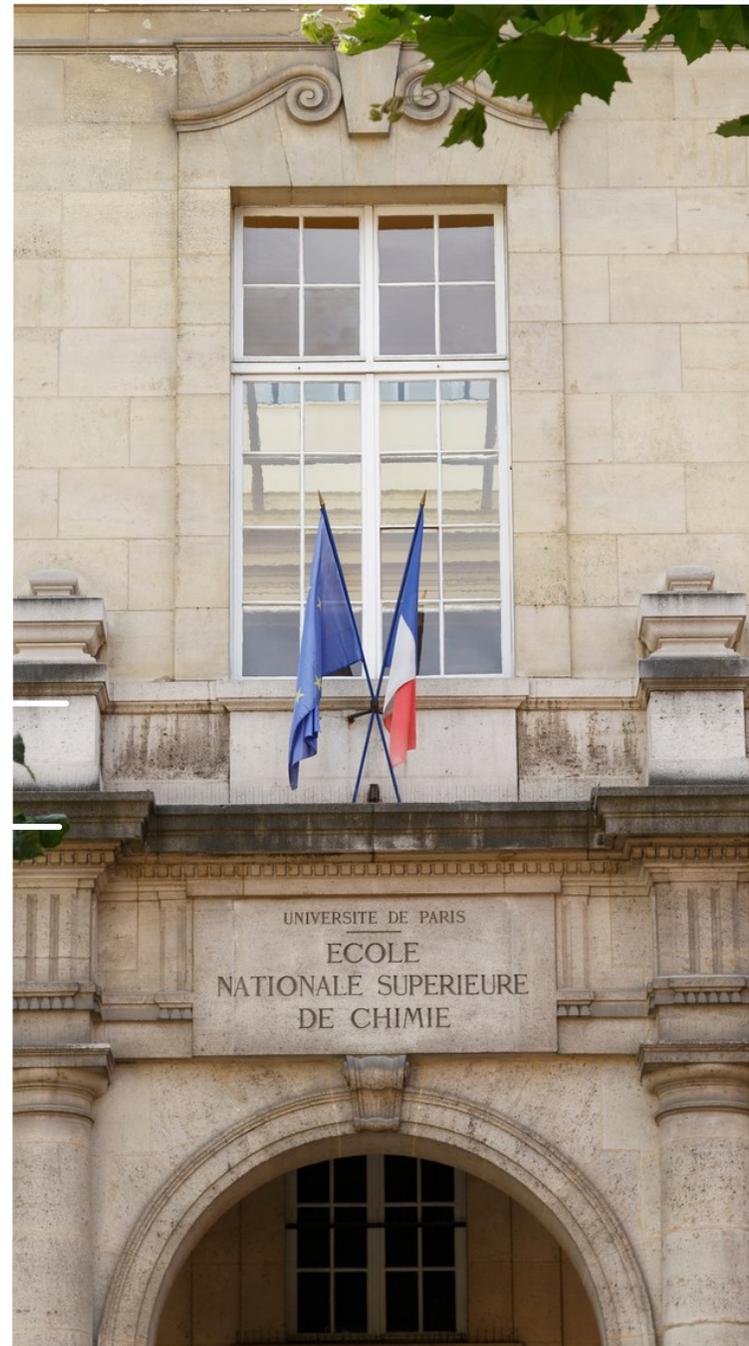




# RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023

CHIMIE PARISTECH-PSL



# SOMMAIRE

- 01 EMPLOI
- 02 RECRUTEMENT
- 03 PARCOURS PROFESSIONNELS
- 04 FORMATION
- 05 RÉMUNÉRATIONS
- 06 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL
- 07 ORGANISATION DU TRAVAIL
- 08 ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE
- 09 DIALOGUE SOCIAL

## EDITO



Le rapport social unique (RSU) 2023, présenté et validé par notre CSAEP, est une synthèse d'informations chiffrées sur les emplois, les recrutements, les parcours professionnels, la formation, les rémunérations, la santé et sécurité au travail, l'organisation du travail et temps de travail, l'action sociale et protection sociale, le dialogue social et pour finir la discipline.

Cette nouvelle édition présente les états des lieux au 31 décembre 2023 et de cette manière s'inscrit surtout dans une dynamique pluriannuelle et prend, à ce titre, une valeur d'indicateur dans les actions des ressources humaines, de la santé et sécurité au travail et sociales menées.

Chaque année, le RSU contribuera aux échanges entre tous les actrices et acteurs de l'établissement. Il a le mérite de faire partager une même connaissance de l'établissement, de ses caractéristiques actuelles et de leur évolution. Il est utile au dialogue social avec les partenaires sociaux, sur la base d'informations transparentes et partagées. De plus, il s'accompagne d'une base de données sociales d'environ 189 indicateurs.

Les personnels constituent la plus grande richesse de l'établissement et c'est grâce à eux que celui-ci peut répondre aux multiples défis et événements auxquels il a à faire face. Pour la période considérée :

- Des mesures gouvernementales pour soutenir le pouvoir d'achat des agents à travers : augmentation du point d'indice à l'été 2023, prime du pouvoir d'achat, augmentation du remboursement du forfait transport collectif ;
- Immobiliers : poursuite du projet immobiliers avec la reconstruction de l'aile l'ouest, financé intégralement sur les fonds propres de l'établissement (travaux importants de reconstruction et d'extension).

À cette occasion, je tiens à remercier tous les personnels de Chimie ParisTech-PSL pour le travail qu'ils accomplissent au quotidien et particulièrement, le Service des Ressources Humaines qui a permis de réunir l'ensemble des éléments nécessaires à la présentation de ce RSU.

Le Directeur, Christian LERMINIAUX

# HISTOIRE

## Charles Friedel

01

- Charles Friedel a pour objectif de créer une grande école proche des préoccupations industrielles et qui s'appuie sur la recherche et l'innovation.
- 1896, Cofondateur de l'école pratique des hautes études, fondateur de l'école alsacienne et fondateur/ directeur de l'école nationale supérieur de chimie de Paris avec une première promotion de 50 élèves.

## Henri Moissan & George Urbain

02

- 1906, autorisation à délivrer un diplôme d'ingénieur chimiste de la Faculté des sciences de Paris avec en plus l'apparition d'un concours d'entrée.
- 1930, création des laboratoires et l'enseignement se diversifie dans le domaine de la chimie, des sciences humaines et sociales et des langues
- 1948, l'école appelée, depuis 1930, l'Institut de Chimie de Paris (ICP) prend le nom de l'Ecole Nationale Supérieur de Chimie de Paris (ENSCP).

## L'ENSCP

03

- 2008, L'ENSCP devient membre fondateur du pôle de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) ParisTech et prend alors le nom de Chimie ParisTech.
- 2010, Chimie ParisTech participe à la fondation du groupe Université PSL.
- 2011, le projet d'initiative d'excellence PSL est sélectionné .
- 2015, l'école est admis parmi les établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel afin d'assurer le progrès et la formation scientifique préparant à l'exercice d'une fonction.
- 2020, Chimie ParisTech devient membre composante de l'Université PSL.

# CHIFFRES CLÉS

---

## Personnel hébergé :

**33 chercheurs et 15 ITA du CNRS**

**13 EC et 13 ITRF d'autres établissements**

## EC :

**120 chercheurs et enseignants chercheurs, 2 chaires,**

**5 émérites**

## Recherche

**3 laboratoires 12 équipes de recherche**

## Financement :

**25% des thèses financées par l'industrie**

## Personnel administratif:

**56 personnels BIATSS**

## Elèves :

**+ de 500 étudiants dont + 100 doctorants**

## Contrat de recherche :

**60 à 70 contrats de recherche industriels par an**

# CHIMIE PARISTECH-PSL, ETABLISSEMENT COMPOSANTE DE L'UNIVERSITE PSL

## Université PSL

- Université pluridisciplinaire au cœur de Paris;
- Pôle en sciences dures de rang mondial, d'écoles d'ingénieurs de premier plan;
- Classée 47e, PSL figure dans le top 50 mondial des universités;
- 1ère Université française dans le classement Times Higher Education (2021).



