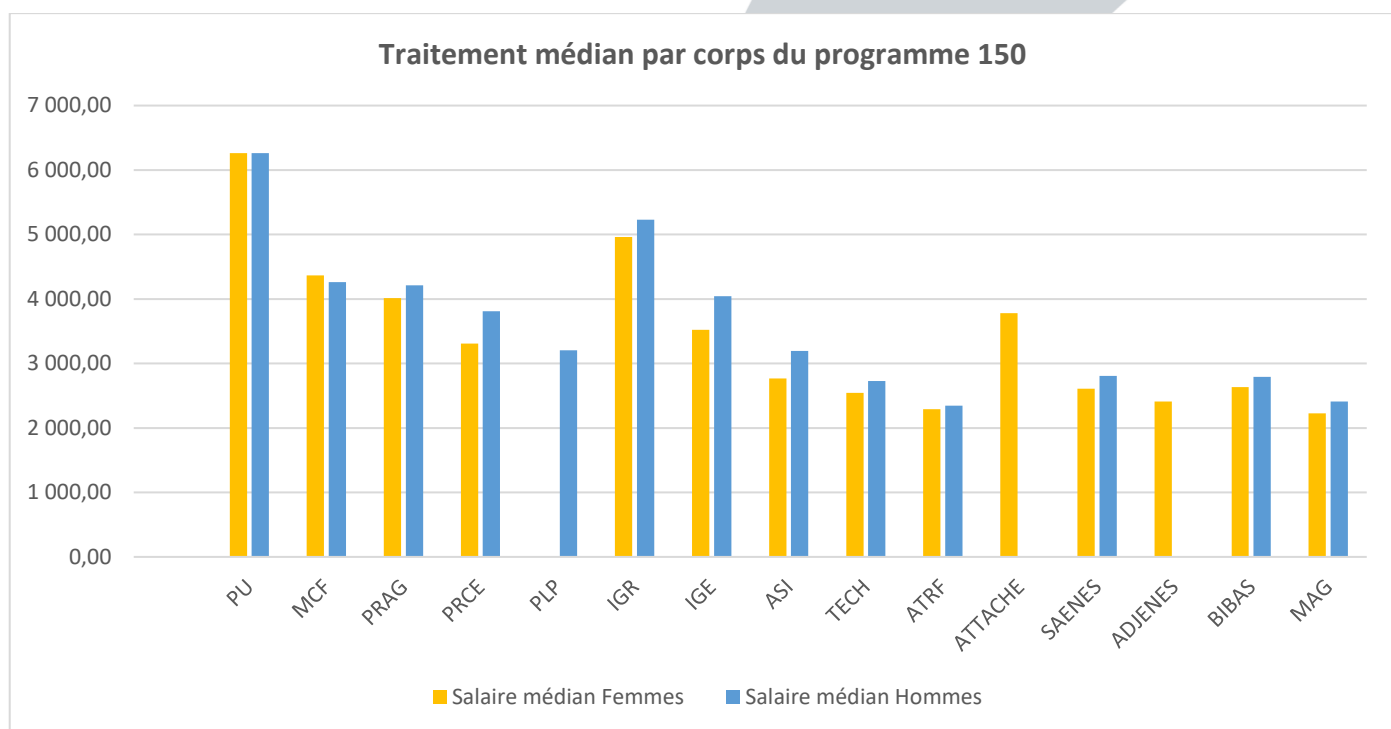
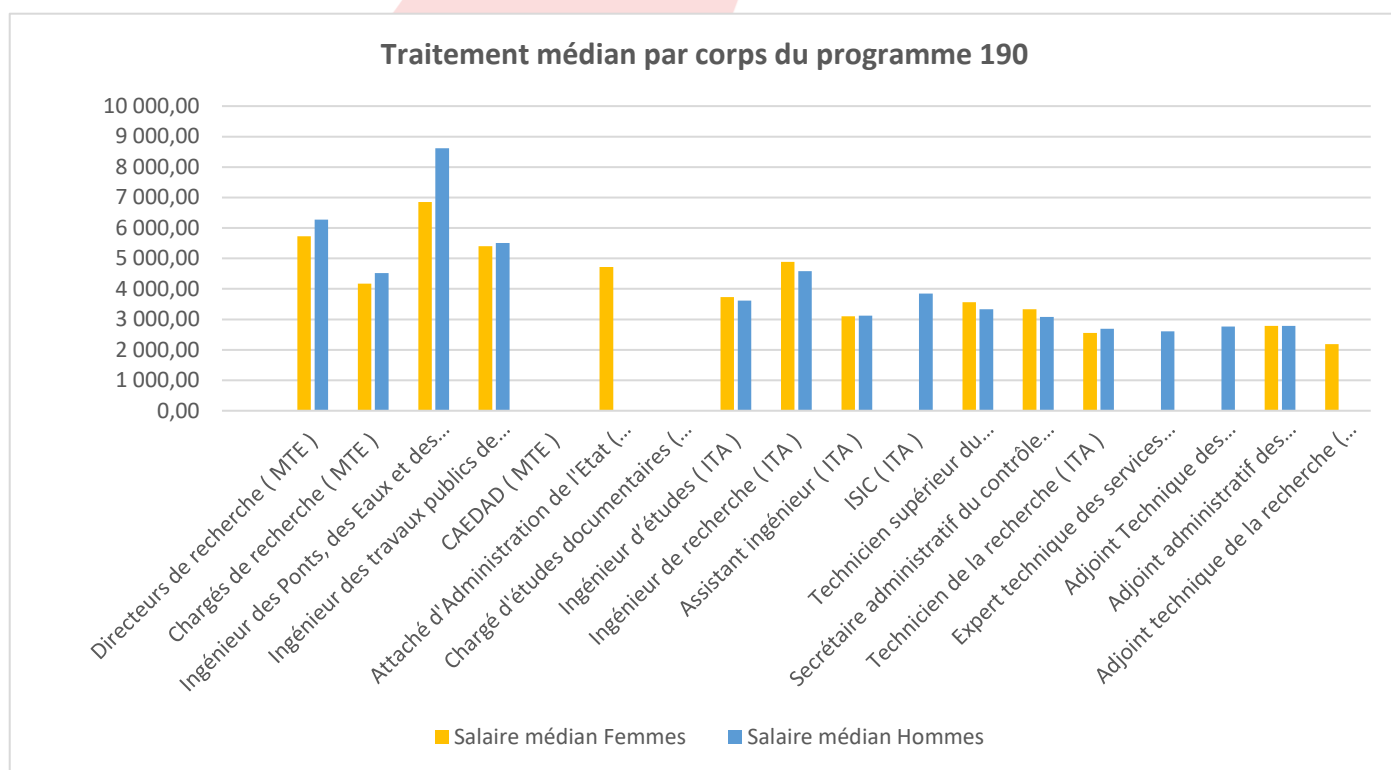
Le plan égalité de l'université prévoit le suivi de plusieurs indicateurs qui sont repris ci-dessous :

- Indicateur 1 : Part des femmes dans les effectifs de personnels permanents



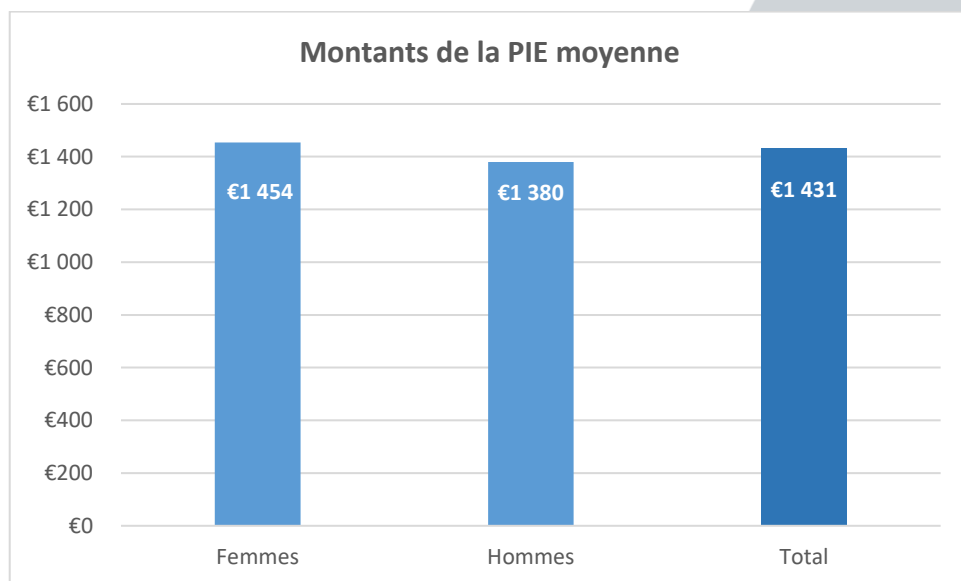
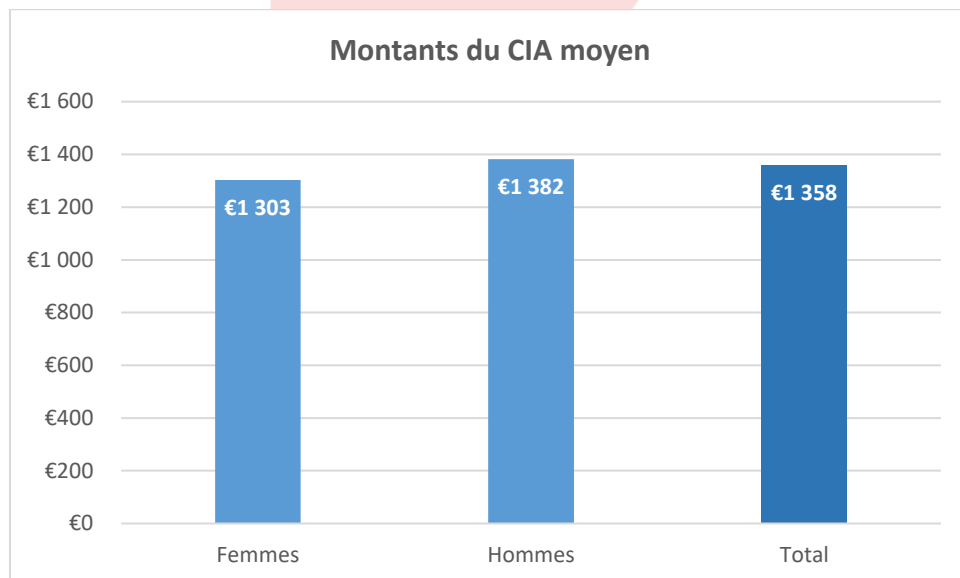
Les femmes représentent 47 % des effectifs permanents de l'université en hausse de 0,3 points par rapport à l'année dernière.

- Indicateur 2 : Rémunération nette moyenne globale F/H par programme et par corps



Il s'agit du traitement indiciaire brut auquel est ajouté le régime indemnitaire.

- Indicateur 3 : Écart de la répartition de l'attribution annuelle moyenne des primes liées à la manière de servir aux personnels de support et soutien (PIE pour les personnels BIATSS, CIA pour les autres)



Le montant moyen de la PIE des femmes dépasse celui des hommes de 5,4 %.

Le montant moyen du CIA des hommes dépasse celui des femmes de 6 %

	Femmes		Hommes		TOTAL	
	effectifs	Moyenne montant attribué	effectifs	Moyenne montant attribué	effectifs	Moyenne montant attribué
Directeur	19	3 216 €	16	2 960,00 €	35	3 098,86 €
cadre ingénieur	133	2 049 €	66	1 902,23 €	199	2 000,64 €
Cadre assistant	57	1 418 €	18	1 375,42 €	75	1 407,49 €
Technicien	190	1 032 €	57	828,95 €	247	985,04 €
gestionnaire / opérateur	32	498 €	32	497,18 €	64	497,73 €
Total général	431	1 454 €	189	1 380 €	620	1 431 €

Les valeurs inférieures à 4 ont été supprimées ou fusionnées.

	Femmes		Hommes		Total Nombre	Total montant Moyen CIA 2023 final
Groupe prime	Effectif	Montant Moyen CIA 2023 final	Effectifs	Montant Moyen CIA 2023 final		
A+	16	1 919 €	42	2 113 €	58	2 016 €
A2-3	38	2 005 €	80	1 718 €	118	1 862 €
A1	28	1 461 €	50	1 414 €	78	1 442 €
AI	33	1 456 €	22	1 369 €	55	1 413 €
B	96	981 €	82	900 €	178	941 €
C	22	616 €	21	457 €	43	537 €
Total général	233	1 303 €	297	1 382 €	530	1 354 €

- **Indicateur 4 : Pourcentage de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations**

En 2023, les 10 plus hautes rémunérations sont toutes attribuées à des hommes. Ceci résulte notamment du fait que le corps le mieux rémunéré au sein de l'université, celui des IPEF est masculinisé à 81,25 %.

- **Indicateur 5 : Pourcentage de femmes parmi les 10 plus basses rémunérations**

En 2023, les femmes représentent 80 % des effectifs des 10 rémunérations les plus faibles au sein de l'université.

- **Indicateur 6 : Salaire brut médian F/H** - Les informations relatives aux salaires médians sont développées par programme LOLF et corps au sein du chapitre 4 Masse salariale et rémunération : rubrique D la rémunération.
- **Indicateur 7 : Nombre de femmes et d'hommes exerçant à temps partiel par quotité (tout statut)** - Les informations relatives aux temps partiels des différentes catégories de personnels sont développées au sein du chapitre 5 organisation du travail, rubrique A-5.
- **Indicateur 8 : Montant et répartition F/H des heures complémentaires** : à venir pour RSU 2023.
- **Indicateur 9 : Répartition F/H ensemble des congés et accidents du travail** : à venir pour RSU 2023.

AXE 2 : GARANTIE DE L'EGAL ACCES DES FEMMES ET DES HOMMES AUX CORPS, CADRES D'EMPLOI, GRADES ET EMPLOIS DE LA FONCTION PUBLIQUE

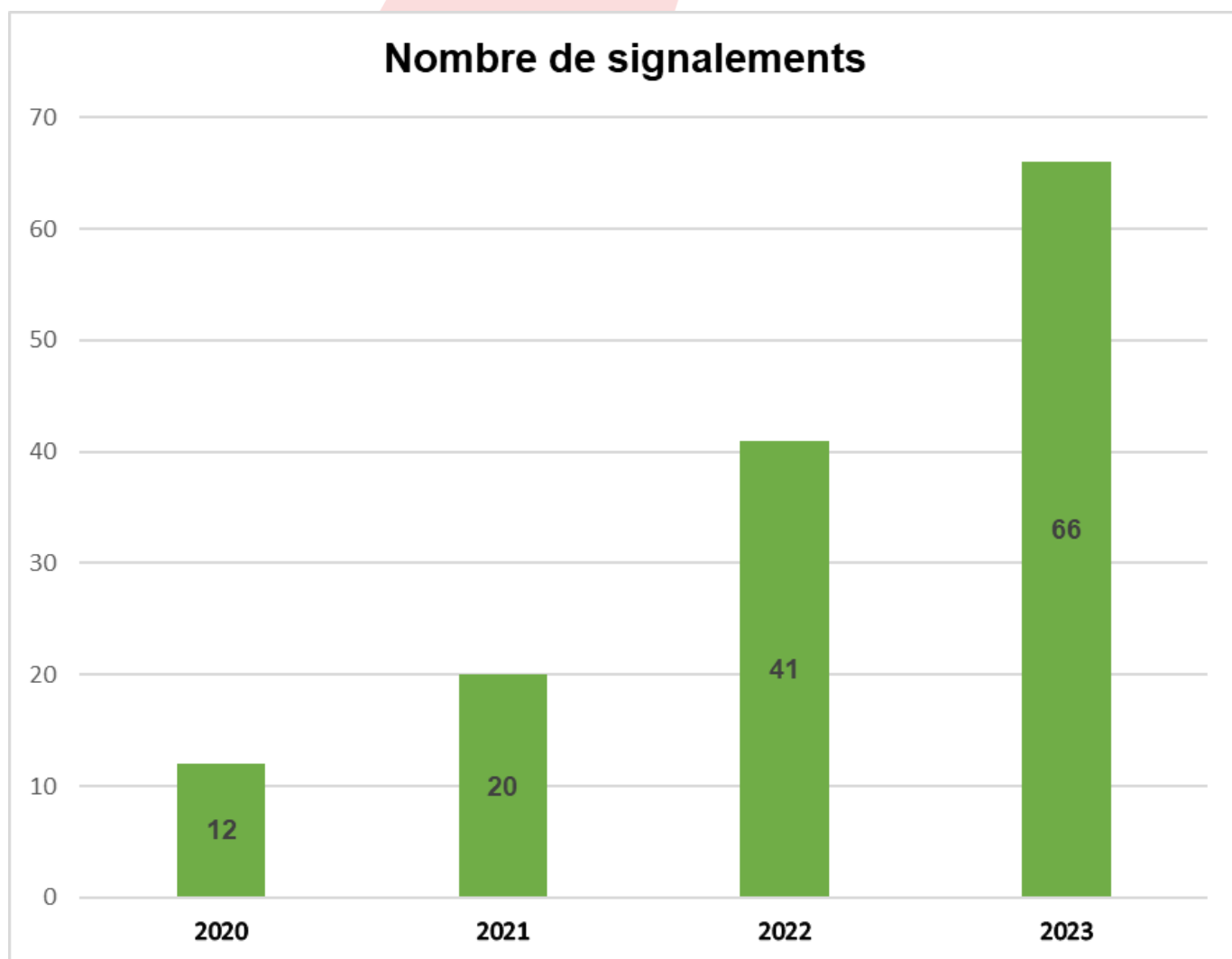
- **Indicateur : Écart de répartition des promotions F/H en % du vivier d'origine (BIATSS, EC, E2D/chercheurs, ITA, MTE)** : Les promotions sont détaillées au sein du chapitre 2 Carrière rubrique A promotions.

AXE 3 : ARTICULATION VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE

- **Indicateur : répartition H/F des temps partiels** : les données sont développées au sein du chapitre 5 organisation du travail
- **Action sociale** : Le comité d'action sociale et La politique d'action sociale font l'objet de rubriques dédiées au sein du chapitre 6 conditions de travail et qualité de vie au travail : rubriques D et E.

AXE 4 : LUTTES CONTRE LE HARCELEMENT, LES DISCRIMINATIONS, LES VSS, STEREOTYPES....

- **Nombre de saisines du dispositif de signalement et traitement des VSS personnels et étudiant.e.s**



- Mesures d'écoute et de traitement

Les mesures de recadrage peuvent être associées ou non à d'autres mesures de type disciplinaire.

Entre 2021 et 2023, moins de la moitié des signalements ont donné lieu à un rendez-vous d'écoute (55 sur 127).

Tous les dossiers qui font l'objet d'un rendez-vous d'écoute ne sont pas transmis à la cellule de traitement des faits signalés. En effet, les écoutant-es respectent strictement l'avis des victimes qui doivent être d'accord avec la démarche.

En 2023, 1 dossier de signalement sur 3 transmis à la cellule de traitement des faits signalés a donné lieu à la saisine d'une instance disciplinaire (5 sur 15). Pour compléter les informations sur le traitement réalisé, il est pertinent de consulter le bilan d'activité de la section disciplinaire.

En outre, une orientation interne et externe des victimes est réalisée de façon quasi systématique. Cette orientation peut avoir lieu dans le cadre de l'entretien effectué par le binôme d'écoute, dès le signalement ou après l'entretien.

	Mesures d'écoute et de traitement mises en œuvre			
	2021	2022	2023	Total
Entretien avec un binôme d'écoute	13	15	27	55
Dossier de signalement transmis à la cellule de signalement des faits signalés	nr	nr	15	15
Recadrage de la ou des personnes mises en cause	6	20	23	49
mesures conservatoires	3	1	3	7
Enquête interne	3	4	5	12
Saisines instances disciplinaires	3	1	5	9
Sanctions disciplinaires	3	1	4	8
Autres mesures de protection	0	4	2	6
Signalement article 40 ²	4	1	2	7

² Signalement au Procureur de la République par le Président de l'université dans le cadre l'article 40 du Code de procédure pénale : « Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs. »

Les éléments relatifs aux sanctions disciplinaires sont présents au sein du chapitre 7 C II.

Formations à la prévention des violences sexistes et sexuelles et à l'égalité professionnelle

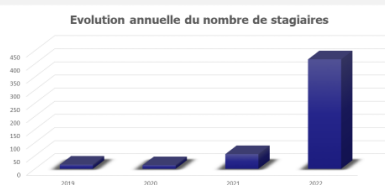
Bilan 2019-2022

Mission égalité

Bilan global

Entre 2019 et 2022 :

- **13 % des personnels** ont participé à au moins une formation ou sensibilisation à la prévention des violences sexistes et sexuelles ou à l'égalité professionnelle.
- **46 sessions** se sont tenues, en majorité d'une demi-journée, réunissant **plus de 500 stagiaires**.



Bilan par genre et par campus

- ✧ Depuis 2019, **18 % des agentes et 9 % des agents** de l'université ont participé à au moins une formation ou sensibilisation à la prévention des violences sexistes et sexuelles ou à l'égalité professionnelle.
- ✧ **Plus de 75 % des personnels formés** sont localisés sur le campus de Marne-la-Vallée.

Situation géographique des personnels formés									
Site	Champ-sur-Marne	Meaux	Val d'Europe	Paris	Versailles	Lille	Nantes	Lyon	Métaberland
Nombre de personnes formées par site	254	2	4	2	5	8	32	35	5
Part des personnels formés par site	73,2%	0,6%	1,2%	0,6%	1,4%	2,3%	9,2%	10,1%	1,4%
Part des personnels par campus*	66,7%								
					3,1%	3,9%	12,9%	8,4%	3,9%
									20%

*Données issues des documents de présentation des campus à l'occasion de la Journée des nouvelles et nouveaux arrivants du 12/10/2021

Bilan par type de publics ciblés

Gouvernance

Plus de la moitié des membres de la gouvernance de l'université a suivi une formation d'au moins une demi-journée à la prévention des violences sexistes et sexuelles.

VSS 1/2 J				VSS 1 J			
Personnes formées	Objectifs de personnes à former	%		Personnes formées	Objectifs de personnes à former	%	
Femmes supposées	9	20	45%	2	0	RAS	
Hommes supposés	8	21	38%	2	0	RAS	
Total	17	41	41%	4	0	RAS	
Total formés avec VSS*				21			
%				51%			

*Les données renseignées prennent en compte des doublons. Les personnes ayant assisté aux deux types de formation ne sont comptabilisées qu'une seule fois.

Encadrant·es DGS

Près de la moitié des encadrant·es DGS a suivi une formation d'au moins une demi-journée à la prévention des violences sexistes et sexuelles.

Seulement 3 % des encadrant·es DGS ont suivi une formation d'au moins une demi-journée à l'égalité professionnelle.

VSS 1/2 J				VSS 1 J				Ega pro 1/2 J			
Personnes formées	Objectifs de personnes à former	%		Personnes formées	Objectifs de personnes à former	%		Personnes formées	Objectifs de personnes à former	%	
Femmes supposées	10	53	36%	8	0	RAS		3	53	6%	
Hommes supposés	13	38	34%	4	0	RAS		0	38	0%	
Total	22	91	35%	12	0	RAS		3	91	3%	
Total formés avec VSS*				44							
%				48%							

*Les données renseignées prennent en compte des doublons. Les personnes ayant assisté aux deux types de formation ne sont comptabilisées qu'une seule fois.

Mission égalité

7 membres de la mission égalité sur 8 ont suivi une formation d'une journée à la prévention des violences sexistes et sexuelles.

5 membre sur 8 ont suivi une formation d'une demi-journée à l'égalité professionnelle.

VSS 1 J				Ega pro 1/2 J			
Personnes formées	Objectifs de personnes à former	%		Personnes formées	Objectifs de personnes à former	%	
Femmes supposées	6	6	100%	4	6	67%	
Hommes supposés	1	2	50%	1	2	50%	
Total	7	8	88%	5	8	63%	

Notes de lecture : les données renseignées prennent en compte les personnes ayant assisté à une ou plusieurs formations.

Sentinelles égalité

VSS 1 J				Ecole 1 J				Ega pro 1/2 J			
Personnes formées	Objectifs de personnes à former	%		Personnes formées	Objectifs de personnes à former	%		Personnes formées	Objectifs de personnes à former	%	
Femmes supposées	36	57	63%	17	57	30%		12	57	21%	
Hommes supposés	9	12	75%	5	12	42%		5	12	42%	
Total	45	69	69%	22	69	32%		17	69	25%	

*Les données renseignées prennent en compte uniquement les personnes qui ont suivi la formation VSS 1 J.

Près de 2 sentinelles égalité sur 3 ont suivi une formation d'une journée à la prévention des violences sexistes et sexuelles.

1 sur 4 a suivi une formation d'une demi-journée à l'égalité professionnelle.

Membre du comité de suivi du plan égalité

VSS 1/2 J				VSS 1 J				Ega pro 1/2 J			
Personnes formées	Objectifs de personnes à former	%		Personnes formées	Objectifs de personnes à former	%		Personnes formées	Objectifs de personnes à former	%	
Femmes supposées	7	42	17%	15	0	RAS		10	42	24%	
Hommes supposés	2	18	11%	5	0	RAS		4	18	22%	
Total	9	60	15%	20	0	RAS		14	60	23%	
Total formés avec VSS*				29				17			
%				48%				29%			

*Les données renseignées prennent en compte des doublons. Les personnes ayant assisté aux deux types de formation ne sont comptabilisées qu'une seule fois.

Direction de composantes de formation et de recherche

21 % des personnels de direction de CFR ont suivi une formation d'au moins une demi-journée à la prévention des violences sexistes et sexuelles.

Seulement 3 directeurs de CFR sur 36 ont suivi une formation d'au moins une demi-journée à la prévention des violences sexistes et sexuelles.

VSS 1/2 J				Ega pro 1/2 J			
Personnes formées	Objectifs de personnes à former	%		Personnes formées	Objectifs de personnes à former	%	
Femmes supposées	9	83	11%	8	83	10%	
Hommes supposés	13	97	13%	5	97	5%	
Total	22	180	12%	13	180	7%	
Total formés avec VSS*				37			
%				21%			

*Les données renseignées prennent en compte des doublons. Les personnes ayant assisté aux deux types de formation ne sont comptabilisées qu'une seule fois.

Notes de lecture : les données renseignées prennent en compte des doublons. Les personnes de direction de CFR ou de CF ont participé aux formations (voir état des comptes) qu'une seule fois.

Directeurs et directrices de thèse

Seulement 12 % des personnels disposant d'une habilitation à diriger une thèse ont suivi une formation d'au moins une demi-journée à la prévention des violences sexistes et sexuelles.

VSS 1/2 J				VSS 1 J			
Personnes formées	Objectifs de personnes à former	%		Personnes formées	Objectifs de personnes à former	%	
Femmes supposées	13	98	13%	3	0	RAS	
Hommes supposés	20	218	9%	1	0	RAS	
Total	33	316	10%	4	0	RAS	
Total formés avec VSS*				37			
%				12%			

*Les données renseignées prennent en compte des doublons. Les personnes ayant assisté aux deux types de formation ne sont comptabilisées qu'une seule fois.

Elu·es des personnels

Seulement, 1 élu·e des comités techniques et des CHSCT sur 3, 8 élu·es du CAC sur 48, 2 élu·es du CAC sur 26, ont suivi une formation d'au moins une demi-journée à la prévention des violences sexistes et sexuelles.

Membres de la section disciplinaire (personnels)

Seulement 3 membres non étudiants de la section disciplinaire ont suivi une formation d'une journée à la prévention des violences sexistes et sexuelles.

VSS 1 J			
Personnes formées	Objectifs de personnes à former	%	
Femmes supposées	2	8	25%
Hommes supposés	1	9	11%
Total	3	17	18%

Dispositif de signalements

6 membres de la cellule d'écoute sur 8, 1 personnel en charge de l'accompagnement médico-psychosocial des victimes sur 4, 2 personnels de la DGD AJI en charge du traitement des signalements sur 3, ont suivi une formation d'une journée à la prévention des violences sexistes et sexuelles.

