



**Université
Gustave
Eiffel**



Rapport Social Unique 2022

Table des matières

Introduction.....	5
Sources réglementaires.....	5
Le rapport social unique de l'Université Gustave Eiffel	5
L'université Gustave Eiffel : les chiffres clés	7
Chapitre Premier (Les effectifs).....	8
I. État des lieux et constat général.....	9
II. Évolution des effectifs 2020-2022	15
A. Recrutements.....	15
B. Départs.....	20
C. Solde des effectifs au 31.12.2022	21
D. Âge moyen	36
E. Mobilités internes.....	40
F. Intérim	40
.....	42
Chapitre Deux (Égalité Professionnelle Femme-Homme)	42
Chapitre Trois (La carrière).....	50
I. Les promotions.....	51
A. Les enseignants-chercheurs	51
B. Les enseignants du second degré	53
C. Les chercheurs	55
D. Les BIATSS	55
E. Les personnels ITA	58
F. Les personnels MTE	60
II. Les concours.....	63
A. Les concours ITA & ITRF	63
B. Les concours ITRF.....	64
III. Le maintien en activité	66
A. L'éméritat.....	66
B. L'honorariat	66
Chapitre Quatre (Masse salariale & rémunérations).....	67
I. Le plafond de masse salariale	68
II. L'évolution de la masse salariale.....	69

A. Évolution de la masse salariale sur le programme 150	69
B. Évolution de la masse salariale sur le programme 190	71
C. Focus sur les contrats doctoraux	72
D. Évolution de la masse salariale par type d'emplois	72
III. Les déterminants de la masse salariale.....	72
IV. La rémunération	77
Chapitre Cinq (L'organisation du travail).....	80
I. Durée et organisation du travail	81
A. La gestion du temps de travail des personnels de statut ITA et MTE, dont les chercheurs 81	
B. Les spécificités du temps de travail et enseignants-chercheurs et enseignants du second degré 83	
C. La gestion du temps de travail des BIATSS	83
D. La gestion du temps de travail à l'ESIEE Paris.....	84
E. La quotité de travail et le travail à temps partiel.....	84
II. le télétravail	89
A. Le cadre réglementaire.....	89
B. L'organisation du télétravail au sein de l'université Gustave Eiffel :.....	89
III. Les congés.....	91
A. Répartition des congés des personnels enseignants et BIATSS :	92
B. Répartition des congés des personnels ITA, MTE et Contractuels assimilés 93	
C. Répartition des congés des personnels ESIEE :	94
D. Dons de jours de repos à un parent d'enfant.	95
E. Les CRCT et CPP :	95
IV. Les délégations accordées en 2022 aux Enseignants-Chercheurs.....	96
V. Le Compte-épargne-Temps (CET)	96
A. Suivi du nombre de jours de CET	98
B. Suivi du nombre de jours indemnisés	99
Chapitre Six (Conditions de travail & Qualité de vie au travail).....	100
I. Santé et sécurité au travail.....	101
A. L'organisation de la prévention	101
B. le dispositif de prévention	102
C. La médecine de prévention	105
D. Les accidents de service, travail et trajet	107
A. Bilan des situations étudiées	108

B.	Préconisations de la cellule de veille sociale	109
C.	Bilan de l'accompagnement auprès de la psychologue du travail présente sur le campus de Marne-la-Vallée :	109
D.	Bilan de la plateforme d'écoute et de soutien psychologique ProSConsulte	111
III.	L'emploi des travailleurs en situation de handicap	112
IV.	Le comité EIFFEL d'action sociale	113
V.	La politique d'action sociale	113
VI.	les prestations d'action sociale	114
A.	Les prestations sociales interministérielles et ministérielles :	114
B.	ASIU : Action sociale universitaire :	115
C.	Aides et prêt à l'installation : AIP ou prêt mobilité :	115
D.	Les chèques vacances et chèques CESU garde d'enfants :	117
E.	Les aides exceptionnelles et le service social :	117
F.	L'intervention du service d'action sociale :	117
G.	Évolution des dépenses d'action sociale	119
VII.	La restauration des Personnels	121
A.	Personnels du MESR :	121
B.	Personnels du MTECT :	121
VIII.	Les autres aides facultatives et réglementées pour les personnels de l'Université Gustave Eiffel.....	122
	Chapitre Sept (Accompagnement et formation des personnels)	123
I.	Accompagnement de carrière des personnels Enseignants-chercheurs et enseignants du second degré	124
A.	Le suivi de carrière des enseignants-chercheurs.....	124
B.	Les rendez-vous de carrière des enseignants du second degré :	125
II.	L'accompagnement des personnels vers le développement de leur parcours professionnel	126
A.	Le rôle du conseiller mobilité carrière.....	126
B.	L'accompagnement relatif à la préparation aux examens et concours :	128
C.	L'accompagnement relatif à la formation professionnelle continue :	129
D.	L'accompagnement dans la gestion des situations conflictuelles et/ou managériales 130	
E.	L'accompagnement via le dispositif de médiation :	131
III.	La formation des personnels	131
A.	La commission de formation des personnels :	136
B.	Programme ERASMUS+ « mobilité de l'enseignement supérieur	137

Chapitre huit (Vie institutionnelle et dialogue social).....	139
I. Conseils de gouvernance de l'établissement.....	140
A. Le conseil d'administration.....	140
B. Le CAC :	142
II. Instances de représentation des personnels	144
A. Le CTE commun et le comité technique d'établissement.....	144
B. Le CHSCT	144
C. La CCP des agents contractuels	146
D. Réforme 2023 : le CSA	146

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 2022

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 2022.

Cependant le choix de l'année universitaire 2021/2022 s'impose parfois au sein du document étant donné qu'elle reflète fidèlement le cycle d'activité de l'université et qu'elle coïncide avec le processus de la gestion des personnels au sein du ministère de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation.

Pour les données observées à une date fixe, a été retenue la situation au 31 décembre 2022. Ce choix s'explique par la stabilisation de la situation à ce moment-là, notamment en termes d'emplois et d'effectifs, et par un souci de concordance avec les statistiques officielles demandées par les Ministères de tutelle.

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

- par le ministère de l'enseignement supérieur, 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](https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/etat-de-l-enseignement-superieur-de-la-recherche-et-de-l-innovation-en-france)
 - Publication 2023 « ESR : les chiffres clés de l'égalité femmes /hommes » :
<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/vers-egalite-femmes-hommes-chiffres-cles-2023>

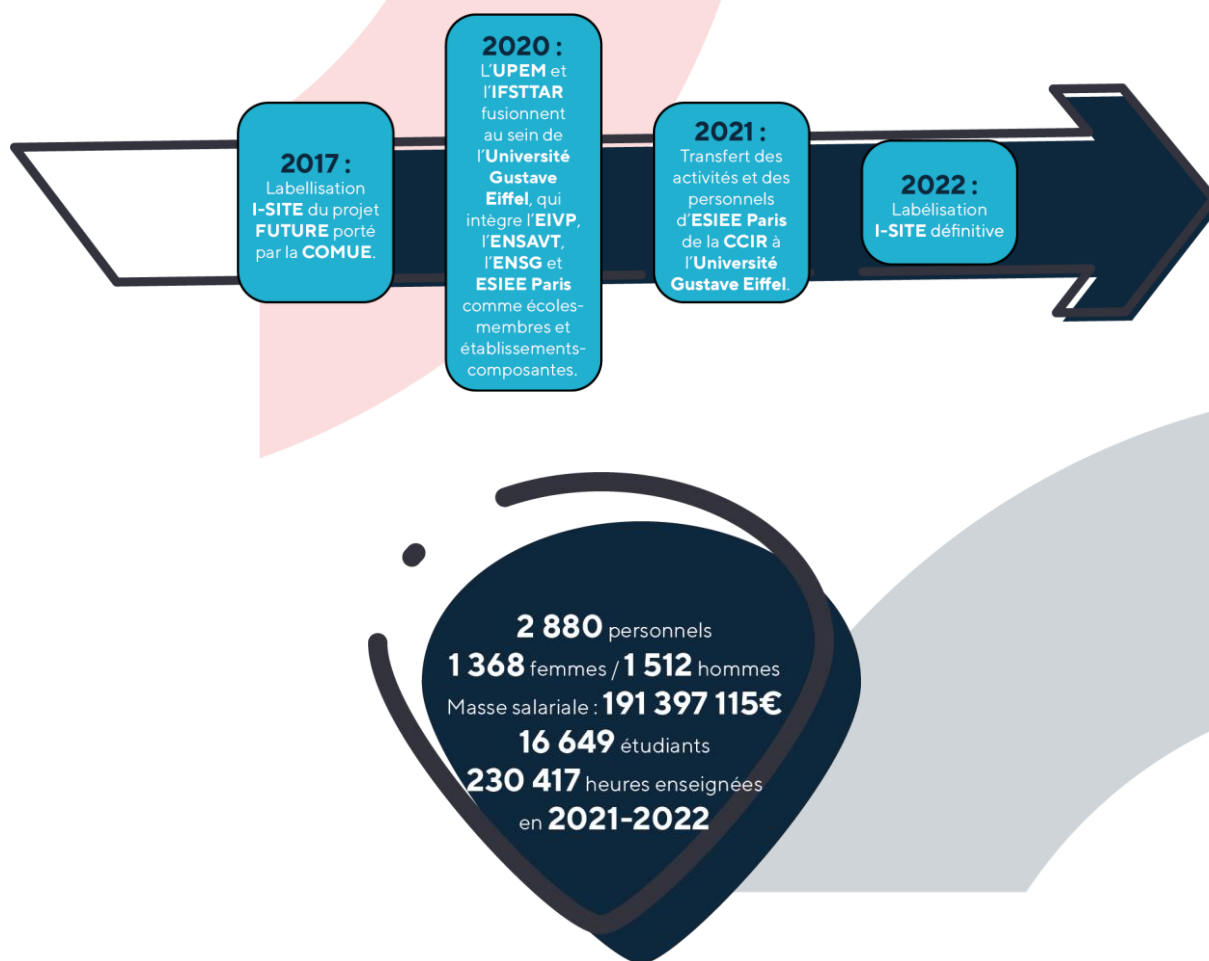
- par le ministère de la transition écologique (MTE) :
 - Le bilan social 2020 des MTE-MCTRCT-Mer

L'absence de cadre réglementaire strict imposé aux universités offre la possibilité d'adapter le contenu et la présentation du rapport social unique à la situation particulière de notre établissement, tout en respectant les données sociales imposées. Ce document donne 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



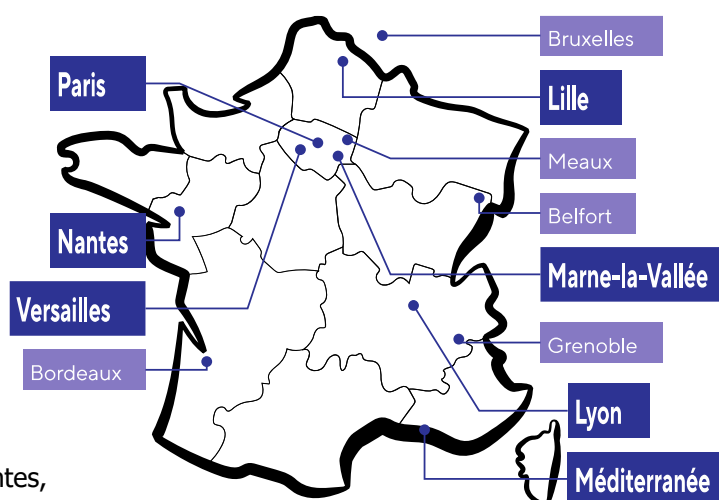
Locaux et implantations :

L'université Gustave Eiffel c'est :

- 2** établissements-composantes
- 2** écoles-membres
- 23** 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 régionaux à Lille, Lyon, Nantes, Satory et Salon-Marseille.



Chapitre 1

Les effectifs



I. ÉTAT DES LIEUX ET CONSTAT GENERAL

Le tableau ci-après présente une synthèse des effectifs de l'université au 31 décembre 2022.

Statuts	Filières	corps	effectifs	Dont Femmes	ETPT femmes	Dont Hommes	ETPT Hommes
Permanents	Les personnels d'appui et de soutien à l'enseignement et à la recherche	AENES	84	73	72,3	11	10,8
		ITRF	208	117	116	91	90,8
		BIB	36	27	26,4	9	9
		ITA	267	145	139,9	122	113,1
		MTE	270	98	94,6	172	169,5
		IPEF non chercheurs	10	3	3	7	6,8
		ITPE non chercheurs	43	11	11	32	32
		CDI - U	79	58	57,1	21	20
		CDI/PNT/OPA - I	27	11	11	16	15,7
		CDI ou Titu - ESIEE Paris	79	47	45	32	30
	Sous-total personnels d'appui		1 103	590	576,3	513	497,7
	Les personnels Enseignants-chercheurs et enseignants	Enseignants-chercheurs	337	134	129,8	203	193,4
		Enseignants 2nd degré	103	48	47,8	55	52,7
		CDI	12	10	9,5	2	2
	Les personnels Enseignants-chercheurs et enseignants ESIEE Paris	Enseignants Enseignants - chercheurs CDI	77	24	22,4	53	63,4
	Les personnels de la recherche	Chercheurs	233	80	76,5	153	152
	Autres chercheurs	IPEF	24	3	3	21	21
		ITPE	30	7	6,3	23	22,8
	Sous Total chercheurs, enseignants		816	306	295,3	510	507,3
	Sous-Total Permanents 2022		1 919	896	871,6	1 023	1 005
	RAPPEL 2021		1795	849	826,3	946	935,5
Non permanents	Les personnels d'appui et de soutien à l'enseignement et à la recherche	CDD - U (dont DVR)	233	157	150,6	76	76
		CDD - I	260	108	107,8	152	150,9
		CDD ESIEE	30	24	19,3	6	5
		Apprentis	34	12	12	22	22
	Sous-total personnels d'appui		557	301	289,7	256	253,9
	Les personnels Enseignants-chercheurs et enseignants	PAST	60	18	10	42	21,5
		ATER	57	33	32,5	24	23
		Prof. Invité	2	0	0	2	0,4
		lecteurs/Maitre de langues	6	6	6	0	0
		CDD - U	30	15	10,65	15	12
		CDD ESIEE	16	3	3	13	11,1
	Sous Total chercheurs, enseignants		171	75	62,15	96	68
	Doctorants contractuels	Doctorants U (dont DVR)	104	44	44	60	60
		Doctorants I	123	51	51	72	72
		Doctorants E	6	1	1	5	5

	Sous Total doctorants contractuels	233	96	96	137	137
	Sous-Total non permanents 2022	961	472	447,85	489	458,90
	RAPPEL 2021	914	431	416,5	483	454,35
	EFFECTIF TOTAL 2022	2 880	1 368	1 319,2	1 512	1 463,9
	RAPPEL 2021	2709	1280	1242,8	1429	1389,85

A l'université, nous comptons 2880 personnels au 31 décembre 2022, dont 1368 femmes et 1512 hommes.

a) Personnels d'enseignement et de recherche

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

Les doctorants contractuels ne sont pas inclus dans ce tableau.

			Nombre d'agents			ETP		
			Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Chercheurs	Directeur de recherche	Classe exceptionnelle	3	4	7	3	4	7
		1 ^{er} classe	10	40	50	10	39,9	49,9
		2 ^e classe	18	25	43	17,7	24,8	42,5
		TOTAL DR	31	69	100	30,7	68,7	99,4
	Chargé de recherche	Hors Classe	9	21	30	8,9	21	29,9
		Classe normale	40	63	103	36,9	62,3	99,2
		TOTAL CR	49	84	133	45,8	83,3	129,1
	Autres chercheurs	IPEF chercheurs	3	21	24	3	21	24
		ITPE chercheurs	7	23	30	6,3	22,8	29,1
		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 2 ^{ème} échelon	4	13	17	4	13	17
		Classe exceptionnelle 1 ^{er} échelon	10	12	22	10	12	22
		1 ^{ère} classe	14	22	36	13	20	33
		2 ^{ème} classe	11	20	31	11	18,5	29,5
		Total PR	39	67	106	38	63,5	101,5
	Maitre de conférences	Hors classe échelon. exceptionnel	5	9	14	5	9	14
		Hors classe	22	28	50	22	28	50
		Classe normale	68	99	167	64,8	92,90	157,7
		Total MCF	95	136	231	91,8	129,9	221,7
		TOTAL 2022	134	203	337	129,8	193,4	323,2
		Rappel 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	4	13	9	4	13

		Hors classe	6	9	15	5,8	9	14,8
		Classe normale	18	18	36	18	18	36
		Total PRAG	33	31	64	32,8	31	63,8
	Professeur certifié	Classe exceptionnelle	3	7	10	3	7	10
		Hors classe	4	3	7	4	3	7
		Classe normale	8	8	16	8	6,7	14,7
		Total PRCE	15	18	33	15	16,7	31,7
	Professeur de lycée professionnel	Classe exceptionnelle	0	1	1	0	1	1
		Classe normale	0	3	3	0	3	3
		Total PLP	0	4	4	0	4	4
	Professeur d'EPS	Classe normale	0	2	2	0	1	1
		Total PEPS	0	2	2	0	1	1
		TOTAL 2022	48	55	103	47,8	52,7	100,5
		Rappel TOTAL 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	42	60	10	21,5	31,5
		ATER	33	24	57	32,5	23	55,5
		Lecteur	5	0	5	5	0	5
		Maître de langues	1	0	1	1	0	1
		Enseignant en CDD	15	15	30	10,65	12	22,65
		Enseignant en CDI	10	2	12	9,5	2	11,5
		Total Enseignants contractuels 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	3	13	16	3	11,1	14,1
		CDI - titulaires	24	53	77	22,4	52,3	74,7
		TOTAL 2022	27	66	93	25,4	63,4	88,8
		Rappel 2021	27	59	86	26,5	58,5	85
TOTAL 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

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
AENES	A	15	3	18
	B	37	7	44
	C	21	1	22
	TOTAL	73	11	84
Corps admin. Du MTE	A	11	1	12
	B	19	3	22
	C	28	4	32
	TOTAL	58	8	66
ITRF	A	53	51	104
	B	52	25	77
	C	12	15	27
	TOTAL	117	91	208
ITA	A	79	100	179
	B	65	22	87
	C	1	0	1
	TOTAL	145	122	267
BIB	A	5	1	6
	B	10	3	13
	C	12	5	17
	TOTAL	27	9	36
corps techniques du MTE	A	27	82	109
	B	12	60	72
	C	3	20	23
	TOTAL	42	162	204
contractuels BIATSS (hors ESIEE)	A	103	37	140
	B	74	16	90
	C	14	20	34
	TOTAL	191	73	264
Contractuels DVR	A	24	23	47

	B	0	1	1
	TOTAL	24	24	48
contractuels périmètre I	A	60	81	141
	B	47	73	120
	C	13	15	28
	TOTAL	120	169	289
Personnels BIATSS ESIEE Paris	A	41	32	73
	B	26	6	32
	C	4	0	4
	TOTAL	71	38	109
Apprentis	Apprentis U+E	3	8	11
	Apprentis I	10	10	20
	TOTAL	13	18	31
TOTAL 2022		881	725	1 606
Total 2021		927	681	1608

Si le nombre total varie peu (2 unités), on constate une variation notable dans la structure globale femmes/hommes de la population des personnels de support et de soutien. Ces évolutions s'expliquent notamment par les variations de recrutement des contractuels sur contrat de recherche (périmètre I et DVR), dont les contrats fluctuent beaucoup d'une année sur l'autre.

Répartition des personnels support et soutien contractuels par campus

	Campus de Lyon	Campus de Nantes	Campus MLV ex-I	Campus MLVex-U	Campus MLV ESIEE	Campus Méditerranée	Campus de Versailles-Satory	Campus de Lille
CDI/OPA / PNT	8	9	9	78	79	0	0	1
CDD HP- SP / DO / CMTPB / POST-DOC	55	66	91	186	30	16	10	23
TOTAL	63	75	100	264	109	16	10	24
Rappel 2021	60	60	90	326	102	11	16	20

Le campus de Marne-la-Vallée rassemble 71,5 % des effectifs des personnels d'appui et de support contractuels suivi par Nantes pour 11% et Lyon 9,5 %.

Personnels de support et soutien ESIEE

		Femmes	ETP Femmes	Hommes	ETP Hommes	TOTAL
A+ (IR)	groupe fermé	2	2	10	9	12
	groupe ouvert	0	0	1	1	1
	dont titulaire	0	0	0	0	0
	TOTAL	2	2	11	10	13
A (ASI ou IGE)	groupe fermé	23	21,9	14	12	37
	groupe ouvert	15	12	7	7	22

	dont titulaire	2	0	0	0	2
	TOTAL	38	33,9	21	19	59
B (TECH)	groupe fermé	19	18,6	5	5	24
	groupe ouvert	8	7,3	1	1	9
	dont titulaire					0
	TOTAL	27	25,9	6	6	33
C	groupe fermé	2	1,5	0	0	2
	groupe ouvert	2	1	0	0	2
	dont titulaire	0	0	0	0	0
	TOTAL	4	2,5	0	0	4

II. ÉVOLUTION DES EFFECTIFS 2020-2022

A. Recrutements

a) Personnels d'enseignement et de recherche (constat au 31/12/2022)

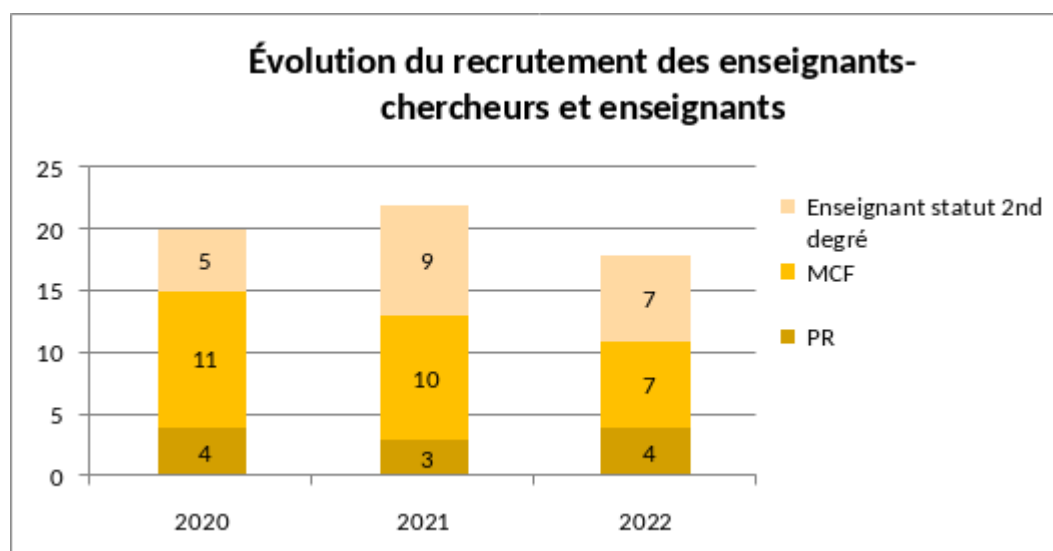
Synthèse

		Concours	Mutation ou détachement	Réintégration	TOTAL	Rappel 2021	Rappel 2020
Enseignant.e.s-chercheurs et enseignant.e.s	Professeur.e.s des universités	3	1		4	3	4
	Maîtres.e.sses de conférences	7			7	10	11
	Enseignant.e.s 2 nd degré	7			7	9	5
	TOTAL	17	1		18	22	20
Chercheurs	Directeurs et chargés de recherche	5		4	9	14	4
ESIEE	Enseignants et Enseignants-Chercheurs	8	0	0	8	16	
TOTAL 2022		30	1	4	35	52	24

Le nombre de recrutement total en 2022 est bien en deçà de celui de 2021 et les baisses concernent surtout les personnels BIATSS.

Les repyramidages de maîtres de conférence en professeurs d'université ne figurent pas sur ce tableau. Leur nombre s'élève à 2 en 2021 et 3 en 2022.

Évolution du recrutement des enseignants-chercheurs et enseignants



Le nombre de postes ouverts au recrutement en 2022 est en léger recul par rapport aux années précédentes (18 postes) où les possibilités ont été plus importantes (autour de 20 à 22 postes ouverts en 2020 et 2021).

Cette baisse du nombre de postes ouverts au recrutement s'explique notamment par un plus faible nombre de départs (mutations, retraites) constatés en 2020 et 2021.

Cela s'accompagne d'une hausse notable de la part de femmes recrutées en 2022 (12 femmes sur 18 recrutements, dont 100% de recrutements féminins parmi les professeurs d'université). Il s'agit de la proportion de recrutement féminin la plus importante constatée sur les trois dernières années.

Recrutement par disciplines, corps et répartition F/H

Section CNU	Professeur d'université		Maitre de conférences		Ens. 2nd degré	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
05 : Sciences économiques					1	1
06: Sciences de gestion				1		1
09: Langue et littérature française						1
11: Langues et littératures anglaises et anglo-saxonnes						1
15- Langues et littératures arabes, chinoises, japonaises, hébraïques..						1
18: Architecture (ses théories et ses pratiques), arts appliqués, arts plastiques, arts du spectacle, épistémologie des enseignements artistiques, esthétique, musicologie, musique, sciences de l'art		1				
19: Sociologie, démographie		1				
21 : Histoire, civilisation, archéologie et art des mondes anciens et médiévaux						
24 : Aménagement de l'espace, urbanisme		2				
26: Mathématiques appliquées et applications des mathématiques			1			
27 : Informatique			3			
63 : Génie électrique, électronique, photonique et systèmes				1		
71: Sciences de l'information et de la communication					1	
74: Sciences et techniques des activités physiques et sportives				1		
TOTAL 2022	0	4	4	3	2	5
TOTAL 2021	1	2	9	1	5	4
TOTAL 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).

Le niveau de recrutement de 2022 retrouve un niveau habituel (5 à 7 postes par an) après une année 2021 plus exceptionnelle.

Recrutement des chercheurs

	2020	2021	2022		
	Chercheurs	Chercheurs	CR	DR	IPEF/ITPE
Concours externes	3	13	5	1	0
Recrutement direct sans concours BOE					
Détachement					
Mutation		1			
Réintégration suite détachement			1		
Réintégration suite fin de dispo			2		
Réintégration suite fin de congé parental	1		1		
total	4	14	9	1	0

Le niveau de recrutement des chercheurs reste élevé en 2022 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	
	F	H
PAST	2	5
ATER	19	17
EC-C (ESIEE)	5	4
Enseignants contractuels ESIEE	1	4
Enseignants contractuels (Autre)	10	5
TOTAL	32	34

7 PAST ont été recrutés et sont des reconductions d'ancien PAST. A ceci s'ajoute 5 renouvellement en procédure simplifiée soit 12 PAST au total.

Recrutement des doctorants contractuels avec répartition F/H

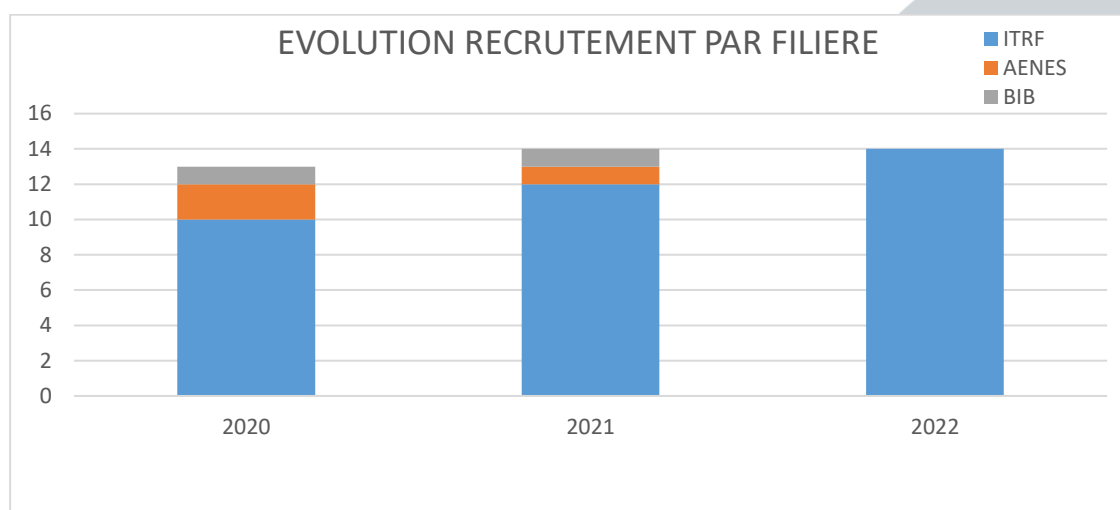
	F	H	TOTAL
Doctorants P150 (U)	15	16	30
Doctorants P190 (I)	15	36	51
Doctorants ESIEE	0	1	1

Le nombre important de recrutement de doctorants contractuels sur le programme 190 s'explique par l'accueil des 15 doctorants de l'appel COFUND CLEAR-DOC sur cette ligne.

b) Personnels de support et de soutien

Évolution du recrutement des BIATS S titulaires

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



Aucun recrutement n'est intervenu pour la filière AENES ni pour la filière bibliothèque. Dans cette dernière ont été recrutés 8 magasiniers des bibliothèques de catégorie C et 1 bibliothécaire de catégorie A en CDD de 1 an en remplacement de contractuels ayant réussi des concours et affectés en dehors de l'université souvent dans des établissements de la fonction publique territoriale.

Recrutement des personnels ITA

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

Mutation		1	
Réintégration suite détachement	1		1
Réintégration suite fin de dispo			0
Réintégration suite fin de congé parental	3		1
total	24	20	13

Le nombre de recrutement de personnels ITA est en baisse en 2022, dû 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.

Recrutement des personnels MTE

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

Le niveau de recrutement des personnels MTE est stable en 2022.

Recrutement des contractuels ESIEE

En 2022, 7 personnes ont été recrutées sur des fonctions de support et de soutien à ESIEE Paris

B. Départs

Évolution des départs toutes filières par causes

Tableau synthèse des départs

	Concours externe	Détachement sortant et fin de détachement	Départ en Disponibilité	Mutation	Retraite	Démission/ rupture conventionnelle	Fin de contrat	Décès	TOTAL
Chercheurs	0	2	0	1	5	1	0	1	10
ITA	1	9	0	0	2	5	2	0	19
MTE	0	2	0	2	8	0	0	1	13
Enseignants-Chercheurs et enseignants		1	3	5	9	0	0	0	18
BIATSS	10	7	4	4	11	1	17		54
enseignants-Chercheurs et enseignants ESIEE	0	0	0	0	1	4	2	0	7
BIATSS ESIEE	0	2	0	0	4	4	3	1	14
TOTAL	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

Par surcroît, en 2022, un licenciement pour insuffisance professionnelle a été effectué.