## Les établissements composantes de l'Université PSL

- Ecole nationale supérieure de Chimie de Paris - PSL : première école de chimie en France
- Conservatoire National Supérieur d'Arts Dramatiques : enseignement spécialisé de l'art dramatique
- Ecole Nationale des Chartes : formation aux sciences de l'écrit, numérique et aux méthodes de la recherche historique
- Ecole Normale Supérieure : formation d'excellence par la recherche, en sciences et en lettres
- Ecole Pratique des Hautes Etudes : formation aux sciences de la vie et de la terre, sciences historiques et philologiques et sciences religieuses
- ESPCI Paris: école d'ingénieurs de la Ville de Paris et centre de recherche de niveau international
- Mines ParisTech : forme des ingénieurs généralistes capables de résoudre des problèmes complexes dans des champs très variés
- L'Observatoire de Paris : établissement public de recherche en astronomie, astrophysique et métrologie du temps
- Dauphine - PSL : établissement d'enseignement supérieur spécialisé dans les sciences des organisations

# UNIVERSITE PSL



- 17 000 étudiants dont 2/3 en Master-Doctorat ;
- 2 900 enseignants-chercheurs ;
- 140 laboratoires ;
- 18 programmes gradués ;
- Plus de 200 ERC ;
- 10 labex, 8 equipex, 2 EUR, 1 Institut Convergences, 5 Carnot, 1 programme 3IA Prairie ;
- 28 Prix Nobel ;
- 50 start-up créées/an ;
- 70 brevets déposés/an ;
- 3 000 partenaires industriels ;
- 1ère université française (classements THE 2019 et 2020).

2010  
Fondation

2015  
COMUE

2021  
Grand  
Etablissement

2012  
EPCS

2019  
EPSCP  
expérimental

2022  
PSL : 40<sup>e</sup> place  
Classement de  
Shanghai

# ASSOCIÉS, ORGANISMES ET PARTENAIRES DE L'UNIVERSITÉ PSL

Membres Associés :

Collège de France : répond à une double vocation depuis le XVIème siècle : être à la fois le lieu de la recherche le plus audacieux et celui de son enseignement.

Institut Curie : acteur de référence de la lutte contre le cancer, l'institut associe un centre de recherche de renommée internationale et un ensemble hospitalier de pointe qui prend en charge tous les cancers y compris les plus rares.



CNRS

Le Centre national de la recherche scientifique est un organisme public de recherche placé sous la tutelle du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation. Il produit du savoir et met ce savoir au service de la société.

INRIA

L'Institut national de recherche dédié au numérique, promeut l'excellence scientifique au service du transfert technologique et de la société.

INSERM

Créé en 1964, l'Institut national de la santé et de la recherche médicale est un établissement public à caractère scientifique et technologique, placé sous la double tutelle du ministère de la Santé et du ministère de la Recherche.

# FAITS MARQUANTS 2023

Les événements suivants ont rythmé l'année 2023 :

Janvier  
2023



Chimie  
ParisTech-PSL  
TOP 10 des  
écoles  
d'ingénieurs du  
classement  
2023 Figaro  
Etudiant

Janvier  
2023



Gilles Gasser  
lauréat de la  
bourse ERC  
Proof of  
Concept

Février  
2023



Début des  
travaux à la  
bibliothèque

Mars  
2023



Carlo Adamo  
Lauréat de l'ERC  
Advanced Grant  
2022

Avril  
2023



Arrivée de  
Guirec Manceau  
Nouveau  
Directeur  
Général des  
Services

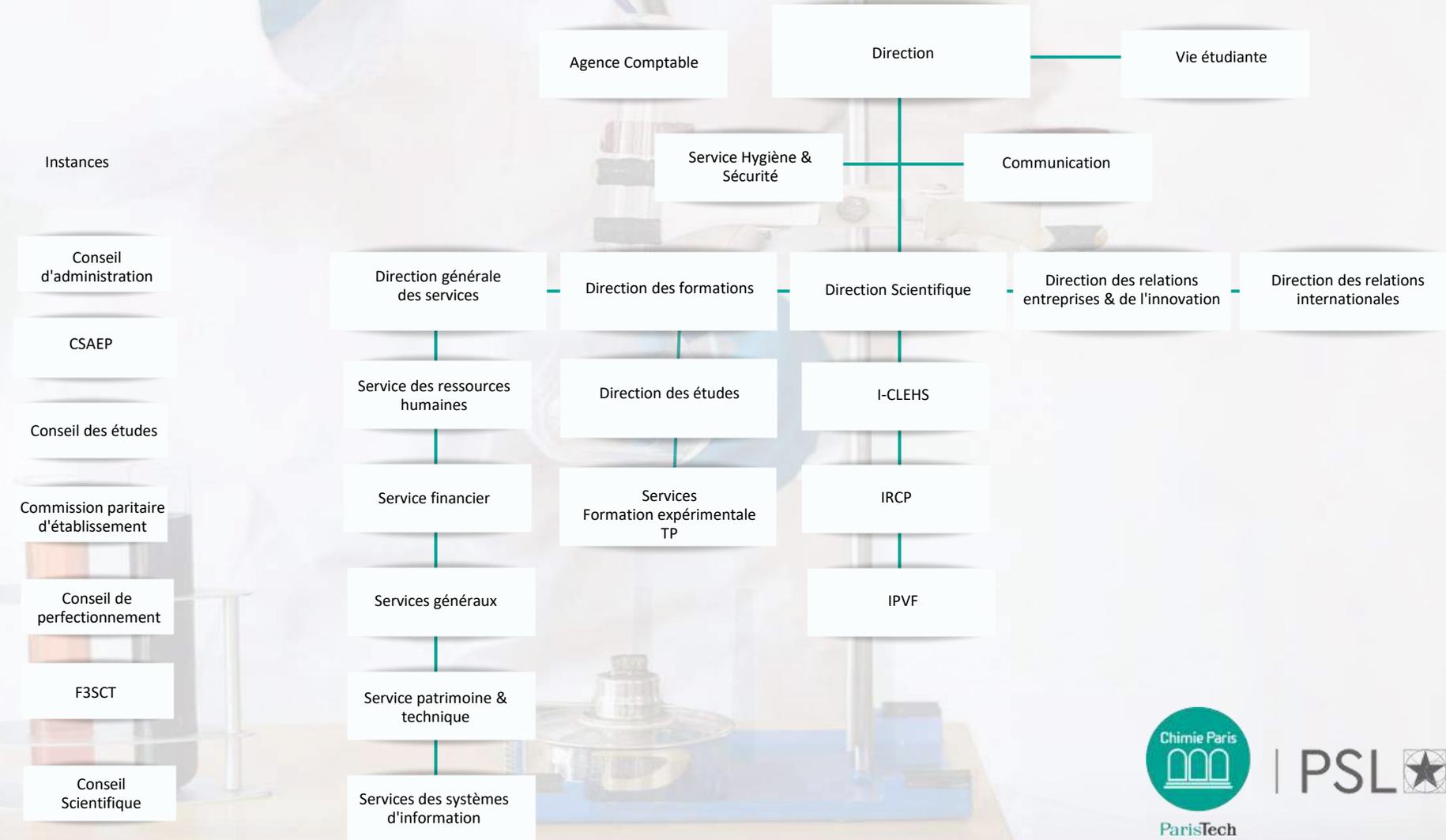
Avril  
2023



Guillaume  
Lefevre, Lauréat  
de la médaille de  
bronze Talents  
CNRS

# FONCTIONNEMENT DE CHIMIE PARISTECH-PSL

Chimie ParisTech-PSL est dirigé par le Directeur, Christian LERMINIAUX, assisté dans ses fonctions par les membres du Comité de Direction. Chaque membre a en charge un domaine de fonctionnement de l'établissement. La direction compte également un Directeur Général des Services, placé sous l'autorité du Directeur, il est au centre du pilotage de l'établissement et coordonne les activités opérationnelles entre les services supports.



# RECHERCHE

L'établissement propose une recherche innovante et intégrée, de l'amont à l'aval et des fondamentaux aux applications, en couvrant les grands domaines de la chimie actuelle. Ainsi Chimie Paristech - PSL est partie prenante de deux chaires :

- [La chaire ParisTech « Ingénierie nucléaire »](#)
- [La chaire « Mines urbaines » - ParisTech et Eco-systèmes](#)

On retrouve également les plateformes RMN et Spectrométrie de masse, en plus d'un atelier mécanique.



## IRCP

L'IRCP regroupe 8 équipes. Les thématiques du laboratoire couvrent même des domaines de la chimie : chimie moléculaire et chimie des polymères, énergie, matériaux et procédés, surfaces et interfaces.



## i-CLeHS

iCLeHS regroupe 4 équipes avec un effectif de 74 personnes (hors stagiaires). iCLeHS développe des recherches et des concepts innovants à l'interface de la chimie et de la biologie. L'accent est mis sur la chimie moléculaire, médicinale, inorganique et théorique, l'imagerie et les systèmes d'analyses et de diagnostic, pour des applications allant de la biologie à la santé. En 2021, i-CLeHS possède 83 publications, 3 ERC.