Personnels de la DGD SOIVE

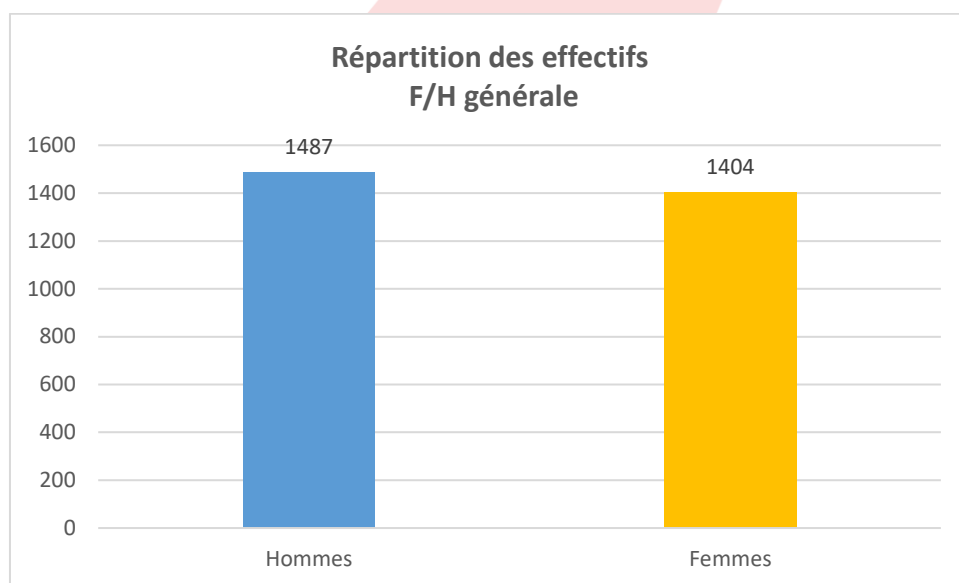
VSS 1/2 J				VSS 1 J				Ega pro 1/2 J			
Personnes formées	Objectifs de personnes à former	%		Personnes formées	Objectifs de personnes à former	%		Personnes formées	Objectifs de personnes à former	%	
Femmes supposées	10	52	19%	4	0	RAS		3	52	6%	
Hommes supposés	2	7	29%	1	0	RAS		0	7	0%	
Total	12	59	20%	5	0	RAS		3	59	5%	
Total formés avec VSS*				17				29%			

*Les données renseignées prennent en compte des doublons. Les personnes ayant assisté aux deux types de formation ne sont comptabilisées qu'une seule fois.

Conclusion

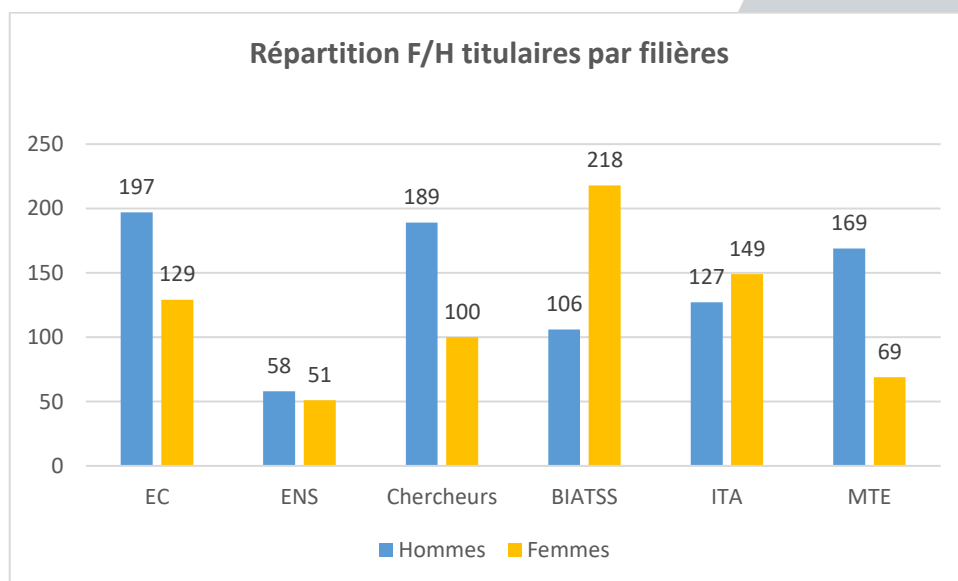
Les efforts engagés en 2022 pour former les personnels doivent se poursuivre en 2023. De nouvelles modalités d'incitation à participation doivent être réfléchies et mises en œuvre pour répondre aux engagements pris dans le cadre du plan en faveur de l'égalité 2021-2023.

Éléments généraux de la répartition femmes-hommes au sein de l'université



L'université compte 98 hommes de plus que de femmes contre 144 l'an dernier.

L'essentiel de cet écart a pour origine les corps des personnels chercheurs et du MTE au sein desquels les hommes représentent 189 hommes de plus que les femmes.



La filière professionnelle la plus féminisée est celle des personnels BIATSS qui compte 67,3 % de femmes.
La filière la plus masculinisée est celle des corps du MTE qui comporte 71 % d'hommes.

Chapitre Trois

La carrière



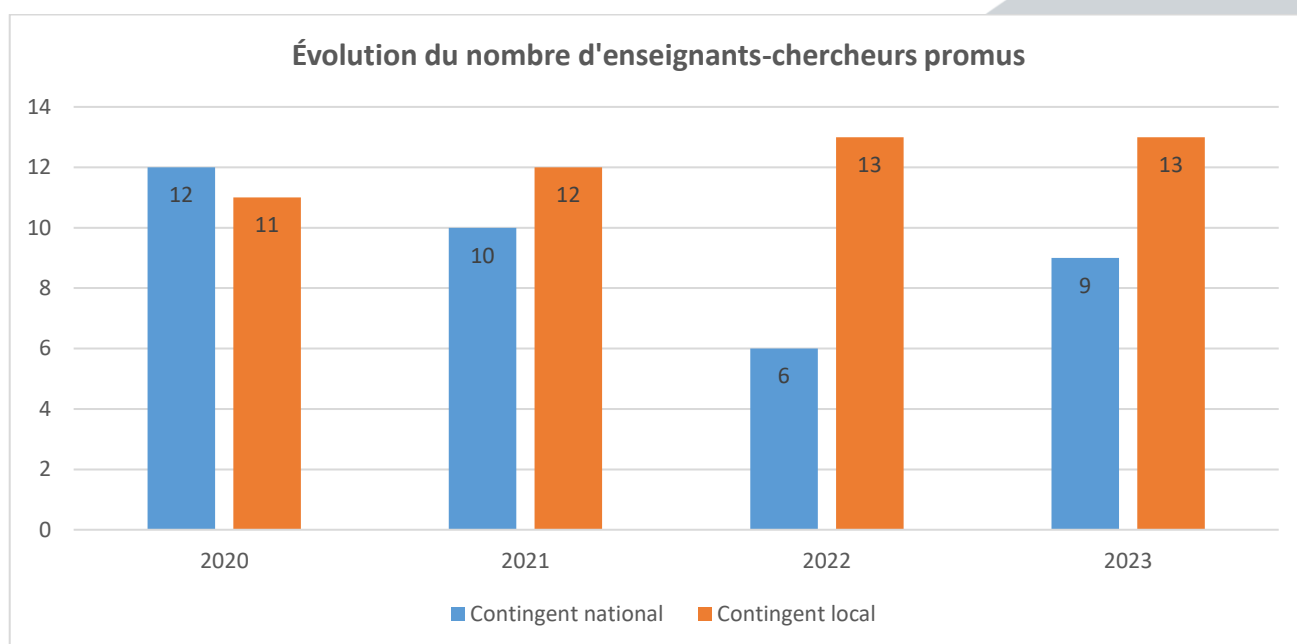
I. LES PROMOTIONS

Les listes d'aptitude permettent d'accéder au corps supérieur

Les tableaux d'avancement donnent accès au grade supérieur au sein du même corps.

A. Les enseignants-chercheurs

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 ou de l'organe exerçant ses prérogatives : pour l'université, la Commission des Carrières des Enseignants-Chercheurs (CCEC).



Promotions par grade, avec rapport promouvables/promus

	2020						
	nbre de promouvables		nbre de dossiers de candidatures		nbre de promotions attribuées (national + local)		Promotions attribuées /dossiers de candidatures en %
	H	F	H	F	H	F	
PR Ex 2	11	6	5	4	3	1	44%
PR Ex 1	19	16	6	5	0	3	27%
PR1C	20	7	5	7	3	1	33%
TOTAL	50	29	16	16	6	5	34%
MCF Ech. Excep. HC	7	5	4	3	1	0	14%

MCF HC	20	25	7	15	5	6	50%
TOTAL	27	30	11	18	6	6	41%

2021							
	nbre de promouvables		nbre de dossiers de candidatures		nbre de promotions attribuées (national + local)		Promotions attribuées /dossiers de candidatures en %
	H	F	H	F	H	F	
PR Ex 2	11	4	3	3	2	1	50%
PR Ex 1	19	15	7	5	3	2	42%
PR1C	21	7	9	4	3	1	31%
TOTAL	51	26	19	12	8	4	39%
MCF Ech. Excep. HC	7	8	5	4	1	3	44%
MCF HC	21	24	14	10	5	4	38%
TOTAL	28	32	19	14	6	7	39%

2022								
	nbre de promouvables		nbe de dossiers de candidatures		nbe de promotions attribuées (national + local)		% dossiers/promus	% promouvables/promus
	H	F	H	F	H	F		
PR Ex 2	9	6	3	4	1	2	43%	20%
PR Ex 1	22	15	6	3	0	3	33%	8%
PR1C	18	8	9	3	3	1	33%	15%
TOTAL	49	29	18	10	4	6	36%	13%
MCF Ech. Excep. HC	9	7	6	3	2	1	33%	19%
MCF HC	33	34	11	10	3	3	29%	9%
TOTAL	42	41	17	13	5	4	30%	11%

	2023							
	nbre de promouvables		nbe de dossiers de candidatures		nbe de promotions attribuées (national + local)		% dossiers/ promus	% promouvables/ promus
	H	F	H	F	H	F		
PR Ex 2	11	6	2	3	1	0	20%	6%
PR Ex 1	21	11	5	2	3	0	43%	9%
PR1C	18	9	8	3	4	2	55%	22%
TOTAL	50	26	15	8	8	2	43%	13%
MCF Ech. Excep. HC	8	6	5	2	2	1	43%	21%
MCF HC	38	35	16	10	5	4	35%	12%
TOTAL	46	41	21	12	7	5	36%	14%

Avancement de corps

En application du protocole d'accord signé le 12 octobre 2021 relatif à l'amélioration des rémunérations et des carrières, le décret n° 2021-1722 du 20 décembre 2021 crée une voie temporaire d'accès au corps des professeurs des universités et aux corps assimilés autorisant les établissements publics d'enseignement supérieur à mettre en œuvre une opération de promotion de corps, dite « repyramidage », permettant chaque année (2021-2025) à 400 MCF HDR (pour 3/4 hors classe, pour 1/4 ayant 10 ans d'ancienneté) d'être promus PR.

L'université Gustave Eiffel a reçu dans ce contexte la possibilité de 2 promotions au titre de l'année 2021 et 3 au titre de l'année 2022.

Les sections CNU concernées ont été les suivantes :

2021 :

- 22e section (Histoire et civilisations : histoire des mondes modernes, histoire du monde contemporain ; de l'art ; de la musique) ;
- 35e section (Structure et évolution de la terre et des autres planètes).

Un homme et une femme ont été promus

2022 :

- 6e section (Sciences de gestion) ;
- 27e section (Informatique) ;
- 60e section (Mécanique, génie mécanique, génie civil).

Trois hommes ont été promus

2023 :

- 4e section - Science politique : 1 homme promu
- 11e section - Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes : 1 homme promu

B. Les enseignants du 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 se fait par tableau d'avancement

Les conditions requises sont les suivantes :

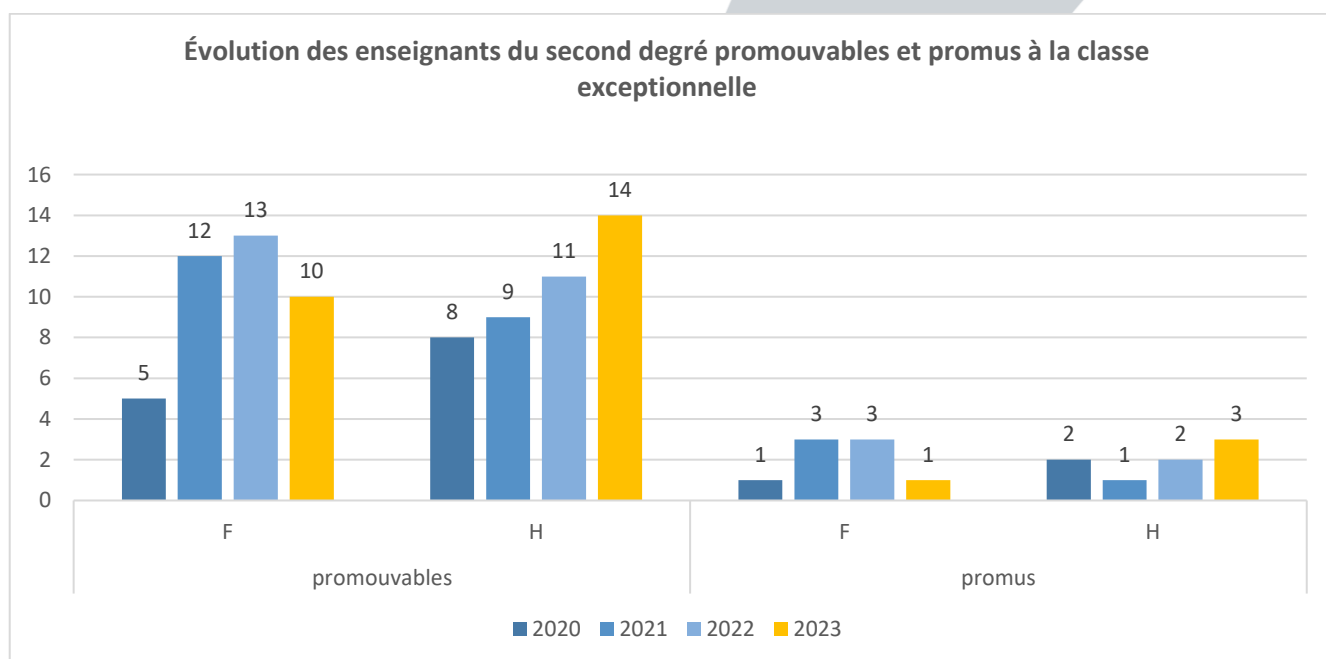
- Être en activité dans le second degré ou l'enseignement supérieur, mis à disposition dans un autre organisme ou administration, ou en position de détachement,
- Avoir atteint au moins le 7ème échelon de la classe normale au 31 décembre de l'année précédente.

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

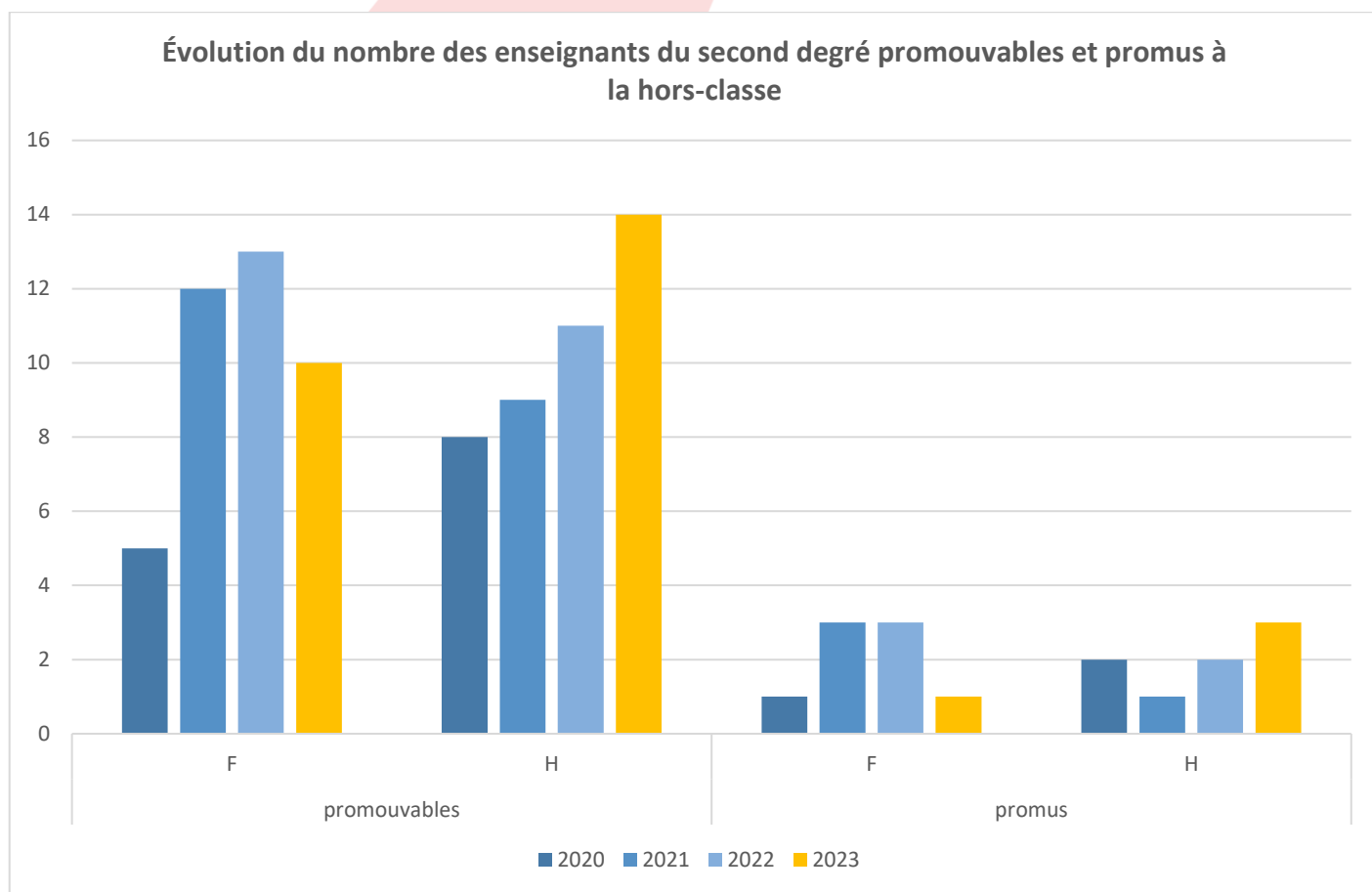
- Notation
- Expérience et investissement professionnel

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

Promotions à la classe exceptionnelle :



Promotions à la Hors-Classe :



C. Les chercheurs

Corps des chercheurs	Nombre de promotions périmètre ministériel						Nombre de candidatures		Nombre de promus Université Gustave Eiffel					
	Femmes	Hommes	TOTAL	Rappel 2022	Rappel 2021	Rappel 2020	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	TOTAL	Rappel 2022	Rappel 2021	Rappel 2020
Chargé de recherche hors classe	6	5	11	11	11	10	13	14	5	5	10	10	7	9
Directeur de recherche de 1ère classe	2	6	8	8	7	7	6	12	1	5	6	6	4	5
Directeur de recherche de classe exceptionnelle	1	5	6	6	4	2	3	18	1	1	2	2	3	2
Totaux	9	16	25	25	22	19	22	44	7	11	18	18	14	16

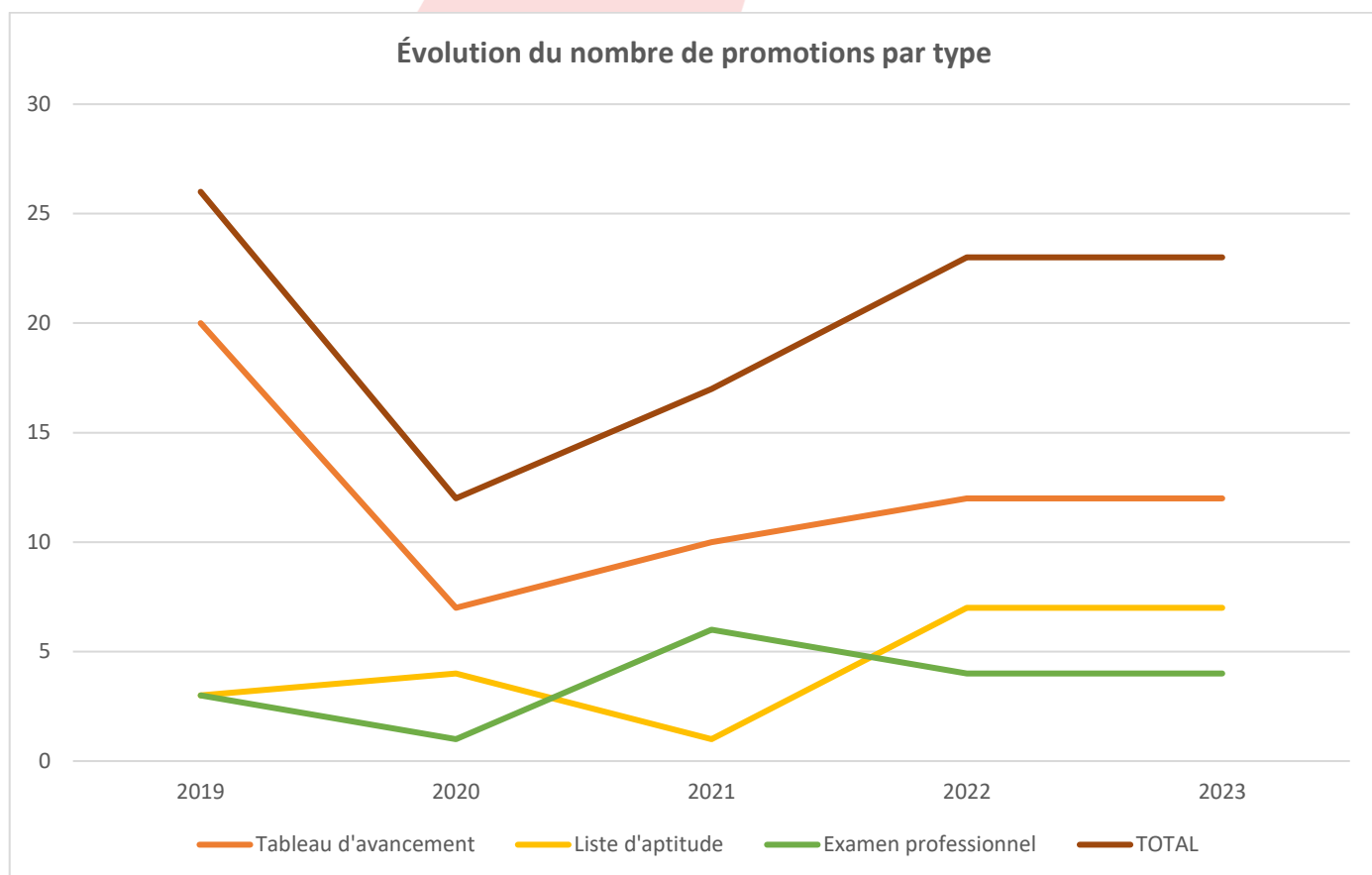
La procédure de promotion sur ces deux corps est particulière, dans le sens où elle relève d'une commission d'évaluation rattachée au ministre chargé du développement durable, composée pour moitié de personnalités scientifiques choisies par le ministre chargé du développement durable et pour moitié de 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.

D. Les BIATSS

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

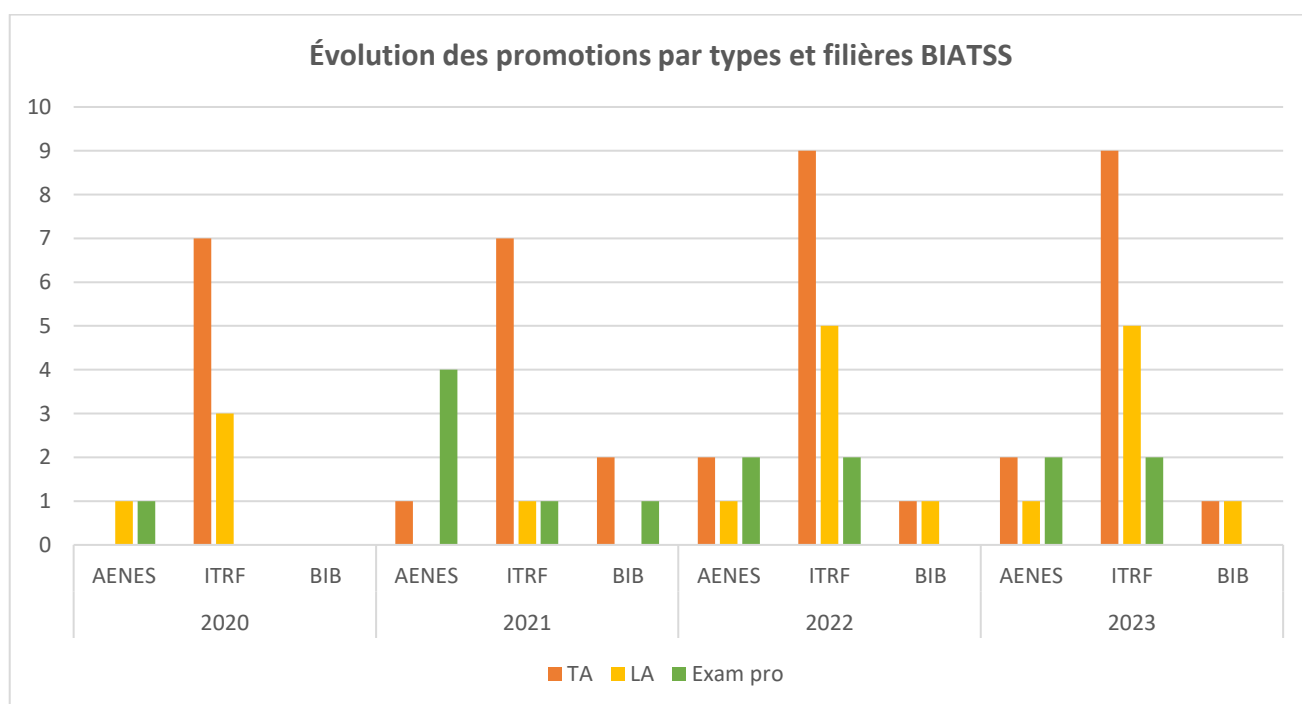
- **L'avancement d'échelon** se fait principalement à l'ancienneté. La modulation en fonction de l'évaluation hiérarchique, avec, le cas échéant, des majorations ou réductions de durée moyenne de passage d'échelon qui existait encore pour certains corps, a disparu définitivement au 31 décembre.2016.
- **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>



Après une hausse en 2021 et 2022, (23 en 2022, 17 en 2021 contre 12 en 2020), les promotions se sont stabilisées en 2023.

Évolution des promotions par filière :



En 2023, les promotions des personnels de la filière AENES par rapport à la filière ITRF restent stables même si elles restent très inférieures aux ITRF. Une grande proportion de personnels promus sont des femmes (20 sur 23), ce qui s'explique par la structuration de ces corps, très majoritairement féminins.