Focus départ retraites

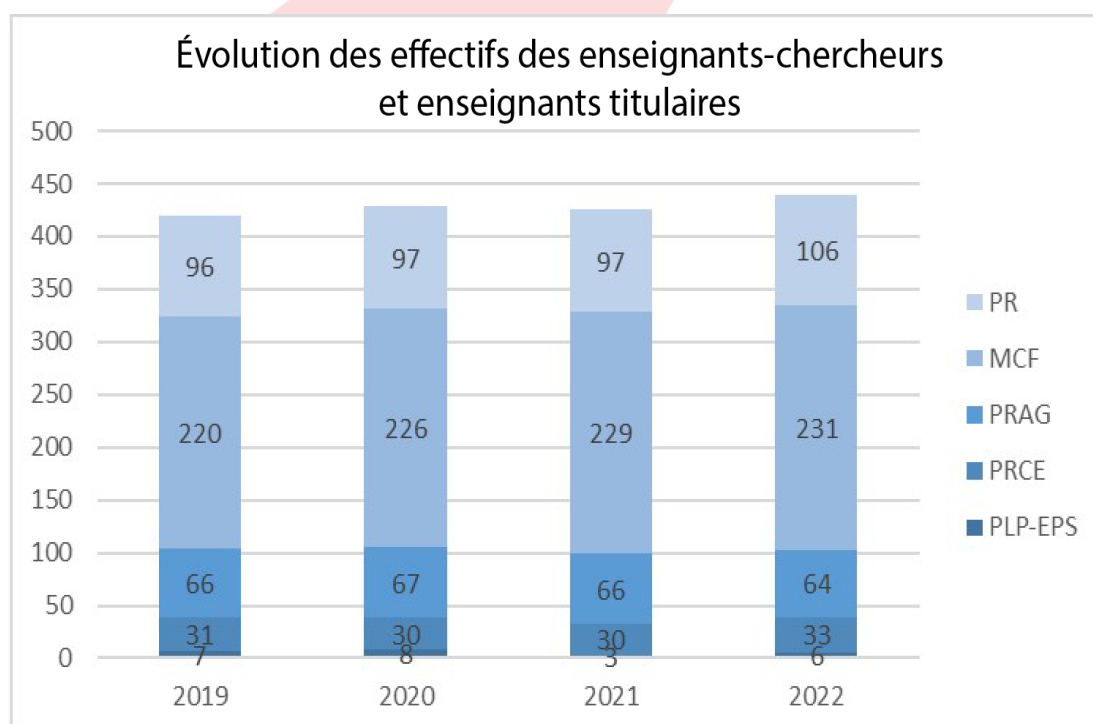
	2020		2021		2022	
	F	F	F	H	F	H
E/EC	1	4	5	6	4	5
BIATSS	4	3	6	3	9	2
Chercheurs		3	3	3	2	3
ITA	1	5	4	5	1	1
MTE	2	6	2	5	4	4
E/EC ESIEE					0	1
BIATSS ESIEE					2	2
TOTAL	8	21	20	22	22	18

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 31.12.2022

a) Personnel d'enseignement et de recherche

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



Au 31.12.2022, l'université accueille 337 personnels enseignants-chercheurs et 103 personnels enseignants de statut second degré.

Les effectifs enseignants-chercheurs augmentent en 2022, après une relative stabilité en 2021. Ceci s'explique pour partie par un nombre plus important de départs non prévus d'enseignants titulaires en 2021, qui avaient été temporairement remplacés par des ATER, et pour partie par le fait que les repyramidages ont été plus nombreux avec les effets de la loi pour la programmation de la recherche.

Après avoir diminué temporairement en raison de départs non prévus et de recrutements infructueux, les effectifs d'enseignants du second degré remontent de nouveau en 2022 pour retrouver un niveau comparable à celui de 2020.

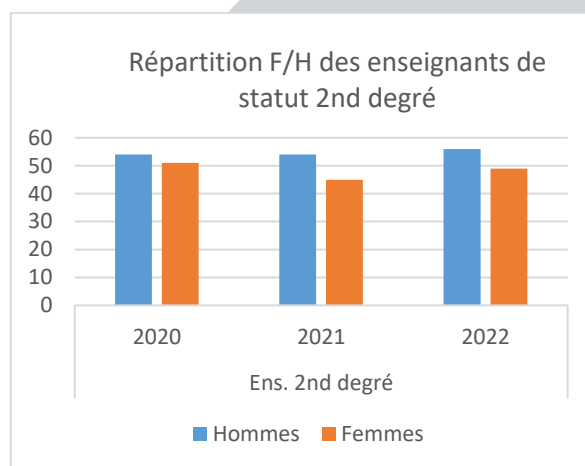
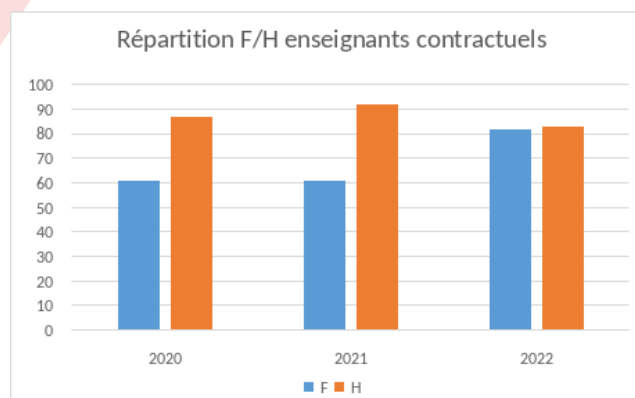
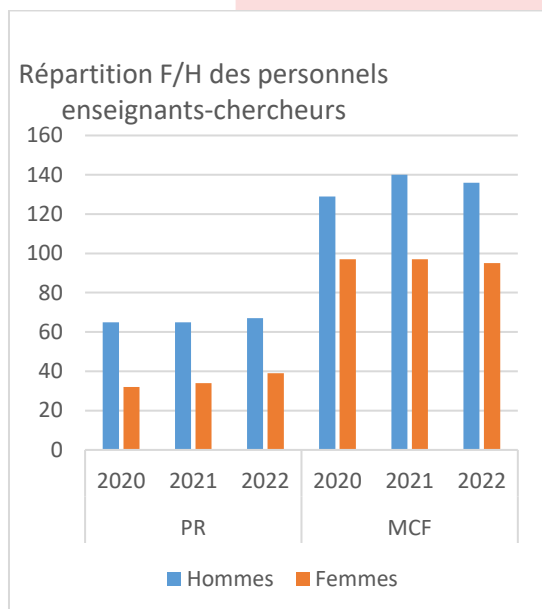
En 2022, la population des enseignants-chercheurs de l'université Gustave Eiffel représente 48% des effectifs globaux des populations enseignantes et enseignants-chercheurs titulaires et contractuelles confondues (49% en 2021 53% en 2020), tandis que la population des enseignants du 2nd degré représente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

Ces proportions, en baisse depuis 2 ans, s'expliquent par l'augmentation de la population non titulaire liée à la reprise des personnels d'ESIEE Paris et à l'augmentation temporaire du nombre d'ATER pour faire face aux contraintes de la crise sanitaire.

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

Ces données doivent être corrélées au type d'établissement et notamment à l'absence des filières droit et santé (lesquelles ne comportent pas ou très peu d'enseignants du second degré) au sein de

l'université qui explique la proportion apparente plus élevées des enseignants du second degré à l'université en comparaison des universités pluridisciplinaires.



Evolution des effectifs chercheurs

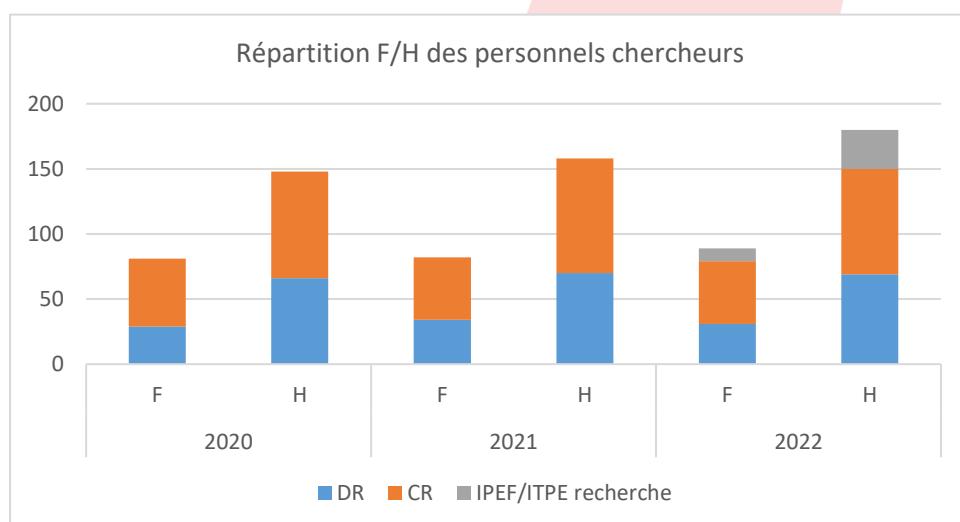
	2020		2021		2022	
	Effectifs physiques décembre	ETP décembre	Effectifs physiques décembre	ETP décembre	Effectifs physiques	ETP décembre
Directeur recherche	95	94,4	104	103,4	100	99,4
Chargé recherche	134	130,1	136	133,9	133	129,1
IPEF/ITPE					54	53,1
TOTAL	229	224,5	240	237,3	287	281,6

Répartition des chercheurs par campus

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 Lyon				Campus de Nantes			
	Nbre F	Nbre H	ETP F	ETP H	Nbre F	Nbre H	ETP F	ETP H
Directeur de recherche	6	14	5,9	13,9	6	19	6	19
Chargé de recherche	15	17	13,8	16,7	6	22	5,6	21,8
IPEF/ITPE	2	2	3	3	2	15	2	15
TOTAL 2022	23	33	22,7	33,6	14	56	13,6	55,8
Rappel 2021	51		48,3		58		57,4	
Rappel 2020	49		47,1		56		55,2	
	Campus de Marne la Vallée				Campus Méditerranée			
	Nbre F	Nbre H	ETP F	ETP H	Nbre F	Nbre H	ETP F	ETP H
Directeur de recherche	8	19	8	19	2	6	2	5,8
Chargé de recherche	18	28	17,5	28	2	5	2	5
IPEF/ITPE	6	25	5,3	24,8	0	0	0	0
TOTAL 2022	32	72	30,8	71,8	4	11	4	10,8
Rappel 2021	78		77,1		14		13,8	
Rappel 2020	74		73,2		12		11,8	
	Campus de Versailles-Satory				Campus de Lille			
	Nbre F	Nbre H	ETP F	ETP H	Nbre F	Nbre H	ETP F	ETP H
Directeur de recherche	3	3	3	3	6	7	5,8	7
Chargé de recherche	4	1	4	1	3	8	2,9	7,8
IPEF/ITPE	0	1	0	0,8	0	0	0	0
TOTAL 2022	7	5	7	4,8	9	15	8,7	14,8
Rappel 2021	14		14		25		24,4	
Rappel 2020	15		15		23		22,2	

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.

Personnels enseignants-chercheurs & enseignants ESIEE Paris

	Femmes	ETP femmes	Hommes	ETP Hommes	Total
Groupe fermé	20	18,45	50	49,3	70
Groupe ouvert	7	7	16	14,1	23
<i>Dont titulaires</i>	1	0	2	0	3
TOTAL	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.

Évolution des effectifs des doctorants contractuels

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

Contrats doctoraux en 2020, 2021 & 2022

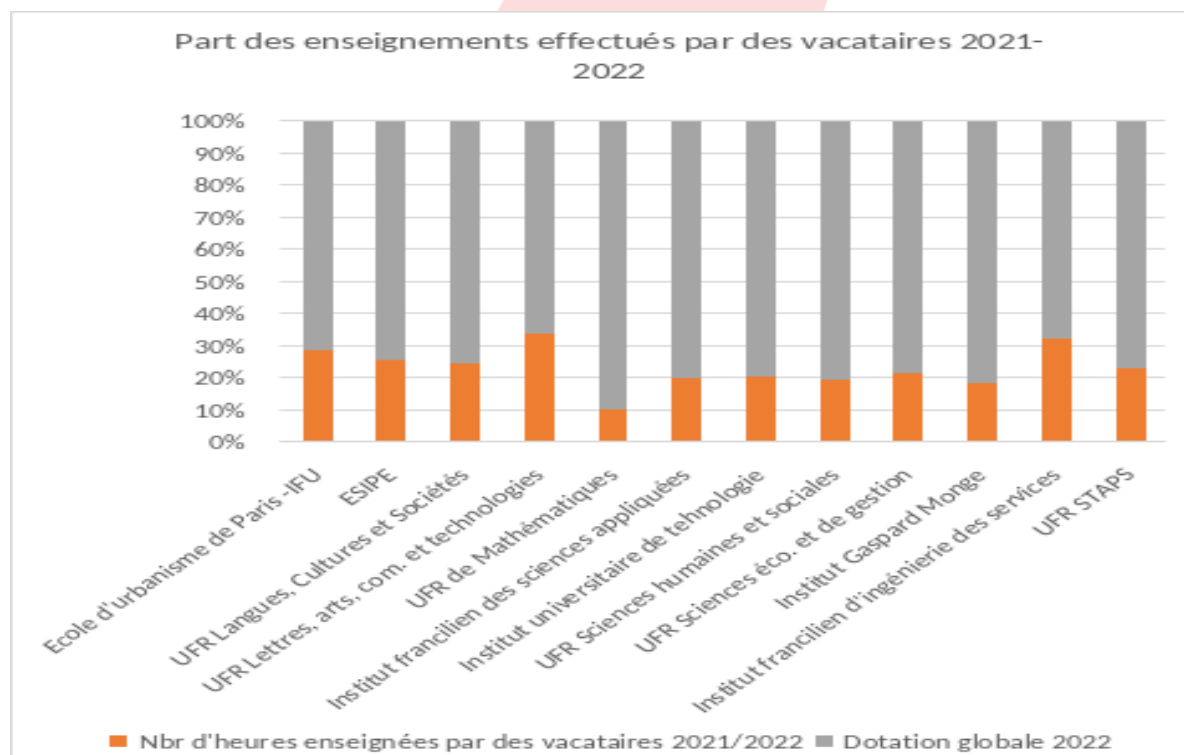
Contrats doctoraux	2020	2021	2022
Nombre de contrats au 31/12	208	224	233
Dont gérés par la COMUE Paris-Est Sup	54	24	1
Nombre de missions d'enseignement	47	55	62
Sous plafond Etat (financé par subvention de charge de service public)	154	150	148
Hors plafond Etat (financé par des contrats de recherche ou autres financements)	54	74	85
Masse salariale (en €)	6 171 332, 14€	7 035 409,76€	8 105 801,90 €
Dont versée à la COMUE	2 351 490€	1 507 763,11€	557 334,94 €

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

Les personnels enseignants vacataires

	2019-2020		2020-2021		2021-2022		
Composante	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
École d'urbanisme de Paris -IFU	106	3586	127	3859	143	3277	8150
ESIEP	124	6379	132	7236	124	5570	16100
UFR Langues, Cultures et Sociétés	76	5836	83	6073	92	5727	17500
UFR Lettres, arts, com. et technologies	129	8043	128	9011	139	7379	14250
UFR de Mathématiques	46	2382	42	1812	37	1467	12550
Institut francilien des sciences appliquées	103	3908	91	4476	118	4833	19000
Institut universitaire de technologie	211	15581	180	15377	167	12179	47050
UFR Sciences humaines et sociales	87	2883	100	4758	115	4175	16950
UFR Sciences éco. et de gestion	122	5194	129	4750	125	4679	16900
Institut Gaspard Monge	30	881	46	1438	45	1273	5500
Institut francilien d'ingénierie des services	200	9699	234	10605	223	9047	19100
UFR STAPS	71	3793	86	3885	82	3089	10300
Service Centraux	18	1883	7	447	12	277	
Eiffel Compétences					40	1347	
ESIEE Paris			453	23488	480	22659	
TOTAL	1323	70048	1385	73727	1942	86978	203350

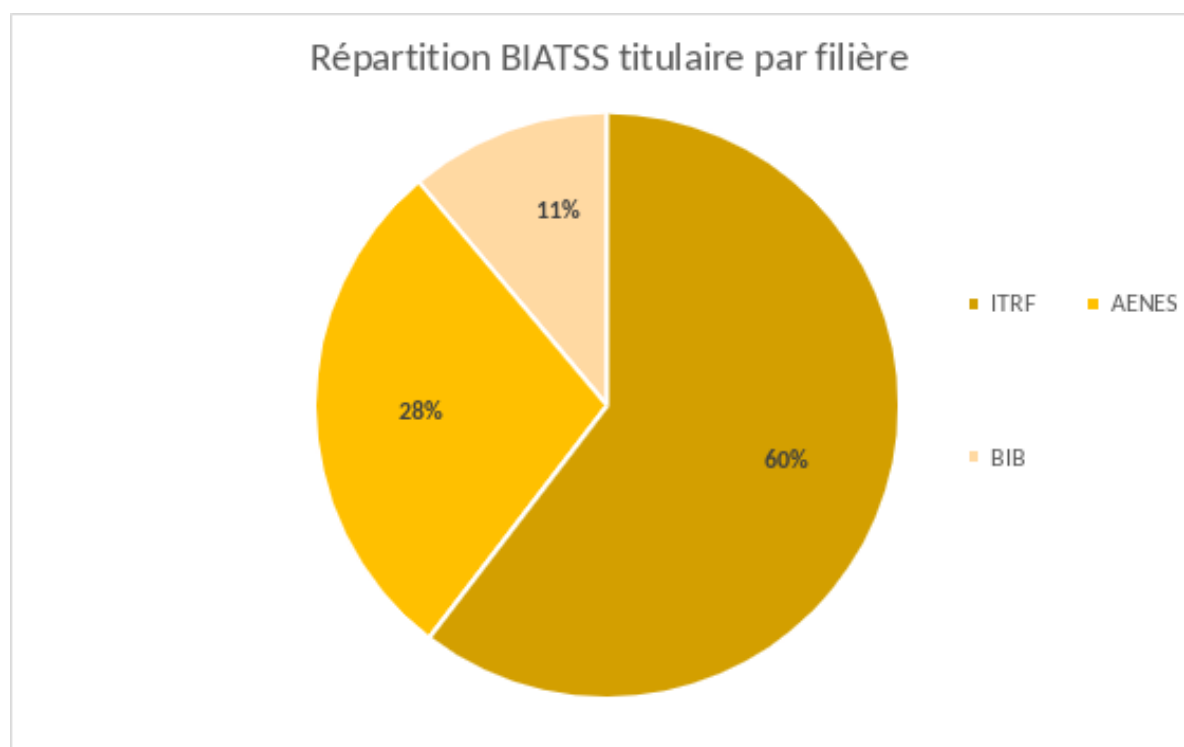
Part des enseignements effectués par les vacataires



b) Personnel d'appui et de soutien

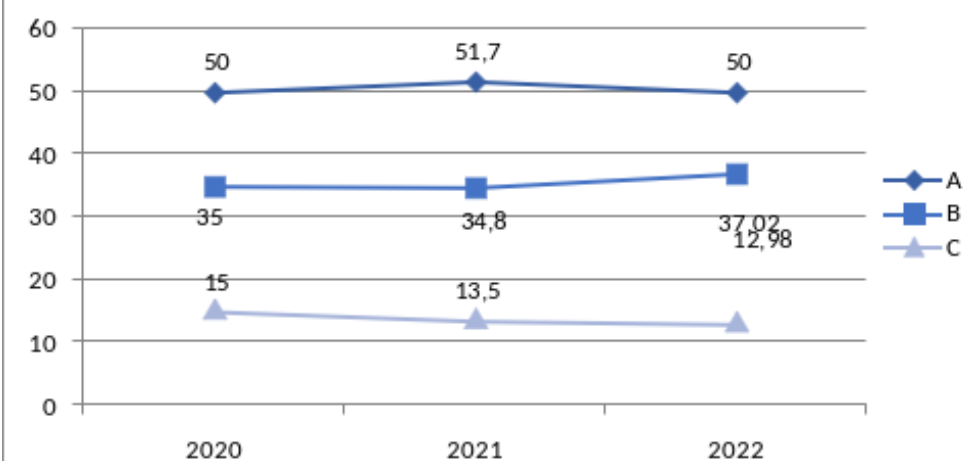
α Évolution des effectifs des personnels BIATSS titulaires

Répartition des personnels BIATSS par filière



ITRF

Évolution des effectifs de la filière ITRF par grade

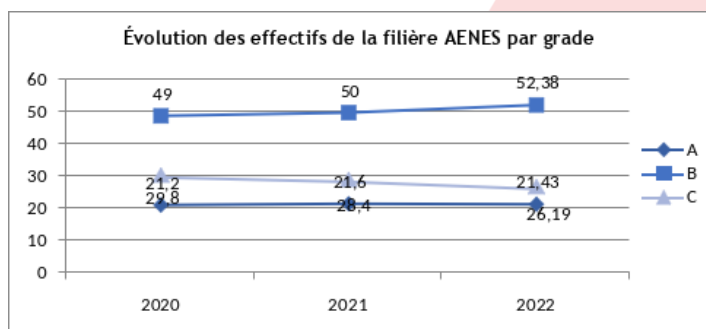


Répartition des personnels ITRF par grade

CATEGORIE	GRADE	Nombre d'agents					ETP				
		Femmes	Hommes	Total 2022	TOTAL 2021	TOTAL 2020	Femmes	Hommes	Total 2022	TOTAL 2021	TOTAL 2020
A	IGR HC	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1
	IGR 1C	5	8	13	14	13	5	8	13	14	13
	IGR 2C	7	2	9	9	9	7	2	9	9	9
	IGE HC	7	11	18	16	15	6,8	11	17,8	15,6	14,6
	IGE CN	23	17	40	43	41	22,8	17	39,8	37,8	40,8
	ASI	10	12	22	24	21	9,8	12	21,8	23,6	20,4
	TOTAL	53	51	104	107	100	52,4	51	103,4	101	98,8
B	TECH CE	3	3	6	3	3	3	3	6	3	4
	TECH CS	10	5	15	12	11	9,8	5	14,8	11,8	10,8
	TECH CN	39	17	56	57	56	39	16,8	55,8	56,4	55,1
	TOTAL	52	25	77	72	70	51,8	24,8	76,6	71,2	69,9
C	ADTRF P1C	2	2	4	4	5	2	2	4	3,7	4,7
	ADTRF P2C	6	10	16	18	19	5,8	10	15,8	17,8	18,6
	ADTRF	4	3	7	6	6	4	3	7	6	5,5
	TOTAL	12	15	27	28	30	11,8	15	26,8	27,5	28,8
TOTAL		117	91	208	207	200	116	90,8	206,8	199,7	197,5
%		56,25%	43,75%	100,00%	100,00%	100,00%	56,09%	43,91%	100,00%	100,00%	100,00%

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

AENES

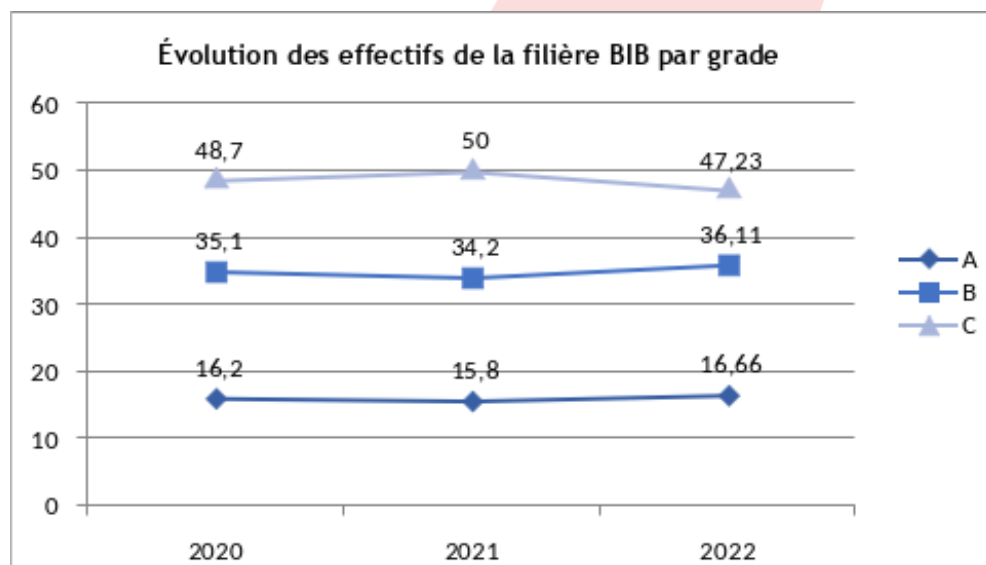


On constate une stabilité des effectifs de la filière AENES avec une part relative décroissante des catégories C, une stabilité des catégories A et une croissance pour la catégorie B.

Répartition des personnels AENES par grade

CATÉGORIE	GRADE	Nombre d'agents					ETP				
		Femmes	Hommes	TOTAL 2022	TOTAL 2021	TOTAL 2020	Femmes	Hommes	TOTAL 2022	TOTAL 2021	TOTAL 2020
A	SGU	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0
	Agent comptable	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1
	AENESR	3	0	3	3	2	3	0	3	3	2
	APAE	7	2	9	0	9	7	2	9	0	8,9
	AAE	3	0	3	13	6	3	0	3	13	5,7
	Infirmière CS				1	1				1	0,8
	Ass. Sociale	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1
	TOTAL	15	3	18	19	20	15	3	18	19	19,4
B	SAENES CE	2	2	4	4	5	2	2	4	2	4,8
	SAENES CS	14	1	15	12	13	14	1	15	12	12,8
	SAENES CN	21	4	25	28	28	20,8	4	25	27,5	27,8
	TOTAL	37	7	44	44	46	36,8	7	44	41,5	45,4
C	ADJENES P1C	14	0	14	14	15	13,5	0	13,5	0	13,9
	ADJENES P2C	4	1	5	8	11	4	0,8	4,8	7,8	10,1
	ADJENES	3	0	3	3	2	3	0	3	3	2
	TOTAL	21	1	22	25	28	20,5	0,8	21,3	10,8	26
										0	
TOTAL		73	11	84	88	94	72,3	10,8	83,3	71,3	90,8
%		86,90%	13,10%	100,00%	100%	100%	86,79%	12,96%	99,75%	100%	100,00%

BIBLIOTHEQUES



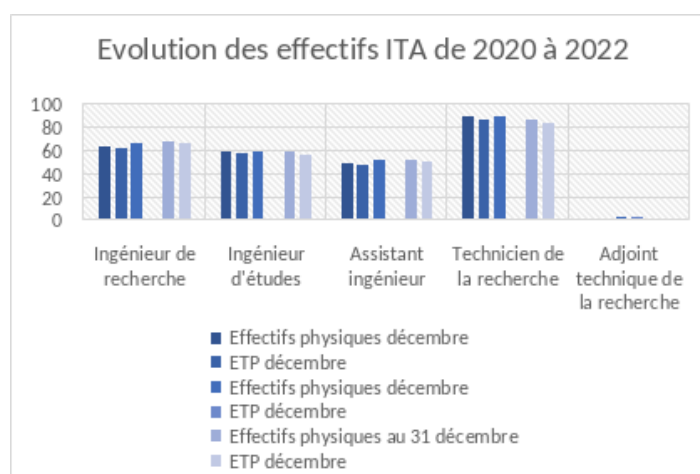
Répartition des personnels des bibliothèques par grade

	GRADE	Nombre d'agents					ETP				
		Femmes	Hommes	TOTAL 2022	TOTAL 2021	TOTAL 2020	Femmes	Hommes	TOTAL 2022	TOTAL 2021	TOTAL 2020
A	Conservateur général	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1
	Conservateur BIB en chef	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Conservateur BIB 2	2	0	2	2	2	2	0	2	2	2
	Bibliothécaire HC	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0
	Bibliothécaire	1	1	2	2	3	1	1	2	2	3
	TOTAL	5	1	6	6	6	5	1	6	6	6
B	Bib. Adjoint spé CE	4	0	4	4	4	4	0	4	4	3,9
	Bib. Adjoint spé CS	1	3	4	3	3	1	3	4	3	3
	Bib. Adjoint spé CN	5	0	5	6	6	5	0	5	5,8	6
	TOTAL	10	3	13	13	13	10	3	13	12,8	12,9
C	Magasinier P1C	2	2	4	3	2	1,8	2	3,8	3	2
	Magasinier P2C	10	2	12	14	13	9,6	2	11,6	11,9	11,9
	Magasinier	0	1	1	2	3	0	1	1	2	3
	TOTAL	12	5	17	19	18	11,4	5	16,4	16,9	16,9
TOTAL		27	9	36	38	37	26,4	9	35,4	35,7	35,8
%		75,00%	25,00%	100,00%	100,00%	100,00%	74,58%	25,42%	100,00%	100,00%	100,00%

	2020		2021		2022	
Filières	Effectifs physiques décembre	ETP décembre	Effectifs physiques décembre	ETP décembre	Effectifs physiques au 31 décembre	ETP décembre
Ingénieur de recherche	64	63,2	67	66,4	68	67,4
Ingénieur d'études	60	58,2	60	57,9	59	57,3
Assistant ingénieur	50	48,4	52	50,6	52	50,4
Technicien de la recherche	90	87,1	90	86,2	87	83,9
Adjoint technique de la recherche	2	2	3	3	1	1
TOTAL	266	258,9	272	263,10	267	260

			Hommes		Femmes	
Filières		Catégorie FP	Nbre	ETP	Nbre	ETP
Ingénieur de recherche	Hors classe	A	2	2	4	4
	1er classe		17	10	10	9,9
	2e classe		25	24,5	10	10
	Total		44	36,5	24	23,9
Ingénieur d'études	Hors classe	A	10	10	6	5,8
	Classe normale		25	24,4	18	17,1
	Total		35	34,4	24	22,9
Assistant ingénieur	Assistant ingénieur	A	21	20,5	31	29,9
Technicien de la recherche	Classe exceptionnelle	B	2	2	8	7,6
	Classe supérieur		3	2,9	9	8,4
	Classe normale		17	16,8	48	46,2
	Total		22	21,7	65	62,2
Adjoint technique de la recherche	principal 1er classe	C	0	0	0	0
	2e classe		0	0	1	1
	Total		0	0	1	1
TOTAL ITA 2022			122	113,1	145	139,9
TOTAL 2021			124	122,4	147	137,4
Total 2020			122	120,4	144	138,5

On constate une grande stabilité des effectifs ITA sur 3 ans, malgré les fluctuations d'une année à l'autre.