## IPVF

L'UMR IPVF s'inscrit dans l'Institut Photovoltaïque d'Ile de France, un des Instituts de la Transition Energétique (ITE) sélectionné par le Plan d'Investissement d'Avenir. Son rôle dans l'ITE IPVF est de porter la recherche fondamentale sur les compétences clés de ce domaine et d'être à l'origine d'innovations sur les techniques analytiques, les procédés, les dispositifs, pertinents pour le développement de l'énergie d'origine photovoltaïque.

# Pôle PETREL

## RÔLE DU SMS PETREL PSL

Les établissements d'enseignement supérieur membres et associés de l'Université de recherche Paris Sciences et Lettres signataires de la présente convention ont décidé de mettre en place, au 1er septembre 2018, un service mixte de support de gestion des pensions pour l'ensemble des personnels titulaires (enseignants, enseignants-chercheurs, personnels des filières ITRF, AENES et Bibliothèque) de l'enseignement supérieur affectés dans leur établissement.

Ce service mixte de support est un service de PSL porté par l'ENSCP. Il est dénommé Service PETREL – PSL.

## MISSIONS DU SERVICE

Le service assure la gestion de l'ensemble du domaine pension :

- Information et formation des gestionnaire RH des établissements sur la réglementation et son évolution en matière de pension pour permettre une information locale de 1er niveau des usagers
- Information des futurs retraités
- Instruction des dossiers (dont la demande aura été formulée à compter du 1er septembre 2018) :
  - ✓ de préparation des estimations globales individuelles (EIG);
  - ✓ d'alimentation des comptes individuels retraite (CIR);
  - ✓ d'examen des droits à pensions;
  - ✓ de pensions (ancienneté, invalidité, réversion);
  - ✓ d'affiliation rétroactive;
  - ✓ de validation des services auxiliaires;
  - ✓ de coordination inter-régimes (CNAV, IRCANTEC,...).
- Correspondant unique du Service de Retrait de l'Etat (SRE)

## MÉTHODOLOGIE ET OPÉRATIONS DE PRÉ-BASCULE

Afin d'uniformiser la gestion des pensions des agents de l'Université PSL et de ses membres concernés, le pôle retraite a élaboré des documents spécifiques à PSL. Le but étant d'homogénéiser les pratiques visant la cohérence de gestion entre les établissements membres. Dans cette optique, un réseau de « référents-retraite » composé de gestionnaires ressources désignés par leur établissement respectif dès décembre 2018. Par ailleurs, un état réel des effectifs –stagiaires et titulaires- a été mis à jour en comparaison des chiffres avancés par le rectorat de Paris. Il en ressort que pour l'année 2019, les effectifs gérés par le pôle était de 2529.

Lancement des comités opérationnels :

- Dès le 24 janvier 2019, le 1er COMOP s'est tenu à Nantes en présence des responsables du SRE et du SREN.
- 23 mars 2019 : 2ème COMOP avec un plan d'actions pour mettre à niveau les CIR et ainsi fiabiliser les comptes de carrière des agents
- 4 février 2020 : 3ème COMOP qui a été décisif pour notre bascule dans le nouveau mode de gestion.
- Ainsi, par arrêté du 7 mai 2020, le niveau de nos comptes certifiés étant reconnu acceptable, le SRE a validé le passage de notre pôle Petrel dans le groupe 1.



retraite

# PETREL

Dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et compétences et au regard de la pyramide des âges, la direction de l'établissement a demandé de passer en revue le personnel afin d'instruire la prévision des départs à la retraite.  
Cette revue du personnel ayant pour principal objectif de mettre en exergue la liste des postes susceptibles d'être vacants à l'horizon 2025.

---

## CONTEXTE

L'élaboration de cette revue de personnel se fait dans un contexte national difficile, en partie, pour les raisons suivantes :

- Réforme de la retraite ;
- Contraintes budgétaires et financières : raréfaction des ressources ;
- Contraintes techniques : absence de notification pluriannuelle de la Subvention pour Charge de Service Public (SCSP).

La SCSP est une subvention destinée à financer le fonctionnement des opérateurs de l'Etat pour la réalisation des missions relevant de son champ d'application.

La SCSP ne prend pas en compte tous les facteurs d'évolution de la masse salariale : Glissement Vieillesse Technicité (100 000 €), FIPHP (non-respect du recrutement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi à hauteur de 6% soit environ 30 000€), surcoût annexes.

Par conséquent, il existe une forte incertitude quant à la prise en charge par la SCSP 2019 d'éventuelles évolutions tel que le CAS pension (Compte d'Affectation Spéciale) et d'autres taux.

## MÉTHODOLOGIE

L'objectif étant de répertorier l'ensemble des agents concernés par une admission à la retraite dans les cinq prochaines années, tous les agents ont été passés en revue au regard de leur date de naissance afin de déterminer :

- La date de leur âge d'ouverture des droits (sauf exception, 62 ans après le 31/12/1954) ;
- La date de leur limite d'âge (sauf exception, 67 ans après le 31/12/1954).

Aussi, au regard de la législation en vigueur, les agents en fonction de leur statut/situation peuvent être admis plus tôt ou plus tard à la retraite.

- Retraites anticipées de droit sur présentation des justificatifs
- Poursuite des fonctions au-delà de la limite d'âge, de droit ou sous réserve de la décision de la direction

A noter qu'ils existent des dispositions particulières aux enseignants, enseignants-chercheurs, telles que :

- Le maintien en fonctions dans l'intérêt du service  
Référence : Code de l'éducation (article L952-10)
- Le maintien en activité en surnombre  
Référence : Code de l'éducation (article L952-10)
- Le titre d'enseignant-chercheur émérite

# PRÉSENTATION

## QU'EST-CE QU'UN RAPPORT SOCIAL UNIQUE (RSU) ?

Le RSU sert de support au dialogue social, accessible aux membres des comités sociaux d'administration (CSA). Il a pour objectif d'établir un diagnostic RH sur une année. Composé d'une base de données et d'un rapport. Il doit être élaboré chaque année.

## HISTORIQUE

- La loi du 6 août 2019, relative à la transformation publique;
- Décret n°2020-1443 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociale et au RSU dans la fonction publique;

*Article 1er. La liste des données et indicateurs devant figurer dans la base de données sociales, prévue à l'article 1er du décret du 30 novembre 2020 susvisé, des administrations de l'Etat et leurs établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi du 11 janvier 1984 susvisé.*

- Arrêté du 7 mai 2021 fixant pour la fonction publique état la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales.

## OBJECTIFS

### INFORMER

Photographie à l'instant T, le rapport social unique offre un accès libre aux membres des comités sociaux.

### RENFORCER LA POLITIQUE RH

Outil d'aide à l'élaboration d'une démarche de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences.

### FAVORISER LE DIALOGUE SOCIAL

Outil de concertation, le RSU stimule le dialogue social avec les représentants du personnel sur la base de données claires, objectives et comparables dans le temps.

# CHAPITRE 1 : EMPLOI



ParisTech



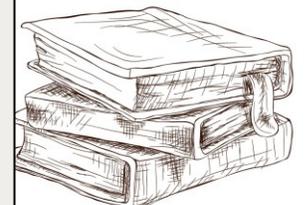
- 1- Plafond d'emplois autorisés en ETPT
- 2.1- Effectifs physiques – Plafond Etat (Plafond 1)
- 2.2- Affectations Plafond Etat des EC & ITRF
- 3- Effectifs physiques – Plafond Ressources Propres (Plafond 2)
- 4.1- Effectifs physiques – Plafond Global
- 4.2- Effectifs physiques Enseignants-Checheurs – Plafond Global – Âge

## 1- Plafond d'emplois autorisés en ETPT

L'ensemble du personnel titulaire et non titulaire repartit en deux populations de l'ENSCP est concerné :

Enseignant, Enseignants-Chercheurs, Chercheurs		
<p>LES CORPS :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Enseignants du supérieur,</li> <li>-Enseignants du secondaire,</li> <li>-Autres enseignants.</li> </ul> <p>Les Enseignants-Chercheurs se différencient par leurs corps d'appartenance, au sein de ses corps, différents statuts énoncés ci-dessous sont distinguables</p>		
<p>Le Supérieur</p> <p>PR : Professeur des universités</p> <p>MCF : Maître de conférences</p> <p>Lecteur : Lecteur de langue</p> <p>ATER : Attaché temporaire d'activité d'enseignement et de recherche</p> <p>PAST : Professeur associé à temps partiel</p> <p>PRASS : Professeur associé à temps complet</p>	<p>Le Secondaire</p> <p>PRAG : Professeur agrégé</p> <p>PRCE : Professeur certifié</p>	<p>Autres</p> <p>Doctorant</p> <p>ENS CONT : Enseignant contractuel</p> <p>CHERCHEUR : Chercheur</p> <p>Post-Doctorant</p>