		2020						
		promouvables		dossiers déposés		promu.es		
		F	H	F	H	F	H	%
Tableau d'avancement	AENES	28	2	12	0	0	0	0,00%
	ITRF	31	23	12	7	4	3	12,96%
	BIB	11	3	6	3	0	0	0,00%
	TOTAL	70	28	30	10	4	3	7,14%
Liste d'aptitude	AENES	43	4	14	0	1	0	2,13%
	ITRF	59	58	21	8	3	0	2,56%
	BIB	10	4	4	3	0	0	0,00%
	TOTAL	112	66	39	11	4	0	2,25%
Exam Pro	AENES					1	0	
	ITRF					0	0	
	BIB					0	0	
	TOTAL	0	0	0	0	1	0	

		2021						
		promouvables		dossiers déposés		promu.es		
		F	H	F	H	F	H	%
Tableau d'avancement	AENES	31	3	16	0	1	0	2,94%
	ITRF	35	25	15	6	2	5	11,67%
	BIB	11	4	5	4	1	1	13,33%
	TOTAL	77	32	36	10	4	6	9,17%
Liste d'aptitude	AENES	46	4	10	1			0,00%

	ITRF	69	54	20	11	1		0,81%
	BIB	19	8	3	3			0,00%
	TOTAL	134	66	33	15	1	0	0,50%
Exam Pro	AENES					4	0	
	ITRF					1	0	
	BIB					1	0	
	TOTAL	0	0	0	0	6	0	

		2022						
		promouvables		dossiers déposés		promu.es		
		F	H	F	H	F	H	%
Tableau d'avancement	AENES	32	5	14	1	2	0	5,41%
	ITRF	39	22	16	8	8	1	14,75%
	BIB	10	5	7	4	1	0	6,67%
	TOTAL	81	32	37	13	11	1	10,62%

Liste d'aptitude	AENES	48	4	9	1	1	0	1,92%
	ITRF	81	55	9	4	4	1	3,68%
	BIB	19	8	12	5	0	1	3,70%
	TOTAL	148	67	30	10	5	2	3,26%

Exam Pro	AENES					2	0	2
	ITRF					2	0	2
	BIB					0	0	0
	TOTAL					4	0	4

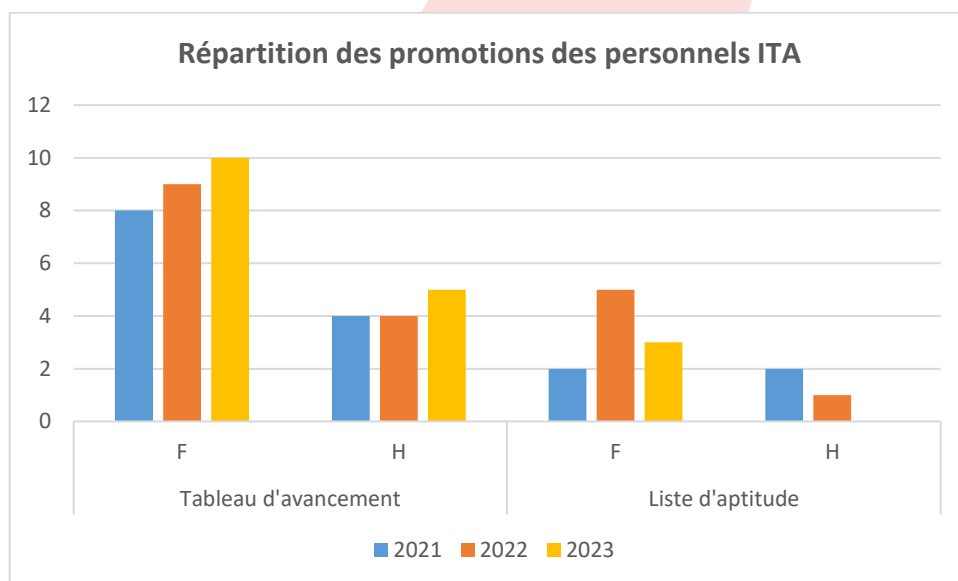
		2023						
		promouvables		dossiers déposés		promu.es		
		F	H	F	H	F	H	%
Tableau d'avancement	AENES	32	5	14	1	2	0	5,41%
	ITRF	39	22	16	8	8	1	14,75%
	BIB	10	5	7	4	1	0	6,67%
	TOTAL	81	32	37	13	11	1	10,62%
Liste d'aptitude	AENES	48	4	9	1	1	0	1,92%
	ITRF	81	55	9	4	4	1	3,68%
	BIB	19	8	12	5	0	1	3,70%
	TOTAL	148	67	30	10	5	2	3,26%
Exam Pro	AENES					2	0	2
	ITRF					2	0	2
	BIB					0	0	0
	TOTAL					4	0	4

Évolution des promotions en fonction du nombre de promovables

E. Les personnels ITA

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

Agents ITA promus par genre en 2023 :



Tableaux d'avancements 2023 :

Agents statuts 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	11	13	24	6	8	14	3	0	3	3
	IR 1	9	15	24	5	8	13	1	3	4	4
	IR HC	4	10	14	4	6	10	1	0	1	1
	Echelon spécial IR HC	2	1	3	1	1	2	1	1	2	2
Total cat. A		26	39	65	16	23	39	6	4	10	10
B	TCS	22	5	27	11	1	12	2	1	3	3
	TCE	8	6	14	5	2	7	2	0	2	2
Total cat. B		30	11	41	16	3	19	4	1	5	5
C	AJTP2	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0
	AJTP1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total cat. C		1	0	1	0	0	0	0	0	0	0

Listes d'aptitude 2023 :

Agents statuts 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	39	13	52	8	1	9	1	0	1	1
	IE CN	19	15	34	7	7	14	1	0	1	1
	IR 2	23	28	51	3	7	10	1	0	1	1
Total cat. A		81	56	137	18	15	33	3	0	3	3
B	TCN	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Total cat. B		1	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Totaux		82	56	138	18	15	33	3	0	3	3

En 2023, la proportion de femmes promues est supérieure à celle des hommes, qu'il s'agisse du tableau d'avancement ou de la liste d'aptitude. Concernant la catégorie B, le nombre de promouvables et de dossiers proposés pour les femmes, significativement plus élevés que pour les hommes, expliquent cette tendance. En revanche, 2023 est une année assez exceptionnelle pour les avancements de grade des femmes en catégorie A. Cela étant, on ne peut s'appuyer sur une seule année pour en tirer une analyse pertinente, il conviendra de tenir compte des données des années suivantes afin de confirmer ou non cette tendance.

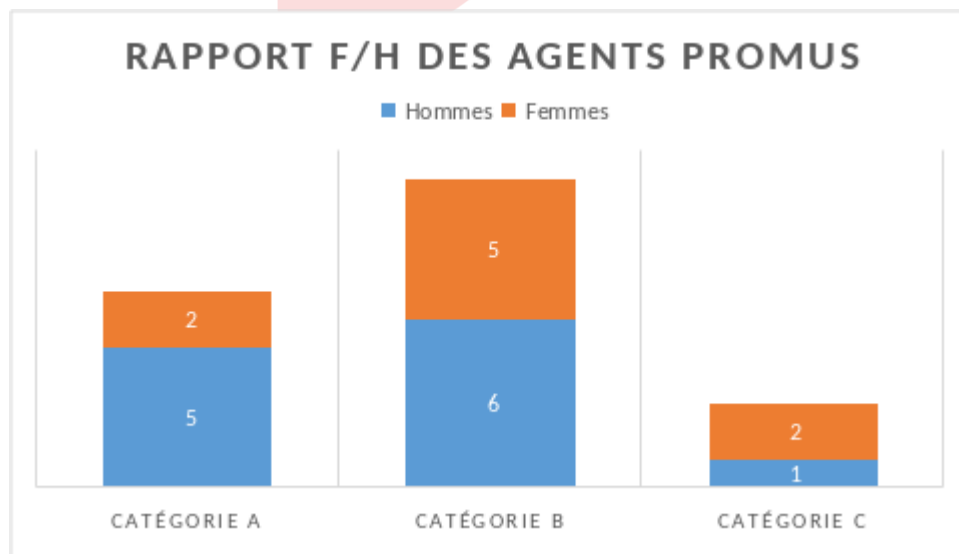
F. Les personnels MTE

LA et TA MTE statut ministère :

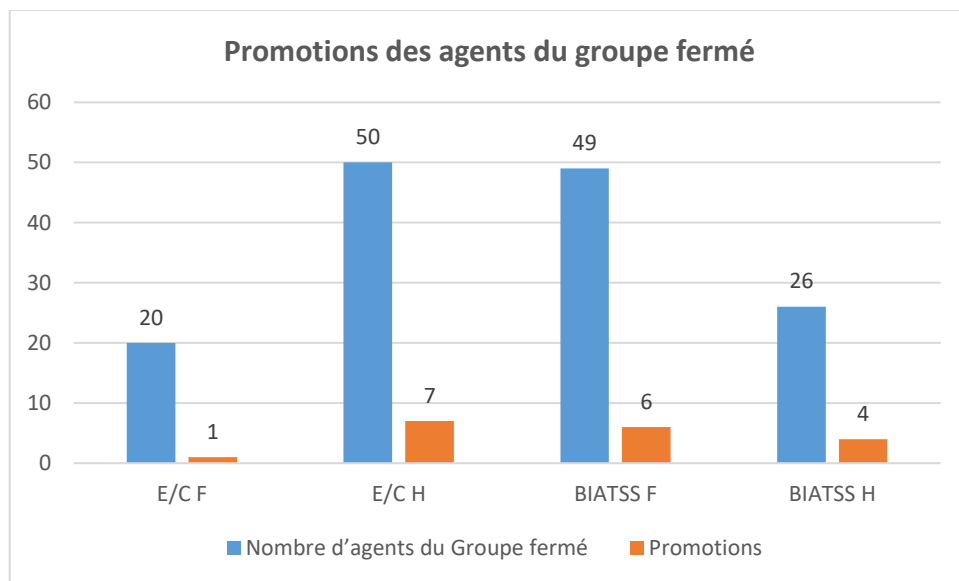
Agents statut ministère		Avancement de corps et de grade					
		Listes d'aptitude et tableaux d'avancement					
		Nombre de dossiers proposés		Nombre dossiers remontés au Ministère		Nombre de dossiers promus	
Catégories	Corps / Grades	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
A	AG	0	0	0	0	0	0
	AAE	0	3	0	1	0	0
	APAE	0	1	0	1	0	1
	AAHCE	0	0	0	0	0	0
	Echelon spécial AA	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 CE	0	0	0	0	0	0
	ITPE	9	1	2	0	0	0
	IDTPE	6	1	3	0	2	0
	ITPE Hors Classe	2	1	2	1	2	1
	Echelon spécial ITPE	1	0	1	0	0	0
	IPEF	0	1	0	1	0	0
	ICPEF	1	0	0	0	0	0
	IGPEF	1	0	1	0	0	0
	IGPEF CE	1	0	1	0	1	0
Total cat. A		22	8	11	4	5	2
B	TSDD	15	1	7	1	4	1
	TSPDD	4	0	2	0	2	0
	TSCDD	5	2	2	1	0	1
	SACDD	0	6	0	2	0	0
	SACDD CS	0	3	0	3	0	2
	SACDD CE	0	4	0	2	0	1
Total cat. B		24	16	11	9	6	5
C	AAP 2	0	1	0	1	0	1
	AAP 1	0	5	0	3	0	1
	ATP 2	0	0	0	0	0	0
	ATP 1	1	0	1	0	1	0
	ETPST	0	0	0	0	0	0
Total cat. C		1	6	1	4	1	2
Totaux		47	30	23	17	12	9

Compte tenu des faibles taux de promotion en général au sein du MTECT, rapportés aux petits effectifs que représentent les personnels des corps du MTECT au sein de l'université, en particulier pour les corps administratifs, les promotions par voie de liste d'aptitude sont très rares (1 promotion tous les 3 à 4 ans pour les corps administratifs). En revanche, le nombre de promotions par voie de tableau d'avancement demeure soutenu, qu'il s'agisse des corps administratifs ou techniques. Il est important de signaler également que le plan de requalification des ETST (catégorie C) en techniciens (catégorie B) engagé par le MTECT, qui se déroule sur 3 ans, permet un nombre de promotions significativement plus élevé que lors des années précédentes.

Personnels MTE promus par genre :



Les promotions du groupe fermé ESIEE :



	Nombre d'agents Groupe fermé	Promotions
E/C F	20	1
E/C H	50	7
BIATSS F	49	6
BIATSS H	26	4

II. Les concours

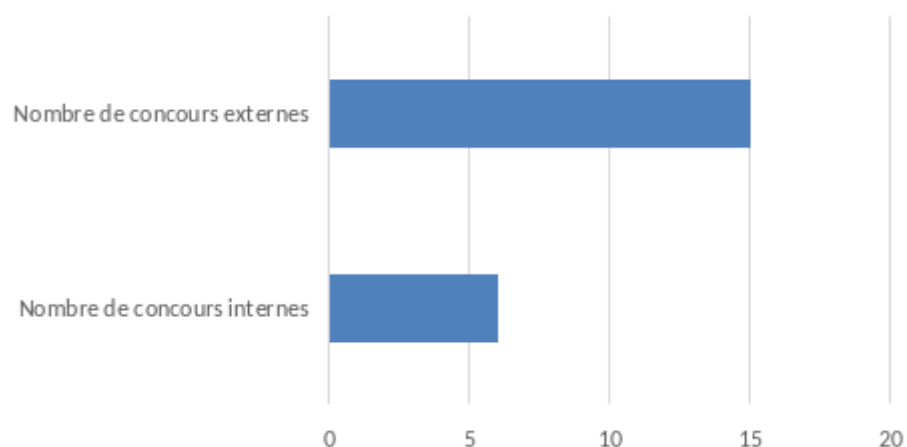
A. Les concours ITA

Concours ouverts :

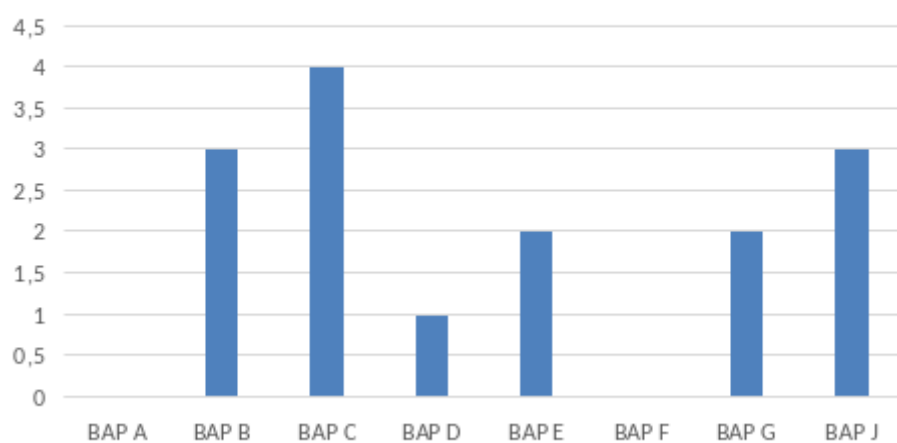
21 POSTES OUVERTS UNIVERSITE GUSTAVE EIFFEL FILIERE ITA (EXTERNES et INTERNES)		
Concours ouverts Catégorie A	Concours ouverts Catégorie B	Concours ouverts Catégorie C
17	4	0

Recrutements ITA	Total	Dont femmes
Nombre total de concours	21	
Nombre d'emplois	25	
Nombre d'inscrits	93	57
Nombre de recevables	93	57
Nombre d'admissibles	73	39
Nombre de présents à l'admission	73	34
Nombre d'admis sur LP	24	13
Taux de réussite (admis LP/inscrits)	36,92%	38,24
Nombre d'admis LC	8	5

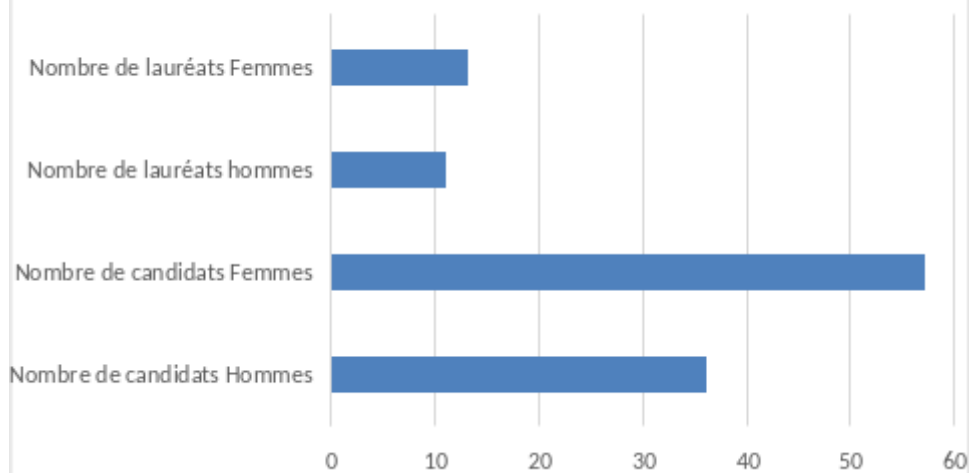
Répartition par type de concours



Répartition par BAP



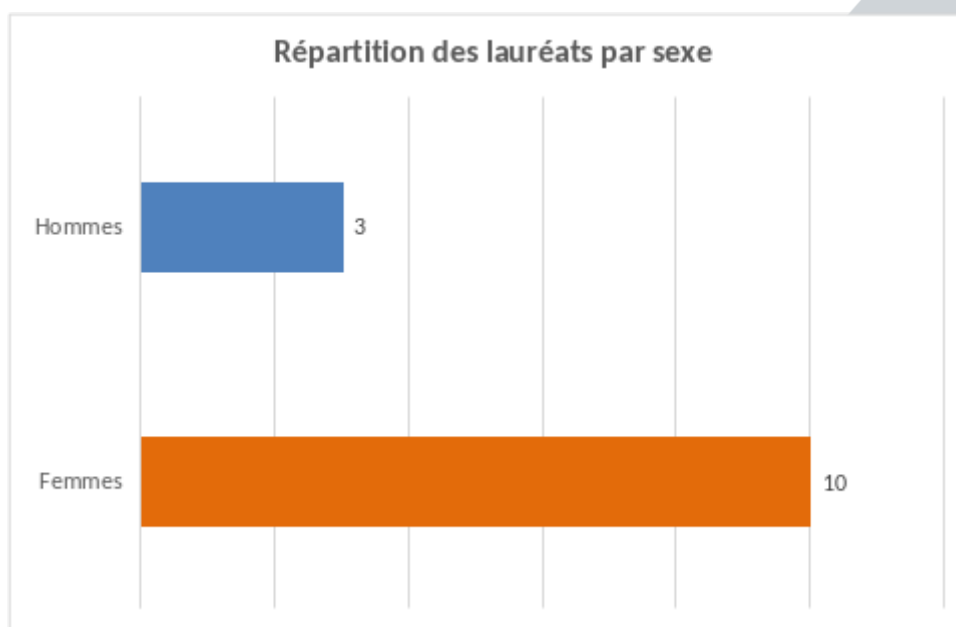
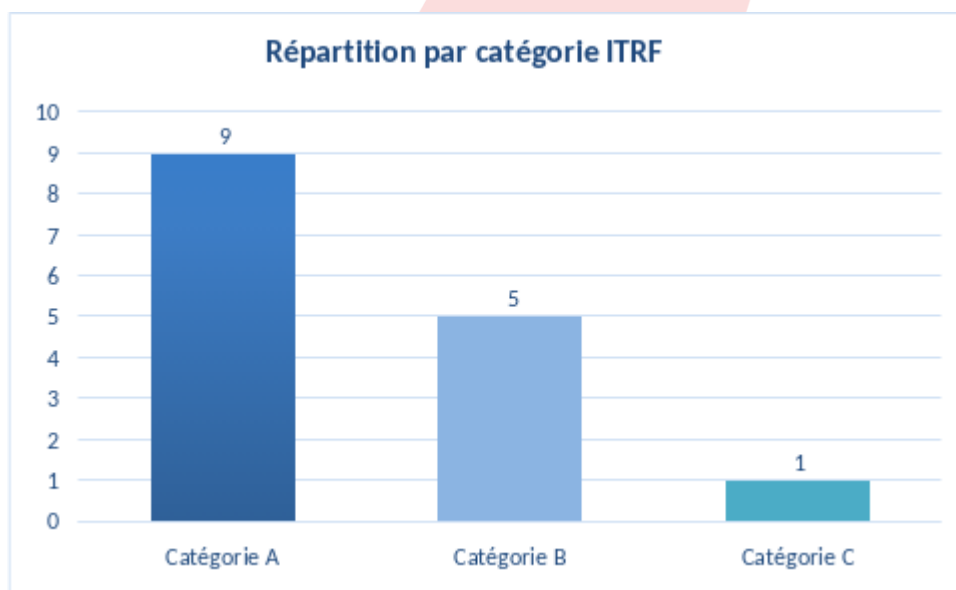
Répartition des candidats et lauréats par sexe

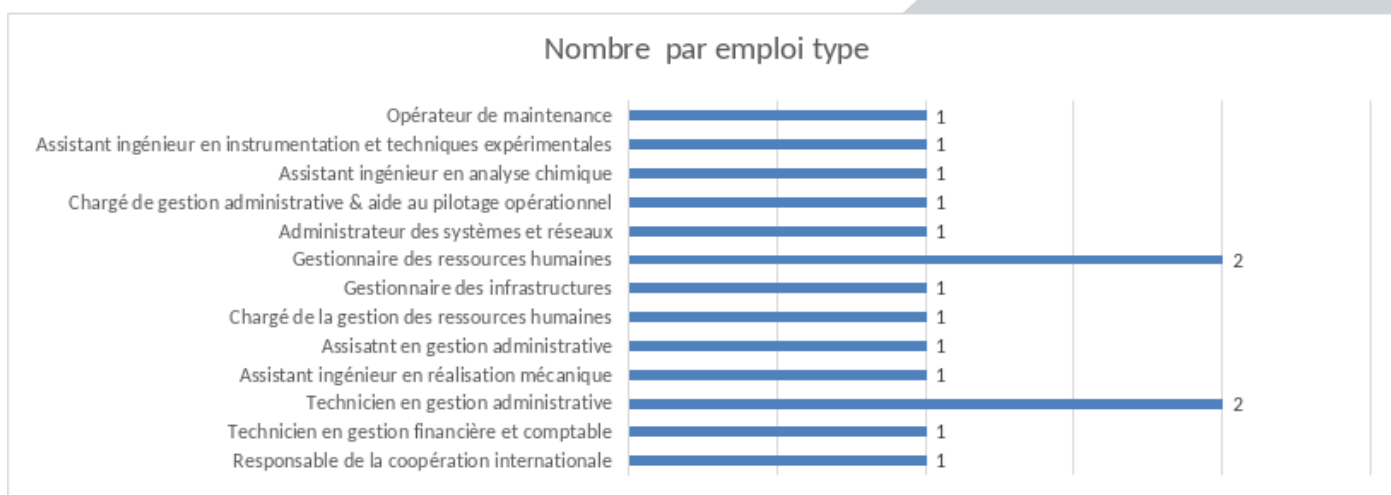
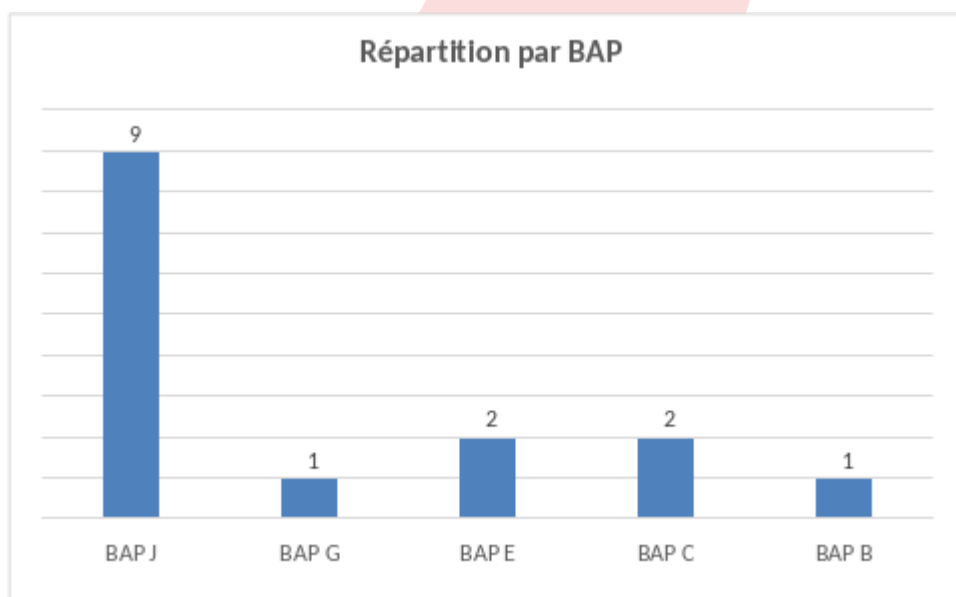


15 POSTES OUVERTS UNIVERSITE GUSTAVE EIFFEL

Concours ouverts Catégorie A	Concours ouverts Catégorie B	Concours ouverts Catégorie C
9	5	1

Recrutements ITRF	Total	Dont femmes
Nombre total de concours	15	
Nombre d'emplois	15	
Nombre de préinscrits	565	
Nombre d'inscrits	393	297
Déperdition inscrits/préinscrits	30,44%	
Nombre de recevables	392	
Nombre de présents à l'admissibilité	359	273
Nombre d'admissibles	145	109
Taux de réussite (admissibles/inscrits)	36,90%	
Nombre de présents à l'admission	110	
Nombre d'admis sur LP	13	10
Taux de réussite (admis LP/inscrits)	2,30%	
Nombre d'admis LC	7	5





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...).

III. Le maintien en activité

A. 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 2022, on compte deux nouveaux émérites chercheurs, pour une population totale de 11 éméritats en cours.

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 titre de l'année 2023, le nombre de nouveaux dossiers s'est élevé à 5 sur un effectif global de 29 personnes.

B. 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. Dans ce cadre, une convention d'accueil de collaborateur occasionnel bénévole est établie et signée du collaborateur et de l'université.

Au titre de l'année 2023, deux nouvelles conventions d'accueil de collaborateur occasionnel bénévole ont été signées.

Pour l'année 2023 aucune convention n'a été signée pour les enseignants-chercheurs et les enseignants. Pour la filière ITA, un renouvellement pour un poste d'Ingénieur de recherche hors classe a été effectué.

Chapitre Quatre

Masse salariale & rémunérations



I. 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	Plafond d'emplois exécuté (en ETPT)
2020	1 870	2 207,60	2 174,40
2021	1 872	2 529,00	2 473,80
2022	1 873	2 544,70	2 522,50
2023	1 875	2 648,10	2 574,70

Bénéficiant des responsabilités et compétences élargies (RCE), l'université dispose désormais 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. 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).

II. L'ÉVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE

A. Évolution de la masse salariale sur le programme 150

Évolution des dépenses de personnel entre 2022 et 2023

Périmètre

Les dépenses de personnel décaissables, telles que remontées dans le document prévisionnel de gestion des emplois et crédits de personnels (DPGECP), comprennent :

- Masse salariale (traitements, primes et indemnités, cotisations, prestations sociales) de tous les agents rémunérés sur les périmètres DRH-U et DRH-E
- Médecine de prévention et action sociale
- Régularisations IRCANTEC et RAFP

Evolution des dépenses de personnels par périmètre

	Consommation CP au 31/12/2021	Consommation CP au 31/12/2022	Consommation CP au 31/12/2023	Variation 2023/2022	% évolution
DRH R - ESIEE	15 364 852,79 €	16 889 250,66 €	18 290 072,68 €	1 400 822,02 €	8,29%
DRH U (hors DVR)	85 474 555,13 €	89 998 222,82 €	96 002 808,55 €	6 004 585,73 €	6,67%
DRH U - DVR	2 627 918,03 €	2 807 878,38 €	2 245 894,58 €	-561 983,80 €	-20,01%
Total Ex U et E	103 467 325,95 €	109 695 351,86 €	116 538 775,81 €	6 843 423,95 €	6,24%

Analyse de l'évolution des dépenses de personnel entre 2022 et 2023

L'augmentation des dépenses de personnel en 2023 par rapport à l'exécution 2022 est de 10 589 K€ et se décompose de la manière suivante :

	Exécution 2022	Exécution 2023	Ecart	% augmentation
UB100 - ex IFSTTAR	81 701 764 €	85 447 254 €	3 745 490 €	4,58%
UB300 - ESIEE	16 923 803 €	18 290 073 €	1 366 270 €	8,07%
UB900+920 - ex UPEM	89 963 671 €	96 002 809 €	6 039 138 €	6,71%
UB990 - DVR	2 807 878 €	2 245 895 €	-561 984 €	-20,01%
TOTAL UGE	191 397 115 €	201 986 029,52 €	10 588 914 €	5,53%

Cette augmentation est générée par différents facteurs d'évolution que l'on peut distinguer en deux catégories : les mesures obligatoires dont notamment les mesures prises lors du rendez-vous salarial du 12 juin 2023 et la poursuite des mesures en faveur des rémunérations de la Loi de Programmation de la Recherche (LPR), et les mesures discrétionnaires.