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	3	3	0	0	3	3
	IGPEF classe normale		10	10	1	0,9	11	10,9
	ICPEF		8	8	2	1,8	10	9,8
	IPEF		7	6,8	3	3	10	9,8
	Total		28	27,8	6	5,7	34	33,5
Ingénieur des travaux publics de l'Etat	Hors classe	A	5	5	1	1	6	6
	ICTPE		4	4	3	3	7	7
	IDTPE		23	23	7	7	30	30
	ITPE		23	22,8	7	6,3	30	29,1
	Total		55	54,8	18	17,3	73	72,1
Ingénieur des Mines	IGM	A	0	0	1	0,8	1	0,8
	IM		1	0,8	0	0	1	0,8
	Total		1	0,8	1	0,8	2	1,6
Attaché d'Administration de l'Etat	Hors classe	A	0	0	1	1	1	1
	Principal		0	0	3	3	3	3
	AAE		0	0	4	4	4	4
	Total		0	0	8	8	8	8
Chargé d'études documentaires	Hors classe	A	0	0	1	1	1	1
	Principal		0	0	1	1	1	1
	CED		1	1	0	0	1	1
	Total		1	1	2	2	3	3
Détaché A sur contrat		A	0	0	1	1	1	1
Secrétaire administratif du contrôle et du développement durable	Classe exceptionnelle	B	1	1	5	5	6	6
	Classe supérieur		1	0,8	8	7,9	9	8,7
	Classe normale		1	1	6	5,6	7	6,6
	Total		3	2,8	19	18,5	22	21,3
Technicien supérieur du développement durable	TSCDD	B	39	37,9	9	8,7	48	46,6
	TSPDD		14	13,6	2	1,8	16	15,4
	TSDD		7	7	1	0,8	8	7,8
	Total		60	58,5	12	11,3	72	69,8
Adjoint administratif des administrations de l'Etat	Classe exceptionnelle	C	0	0	4	4	4	4
	Hors classe		0	0	1	1	1	1
	principal 1er classe		1	1	11	10,4	12	11,4
	principal 2e classe		2	2	11	10,8	13	12,8
	2e classe		1	1	1	0,8	2	1,8
	Total		4	4	28	27	32	31
Adjoint Technique des administrations de l'Etat	principal 1er classe	C	1	1	1	1	2	2
	principal 2e classe		5	5	0	0	5	5
	2e classe		0	0	1	1	1	1
	Total		6	6	2	2	8	8
Expert technique des services techniques	ETPST	C	10	9,8	1	1	11	10,8
	ETST		3	3	0	0	3	3
	Total		13	12,8	1	1	14	13,8
Détaché C sur contrat		C	1	1	0	0	1	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

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					ETP				
		Femmes	Hommes	Total 2022	TOTAL 2021	TOTAL 2020	Femmes	Hommes	Total 2022	TOTAL 2021	TOTAL 2020
A	MED	3	0	3	3	2	3	0	3	2,6	1,66
	PSY HC	2	0	2	2	1	2	0	2	1,6	0,2
	AASAE A				1	1				1	1
	INF.	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0
	IGR 1C	1	2	3	2	3	1	2	3	2	3,6
	IGR 2C	9	10	19	15	10	9	10	19	15	5
	IGE CN	65	20	85	96	79	64,5	20	84,5	91,5	75,5
	ASI	20	4	24	20	22	20	4	24	20	22
	C.BIB	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1
	BIB	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1
	TOTAL	103	37	140	141	120	102,5	37	139,5	135,7	110,96
B	TECH CN	74	16	90	94	81	74	16	90	93,2	80,3
	TOTAL	74	16	90	94	81	74	16	90	93,2	80,3
C	ATRF	4	15	19	9	8	4	15	19	9	8
	MAG	9	6	15	14	15	9	6	15	13,8	14,8
	TOTAL	13	21	34	23	23	13	21	34	22,8	22,8
TOTAL		190	74	264	258	224	189,5	74	263,5	251,7	214,06
%					100,00%	100,00%				100,00%	100,00%

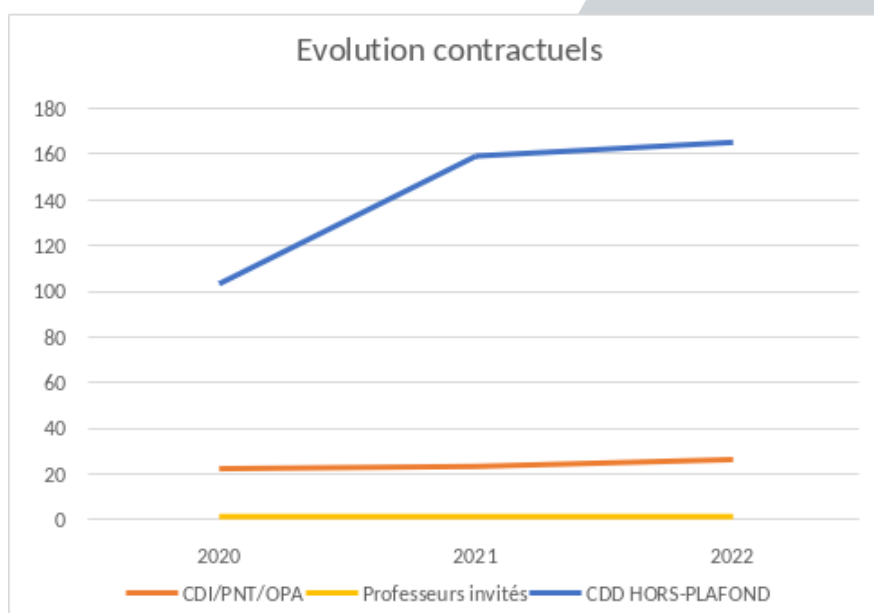
Ce tableau ne prend pas en compte les 68 contrats BIATSS rémunérés sur contrat de recherche, au forfait. Ces contrats sont tous, sauf pour l'un d'entre eux, de catégorie A et en CDD.

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)

Contractuels périmètre Ex I

Hommes							Femmes	
Filières		Catégorie FP	Physiques	ETP	Physiques	ETP		
CDI/PNT	CDI		9	8,7	8	8		
/OPA	PNT		1	1	2	2		
	OPA		6	6	1	1		
	Total		16	15,7	11	11		
Professeurs invités	PI		2	0,4	0	0		
CDD	Sous-plafond		52	51,4	42	42		
	Hors plafond		100	99,5	66	65,8		
	Total		152	150,9	108	107,8		
TOTAL CONTRACTUELS 2022			170	167	119	118,8		
Total 2021			158	153,8	99	98,1		
Total 2020			175	172,1	102	101,6		

Évolution contractuels Ex I



Évolution BIATSS ESIEE

		Femmes	ETP Femmes	Hommes	ETP Hommes	TOTAL
A+ (IR)	groupe fermé	2	2	10	9	12
	groupe ouvert	0	0	1	1	1
	dont titulaire	0	0	0	0	0
	TOTAL	2	2	11	10	13
A (ASI ou IGE)	groupe fermé	23	21,9	14	12	37
	groupe ouvert	16	13	7	7	23
	dont titulaire	2	0	0	0	0
	TOTAL	39	34,9	21	19	60
B (TECH)	groupe fermé	19	18,6	5	5	24
	groupe ouvert	7	6,3	1	1	8
	dont titulaire	0	0	0	0	0
	TOTAL	26	24,9	6	6	32
C	groupe fermé	2	1,5	0	0	2
	groupe ouvert	2	1	0	0	2
	dont titulaire	0	0	0	0	0
	TOTAL	4	2,5	0	0	4
TOTAL 2022		71	64,3	38	35	109
Rappel 2021		65	63	37	36,5	102

Évolution du nombre d'apprentis

Apprentis ex-I

	2020	2021	2022
Nombre d'apprentis au 31/12	20	20	20
Masse salariale (en €)	225 279,16 €	270 860,59€	328397,05
Coût moyen d'un apprenti	1 120,79 €	1 190,74 €	1368,32

Apprentis ex-U

Apprentis	2020	2021	2022
Nombre d'apprentis au 31/12	12	15	12
Masse salariale (en €)	175 600,40 €	230 842,36 €	272 359,03 €
Coût moyen d'un apprenti	1 273,08 €	1 268,36 €	1 392,22 €

Apprentis ESIEE

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

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
Masse salariale	375 723,61 €	862 744,81 €	819 343,52 €
Nombre d'heures rémunérées	24 047	54 473	47 255
Nombre d'étudiants	182	398	460

Détail des heures effectuées par missions :

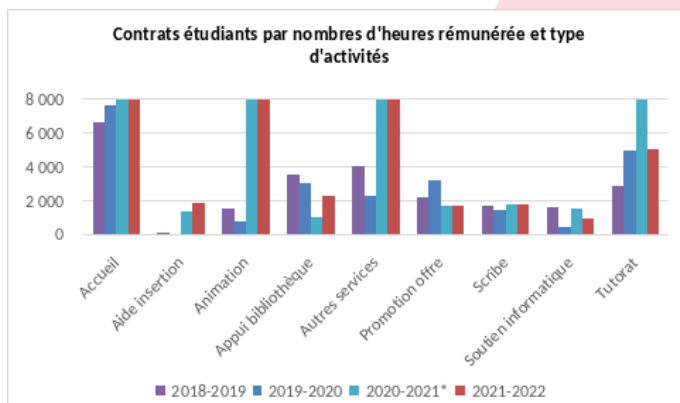
	2019-2020	2020-2021*	2021-2022
Accueil	7 697,33	12 111,00	9 796,50
Aide insertion	0,00	1 349,50	1 920,00
Animation	801,50	10 236,26	13 308,60
Appui bibliothèque	3 084,00	1 059,00	2 308,00
Autres services	2 320,71	9 174,41	10 334,05
Promotion offre	3 228,00	1 717,50	1 743,70
Scribe	1 471,52	1 783,32	1 820,63
Soutien informatique	436,00	1 549,68	972,00
Tutorat	5 007,55	15 492,17	5 051,16

* dont ambassadeurs COVID

9 174

* dont tutorat CASTEX

12 117

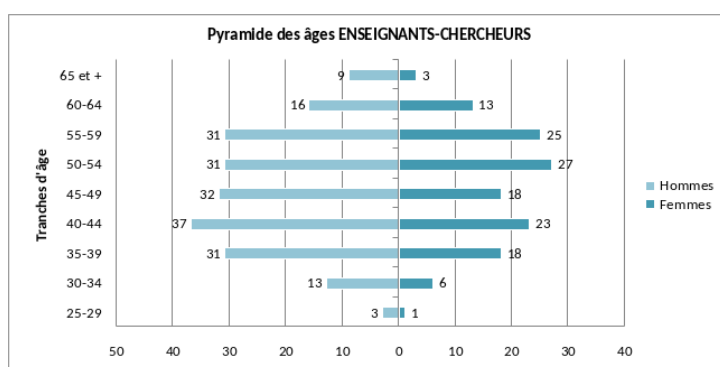


D. Âge moyen

a) Personnel d'enseignement et de recherche :

Titulaires

Enseignants chercheurs



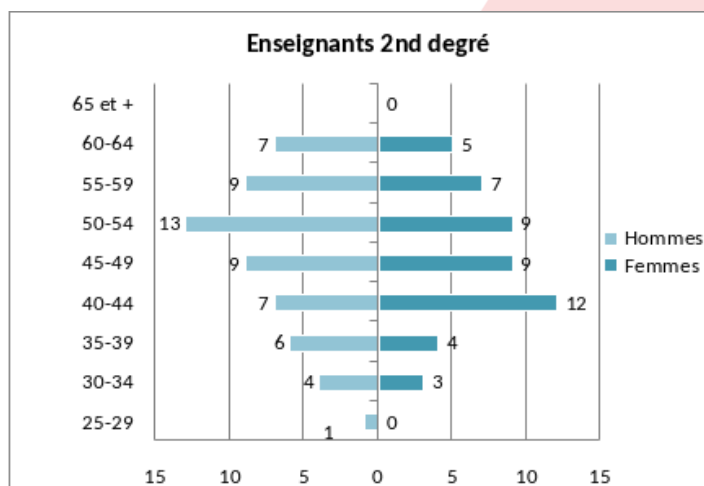
On observe un léger rajeunissement de l'âge moyen des enseignants-chercheurs depuis deux ans après plusieurs années de stabilité.

En 2022, l'âge moyen des personnels enseignants-chercheurs est toujours de 47 ans après avoir été d'environ 47,40 ans sur les années précédant 2021. Ce phénomène peut s'expliquer par l'effet des repyramidages (transformation de postes d'ATER en poste de MCF) qui ont conduit à augmenter la population des maîtres de conférences, statistiquement plus jeune.

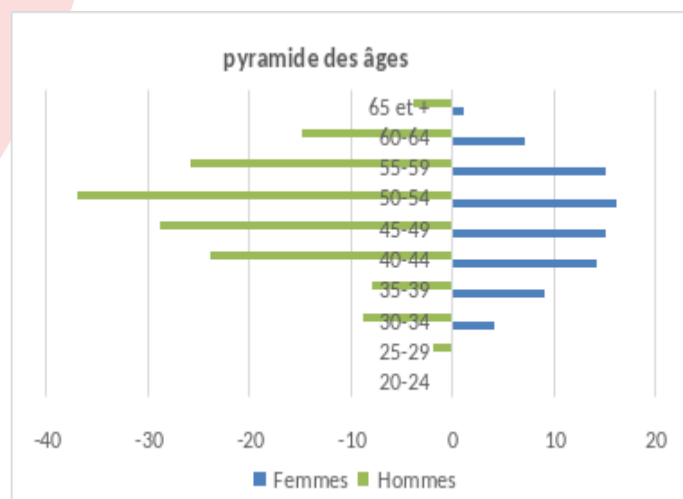
Au niveau national

L'âge moyen des personnels enseignants-chercheurs au niveau national reste stable depuis 2010 : en 2022, il est de 54 ans pour les professeurs des universités et de 46 ans pour les maîtres de conférences.

Enseignants du second degré – Pyramide des âges

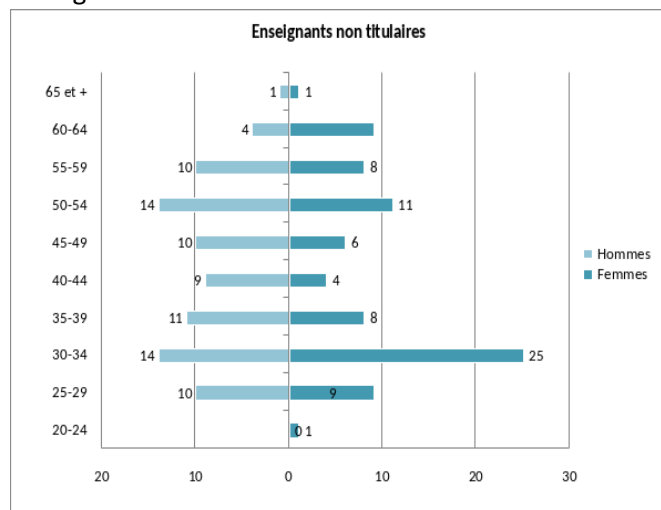


Chercheurs –Pyramide des âges

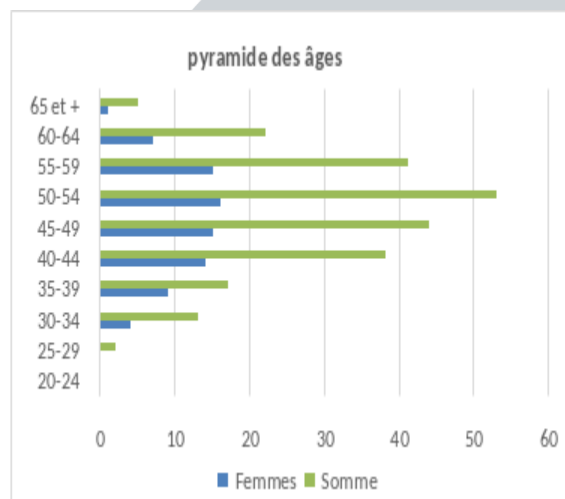


Non titulaires

Enseignants contractuels hors ESIEE-

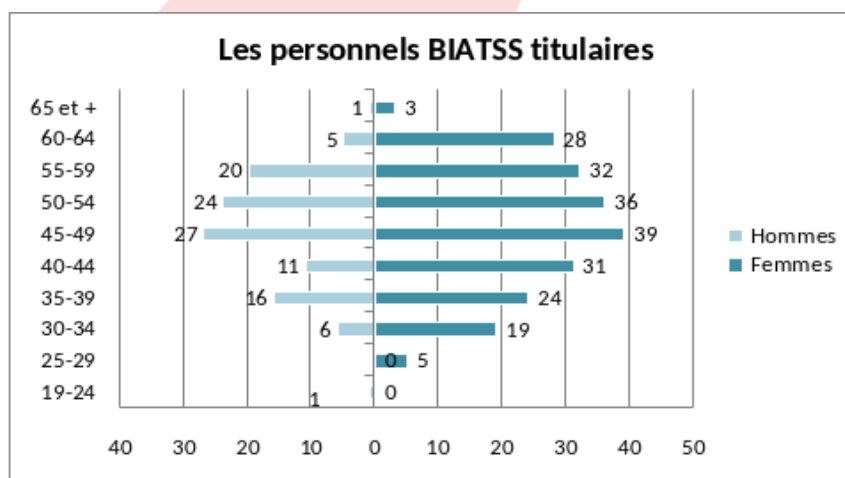


Enseignants ESIEE – Pyramide des âges

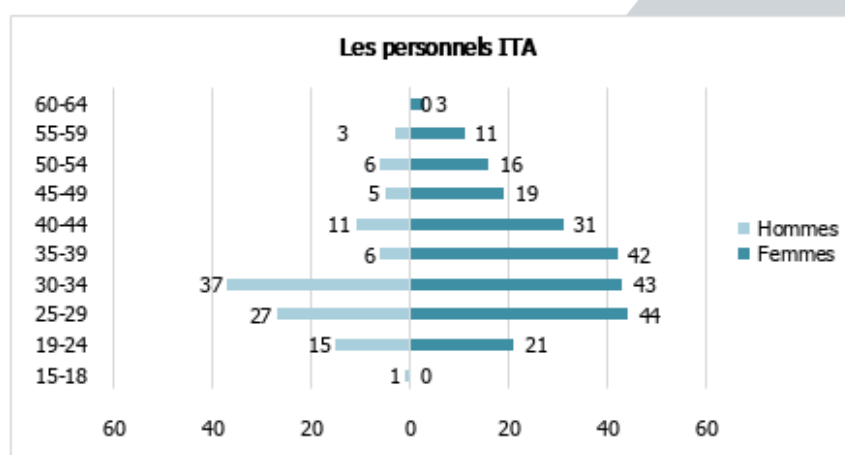


b) Personnel d'appui et de soutien

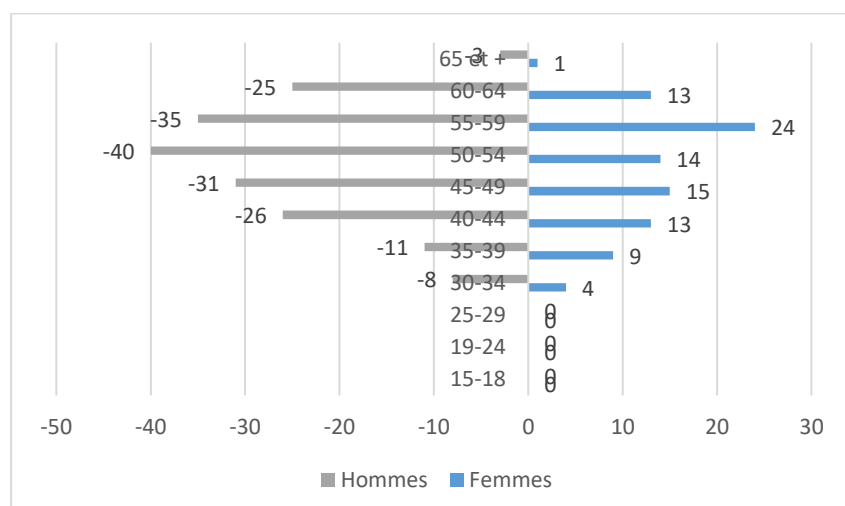
BIATSS – Pyramide des âges



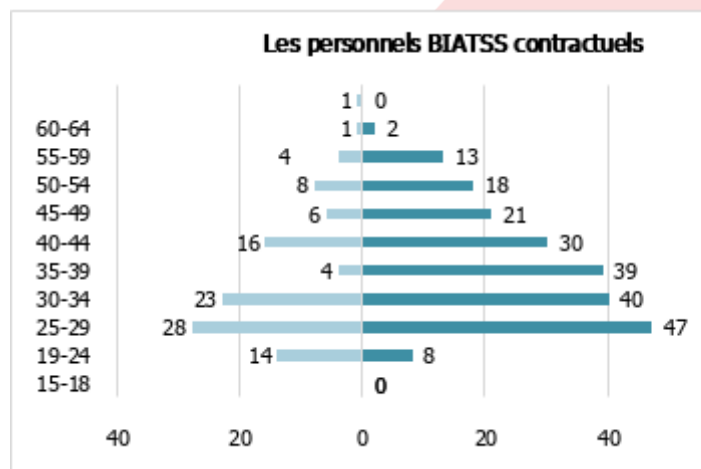
ITA : Pyramide des âges



MTE : Pyramide des âges



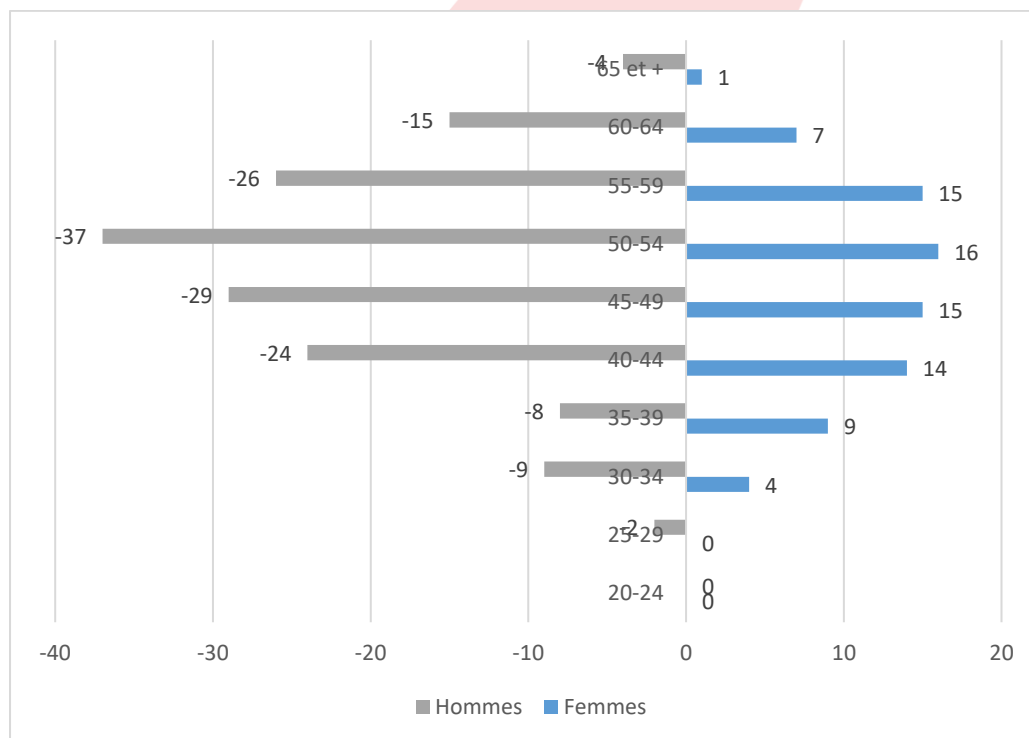
BIATSS contractuels – Pyramide des âges



Non titulaires périmètre Ex I – Âge moyen

Catégorie FP	Hommes	Femmes
PNT/OPA	50	59
CDI	54	48
PI (prof. invités)	56	0
CDD	29	29
Doctorants	27	26

BIATSS ESIEE



E. Mobilités internes

Campus	H	F	Total	Rappel 2021	Rappel 2020
LYON	2	4	6	4	9
Nantes	0	1	1	1	10
MLV - I	0	2	2	2	7
MLV - E				2	
MLV- U		7	7	13	12
Méditerranée	0	0	0	1	1
Lille	0	0	0	1	
TOTAL	2	14	16	23	39

F. Intérim

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

En 2019, l'ex-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 2022, 4 demandes ont été effectuées qui concernaient trois postes d'assistant-e secrétaire de laboratoire ou de service et un poste de gestionnaire financier-e.

Chapitre 2

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.

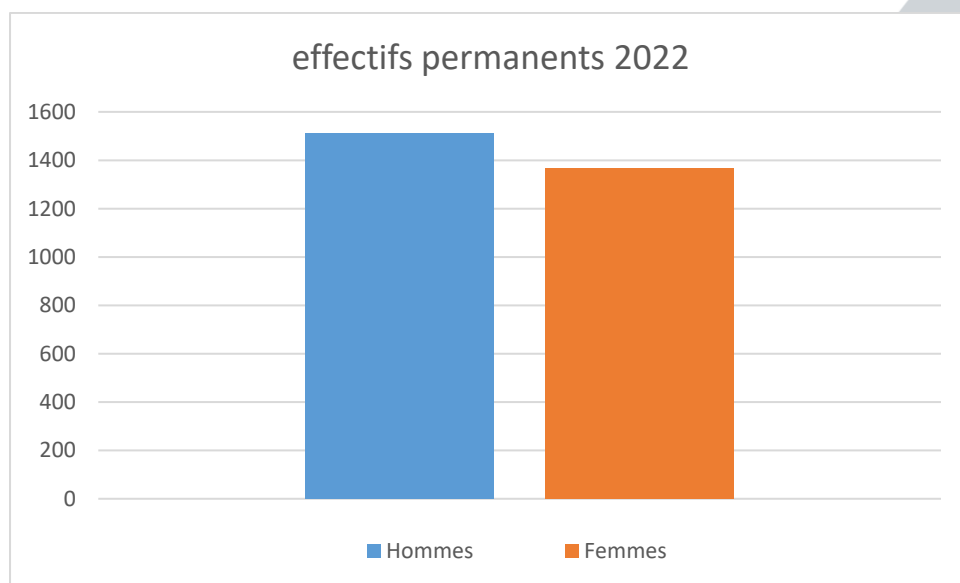
Dans ce cadre, le RSU 2022 dédie un chapitre spécifique à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comprenant une série d'indicateurs répartis en suivant les 4 premiers axes du plan égalité voté par les instances (Conseil académique du 17 juin 2021 et Conseil d'administration du 24 juin 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, prévention et traitement des écarts de rémunération

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

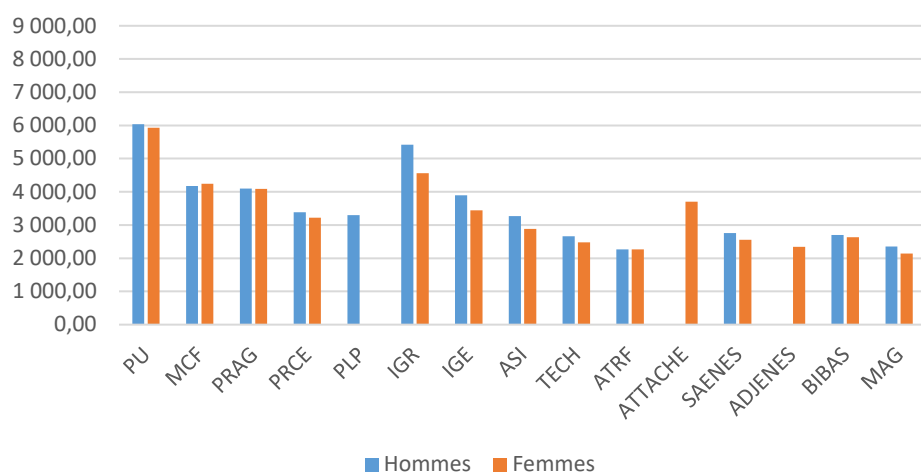
- **Indicateur 1 : Part des femmes dans les effectifs de personnels permanents**



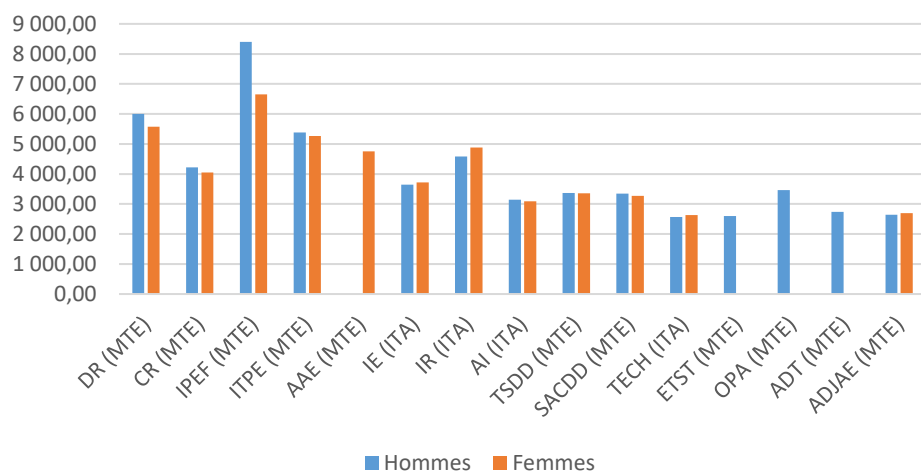
Les femmes représentent **46,7 %** des effectifs permanents de l'université.

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

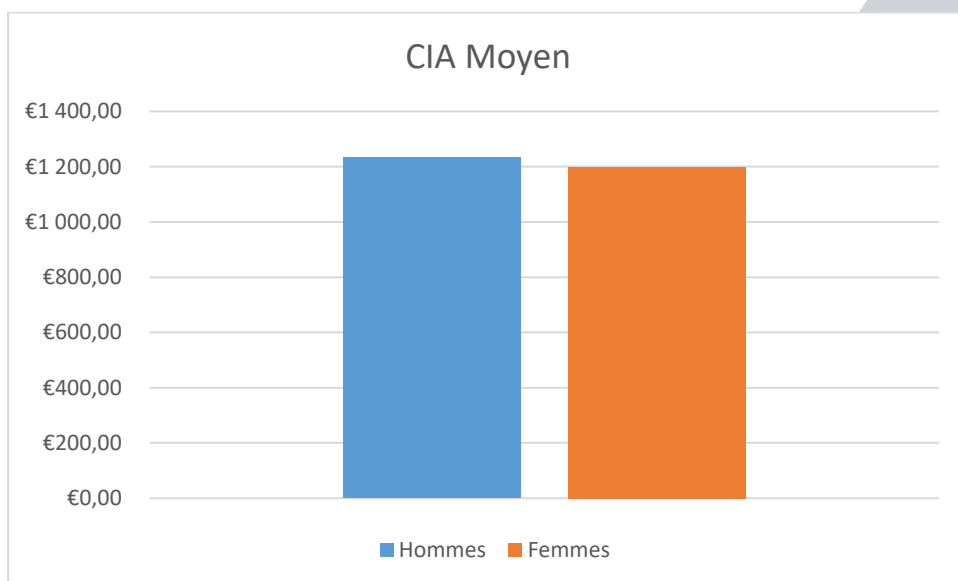
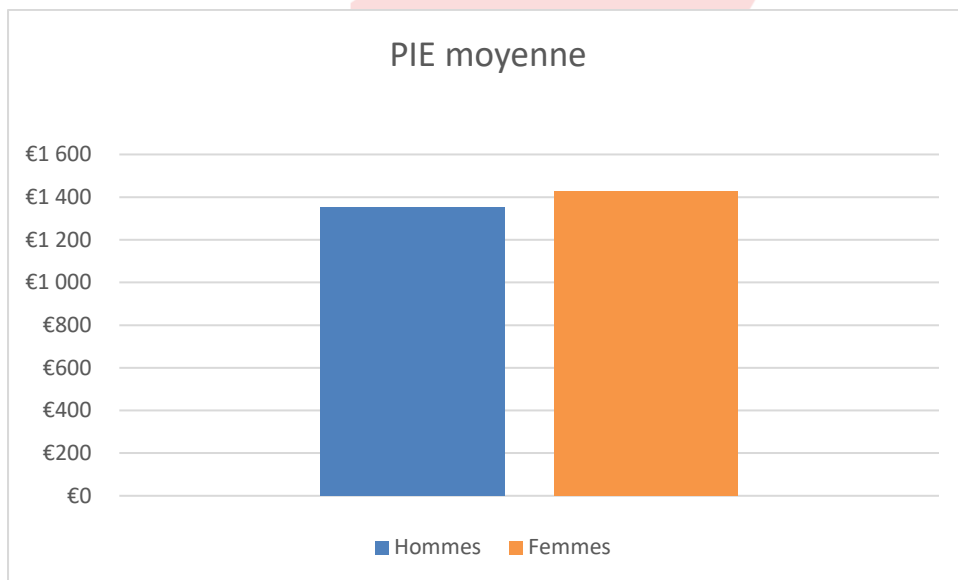
Programme 150



Programme 190



- 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 5,5 %.