BIATSS		
ATSS :	Personnels Administratifs, Techniciens, Sociaux et de Santé	
BIB :	Personnels des Bibliothèques	
<p>ITRF :</p> <p>Seuls les ITRF sont répartis au sein de l'établissement.</p> <p>Ils sont répartis en 3 catégories</p>		
<p>La catégorie A correspond aux fonctions d'études, d'encadrement, de conception et de direction.</p> <p>Les postes concernés sont :</p> <p>IGR : Ingénieur de Recherche</p> <p>IGE : Ingénieur d'Etudes</p> <p>ASI : Assistant Ingénieur</p>	<p>La catégorie B correspond aux fonctions d'encadrement intermédiaire, d'application et de mise en œuvre de procédures.</p> <p>Seul le poste de TCH : Technicien, est concerné par cette catégorie.</p>	<p>La catégorie C correspond aux fonctions techniques et d'exécution.</p> <p>Les ADT : Adjoint technique, constituent cette catégorie</p>



## 1- Plafond d'emplois autorisés en ETPT

Avant le 1er janvier 2011, date du passage aux responsabilités et compétences élargies (Codé RCE), l'ENSCP recevait une délégation d'emplois du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (Codé MESRI), Chaque emploi, d'enseignants ou de BIATSS, était clairement identifié dans un stock numéroté.

Depuis l'accès aux RCE, le MESR octroie une Masse Salariale annuelle qui est assortie sur un plafond d'emplois à respecter.

L'Etat permet tout de même à l'ENSCP d'augmenter le plafond d'emplois de l'établissement, suite à un Conseil d'Administration, par le biais d'emplois financés sur les ressources propres.

On parle alors du plafond global des emplois. Il s'agit d'un nombre maximum d'emplois dont la rémunération par l'établissement est autorisée, dans la limite du respect de la masse salariale. Il est défini en équivalent temps plein travaillé (Codé ETPT) et est voté annuellement par le CA

Le Plafond global des emplois, voté en Conseil d'Administration, est réparti en deux plafonds : le plafond « Etat » attribué par le Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESR) et le plafond « Ressources Propres » constitué des emplois prévus au budget de l'établissement sur ses ressources propres.

A l'ENSCP :

Le plafond global des emplois pour l'année 2022 a été voté au CA du 15 décembre 2023, il s'élève à 125 ETPT; 125 ETPT du plafond Etat & 25 ETPT Plafond 2

Tableau des ETPT exécutés présenté par l'établissement au Conseil d'Administration 2023 :

		(A)	(B)	(C) = (A) + (B)	
Catégories d'emplois	Nature des emplois	Emplois sous plafond Etat en ETPT	Emplois financés sur ressources propres en ETPT	Global	
EC, Enseignants, Chercheurs	Permanents	Titulaires	42	42	
		CDI	3	3	
	Non Permanents	CDD	20	22	42
	S/ Total BIATSS		65	22	87
BIATSS	Permanents	Titulaires	33		33
		CDI	17		17
	Non Permanents	CDD	10	3	13
	S/Total BIATSS		60	3	63
Totaux		125	25	150	
		Plafond des emplois fixé par l'Etat : 125		Plafond global des emplois voté par le CA 150	

# 1 - Plafond d'emplois en ETPT

Evolution de 2017 à 2023 des ETPT sur budget état													
	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	Moyenne Annuelle
2018	96.4	96.5	95.4	95.1	95.7	98.2	98.7	97.0	95.8	98.2	100.0	101.0	97.3
2019	100.2	101.4	99.9	100.2	98.8	100.5	99.2	98.1	98.4	100.2	99.3	98.4	99.6
2020	99.4	99.4	98.4	97.4	98.4	107.6	96.5	95.4	96.4	95.8	95.4	95.4	98.0
2021	94.5	95.4	94.9	95.4	94.8	95.7	96.4	96.4	95.4	96.1	95.0	93.4	95.3
<b>2022</b>	93,1	93,2	92,3	91,9	92,1	90,8	93,7	93,7	91,7	92,7	94,1	93,7	92,7
<b>2023</b>	<b>93,67</b>	<b>93,67</b>	<b>92,26</b>	<b>92,87</b>	<b>92,85</b>	<b>90,95</b>	<b>89,64</b>	<b>88,87</b>	<b>87,87</b>	<b>90,57</b>	<b>91,80</b>	<b>94,20</b>	<b>91,60</b>

Evolution de 2017 à 2023 des ETPT sur budget ressources propres													
	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	Moyenne Annuelle
2018	23	24	23	21	21	19	20	19	18	23.5	25	24	21.7
2019	22	21	23	22	22	21	23	22	24.1	27	27.5	37.5	24.4
2020	38	36	37	36	38	39	40	39	42	47	51	46	40.8
2021	44	42	43	45	45	44	45	44	43	49	47	47	44.8
<b>2022</b>	46	45	45	43	43	43	42	41	43	41	42	37	42,3
<b>2023</b>	<b>37,00</b>	<b>35,00</b>	<b>37,00</b>	<b>39,00</b>	<b>40,00</b>	<b>41,00</b>	<b>42,00</b>	<b>42,00</b>	<b>41,00</b>	<b>42,00</b>	<b>45,00</b>	<b>45,00</b>	<b>40,50</b>

# 1 - Plafond d'emplois en ETPT

ETPT sur budget global													
	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	Moyenne Annuelle
2018	119.4	120.5	118.4	116.1	116.7	117.2	118.7	116	113.8	121.6	125	125	119
2019	122.2	122.4	123	122.2	120.8	121.5	122.2	120.1	122.5	127.2	126.8	135.9	123.9
2020	137.4	135.4	135.4	133.4	136.4	146.6	136.5	134.4	138.4	142.8	146.4	141.4	138.7
2021	138.5	137.4	137.9	140.4	139.8	139.7	141.4	140.4	138.4	145.1	142	140.4	140.1
<b>2022</b>	<b>140,09</b>	<b>139,15</b>	<b>138,27</b>	<b>135,94</b>	<b>136,07</b>	<b>134,81</b>	<b>136,67</b>	<b>135,67</b>	<b>135,67</b>	<b>134,71</b>	<b>137,12</b>	<b>131,71</b>	<b>136,3</b>
<b>2023</b>	<b>131,67</b>	<b>129,67</b>	<b>130,26</b>	<b>132,87</b>	<b>133,85</b>	<b>132,95</b>	<b>132,64</b>	<b>131,87</b>	<b>129,87</b>	<b>133,57</b>	<b>137,80</b>	<b>140,20</b>	<b>133,10</b>

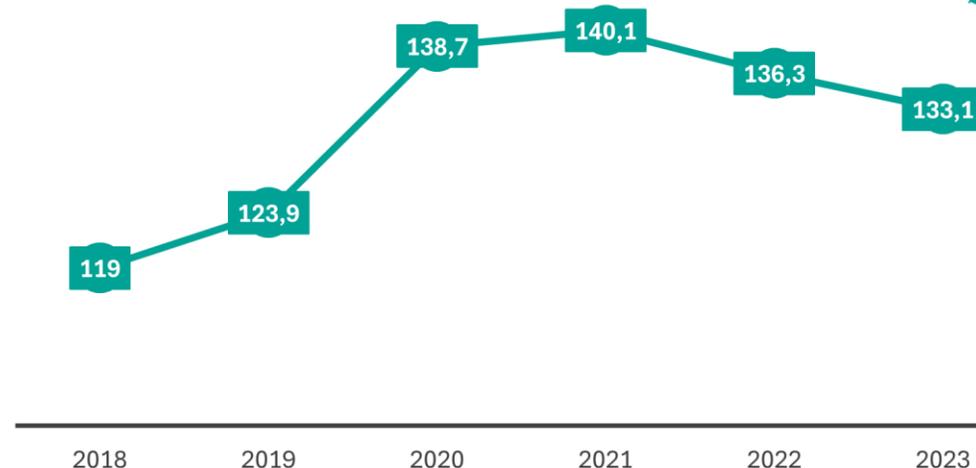
## Constat sur la période de 2017 à 2023

- Compte-tenu de notre plafonnement de la dotation de l'Etat, le plafond d'emplois de l'Etat n'est pas saturé : pression sur le financement de la masse salariale ;
- Maintien des recrutements d'enseignant chercheur 2020/2025 afin d'assurer le potentiel de formation/ recherche ;

## Prospectives RH :

- Après une première étape de 800 promotions au titre de 2021 et de 2022 sur les 2000 prononcées, notre établissement bénéficie d'un nouveau contingent de promotion au titre de 2023 ;
- Renforcement des compétences clés : Identifier les domaines où les compétences spécifiques nécessaires pour atteindre les objectifs de l'organisation, comme la recherche, l'innovation et la formation ;
- Assurer un équilibre entre les recrutements sur les ressources propres et les limitations budgétaires imposées par l'Etat.