- **Des mesures nouvelles obligatoires telles que :**

- L'extension année pleine de l'augmentation de la valeur du point d'indice au 01/07/2022 : 2 442 K€
- L'augmentation du point d'indice de la CCI pour le groupe fermé ESIEE avec rétroactivité au 01/07/2022 : 484 K€
- L'augmentation de la valeur du point d'indice au 01/07/2023 : 1 023 K€
- L'augmentation naturelle due au GVT solde : 1 399 K€ (dont 2 141 K€ de GVT positif)
- La poursuite des revalorisations indemnitaires dans le cadre de la LPR (revalorisation RIPEC C1, refonte indemnitaire ESAS, PRES des ATER) : 323 K€
- La revalorisation des contrats doctoraux : 254 K€
- La prime pouvoir d'achat exceptionnelle : 777 K€
- Les mesures bas salaires pour les grilles des catégories C et B et la hausse de l'indice minimum : 82 K€
- L'augmentation du remboursement transport au 01/09/2023 : 74 K€
- La fin du versement des ISS : - 1 303 K€

- **Des mesures à l'initiative de l'établissement :**

- La poursuite des recrutements sur les projets transformant avec notamment la mise en place de nouveaux projets tels que FORCOVD, PEPR ville durable, IDEES AMI, CMA AVID... : 1 251 K€
- L'extension année pleine du schéma d'emplois 2022 et le schéma d'emplois 2023 : 2 712 K€
- L'extension année pleine de la reprise en gestion des contrats doctoraux de la cohorte 2022 compensée par une diminution des dépenses en fonctionnement : 566 K€
- La mise en place d'une aide exceptionnelle : 262 K€
- La diminution des heures complémentaires liées à un retard de paiement : -212 K€
- L'augmentation de la masse salariale relative aux contrats de recherche : 432 K€
- La diminution de la masse salariale relative aux contrats étudiants : -140 K€

Heures complémentaires	2019	2020	2021	2022	2023
Masse Salariale DRH-U	4 584 596 €	4 582 827 €	4 974 963 €	4 981 275 €	4 674 453 €
Masse Salariale DRH-E			1 883 624 €	2 298 055 €	2 434 431 €
TOTAL Masse Salariale	4 584 596 €	4 582 827 €	6 858 587 €	7 279 330 €	7 108 884 €
Nombre d'heures complémentaires rémunérées	92 005 h	91 759 h	130 672 h	137 045 h	128 604 h
<i>dont nombre d'heures vacataires</i>	<i>63 748h</i>	<i>62 096 h</i>	<i>84 272 h</i>	<i>87 114 h</i>	<i>78 346 h</i>

<i>nombre de vacataires</i>					
<i>(personnes physiques payées sur l'année)</i>	1 317	1 235	1 703	1 766	1 645

Le nombre d'heures complémentaires payées en 2021 et 2022, bien supérieur 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.

C. Évolution de la masse salariale sur le programme 190

Masse salariale en €	2019	2020	2021	2022	2023
Chercheurs	23 647 259,91 €	23 490 898,75 €	24 740 235,17 €	24 790 349,76 €	26 611 683,88 €
ITA	16 821 474,99 €	17 472 668,99 €	18 083 932,88 €	18 727 558,60 €	19 758 569,34 €
Personnels MTE	24 500 994,38 €	23 647 509,98 €	23 878 482,11 €	25 090 598,39 €	24 135 557,21 €
CDI/PNT/OPA/DET A VOLONTAIRE SCE CIVIQUE	1 724 754,61 €	1 671 153,49 €	1 748 094,76 €	1 720 473,64 €	1 782 310,77 €
DOA	2 272 337,92 €	2 238 066,07 €	2 232 585,73 €	2 412 982,38 €	2 973 244,42 €
CDD sous plafond	1 585 007,84 €	3 242 851,97 €	842 870,34 €	792 427,70 €	958 677,69 €
Total des dépenses sous plafond	70 551 829,65 €	71 763 149,25 €	71 526 200,99 €	73 534 390,47 €	76 220 043,31 €
CDD sur ressources propres	4 017 971,44 €	4 130 576,04 €	5 058 575,46 €	5 513 446,68 €	5 157 036,58 €
DOB	818 170,63 €	963 336,80 €	1 236 365,64 €	1 653 062,80 €	2 769 468,18 €
Apprentis	121 976,93 €	225 279,16 €	270 860,59 €	328 397,05 €	423 245,17 €
Total des dépenses hors plafond	4 958 119,00 €	5 319 192,00 €	6 565 801,69 €	7 494 906,53 €	8 349 749,93 €
Divers (action sociale /jury, primes brevets,...)			1 036 466,14 €	672 467,00 €	877 461,00 €
Taxes sur les salaires	4 660 867,30 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Total	75 509 948,65 €	77 082 341,25 €	79 128 528,82 €	81 701 764,00 €	85 447 254,24 €

D. Évolution de la masse salariale par type d'emplois

			Année 2020			
			DRH-E	DRH-I	DRH-U	TOTAL
Emplois sous plafond 1	Titulaires	Enseignants, enseignants chercheurs et chercheurs		23 490 899 €	43 831 775 €	67 322 674 €
		Personnels de support et de soutien		41 446 897 €	19 875 810 €	61 322 707 €
	sous total titulaires			64 937 796 €	63 707 585 €	128 645 381 €
	Non titulaires	Enseignants, enseignants chercheurs et chercheurs		2 288 994 €	4 143 123 €	6 432 117 €
		Personnels de support et de soutien		2 812 636 €	1 672 828 €	4 485 464 €
	sous total non titulaires			5 101 630 €	5 815 951 €	10 917 581 €
	Total titulaires et non titulaires (plafond 1)			70 039 426 €	69 523 536 €	139 562 962 €
Emplois sous plafond 2	Non titulaires	Enseignants, enseignants chercheurs et chercheurs		963 337 €	514 870 €	1 478 207 €
		Personnels de support et de soutien		4 355 855 €	7 776 510 €	12 132 365 €
	Total non titulaires (plafond 2)			5 319 192 €	8 291 380 €	13 610 572 €
Total général (plafonds 1 et 2)				75 358 618 €	77 814 916 €	153 173 534 €
Vacataires, indemnitaires et contrats étudiants				1 724 223 €	3 694 706 €	5 418 929 €
TOTAL MASSE SALARIALE				77 082 841 €	81 509 622 €	158 592 463 €
Dépenses hors PSOP (actions sociale, médecine du travail, mutuelle...)						
TOTAL DEPENSES DE PERSONNEL				77 082 841 €	81 509 622 €	158 592 463 €

			Année 2021			
			DRH-E	DRH-I	DRH-U	TOTAL
Emplois sous plafond 1	Titulaires	Enseignants, enseignants chercheurs et chercheurs	122 192 €	24 740 235 €	45 444 090 €	70 306 517 €
		Personnels de support et de soutien	38 982 €	43 319 279 €	19 955 537 €	63 313 798 €
	sous total titulaires		161 174 €	68 059 514 €	65 399 627 €	133 620 315 €
	Non titulaires	Enseignants, enseignants chercheurs et chercheurs		2 232 859 €	5 313 751 €	7 546 610 €
		Personnels de support et de soutien		2 314 526 €	1 862 439 €	4 176 965 €
	sous total non titulaires			4 547 385 €	7 176 190 €	11 723 575 €
	Total titulaires et non titulaires (plafond 1)		161 174 €	72 606 899 €	72 575 817 €	145 343 890 €
Emplois sous plafond 2	Non titulaires	Enseignants, enseignants chercheurs et chercheurs	7 746 115 €	1 236 366 €	705 193 €	9 687 674 €
		Personnels de support et de soutien	6 245 395 €	5 329 436 €	10 240 553 €	21 815 384 €
	Total non titulaires (plafond 2)		13 991 510 €	6 565 802 €	10 945 746 €	31 503 058 €
Total général (plafonds 1 et 2)			14 152 684 €	79 172 701 €	83 521 563 €	176 846 948 €
Vacataires, indemnitaires et contrats étudiants			1 061 914 €		4 374 447 €	5 436 361 €
TOTAL MASSE SALARIALE			15 214 598 €	79 172 701 €	87 896 010 €	182 283 309 €
Dépenses hors PSOP (actions sociale, médecine du travail, mutuelle...)			150 254 €		206 463 €	356 718 €
TOTAL DEPENSES DE PERSONNEL			15 364 852 €	79 172 701 €	88 102 473 €	182 640 027 €

			Année 2022			
			DRH-E	DRH-I	DRH-U	TOTAL
Emplois sous plafond 1	Titulaires	Enseignants, enseignants chercheurs et chercheurs	316 711 €	24 790 350 €	46 346 404 €	71 453 465 €
		Personnels de support et de soutien	57 949 €	43 756 062 €	20 595 888 €	64 409 899 €
	sous total titulaires		374 660 €	68 546 412 €	66 942 292 €	135 863 364 €
	Non titulaires	Enseignants, enseignants chercheurs et chercheurs		2 412 982 €	6 581 239 €	8 994 221 €
		Personnels de support et de soutien		2 548 647 €	2 638 702 €	5 187 349 €
	sous total non titulaires			4 961 629 €	9 219 941 €	14 181 570 €
	Total titulaires et non titulaires (plafond 1)		374 660 €	73 508 041 €	76 162 233 €	150 044 934 €
Emplois sous plafond 2	Non titulaires	Enseignants, enseignants chercheurs et chercheurs	8 333 848 €	1 653 063 €	1 329 748 €	11 316 659 €
		Personnels de support et de soutien	6 645 576 €	5 868 193 €	10 980 922 €	23 494 691 €
	Total non titulaires (plafond 2)		14 979 424 €	7 521 256 €	12 310 670 €	34 811 350 €
Total général (plafonds 1 et 2)			15 354 084 €	81 029 297 €	88 472 903 €	184 856 284 €
Vacataires, indemnitaires et contrats étudiants			1 409 492 €		4 207 929 €	5 617 421 €
TOTAL MASSE SALARIALE			16 763 576 €	81 029 297 €	92 680 832 €	190 473 705 €
Dépenses hors PSOP (actions sociale, médecine du travail, mutuelle...)			160 227 €	672 467 €	90 717 €	923 410 €
TOTAL DEPENSES DE PERSONNEL			16 923 803 €	81 701 764 €	92 771 549 €	191 397 115 €

			Année 2023			
			DRH-E	DRH-I	DRH-U	TOTAL
Emplois sous plafond 1	Titulaires	Enseignants, enseignants chercheurs et chercheurs	292 116 €	26 611 684 €	47 960 737 €	74 864 537 €
		Personnels de support et de soutien	95 466 €	43 955 476 €	21 437 372 €	65 488 314 €
	sous total titulaires		387 582 €	70 567 159 €	69 398 109 €	140 352 851 €
	Non titulaires	Enseignants, enseignants chercheurs et chercheurs		2 973 244 €	7 160 429 €	10 133 673 €
		Personnels de support et de soutien		2 679 640 €	3 410 531 €	6 090 171 €
	sous total non titulaires			5 652 884 €	10 570 960 €	16 223 844 €
	Total titulaires et non titulaires (plafond 1)		387 582 €	76 220 043 €	79 969 069 €	156 576 695 €
Emplois sous plafond 2	Non titulaires	Enseignants, enseignants chercheurs et chercheurs	8 917 336 €	2 769 468 €	3 002 150 €	14 688 954 €
		Personnels de support et de soutien	7 437 836 €	5 580 282 €	11 142 391 €	24 160 509 €
	Total non titulaires (plafond 2)		16 355 171 €	8 349 750 €	14 144 542 €	38 849 463 €
Total général (plafonds 1 et 2)			16 742 753 €	84 569 793 €	94 113 611 €	195 426 158 €
Vacataires, indemnitaires et contrats étudiants			1 389 698 €		3 834 078 €	5 223 776 €
TOTAL MASSE SALARIALE			18 132 451 €	84 569 793 €	97 947 689 €	200 649 933 €
Dépenses hors PSOP (actions sociale, médecine du travail, mutuelle...)			157 621 €	877 461 €	301 014 €	1 336 096 €
TOTAL DEPENSES DE PERSONNEL			18 290 073 €	85 447 254 €	98 248 702 €	201 986 029 €

III. LES DETERMINANTS DE LA MASSE SALARIALE

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.

A. 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 la 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, des maîtres de conférences ou des ingénieurs des ponts, des eaux et forêts.

B. Les primes, les 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 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 chercheurs du MTE en 2022 (non soumis au RIPEC en l'état) : la prime de recherche, la prime de service et de rendement. Un équivalent du C2 du RIPEC (voir ci-dessous) a également été mis en place (points-primes) pour les chercheurs exerçant des responsabilités au sein de l'établissement.

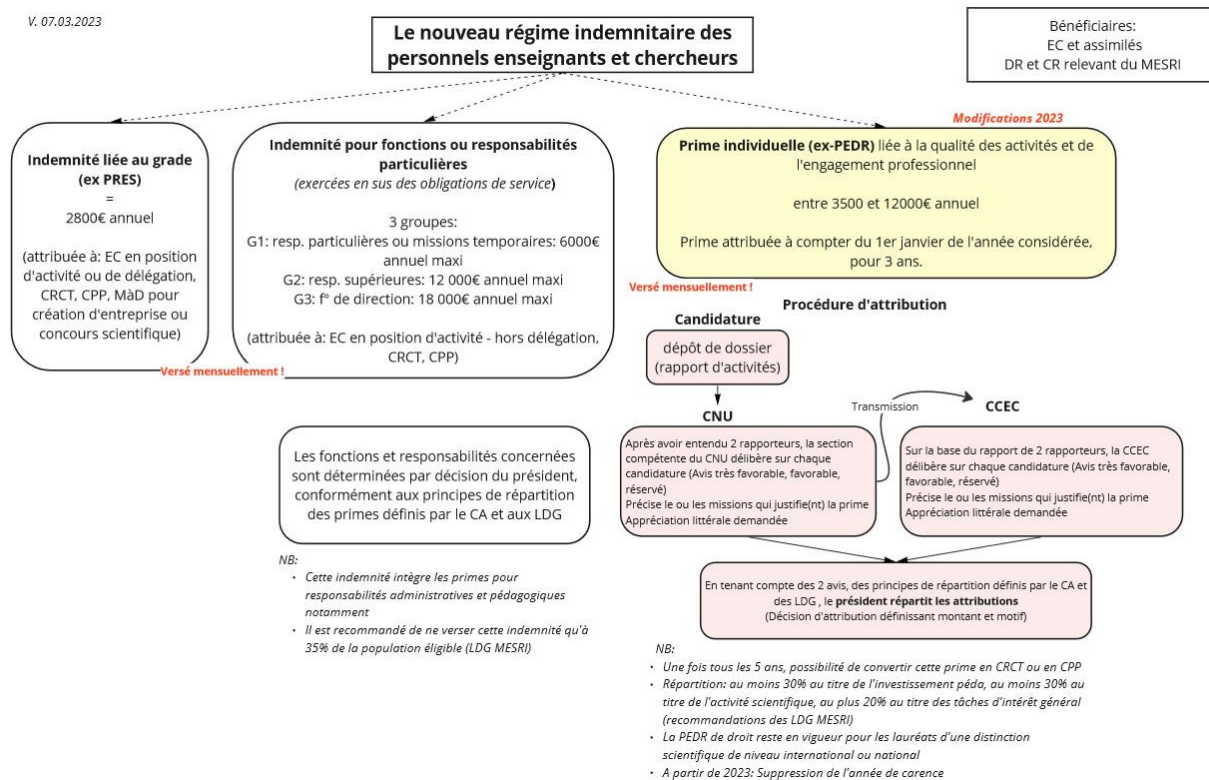
Les primes dont peuvent bénéficier les enseignants et enseignants-chercheurs en 2023 :

Les enseignants du second degré en fonction dans les établissements d'enseignement supérieur bénéficient d'une prime d'enseignement supérieur en vertu du décret n°89-776 du 23 octobre 1989. Son montant en 2022 était de 1 831,25 € par an.

Dans le cadre de la loi de programmation pour la recherche (LPR) et en vertu des dispositions du décret n°2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs, un nouveau régime indemnitaire a été créé pour les personnels enseignants-chercheurs.

Le Ripec comprends 3 composantes :

- une indemnité liée à leur grade, dite « C1 » ou « socle » ;
- une indemnité liée à l'exercice de certaines fonctions et responsabilités particulières (« C2 »),
- une prime individuelle liée à la qualité de leurs activités et de leur engagement professionnel (« C3 »).



Les primes dont peuvent bénéficier les personnels des fonctions supports et de soutien en 2023 : 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.

Élément chiffrés

Le CIA des personnels ITA et MTE

	Femmes		Hommes		Total Nombre	Total montant Moyen CIA 2023 final
Groupe prime	Effectif	Montant Moyen CIA 2023 final	Effectifs	Montant Moyen CIA 2023 final		
A+	16	1 919 €	42	2 113 €	58	2 016 €
A2-3	38	2 005 €	80	1 718 €	118	1 862 €
A1	28	1 461 €	50	1 414 €	78	1 442 €
AI	33	1 456 €	22	1 369 €	55	1 413 €
B	96	981 €	82	900 €	178	941 €
C	22	616 €	21	457 €	43	537 €
Total général	233	1 303 €	297	1 382 €	530	1 354 €

La Prime d'intéressement de l'établissement (PIE)

Ce dispositif a été mis en place suite à la délibération du conseil d'administration de l'Ex UPEM en date du 27 juin 2013. Il regroupe les attributions de primes versées auparavant au titre de trois activités :

- Les activités relevant de la politique indemnitaire d'établissement
- Les activités de formation par apprentissage
- Les activités de formation continue

Les bénéficiaires sont les personnels titulaires et non titulaires BIATSS. Ce dispositif équivaut au CIA des autres personnels de support et de soutien.

	Femmes		Hommes		TOTAL	
	effectifs	Moyenne montant attribué	effectifs	Moyenne montant attribué	effectifs	Moyenne montant attribué
Directeur	19	3 216 €	16	2 960,00 €	35	3 098,86 €
cadre ingénieur	133	2 049 €	66	1 902,23 €	199	2 000,64 €
Cadre assistant	57	1 418 €	18	1 375,42 €	75	1 407,49 €
Technicien	190	1 032 €	57	828,95 €	247	985,04 €
gestionnaire / opérateur	32	498 €	32	497,18 €	64	497,73 €
Total général	431	1 454 €	189	1 380 €	620	1 431 €

C. 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 1er 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 DGFIP au 1er janvier de chaque année afin de tenir compte des évolutions de rémunération des agents au cours de l'année précédente.

D. Le prélèvement à la source :

Le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu est entré en vigueur le 1er 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.

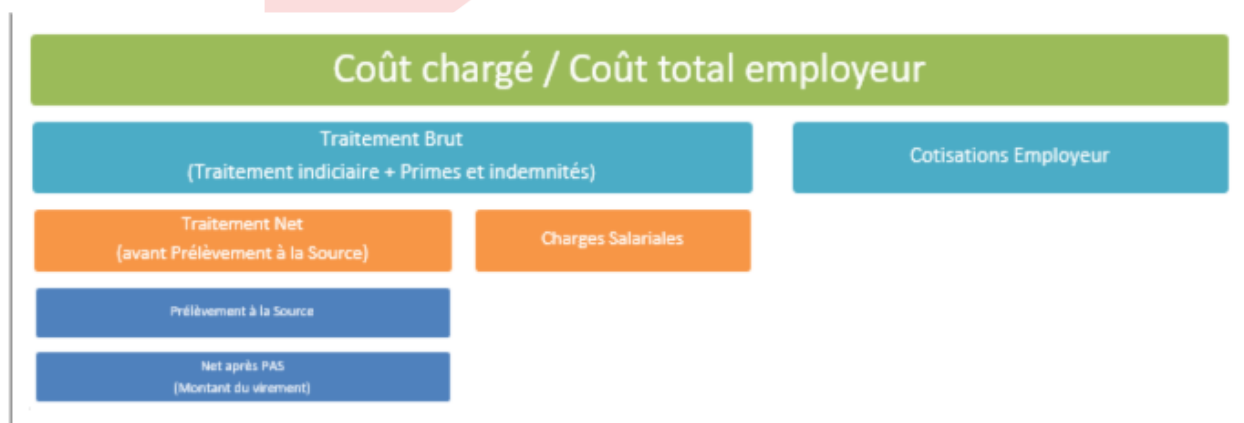
Selon leur situation personnelle, les contribuables ont pu choisir parmi plusieurs possibilités : le taux calculé selon les revenus du foyer pour l'année précédente, un taux individualisé (en cas de gros écart de revenus

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.

Schéma du prélèvement des charges salariales et PS :



IV. LA REMUNERATION

Programmes 150 et 190 :

Rémunération brute mensuelle incluant la partie indemnitaire.

Programme 190

Corps	Salaire minimum		Salaire moyen		Salaire médian		Salaire maximum	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Directeurs de recherche (MTE)	4 380,16	4 224,97	5 953,16	6 117,03	5 728,07	6 274,36	7 878,36	7 837,62
Chargés de recherche (MTE)	2 018,30	3 017,64	4 097,97	4 450,59	4 174,74	4 516,68	6 162,64	5 934,35
Ingénieur des Ponts, des Eaux et des Forêts (MTE)	4 913,31	2 316,05	6 869,55	8 410,79	6 852,32	8 620,62	8 939,92	12 005,91
Ingénieur des travaux publics de l'Etat (MTE)	3 817,93	3 445,86	5 584,80	5 479,66	5 398,48	5 505,08	8 070,45	7 876,66
Ingénieur des Mines (MTE)								
CAEDAD (MTE)		0		0		0		0

Attaché d'Administration de l'Etat (MTE)	3 205,19		6 851,43		4 715,46		7 786,66	
Chargé d'études documentaires (MTE)	0		0		0		0	
Ingénieur d'études (ITA)	2 728,15	2 708,95	3 823,56	3 691,12	3 729,16	3 620,33	5 004,26	4 990,86
Ingénieur de recherche (ITA)	2 706,09	3 202,41	4 842,08	4 522,20	4 881,47	4 585,12	6 655,92	7 316,65
Assistant ingénieur (ITA)	2 297,18	2 369,65	3 088,36	3 108,54	3 098,10	3 117,02	3 849,66	4 229,79
ISIC (ITA)	0	3 432,84	0	3 763,53	0	3 841,49	0	4 016,26
Technicien supérieur du développement durable (MTE)	2 439,40	2 365,01	3 357,15	3 384,56	3 563,19	3 335,02	3 858,00	4 554,11
Secrétaire administratif du contrôle et du développement durable (MTE)	2 436,03	2 934,83	3 272,30	3 075,35	3 334,06	3 075,35	4 046,42	3 215,87
Technicien de la recherche (ITA)	919,91	2 274,72	2 581,49	2 650,38	2 550,73	2 691,07	3 704,45	3 439,69
Expert technique des services techniques (MTE)	0	2 228,93	0	2 618,30	0	2 609,35	0	2 950,72
Adjoint Technique des administrations de l'Etat (MTE)		2 577,80		2 751,02		2 768,74		2 888,82
Adjoint administratif des administrations de l'Etat (MTE)	2 144,92	2 611,35	2 735,44	2 774,56	2 790,14	2 786,75	3 143,84	2 913,41
Adjoint technique de la recherche (ITA)	1 983,94	0	2 207,27	0	2 190,73	0	2 447,15	0

Les données relatives aux corps dont les effectifs sont limités à un ou quelques agents sont masqués.

Programme 150

DONNEES P150 - ANNEE 2023

catégorie	filière*	Corps	Salaire minimum		Salaire moyen		Salaire médian		Salaire maximum	
			Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A	ENS CHERCHEUR	PU	4 181,96	2 437,74	6 140,71	6 139,17	6 263,33	6 261,48	7 081,15	9 484,23
A	ENS CHERCHEUR	MCF	2 662,64	2 500,65	4 378,61	4 313,97	4 367,51	4 260,55	5 733,16	5 780,95
A	ENS SECOND DEGRE	PRAG	2 734,48	2 746,42	4 159,59	4 158,18	4 013,11	4 212,98	5 434,96	5 433,47
A	ENS SECOND DEGRE	PRCE	2 260,46	2 478,96	3 441,77	3 553,42	3 307,45	3 812,24	4 936,02	4 528,41
A	ENS SECOND DEGRE	PLP		2 933,15		3 332,38		3 204,26		3 879,29
A	ITRF	IGR	3 606,18	4 575,51	4 684,31	5 597,67	4 962,49	5 229,90	5 538,28	9 106,44

A	ITRF	IGE	2 755,17	3 126,72	3 560,70	4 089,27	3 523,26	4 044,56	4 590,69	5 118,92
A	ITRF	ASI	2 592,02	1 048,25	2 858,73	3 086,38	2 766,39	3 192,13	3 261,59	4 099,06
B	ITRF	TECH	2 042,79	2 350,37	2 553,64	2 749,39	2 543,89	2 726,02	3 005,90	3 493,56
C	ITRF	ATRF	2 021,45	2 187,83	2 315,85	2 361,05	2 288,82	2 344,68	2 586,88	2 565,99
A	AENES	ATTACHÉ	3 144,66		3 949,31		3 778,94		4 872,20	
B	AENES	SAENES	1 470,84	2 281,62	2 542,12	2 818,19	2 608,66	2 805,65	3 440,78	3 273,96
C	AENES	ADJENES	1 591,67		2 371,32		2 408,09		2 690,62	
B	BIB	BIBAS	2 070,55	2 421,78	2 711,25	2 699,37	2 632,66	2 791,61	3 625,02	2 792,47
C	BIB	MAG	1 435,64	2 221,58	2 209,28	2 392,59	2 225,95	2 408,95	2 588,80	2 587,03

Focus sur les contrats étudiants

	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Masse salariale	375 723,61 €	862 744,81 €	819 343,52 €	741 821,44 €
Nombre d'heures rémunérées	24 047	54 473	47 255	42 493
Nombre d'étudiants	182	398	460	476

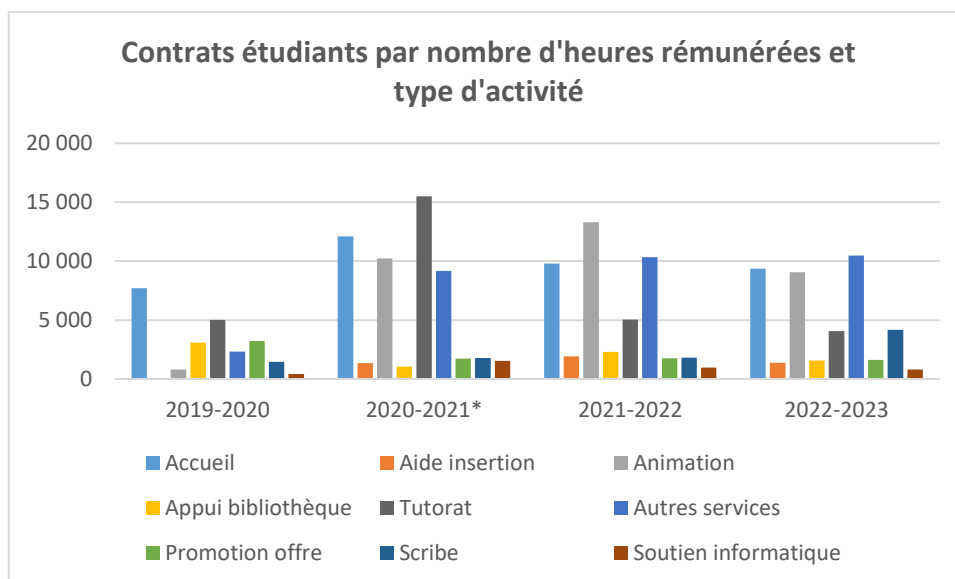
	2019-2020	2020-2021*	2021-2022	2022-2023
Accueil	7 697	12 111	9 797	9 374
Aide insertion	0	1 350	1 920	1 367
Animation	802	10 236	13 309	9 069
Appui bibliothèque	3 084	1 059	2 308	1 555
Autres services	2 321	9 174	10 334	10 464
Promotion offre	3 228	1 718	1 744	1 611
Scribe	1 472	1 783	1 821	4 164
Soutien informatique	436	1 550	972	814
Tutorat	5 008	15 492	5 051	4 075

* dont ambassadeurs COVID

9 174

* dont tutorat CASTEX

12 117



Sur l'année universitaire 2022-2023, le volume des contrats étudiants reste stable en nombre d'heures rémunérées, après la baisse observée en 2021-2022 par rapport au pic de 2020-2021. Cette stabilité indique un maintien des besoins en emplois étudiants malgré la fin des dispositifs exceptionnels tels que le tutorat CASTEX et les ambassadeurs COVID introduits en 2020-2021.