Groupe de prime	Femmes		Hommes		Total	
	Nombre	Moyenne montant attribué	Nombre	Moyenne Montant attribué	Nombre	Moyenne globale
Cadre assistant	52	1 378 €	18	1 395 €	70	1 382 €
cadre ingénieur	127	2 105 €	60	1 982 €	187	2 065 €
Directeur	16	2 956 €	10	3 151 €	26	3 031 €
gestionnaire / opérateur	31	514 €	35	452 €	66	481 €
Technicien	188	971 €	52	821 €	240	939 €
Total général	418	1 429 €	176	1 354 €	594	2 808 €

Les valeurs inférieures à 4 ont été supprimées ou fusionnées.

Le montant moyen du CIA des femmes atteint 97,2 % de celui des hommes.

Groupe de prime	Femmes		Hommes		Total	
	Nombre	Moyenne montant attribué	Nombre	Moyenne Montant attribué	Nombre	Moyenne globale
A+	17	1 859 €	39	2 020	56	1 971 €
A2-3	42	1 834 €	77	1 640	119	1 709 €
A1	31	1 301 €	53	1 233	84	1 258 €
AI	31	1 395 €	22	1 275	53	1 345 €
B	102	931 €	89	749	191	846 €
C	28	482 €	25	429	53	457 €
Total général	251	1 198 €	305	1 232	556	1 217 €

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

En 2022, 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 82,4 %.

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

En 2022, 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'égal accès 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.

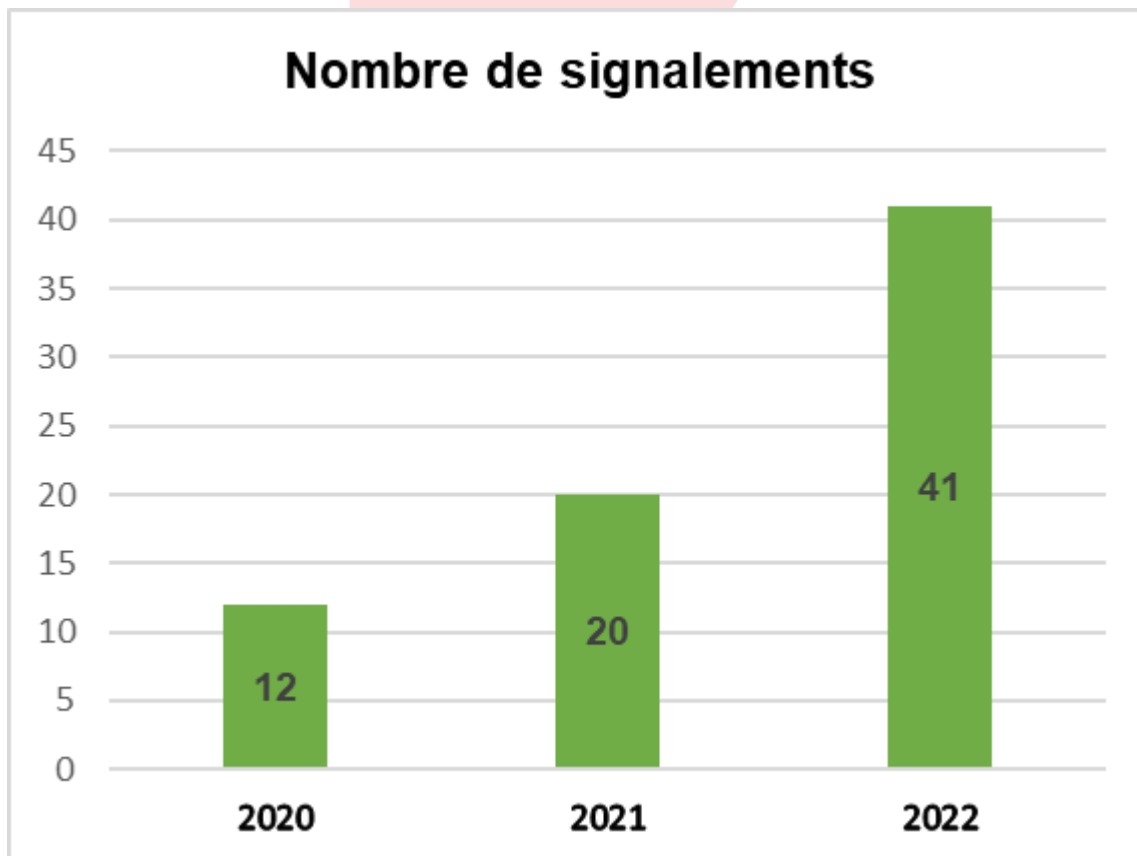
Axe 3 : Articulation vie personnelle et vie professionnelle

- **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 : Luttres contre le harcèlement, les discriminations, les VSS, stéréotypes....

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



- **Nombre d'enquêtes et de saisine des sections ou commissions disciplinaires**

Mesures d'écoute et de traitement mises en œuvre			
	2021	2022	Total
Entretien avec un binôme d'écoute	13	15	28
Réunion commune de traitement des faits signalés	5	5	10
Recadrage de la ou des personnes mises en cause	6	20	26
Mesures conservatoires	3	1	4
Enquête interne	3	3	6
Sanctions disciplinaires	3	0	3
Signalement article 40*	4	1	5

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

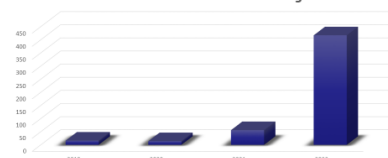
Mission égalité

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**.

Evolution annuelle du nombre de 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.

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 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'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	19	53	36%	8	0	RAS		3	53	6%	
Hommes supposés	13	38	24%	4	0	RAS		0	38	0%	
Total	32	91	29%	12	0	RAS		3	91	3%	
Total formés 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 la mission égalité.

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 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 ayant assisté aux deux types de formation ne sont comptabilisées 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 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.

Sentinelles égalité

VSS 1 j				Ega pro 1/2 j			
Personnes formées	Objectifs de personnes à former	%		Personnes formées	Objectifs de personnes à former	%	
Femmes supposées	36	57	63%	17	57	30%	
Hommes supposés	9	12	75%	5	12	42%	
Total	45	69	65%	22	69	32%	

*Les données renseignées prennent en compte uniquement les personnes qui n'ont pas 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 VSS*				29							
%				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.

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 CA 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

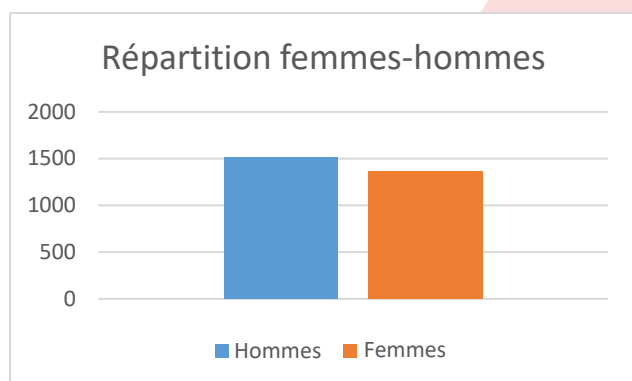
VSS 1/2 j				VSS 1 j				Ega pro 1/2 j			
Personnes formées	Objectifs de personnes à former	%		Personnes formées	Objectifs de personnes à former	%		Personnes formées	Objectifs de personnes à former	%	
Femmes supposées	10	52	19%	4	0	RAS		3	52	6%	
Hommes supposés	2	7	29%	1	0	RAS		0	7	0%	
Total	12	59	20%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

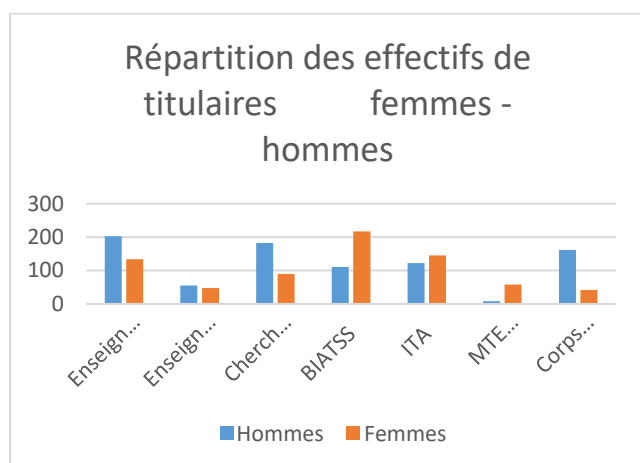
Les efforts engagés en 2022 pour former les personnels doivent se poursuivre en 2023. De nouvelles modalités d'incitation à participation doivent être réfléchies et mises en œuvre pour répondre aux engagements pris dans le cadre du plan en faveur de l'égalité 2021-2023.

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



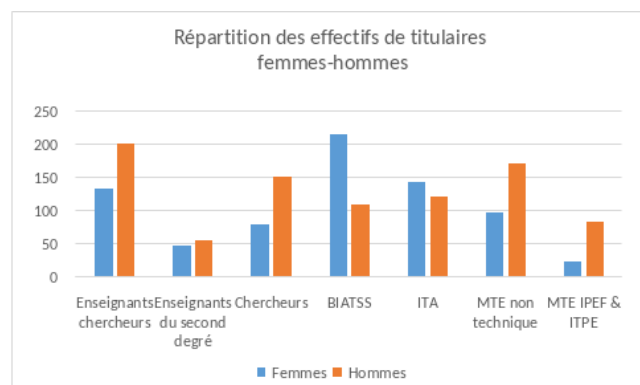
L'université compte 144 hommes de plus que de femmes.

L'essentiel de cet écart a pour origine les corps techniques des personnels du MTE au sein desquels les hommes représentent près des deux tiers des effectifs avec 153 hommes de plus que de femmes.



La filière professionnelle la plus féminisée est celle des personnels BIATSS qui compte 66 % de femmes.

La filière la plus masculinisée est celle des corps techniques du MTE qui comporte 79,4 % d'hommes.



La filière professionnelle la plus féminisée est celle des personnels BIATSS qui compte 66 % de femmes.

La filière la plus masculinisée est celle des personnels IPEF et ITPE qui compte 77,6 % d'hommes.



Chapitre 3

La carrière



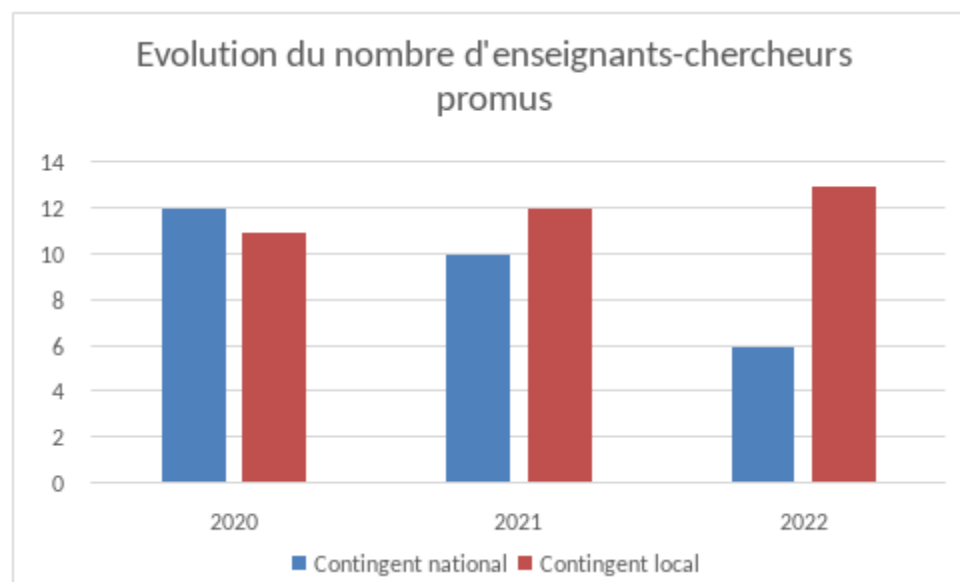
I. LES PROMOTIONS

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).



Si le nombre global d'avancement de grade est en baisse en 2022 (19 avancements contre 25 en 2021), l'année 2022 se caractérise par un nombre plus faible d'avancements attribués au niveau national (6 attributions) et une faible progression à l'échelon local (de 12 à 13 promotions).

Promotions par grade, avec rapport promouvables/promus

	2020						
	Nbre de promouvables		Nbre de dossiers de candidatures		Nbre de promotions attribuées (national + local)		%
	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)		%
	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		Nbre de dossiers de candidatures		Nbre de promotions attribuées (national + local)		% dossiers/prom us	% 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%

On constate un taux de promotion global autour de 33% en 2022 (au regard du nombre de dossiers déposés), plus faible qu'en 2021 où le nombre de candidatures avait été globalement moins important. Il existe par ailleurs une forte pression pour l'accès à la hors-classe des MCF.

La répartition F/H des promotions accordées au niveau PR a été plus favorable aux femmes au regard de la proportion de promouvables. La parité est atteinte en revanche dans les promotions accordées au sein du corps des maîtres de conférences, cet équilibre F/H étant plus régulièrement observé à ce niveau, y compris dans la répartition des promouvables

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

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

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 :

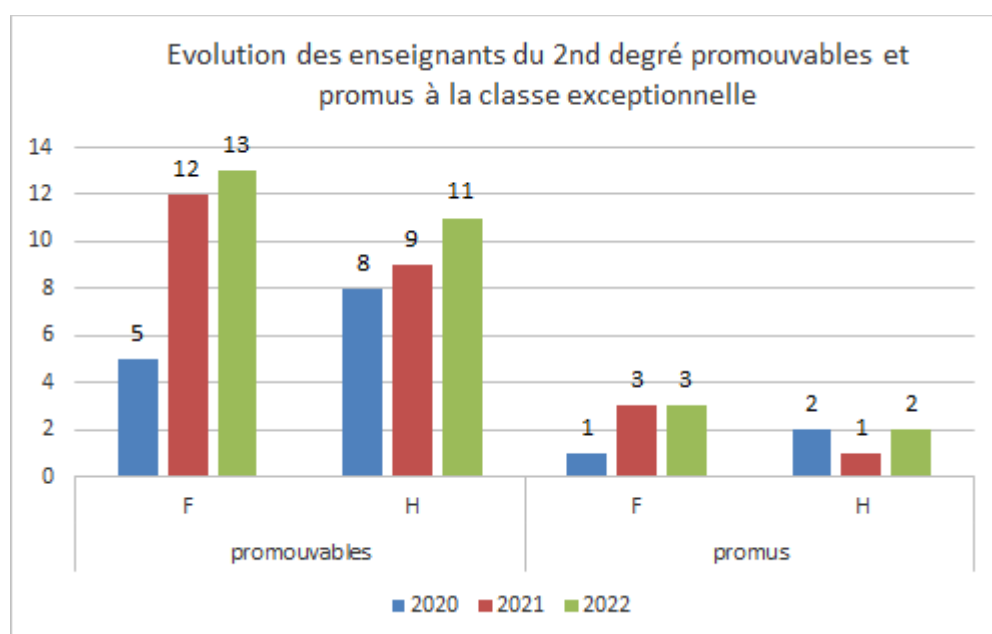
- Être en activité dans le second degré ou l'enseignement supérieur, mis à disposition dans un autre organisme ou administration, ou en position de détachement,
- Avoir atteint au moins le 7ème échelon de la classe normale au 31 décembre de l'année précédente.

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

- Notation
- Expérience et investissement professionnel

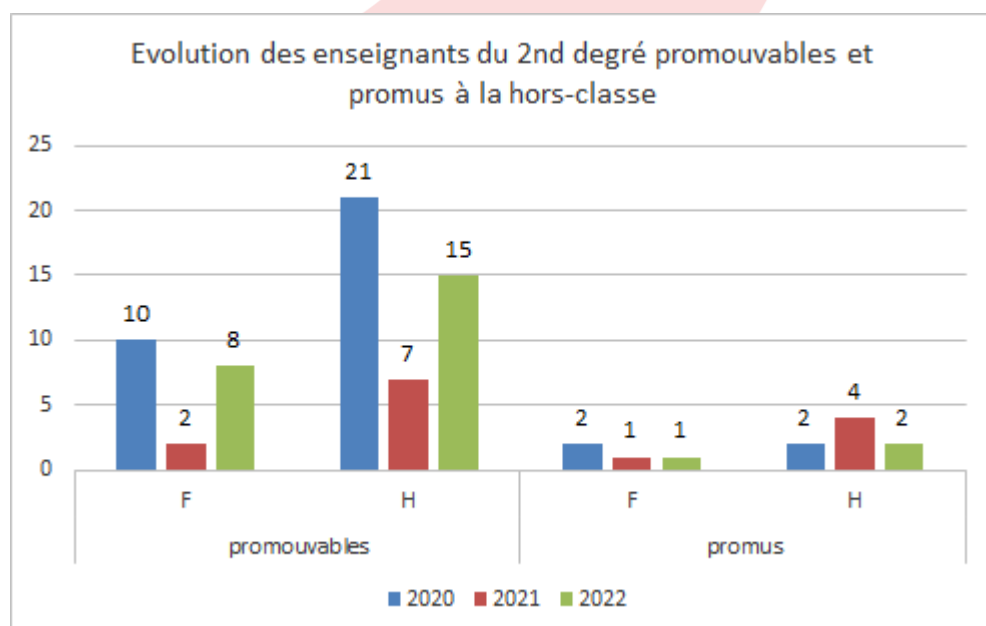
- L'accès à la classe exceptionnelle est un nouveau grade créé au 1er septembre 2017 pour les enseignants de statut second degré, dans le cadre de la modernisation des parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR).

Promotions à la classe exceptionnelle :



Le nombre de promotions accordées en 2022 pour l'accès à la classe exceptionnelle des PRAG et des PRCE est en légère hausse par rapport à 2020 et 2021, après avoir fortement baissé entre 2018 et 2020. La répartition F/H des personnels promus est quasiment équivalente aux proportions observées dans la population des promouvables.

Promotions à la Hors-Classe :



Pour la hors classe, le nombre de personnels promus en 2022 reste très faible.

C. Les chercheurs

Corps des chercheurs	Nombre de promotions périmètre ministériel					Nombre de promouvables Univ Eiffel		Nombre de promus Université Gustave Eiffel				
	Femmes	Hommes	TOTAL	Rappel 2021	Rappel 2020	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	TOTAL	Rappel 2021	Rappel 2020
Chargé de recherche hors classe	6	5	11	11	10	29	51	5	5	10	7	9
Directeur de recherche de 1ère classe	2	6	8	7	7	8	31	1	5	6	4	5
Directeur de recherche de classe exceptionnelle	1	5	6	4	2	3	3	1	1	2	3	2
Totaux	9	16	25	22	19	40	85	7	11	18	14	16

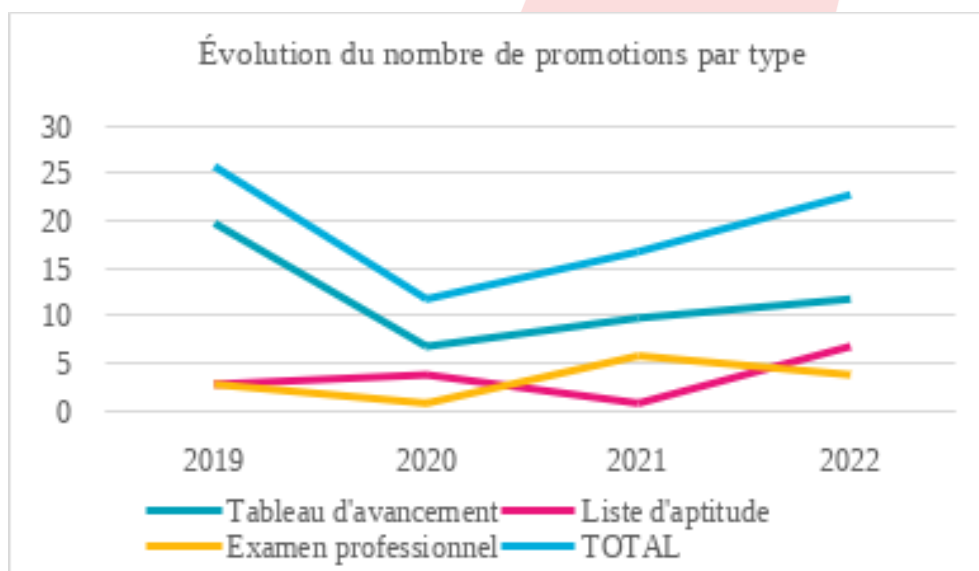
La procédure de promotion sur ces deux corps est particulière, dans le sens où elle relève d'une commission d'évaluation rattachée au ministre chargé du développement durable, composée pour moitié de personnalités scientifiques choisies par le ministre chargé du développement durable et pour moitié de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

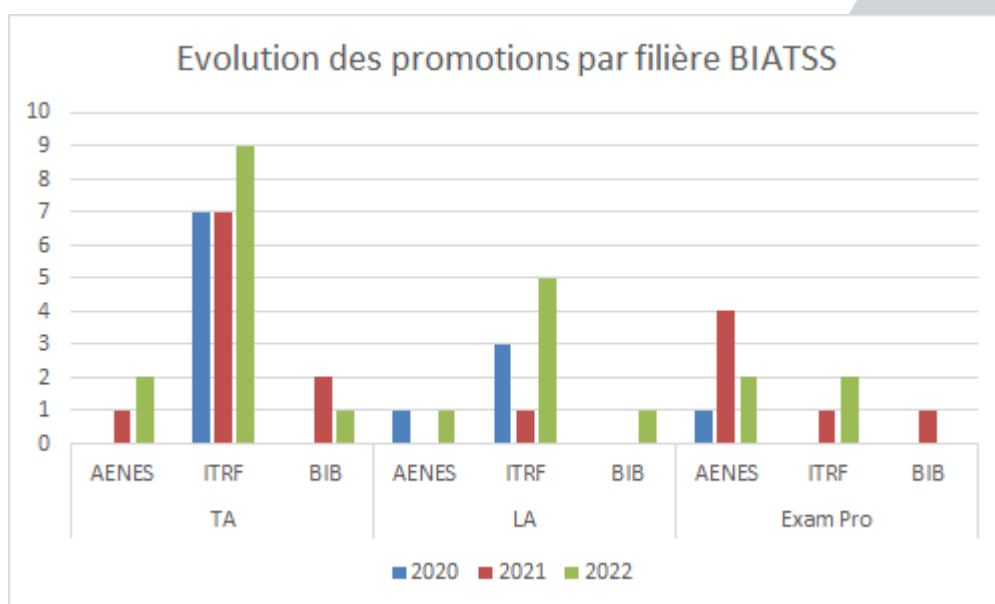
* <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid23508/promotions-mutations-i.t.r.f.html#promotions>



En 2021 et 2022, nous constatons que le nombre de promotions repart à la hausse après la baisse de 2020 liée à la situation sanitaire (23 en 2022, 17 en 2021 contre 12 en 2020).

Ces promotions relèvent majoritairement du tableau d'avancement (12 promotions), tandis que les listes d'aptitudes et examens professionnels cumulent 11 promotions.

Évolution des promotions par filière :



En 2022, nous constatons toujours une baisse des promotions des personnels de la filière AENES par rapport à la filière 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.

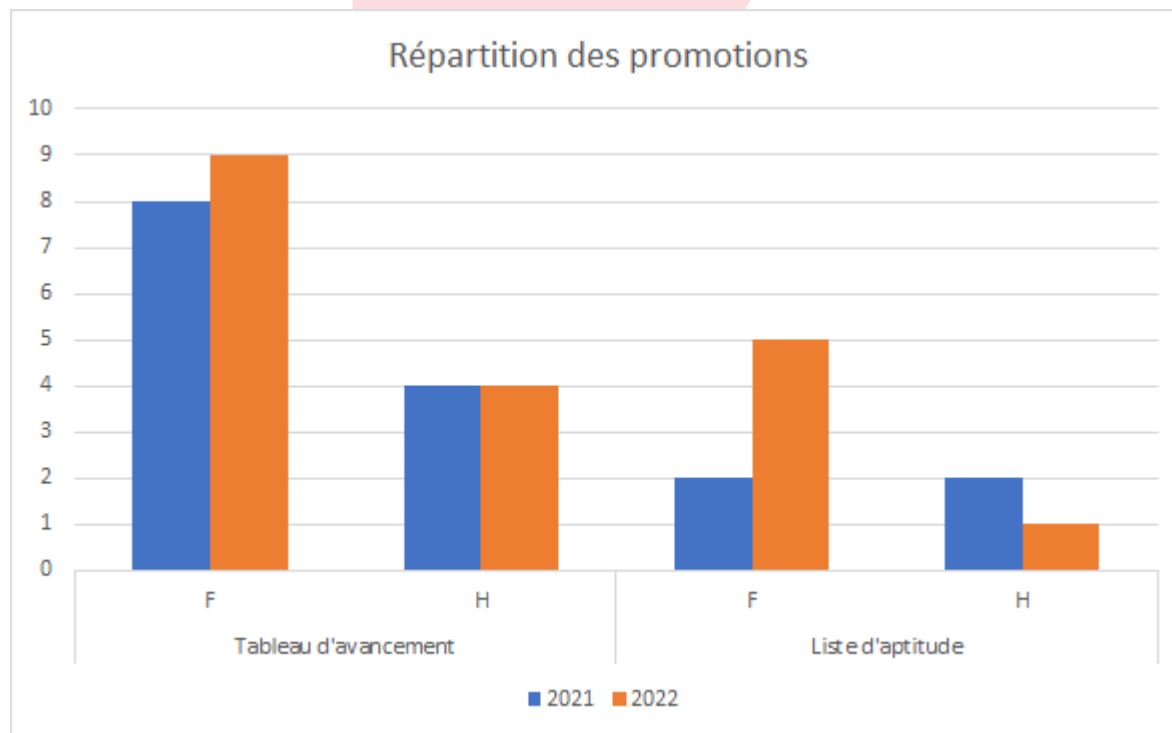
Évolution des promotions en fonction du nombre de promouvables

	2020										2021										2022														
	promouvables					dossiers déposés					promouvables					dossiers déposés					promouvables					dossiers déposés					promouvables				
	F	H	F	H	%	F	H	F	H	%	F	H	F	H	%	F	H	F	H	%	F	H	F	H	%	F	H	F	H	%					
Tableau d'appréciation	AENES	28	2	12	0	0,00%	31	3	16	0	0	2,94%	32	5	14	1	2	0	5,41%																
	ITRF	31	23	12	7	12,95%	35	25	15	6	5	11,67%	39	22	16	8	1	14,75%																	
	BIB	11	3	6	3	0,00%	11	4	5	4	1	13,33%	10	5	7	4	1	0	6,67%																
	TOTAL	70	28	30	10	7,14%	77	32	36	10	4	9,17%	81	32	37	13	11	1	10,62%																
Liste d'aptitude	AENES	43	4	14	0	2,13%	46	4	10	1	0,00%	48	4	9	1	1	0	1,92%																	
	ITRF	59	58	21	8	2,56%	69	54	20	11	1	0,81%	81	55	9	4	4	1	3,68%																
	BIB	10	4	4	3	0,00%	19	8	3	3	0,00%	19	8	12	5	0	1	3,70%																	
	TOTAL	112	66	39	11	2,25%	134	66	33	15	1	0,59%	148	67	30	10	5	2	3,26%																
ExamPro	AENES					1	0	1		4	0	4				2	0	2																	
	ITRF						0	0			1	0	1			2	0	2																	
	BIB						0	0			1	0	1																						
	TOTAL						1	0	1		6	0	6			4	0	4																	

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 2022 :



Tableaux d'avancements :

Agents statuts établissement		Avancement de grade (Tableau d'avancement)									
Catégori s	Corps/Grad es	Nbre de promouvables			Nbre de proposés			Nbre de promus			Nbre de postes proposé s
		Femme s	Homme s	Tota l	Femme s	Homme s	Tota l	Femme s	Homme s	Tota l	
A	IE HC	12	11	23	8	7	15	2	0	2	2
	IR 1	11	18	29	5	11	16	2	3	5	5
	IR HC	6	10	16	4	8	12	1	0	1	1
	Echelon spécial IR HC	3	2	5	2	2	4	1	1	2	2
Total cat. A		32	41	73	19	28	47	6	4	10	10
B	TCS	23	7	30	15	1	16	2	0	2	2
	TCE	6	3	9	5	2	7	1	0	1	1
Total cat. B		29	10	39	20	3	23	3	0	3	3
Totaux		61	51	112	39	31	70	9	4	13	13

Listes d'aptitude :

Agents statuts établissement		Changement de corps (Liste d'aptitude)									
Catégorie s	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	43	12	55	16	3	19	1	1	2	2
	IE CN	20	14	34	9	10	19	2	0	2	2
	IR 2	22	28	50	8	7	15	1	0	1	1
Total cat. A		85	54	139	33	20	53	4	1	5	5
B	TCN	1	0	1	1	0	1	1	0	1	2
Total cat. B		1	0	1	1	0	1	1	0	1	2
Totaux		86	54	140	34	20	54	5	1	6	7

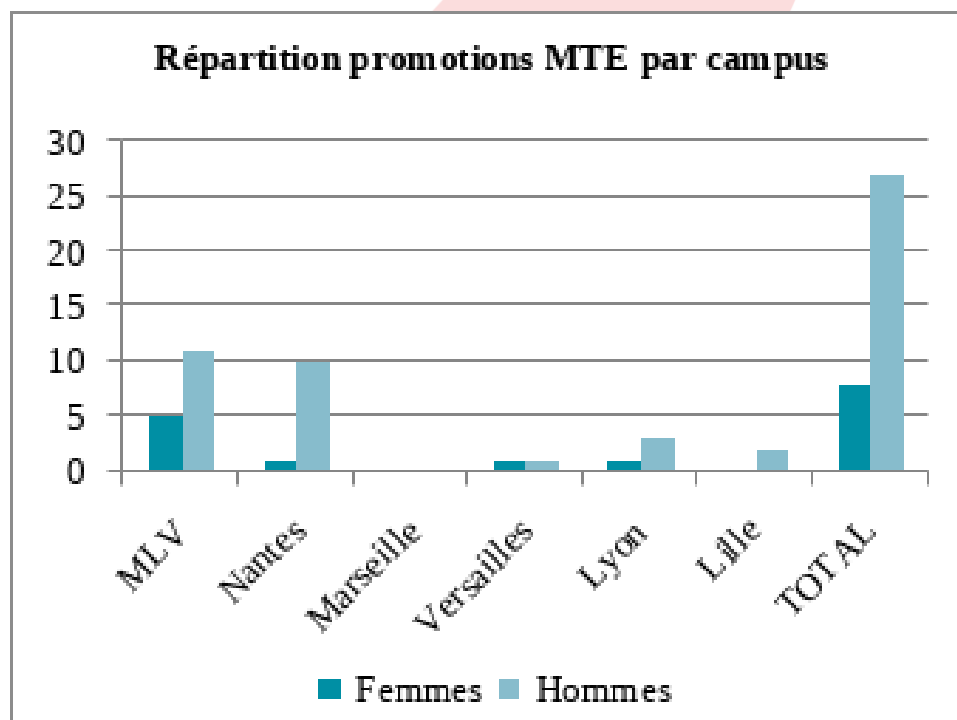
On remarque que la proportion de femmes promues est globalement supérieure à celle des femmes promouvables. L'ensemble des avancements de grade et de corps en catégorie B ont été proposés à des personnels féminins.