## Evolution ETPT sur budget global



## 2.1- Effectifs physiques – Enseignants-Chercheurs Plafond Etat (Plafond 1)

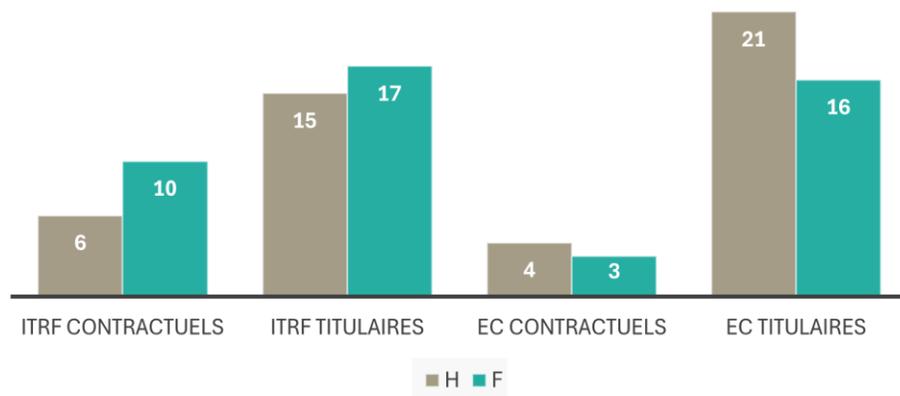


### Constat

Le personnel de l'établissement Chimie ParisTech-PSL a atteint une quasi-parité homme/femme en 2023. En 2022, 49% de l'effectif total était composé de femmes, contre 51% en 2023. On peut voir une légère augmentation de 2% en faveur des femmes. Cela reflète un effort continu pour promouvoir l'égalité homme/ femme au sein de l'institution.

- Enseignants- Chercheurs (EC et assimilés) : en 2022, 57% des EC étaient des hommes, tandis qu'en 2023, ce chiffre est tombé à 49%. Cela représente une diminution significative de 8% du nombre d'hommes parmi les EC & Assimilés.
- Ingénieurs et personnels Techniques, de Recherche et de Formation (ITRF) : en 2022, 55% de ces personnels étaient des femmes, contre 56% en 2023, indiquant une légère augmentation de 1%.

### Répartition des effectifs 2023



Effectif présent au 31/12 :	2020	2021	2022	2023		
	Total	Total	Total	Femme	Homme	Total
<b>Total</b>	97	94	<b>97</b>	47	45	<b>92</b>
Titulaires	78	74	<b>73</b>	33	36	<b>69</b>
Contractuels	19	20	<b>22</b>	14	8	<b>22</b>
Apprenti	/	/	<b>2</b>	0	1	<b>1</b>
<b>Total EC et Assimilés</b>	48	46	<b>46</b>	20	24	<b>44</b>
EC et assimilés titulaires	42	40	<b>40</b>	16	21	<b>37</b>
Ec et assimilés contractuels	6	6	<b>6</b>	4	3	<b>7</b>
<b>Total ITRF</b>	49	48	<b>49</b>	27	20	<b>48</b>
ITRF Titulaires	36	34	<b>33</b>	17	15	<b>32</b>
ITRF Contractuels	13	14	<b>16</b>	10	5	<b>16</b>
<b>Total Apprenti</b>	/	/	<b>2</b>	0	1	<b>1</b>

## 2.1- Effectifs physiques – ITRF Plafond Etat (Plafond 1)

<u>Années</u>	<u>2021</u>						<u>2022</u>						<u>2023</u>						
<u>CAT</u>	<u>Titulaires</u>			<u>Contractuels</u>			<u>Titulaires</u>			<u>Contractuels</u>			<u>Titulaires</u>			<u>Contractuels</u>			
<u>A</u>	<u>F</u>	<u>H</u>	<u>Total</u>	<u>F</u>	<u>H</u>	<u>Total</u>	<u>F</u>	<u>H</u>	<u>Total</u>	<u>F</u>	<u>H</u>	<u>Total</u>	<u>F</u>	<u>H</u>	<u>Total</u>	<u>F</u>	<u>H</u>	<u>Total</u>	
ADM	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
IGR	1	1	2	0	1	1	1	1	2	0	1	1	1	1	2	0	1	1	1
IGE	3	4	7	3	2	5	3	3	6	4	3	7	3	2	5	3	2	5	5
ASI	1	1	2	2	0	2	1	2	3	3	0	3	4	2	6	3	0	3	3
Total	5	7	12	5	3	8	5	7	12	7	4	11	8	5	13	6	3	9	9
<u>B</u>	<u>F</u>	<u>H</u>	<u>Total</u>	<u>F</u>	<u>H</u>	<u>Total</u>	<u>F</u>	<u>H</u>	<u>Total</u>	<u>F</u>	<u>H</u>	<u>Total</u>	<u>F</u>	<u>H</u>	<u>Total</u>	<u>F</u>	<u>H</u>	<u>Total</u>	
TECH	7	5	12	2	3	5	7	4	11	3	1	4	4	5	9	3	1	4	4
Total	7	5	12	2	3	5	7	4	11	3	1	4	4	5	9	3	1	4	4
<u>C</u>	<u>F</u>	<u>H</u>	<u>Total</u>	<u>F</u>	<u>H</u>	<u>Total</u>	<u>F</u>	<u>H</u>	<u>Total</u>	<u>F</u>	<u>H</u>	<u>Total</u>	<u>F</u>	<u>H</u>	<u>Total</u>	<u>F</u>	<u>H</u>	<u>Total</u>	
ADT	5	5	10	0	1	1	5	5	10	0	1	1	5	4	9	1	1	2	2
Total	5	5	10	0	1	1	5	5	10	0	1	1	5	4	9	1	1	2	2
Total APPRENTI	/	/	/	/	/	/	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1
<b>Total GROUPE III</b>													<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total Général</b>	<b>17</b>	<b>17</b>	<b>34</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>14</b>	<b>17</b>	<b>16</b>	<b>33</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>17</b>	<b>17</b>	<b>15</b>	<b>32</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>16</b>	<b>16</b>



32 Titulaires



16 Contractuels



27 Femmes



21 Hommes

## 2.1- Effectifs physiques – Enseignants-Chercheurs Plafond Etat (Plafond 1)

Années	2021						2022						2023					
<u>Supérieur</u>	<u>Titulaires</u>			<u>Contractuels</u>			<u>Titulaires</u>			<u>Contractuels</u>			<u>Titulaires</u>			<u>Contractuels</u>		
<u>Corps</u>	<u>F</u>	<u>H</u>	<u>Total</u>	<u>F</u>	<u>H</u>	<u>Total</u>	<u>F</u>	<u>H</u>	<u>Total</u>	<u>F</u>	<u>H</u>	<u>Total</u>	<u>F</u>	<u>H</u>	<u>Total</u>	<u>F</u>	<u>H</u>	<u>Total</u>
PR	1	9	10	0	0	0	2	9	11	0	0	0	6	8	14	0	0	0
MCF	14	14	28	0	0	0	13	14	27	0	0	0	9	12	21	0	0	0
PAST	0	0	0	2	0	2	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1
ATER	0	0	0	0	3	3	0	0	0	2	2	4	0	0	0	2	3	5
Enseignant	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1
APPRENTI	/	/	/	/	/	/	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>23</b>	<b>38</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>15</b>	<b>23</b>	<b>38</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>15</b>	<b>20</b>	<b>35</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>7</b>
<u>Secondaire</u>	<u>Titulaires</u>			<u>Contractuels</u>			<u>Titulaires</u>			<u>Contractuels</u>			<u>Titulaires</u>			<u>Contractuels</u>		
<u>Corps</u>	<u>F</u>	<u>H</u>	<u>Total</u>	<u>F</u>	<u>H</u>	<u>Total</u>	<u>F</u>	<u>H</u>	<u>Total</u>	<u>F</u>	<u>H</u>	<u>Total</u>	<u>F</u>	<u>H</u>	<u>Total</u>	<u>F</u>	<u>H</u>	<u>Total</u>
PRAG	1	1	2	0	0	0	1	1	2	0	0	0	1	1	2	0	0	0
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total Général</b>	<b>16</b>	<b>24</b>	<b>40</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>16</b>	<b>24</b>	<b>40</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>16</b>	<b>21</b>	<b>37</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>7</b>



37 Titulaires



7 Contractuels



20 Femmes



24 Hommes

### Constat

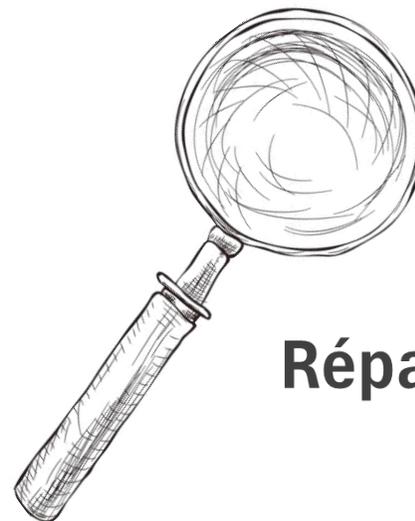
Maintenir un équilibre entre les différents types de personnel (EC et ITRF) est essentiel pour assurer une bonne répartition des tâches et des responsabilités. L'équilibre actuel avec 48% d'EC semble stable, mais il est important de continuer à surveiller cette répartition pour répondre aux besoins évolutifs de l'institution. Cette tendance s'explique par l'occupation des postes vacants par des contractuels.