Les emplois "ambassadeurs universanté" continuent de jouer un rôle important dans le volume total des heures rémunérées, bien que leur impact soit moins marqué qu'en 2021-2022. De plus, les emplois étudiants à l'ESIEE ont conservé un volume significatif, participant ainsi à la stabilité des heures de travail étudiant.

Enfin, la masse salariale a encore été influencée par les revalorisations successives du SMIC au 1er janvier et au 1er mai 2023, ainsi que par l'indemnité de fin de contrat versée en fin d'année universitaire, touchant l'ensemble des étudiants éligibles.

Chapitre Cinq

L'organisation du travail



I. DUREE ET ORGANISATION DU TRAVAIL

A. La gestion du temps de travail des personnels de statut ITA et MTE, dont les chercheurs

Pour le périmètre des personnels ITA et MTE, tous les agents rémunérés sont gérés par l'outil de gestion du temps HQTime. On distingue ainsi 5 types de gestion du temps :

- « 38h30 » - horaire variable (choix par défaut)
- « 36h » - horaire variable
- « 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. Seuls les cadres peuvent bénéficier de ce régime.

Répartition des agents par type d'organisation & campus :

2023	Sites						
Types d'organisation du travail	Bron	Nantes	Marne-la-Vallée	Marseille Salon	Versailles Satory	Villeneuve d'Ascq	Total
Agents à horaire variable	227	295	301	42	26	68	959
Modalité N° 1 (38h30)							
Agents à horaire variable		1					1
Modalité N° 2 (36h)							
Agents en décompte jour	28	10	47	12	15	9	121
Agents à horaire fixe de référence	2	3	19			4	28
Non badgeants (UMR)	1		17			1	19
Total	258	309	384	54	41	82	1128

a. Répartition de l'écrtage

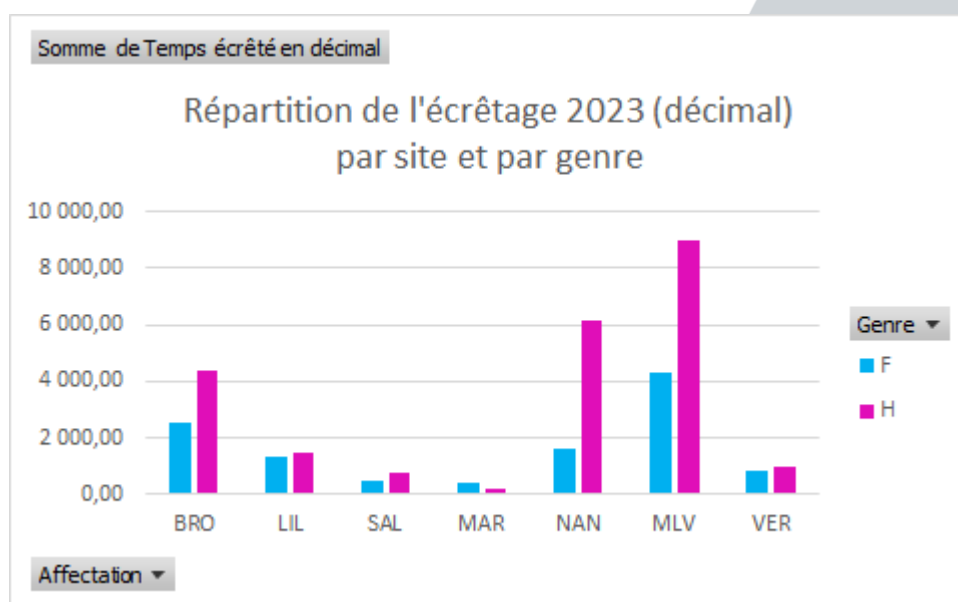
L'écrtage dans l'application de gestion de temps HQTime concerne la mise en application du respect des garanties minimales en matire de durde du travail prvu par l'article 3 du dcret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature, en particulier une durde quotidienne de travail inférieure ou égale à 10 heures.

L'écrtage se fait pour les heures supplmentaires, hors report du mois prcdent. Le temps en mission est comptabilis dans l'écrtage. Les heures écrtées viennent abonder le compteur de crdit/dbit de l'agent mais qui lui est aussi écrté à 12 heures à la fin du mois.

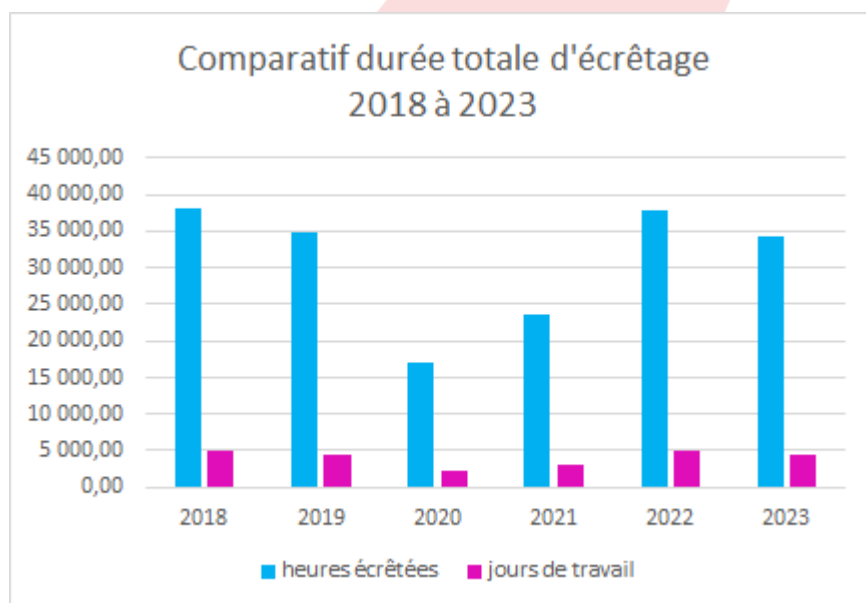
Le chiffre de l'écrtage 2023 est de : 34 221,22 heures soit 4 444,31 jours travaills (à 7h42). La tendance au retour aux annes antrieures à 2020 se confirme pour 2023.

L'écrtage maximal a été de 92 heures. La majorit des écrtages l'a été pour une durde entre 0 et 50 heures, avec de nombreux écrtages entre 0 et 20 mn (donnes mensuelles).CET

b. Répartition de l'écrtage par site et sexe :



Comparatif durée total écrêtage 2018-2023



B. Les spécificités du temps de travail et enseignants-chercheurs et enseignants du second degré

c. Les enseignants-chercheurs

En application des dispositions du décret n°84-431 du 6 juin 1984 en son article 7, le temps de travail de référence, correspondant au temps de travail arrêté dans la fonction publique est constitué pour les enseignants chercheurs :

- Pour moitié par les services d'enseignement d'une durée annuelle de 192 heures TD
- Pour moitié par leurs activités de recherche.

b. Les enseignants du second degré

En application des dispositions du décret n°93-461 du 25 mars 1993 en son article 2, les enseignants titulaires ou stagiaires du second degré sont tenus d'accomplir dans le cadre de l'année universitaire un service d'enseignement en présence des étudiants de 384 heures de TD ou TP.

C. 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.

S'il était prévu de basculer la gestion des congés des personnels BIATSS dans l'outil HQTime en septembre 2023, les contraintes techniques se sont révélées trop lourdes dans la version en vigueur pour confirmer ce changement. Un nouvel outil commun, permettant de gérer les différentes organisations du travail au sein de l'université, est envisagé pour le 1^{er} septembre 2025.

D. La gestion du temps de travail à l'ESIEE Paris

Les personnels d'ESIEE Paris sont soumis à deux régimes distincts 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 145 personnels au 31.12.2022)
- Le temps de travail et congés applicables aux personnels recrutés à compter du 1^{er} janvier 2021, qui sont ceux de l'université et plus précisément ceux des personnels enseignants, enseignants-chercheurs et BIATSS

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

a. Enseignants et enseignants-chercheurs titulaires :

Corps	Hommes				Femmes			
	100%	90%	80%	Inférieur à 80%	100%	90%	80%	Inférieur à 80%
Enseignants-chercheurs	196			1	130		1	
Enseignants de statut second degré	57			1	50		1	
TOTAL	253	0	0	2	180	0	2	0

La très grande majorité des enseignants et enseignants-chercheurs titulaires travaillent à temps plein (98%). On constate néanmoins que contrairement aux autres populations ci-dessous, la proportion

d'hommes à temps partiel est supérieure à celle des femmes (2.3% d'hommes, et 1% de la population femme)

b. Quotité de travail des personnels chercheurs :

Corps	Hommes				Femmes			
	100%	90%	80%	Inférieur à 80%	100%	90%	80%	Inférieur à 80%
Directeurs de recherche	72	1	2	0	31	0	1	0
Chargés de recherche	73	0	3	0	44	3	6	1
TOTAL	145	1	5	0	75	3	7	1

Une grande majorité des personnels chargés et directeurs de recherche travaillent à temps plein (93%). En proportion de population, un plus grand pourcentage de femmes exerce son activité à temps partiel, la différence étant assez nette (12% de la population femme, 4% de la population d'hommes)

c. Quotité de travail des BIATSS titulaires et non-titulaires hors ESIEE :

2023		Effectifs Femmes				Effectifs Hommes			
		Quotités de travail				Quotités de travail			
		100%	90%	80%	< 80 %	100%	90%	80%	< 80 %
AENES	A	14		1		2			
	B	31	1	2	1	8			
	C	19	1	3		1			
ITRF	A	49		2		47			
	B	56		2	1	24		1	
	C	9				14			
BIB	A	5	1			1			
	B	9		1		4			
	C	10		1		5			
Contractuels	A	122		3	3	59			
	B	85		6	1	20			1
	C	13				23			
TOTAL		422	3	21	6	208	0	1	1

La population contractuelle dans le tableau ci-dessus intègre les personnels de la DVR.

95% de la population BIATSS exerce son activité à temps plein. Là encore, la proportion de femmes à temps partiel rapportée à la population d'origine est notablement supérieure à celle des hommes (6,6% des femmes travaillent à temps partiel contre 1% d'hommes)

d. Quotité de travail des personnels ITA :

	Hommes				Femmes			
	100%	90%	80%	Inférieur à 80%	100%	90%	80%	Inférieur à 80%
Ingénieur de recherche	49	1	0	0	22	1	1	0
Ingénieur d'études	29	5	0	0	23	0	3	0
Assistant ingénieur	19	1	2	0	26	1	6	0
Technicien de la recherche	21	1	0	0	50	0	11	1
Adjoint technique de la recherche	0	0	0	0	2	0	1	0
TOTAL	118	8	2	0	123	2	22	1

La population ITA est celle qui présente le plus grand nombre de temps partiels. Comparativement aux autres populations, seulement 87% de ses personnels travaille à temps plein. L'écart femmes/hommes est également constaté avec 17% de la population féminine en temps partiel, contre 8% de la population masculine.

e. Quotité de travail des personnels MTE :

Filières	Hommes				Femmes			
	100%	90%	80%	Inférieur à 80%	100%	90%	80%	Inférieur à 80%
Ingénieur des Ponts, des Eaux et des Forêts	25	0	2	0	4	1	1	0
Ingénieur des travaux publics de l'Etat	56	0	1	0	14	0	3	0
Ingénieur des Mines/ Ingénieur industrie et mines/ Ingénieur des systèmes d'information et de communication	3	0	1	0	0	1	0	0
Attaché d'Administration de l'Etat	0	0	0	0	8	0	0	0
Chargé d'études documentaires	1	0	0	0	0	0	0	0

Détaché A sur contrat	3	0	0	0	0	0	0	0
Secrétaire administratif du contrôle et du développement durable	1	0	1	0	17	1	2	0
Technicien supérieur du développement durable	48	1	8	1	12	1	1	0
Adjoint administratif des administrations de l'Etat	5	0	0	0	14	0	4	0
Adjoint Technique des administrations de l'Etat	5	0	0	0	0	0	0	0
Expert technique des services techniques	9	0	1	0	0	0	0	0
Détaché C sur contrat	1	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	157	1	14	1	69	4	11	0

Les mêmes constats que précédemment peuvent être faits : 18% de la population de femmes travaille à temps partiel contre 9% de la population d'hommes.

88% des personnels relevant du MTE travaillent à temps plein.

f. Quotité de travail des personnels ESIEE :

					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	0,00%
	Congé grave maladie - ALD	0	0	0	0	0	0,00%
	Congés paternité	3	3	75	25	25	11,35%
	Congés maternité	3	3	336	112	112	50,83%
	Congés maladie ordinaire	4	4	250	62,5	62,5	37,82%
	TOTAL	10	10	661	199,5	199,5	100,00%
	Rappel 2022	3	3	122	41	41	100,00%
	Rappel 2021	12	12	475	290,67	291	100,00%
BIATSS	Accidents de trajet	1	1	0	0	0	0,00%

	Accidents de travail	2	2	0	0	0	0,00%
	Congés grave maladie - ALD	2	2	730	365	365	55,73%
	Congés paternité	3	3	75	25	25	5,73%
	Congés maternité	1	1	112	112	112	8,55%
	Congés maladie ordinaire	24	20	393	10	11	30,00%
	TOTAL	33	29	1310	512	513	100,00%
	Rappel 2021	26	26	1174	350,92	350,92	100,00%

Les décharges d'enseignement :

Type de décharge	Décharge accordée	Nombre d'enseignant ou enseignant-chercheur concerné en 2023/24	Corps d'appartenance
Nouveaux MCF (formation et insertion en recherche)	48 HETD	8	MCF
IUF	128 HETD	4	2 MCF, 2 PR
Membres CHSCT	10 HETD	1	MCF
	20 HETD	0	
	34 HETD	1	PRAG
Décharges syndicales		4	1 PR, 3 PRAG

Type de décharge	Rappel 2022-23	Rappel 2021-22	Rappel 2020-21	Rappel 2019-20
Nouveaux MCF (formation et insertion en recherche)	14	10	10	15
IUF	3	4	4	2
Membres CHSCT	2	1	1	0

	0	2	2	2
	0	0	0	0
Décharges syndicales	6	0	0	1

La décharge statutaire des 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 déchargés 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 :

Les enseignants du 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. En 2022, aucune décharge de ce type n'a été sollicitée.

Les MCF 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 intéressés, 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.

II. LE TELETRAVAIL

A. 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.

B. L'organisation du télétravail au sein de 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.

Il est rappelé que les personnels enseignants ne sont pas éligibles au télétravail en tant que tel.

Nombre d'agents en télétravail

	Nombre d'agents en télétravail			
	BIATSS	Personnels ITA et MTE	ESIEE	TOTAL Université
Hommes	57	317	30	404
Femmes	320	293	53	666
TOTAL	377	610	83	1 070
<i>Rappel 2022</i>	<i>391</i>	<i>625</i>	<i>84</i>	<i>1 100</i>
<i>Rappel 2021</i>	<i>383</i>	<i>510</i>	<i>76</i>	<i>969</i>
<i>Rappel 2020</i>	<i>207</i>	<i>292</i>		<i>499</i>

Après la nette progression du nombre de personnels bénéficiant du télétravail depuis trois ans, la population de télétravailleurs ayant doublé entre 2020 et 2022, en 2023 on constate une légère décroissance des effectifs en télétravail.

Nombre d'agents par catégorie :

		Nombre d'agents par catégorie	Rappel 2022	Rappel 2021	Rappel 2020
A	ITA et MTE	445	457	385	
	ESIEE	57	58	52	
	BIATSS	197	211	195	
	TOTAL	699	726	632	317
B	ITA et MTE	138	135	89	
	ESIEE	26	25	24	
	BIATSS	169	170	175	
	TOTAL	340	330	288	144
C	ITA et MTE	27	33	36	
	ESIEE	0	1	0	
	BIATSS	11	10	13	
	TOTAL	44	44	49	32

Répartition des agents en télétravail par campus :

Campus	Nombre agents en télétravail		
	Hommes	Femmes	Totaux
Nantes	110	65	175
Lyon	68	88	156
MLV - I	92	92	184
MLV - ESIEE	30	53	83
MLV - U	57	320	377
Méditerranée	14	17	31
Versailles	6	4	10
Lille	27	27	54
Totaux	404	666	1 070

Répartition des personnels par quotité télétravaillée :

	0.5 jour	1 jour	1.5 jours	2 jours	3 jours ou plus*
Ex-I	0	145	4	443	18
ESIEE	1	23	2	55	2
Ex-U	31	80	68	187	8
TOTAL	32	248	74	685	28

NB 1 agent sur le périmètre ex U a une quotité de télétravail de 2,5 jours.

**Pour raison médicale uniquement*

III. LES CONGES

Typologie des différents 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 rapport social unique :

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>

A. Répartition des congés des personnels enseignants et BIATSS :

		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 service						
	Accidents de trajet						
	Congés longue maladie						
	Congés longue durée						
	Congés paternité						
	Congés maternité		4				
	Congés pathologiques						
	Congés maladie ordinaire titulaires						
	Congés maladie ordinaire non titulaires						
	Congés enfants malades						
	TOTAL	0	4	0	0	0	100%
	TOTAL 2022	111	68	2453	322	360	100%
	TOTAL 2021	95	55	2448	200	241	100%
	TOTAL 2020	58	53	2271	39	43	100%
BIATSS	Accidents de service						
	Accidents de trajet						
	Accidents de travail						
	Congés longue maladie						
	Congés longue durée						
	Congés paternité						
	Congés maternité						
	Congés pathologiques						

	Congés maladie ordinaire titulaires						
	Congés maladie ordinaire non titulaires						
	Congés enfants malades						
	TOTAL	0	0	0	0	0	100%
	TOTAL 2022	791	513	9454	441	910	100%
	TOTAL 2021	558	305	10246	750	879	100%
	TOTAL 2020	445	249	7774	708	1241	100%

Données BIATSS non disponibles.

B. Répartition des congés des personnels ITA, MTE et Contractuels assimilés

					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 %)
Corps chercheurs CR/DR	Congés longue durée	3	1	365	121,67	365	5,05%
	Congés paternité	6	4	87	14,5	21,75	1,20%
	Congés maternité	1	1	112	112	112	1,55%
	Congés pathologiques	0	0	0	0	0	0,00%
	Congés maladie ordinaire	52	33	435	8,37	13,18	6,01%
	Congés longue maladie	4	2	322	80,5	161	4,45%
Corps MTE y compris OPA, PNT	Congés pour invalidité temporaire imputable au service	30	4	1071	35,7	267,75	14,81%
	Congé grave maladie	0	0	0	0	0	0,00%
	Congés paternité	3	2	47	15,67	23,5	0,65%
	Congés maternité	1	1	108	108	108	1,49%
	Congés pathologiques	0	0	0	0	0	0,00%

	Congés maladie ordinaire	148	68	1558	10,53	22,91	21,54%
	Congés longue maladie/durée	6	4	911	151,83	227,75	12,60%
Doctorants	Congés maternité	2	2	134	67	67	1,85%
	Congés maladie ordinaire	33	19	510	15,45	26,84	7,05%
	Congés paternité	4	3	36	9	12	0,50%
	Congés pathologiques	1	1	13	13	13	0,18%
	Congé accident de travail/trajet	0	0	0	0	0	0,00%
ITA	Congés pour invalidité temporaire imputable au service	2	2	18	9	9	0,25%
	Congés longue durée	0	0	0	0	0	0,00%
	Congés longue maladie	2	2	507	253,5	253,5	7,01%
	Congés paternité	5	5	113	22,6	22,6	1,56%
	Congés maternité	3	3	476	158,6	158,6	6,58%
	Congés pathologiques	1	1	13	13	13	0,18%
	Congés maladie ordinaire	166	71	1881	11,3	26,5	26,01%
Contractuel	Congés maternité	4	4	367	91,75	91,75	5,07%
	Congés pathologiques	0	0	0	0	0	0,00%
	Congés paternité	3	3	47	15,6	15,6	0,65%
	Congés grave maladie	0	0	0	0	0	0,00%
	Congés maladie ordinaire	51	27	584	11,5	21,6	8,08%
TOTAL 2023		531	263	9715	1350,05	2053,86	134,33%

C. Répartition des congés des personnels ESIEE :

					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	0,00%
	Congé grave maladie - ALD	0	0	0	0	0	0,00%
	Congés paternité	3	3	75	25	25	11,35%
	Congés maternité	3	3	336	112	112	50,83%
	Congés maladie ordinaire	4	4	250	62,5	62,5	37,82%
	TOTAL	10	10	661	199,5	199,5	100,00%
	Rappel 2022	3	3	122	41	41	100,00%
	Rappel 2021	12	12	475	290,67	291	100%
BIATSS	Accidents de trajet	1	1	0	0	0	0,00%
	Accidents de travail	2	2	0	0	0	0,00%
	Congés grave maladie - ALD	2	2	730	365	365	55,73%
	Congés paternité	3	3	75	25	25	5,73%
	Congés maternité	1	1	112	112	112	8,55%
	Congés maladie ordinaire	24	20	393	10	11	30,00%
	TOTAL	33	29	1310	512	513	100,00%
	Rappel 2022	58	30	1352			
	Rappel 2021	26	26	1174	350,92	350,92	100%

D. Dons de jours de repos à un parent d'enfant.

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 2022, le nombre total de jours donnés par les agents est de 102 jours. Aucun bénéficiaire n'en a profité en 2023.

E. Les CRCT et CPP :

CRCT (congé pour recherche ou conversions thématique).

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 2023 :

	Corps	Nombre de semestres accordés 2023/24 (H/F)	CNU	Nombre de candidatures reçues 2023/24 (H/F)	Rappel attribution 2022/2023	Rappel attribution 2021/2022	Rappel attributions 2020/2021	Rappel 2019/2020
LOCAL	MCF	6 (6F)	23, 24, 26, 28, 60	15 (7H, 8F)	6 (3H, 2F)	6 (5F et 1H)	5 (4F, 1H)	3 MCF
	PR	0	0	2 (2F)	2 (2F)	0	0	
NATIONAL	MCF	0	0	14 (7H, 7F)	0	3 (1H, 2F)	2 (1F, 1H)	2 MCF
	PR	2 (2F)	6, 24	2 (2F)	2 (F)	1H	1F	

CPP 2023 :

	Corps	Nombre de semestres accordés 2023/24 (H/F)	CNU	Nombre de candidatures reçues 2023/24 (H/F)	Rappel attributions 2022/2023	Rappel attributions 2021/2022 (H/F)	Rappel attributions 2020/2021
LOCAL	MCF	NEANT	NEANT	NEANT	6 (1H, 2F)	4 (2H)	2 (1F, 1H)
	PRAG	NEANT	NEANT	NEANT	0	1 (1H)	0

CPP : congés pour projet pédagogique

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.

En 2023 la population concernée n'a fait l'objet d'aucun CPP.

IV. LES DELEGATIONS ACCORDEES EN 2022 AUX ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

composante de recherche d'origine	CORPS	Nombre d'agent par délégation						
		CNRS	INRIA	IRD	INRA	IUF	HCERES	TOTAL
LAMA	PR	0		0		0	1 (F)	2
	MCF	1 (H)		0		0	0	
LIGM	PR	0		0		0	0	1
	MCF	1 (H)		0		0	0	
LISAA	PR	0		0		1 (H)	0	3
	MCF	1 (H)		0		1 (F)	0	
LATTS	PR	0		0		0	0	2
	MCF	2 (H)		0		0	0	
LASTIG	PR	0		0		0	0	1
	MCF	0		1 (H)		0	0	
LVMT	PR	0		0		1 (F)	0	2
	MCF	1 (H)		0		0	0	
ACP	PR	0		0		0	0	1
	MCF	0		0		1 (F)	0	
TOTAL 2023		6 (H)		1 (H)		4 (1H, 3F)	1 (F)	12
TOTAL 2022		8 (4H, 4F)	1 (H)	1 (H)	0	3 (3F)	1 (F)	14
TOTAL 2021		9 (7H, 2F)	1 (1H)	0	0	5 (5F)	0	15
TOTAL 2020		7	1	0	1	2	0	11

V. LE COMPTE-EPARGNE-TEMPS (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°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 (15 au lieu de 20)

Le plafond du CET, de 60 jours maximum, a connu deux évolutions exceptionnelles : en 2020, en raison de la crise du covid, il a été permis d'épargner 10 jours supplémentaires, portant le plafond à 70 sur cette année.

Enfin, par arrêté du 24 novembre 2023, les montants d'indemnisation des jours de CET ont été revalorisés pour chaque catégorie, mesure applicable au 1^{er} janvier 2024.

Indemnisation par type d'emploi

Types d'emplois	Montant indemnisation
Cat A	150 €
Cat B	100 €
Cat C	83 €
CDI (cat A)	150 €
CDD (cat A)	100 €
CDD (cat B)	83 €

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 15ème, 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.

A. Suivi du nombre de jours de CET

a. Périmètre BIATSS

Répartition	Nombre d'agents ayant un CET en 2023			Nombre d'agents ayant déposé des jours de CET en 2023	Nombre de jours de CET déposés en 2023	Nombre de jours de CET total	Indemnisation potentielle d'un rachat généralisé des jours de CET
	Femmes	Hommes	Total				
Catégorie A	48	27	75	33	334	2018	272 430,00 €
Catégorie B	52	13	65	22	188	1081	97 290,00 €
Catégorie C	25	7	32	9	82	490	36 750,00 €
Non titulaire en CDD	13	2	15	4	33	217	24 390,00 €
Non titulaire en CDI	10	6	16	7	59	238	24 375,00 €
TOTAL	148	55	203	75	696	4044	455 235,00 €

b. Périmètre ITA & MTE

	2019	2020	2021	2022	2023
Maximum de jours épargnés par un agent	25	25	27	27	26
Nombre total de jours épargnés	5 922	7 540	3 609	6 180	5 440
Nombre de CET alimentés	629	715	371	652	848

c. Périmètre ESIEE

	Nombre de collaborateurs ESIEE ayant un CET en 2023			Nombre de collaborateurs ayant déposé des jours de CET en 2023	Nombre de jours de CET déposés en 2023	Nombre de jours de CET
	Femmes	Hommes	Total			
Catégorie A	8	10	18	10	90	300
Catégorie B	3	1	4	3	30	75
TOTAL	11	11	22	13	120	247

B. Suivi du nombre de jours indemnisés

Périmètre BIATSS

	Catégorie	Nombre d'agents	Nombre de jours de CET à indemniser	Taux d'indemnisation	Montant brut
				(en €)	(en €)
Agents titulaires	A	24	176	135,00 €	23 760,00 €
	B	13	104	90,00 €	9 360,00 €
	C	3	45	75,00 €	3 375,00 €
Agents non titulaires	A	3	24	135,00 €	3 240,00 €
	B	1	10	90,00 €	900,00 €
	C	0	0	75,00 €	0,00 €
TOTAL		44	359		40 635,00 €

b. Périmètre ITA et MTE

Types d'emplois	Nombre agents indemnisés	Nombre de jours indemnisés	Montants indemnisés	Montant moyen d'indemnisation	Nombre moyen de jours CET indemnisés
A	322	4077	611 550 €	1 899 €	13
B	49	432	43 200 €	882 €	9
C	9	112	9 296 €	1 033 €	12
TOTAL 2023	380	4621	664 046 €	1 271 €	11
Rappel 2022	334	4159	534 255 €	1 600 €	12
Rappel 2021	363	4 007	512 745 €	1 413 €	11
Rappel 2020	271	3199	409 995 €	1513	12

Chapitre Six

Conditions de travail & Qualité de vie au travail



I. SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

La prévention et les dispositifs de prévention

A. 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.

1. Le pôle prévention santé et sécurité au travail (PSST)

Le pôle prévention se compose de 9 personnes, dont 4 conseillers de prévention de campus et une équipe de 5 chargés de prévention localisée sur le campus de Marne-la-Vallée.