F. Les personnels MTE

LA et TA MTE statut ministère :

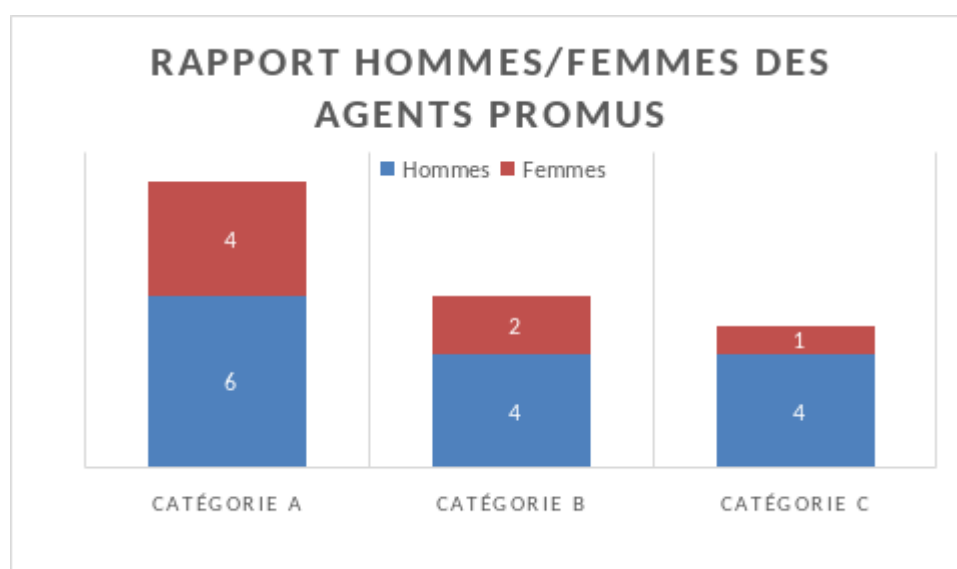
Agents statut ministère		Avancement de corps et de grade (Liste d'aptitude/Tableau d'avancement)					
		Nombre de dossiers proposés		Nombre dossiers remontés au Ministère		Nombre de dossiers promus	
Catégories	Corps / Grades	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
A	AG	0	0	0	0	0	0
	AAE	0	1	0	1	0	0
	APAE	1	0	0	0	0	0
	AAHCE	0	1	0	1	0	1
	Echelon spécial AAHCE	0	1	0	1	0	1
	CED	0	0	0	0	0	0
	CED Principal	1	0	1	0	0	0
	CED Hors Classe	0	0	0	0	0	0
	Echelon spécial CED HC	0	0	0	0	0	0
	ITPE	9	0	2	0	0	0
	IDTPE	6	2	3	1	2	1
	ITPE Hors Classe	1	1	1	1	1	1
	Echelon spécial ITPE HC	1	0	1	0	1	0
	IPEF	1	0	1	0	1	0
	ICPEF	0	0	0	0	0	0
	IGPEF	1	0	1	0	0	0
	IGPEF CE	1	0	1	0	1	0
Total cat. A		22	6	11	5	6	4
B	TSDD	5	1	2	1	0	0
	TSPDD	4	0	2	0	1	0
	TSCDD	7	1	3	0	2	0
	SACDD	0	6	0	2	0	0
	SACDD CS	0	3	1	1	1	1
	SACDD CE	0	4	0	2	0	1
Total cat. B		16	15	8	6	4	2
C	AAP 2	1	0	0	0	0	0
	AAP 1	1	6	1	1	1	1
	ATP 2	0	0	0	0	0	0
	ATP 1	3	0	3	0	1	0
	ETPST	3	0	2	0	2	0
Total cat. C		8	6	6	1	4	1
Totaux		46	27	25	12	14	7

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

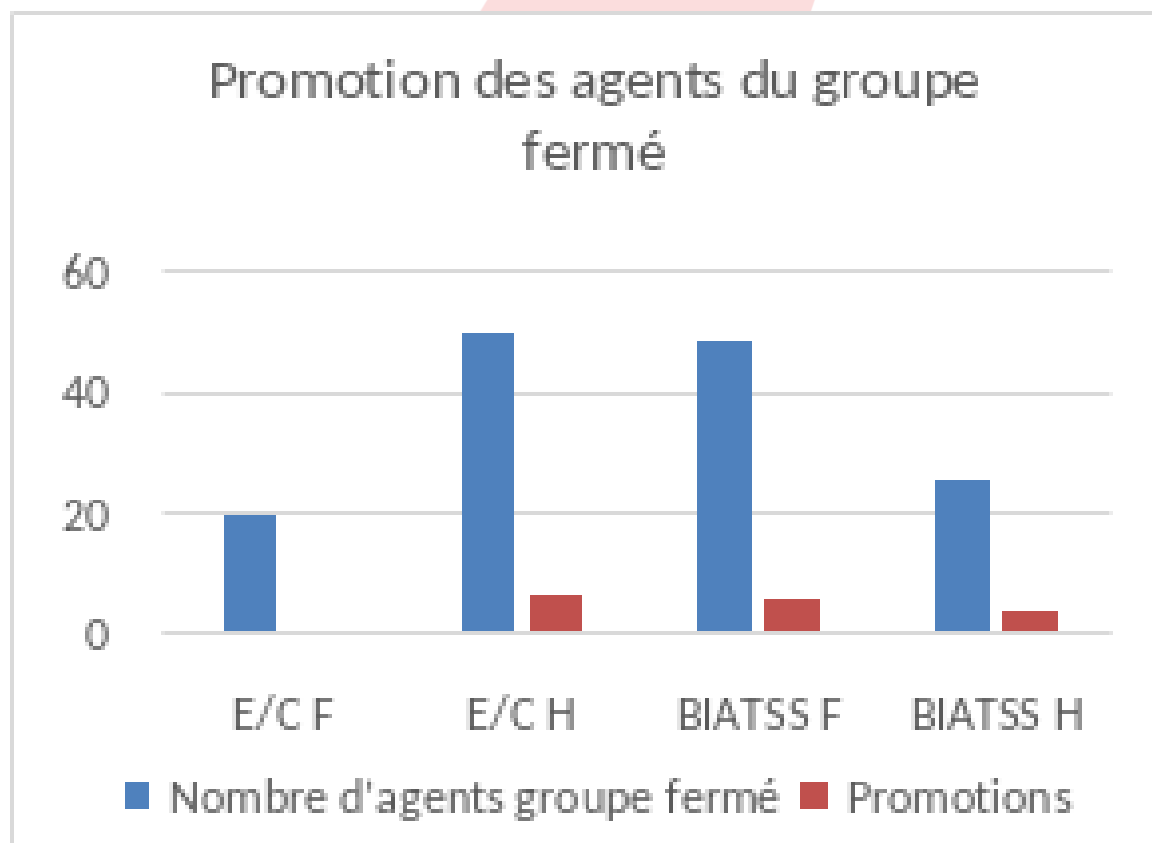


Pour les tableaux d'avancement, l'année 2022, au contraire, a été de nouveau une bonne année avec 21 promotions (comme en 2021, 2020 : 20 promotions ; 2019 : 7 promotions, 6 en 2018, 16 en 2017 et 13 en 2016)

Personnels MTE promus par genre :



Les promotions du groupe fermé ESIEE :



Promotions
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

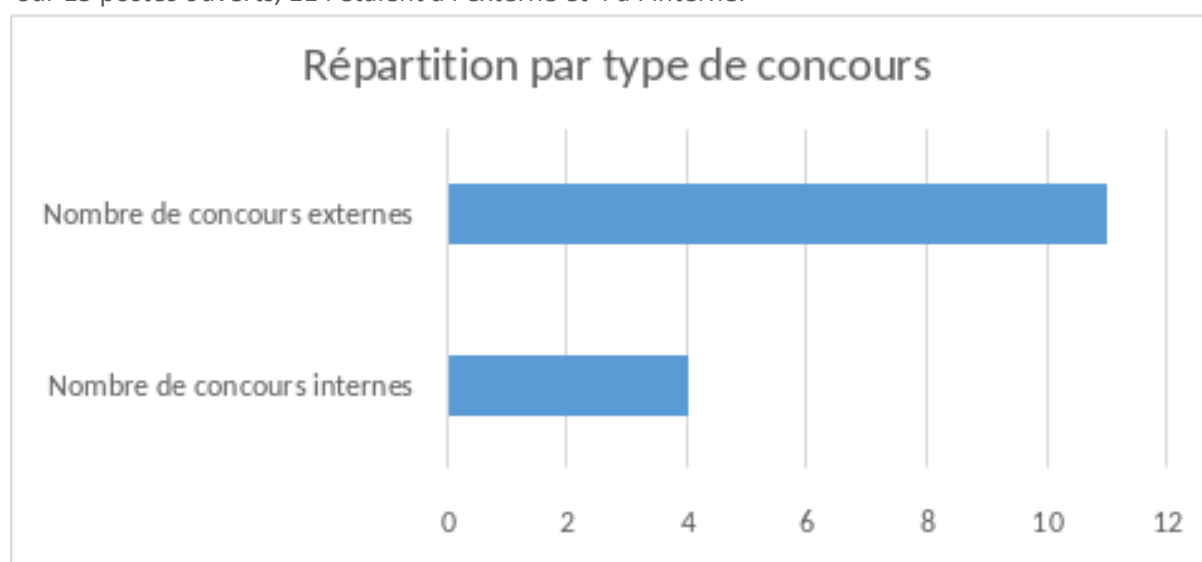
A. Les concours ITA & ITRF

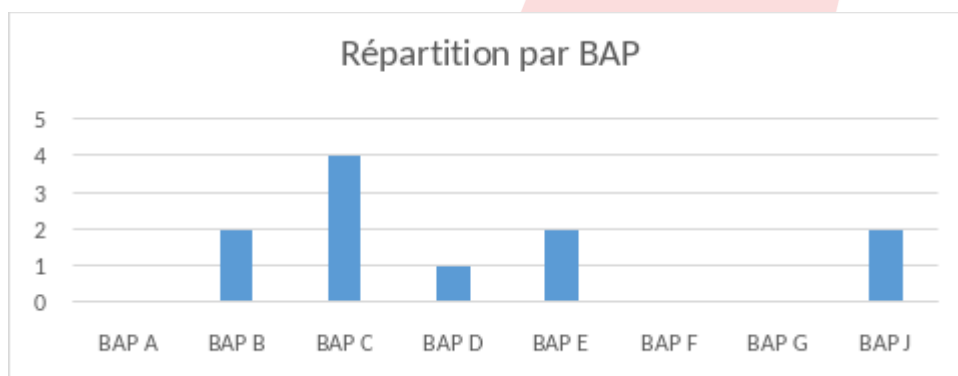
a. Les concours ITA

Concours ouverts :

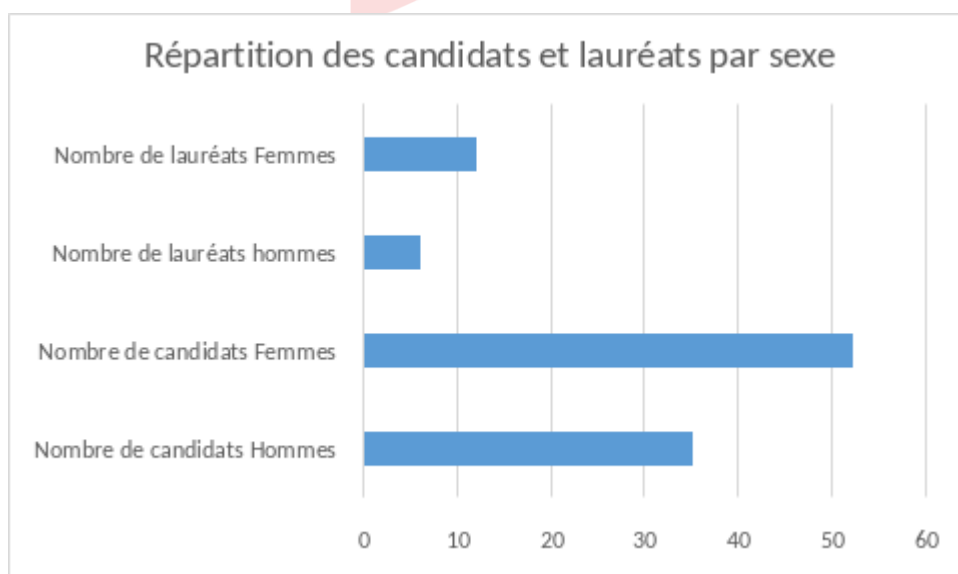
Concours ouverts Catégorie A	Concours ouverts Catégorie B		Concours ouverts Catégorie C
10	5		0
Concours ITA	Total	Dont femmes	
Nombre total de concours	15		
Nombre d'emplois	18		
Nombre d'inscrits	87	52	
Nombre de recevables	86	52	
Nombre d'admissibles	57	35	
Nombre de présents à l'admission	53	32	
Nombre d'admis sur LP	18	12	
Taux de réussite (admis LP/inscrits)	21%	23%	
Nombre d'admis LC	11	5	

Sur 15 postes ouverts, 11 l'étaient à l'externe et 4 à l'interne.





Sur les 11 concours externes, 7 postes étaient ouverts en catégorie A et 4 en catégorie B, quasiment tous pour des laboratoires. Ceci explique que les BAP aient été essentiellement des BAP scientifiques et techniques, avec 2 concours (1 A et 1 B) publiés en BAP J, donc pour des fonctions support.



Le nombre de lauréats est majoritairement féminin (12 sur 18), en proportion plus importante que leur part dans l'effectif initial de candidatures, puisque 57 candidates sur 87 étaient des femmes. Et ceci malgré le fait que, cette année, 9 concours sur les 15 ouverts l'ont été sur des profils scientifiques ou techniques qui, habituellement, attirent des candidats plutôt masculins

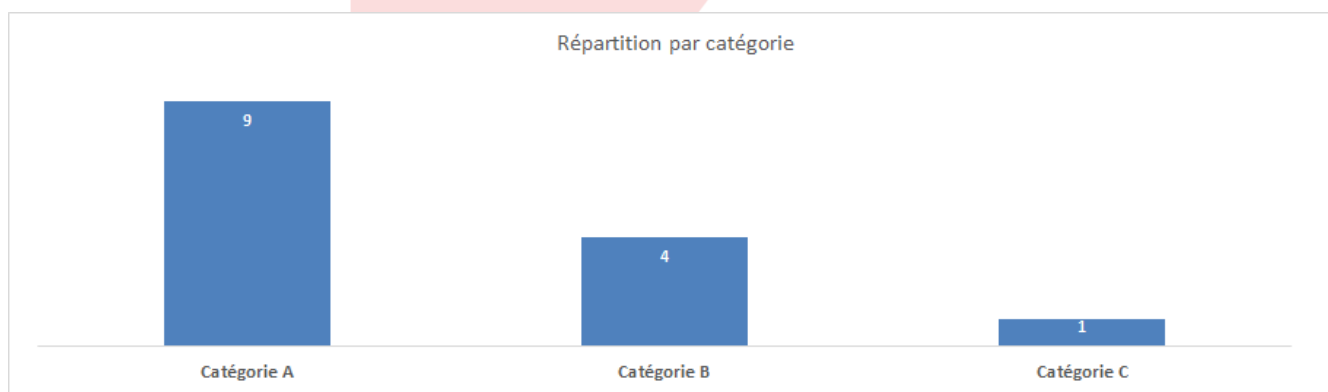
B. Les concours ITRF

Sur 14 postes ouverts aux concours : 7 lauréats internes et 3 lauréats externes, pour ces derniers une seule a pris le poste.

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

Recrutements ITRF	Total	Dont femmes
Nombre total de concours	14	
Nombre d'emplois	14	
Nombre de préinscrits	472	
Nombre d'inscrits	344	251
Déperdition inscrits/préinscrits	27,12	
Nombre de recevables	338	
Nombre de présents à l'admissibilité	311	233

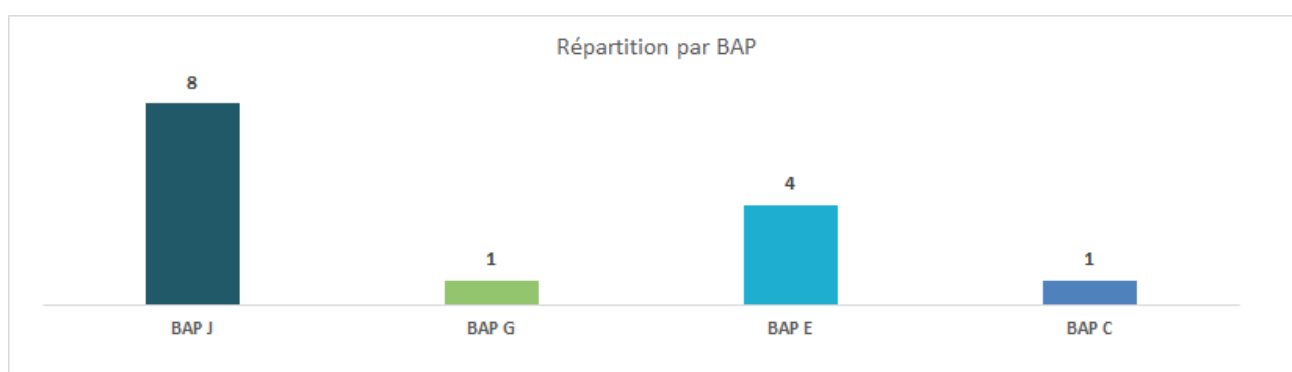
Nombre d'admissibles	101	70
Taux de réussite (admissibles/inscrits)	29,36	
Nombre de présents à l'admission	74	
Nombre d'admis sur LP	12	9
Taux de réussite (admis LP/inscrits)	3,49	
Nombre d'admis LC	3	2



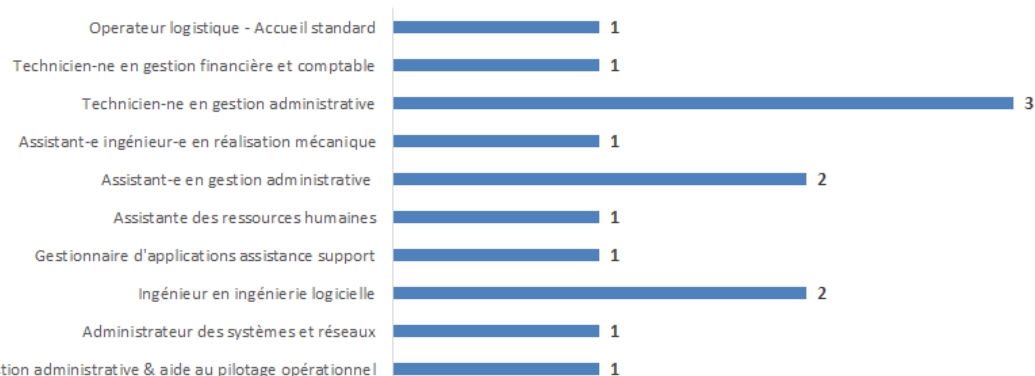
Sur les 14 concours ouverts en 2022, on constate une majorité de postes de catégorie A, dont 4 IE et 5 ASI. Cela correspond à la demande des agents mais également des responsables afin de pourvoir des postes restés vacants.



Les lauréats sont majoritairement des femmes. Ce qui reste cohérent puisque sur 344 admissibles, 251 étaient des femmes. Cela s'explique par le fait que la majorité des postes sont en BAP J majoritairement occupés par des femmes.



Répartition par emploi type



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 ACTIVITE

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 2022, 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 2022, deux nouvelles conventions d'accueil de collaborateur occasionnel bénévole ont été signées.



Chapitre 4

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	2 207,6	2 174,4
2021	1 872	2 529,0	2 473,8
2022	1 873	2 544,7	2 522,5

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 2021 et 2022

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 RAFF

Evolution des dépenses de personnels par périmètre

	Consommation CP au 31/12/2021	Consommation CP au 31/12/2022	Variation 2021/2022	% évolution
DRH E - ESIEE	15 364 852,79 €	16 889 250,66 €	1 524 397,87 €	9,92%
DRH U (hors DVR)	85 474 555,13 €	89 998 222,82 €	4 523 667,69 €	5,29%
DRH U - DVR	2 627 918,03 €	2 807 878,38 €	179 960,35 €	6,85%
TOTAL Ex U et E	103 467 325,95 €	109 695 351,86 €	6 228 025,91 €	6,02%

Analyse de l'évolution des dépenses de personnel entre 2021 et 2022

L'augmentation des dépenses de personnel en 2022 par rapport à l'exécution 2021 est de 6 228 K€ et est générée par différents facteurs d'évolutions que l'on peut distinguer en deux catégories. Les mesures obligatoires dont notamment les 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'augmentation de la valeur du point d'indice au 01/07/2022 (hors base fermée ESIEE dont la revalorisation a été faite sur paie de février 2023) : 1 284 K€
- L'augmentation naturelle due au GVT solde : 589 K€
- La mise en place de mesures nouvelles : participation forfaitaire mutuelle (100 K€), indemnité télétravail (70 K€), indemnité de fin de contrat (151 K€), indemnité inflation (62 K€), indemnité différentielle deux SMIC des enseignants chercheurs (26 K€)
- La revalorisation de l'IFSE au 01/01/2022 : 369 K€. Cette revalorisation est issue d'une part de mesures nationales de convergence indemnitaire interministérielle et d'autre part d'une politique interne ayant pour but de rapprocher les montants socles des filières ITA et BIATSS au sein de l'université.

- La mise en place du RIPEC C1 : 243 K€
- Les augmentations successives du SMIC au 01/01/2022, au 01/05/2022 et au 01/08/2022 et le relèvement du minimum de traitement : 106 K€
- La revalorisation des contrats doctoraux : 43 K€
- L'extension année pleine de la reprise en gestion des contrats doctoraux de la cohorte 2021 et la reprise de la cohorte 2022 : 808 K€

Des mesures à l'initiative de l'établissement :

- Une augmentation des recrutements sur des postes financés par la CVEC et le SFA ainsi que des recrutements sur des postes pour lesquels une convention de remboursement a été établie avec le CROUS et l'EAVT : 645 K€
- L'extension année pleine des recrutements 2021 et les recrutements réalisés en 2022 dans le cadre des différents PIA ISITE FUTURE / LABEX / NCU D.CLIC ... : 453 K€
- L'extension année pleine du schéma d'emplois 2021 : - 282 K€ et le schéma d'emplois 2022 : 353 K€ sur le périmètre DRH-U (hors contrats doctoraux et emplois financés)
- Le schéma d'emplois sur le périmètre DRH-E : 900 K€
- L'augmentation des heures complémentaires (sur le périmètre DRH-E) : 391 K€
- La diminution de la masse salariale relative aux contrats étudiants : -76 K€

Heures complémentaires	2019	2020	2021	2022
Masse Salariale DRH-U	4 584 596 €	4 582 827 €	4 974 963 €	4 981 275 €
Masse Salariale DRH-E			1 883 624 €	2 298 055 €
TOTAL Masse Salariale	4 584 596 €	4 582 827 €	6 858 587 €	7 279 330 €
Nombre d'heures complémentaires rémunérées	92 005 h	91 759 h	130 672 h	137 045 h
dont nombre d'heures vacataires	63 748h	62 096 h	84 272 h	87 114 h
nombre de vacataires	1 317	1 235	1 703	1 766
(personnes physiques payées sur l'année)				

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.

B. Évolution de la masse salariale sur le programme 190

En 2022, le budget de masse salariale du P190 a supporté les dépenses suivantes:

• Revalorisation du point d'indice fonction publique pour les titulaires	933,6 K€
• Revalorisation du point d'indice fonction publique pour les CDD	188.4K€
• Versement indemnité inflation 2021	34.8K€
• Revalorisation point prime Chercheurs et enseignants chercheurs	107.9 K€
• Revalorisation SA et AAE du MTE	11.2 K€
• Revalorisation IFSE et socle des ITA	127 K€
• Augmentation versement de la GIPA	60.6 K€
• Versement ISS	1.52M€
• LPR Revalorisation des doctorants	33 K€
• Indemnité télétravail	106K€
• Versement indemnités de fin de contrat	3 670€

L'augmentation des dépenses de Masse salariale entre 2021 et 2022 peut s'expliquer par 2 principaux facteurs.

En premier, la revalorisation du point d'indice, mesure nationale qui a permis d'augmenter de 3,5% le traitement brut des agents titulaires et non permanent. Le périmètre 190 de l'université Gustave Eiffel, n'a pas bénéficié d'une augmentation du plafond d'emploi ou de SCSP.

Le second facteur est celui de la revalorisation des socles IFSE des personnels ITA. Le conseil d'administration du 30 juin 2022, suite à l'avis du comité technique du 24 juin, a validé une des propositions de l'établissement d'utiliser ces mesures pour réaliser une première étape de convergence indemnitaire entre les personnels titulaires ITA et BIATSS, sans toucher, pour le moment, aux logiques et modalités d'attribution. Cette mesure permet à environs 30% des personnels ITA, de bénéficier d'une revalorisation de leur IFSE et de leurs socles.

Masse salariale en €	2019	2020	2021	2022
Chercheurs	23 647 259,91	23 490 898,75	24 740 235.17	24 790 349,76
ITA	16 821 474,99	17 472 668,99	18 083 932.88	18 727 558,6
Personnels MTE	24 500 994,38	23 647 509,98	23 878 482.11	25 090 598,39
CDI/PNT/OPA	1 724 754,61	1 671 153,49	1 748 094.76	1 720 473,64
DOA	2 272 337,92	2 238 066,07	2 232 585.73	2 412 982,38
CDD sous plafond	1 585 007,84	3 242 851,97	842 870.34	792 427,7
Total des dépenses sous plafond	70 551 829,65	71 763 149,25	71 525 987.99	73 534 390,47
CDD sur ressources propres	4 017 971,44	4 130 576,04	5 058 575.46	5 513 446,681
DOB	818 170,63	963 336,80	1 236 365.64	1653062,8
Apprentis	121 976,93	225 279,16	270 860.59	328397,05
Total des dépenses hors plafond	4 958 119,00	5 319 192,00	6 565 801.69	7 494 906,53
Divers (action social/jury, primes brevets,...)			1 036 466.14	672467
Taxes sur les salaires	4 660 867,30	0.00	0.00	0

Total	75 509 948,65	77 082 341,25	79 128 528.82	81701764,00
--------------	----------------------	----------------------	----------------------	--------------------

C. Focus sur les contrats doctoraux

Contrats doctoraux	2020	2021	2022
Nombre de contrats au 31/12	208	224	233
<i>Dont gérés par la COMUE</i>	<i>54</i>	<i>24</i>	<i>1</i>
Nombre de missions d'enseignement	47	55	62
Sous plafond Etat (financé par subvention de charge de service public)	154	150	148
Hors plafond Etat (financé par des contrats de recherche ou autres financements)	54	74	85
Masse salariale (en €)	6 171 332, 14€	7 035 409,76€	8 105 801,90 €
<i>Dont versée à la COMUE</i>	<i>2 351 490€</i>	<i>1 507 763,11€</i>	<i>557 4,94 €</i>

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

			Année 2020				Année 2021				Année 2022			
			DRH-E	DRH-I	DRH-U	TOTAL	DRH-E	DRH-I	DRH-U	TOTAL	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	122 192	24 740 235	45 444 090	70 306 517	316 711	24 790 350	46 346 404	71 453 465
		Personnels de support et de soutien		41 446 897	19 875 810	61 322 707	38 982	43 319 279	19 955 537	63 313 798	57 949	43 756 062	20 595 888	64 409 899
	sous total titulaires		-	64 937 796	63 707 585	128 645 381	161 174	68 059 514	65 399 627	133 620 315	374 660	68 546 412	66 942 292	135 863 364
	Non titulaires	Enseignants, enseignants chercheurs et chercheurs		2 288 994	4 143 123	6 432 117		2 232 859	5 313 751	7 546 610		2 412 982	6 581 239	8 994 221
		Personnels de support et de soutien		2 812 636	1 672 828	4 485 464		2 314 526	1 862 439	4 176 965		2 548 647	2 638 702	5 187 349
		sous total non titulaires		-	5 101 630	5 815 951	10 917 581	-	4 547 385	7 176 190	11 723 575	-	4 961 629	9 219 941
	Total titulaires et non titulaires (plafond 1)		-	70 039 426	69 523 536	139 562 962	161 174	72 606 899	72 575 817	145 343 890	374 660	73 508 041	76 162 233	150 044 934
Emplois sous plafond 2	Non titulaires	Enseignants, enseignants chercheurs et chercheurs		963 337	514 870	1 478 207	7 746 115	1 236 366	705 193	9 687 674	8 333 848	1 653 063	1 329 748	11 316 659
		Personnels de support et de soutien		4 355 855	7 776 510	12 132 365	6 245 395	5 329 436	10 240 553	21 815 384	6 645 576	5 868 193	10 980 922	23 494 691
		Total non titulaires (plafond 2)		-	5 319 192	8 291 380	13 610 572	13 991 510	6 565 802	10 945 746	31 503 058	14 979 424	7 521 256	12 310 670
	Total général (plafonds 1 et 2)		-	75 358 618	77 814 916	153 173 534	14 152 684	79 172 701	83 521 563	176 846 948	15 354 084	81 029 297	88 472 903	184 856 284
Vacataires, indemnitaires et contrats étudiants				1 724 223	3 694 706	5 418 929	1 061 914	-	4 374 447	5 436 361	1 409 492		4 207 929	5 617 421
TOTAL MASSE SALARIALE			0	77 082 841	81 509 622	158 592 463	15 214 598	79 172 701	87 896 010	182 283 309	16 763 576	81 029 297	92 680 832	190 473 705
Dépenses hors PSOP (actions sociale, médecine du travail, mutuelle...)						-	150 254	-	206 463	356 718	160 227	672 467	90 717	923 410
TOTAL DEPENSES DE PERSONNEL			0	77 082 841	81 509 622	158 592 463	15 364 852	79 172 701	88 102 473	182 640 027	16 923 803	81 701 764	92 771 549	191 397 115

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.

- 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.