Les difficultés à pourvoir les postes vacants, notamment dans les fonctions administratives et techniques, peuvent ralentir les opérations et affecter l'efficacité organisationnelle. À ce jour, l'établissement se concentre sur l'attractivité des postes et l'amélioration du processus de recrutement.

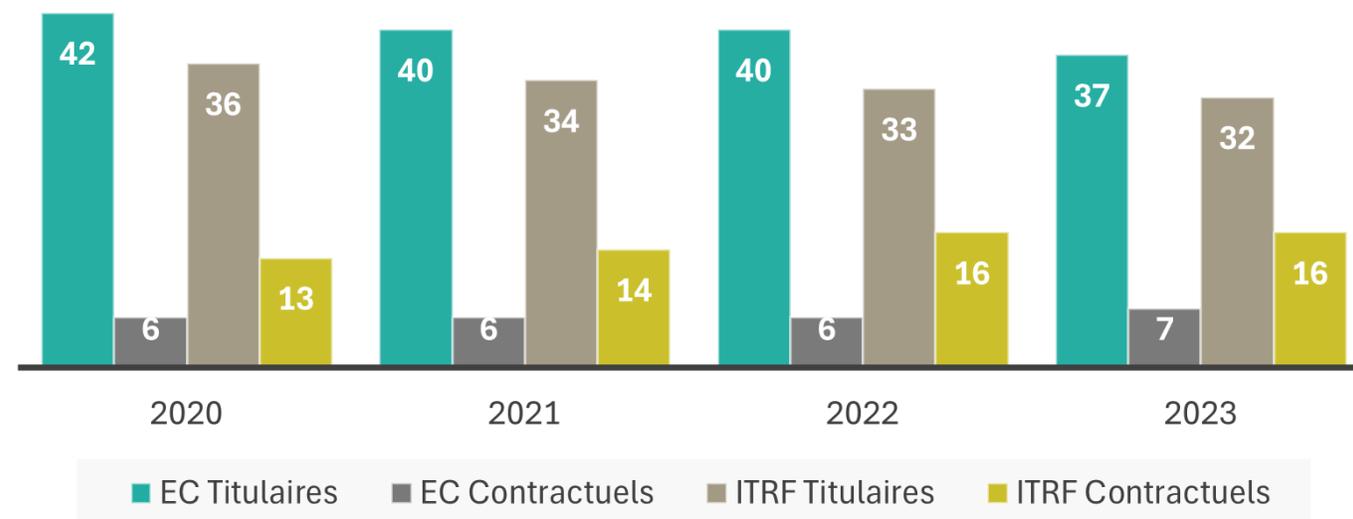
#### Recrutements EC :

Projection de recrutement : 2 MCF et 1 PU en 2023 ;

Promotion : 1 MCF et 1 PU promus en interne.



## Répartition des effectifs - Corps & Statut



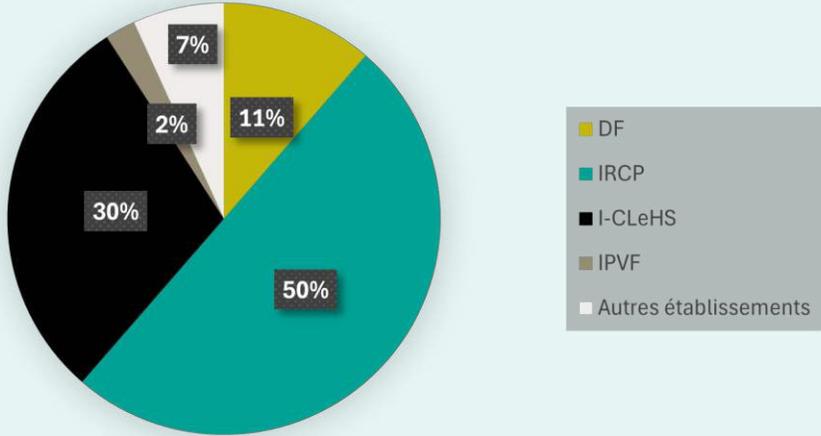
## 2.2- Affectations Plafond Etat - EC

### Constat

Il s'agit de donner une image de l'affectation du personnel EC sur plafond état, entité par entité. Les données d'affectation et de quotité indiquées sur ces tableaux proviennent des bases de données SRH.

- Les effectifs plafond état représentent 48% des EC au sein de Chimie ParisTech-PSL.
- Ainsi, on remarque une majorité de personnes au sein de l'IRCP. Le laboratoire représente 50% des effectifs EC sur plafond état.
- Le laboratoire I-CLeHS représente 30% de l'effectif EC sur plafond état.

### Répartition des effectifs par équipes



ENTITES	2023		
	F	H	Total général
DF	3	2	5
DF	0	1	1
Département M-C - L-C / Enseignement	3	1	4
IRCP	8	14	22
PCS	1	1	2
MPOE	0	2	2
MS	0	1	1
RM2D / MIM2	1	0	1
2PM	0	5	5
I2E	2	1	3
COCP	2	3	5
PCMTH	1	1	2
Autres	1	0	1
I-CLeHS	7	6	13
CTM	0	2	2
CSB2D	1	1	2
SEISAD	6	2	8
Autres	0	1	1
IPVF	1	0	1
Autres établissements (Descartes, Université Paris Diderot)	1	2	3
<b>Total général</b>	<b>20</b>	<b>24</b>	<b>44</b>

## 2.2- Affectations Plafond Etat - ITRF

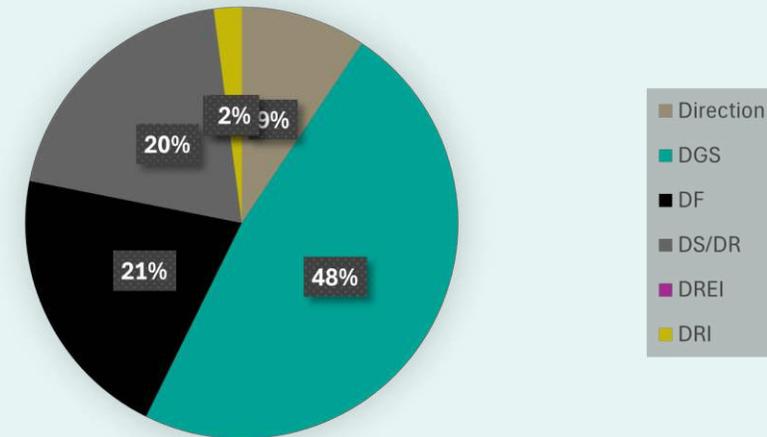
ENTITES	2023		
	F	H	Total
Direction (hors Directeur Adjoint)	2,5	1	3,5
Direction	1	0	1
Communication	0,5	0	0,5
Service Hygiène et Sécurité (Hors chargé de mission MCF)	1	0	1
Atelier Mécanique	0	1	1
<b>DGS</b>	<b>13</b>	<b>10</b>	<b>23</b>
Direction Générale des Services	0	1	1
Juridique	0	0	0
Service des Ressources Humaines	4	0	4
Service Financier	3	2	5
Direction des Systèmes d'Information (hors DSI mutualisé PSL)	3	1	4
Service Techniques et Patrimoine	1	1	2
Services Généraux	2	5	7
<b>DF (hors directeurs formation / études)</b>	<b>4,5</b>	<b>5</b>	<b>9,5</b>
Scolarité	2,5	1	3,5
Département M-C- C / L-C	2	3	5
Formations Expérimentales	0	1	1
<b>DS / DR (hors directrice recherche)</b>	<b>5,5</b>	<b>4</b>	<b>9,5</b>
Administratif	2	1	3
Bibliothèque	0,5	0	0,5
Plateformes	2	0	2
Laboratoires	1	3	4
DREI (hors directeur RIN)	1	0	1
DRI (hors directeur RI)	0,5	1	1,5
<b>Total général</b>	<b>27</b>	<b>21</b>	<b>48</b>

### Constat

Il s'agit de donner une image de l'affectation du personnel ITRF sur plafond état, entité par entité.