Conseillère de prévention de l'établissement

Responsable du pôle prévention santé et sécurité au travail

Campus de Lille	Conseiller de prévention – 40%
Campus de Nantes	Conseillère de prévention – 100%
Campus de Lyon	Conseiller de prévention – 80%
Campus de Marne-la-Vallée	Chargés de prévention – 100%
Campus de Versailles	
Campus de Méditerranée	Conseiller de prévention – 40%

Missions des conseillers de prévention:

Rattaché à la direction de campus ou le SGD de campus, il décline la politique de prévention de l'établissement au niveau local.

Il pilote le DUER du campus et accompagne les assistants de prévention dans l'exercice de leur missions.

Il est le référent prévention pour tous les agents du campus.

Missions des chargés de prévention:

Rattaché hiérarchiquement auprès de la conseillère nationale de prévention, ils sont référents pour tous les agents du campus de MLV et Versailles.

Ils accompagnent les assistants de prévention dans l'exercice de leur mission et les conseillent sur la mise en œuvre du DUER, l'utilisation du registres, etc ...

Ils développent chacun leur thématique à travers des ateliers, des formations et des sensibilisations

2. Le réseau des assistants de prévention

Les conseillers et chargés de prévention sont assistés dans leurs fonctions par un réseau d'assistants de prévention qui sont répartis comme suit dans les campus.

CAMPUS	Nombre d'unités de travail identifiées	Nbre d'unité de travail pour lesquelles un AP est désigné
MLV	71	65
Versailles	4	4
Nantes	13	12
Lyon	11	8
Lille	4	2
Méditerranée	4	2
Total	107	93

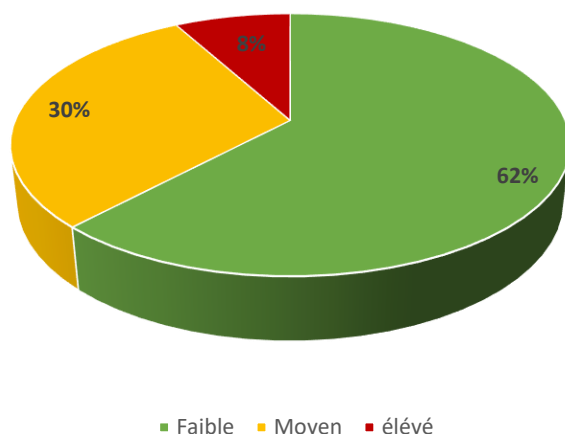
B. La démarche globale de prévention

1. Évaluation des risques professionnels

La méthodologie d'évaluation des risques de l'Université Gustave Eiffel repose sur l'utilisation du logiciel PULSSE pour retranscrire le Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER) de l'établissement

Au 31 décembre 2023, 5435 situations dangereuses ont été identifiées dans le logiciel, dont la répartition par risque résiduel est détaillée ci-dessous.

Situations dangereuses



Risque résiduel	2021	2022	2023	Tendance
Faible	25%	25%	62%	↑
Moyen	66%	66%	30%	↓
Elevé	9%	10%	8%	→

2. Évaluation du risque chimique

Via l'application SEIRICH, 658 produits chimiques sont identifiés et évalués sur le campus de Nantes et 696 produits chimiques pour le campus de Lyon.

C. Actions de prévention

	Nombre de recommandations	Nombre de recommandations réalisées
Actions conduites par la FSSSCT (formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail)	22	7
Actions conduites suite à l'élaboration de la fiche de risque	19 (SPST) + 37 (SIMT)	7 (SPST) + 7 (SIMT)

D. Avancement du programme annuel de prévention 2023

Objectif	Actions	Avancement
Objectif 1 : Evaluation des risques professionnels	Poursuivre et rendre efficient l'évaluation des risques professionnels de L'Université Gustave Eiffel et mettre à jour régulièrement les procédures associées (formation réseau, MAJ, présentation DU et suivi plan d'actions, communication)	L'amélioration du contenu du document unique de chaque unité de travail doit être une priorité continue.
	Poursuivre l'évaluation du risque chimique dans les structures concernées et réaliser le suivi des expositions qui en découlent (VLEP, ICPE, ...)	L'évaluation du risque chimique est réalisée sur tous les campus concernés sauf le campus de MLV. Mesure de l'exposition de la silice sur MLV et des ACD sur le campus de Nantes.
	Associé à l'ensemble de la démarche de prévention le/les services de médecine du travail et les représentants des personnels de la formation spécialisée (FS)	
Objectif 2 : Prise en compte de risques professionnels particuliers	Pérenniser l'usage des fiches sécurité machine et de compagnonnage sur tous les périmètres (350 machines outils/ usage étudiants	Sur MLV, les fiches sécurité machines ont été réalisé en collaboration avec les AP, elles sont en cours d'affichage au poste de travail correspondants. Sur les autres campus, le travail est réalisée.
	Poursuivre les actions permettant de favoriser la qualité de vie au travail via des ateliers (réveil musculaire, respiration, nutrition ...) sur les différents campus	2 ateliers de type show-room ergonomique ont été organisés sur le campus de MLV. Un cocon micro-sieste est en cours de test et se déplace dans les bâtiments du campus de MLV. Un atelier QVT a été organisée sur le campus de Nantes.
	Renforcer la prise en compte des risques liés aux rayonnements non-ionisants (Laser, optique artificielles, ...)	Inventaire des lasers et des imprimantes 3D réalisé.
Objectif 3 : Informer et former les agents en matière de santé et sécurité au travail	Communiquer régulièrement sur la politique de prévention de l'établissement, les acteurs de la prévention existants, le pôle prévention, notamment via l'intranet et d'autres outils.	Mieux se connaître organiser par la DGDRH. Réunion du réseau des assistants de prévention. Mise à jour de l'intranet.
	Développer l'accès à la formation santé et sécurité au travail pour tous les agents et notamment pour les agents non permanents (doctorants, stagiaire, ...)	Intégration systématique des CDD et stagiaires aux formations en matière de santé et sécurité au travail programmées.

E. 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		
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	TOTAL
Visites préventives	Embauche			26	23	1	3			4	3	0
	Périodique			4	15	42	17			2	1	0
	Reprise après maladie						3			0	1	0
	Reprise après accident de travail									0	2	0
	Maternité						2			0	0	
	A la demande du médecin de prévention				11					0	3	0
	A la demande de l'agent				6	7	5			2	1	0
	Occasionnelle, à la demande de l'employeur					2				1	1	0
	TOTAL	0	0	0	0	52	30	0	0	9	12	0
Surveillance individuelle renforcée	Embauche				6					2	1	0
	Périodique			9	15	14	4			4	1	0
	Reprise après maladie									0	0	0
	Reprise après accident de travail									0	0	0
	Reprise après maternité									0	0	
	A la demande du médecin de prévention			2	4					0	0	0
	A la demande de l'agent				2					0	0	0
	Occasionnelle, à la demande de l'employeur									0	0	0
	TOTAL	0	0	0	0	14	4	0	0	6	2	0
TOTAL		0	0	0	0	66	34	0	0	15	14	0

D. Les accidents de service, travail et 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.

Évolution des accidents de travail, service et trajet :

Typologie d'accident	2020	2021	2022	2023
Accidents du travail	2	1	3	1
Accidents de service	2	7	7	4
Accidents de trajet	1	7	8	3
TOTAL	5	15	18	8

Après deux années consécutives élevées par rapport à 2020, qui était une année particulière au regard du contexte sanitaire, le nombre d'accidents a considérablement baissé sur l'année 2023. Les accidents du travail ont été divisés par 3, les accidents de service par deux tout comme les accidents de trajet.

II. La cellule de veille sociale

La **cellule de veille sociale** resserrée au travail, placée auprès de la DGDRH, 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.

Jusqu'en juin 2023, elle est constituée de la DGDRH adjointe en charge des sujets liés à l'accompagnement et des chefs de service de cette direction, de la conseillère technique de service social, des assistantes sociales et de la psychologue du travail. Afin de répondre aux besoins de cette cellule et selon les préconisations suivies des inspecteurs du travail nous avons proposé à compter de septembre 2023, la constitution suivante :

- DGDRH adjointe en charge des sujets liées à l'accompagnement
- la chargée de l'accompagnement individuel et collectif
- la conseillère technique du campus de MLV représentant l'ensemble des services sociaux de l'université.
- le médecin du travail et l'infirmière du campis de MLV
- la psychologue du travail

Selon les besoins certains services de gestion de la DGDRH peuvent être invités.

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 CSA en formation spécialisée 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 2022, l'objectif avait été de continuer de mettre en place ce réseau :

- 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 a permis une prise en charge rapide des situations et de proposer des orientations répondant aux besoins identifiés.

La cellule se réunit une fois par mois.

A. Bilan des situations étudiées

Sur l'année 2023, 20 situations ont été étudiées dont 9 clôturées au 31/08/2023. Pour rappel en 2021, 14 situations ont été étudiées et 3 ont été clôturées au 31/08/2022.

L'ensemble des populations ont été suivies sur cette pour l'année 2023 avec un accompagnement sur les 19 situations de 16 situations de personnels BIATSS et 3 personnels dépendant du MTE-CT, dont 14 femmes et 5 hommes. En 2022, 14 BIATSS, dont 9 femmes et 5 hommes.

Les situations concernent en majorité des personnels titulaires (13 sur 19). La catégorie représentée majoritairement concerne la catégorie A avec 14 agents, puis la catégorie B avec 5 agents.

Pour rappel en 2022 : 7 agents de catégories A étaient accompagnés, 6 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
- Harcèlement

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

- Accompagnement de l'agent : 19
- Départ de l'université (à l'initiative de l'agent) : 3
- Evolution des missions des personnes concernées au sein de la même unité : 1
- Changement de poste au sein de l'université : 4
- Enquête administrative : 3

B. Préconisations de la cellule de veille sociale

Les membres de la cellule de veille resserrée proposent de formuler annuellement, suite à un bilan des situations Les membres de la cellule de veille resserrée 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 2023, le dispositif d'accompagnement des directions de composantes de formation et de recherche nouvellement élues, sous la forme d'un dialogue de gestion initial perdure. Des rendez-vous d'accompagnement ont également continué à être proposés pour tout nouvel agent encadrant pendant une période d'un an (rendez-vous thématiques sur des domaines RH). Ce suivi s'accompagne d'un parcours de formation proposé avec des formations ciblées. Il peut également être proposé en parallèle le dispositif de coaching si l'agent le souhaite.

Dans le cadre des différentes réorganisations, il a également été préconisé d'accompagner au plus près les équipes sur les premiers mois pour faciliter les éventuels repositionnements des agents sur leurs nouvelles missions et afin d'anticiper au mieux les éventuelles difficultés. A ce titre, la DGDRH a proposé à l'ensemble des directions concernées un appui et une présentation des dispositifs pouvant être mis en place.

Une réunion bimestrielle a également été instaurée avec les PRH des campus afin d'échanger sur les dispositifs d'accompagnements à proposer, et identifier ensemble les axes de travail à engager pour l'année 2023 (accompagnement des situations individuelles et collectives sur l'ensemble des sujets RH, social et médical) pour les agents relevant de leur périmètre.

En parallèle des réunions régulières ont également été mises en place avec le réseau des assistantes sociales afin d'accompagner au mieux les situations et travailler ensemble sur les axes prioritaires à proposer pour l'accompagnement individuel et collectif. Sur l'année 2023, nous avons également travaillé en étroite collaboration avec la psychologue du travail afin de définir des axes de travail concernant l'accompagnement des situations de mal-être notamment.

C. Bilan de l'accompagnement auprès de la psychologue du travail présente sur le campus de Marne-la-Vallée :

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 DGDRH. 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.

85 personnes ont été accompagnées en 2023, nombre en forte augmentation par rapport aux années précédentes. La demande de consultation a été particulièrement supérieure aux années précédentes les derniers mois de 2023.

Les personnes accompagnées restent majoritairement du personnel de soutien à l'enseignement et à la recherche (à 74%), des femmes (à 79%) et des titulaires (à 65%).

En ce qui concerne le personnel de soutien, la hausse du nombre de personnes accompagnées est réalisée par la catégories A pour l'essentiel (7 personnes en plus et une personne en plus pour la catégorie C). La catégorie A représente en 2024 60% du personnel de soutien accompagné.

Si les personnes accompagnées restent majoritairement des femmes, il faut relever la poursuite de l'augmentation du nombre d'homme déjà constatée (18 hommes en 2023 soit 21% des personnes accompagnées).

35 % des personnes accompagnées sont contractuels, avec un même nombre de CDD que de CDI. En cumulant les CDI et les titulaires, 82 % des personnes accompagnées sont des agents sous contrat non précaire.

-Les accompagnements collectifs :

Les dispositifs collectifs mis en œuvre en 2023 tournent autour de trois axes.

Le premier concerne la poursuite de groupes de pairs qui se réunissent une fois par mois sous forme de groupe fermé.

Un groupe de 12 Responsables administratifs et financiers de laboratoire et département s'est réuni tout au long de l'année, et un nouveau groupe de 9 encadrants a été constitué. Une première réunion prévue en fin d'année a dû être annulée faute de participants en nombre suffisant en raison d'une réunion importante les concernant en lien avec la réorganisation.

Le principe du groupe de pairs est de permettre, sur la base du volontariat, aux personnes qui font le même métier d'échanger dans un cadre sécurisé à partir de situations de travail concrètes vécues.

L'idée est que la personne qui a vécu cette situation de travail puisse bénéficier des questionnements que celle-ci suscite chez ses pairs sans jamais être mise en position défensive d'avoir à se justifier. De leurs côtés, les participants qui écoutent et questionnent la situation de travail s'engagent dans une expérience d'analyse des situations de travail qui peut être utile dans la compréhension de leur propre activité ou en tant qu'encadrant.

Le second type de dispositifs concerne du « sur-mesure », construit en fonction de la demande. C'est dans ce cadre qu'ont été mis en place en 2023 :

Deux rencontres avec les encadrants d'une Direction soumise à de fortes tensions de réorganisation et de charge de travail, pour leur permettre d'échanger sur la situation vécue.

Deux rencontres, dans deux directions différentes, avec des encadrants d'agents présentant des troubles bipolaires. Co-animées avec la Référente Handicap des agents de l'Université, l'objectif de ces rencontres était de donner un premier niveau d'information aux encadrants sur les grandes caractéristiques de la bipolarité et ses conséquences potentielles en terme de rapport au travail.

Des séances collectives de partage, à peu près tous les deux mois, entre les membres de la cellule d'écoute des signalements de violences sexistes, discriminatoires et sexuelles de l'Université.

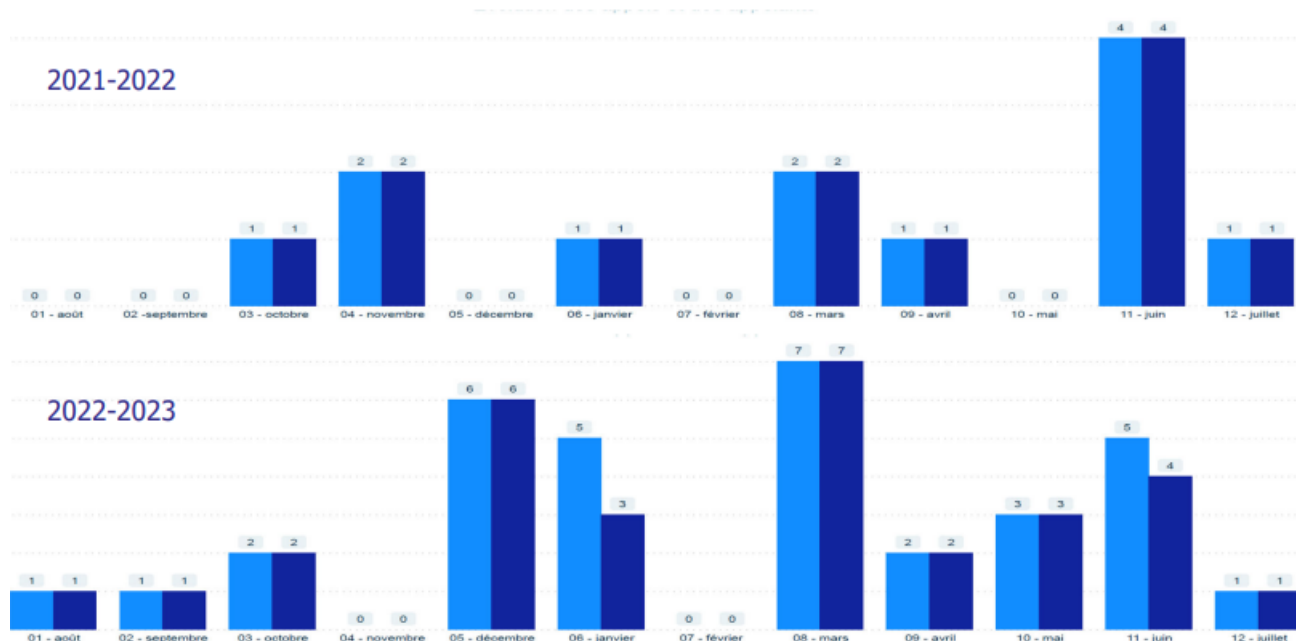
Le troisième type d'intervention collective concerne les communications réalisées pour les Séminaires des encadrants. Celui de 2023 a été l'occasion d'explorer la question des résistances dans le cadre de réorganisation, au travers de l'approche de la clinique du travail. Dans cette perspective, l'homme n'est pas rétif a priori au changement mais au contraire cherche à agir sur son travail et à

« bien faire son métier ». Toute réorganisation vient introduire de nouveaux conflits sur ce que signifie concrètement « bien faire son travail ». En pratique, elle nécessite un travail important de réorganisation d'autant plus long et difficile qu'il est invisible et que les arbitrages nécessaires supposent un dialogue entre différents services et points de vue sur le travail. La résistance au changement sous forme de démobilitation peut alors survenir, lorsque les efforts engagés pour que le travail se fasse malgré tout n'aboutissent pas ou ne sont pas reconnus, générant un sentiment d'impuissance et fatigue.

D. Bilan de la plateforme d'écoute et de soutien psychologique ProSConsulte

Depuis août 2022, la plate-forme d'écoute Pro-consulte initialement limitée au périmètre Ex I a été étendue à l'ensemble de l'université Gustave Eiffel.

BILAN QUANTITATIF



Répartition des motifs des appelants :

2022-2023		
Motif	Nombre	%
Anxiété liée aux réorganisations	1	4,76%
Conflit de valeurs	1	4,76%
Demande concernant un collègue	1	4,76%
Démotivation professionnelle	3	14,29%
Épuisement professionnel	3	14,29%
Isolement professionnel	3	14,29%
Manque de reconnaissance	2	9,52%
Problèmes d'organisation du travail	2	9,52%
Ressenti discrimination	1	4,76%
Traumatisme professionnel	4	19,05%
Total	21	100,00%

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

Derniers éléments concernant le second semestre 2023 :

Période d'août 2023 à décembre 2023

Campus de Nantes, MLV, Versailles, Méditerranée et Lille : 0 appels sur la période

Campus de Lyon:

1 appel en octobre 2023, motif : anxiété reprise de travail

1 appel en novembre 2023, motif: personnel

1 appel en décembre 2023, motif: personnel, cause familiale

III. 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 2023, l'université Gustave Eiffel compte 81 bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE), ce qui représente un taux d'emploi direct **de 3.44%**. L'augmentation du taux d'emploi (2.21% en 2022) s'explique essentiellement par la création d'un poste de correspondante handicap à temps plein.

Ainsi la contribution FIPHFP s'élève pour 2023 à 290 331,79 €.

En 2023, 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.

IV. LE COMITE EIFFEL D'ACTION SOCIALE

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 Eiffel d'action sociale, chargé de contribuer à la définition de la politique d'action sociale à mener en faveur des agents actifs (MESR et MTECT) et retraités (MTECT) 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 qui devient en 2023 le comité social d'administration 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 élue 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.

Le comité Eiffel d'action sociale s'est réuni 2 fois en 2023.

V. 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 MESR (ex-Upem et nouveaux ESIEE) et à ceux du MTECT (ex-Ifsttar) restent en vigueur.

A noter : ce bilan social 2023, présente les éléments chiffrés et analysés pour [les dépenses d'Action Sociale des agents du MESR UNIQUEMENT](#). Certaines prestations étant similaires entre les deux Ministères, leurs appellations et dépenses seront signalées aux chapitres concernés.

Les prestations d'action sociale sont définies au sein de la fonction publique d'état : l'Éducation Nationale pour les Prestations InterMinistérielles (PIM) et par l'académie, pour les Actions Sociales d'Initiative Universitaire (ASIU).

Les ASIU font l'objet d'une réflexion quant à la modification du Quotient Familial de référence. En effet, le Conseil d'Administration est compétent pour envisager de modifier ce montant plafonné depuis 2009 (dernière ré évaluation faite par le rectorat).

Toutes ces prestations réglementées sont soumises à un indice plafond ou régies par un système de quotient familial sauf celles dédiées au handicap de l'enfant. 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 plusieurs groupes :

- les chèques vacances et les CESU mode de garde,
- les prestations interministérielles et ministérielles,
- les actions sociales d'initiative universitaire,
- les aides et prêts à l'installation des personnels : AIP et / ou prêt mobilité.

Il existe des aides exceptionnelles qui sont uniquement sollicitées via les Assistantes de Service Sociale :

- les secours remboursables (prêt employeur sans intérêt), les secours non remboursables et les Chèques d'Accompagnement Personnalisés (CAP).

Le budget de l'Action Sociale sert également à la prise en charge partielle des frais de restauration au CROUS ou dans les services de restaurations des différents campus.

Ainsi, pour 2023 :

Le fond d'action sociale, dévolu aux agents du MESR, a procédé au paiement d'un montant de **59 452 €** (N -1 = 59 550 €) pour les prestations réglementées et les aides exceptionnelles. La somme de **23 380 €** a été versée pour la restauration. Au total, **82 832 €** (N -1 = 73 580 €) ont été alloués dans le cadre de la qualité de vie et des conditions de travail des agents. Ce montant a augmenté de 12% par rapport au budget dépensé en 2022.

Le fond d'action sociale pour les agents du **MTECT** a procédé au paiement d'un montant total de **49 432 €** (N -1 = 39 854 €) pour les aides financières et les prestations réglementées ainsi que **396 116 €** pour la restauration soit un total de **445 548 €** (N-1= 299 180 €). Ce montant a très fortement augmenté par rapport à 2022 car la part versée à la restauration est la plus importante.

VI. LES PRESTATIONS D'ACTION SOCIALE

A. Les Prestations sociales interministérielles :

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 centre de vacances agréés et gîtes ruraux : en location, demi-pension ou pension complète.
- Centres de vacances sans hébergement : centres de loisirs (mercredi et vacances scolaires)
- Centre vacances avec hébergement : Colonies de vacances / 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.

Focus sur : Les prestations liées au handicap de l'enfant

- 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). *(prestation valable pour les agents des 2 ministères)*
- 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. *(prestation valable pour les agents des 2 ministères)*
- Aide aux parents en séjour en maison de repos ou de convalescence avec enfant ou séjour en centre de vacances spécialisés pour personnes handicapés.

A noter : **Les prestations liées au handicap de l'enfant sont versées sans conditions de ressources.**

B. ASIU : Action Sociale d'Initiative Universitaire :

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

- La prestation dédiée à la restauration scolaire qui a été créée en 2020 *(prestation valable pour les agents des 2 ministères)* est maintenant bien utilisée par les agents,
- Aide à la 1^{ère} affectation dans l'académie de Créteil: aide accordée aux titulaires et aux stagiaires venant de province, de l'étranger ou des DOM TOM, résidant en région parisienne avant affectation dans l'académie,
- 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 scolarisés en classe maternelle et en classe élémentaire,
- 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 €, inchangé depuis 2009) qui est calculé ici sur la base du revenu imposable.

C. Aides et prêt à l'installation : 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.

D. Les chèques vacances et les CESU garde d'enfants :

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

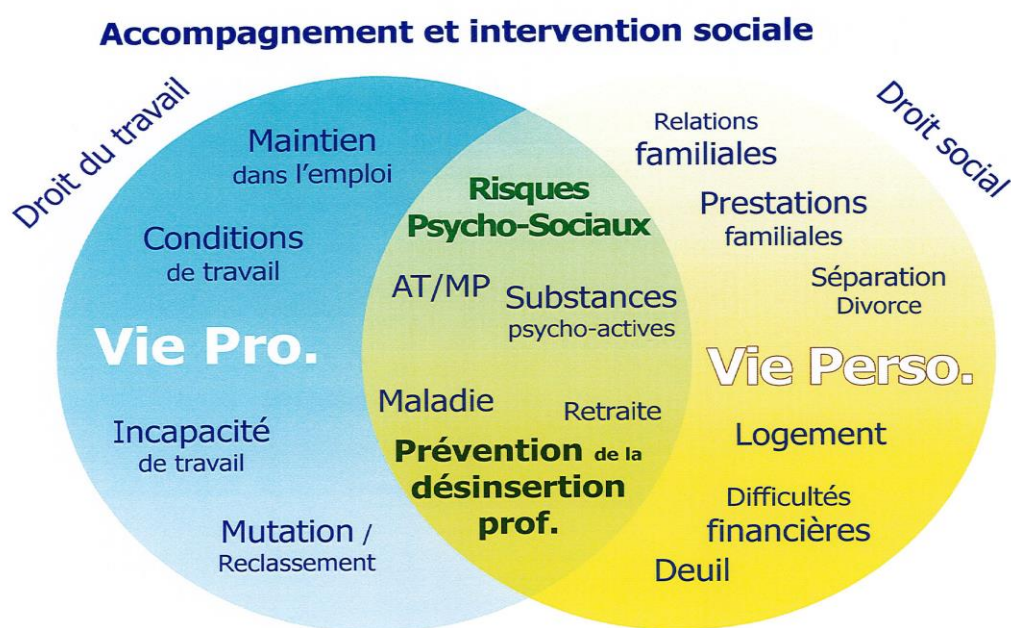
Pour les agents du MTECT, ces prestations sont désormais gérées par les SRIAS des régions dont dépendent chaque agent. La décision de déléguer ces aides à un prestataire a pu être mise en œuvre à compter de 2023.

VII. Le service d'action social universitaire : accompagnement spécialisé individuel ou collectif

L'assistante de service social des personnels exerce son activité dans le cadre de la politique d'action sociale de Prévention de 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...

Ainsi, 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.



L'accompagnement social proposé par l'assistante sociale des personnels est spécifiquement orienté vers les conditions de travail dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux. Les entretiens sont réalisés soit individuellement soit en réseau. L'assistante social des personnels participe aux différents groupes de travail (dont la cellule de veille sur les RPS notamment). Des actions collectives comme la participation au séminaire des encadrants (par exemple) peuvent être organisées.