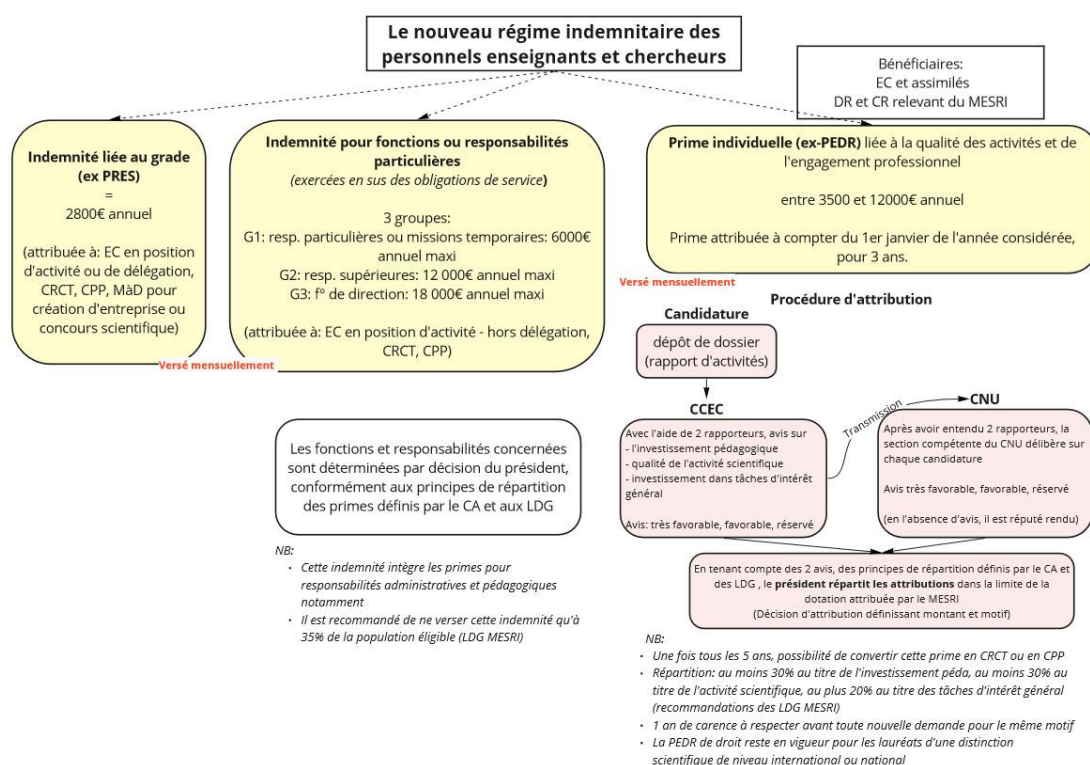
Les primes dont peuvent bénéficier les enseignants et enseignants-chercheurs en 2022 :

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 est 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 »).



NB : Le RSU ayant une date d'observation au 31/12/2022, ce schéma correspond à cette date. Il a été mis à jour en mars 2023 et apparaîtra alors au sein du RSU 2023.

Les primes dont peuvent bénéficier les personnels des fonctions supports et de soutien en 2022 : 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

	F		H		Total Nombre	Total Mtt Moyen CIA 2022 final
Groupe prime	Nombre	Montant Moyen 2022	Nombre	Montant Moyen 2022		
A+	17	1 858,88 €	39	2 019,99 €	56	1 971,09 €
A2-3	42	1 834,03 €	77	1 640,14 €	119	1 708,57 €
A1	31	1 300,58 €	53	1 233,10 €	84	1 258,00 €
AI	31	1 395,03 €	22	1 275,08 €	53	1 345,24 €
B	102	931,28 €	89	749,28 €	191	846,47 €
C	28	482,18 €	25	429,48 €	53	457,32 €
Total général	251	1 197,95 €	305	1 232,46 €	556	1 216,88 €

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.

	Hommes		Femmes		Total	Moyenne globale
	Nombre	Moyenne Montant attribué	Nombre	Moyenne montant attribué		
Cadre assistant	18	1 395 €	52	1 378 €	70	1 382 €
cadre ingénieur	60	1 982 €	127	2 105 €	187	2 065 €
Directeur	10	3 151 €	16	2 956 €	26	3 031 €
gestionnaire / opérateur	35	452 €	31	514 €	66	481 €
Technicien	52	821 €	188	971 €	240	939 €
Total général	176	1 354 €	418	1 429 €	594	1 407 €

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.

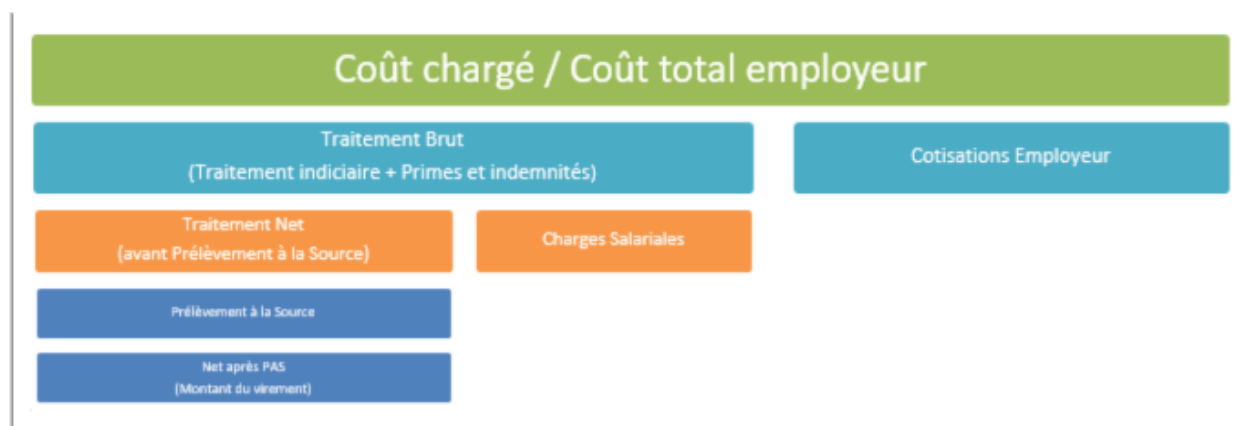
Le taux de prélèvement appliqué est fourni par l'administration fiscale à la Direction Régionale des Finances Publiques via un flux totalement sécurisé.

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.

DONNEES P150

catégorie	filière*	Corps	Moyenne		Médiane	
			Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A	ENS CHERCHEUR	PU	5 926,43	6 040,60	6 113,27	6 113,92
A	ENS CHERCHEUR	MCF	4 242,27	4 171,25	4 219,67	4 122,84
A	ENS SECOND DEGRE	PRAG	4 092,57	4 102,87	3 984,58	4 126,48
A	ENS SECOND DEGRE	PRCE	3 216,26	3 384,56	2 779,63	3 635,86
A	ENS SECOND DEGRE	PLP		3 300,75		3 132,61
A	ITRF	IGR	4 562,14	5 422,08	4 546,33	5 153,27
A	ITRF	IGE	3 447,24	3 897,59	3 394,16	3 894,02
A	ITRF	ASI	2 886,83	3 267,25	2 764,83	3 361,65
B	ITRF	TECH	2 480,05	2 658,93	2 462,32	2 688,25
C	ITRF	ATRF	2 267,46	2 269,63	2 271,00	2 304,02
A	AENES	ATTACHE	3 705,41		3 664,29	
B	AENES	SAENES	2 558,89	2 755,73	2 611,32	2 684,83
C	AENES	ADJENES	2 340,92		2 382,73	
B	BIB	BIBAS	2 634,98	2 703,16	2 591,77	2 676,35
C	BIB	MAG	2 142,79	2 349,92	2 169,63	2 330,41

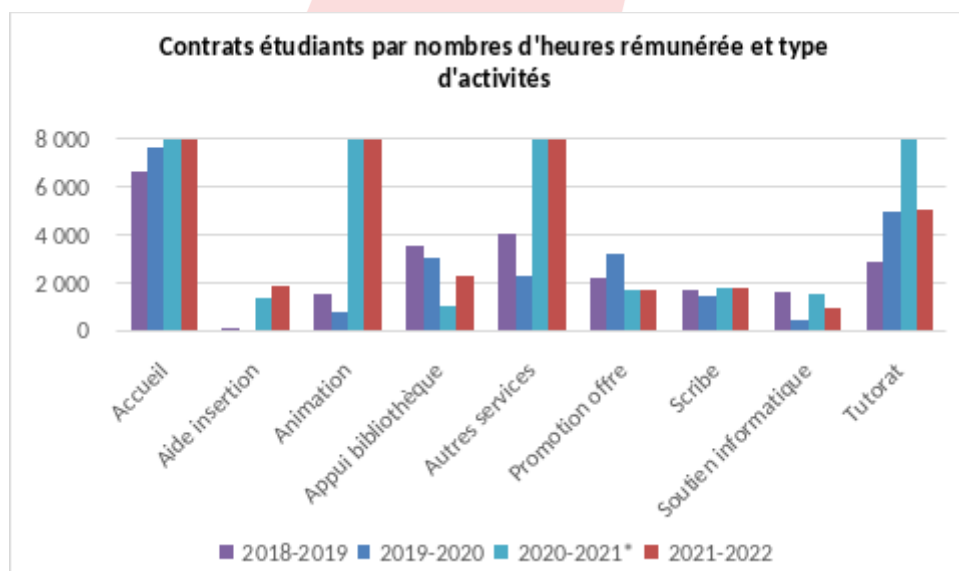
DONNEES P190

catégorie	filière*	Corps	Salaire moyen		Salaire médian	
			Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A	MTE	Directeurs de recherche (MTE)	5 573,13	5 997,01	5 391,00	6 141,32
A	MTE	Chargés de recherche (MTE)	4 051,50	4 215,83	4 130,39	4 393,86
A	MTE	Ingénieur des Ponts, des Eaux et des Forêts (MTE)	6 655,32	8 404,97	6 628,21	8 583,12
A	MTE	Ingénieur des travaux publics de l'Etat (MTE)	5 263,53	5 377,42	5 307,99	5 390,88
A	MTE	Attaché d'Administration de l'Etat (MTE)	4 749,45		4 849,25	
A	ITA	Ingénieur d'études (ITA)	3 722,36	3 643,74	3 752,74	3 570,45
A	ITA	Ingénieur de recherche (ITA)	4 880,75	4 581,03	4 869,85	4 604,98
A	ITA	Assistant ingénieur (ITA)	3 094,49	3 146,54	3 186,69	3 130,26
B	MTE	Technicien supérieur du développement durable (MTE)	3 358,50	3 366,28	3 532,05	3 313,74
B	MTE	Secrétaire administratif du contrôle et du développement durable (MTE)	3 273,32	3 341,21	3 317,06	3 211,16
B	ITA	Technicien de la recherche (ITA)	2 629,60	2 571,32	2 582,97	2 603,84
C	MTE	Expert technique des services techniques (MTE)		2 603,73		2 654,72
C	MTE	OPA (MTE)		3 461,26		3 624,96
C	MTE	Adjoint Technique des administrations de l'Etat (MTE)		2 739,56		2 808,33
C	MTE	Adjoint administratif des administrations de l'Etat (MTE)	2 698,40	2 640,02	2 648,82	2 620,51

NB les cases manquantes concernent des effectifs du corps inférieur à 3 personnes.

Focus sur les contrats étudiants

	2018-2019	2019-2020	2020-2021*	2021-2022
Accueil	6 650,00	7 697,33	12 111,00	9 796,50
Aide insertion	160,00	0,00	1 349,50	1 920,00
Animation	1 525,20	801,50	10 236,26	13 308,60
Appui bibliothèque	3 597,25	3 084,00	1 059,00	2 308,00
Autres services	4 034,94	2 320,71	9 174,41	10 334,05
Promotion offre	2 192,55	3 228,00	1 717,50	1 743,70
Scribe	1 730,45	1 471,52	1 783,32	1 820,63
Soutien informatique	1 616,00	436,00	1 549,68	972,00
Tutorat	2 930,90	5 007,55	15 492,17	5 051,16
* dont ambassadeurs COVID			9 174	
* dont tutorat CASTEX			12 117	



Sur l'année universitaire 2021/2022, le volume des contrats étudiants reste élevé en nombre d'heures malgré la fin des contrats étudiants recrutés dans le cadre du tutorat CASTEX et des ambassadeurs COVID (21 291 heures en 2020/2021).

Ceci s'explique principalement par la création des emplois étudiants "ambassadeurs universanté" (environ 8 000 heures) et par l'augmentation du volume des emplois étudiants à l'ESIEE (environ 3 800 heures).

En dehors de l'effet volume, la masse salariale a été impactée par les revalorisations successives du SMIC au 01/10/2021, au 01/01/2022 et au 01/05/2022 mais également par le paiement en décembre 2022 de l'indemnité de fin de contrat à l'ensemble des étudiants éligibles.

Chapitre 5

L'organisation du travail



I. DUREE ET ORGANISATION DU TRAVAIL

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

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.

Répartition des agents par type d'organisation & campus :

2022	Campus						
Types d'organisation du travail	Lyon	Nantes	Marne-la-Vallée	Méditerranée	Versailles	Lille	Total
Agents à horaire variable Modalité N° 1 (38h30)	187	257	269	35	27	58	833
Agents à horaire variable Modalité N° 2 (36h)		1					1
Agents en décompte jour	26	9	44	14	13	10	116
Agents à horaire fixe de référence	2	3	20			3	28
Non badgeant (UMR)	1		20			1	22
Total	216	270	353	49	40	72	1000

Répartition de l'écrtage

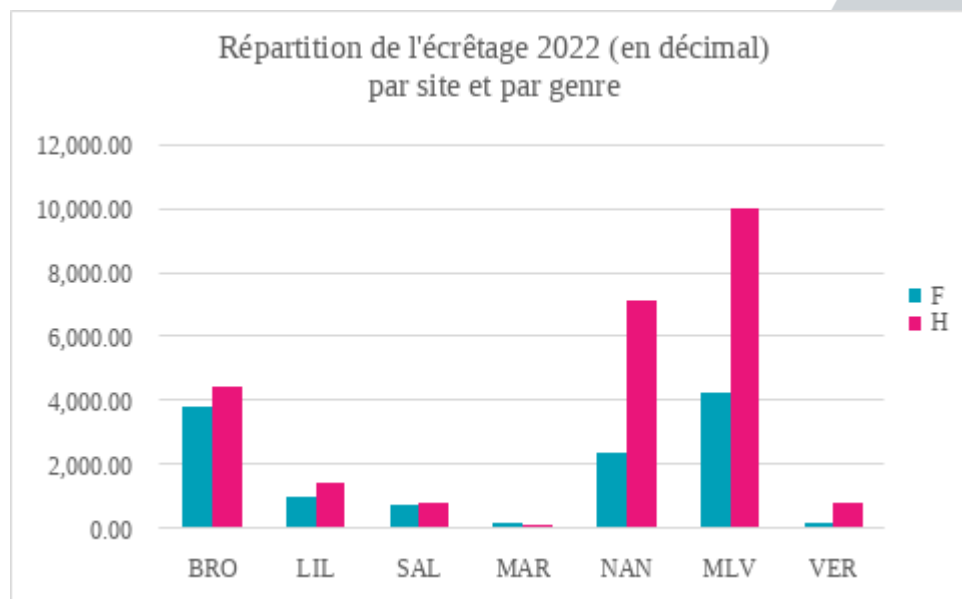
L'écrtage dans l'application de gestion de temps HQTime concerne la mise en application du respect des garanties minimales en matière de durée du travail prévues par l'article 3 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique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

L'écrtage se fait pour les heures supplémentaires, hors report du mois précédent. Le temps en mission est comptabilisé dans l'écrtage. Les heures écrtées viennent abonder le compteur de crédit/débit de l'agent mais qui lui est aussi écrté à 12 heures à la fin du mois.

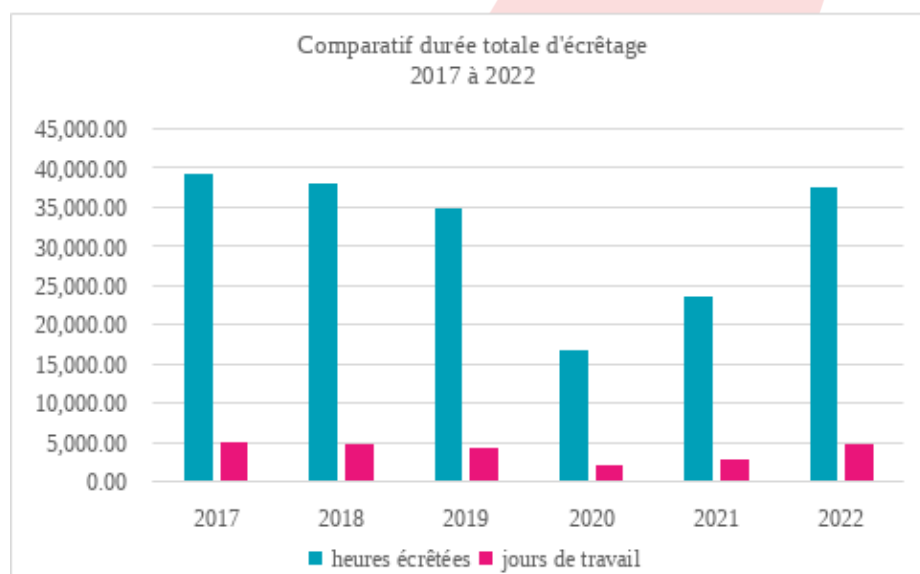
L'année 2022 est marquée par le retour à un fonctionnement normal pour ces populations après deux années perturbées en raison de la crise sanitaire. Le chiffre de l'écrtage 2022 est de : 23 712,13 heures soit 3 079,50 jours travaillés (à 7h42). Pour mémoire en 2020 ces chiffres se montaient respectivement à 16 915,05 heures ou 2 196,76 jours et 34 916 heures en 2019 : les chiffres 2022 se situent donc entre ces 2 années.

L'écrtage maximal a été de 61 heures. La majorité des écrtages l'a été pour une durée entre 0 et 50 heures.

Répartition de l'écrtage par site et sexe :



Comparatif durée total écrêtage 2017-2022



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

a. 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.

B. 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.

A compter du 1er septembre 2023, il est prévu que la gestion des congés des personnels BIATSS soit opérée via le logiciel HQ Time.

C. 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 (soit 57 personnels au 31.12.2022, 23 enseignants et doctorants ; 34 BIATSS)

D. 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	198	1	3	1	133		1	
Enseignants de statut second degré	54			1	47			1
TOTAL	252	1	3	2	180		1	1

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	67	1	1	0	29	1	1	0
Chargés de recherche	80	1	3	0	37	3	8	1
TOTAL	147	2	4	0	66	4	9	1

Une grande majorité des personnels chargés et directeurs de recherche travaillent à temps plein (91%). En proportion de population, un plus grand pourcentage de femmes exerce son activité à temps partiel, la différence étant assez nette (17% de la population femme, 3% de la population d'hommes)

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

2021		Effectifs Femmes				Effectifs Hommes			
		Quotités de travail				Quotités de travail			
		100%	90%	80%	<80	100%	90%	80%	<80
AENES	A	15				3			
	B	34		3		7			
	C	15	1	5				1	
ITRF	A	47		6		51			
	B	51		1		24		1	
	C	11		1		15			
BIB	A	5				1			
	B	7		2	1	2		1	
	C	7		4	1	5			
Contractuels	A	115	1	3		68			
	B	67		6	1	17			
	C	13		1		20			
TOTAL		387	2	32	3	213		3	

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

94% 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 (9,5% de femmes à temps partiel contre 1,4% 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	41	1	2	0	23	1	0	0
Ingénieur d'études	32	0	3	0	20	0	3	1
Assistant ingénieur	18	1	2	0	25	1	5	0
Technicien de la recherche	20	1	1	0	52	0	12	1
Adjoint technique de la recherche	1	0	0	0	2	0	1	0
TOTAL	112	3	8	0	122	2	21	2

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 9% 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	27		1		4	1	1	
Ingénieur des travaux publics de l'Etat	54		1		16		1	1
Ingénieur des Mines/ Ingénieur industrie et mines	1				1			
Attaché d'Administration de l'Etat					8			
Chargé d'études documentaires	1				2			
Détaché A sur contrat					1			
Secrétaire administratif du contrôle et du développement durable	2		1		16	1	2	
Technicien supérieur du développement durable	54	1	4	1	8	1	3	
Adjoint administratif des administrations de l'Etat	3			1	22		5	1
Adjoint Technique des administrations de l'Etat	6				1			

Expert technique des services techniques	12		1		1			
Détaché C sur contrat	1							
TOTAL	161	1	8	2	81	3	12	2

Les mêmes constats que précédemment peuvent être faits : 17% de la population de femmes travaille à temps partiel contre 6% de la population d'hommes.

90% des personnels relevant du MTE travaillent à temps plein.

f. Quotité de travail des personnels ESIEE :

	Effectifs Femmes				Effectifs Hommes			
	Quotités de travail				Quotités de travail			
	100%	90%	80%	<80	100%	90%	80%	<80
A	40	1	0	0	31	0	0	1
B	22	2	1	1	6	0	0	0
C	3	0	0	1	0	0	0	0
Enseignants	26	0	0	1	62	0	1	3

Les décharges d'enseignement :

Type de décharge	Décharge accordée	Nombre d'enseignant ou enseignant-chercheur concerné en 2022/23	Corps d'appartenance	Rappel 2021-22	Rappel 2020-2021	Rappel 2019-2020
Nouveaux MCF	48 HETD	14	MCF	10	10	15
(Formation et Insertion en Recherche)						
IUF	128 HETD	3	2 MCF, 1 PR	4	4	2
Membres CHSCT	10 HETD	2	MCF	1	1	0
	20 HETD	0		2	2	2
Décharges syndicales		6	1 MCF, 1 PR, 4 PRAG	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 déchargé.es de plein droit des deux-tiers de leur service.

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

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

Les autres décharges :

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	81	319	28	428
Femmes	310	306	56	672
TOTAL	391	625	84	1100
<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>

On constate la nette progression du nombre de personnels bénéficiant du télétravail en trois ans, la population de télétravailleurs ayant doublé entre 2020 et 2022.

Nombre d'agents par catégorie :

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

Répartition des agents en télétravail par campus :

Campus	Nombre agents en télétravail		
	Hommes	Femmes	Totaux
Nantes	69	110	179
Lyon	95	62	157
MLV - I	95	101	196
MLV - ESIEE	28	56	84
MLV - U	81	310	391
Méditerranée	20	14	34
Versailles	5	5	10
Lille	22	27	49
Totaux	415	685	1 100

Répartition des personnels par quotité télétravaillée :

	0.5 jour	1 jour	1.5 jours	2 jours	3 jours ou plus*
Ex-I	0	185	5	414	21
ESIEE	0	25	1	57	1
Ex-U	39	90	68	189	5
TOTAL	39	300	74	660	27

*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	1	1	3	3,00	3	0,72%
	Accidents de trajet	1	1	0	0,00	0	0,00%
	Congés longue maladie	1	1	92	92,00	92	25,21%
	Congés longue durée	1	1	81	81,00	81	51,92%
	Congés paternité	13	11	191	15	17	122,44%
	Congés maternité	7	7	549	78	78	33,03%
	Congés pathologiques	1	1	13	13,00	13	8,33%
	Congés maladie ordinaire titulaires	60	31	1004	17	32	60,41%
	Congés maladie ordinaire non titulaires	24	12	518	22	43	31,17%
	Congés enfants malades	2	2	2	1,00	1	3,85%
	TOTAL						
	TOTAL 2021	95	55	2448	200	241	100%
	TOTAL 2020	58	53	2271	39	43	100%
BIATSS	Accidents de service	11	2	381	35	191	4,03%
	Accidents de trajet	6	4	59	10	15	0,62%
	Accidents de travail	3	3	76	25	25	0,74%
	Congés longue maladie	4	3	419	105	140	5,39%
	Congés longue durée	3	1	365	122	365,00	3,86%
	Congés paternité	13	8	156	12,00	20	1,65%
	Congés maternité	17	17	1662	98	98	17,58%
	Congés pathologiques	4	4	52	13,00	13,00	0,55%
	Congés maladie ordinaire titulaires	292	133	2942	10	22	33,31%
	Congés maladie ordinaire non titulaires	301	156	3149	10	20	33,31%
	Congés enfants malades	137	74	192,5	1,4	2,60	2,04%
	TOTAL	791	513	9454	441	910	100%
	TOTAL 2021	558	305	10246	750	879	100%
	TOTAL 2020	445	249	7774	708	1241	100%

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 pour invalidité temporaire imputable au service	0	0	0	0,0	0,0	0,0%
	Congés longue durée	1	1	365	365,0	365,0	2,1%
	Congés paternité	4	4	100	25,0	25,0	0,6%
	Congés maternité	1	2	183	183,0	91,5	1,0%
	Congés pathologiques	1	1	14	14,0	14,0	0,1%
	Congés maladie ordinaire	37	37	476	12,9	12,9	2,7%
	Congés longue maladie	1	1	227	227	227	1,3%
Corps MTE y compris OPA, PNT	Congés pour invalidité temporaire imputable au service	3	3	767	255,7	255,7	4,4%
	Congé grave maladie	1	1	365	365,0	365,0	2,1%
	Congés paternité	1	1	25	25,0	25,0	0,1%
	Congés maternité	4	4	574	143,5	143,5	3,3%
	Congés pathologiques	1	1	14	14,0	14,0	0,1%
	Congés maladie ordinaire	111	111	2205	19,9	19,9	12,6%
	Congés longue maladie	3	3	450	150,0	150,0	2,6%
Doctorants	Congés maternité	0	0	0	0,0	0,0	0,0%
	Congés maladie ordinaire	148	148	2681	18,1	18,1	15,3%
	Congés paternité	1	1	25	25,0	25,0	0,1%
	Congé accident de travail/trajet	1	1	4	4,0	4,0	0,0%
ITA	Congés pour invalidité temporaire imputable au service	4	4	56	14,0	14,0	0,3%
	Congés longue durée (pas de nouveau CLD sur 2022)	0	0	0	0,0	0,0	0,0%
	Congés longue maladie (1 demande formulée mais refusée par le CM)	2	1	0	0,0	0,0	0,0%
	Congés paternité	3	3	67	22,3	22,3	0,4%
	Congés maternité	5	5	560	112,0	112,0	3,2%
	Congés pathologiques	3	3	41	13,7	13,7	0,2%
	Congés maladie ordinaire	115	79	6022	52,4	76,2	34,4%
Contractuel	Congés maternité	3	3	319	106,3	106,3	1,8%
	Congés pathologiques	3	3	42	14,0	14,0	0,2%

	Congés paternité	4	4	57	14,25	14,3	0,3%
	Congés grave maladie	1	1	353	353,0	353,0	2,0%
	Congés maladie ordinaire	69	48	1531	22,2	31,90	8,7%
TOTAL		531	474	17523	33,0	2 513,2	100,0%

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	0	0	0	0	0	0,00%
	Congés maternité	1	1	112	112	112	91,80%
	Congés maladie ordinaire	2	2	10	5	5	8,20%
	TOTAL	3	3	122	41	41	100,00%
	Rappel 2021	12	12	475	290,67	291	100,00%
BIATSS	Accidents de trajet	0	0	0	0	0	0,00%
	Accidents de travail	0	0	0	0	0	0,00%
	Congés grave maladie - ALD	0	0	0	0	0	0,00%
	Congés paternité	0	0	0	0	0	0,00%
	Congés maternité	1	1	112	112	112	8,28%
	Congés maladie ordinaire	57	29	1240	22	43	91,72%
	TOTAL	58	30	1352	23	45	100,00%
	Rappel 2021	26	26	1174	350,92	350,92	1

Focus ESIEE : Les chiffres sur les congés ci-dessus sont déjà inclus dans le bilan global indiqué en a)

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 2022.

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 2022 :

	Corps	Nombre de semestres accordés 2022/23 (H/F)	CNU	Nombre de candidatures reçues 2022/23 (H/F)	Rappel attribution 2021/2022	Rappel attributions 2020/2021	Rappel 2019/2020
LOCAL	MCF	6 (3H, 2F)	22, 24, 27, 60	8 (5H, 3F)	6 (5F et 1H)	5 (4F, 1H)	3 MCF
	PR	2 (2F)	18, 28	6 (1H, 5F)	0	0	
NATIONAL	MCF	0	0	7 (5H, 2F)	3 (1H, 2F)	2 (1F, 1H)	2 MCF
	PR	2 (F)	6	7 (1H, 6F)	1H	1F	

CPP 2022 :

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

	Corps	Nombre de semestres accordés 2022/23 (H/F)	CNU	Nombre de candidatures reçues 2022/23 (H/F)	Rappel attributions 2021/2022 (H/F)	Rappel attributions 2020/2021
LOCAL	MCF	6 (1H, 2F)	5, 23, 24	3 (1H, 2F)	4 (2H)	2 (1F, 1H)
	PRAG	0	0	0	1 (1H)	0

IV. LES DELEGATIONS ACCORDEES EN 2022 AUX ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

comp. De recherche d'origine	CORPS	Nombre d'agent par délégation						
		CNRS	INRIA	IRD	INRA	IUF	HCERES	TOTAL
LAMA	PR	2 (2F)					1 (F)	5
	MCF	2 (2H)						
LIGM	PR	1 (H)	1 (H)					2
	MCF							
LISAA	PR							1
	MCF					1 (F)		
LATTS	PR							2
	MCF	2 (1H, 1F)						
LASTIG	PR							1
	MCF			1 (H)				
LVMT	PR					1 (F)		1
	MCF							
ACP	PR							2
	MCF	1 (F)				1 (F)		
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° 2009-1065 du 28 août 2009 a élargi les options ouvertes en offrant aux agents de nouvelles possibilités d'utilisation des jours déposés sur leur compte. Le nouveau dispositif permet, chaque année, de choisir d'épargner des jours pour les utiliser ultérieurement comme jours de congé, de se les faire indemniser ou encore de les placer en épargne-retraite. Le décret 2018-1305 du 27 décembre 2018 a quant à lui modifié le nombre de jours maximum à conserver obligatoirement sous forme de congés sur son CET (plafond fixé à 70jours) et a augmenté les taux d'indemnisation pour chaque catégorie.