- Ainsi, on remarque que la direction générale des services est majoritairement représentée avec 48%, au sein du personnel ITRF.
- La direction de la formation présente une égalité entre les hommes et les femmes avec 5 femmes sur 10 agents.

### Répartition des effectifs par services



### 3- Effectifs physiques – Plafond Ressources Propres (Plafond 2)

Années	2021						2022						2023					
<b>Les effectifs des autres EC et associés</b>																		
<u>Autres</u>	<u>Titulaires</u>			<u>Contractuels</u>			<u>Titulaires</u>			<u>Contractuels</u>			<u>Titulaires</u>			<u>Contractuels</u>		
<u>Corps</u>	<u>F</u>	<u>H</u>	<u>Total</u>	<u>F</u>	<u>H</u>	<u>Total</u>	<u>F</u>	<u>H</u>	<u>Total</u>	<u>F</u>	<u>H</u>	<u>Total</u>	<u>F</u>	<u>H</u>	<u>Total</u>	<u>F</u>	<u>H</u>	<u>Total</u>
EC (CDI)	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	2	2
Chercheur	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PRAG	1	3	4	0	0	0	1	3	4	0	0	0	1	2	3	0	0	0
Post-doc	0	0	0	3	7	10	0	0	0	2	3	5	0	0	0	3	8	11
Doctorant	0	0	0	15	7	22	0	0	0	15	5	20	0	0	0	17	12	29
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>36</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>17</b>	<b>10</b>	<b>27</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>20</b>	<b>22</b>	<b>42</b>
<b>Les effectifs des ITRF</b>																		
<u>CAT</u>	<u>Titulaires</u>			<u>Contractuels</u>			<u>Titulaires</u>			<u>Contractuels</u>			<u>Titulaires</u>			<u>Contractuels</u>		
<u>A</u>	<u>F</u>	<u>H</u>	<u>Total</u>	<u>F</u>	<u>H</u>	<u>Total</u>	<u>F</u>	<u>H</u>	<u>Total</u>	<u>F</u>	<u>H</u>	<u>Total</u>	<u>F</u>	<u>H</u>	<u>Total</u>	<u>F</u>	<u>H</u>	<u>Total</u>
IGR	0	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	2	3
IGE	2	0	2	1	2	3	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	0	0
ASI	0	0	0	2	0	2	0	0	0	2	0	2	0	0	0	1	0	1
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>
<u>B</u>	<u>F</u>	<u>H</u>	<u>Total</u>	<u>F</u>	<u>H</u>	<u>Total</u>	<u>F</u>	<u>H</u>	<u>Total</u>	<u>F</u>	<u>H</u>	<u>Total</u>	<u>F</u>	<u>H</u>	<u>Total</u>	<u>F</u>	<u>H</u>	<u>Total</u>
TECH	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>Apprenti</b>													<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>25</b>	<b>24</b>	<b>49</b>

### 3- Effectifs physiques – Plafond Ressources Propres (Plafond 2)

Effectif présent au 31/12 :	2020	2021	2022	2023		Total
				Femme	Homme	
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>50</b>	<b>37</b>	<b>25</b>	<b>26</b>	<b>53</b>
Total EC et Assimilés	38	40	31	21	24	45
Total ITRF	8	10	6	6	2	8

#### Evolution des effectifs sur ressources propres



#### Constat

##### Sur les 4 dernières années :

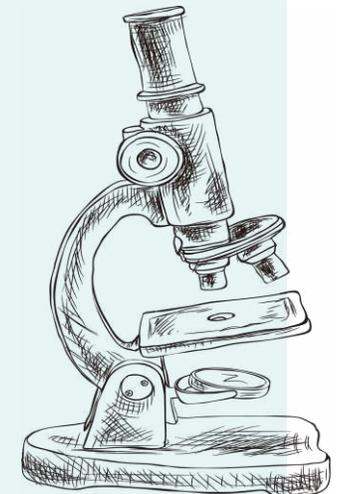
La répartition des effectifs selon le genre des EC est équilibrée, permettant une mixité.

Le personnel EC est majoritaire, garantissant le potentiel de recherche et de formation. Les EC représentent 85 % du personnel, contre 12 % pour les ITRF sur le plafond des ressources propres.

Le personnel ITRF est resté stable entre 2019 et 2023, avec 2 apprentis comptabilisés en 2023.

En 2023, la répartition des effectifs selon le genre est la suivante :

- **Enseignants-Chercheurs (EC)** : 21 femmes et 24 hommes
- **ITRF** : 6 femmes et 2 hommes



## 4.1- Effectifs physiques – Plafond Global

Effectif présent au 31/12	2020	2021	2022	2023		
				F	H	Total
<b>Total</b>	143	144	134	74	71	145
Titulaires	84	81	78	35	38	73
Contractuels	59	63	56	39	33	72
<b>Total EC et Assimilés</b>	86	86	78	41	48	89
EC et assimilés titulaires	45	44	44	17	23	40
EC et assimilés contractuels	41	42	34	24	25	49
<b>Total ITRF</b>	57	58	56	33	23	56
ITRF Titulaires	39	37	34	18	15	33
ITRF Contractuels	18	21	22	15	8	23

### Constat

En 2022, l'établissement comptait un total de 134 agents, et en 2023, ce nombre est passé à 145. Parmi eux, on compte 73 titulaires et 72 contractuels. La répartition des effectifs est la suivante : 89 Enseignants-Chercheurs (EC) et 56 ITRF.

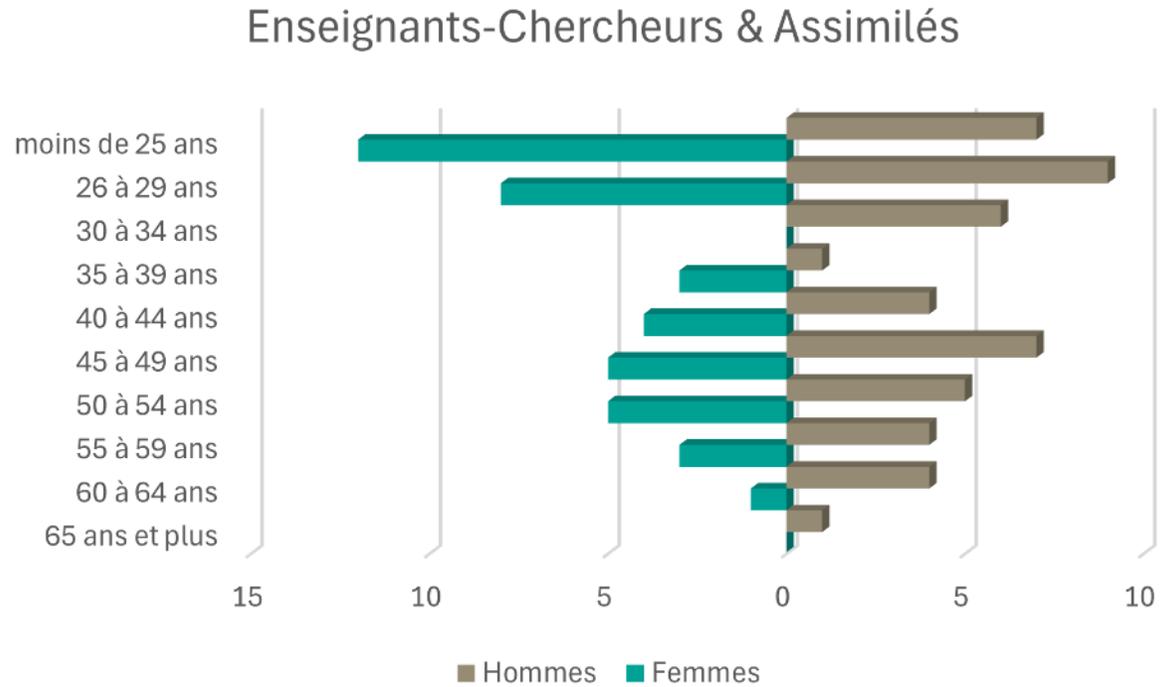
La répartition des effectifs des Enseignants-Chercheurs (EC) par catégorie statutaire se situe entièrement au sein de la catégorie A, avec 100 % de l'effectif sur le plafond global. Pour les ITRF, 50 % se trouvent dans la catégorie A, 30 % dans la catégorie B, 20 % dans la catégorie C, et 2 % sont des apprentis.