Focus sur le séminaire des encadrants en novembre 2023 :

- Cette année, la Conseillère Technique de Service Social du MESR a pu intervenir auprès des encadrants.
- Une intervention commune sur le thème du « Changement : pour Soi et pour ses Équipes » a été présentée le matin en collaboration avec la DGDRH, la psychologue du Travail et le médiateur de l'Université.
- L'après-midi, des ateliers entre pairs ont été mis en œuvre par les 2 Conseillères Techniques de Service Social (MTECT et MESR) en appui avec toutes les assistantes sociales des 2 ministères. Un temps d'échanges sur ce thème et sur tous les campus a été mis en œuvre pour plusieurs groupes d'encadrants.

VIII. LES DEPENSES D'ACTION SOCIALE

1. Les évolutions constatées périmètre MESR :

Le fonds d'action sociale a de nouveau été sollicité de manière supérieure aux années précédant l'année 2020. Les types de prestations servies ne sont plus tout à fait identiques : garderie périscolaires / restauration scolaire et frais de justice sont sollicités en plus grand nombre.

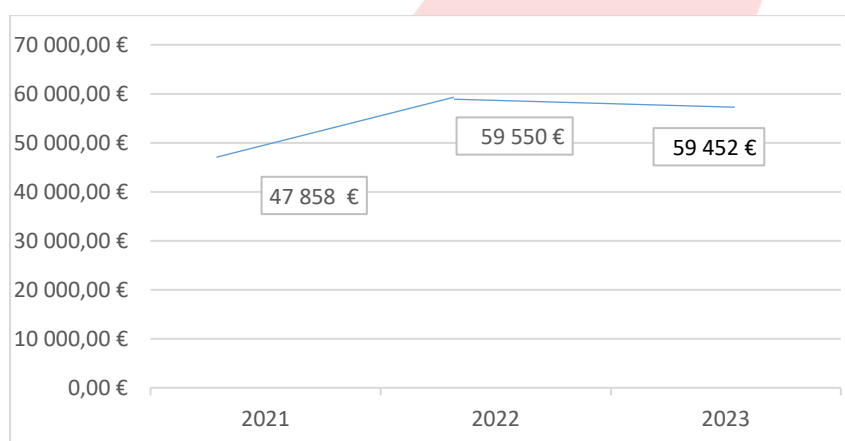
			2021		2022		2023	
			Nb de demandes accordées	Sommes accordées	Nb de demandes accordées	Sommes accordées	Nb de demandes accordées	Sommes accordées
PIM	BIATSS	Tit.	17	8 153,30 €	21	9 601,74 €	32	15 891,18 €
		Cont.	7	2 348,32 €	11	2 003,72 €	17	4 753,91 €
	Enseignant	Tit.	12	8 953,92 €	13	6 525,42 €	12	6 149,52 €
		Cont.	0	-	0	-	0	-
	TOTAL		36	19 455,54 €	45	18 130,88 €	61	26 794,61 €
ASIU	BIATSS	Tit.	32	2 919,86 €	42	5 702,12 €	50	5 959,62 €
		Cont.	27	3 097,45 €	52	7 769,72 €	50	8 081,77 €
	Enseignant	Tit.	0	-	0	-	0	-
		Cont.	0	-	0	-	0	-
	TOTAL		59	6 017,31 €	94	13 471,84 €	100	14 041,39 €
Aides financières	BIATSS	Tit.	14	11 778,00 €	13	14 125,00 €	4	3 574,00 €
		Cont.	6	5 148,00 €	6	4 880,00 €	15	10 432,00 €
	Enseignant	Tit.	0	-	1	1 714,00 €	1	860,00 €
		Cont.	0	-	3	1 359,00 €	0	
	TOTAL		20	16 926,00 €	23	22 078,00 €	20	14 866,00 €
Chèques services	BIATSS	Tit.	12	3 860,00 €	11	3 130,00 €	4	1 000,00 €
		Cont.	5	1 600,00 €	6	1 790,00 €	11	2 750,00 €
	Enseignant	Tit.	0	-	2	800,00 €	0	-
		Cont.	0	-	1	150,00 €	0	-
	TOTAL		17	5 460,00 €	20	5 870,00 €	15	3 750,00 €
Total			132	47 858,85 €	182	59 550,72 €	196	59 452,00 €

Pour l'année 2023, les dépenses pour les aides exceptionnelles ont toutes fortement diminuées (à mettre en cohérence avec l'activité en mode dégradé) tandis qu'elles ont augmentées pour les prestations réglementées. Le budget dépensé est de **59 452 €** soit - 0,16 % par rapport à 2022 (N- 1= 59 550 €) !

L'attribution des chèques services qui permettent les achats alimentaires sous forme de tickets services, ont particulièrement diminué : - 36 % en 2023. Un prêt sans intérêts a été mis en œuvre cette année.

Au total, 6 commissions d'actions sociales ont été tenues en plus des trois commissions restreintes effectuées pour des situations d'urgences alimentaires. Les commissions d'aides financières exceptionnelles ont été particulièrement sollicitées en fin de trimestre 2023. Toutes les demandes ont été acceptées en 2023.

Évolution de la somme totale de prestations et aides financières exceptionnelles accordées

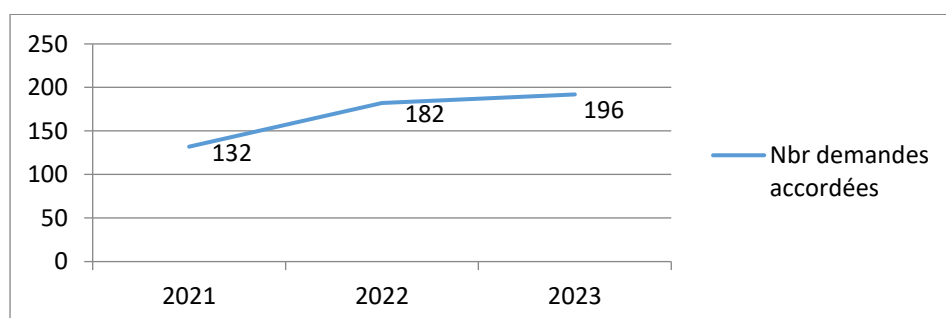


Le nombre de demandes sous forme de prestation réglementées a très nettement augmenté pour les PIM. Ce sont les prestations liées à la restauration scolaire et au modes de garde qui sont essentiellement plébiscitées. Entre 2022 et 2023, les prestations d'actions sociales ont évolué de la manière suivante :

- Augmentation significative de + 47 % des montants versés au titre des prestations interministérielles et ministérielles,
- Augmentation de + 04 % du nombre de demandes au titre des aides sociales d'initiatives universitaires,
- Diminution de la dépense du budget des chèques services de - 36 % ainsi que pour les aides financières exceptionnelles: - 32 %.

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. Ce qui permet, très souvent, d'ouvrir le champ des aides possibles à nos agents qui ne connaissent pas tous leurs droits.

Évolution du nombre de demandes de prestations sociales et aides financières



Le nombre des demandes totales (prestations et aides financières) a évolué comme suit : **132 en 2021, 182 en 2022 et 196 en 2023**. Les personnels contractuels (93) et titulaires (103) sollicitent à équivalence les prestations. Les enseignants sollicitent faiblement leurs prestations sociales ou une aide financière (13). Cette année, l'habituelle la majorité des demandeurs n'est plus seulement du côté des agents contractuels.

Pour le **MTECT**, les aides exceptionnelles versées sont d'un montant total de **7 250 €** et a concerné **6** bénéficiaires. La commission d'action sociale du périmètre ex-Ifststar s'est réunie six fois en 2023 (dont deux fois sur le même dossier, qui nécessitait un complément d'information afin que les membres puissent statuer).

Par ailleurs, pour le **MTECT**, les prestations versées aux agents ont augmenté par rapport à 2022 et ont concerné :

- Le remboursement des séjours et centres de loisirs enfants. Pour 22 bénéficiaires, un total de 14 835 € ont été versés.
- Le paiement de l'allocation aux parents d'enfants, de moins de 20 ans avec un handicap, a concerné 12 bénéficiaires pour un total de 27 347 €.

IX. La restauration des personnels

- En 2023, la somme de **23 380 €** (N -1 = 12 529 €) a permis de financer la restauration. La part employeur versée est beaucoup plus importante que l'an dernier : + 12 %, puisque qu'elle concerne les agents MESR ainsi que tous les agents de l'ESIEE. Cette partie de la dépense de restauration est désormais incluse dans le budget. Ainsi, les personnels paient une partie de leur repas en fonction de leur INM et l'autre part est soldée sous forme de subvention au CROUS.
- Pour les agents du MTECT ; les personnels du campus de Marne se rendent au restaurant administratif au bâtiment « Bienvenue ». Les personnels des autres campus ont également une subvention versée à l'organisme gestionnaire des repas. Les agents bénéficient ainsi d'une réduction sur le prix du repas consommé. La dépense totale de 2023 est de **558 763 €** et pour chaque site :

	Subventions personnel	Subventions/charges de fonctionnement	Chèques déjeuner	TOTAL
Nantes	101 531 €	90 000 €		191 531 €
Lyon	77 179 €	44 589 €		121 768 €
Marne-la-Vallée	123 316 €	17 000 €		140 316 €
Versailles	23 588 €			23 588 €
Méditerranée			34 292 €	34 292 €
Lille			47 268 €	47 268 €
TOTAL	325 614 €	151 589 €	81 560 €	
TOTAL GENERAL				558 763 €

- Le montant pour Lyon comprend les 210,10 € de Belfort.
- **A noter** : Pour les campus Méditerranée et Lille, la participation aux frais de restauration est assurée par des chèques déjeuner.

V. LES AUTRES AIDES FACULTATIVES ET REGLEMENTEES POUR LES PERSONNELS DE L'UNIVERSITE GUSTAVE EIFFEL

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 2023 est de 100 K€

Chapitre Sept

Accompagnement et formation des personnels



I. Accompagnement de carrière des personnels enseignants-chercheurs et enseignants du second degré

A. Le suivi de carrière des 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).

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 de gestion 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
2022	16, 17, 20, 21, 25, 26, 61, 63, 72, 73	10 PR et 23 MCF	11	0	0

L'année 2023 n'a fait l'objet d'aucun accompagnement de carrière pour les enseignants-chercheurs.

B. Les rendez-vous de carrière des enseignants du 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 :

-1ère 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 ;

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

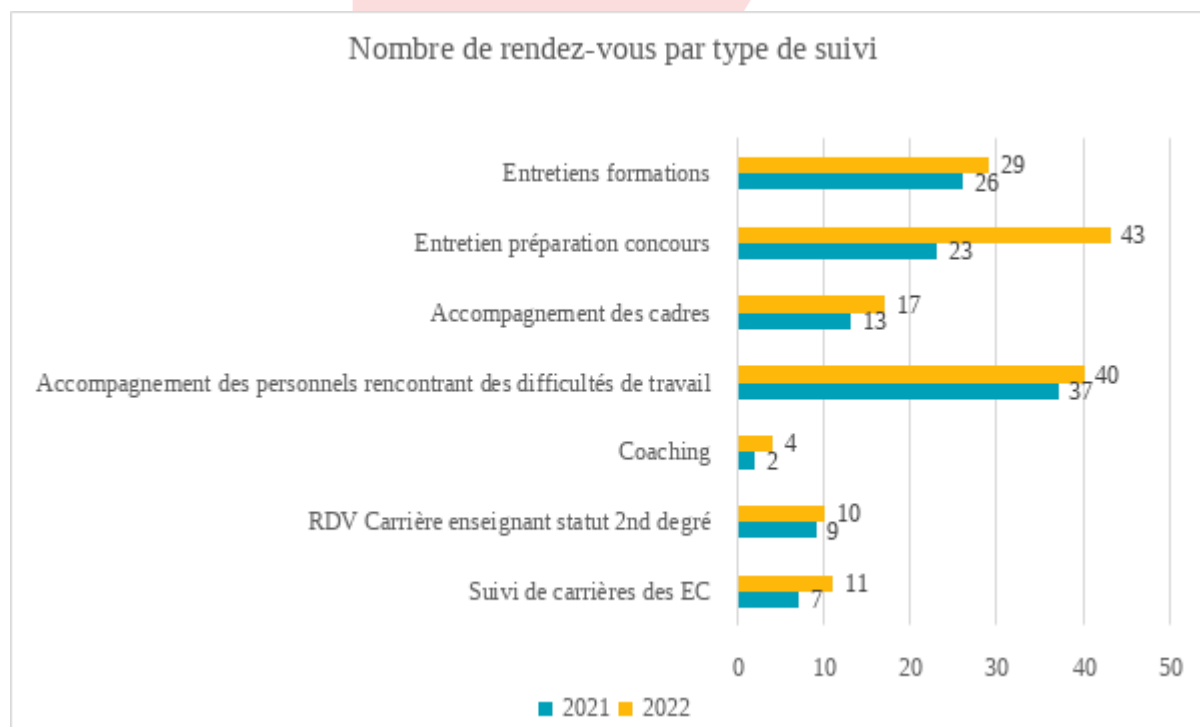
En 2020, 12 personnels enseignants de statut second degré ont été concernés : 9 personnels du corps des professeurs agrégés et 3 professeurs certifiés (dont 1 professeur EPS).

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

En 2022, 10 personnels enseignants de statut second degré ont été concernés : 5 personnels du corps des professeurs agrégés et 5 professeurs certifiés.

En 2023, 13 personnels enseignants de statut second degré ont été concernés : 8 personnels du corps des professeurs agrégés et 5 professeurs certifiés.

II. L'accompagnement des personnels vers le développement de leur parcours professionnel



On constate un accroissement global du nombre de rendez-vous pour tous les types de suivi.

A. Le rôle du conseiller mobilité carrière

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

Il assure ainsi trois fonctions à la fois qui se déclinent en conseiller mobilité carrière, en formateur et en coach interne.

De ce fait, il intervient sur différents types d'accompagnement :

L'accompagnement relatif aux rapports d'activité et à divers supports écrits

Cela a trait aux lettres de motivation, aux CV, aux rapports et à divers écrits dans le cadre des concours administratifs ainsi qu'à d'autres travaux tels que ceux relatifs aux mémoires.

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, d'autonomie et de responsabilités.

S'agissant de la VAE, les demandes portent principalement sur une aide dans le positionnement par rapport au choix du diplôme ou de la qualification au regard du parcours de l'agent. Elles portent également sur la méthodologie du mémoire.

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

Ces primo-interventions font l'objet ensuite d'entretiens, en réalité de 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. Au-delà des conseils techniques et pratiques, il est important de puiser dans les théories de l'information et de la communication et de la psychologie de la communication pour nourrir les échanges avec les agents ; sans celles-ci, ces entrevues qui durent en moyenne entre 45 minutes et une heure et demie ne sauraient atteindre le degré d'efficacité escompté.

Trois principaux objectifs animent cette étape de l'intervention : 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. Ces entrevues promeuvent une logique pédagogique à partir de fondamentaux techniques et psychologiques inspirés 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 impliquant des projets de mutations internes, externes. Elles renvoient également à des démarches de réorientation et de choix de carrière. Leurs questionnements portent enfin sur des problématiques très personnelles rendues souvent complexes, du fait qu'elles conjuguent plusieurs préoccupations qui, le plus souvent, mêlent confusément les sphères familiales, professionnelles, etc.

L'accompagnement coaching

La démarche repose à priori sur une quinzaine de séances à raison d'une heure et demie par séance.

il s'agit pour le coach, dans une posture de co-construction, de permettre à la personne bénéficiaire du coaching, d'accéder principalement par elle-même, aux potentielles solutions, condition indispensable pour pérenniser lesdites solutions. Ce travail se conjugue de divers conseils.

Ce volet ne cesse de se renforcer aujourd'hui du fait de la nécessité de venir en soutien à des agents susceptibles d'accéder à des fonctions d'encadrement et de management.

Interventions relatives à la formation

Sur la base d'une commande de la DGDRH, le conseiller dispense plusieurs formations qui couvrent une diversité de thèmes.

On compte d'abord ceux dits prioritaires se rapportant aux préparations aux concours. Il y a aussi ceux relatifs à la maîtrise de l'environnement universitaire et des fonctions publiques. Les contenus font appel à des sujets de droit de la fonction publique et de droit administratif ou constitutionnel. Les formations réunissent enseignants et personnel de toutes les filières et regroupent des effectifs d'une moyenne de 15 participants.

En conclusion, ce triple rôle du conseiller mobilité carrière, de formateur et de coach à l'UGE, s'inscrit parfaitement dans les principales missions de la DRH et complètent fort bien les autres champs de compétences qui lui sont dévolus.

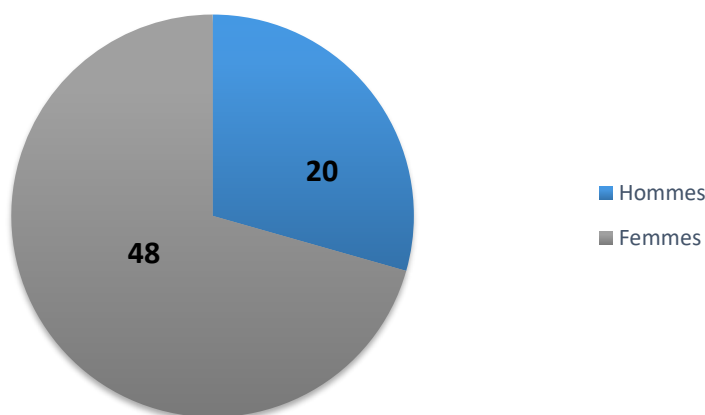
B. L'accompagnement relatif à la préparation aux examens et concours :

En complément du conseiller mobilité carrière, le pôle concours accompagne les agents dans leur préparation aux concours, notamment par la mise en place d'oraux blancs.

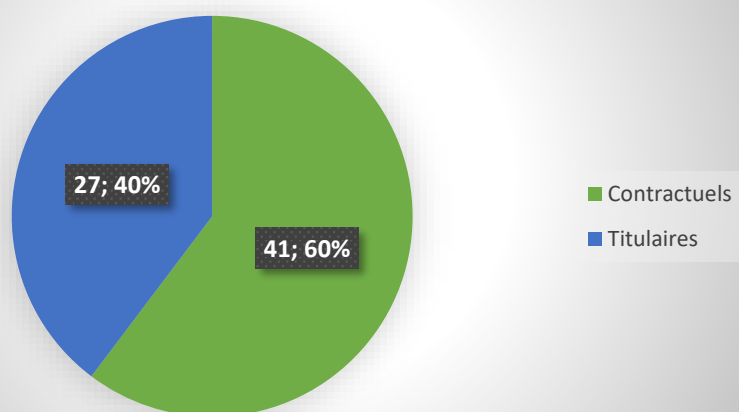
Dans ce cadre et chaque année des entretiens de préparations concours sont proposés dans l'objectif d'informer les agents sur les différents concours (déroulement, inscription, épreuves...) et de vérifier leur recevabilité pour mieux les orienter. Selon le ou les concours envisagés, l'agent est conseillé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

En 2023, le dispositif s'est plus largement ouvert à l'ensemble de l'université, et 68 personnels ont été reçus dans ce cadre (contre 44 en 2022 et 23 en 2021). Il apparaît que ce sont les femmes (48), et des personnels contractuels (41) qui ont principalement participé à ces entretiens conseils.

Répartition hommes/femmes

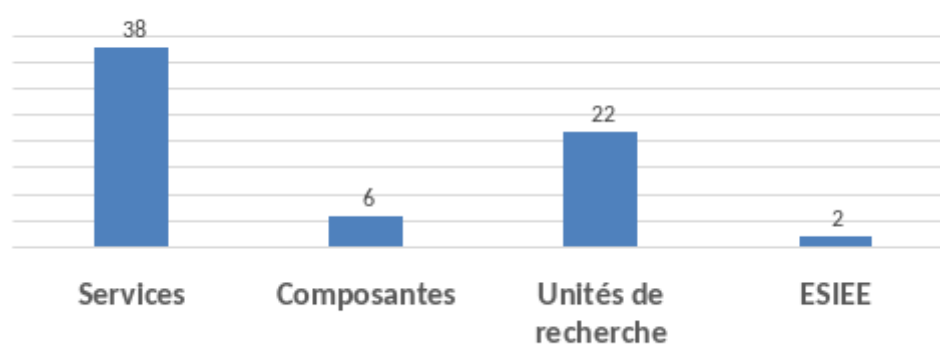


Répartition totale par position

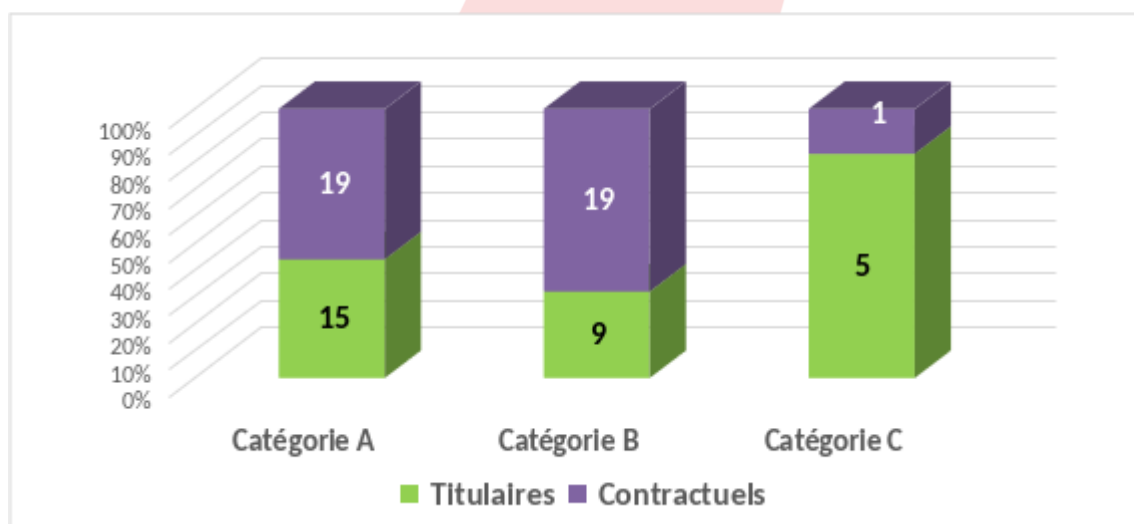


On constate que ce sont en majorité les services qui ont bénéficié de cet accompagnement par rapport aux personnels dans les composantes. On note par contre une augmentation de participation au sein des unités de recherche.

Répartition par structure



Ce sont les personnels de catégories A et B 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. Elle 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 2023, 12 agents contre 10 l'an dernier ont bénéficié à leur demande d'un oral blanc.

Ces oraux ont principalement été organisés pour se préparer aux concours de catégorie A et B mais aucun pour la catégorie C.

Pour information, le personnel du service commun de documentation, par l'intermédiaire du réseau des bibliothèques, bénéficie d'une offre de formation spécifique pour la préparation des concours adaptés à leur métier.

C. L'accompagnement relatif à la formation professionnelle continue :

En 2022, 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, 29 rendez-vous ont eu lieu (26 RDV en 2021) 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.

D. L'accompagnement dans la gestion des situations conflictuelles et/ou managériales

a. L'accompagnement des personnels rencontrant des difficultés au travail :

La DGDRH 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 se révéler 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 DGDRH 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 DGDRH 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 2022, 40 situations ont été suivies, pour un total de 200 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 2022, 18 agents ont bénéficié de cet outil.

b. L'accompagnement des cadres :

Dans la continuité de ce qui était existant, un dispositif d'accompagnement des nouveaux responsables de service et chefs de service qui le souhaitent ou rencontrent des difficultés, s'est poursuivi en 2022.

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 DGDRH a proposé un rendez-vous annuel pour l'ensemble des encadrants sous le format d'un séminaire. L'objectif est de pouvoir proposer un moment d'échange aux encadrants sur des thématiques spécifiques

Le programme du séminaire en 2022 était le suivant :

Matinée en visioconférence :

1/ Présentation des ateliers de co-développement proposés l'après-midi.

2/Qu'est-ce que le plaisir au travail ? Par la psychologue du travail

3/Le management hiérarchique et fonctionnel.

- Après-midi : Ateliers co-développement

E. 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 médian de son vécu d'une situation et de ses attentes propres –appelées aussi ses besoins – afin d'être entendu par l'autre médian.

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 2023 :

- 5 médiations ont été effectuées dont 1 soldée par un accord collectif, 3 qui se sont arrêtées à la demande d'un des participants après une plénière et 1 est toujours en cours. Même si 3 médiations se sont arrêtées, il n'en reste pas moins vrai que les échanges qui ont eu lieu peuvent amorcer des changements dont les effets se feront sentir quelques semaines ou mois plus tard.

III. La formation des personnels

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 poursuivi le développement de 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 **2023** pour le service formation ont été de 534 270 € 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
- Culture d'établissement

Thématique	2023	
	Coût TTC (€)	%
Appui à la recherche et à l'enseignement	41 933 €	7,85%
Développement des compétences métiers et professionnalisation	172 899 €	32,36%
Accompagnement des parcours professionnels et préparation aux concours	58 511 €	10,95%
Hygiène et sécurité - Prévention des risques professionnels	164 224 €	30,74%
Qualité de vie au travail	25 481 €	4,77%
Conduite du changement, Management et efficacité professionnelle en équipe	40 115 €	7,51%
Sensibilisation, compréhension et accompagnement au quotidien du handicap	1 500 €	0,28%
Laïcité, diversité et égalité	29 607 €	5,54%
TOTAL	0	100%

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

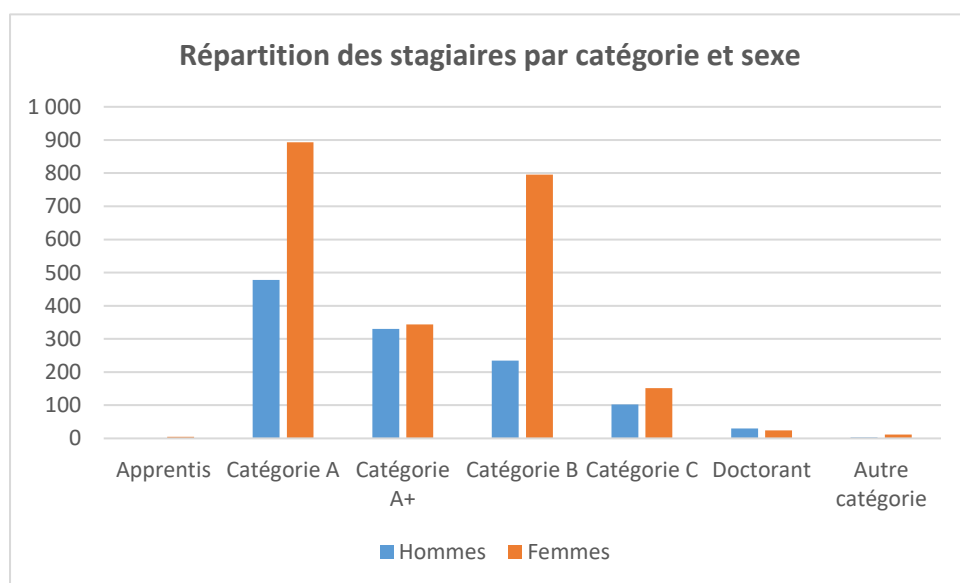
Cela s'explique d'abord par une obligation réglementaire destinée à garantir la sécurité des personnes et des biens.

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 psycho-sociaux 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.