Indemnisation par type d'emploi

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

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

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

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

Pour ces jours au-delà du 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

	Nombre d'agents ayant un CET en 2022			Nombre d'agents ayant déposé des jours de CET en 2022	Nombre de jours de CET déposés en 2022	Nombre de jours de CET total	Indemnisation potentielle d'un rachat généralisé des jours de CET
	Femmes	Hommes	Total				
Catégorie A	48	27	75	31	314	2118	285 930,00 €
Catégorie B	53	12	65	22	188	1112	100 080,00 €
Catégorie C	25	7	32	8	76	494	37 050,00 €
Non titulaire en CDD	13	2	15	3	31	222	24 210,00 €
Non titulaire en CDI	10	4	14	7	59	223	22 350,00 €
TOTAL	149	52	201	71	668	4169	469 620,00 €

b. Périmètre ITA & MTE

	2019	2020	2021	2022
Maximum de jours épargnés par un agent	25	25	27	27
Nombre total de jours épargnés	5 922	7 540	3609	6180
Nombre de CET alimentés	629	715	371	652

Périmètre ESIEE

	Nombre de collaborateurs ESIEE ayant un CET en 2022			Nombre de collaborateurs ayant déposé des jours de CET en 2022	Nombre de jours de CET déposés en 2022	Nombre de jours de CET
	Femmes	Hommes	Total			
Catégorie A	7	9	16	7	109	197
Catégorie B	2	1	3	2	20	50
TOTAL	9	10	19	9	129	247

B. Suivi du nombre de jours indemnisés

a. Périmètre BIATSS

	Catégorie	Nombre d'agents	Nombre de jours de CET à indemniser	Taux d'indemnisation	Montant brut
				(en €)	(en €)
Agents titulaires	A	23	162	135,00 €	21 870,00 €
	B	12	102	90,00 €	9 180,00 €
	C	2	20	75,00 €	1 500,00 €
Agents non titulaires	A	2	17	135,00 €	2 295,00 €
	B	1	2	90,00 €	180,00 €
	C	0	0	75,00 €	0,00 €
TOTAL		40	303	600,00 €	35 025,00 €

b. Périmètre ITA et MTE

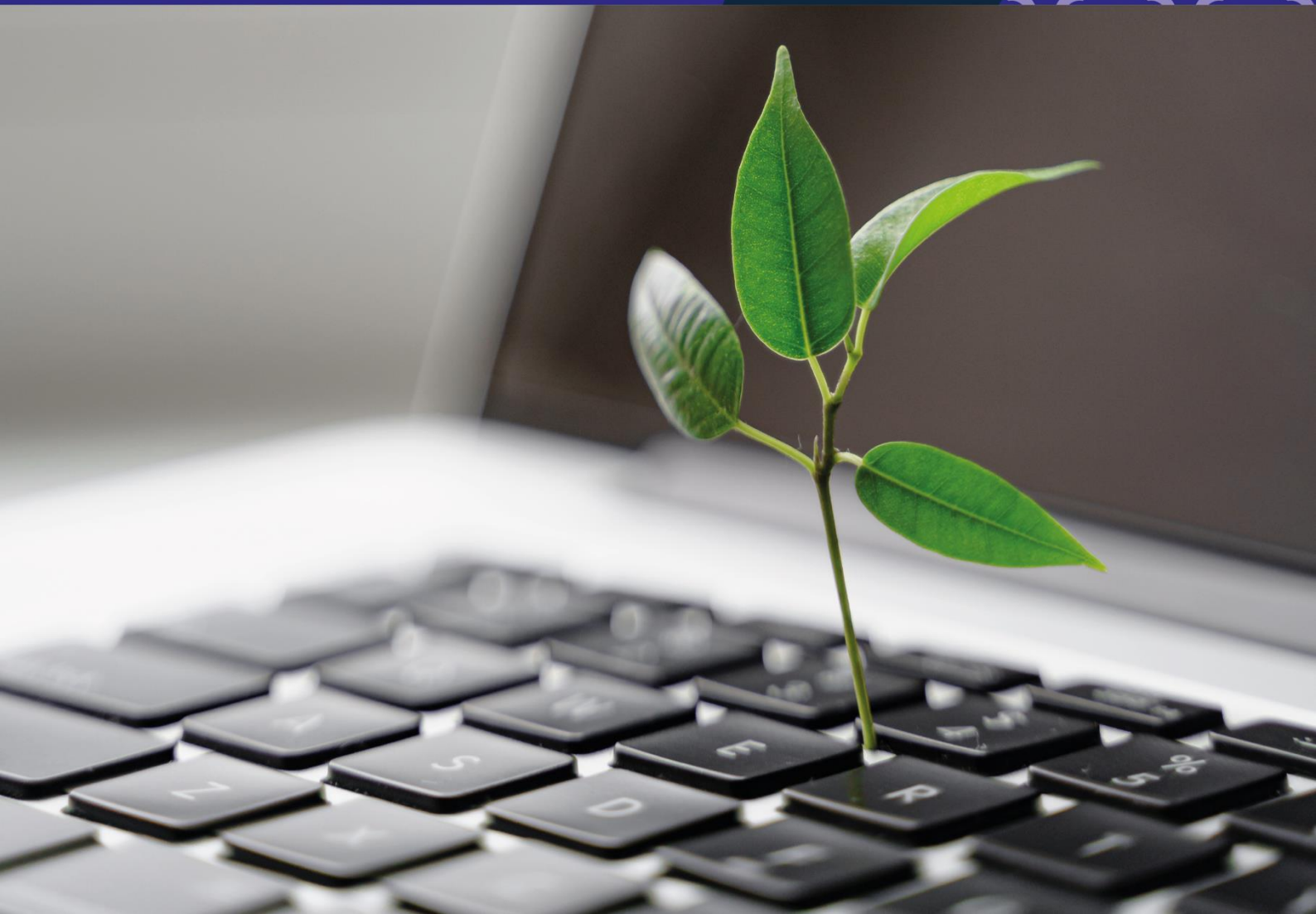
Types d'emplois	Nombre agents indemnisés	Nombre de jours indemnisés	Montants indemnisés	Montant moyen d'indemnisation	Nombre moyen de jours CET indemnisés
A	289	3613	487 755 €	1 687 €	13
B	36	370	33 300 €	925 €	10
C	9	176	13 200 €	1 466 €	20
TOTAL 2022	334	4159	534 255 €	1 600 €	12
Rappel 2021	363	4 007	512 745 €		
Rappel 2020	271	3 199	409 995 €		

c. Périmètre ESIEE

	Catégorie	Nombre d'agents	Nombre de jours de CET à indemniser	Taux d'indemnisation	Montant brut
				(en €)	(en €)
	Catégorie A	0	0	0	0
	Catégorie B	0	0	0	0
TOTAL		0	0	0	0,00 €

Chapitre 6

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.

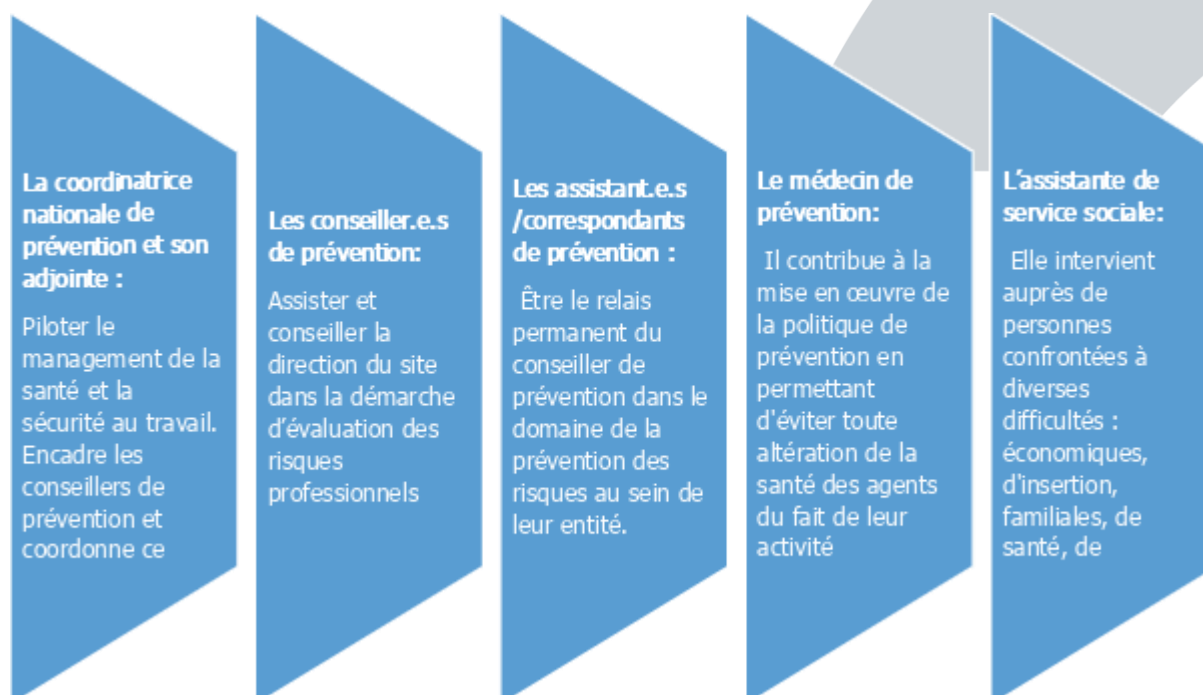
Le pôle prévention santé et sécurité au travail est rattaché auprès du président de l'établissement. Il est piloté par une coordinatrice nationale de prévention et son équipe de conseillers de prévention.

Le pôle prévention est composé de 4 conseillers de prévention et un chargé de prévention au sein du campus Ile-de-France regroupant les 15 bâtiments de la cité Descartes, le bâtiment Bienvenue, le bâtiment ESIEE et le campus de Versailles. Il intègre également un conseiller de prévention par campus extérieur, dont 2 à temps plein et 2 à 40%. Les conseillers de prévention animent le réseau des acteurs de la prévention.

Trois personnes compétentes en radioprotection (PCR) ont été nommées au sein de l'Université Gustave Eiffel. Elles sont présentes sur les campus de Marne-la-Vallée, Lyon et Nantes.

La coordinatrice nationale de prévention anime ce réseau.

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



B. le dispositif de prévention

Les actions réalisées pendant l'année 2022 :

Synthèse de la politique de prévention des risques professionnels

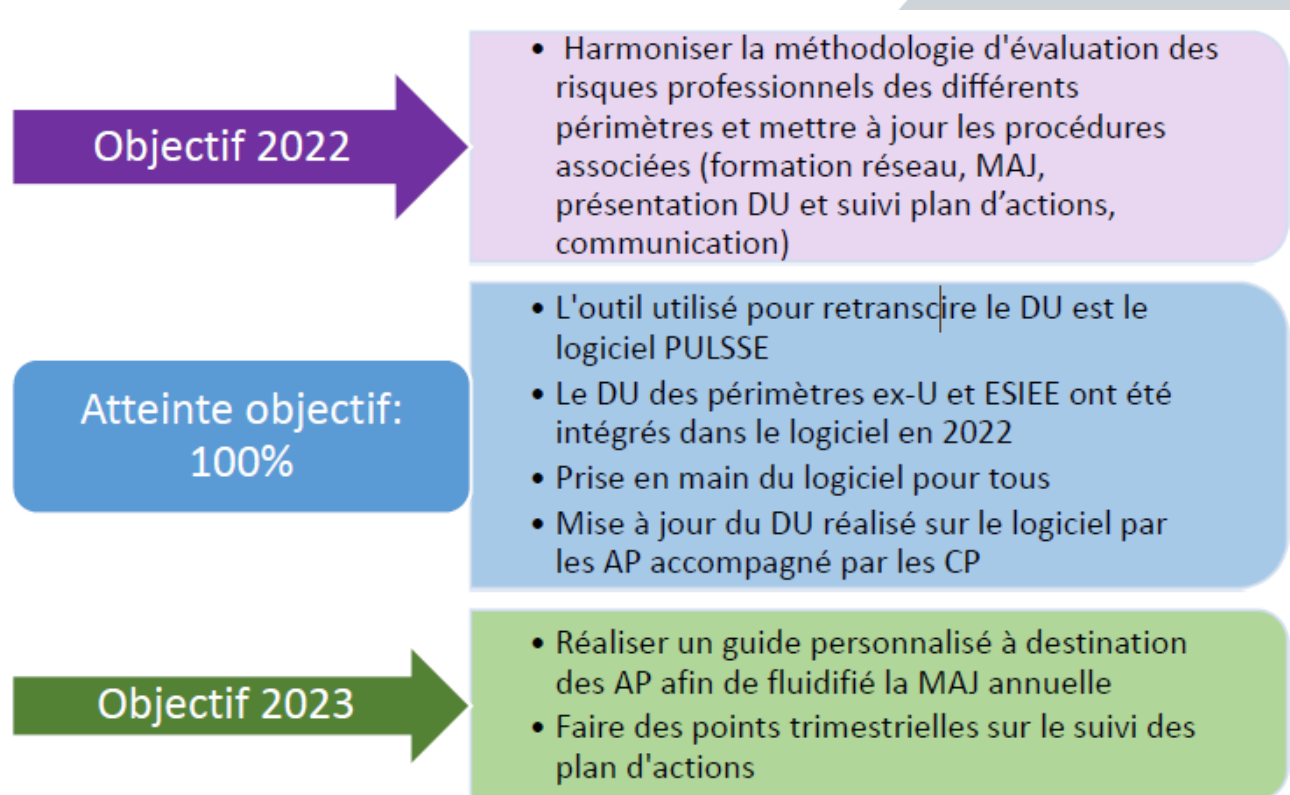
La politique en santé et sécurité au travail, au titre de l'année 2022, de l'Université Gustave Eiffel est celle de la poursuite du travail d'harmonisation des pratiques entre les différents établissements, Cette politique comporte 2 objectifs :

Objectif 1 : Évaluation des risques professionnels

La démarche d'évaluation des risques professionnels (obligatoire depuis le décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001 portant création d'un document unique) est en cours à l'université depuis avril 2004.

Cette évaluation doit être effectuée dans l'ensemble des unités de travail de l'université :

- Unités de travail à risques particuliers (ex : laboratoires de recherche, plateaux techniques et départements d'enseignements, services techniques, service patrimoine)
- Unités de travail à risques courants (ex : services de composantes tertiaires)



L'évaluation des risques spécifiques dus aux produits chimiques passe avant tout par une connaissance de la nature de ces produits. Ceci nécessite, pour les structures concernées, d'établir notamment le recensement des produits chimiques utilisés et de collecter leur fiche de données de sécurité.

Objectif 2 : Prise en compte de risques professionnels particuliers

Objectif 2022

- Etendre l'usage des fiches sécurité machine et de compagnonnage sur tous les périmètres (350 machines outils/ usage étudiants)

Atteinte objectif: 30%

- Recensement des machines-outils et des personnes utilisatrices

Objectif 2023

- Formaliser cette utilisation via habilitation interne
- Mettre en place les fiches sécurité correspondantes

Objectif 2022

- Mettre en place des actions de prévention et de sensibilisation afin de favoriser l'accessibilité de nos bâtiments (en lien avec les référents handicap et les assistantes sociales) et réaliser le suivi.

Atteinte objectif: 50%

- 2 sessions de sensibilisation des AP à l'accessibilité des bâtiments
- 5 bilans accessibilité de bâtiments

Objectif 2023

- Suivi trimestrielle en lien avec la DGDIL

Objectif 2022

- Favoriser la qualité de vie au travail via des ateliers (réveil musculaire, respiration, nutrition ...), mise en place de show-room éphémère sur les différents campus

Atteinte objectif: 100%

- Campus Lille: Show-room, atelier nutrition
- Campus MLV: 3 journées QVT à Bienvenue, 1 journée à ERASME Val d'Europe
- Campus Nantes: journée QVT avec Showroom et réveil musculaire

Objectif 2023

- Poursuivre sur le principe d'un évènement en lien avec la QVT par an et par campus

La réorganisation des services de la DGS :

En 2022, l'établissement a vu son organisation évoluer vers une harmonisation et une nouvelle structuration de la direction générale des services impliquant tous les campus de l'université. Si de nombreux chantiers ont abouti cette année, des réorganisations se poursuivent.

L'université a dû fonctionner pour partie avec une organisation juxtaposée sur certains processus (malgré un système d'information financier et comptable commun). L'année 2022 a néanmoins vu aboutir des procédures communes pour le suivi de l'inventaire, la gestion des bourses, des gratifications de stage, les intégrations de paie (« paie à façon »). Un nouvel outil Pegase a été expérimenté pour la gestion de la scolarité des doctorants, des étudiants EIVP, ENSG et bachelor ESIEE Paris avant un élargissement à l'ensemble de l'établissement en remplacement d'Apogée en 2024.

Une direction générale déléguée aux ressources humaines a été créée en février 2022. Un nouveau directeur des affaires financières a pris ses fonctions en septembre 2022. Un pôle des affaires transversales auprès de la DGS a été créé afin de développer la maîtrise des risques et la communication sur les procédures, comme une direction de la commande publique, qui permet de marquer une séparation des processus achats et marchés. Au sein de l'agence comptable, un nouveau département « comptabilité-contrôle interne » a été créé pour la sécurisation et le renforcement du contrôle interne comptable, dans une optique de réforme de la responsabilité des gestionnaires publics.

Au 1^{er} janvier 2023, une nouvelle organisation de la direction générale déléguée à l'immobilier et la logistique (DGD-IL) est mise en place, avec 4 directions : une direction du pilotage stratégique des infrastructures immobilières (DPS2I), une direction du patrimoine immobilier (DPI), une direction sécurité/sûreté (D2S), une direction administrative et financière immobilier et logistique (DAFIL). L'objectif sera par ailleurs de développer une vision pluriannuelle en matière de programmation, de développer des indicateurs pertinents contribuant à la politique immobilière et logistique de l'université.

Au 1^{er} décembre 2022, la direction générale déléguée à l'informatique et au numérique (DGD-IN) a adopté une nouvelle organisation interne : un département des ressources informatiques de Campus, composé de 6 pôles : Lille, Lyon, Méditerranée, Nantes, Versailles et Marne-la-Vallée ; trois départements d'appui : à l'administration, à la pédagogie, et à la recherche ; un département infrastructures ; un département urbanisation du SI et méthodes.

Tenant compte des nouvelles organisations de la DGD-IL et de la DGD-IN, les conditions sont désormais réunies pour lancer la réalisation des deux schémas directeurs pluriannuels d'une part en matière de politique immobilière et d'autre part en matière de politique numérique.

En 2022 également, a été créé, au sein de la DGS, le SFA, service de formation par apprentissage interne pour les ingénieurs.

C. 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.

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

NB : il s'agit des visites réalisées car de nombreuses visites ne sont pas honorées.

Les données sont manquantes concernant les campus de Lyon, Marne-la Vallée périmètre Ex I, Lille et Versailles. De ce fait les totaux ne sont pas significatifs.

Ns : non significatif

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
Accidents du travail	2	1	3
Accidents de service	2	7	7
Accidents de trajet	1	7	8
TOTAL	4	15	18

Le très faible nombre d'accidents durant l'année 2020 s'explique essentiellement par le contexte sanitaire et de confinement connu cette année-là. La hausse observée en 2021 et 2022 doit s'analyser en tenant compte du retour progressif à la normale des activités de l'université courant 2021.

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.

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.

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 a 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 permet 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

A compter de l'année du printemps 2022, la cellule a étudié les situations de l'ensemble des populations de l'université. Sur l'année 2022, 14 situations ont été étudiées dont 3 clôturées au 31/08/2022. Pour rappel en 2021, 10 situations ont été étudiées et 6 ont été clôturées au 31/08/2021 sur le périmètre ex-UPEM.

La totalité des situations a concerné des personnels BIATSS pour l'année 2022, dont 9 femmes et 5 hommes. En 2021, 10 BIATSS, dont 8 femmes et 2 hommes.

Les situations concernent en majorité des personnels contractuels (9 sur 14). La catégorie représentée majoritairement concerne la catégorie A avec 7 agents, puis la catégorie B avec 6 agents et la catégorie C avec 1 agent. Pour rappel en 2021 : 5 agents de catégories A étaient accompagnés, 4 agents de catégorie B et 1 agent de catégorie C.

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

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

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

- Accompagnement de l'agent : 14
- Départ de l'université (à l'initiative de l'agent) : 2
- Evolution des missions des personnes concernées au sein de la même unité : 3

- Changement de poste au sein de l'université : 1
- Enquête administrative : 1

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 étudiées, des préconisations générales susceptibles d'aider à prévenir la récurrence de certaines situations problématiques.

Aussi sur l'année 2022, 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 2022 (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.

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.

58 personnes ont été accompagnées (contre 64 en 2021), très majoritairement des femmes (81 %), et 95% des personnels de soutien à l'enseignement et à la recherche, la majorité du personnel accompagné reste de catégorie A 56% contre 60% en 2021. L'augmentation du nombre d'hommes accompagnés constatée l'année dernière se poursuit (19% en 2022, contre 8 % en 2020).

Le fait nouveau à souligner concerne la part des contractuels dont ESIEE Paris qui est devenue majoritaire (53% contre 25% l'année précédente), avec une représentation identique des CDD et des CDI.

-Les accompagnements collectifs :

Les dispositifs collectifs mis en œuvre en 2022 tournent autour de trois axes.

Le premier concerne la création de groupes de pairs qui se réunissent une fois par mois sous forme de groupe fermé. Initialement expérimenté en 2020 auprès de nouveaux encadrants, ce dispositif mis en place en relation avec la DGDRH s'est poursuivi en 2021 et 2022. Deux groupes de pairs de secrétaires pédagogiques se sont tenus en 2022, avec un groupe débuté en 2021 et un autre lancé à la rentrée 2022. Un groupe de 12 responsables administratifs et financiers de laboratoire et département a également été constitué.

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 2022 :

- une rencontre avec les responsables administratifs et financiers de composantes, à leur demande, pour leur permettre d'échanger et de faire remonter à la DGS leurs ressentis quant à leur situation professionnelle.
- 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 2022 a été l'occasion d'explorer la question du plaisir au travail, au travers de trois approches : celle du « fun at work » ; celle du plaisir accessible par l'adéquation appétences/tâches ; celle qui relie le plaisir à des conditions collectives et organisationnelles (possibilité de se transformer par le travail lorsqu'il permet d'exercer son intelligence ; possibilité d'avoir une véritable coopération).

L'axe du plaisir au travail a paru intéressant à développer pour aller au-delà de la vision Risques Psychosociaux et Souffrance au travail, généralement bien connue aujourd'hui parmi les encadrants et les agents. Le discours sur la souffrance au travail s'est banalisé et l'orientation vers le psychologue du travail est devenue plus courante face à un collègue qui va mal (lorsque l'existence d'un poste de psychologue du travail au sein de l'Université est connue).

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

En 2022, 21 agents ont contacté la plateforme (16 en 2021).

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

Orientations vers ...	Nombre d'appelants
Un psychiatre	1
Un psychologue en face à face	10
Assistante sociale	1
DRH ou manager	2
Le médecin du travail	1
Orientation refusée / Suivi déjà en cours	6

Motifs	Données 2021	Données 2020	Données 2022
Anxiété liée aux réorganisations	1	0	0
Personnel (autres)	10	2	3
Conflit avec l'équipe	1	1	2
Demande concernant un collègue	1	3	1
Epuisement professionnel	2	0	1
Personnel (cause familiale)	1	4	0
Problème de santé	1	0	1
Ressenti de harcèlement sexuel	1	0	0
Anxiété reprise travail	0	1	0
Isolement professionnel	0	1	4
Ressenti harcèlement moral	0	2	2
Manque de reconnaissance	0	0	1
Demande d'informations	0	0	2
Démotivation professionnelle	0	0	3
Ressenti discrimination	0	0	1

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 2022, l'université Gustave Eiffel compte 58 bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE), ce qui représente un taux d'emploi direct de **2.20%**. La baisse du taux d'emploi (2.39% en 2021) s'explique essentiellement par l'augmentation du nombre de personnels (dû notamment au transfert des personnels d'ESIEE Paris) qui ne s'est pas accompagnée de recrutements d'agents BOE en proportion équivalente.

Ainsi la contribution FIPHFP s'élève pour 2022 à 557 675,87 €.

En 2022, 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 et retraités de l'université.

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

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

- Quatre représentant.es de l'administration dont le directeur général des services ou son représentant ;
- Deux professionnelles représentantes du service social ;
- Entre 10 et 15 représentant.es du personnel, actifs ou retraités, désignés par les organisations syndicales siégeant au comité technique de l'université 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 2022.

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 2022, 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 par la fonction publique et l'éducation nationale pour les prestations interministérielles (PIM) et par l'académie, pour les actions sociales d'initiative universitaire (ASIU).

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

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

Les différentes prestations se répartissent en 4 groupes :

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

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

Ainsi, pour 2022 :

Le fond d'action sociale pour les agents du MESR a procédé au paiement d'un montant de **61 051 €** pour les prestations et les secours ainsi que de **12 529 €** pour la restauration soit un total de **73 580 €**. Ce montant a augmenté de 53% par rapport au budget dépensé en 2021. Après une période de confinement qui a impacté l'utilisation des prestations règlementées et les services de restauration, les sollicitations des aides légales ont augmentées de manière conséquente en 2022. La situation d'inflation économique actuelle impacte les agents de notre université.

Le fond d'action sociale pour les agents du **MTECT** a procédé au paiement d'un montant total de de **39 854 €** pour les aides financières et les prestations (39 583 € en 2021) ainsi que **259 326 €** pour la restauration soit un total de **299 180 €**. Ce montant a légèrement augmenté par rapport à 2021 (261 533 €).

VI. LES PRESTATIONS D'ACTION SOCIALE

A. Les prestations sociales interministérielles et ministérielles :

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

Les séjours d'enfants

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

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

Les prestations pour enfants handicapés

- Allocation versée aux parents d'enfants handicapés âgés de moins de 20 ans. Le droit à l'allocation est ouvert pour tout enfant dont le taux de handicap fixé par la Commission des Droits et de l'Autonomie

des Personnes Handicapées (CDAPH) est d'au moins 50%, secteur enfant, ouvrant droit à l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH)

- Aide ministérielle pour jeunes adultes atteints d'une maladie chronique ou d'un handicap et poursuivant des études, un stage ou un apprentissage professionnel entre 20 et 27 ans
- Allocation « retour au foyer » pour les enfants handicapés placés en internat, et qui rentrent chez eux les fins de semaine ou les vacances. Cette prestation est annuelle
- Séjours en centres de vacances spécialisés pour les enfants et adultes handicapés quel que soit leur âge.

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

B. ASIU : Action sociale universitaire :

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

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

- Installation en région parisienne : aide accordée aux titulaires et aux stagiaires venant de province
- Aide au cautionnement d'un logement : remboursement d'une partie du dépôt de garantie lors de l'entrée dans le logement
- Frais de justice liés à un changement de situation familiale
- Aide aux études : cette allocation ne concerne que les enfants de plus de 16 ans, inscrits dans l'enseignement technique industriel ou dans le supérieur
- Aide aux vacances : enfants âgés de 2 à 18 ans partant avec ou sans la famille pour un séjour de 10 jours minimum avec un organisme agréé. Cette prestation n'est accordée qu'une fois dans l'année
- Garde périscolaire des enfants, restauration scolaire des enfants scolarisés en classe maternelle et en classe élémentaire
- Aide à l'adoption, pour l'adoption d'un enfant de moins de 10 ans
- Vacances des enfants handicapés avec la famille : sans conditions d'âge et de ressources. Colonies de vacances en famille en village de vacances (VVF), maisons familiales ou gîtes agréés et camping à la ferme ou municipaux - loi 1901
- Aide au BAFA, session de formation générale, session d'approfondissement ou de qualification
- Aide aux frais d'obsèques, décès de l'enfant à charge ou du conjoint : agent ou conjoint non fonctionnaire, non retraité

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

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 chèques 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 de demande sont confiées à un prestataire. Le site du SRIAS Île de France permet notamment d'accéder à ces démarches en ligne.

Pour les agents du MTECT, le montant total de l'épargne versée aux 20 bénéficiaires dans le cadre des chèques vacances est de **3 166 €** en 2022, soit une augmentation de 20 91% de la dépense par rapport à 2021. Pour les CESU garde d'enfant 0/6 ans, la somme de **8 974 €** a été versée pour 22 bénéficiaires, soit une diminution de 56% de la dépense par rapport à 2021.

E. Les aides exceptionnelles et le service social :

Ces aides s'adressent aux personnels ITA, BIATSS et Enseignants, Enseignants Chercheurs, titulaires ou contractuels (de plus de 6 mois) qui ont à faire face à des difficultés passagères et exceptionnelles à caractère social. Ils sont reçus au Service Social et leur accueil est réparti comme suit :

Nombre d'agents	Nombre de CTSS et d'ASS	Quotité de présence
1 593 MESR	1 CTSS	50% ETP, mode dégradé sur la période de 09 à 12/2022.
1 287 MTECT	6 ASS coordonnées par une CTSS	Répartitions en jours/semaine ou en jours/mois selon les besoins par campus.

F. L'intervention du service d'action sociale :

Sur la période de septembre à décembre 2022, l'assistante sociale des personnels du MESR a travaillé en mode dégradé, faute d'embauche adaptée à la charge de travail. Cela signifie que les entretiens qui ont été donnés concernaient en particulier les agents en situations d'urgence alimentaire, de violences conjugales/intrafamiliales, en difficultés face aux risques psycho sociaux ou de risque de désinsertion professionnelle. Le nombre d'entretiens proposés par l'assistante de service social auprès des personnels est de 224 en 2022 (271 RV fixés en 2021). Au total, 92 agents ont été reçus (78 reçus en 2021).

Les entretiens téléphoniques et par mails sont très fréquents et complètent les rendez-vous au bureau. Compte tenu de la mise en œuvre du télétravail de manière conséquente, une prise en charge nouvelle a été maintenue : les entretiens en visioconférence.

Cette année, aucune visite à domicile n'a été réalisée. Le changement des pratiques professionnelles a été bien reçu par les personnels. Néanmoins, l'intervention à distance n'est pas toujours privilégiée (même si proposée). Beaucoup d'entretiens sont sollicités sur site (même en visioconférence) de préférence et pour différentes raisons :

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

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

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

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

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

L'année 2022 a nécessité une prise en charge plus soutenue des problématiques liées à l'équilibre budgétaire (vie personnelle) et au maintien dans l'emploi (vie professionnelle), elles ont été le plus souvent abordées. La part importante de l'activité du service est non chiffrée (pas de traces matérielles) et focalisée sur :

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

NOUVEAUTE : De septembre à décembre 2022, les permanences de proximité ont été mises en œuvre et les agents ont pu être reçus dans un bureau confidentiel sur les sites de Meaux (IUT), de Serris (IFIS, reprise après un arrêt de 2020 à 2021) et de Noisy le Grand (ADN).

Pour le MTECT, 70 agents ont été reçus par les assistantes sociales réparties sur les 6 sites (le siège, Lille, Versailles, Lyon, Nantes et Méditerranée). 285 entretiens ont été menés en individuel ou sous forme d'action auprès des managers.

G. Évolution des dépenses d'action sociale

Les fonds d'action sociale ont de nouveau été sollicités de manière équivalente aux années précédentes en 2022. Néanmoins, les types de prestations servies ne sont plus tout à fait identiques (garderie périscolaires / restauration scolaire et allocation handicap plus nombreuses).

a. Les évolutions constatées périmètre MESR :

Tableau de distribution des prestations d'action sociale à l'UGE					
Année 2022					
			Nombre de demandes accordées	Sommes accordées en €	Total en €
PIM	Biatss	Tit.	6	9 601,74 €	18 130,88 €
		Cont.	5	2 003,72 €	
	Enseignants	Tit.	3	6 525,42 €	
		Cont.	0	0 €	
ASIU	Biatss	Tit.	12	5 702,12 €	13 471,84 €
		Cont.	17	7 769,72 €	
	Enseignants	Tit.	0	0 €	
		Cont.	0	0 €	
Aides financières	Biatss	Tit.	13	14 125 €	23 578 €
		Cont.	7	6 380 €	
	Enseignants	Tit.	1	1 714 €	
		Cont.	3	1 359 €	
Chèques services	Biatss	Tit.	11	3 130 €	5 870 €
		Cont.	6	1 790 €	
	Enseignants	Tit.	2	800 €	
		Cont.	1	150 €	
TOTAL GENERAL			87		61 050,72 €

Pour l'année 2022, les aides financières (secours, prêt social et CAP (chèques d'accompagnement spécialisé ou chèques service)) et les prestations réglementées ont presque toutes augmenté. Le budget dépensé est de 61 051 € soit + 27 % par rapport à 2021.

L'attribution des chèques services qui permettent les achats alimentaires sous forme de tickets services, sont de nouveau en augmentation pour une dépense de 8 % de plus qu'en 2021. Un prêt sans intérêts a été mis en œuvre cette année. Le montant total accordé pour les aides financières (chèques alimentaires + les aides exceptionnelles : secours et prêt social) est de **29 448 €** en 2022 (16 926 € en 2021).

Au total, 5 commissions d'actions sociales ont été tenues. Les commissions d'aides financières ont été particulièrement sollicitées en fin de trimestre 2022. Toutes les demandes d'aides financières exceptionnelles ont été acceptées en 2022.

Par ailleurs, la gestion du quotidien par les familles a également été modifiée :

- malgré le télétravail, les frais d'essence génèrent des déséquilibres de budgets,
- les pertes d'emplois de conjoints (ou changements de carrière) ne favorisent pas l'équilibre financier,
- l'endettement des familles porte souvent sur des factures impayées et aggravation de l'état des découvert bancaires autorisés plutôt que sur des crédits à la consommation.

En effet, les charges courantes incompressibles deviennent trop élevées : énergie/ rappels de charges de loyer/travaux de copropriété ou de mises aux normes, frais médicaux etc... Les impayés sont plus fréquents qu'avant et relatifs à l'augmentation des produits de 1^{ère} nécessité.

A noter : les frais d'essence en 2020 et 2021 avaient été inclus dans la gestion du budget mensuel, et ils font aujourd'hui « partie » du calcul des charges courantes incompressibles. Mais, la part des frais d'énergie a impacté la fin d'année 2022 de manière exponentielle !

A noter bis : Pour le **MTECT**, les aides exceptionnelles ont été versées à 7 bénéficiaires pour un montant total de **6 210 €**. La commission d'action sociale s'est réunie quatre fois.

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

Entre 2021 et 2022, les prestations d'actions sociales ont évolué de la manière suivante :

- Diminution de 7 % des montants versés au titre des prestations interministérielles et ministérielles,
- Augmentation de 124 % du nombre de demandes au titre des aides sociales d'initiatives universitaires,
- Augmentation du budget des chèques services de 8 % en cohérence avec une augmentation de 39 % des aides financières.

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.

La communication sur l'existence des prestations doit être améliorée. Par ailleurs, le mode de calcul des QF mériterait d'être revu en cohérence avec la situation financière des personnels.

Le nombre des demandes totales (prestations et aides financières) a évolué comme suit : 87 en 2020 puis 130 en 2021, 87 en 2022. Les **personnels contractuels** représentent **55 % des agents** bénéficiant d'une prestation. Cette année, l'habituelle majorité des demandeurs a « rebasculé » vers les agents contractuels. Contrairement à l'an dernier.

Pour le **MTECT**, les prestations versées aux agents ont diminué par rapport à 2021 et ont concerné :

- Le remboursement des séjours et centres de loisirs enfants. 16 bénéficiaires sont concernés pour un total de **14 083 €** versés.
- Le paiement de l'allocation aux parents d'enfants avec un handicap. 10 bénéficiaires sont concernés pour un total de **19 188 €**.
- Le paiement de l'allocation pour un jeune adulte porteur d'un handicap pour un montant de **373 €**.

VII. LA RESTAURATION DES PERSONNELS

A. Personnels du MESR :

Le budget de l'action sociale sert également à la prise en charge partielle des frais de restauration qui constituait un poste important de dépense de l'action sociale jusqu'en 2019. Depuis cette année, l'utilisation des espaces de restauration a repris comme avant la pandémie. L'administration participe au prix des repas servis dans les restaurants administratifs sous forme d'une subvention. Cette dernière n'est jamais remise directement à l'agent mais versée à l'organisme gestionnaire (CROUS), l'agent bénéficiant d'une réduction sur le prix du repas consommé.

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

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

La subvention versée au CROUS est calculée en fonction du nombre de repas servis. En 2022, la participation de l'Université à la restauration des personnels est de **12 529 €**. Pour comparaison, la subvention pour la restauration au CROUS sur le campus de Marne la Vallée avait « chuté » à 324 € en 2021. Les repas sur sites au sein des services de restauration sont de nouveau sollicités.

Les personnels d'ESIEE Paris disposent d'un service de cantine par le CROUS depuis cette année, la subvention qui a été allouée est de 16 120 €.

B. Personnels du MTECT :

Pour les personnels du campus de Marne se rendant au restaurant inter-administratif du bâtiment « Bienvenue » ainsi que pour les personnels des autres campus, une subvention a aussi été versée à l'organisme gestionnaire, l'agent bénéficiant ainsi d'une réduction sur le prix du repas consommé. La dépense totale de 2022 est de 259 326 €, soit une dépense de + de 16 % par rapport à 2021.

Pour les campus de Méditerranée et Lille, la participation aux frais de restauration est assurée par des chèques déjeuner, faute d'existence d'une restauration collective.

VIII. 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 2022 est de 100 K€.

Chapitre 7

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

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 ;

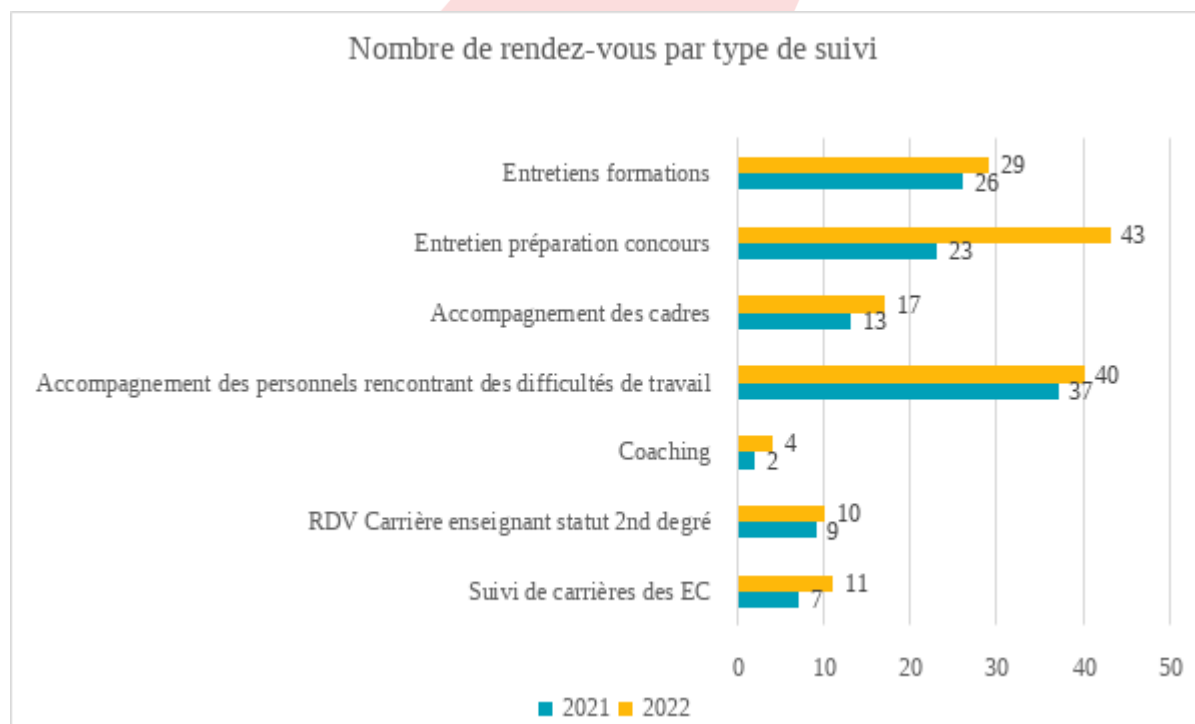
-2ème phase (avril) : entretien entre le personnel enseignant, la direction de sa composante et la vice-présidente de l'université, référent évaluateur.

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.

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.

A noter qu'au sein de l'université, il assure 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, aux lettres de motivation, aux CV, à divers écrits et à d'autres travaux tels ceux relatifs aux mémoires dans le cadre des validations des acquis de l'expérience (VAE).

Ce volet consiste en l'envoi par les agents de leurs documents, moyennant le plus souvent au préalable, une aide théorique sur les règles méthodologiques à respecter. Sachant que l'ensemble des supports se révèlent être des vecteurs de communication et en particulier de motivation destinés à divers interlocuteurs que sont principalement les jurys et les recruteurs. De ce fait, ils supposent sinon une initiation du moins une sensibilisation des agents à la psychologie générale et à certains concepts et pratiques de la communication.

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

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

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

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

En réalité, cet entretien doit être considéré comme une formation individualisée à la fois aux techniques de rédaction et d'écriture ainsi qu'à la méthodologie qui doit prévaloir dans ce type de démarche ou d'exercice. 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.

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.

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

Il porte sur la préparation à toute épreuve orale et reste très variable d'une année à l'autre, en fonction du nombre d'admissibles enregistré sur l'ensemble des concours. Il se déroule sur la base de rendez-vous d'une heure environ. Ces entretiens ont recours à des simulations et à des mises en situation pour permettre aux agents de maîtriser cette épreuve de l'oral. Trois principaux objectifs animent cette étape de l'intervention : 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 indispensable pour maîtriser les fondamentaux. En fonction de la maîtrise de l'exercice par les candidats admissibles, ces apprentissages peuvent nécessiter entre deux et une dizaine de séances.

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

L'accompagnement relatif à des préoccupations personnelles

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

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

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

D'où dans certains cas le recours à un accompagnement dans le cadre du coaching.

L'accompagnement coaching

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

Le coaching postulant, qu'étant donné que la personne coachée porte en lui la clef au problème auquel il est confronté, il s'agit pour le coach, dans une posture de co-construction, de lui permettre d'accéder, principalement par lui-même, aux solutions possibles. Condition indispensable pour pérenniser ladite solution.

A noter que la pratique de coaching peut recourir à quelques moments de conseil si cela se révèle indispensable. Dans cette hypothèse, il doit être signifié très clairement à la personne accompagnée.

En général, les personnes coachées relèvent de l'encadrement de l'UGE et sont identifiées en amont par la DRH qui les réoriente en vue de cette démarche de coaching.

Cependant, les personnels de catégorie B ou C peuvent bénéficier de ce type d'accompagnement en saisissant directement le coach, même si ces cas restent minoritaires.

Les missions 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 des formations relatives à la maîtrise de l'environnement universitaire et des fonctions publiques. Celles-ci font appel elles-mêmes à des sujets de droit de la fonction publique et de droit administratif ou constitutionnel. On note également les enseignements sur les rapports d'activité ou sur les travaux universitaires faisant en général l'objet ensuite d'une séance de formation individualisée. Il semble utile de préciser que le Conseiller n'est pas décideur des thèmes des formations dispensées même s'il garde la possibilité d'en suggérer certains. Ce dernier reste disponible pour répondre à des commandes ou à des projets de formations qui lui sont soumis par la direction et la structure compétente au sein de la DRH. Pour mémoire les thématiques peuvent interpeller des sujets comme ceux des droits de l'homme, de la laïcité, etc. Les formations réunissent enseignants et personnel de toutes les filières et regroupent des effectifs d'une moyenne de 15 participants.

L'année qui a correspondu à la crise sanitaire, marque un recul significatif de près de la moitié (une centaine de rendez-vous de tous ordres environ hormis le coaching) pris en charge par le CMC.

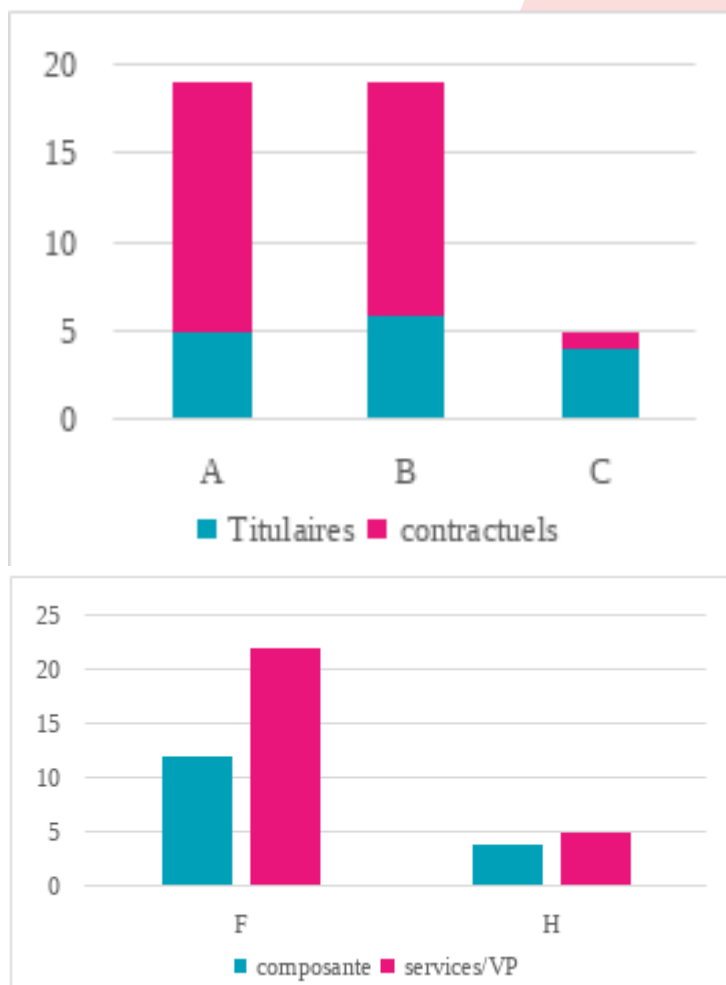
B. L'accompagnement relatif à la préparation aux examens et concours :

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 2022, le dispositif s'est très largement ouvert à l'ensemble de l'université, et 43 personnels ont été reçus dans ce cadre (contre 23 en 2021 et 22 en 2020) 23 agents ont été reçus pour obtenir des renseignements sur les concours (contre 22 en 2020). Il apparaît que ce sont les femmes (34), et des personnels contractuels (28) qui ont principalement participé à ces entretiens conseils.

On constate de manière égale, que ce sont en majorité les composantes qui ont bénéficié de cet accompagnement par rapport aux personnels dans les services. Ce qui reste cohérent par rapport au nombre de personnels affectés dans ces structures mais aussi à la disparité du niveau d'information entre ces deux types de 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. La démarche s'inscrit donc plus dans une volonté d'être titularisé que d'évoluer sur une catégorie supérieure.

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

En 2021, 11 agents contre 10 l'an dernier ont bénéficié à leur demande d'un oral blanc.

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

Pour information, 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 2022 :

- 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 d'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 2022 pour le service formation ont été de 541 532 € 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	2022	
	Coût TTC (€)	%
Appui à la recherche et à l'enseignement	94 142	19,71%
Développement des compétences métiers et professionnalisation	62 824	13,15%
Accompagnement des parcours professionnels et préparation aux concours	33 140	6,94%
Hygiène et sécurité - Prévention des risques professionnels	134 449	28,15%
Qualité de vie au travail	12 177	2,55%
Conduite du changement, Management et efficacité professionnelle en équipe	27 940	5,85%
Sensibilisation, compréhension et accompagnement au quotidien du handicap	2 500	0,52%
Laïcité, diversité et égalité	44 235	9,26%
Formations externes	59 078	12,37%
CPF	4 326	0,91%
VAE	2 800	0,59%
TOTAL	477 611	100%

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

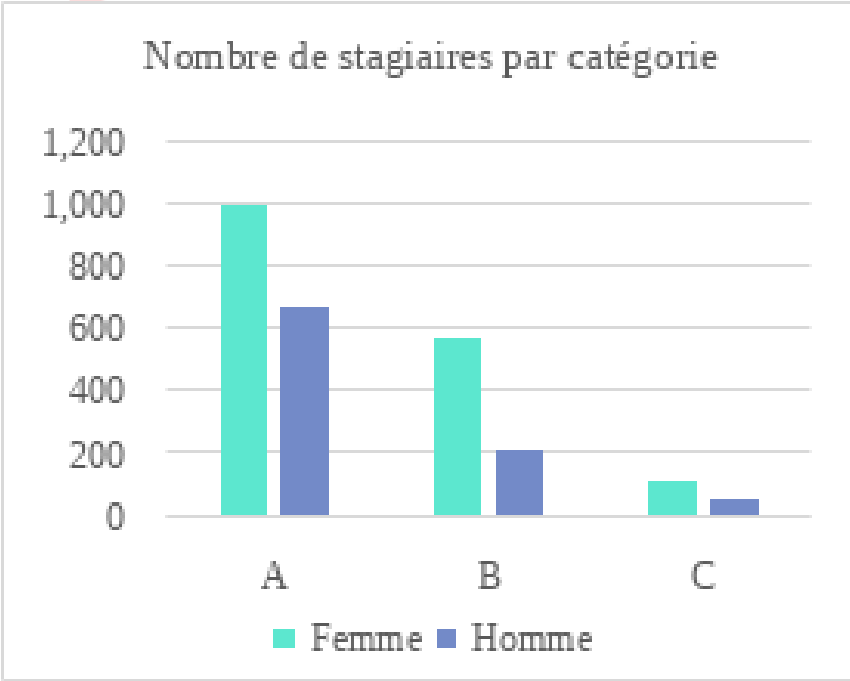
Cela s'explique d'abord par une obligation réglementaire destinée à garantir la sécurité des personnes et des biens.

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.

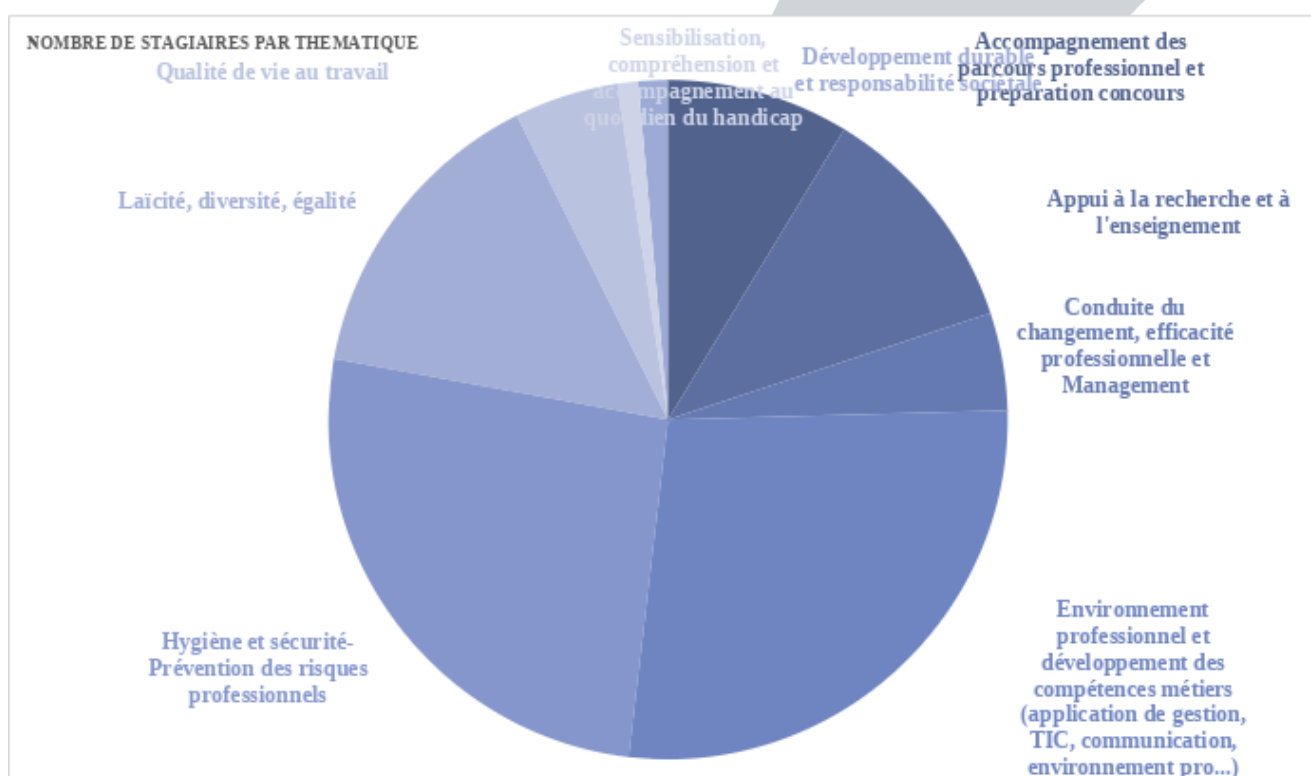
Les formations réglementaires sont ciblées sur certaines catégories de personnels ayant soit des responsabilités dans la gestion de la prévention des risques à l'Université Gustave Eiffel, soit en raison de leurs missions, d'autres enfin relèvent davantage de l'information et peuvent concerner l'ensemble 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			
Catégorie	Femme	Homme	Total
A	996	673	1 669
B	573	211	784
C	112	60	172
	1 681	944	2 625



Nombre de stagiaires inscrits par thématique			
Thématique	Femme	Homme	Total
Accompagnement des parcours professionnel et préparation concours	183	45	228
Appui à la recherche et à l'enseignement	129	166	295
Conduite du changement, efficacité professionnelle et Management	98	24	122
Environnement professionnel et développement des compétences métiers (application de gestion, TIC, communication, environnement pro...)	553	163	716
Hygiène et sécurité- Prévention des risques professionnels	277	406	683
Laïcité, diversité, égalité	277	111	388
Qualité de vie au travail	116	14	130
Sensibilisation, compréhension et accompagnement au quotidien du handicap	23	3	26
Développement durable et responsabilité sociétale	25	12	37
	1 681	944	2 625



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 2022, 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.

L'année 2022 a permis l'organisation de 489 sessions de formations dans l'offre interne, à destination de l'ensemble des personnels de l'Université.

A. La commission de formation des personnels :

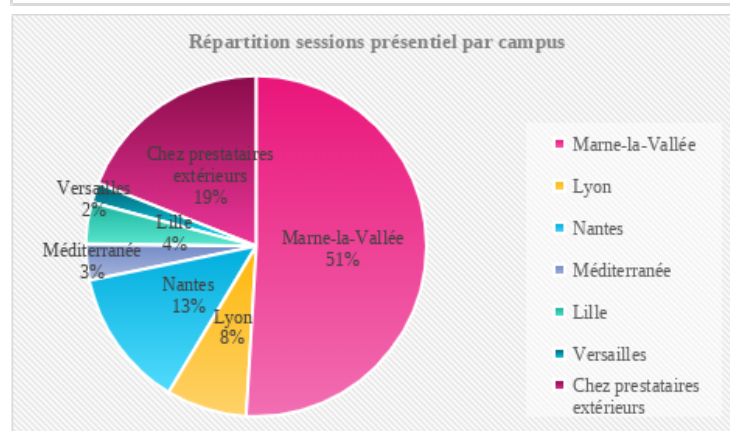
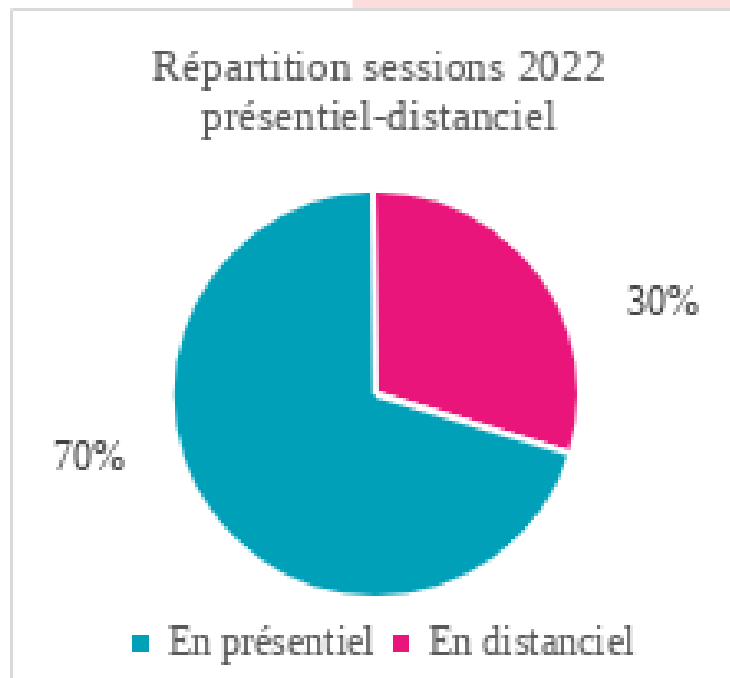
La commission de formation s'est réunie à trois reprises en 2022.

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.

Nature des demandes	Formation externe			Bilan de compétences			VAE			Congé de formation professionnelle			CPF		
	Dépôt	Validation	Refus	Dépôt	Validation	Refus	Dépôt	Validation	Refus	Dépôt	Validation	Refus	Dépôt	Validation	Refus
31/01/2022	17	17		1	1								2	2	
11/04/2022	39	33	6	1	1								1	1	
22/09/2022	27	20	7										2	2	
TOTAL	83	70	13	2	2								5	5	0
Part de demandes acceptées/refusées		84%	19%		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.

Répartition des formations par campus



Les formations en présentiel sur Marne-la-Vallée représentent 51% des sessions. Les autres sessions sont réparties sur les campus provinciaux ou chez les prestataires (*demandes individuelles acceptées en commission*)

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.

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) invitation(s) 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 8

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.

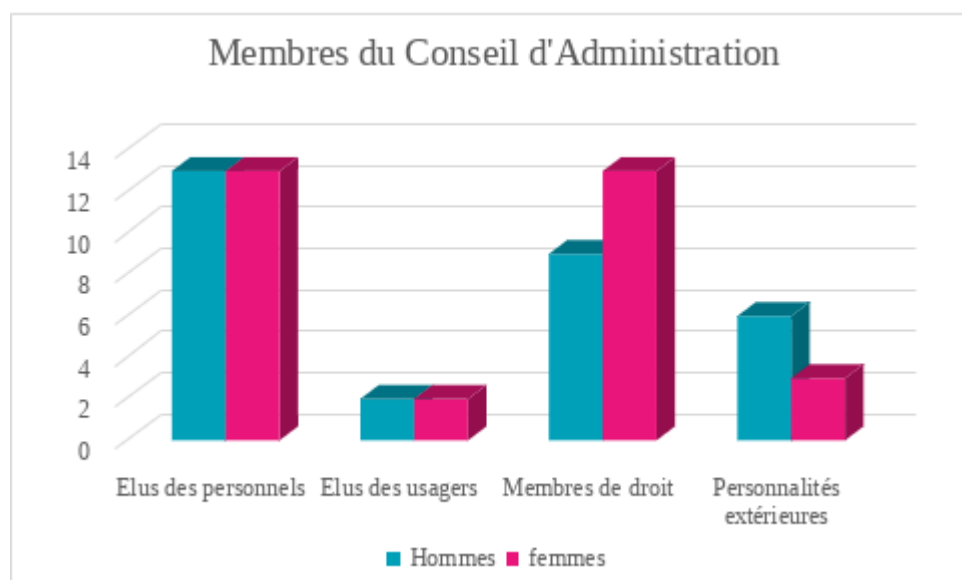
Les suppléants sont élus ou nommés dans les mêmes conditions que les titulaires. Les suppléants ne siègent qu'en l'absence des titulaires.

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 6 fois en 2022 et 42 délibérations ont été approuvées.

B. Le CAC :

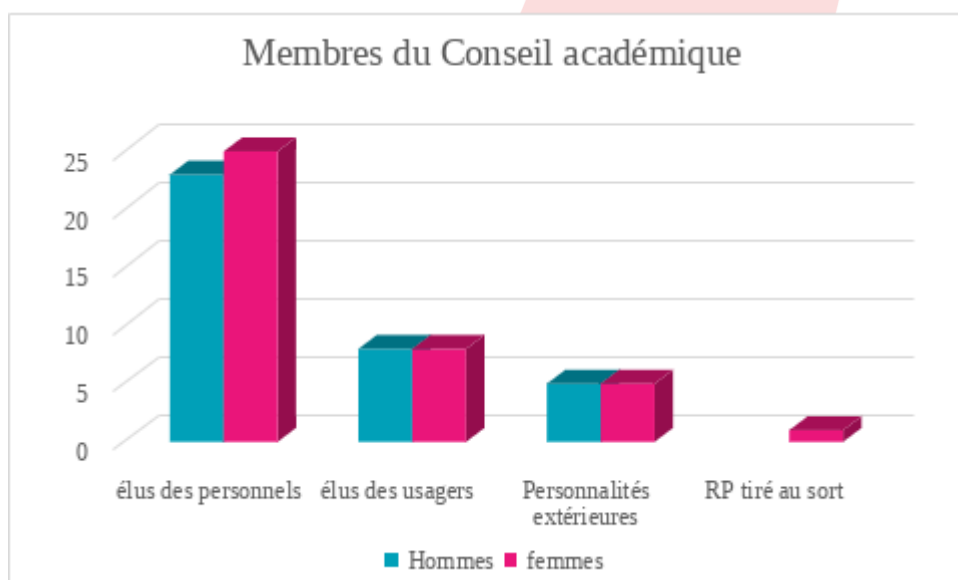
Le Conseil Académique est l'instance de représentation des personnels et des usagers de l'établissement, le conseil académique délibère en matière de formation et de recherche ; il est notamment garant du lien entre la recherche et l'enseignement.

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 2022 et a approuvé 41 délibérations.

II. INSTANCES DE REPRESENTATION DES PERSONNELS

A la suite de la création de l'Université Gustave Eiffel au 1^{er} janvier 2020, des élections se sont tenues le 28 octobre 2020 ; afin de constituer un comité technique établissement, un comité technique commun (pour l'université, ses écoles-membres et établissements-composantes), des comités d'hygiène, sécurité et conditions de travail miroirs, une commission consultative paritaire pour les agents non titulaires.

Ces nouvelles instances se sont réunies à partir de 2021.

A. Le CTE commun et le comité technique d'établissement

CT de l'établissement	Nombre de femmes	Nombre d'hommes
Représentant.e.s du personnel	5 titulaires et 4 suppléantes	5 titulaires et 6 suppléants
Représentant.e.s de l'administration	4	2

CTE
commun

Titulaires		Suppléants		Total	
F	H	F	H	F	H

Total

4	6	5	5	0	9	11
---	---	---	---	---	---	----

Pendant l'année universitaire 2021-2022, le CTE s'est réuni 8 fois et le CTE commun 4 fois.

B. Le CHSCT

CHSCT de l'établissement	Nombre de femmes	Nombre d'hommes
Représentant.e.s du personnel	6 titulaires et 5 suppléantes	3 titulaires et 4 suppléants
Représentant.e.s des usagers	2 titulaires et 2 suppléantes	1 titulaire et 1 suppléant
Représentant.e.s de l'administration	4	2

Pendant l'année universitaire 2021-2022, le CHSCT s'est réuni 8 fois et le CHSCT commun 4 fois

C. La CCP des agents contractuels

CCP des agents contractuels	Nombre de femmes	Nombre d'hommes
Représentant.e.s du personnel	3 titulaires et 5 suppléantes	4 titulaires et 2 suppléants
Représentant.e.s de l'administration	4 titulaires et 4 suppléantes	titulaires et 3 suppléants

D. Réforme 2023 : le CSA

Les nouvelles instances du dialogue social

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a réorganisé les instances représentatives du personnel, notamment en fusionnant lors des élections professionnelles de 2022, les comités techniques (CT) et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) en une instance unique, **le comité social d'administration** (CSA).

En application du décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration des administrations et des établissements publics, une **formation spécialisée** (FS) en santé sécurité et conditions de travail est instituée au sein du comité social d'administration de l'université Gustave Eiffel.

Cette nouvelle instance sera mise en place 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