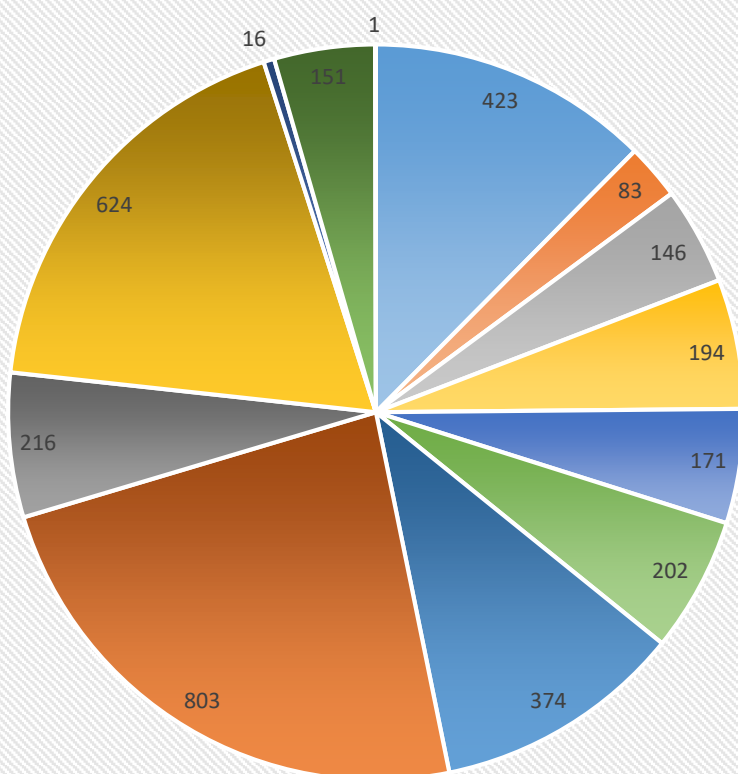
D'autres formations sur le développement des compétences métiers ou l'égalité, la laïcité et la diversité se développent et représentent une part non négligeable du budget de la formation.

Nombre de stagiaires par catégorie	féminin	masculin	Total général
Catégorie			
Apprentis	5		5
Catégorie A	893	478	1 371
Catégorie A+	344	330	674
Catégorie B	796	235	1 031
Catégorie C	152	102	254
Doctorant	24	30	54
Autre catégorie	12	3	15
Total général	2 226	1 178	3 404



Nombre de stagiaire inscrits par thématique	féminin	masculin	Total général
Thématique			
Accompagnement des parcours professionnel et préparation concours	325	98	423
Appui à la recherche	33	50	83
Appui à l'enseignement	86	60	146
Bureautique	139	55	194
Conduite du changement, efficacité professionnelle et Management	109	62	171
Développement durable et responsabilité sociétale	117	85	202
Egalité et prévention des violences sexistes et sexuelles	241	133	374
Environnement professionnel et développement des compétences métiers (application de gestion, TIC, communication, environnement pro...)	609	194	803
Formation en langues	150	66	216
Hygiène et sécurité- Prévention des risques professionnels	288	336	624
Laïcité, diversité	13	3	16
Qualité de vie au travail	115	36	151
Sensibilisation, compréhension et accompagnement au quotidien du handicap	1		1
Total général	2 226	1 178	3 404

Répartition des stagiaires inscrits par thématique



- Accompagnement des parcours professionnel et préparation concours
- Appui à la recherche
- Appui à l'enseignement
- Bureautique
- Conduite du changement, efficacité professionnelle et Management
- Développement durable et responsabilité sociétale
- Egalité et prévention des violences sexistes et sexuelles
- Environnement professionnel et développement des compétences métiers (application de gestion, TIC, communication, environnement pro...)
- Formation en langues
- Hygiène et sécurité- Prévention des risques professionnels
- Laïcité, diversité
- Qualité de vie au travail

Nombre de stagiaires par catégorie et campus			
Catégorie	féminin	masculin	Total général
Bordeaux		1	1
Catégorie A		1	1
Bron	257	121	378
Catégorie A	135	59	194
Catégorie A+	52	44	96
Catégorie B	67	16	83
Catégorie C	2		2
doctorant	1	2	3
Lille	71	63	134
Catégorie A	34	24	58
Catégorie A+	19	32	51
Catégorie B	18	7	25
Marne	1638	746	2384
Autre Catégorie	12	2	14
Catégorie A	672	330	1002
Catégorie A+	221	170	391
Catégorie B	605	145	750
Catégorie C	128	97	225
doctorant		2	2
Méditerranée	50	30	80
Catégorie A	21	10	31
Catégorie A+	22	16	38
Catégorie B	5	3	8
doctorant	2	1	3
Nantes	176	189	365
Autre Catégorie		1	1
Catégorie A	43	67	110
Catégorie A+	20	55	75
Catégorie B	88	64	152
Catégorie C	22	2	24
doctorant	3		3
Satory	34	28	62
Catégorie A	7	10	17
Catégorie A+	10	13	23
Catégorie B	17		17
Catégorie C		3	3
doctorant		2	2
Total général	2 226	1 178	3 404

Les domaines de formation les plus demandés sont :

- Hygiène et sécurité
- Environnement professionnel et développement des compétences métiers
- Egalité, laïcité et diversité
- Appui à la recherche et à l'enseignement

En 2023, l'Université Gustave Eiffel, avec l'appui des équipes formation de la DGDRH, a poursuivi le processus de mutualisation de l'activité de formation au sein de l'université.

Le second plan de formation unique 2022-2024 a été voté en comité technique le 21 octobre 2022. Un nouveau catalogue de formation a également été déployé pour deux années universitaires.

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 a été réalisé, afin de pouvoir disposer à nouveau d'éléments statistiques précis.

A. La commission de formation des personnels :

La commission de formation s'est réunie à deux reprises en 2023. Les deux premières séances n'ayant pu se tenir en raison des mouvements de grèves nationaux, les demandes reçues ont été traitées directement par la DGDRH.

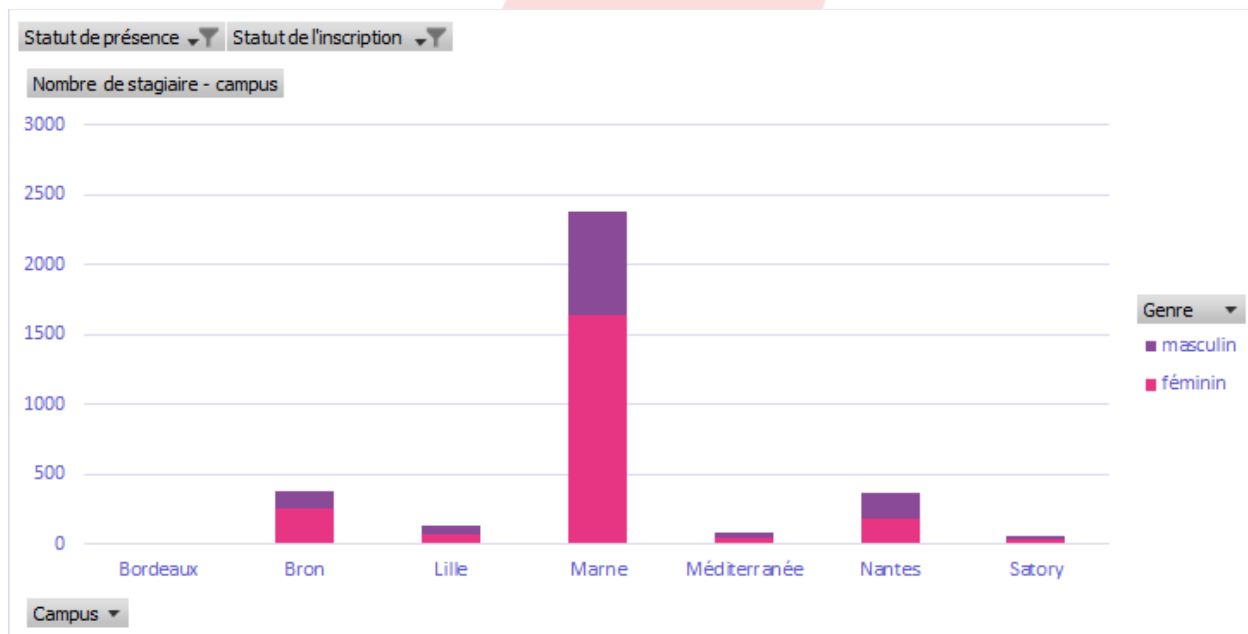
Elle a pour rôle d'apporter une meilleure équité dans le traitement des demandes de formations entre les personnels et une plus grande transparence s'agissant des modalités d'attribution de ces formations. Elle examine ainsi toutes les demandes de formations externes, les souhaits de bilan de compétence, 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.

Tableau des commissions de formations 2023															
Nature des demandes	Formation externe			Bilan de compétences			VAE			Congé de formation professionnelle			CPF		
Date de la commission de formation	Dépôt	Validation	Refus	Dépôt	Validation	Refus	Dépôt	Validation	Refus	Dépôt	Validation	Refus	Dépôt	Validation	Refus
19/01/2023	36	27	9										2	2	
06/04/2023	27	23	4	1	1		1	1					2	2	
28/06/2023	37	27	10	1	1		1	1					3	3	
28/09/2023	46	39	7										3	3	
TOTAL	146	116	30	2	2		2	2					7	7	

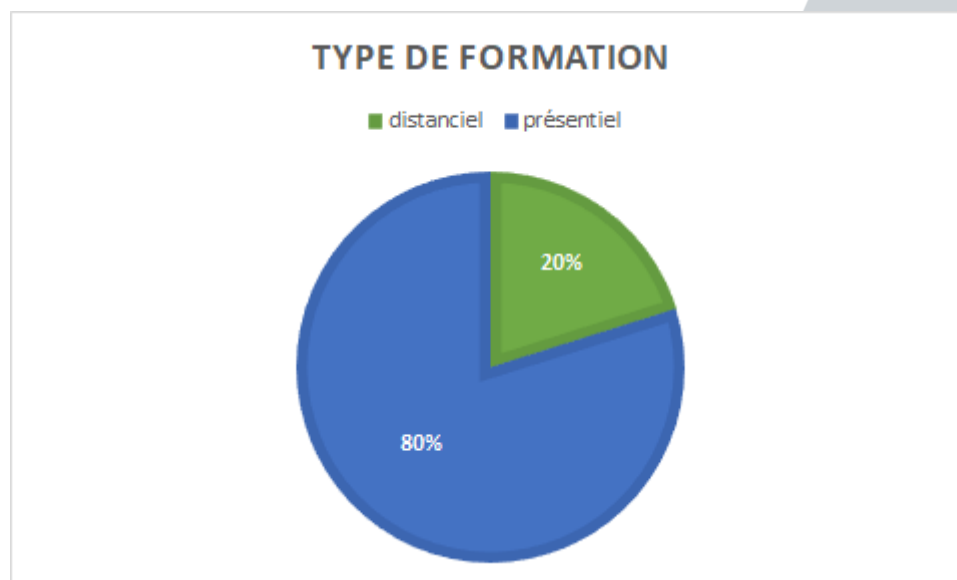
Part de demandes acceptées/refusées	79%	21%	100%	0%	100%	0%			100%	0%
-------------------------------------	-----	-----	------	----	------	----	--	--	------	----

A l'exception de quelques-unes, la très grande majorité des demandes de formations individuelles ou collectives sont acceptées en commission.

Nombre de stagiaires - catégorie - campus			
Catégorie	féminin	masculin	Total général
Bordeaux			1
Catégorie A		1	1
Bron	257	121	378
Catégorie A	135	59	194
Catégorie A+	52	44	96
Catégorie B	67	16	83
Catégorie C	2		2
doctorant	1	2	3
Lille	71	63	134
Catégorie A	34	24	58
Catégorie A+	19	32	51
Catégorie B	18	7	25
Marne	1638	746	2384
Autre Catégorie	12	2	14
Catégorie A	672	330	1002
Catégorie A+	221	170	391
Catégorie B	605	145	750
Catégorie C	128	97	225
doctorant		2	2
Méditerranée	50	30	80
Catégorie A	21	10	31
Catégorie A+	22	16	38
Catégorie B	5	3	8
doctorant	2	1	3
Nantes	176	189	365
Autre Catégorie		1	1
Catégorie A	43	67	110
Catégorie A+	20	55	75
Catégorie B	88	64	152
Catégorie C	22	2	24
doctorant	3		3
Satory	34	28	62
Catégorie A	7	10	17
Catégorie A+	10	13	23
Catégorie B	17		17
Catégorie C		3	3
doctorant		2	2
Total général	2226	1178	3404



La grande majorité des formations ayant lieu sur les campus en région sont des formations en hygiène et sécurité. Pour des raisons de coûts et de taille de groupe, il est plus difficile d'organiser des formations transverses sur ces campus. Il est à noter que tous les besoins remontés sont traités en commission et les formations sont déployées sur les campus après validation en séance.



La majorité des formations a été déployée en présentiel en 2023. Une formation sur cinq a été effectuée sous format distanciel.

B. Programme ERASMUS+ « mobilité de l'enseignement supérieur »

Le programme ERASMUS+ "mobilité de l'enseignement supérieur" permet à tout le personnel de l'Université Gustave Eiffel administratif (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 SRI 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 se réunit et sélectionne les projets de mobilité au regard de la pertinence du projet proposé et du partenaire d'accueil, ainsi qu'au regard des objectifs de la mobilité. La Commission 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 : 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

Pays des mobilités

Année	Total mobilité	Coût de la mobilité sortantes financée par le programme Erasmus+
2020	0	214,60
2021	6	6 556
2022	17	19 264

Chapitre huit

Vie institutionnelle et dialogue social



I. CONSEILS DE GOUVERNANCE DE L'ETABLISSEMENT

A. Le conseil d'administration

Instance de gouvernance de l'université, le conseil d'administration en détermine la stratégie et les orientations générales.

a. Composition

Le conseil d'administration est composé de 35 membres, dont au moins la moitié dispose d'une expérience dans le milieu académique :

1° Le président.

2° Quinze élus disposant chacun d'un suppléant :

- cinq représentants des professeurs d'université, directeurs de recherche et assimilés au sens de l'article 11 des présents statuts ;
- cinq représentants des autres enseignants, maîtres de conférences, chargés de recherche et assimilés au sens de l'article 11 des présents statuts ;
- trois représentants des autres personnels ;
- deux représentants des usagers.

3° Onze membres de droit, disposant chacun d'un suppléant :

- un représentant du ministère chargé de l'enseignement supérieur ;
- un représentant du ministère chargé de la recherche ;
- un représentant du ministère chargé du développement durable ;
- un représentant du ministère chargé des transports ;
- un représentant du ministère chargé de la culture ;
- un représentant du ministère chargé de la sécurité routière ;
- un représentant de la Ville de Paris, désigné par son maire ;
- un représentant de l'Institut National de l'Information Géographique et Forestière, désigné par son directeur général ;
- un représentant de la Chambre de commerce et d'industrie de région Paris Ile-de-France, désigné par son président ;
- un représentant du Centre national de la recherche scientifique (CNRS), désigné par son président directeur général ;
- un représentant de la Région d'Ile-de-France, désigné par son président.

4° Huit personnalités extérieures :

- un représentant de la métropole non francilienne dans laquelle le plus petit campus de l'Université Gustave Eiffel est installé, déterminé en tenant compte du nombre de personnels permanents ; ce représentant et son suppléant sont désignés par le président de la métropole ;
- sept membres élus par les membres du conseil mentionnés aux 1°, 2° et 3°, après candidature et issus du monde académique ou socio-économique dont au moins :
- une personnalité issue d'une des collectivités territoriales dans laquelle le siège de l'Université Gustave Eiffel est installé ;

- une personnalité étrangère ou française justifiant d'une expérience professionnelle significative dans le domaine de l'enseignement supérieur et de la recherche dans des pays autres que la France ;
- deux personnalités issues d'entreprises intervenant dans l'un des champs de compétence de l'université ;
- une personnalité issue d'une association reconnue d'utilité publique agissant au niveau national ou international et dans l'un des champs de compétence de l'université.

Les membres non élus mentionnés aux 3° et 4° comprennent autant de femmes que d'hommes.

Les membres du conseil d'administration mentionnés aux 2° et 4°, sont élus ou désignés pour un mandat de cinq ans, sauf pour les représentants des usagers dont le mandat est de deux ans et demi. Les mandats sont renouvelables.

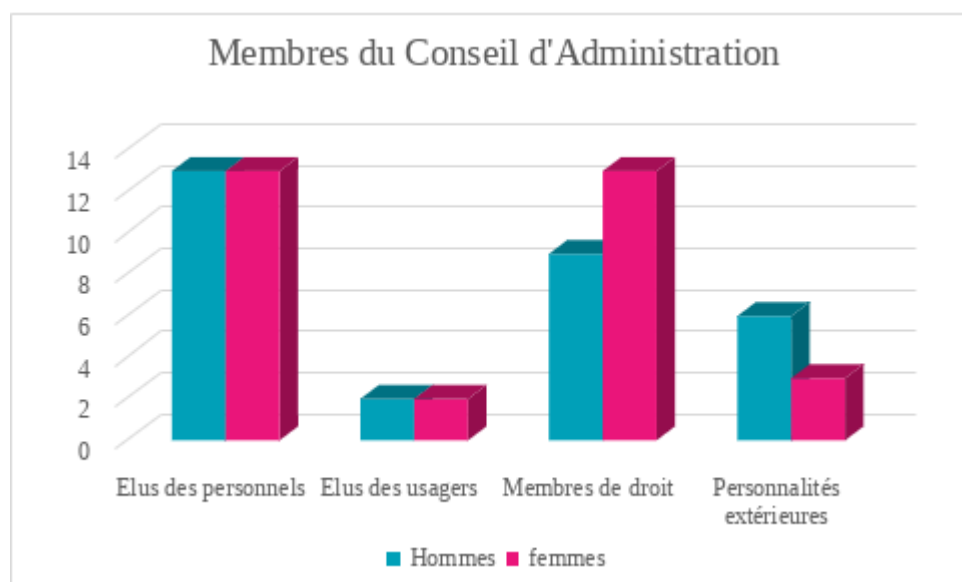
Les suppléants sont élus ou nommés dans les mêmes conditions que les titulaires. Les suppléants ne siègent qu'en l'absence des titulaires.

En cas de vacance d'un membre titulaire ou suppléant, survenant pour quelque cause que ce soit plus de six mois avant le terme de son mandat, il est procédé au remplacement de ce membre pour la durée restant à courir de ce mandat. Si la vacance survient dans les six mois précédant le terme de son mandat, son siège demeure inoccupé jusqu'au renouvellement suivant.

Le directeur général des services, l'autorité chargée du contrôle budgétaire et l'agent comptable assistent aux séances du conseil, avec voix consultative.

Assistent également aux séances, les personnes dont la présence est demandée par le président.

Les fonctions de membre du conseil d'administration s'exercent à titre gratuit. Toutefois, leurs frais de déplacement et de séjour sont remboursés dans les conditions prévues par la réglementation applicable aux agents de l'Etat.



b. Délibérations

Le conseil d'administration s'est réuni 4 fois en 2023 et 42 délibérations ont été approuvées.

B. Le CAC :

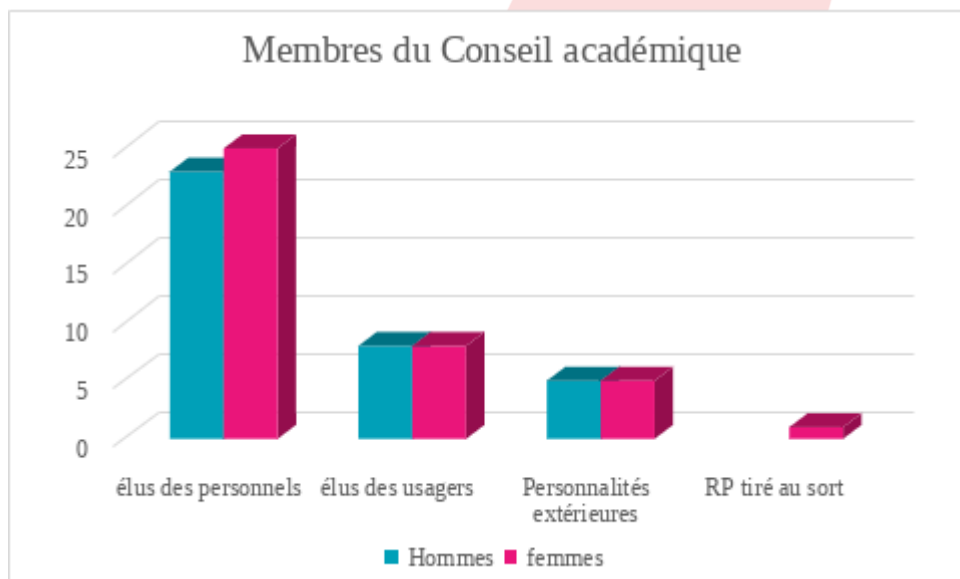
Le Conseil Académique est l'instance de représentation des personnels et des usagers de l'établissement, le conseil académique délibère en matière de formation et de recherche ; il est notamment garant du lien entre la recherche et l'enseignement.

a. Composition

Le conseil académique est composé de 71 à 75 membres :

- 1° Le président.
- 2° Soixante élus comprenant :
 - a) vingt représentants des professeurs d'université, directeurs de recherche et assimilés au sens de l'article 11 des présents statuts ;
 - b) quatorze représentants des maîtres de conférences, chargés de recherche et assimilés au sens de l'article 11 des présents statuts ;
 - c) six représentants des enseignants et assimilés au sens de l'article 11 des présents statuts ;
 - d) huit représentants des autres personnels ;
 - e) douze représentants des usagers, dont 4 représentants des doctorants.
- 3° Dix personnalités extérieures élues sur candidature, par les membres mentionnés aux 1°, 2° et 4°, dont au moins :
 - a) une personnalité issue d'une collectivité territoriale dans laquelle un des sites de l'Université Gustave Eiffel est installé ;
 - b) une personnalité issue du monde socio-économique ;
 - c) une personnalité issue d'un des acteurs territoriaux relevant du bassin de recrutement des étudiants inscrits pour la première fois en première année de licence à l'Université Gustave Eiffel
- 4° Le cas échéant, un à quatre représentants des personnels, à raison d'un maximum par établissement-composante ou école-membre, désignés par voie de tirage au sort dans les conditions suivantes : dans l'hypothèse où aucun agent d'un établissement-composante ou d'une école-membre ne figure parmi les quarante élus des collèges a, b et c mentionnés au 2°, il est organisé, au sein de l'établissement ou de l'école concerné, un tirage au sort parmi les personnels qui relèvent des collèges précités.

Les membres mentionnés aux 2°, 3° et 4° sont élus ou désignés pour un mandat de cinq ans, à l'exception des représentants des usagers prévus au 2° e) du présent article, dont le mandat est de deux ans et demi. Les mandats sont renouvelables.



b. Délibérations

Le Conseil Académique s'est réuni 6 fois en 2023 et a approuvé 39 délibérations.

II. INSTANCES DE REPRESENTATION DES PERSONNELS

La loi du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique, notamment codifiée aux articles L251-2 et suivants du Code Général de la Fonction Publique ainsi que le décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 prévoient la création des comités sociaux d'administration. En application, est créé un comité social d'administration unique entre l'université Gustave Eiffel et son école-membre, ESIEE Paris.

A. Le comité social d'administration (CSA)

Instance du dialogue social, le comité social d'administration (CSA) est chargé de l'examen des questions collectives de travail ainsi que des conditions du travail.

1) Attributions du comité social d'administration :

- consultation obligatoire sur certains projets de textes, projets d'organisation de services ou plans de financement ;
- débat régulier sur l'évolution des politiques des ressources humaines et le bilan de certaines mesures de gestion des ressources humaines en fonction de ses compétences et de son périmètre ;
- information sur le bilan de certaines mesures de gestion des ressources humaines et, le cas échéant, sur la situation budgétaire et financière l'université ;
- examen à l'initiative de ses membres, de questions relatives aux politiques de ressources humaines et aux conditions de travail.

2) Composition du comité social d'administration :

- Le président du comité social d'administration assisté-e en tant que de besoin par des représentants de l'administration exerçant des fonctions de responsabilité)
- Le responsable ayant autorité en matière de gestion des ressources humaines
- 10 représentants du personnel élus titulaires et 10 suppléants
- Assistent également aux réunions du CSA des experts

3) Activité du comité social d'administration :

Le CSA s'est réuni 8 fois en 2023 dont une fois en séance extraordinaire.

B. La formation spécialisée

En application du décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020, la formation spécialisée est une instance consultative obligatoire au sein du comité social d'administration des administrations et des établissements publics à partir de 200 agents. Elle exerce les attributions du comité social d'administration en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

1) Attributions de la formation spécialisée :

- **consultation obligatoire** sur les projets de texte relevant de son champ de compétence et de son périmètre ;
- **pouvoir d'investigation** permettant de procéder à des visites, des enquêtes, des auditions et de faire appel à un expert certifié ;

- **information** à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, et droit d'accès à certains documents élaborés par l'inspection santé et sécurité au travail et la médecine de travail, sur les accidents du travail ainsi qu'aux observations consignées dans les registres de santé et de sécurité au travail ;

examen à l'initiative de ses membres, de questions relatives à la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes.

2) Composition de la formation spécialisée :

- le président de la formation spécialisée assisté en tant que de besoin par des représentants de l'administration exerçant des fonctions de responsabilité)
- 10 représentants du personnel élus titulaires choisis parmi les représentants siégeant au comité social d'administration et 10 suppléants

Assistent aux réunions de la FS :

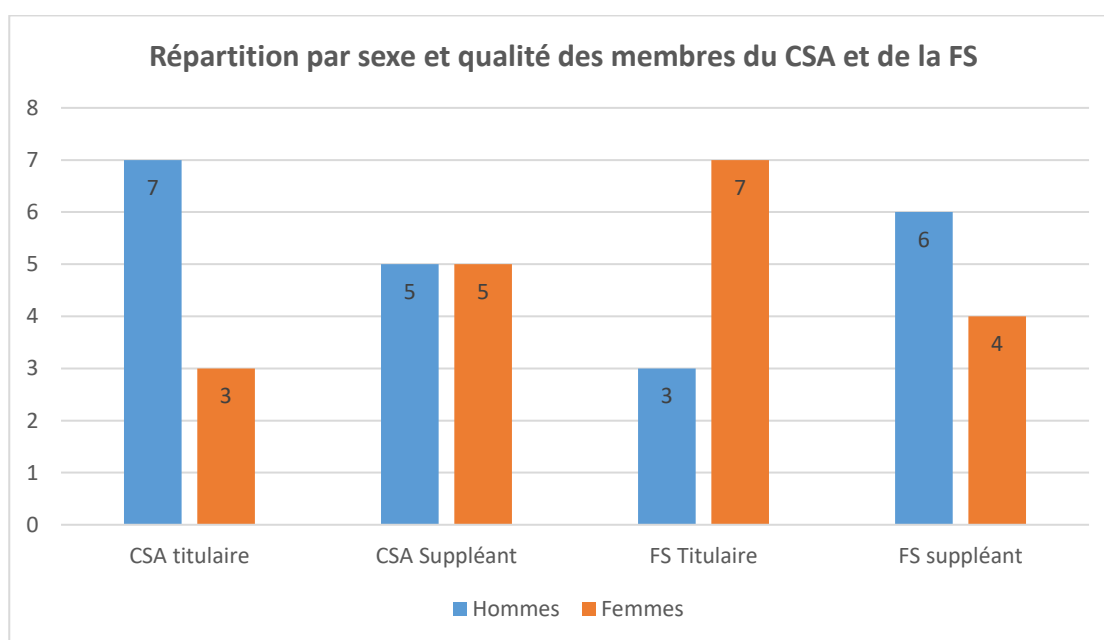
- les médecins du travail
- le coordonnateur national santé et sécurité au travail
- les conseillers prévention
- des experts
-

L'inspecteur santé et sécurité au travail est informé des réunions de la ou des formations spécialisées de son champ de compétence et de leur ordre du jour.

La formation spécialisée peut se réunir en formation élargie avec les représentants des usagers conformément à l'article 1° du décret n° 2023-106 du 16/02/2023, pour l'examen des questions mentionnées aux articles 73 et 74 du décret n° 2020-1427 et susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des usagers au regard des risques auxquels ils peuvent être exposés.

3) Activité de la formation spécialisée :

La formation spécialisée s'est réunie 6 fois en 2023.





UNIVERSITÉ GUSTAVE EIFFEL

Campus de Marne-la-Vallée

5 Boulevard Descartes

Champs-sur-Marne 77454 Marne-la-Vallée cedex 2

T : 01 60 95 75 00

univ-gustave-eiffel.fr