- **Enseignants-Chercheurs (EC) contractuels** : Quasi-égalité entre les hommes et les femmes.
- **ITRF** : Majorité de femmes, avec une différence de 10 personnes en leur faveur.

### Effectif présent au 31/12



## 4.2- Effectifs physiques Enseignants-Checheurs – Plafond Global - Âge

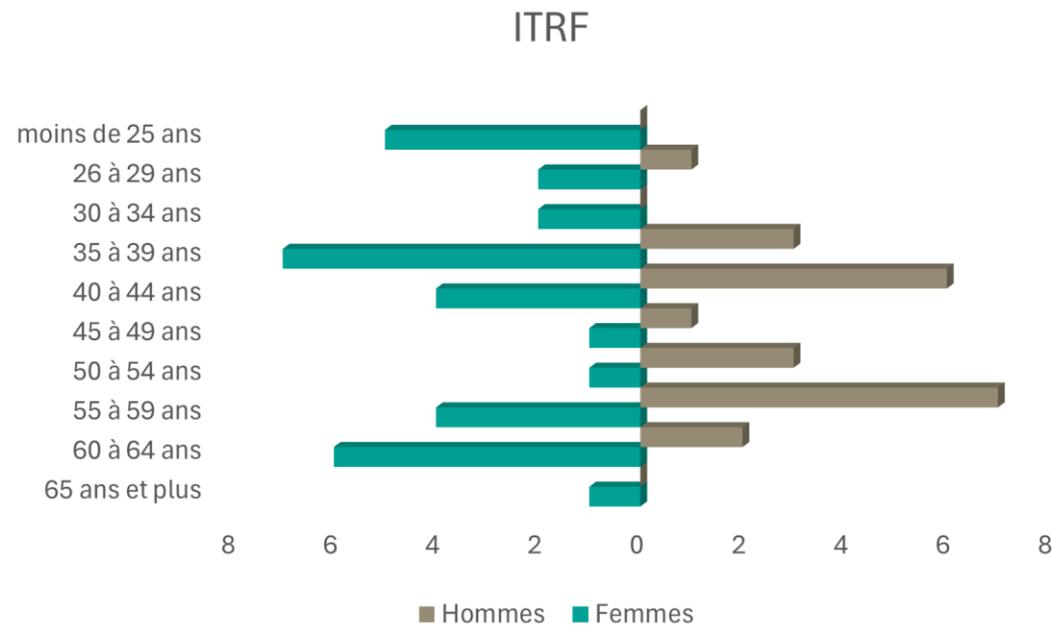


On observe une présence plus marquée des femmes dans les tranches d'âge plus jeunes, tandis que les hommes sont plus nombreux dans les tranches d'âge plus élevées (moins de 25 ans : il y a une majorité de femmes ; 35 à 39 : la majorité est féminine).

Conséquences RH:

Moins de 25ans : Investir dans des programmes de formation pour développer les compétences de bases et avancées ;  
Commencer à préparer les employés à la transition vers la retraite ;

## 4.2- Effectifs physiques ITRF – Plafond Global - Âge

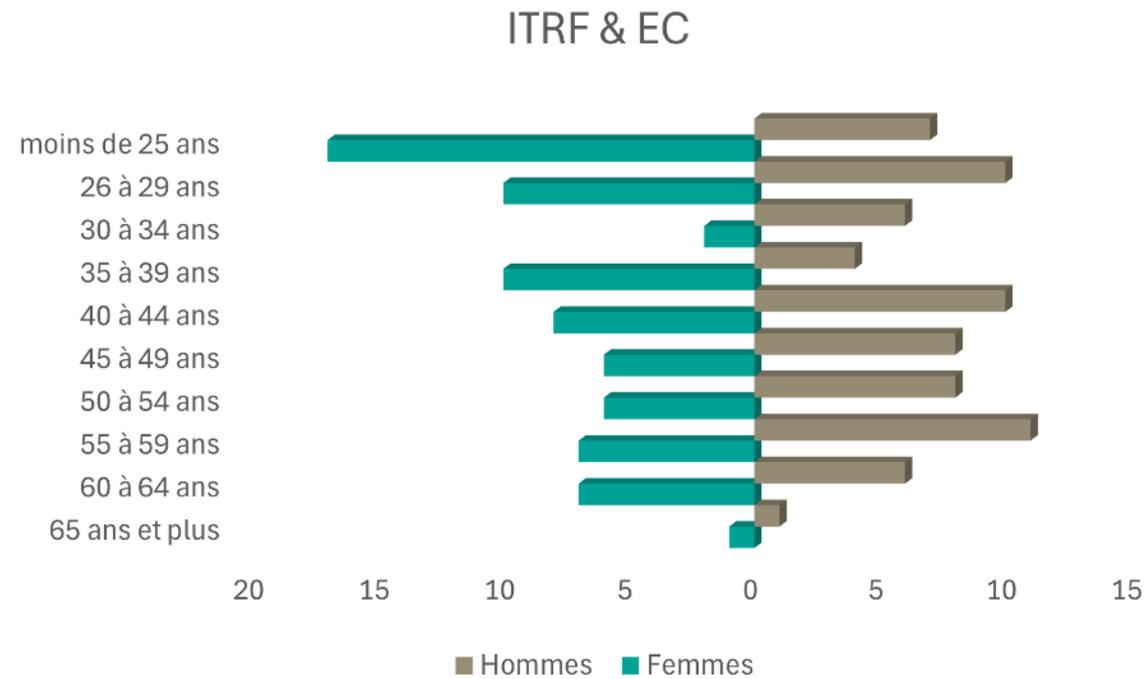


L'âge moyen est majoritairement représenté chez les femmes, avec une représentation importante des seniors pour les hommes et les femmes .

Conséquences RH:

- Nouveaux Recrutements (26 à 34 ans)** : Offrir des opportunités de croissance et des projets stimulants pour retenir les talents.
- Transition Douce** : Faciliter une transition en douceur vers la retraite avec des options comme le travail à temps partiel ou le conseil.

## 4.2- Effectifs physiques Enseignants-Checheurs – Plafond Global - Âge



- **Hommes** : Le nombre d'hommes est généralement plus élevé dans la plupart des catégories d'âge, sauf chez les moins de 25 ans et les 60 à 64 ans.
- **Femmes** : Les femmes sont plus nombreuses dans la catégorie des moins de 25 ans et des 35 à 39 ans.

### Conséquences RH:

Nouveaux recrutements (26 à 34 ans) : Offrir des opportunités de croissance et des projets stimulants pour retenir les talents.

# CHAPITRE 2 : RECRUTEMENTS



- 1- Recrutements**
- 2.1 – Départs**
- 2.2 – Départs Retraites**

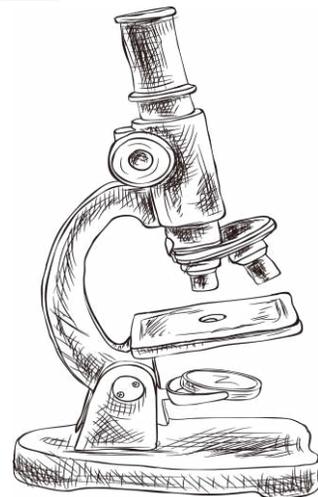
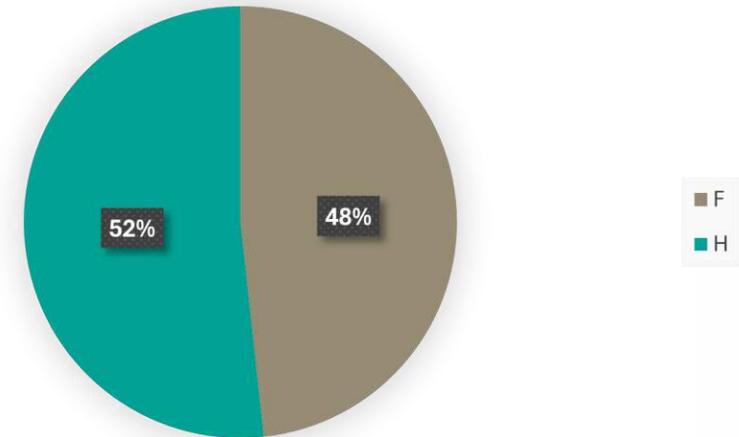
# RECRUTEMENTS

## 1- Recrutements

<u>Recrutement - Emploi Permanent</u>						
ITRF / EC	Catégorie	Poste	Titulaires / Contractuels	Femme	Homme	Total
ITRF	B	Gestionnaire Carrière Paie ITRF	Contractuel	1	0	1
ITRF	B	Gestionnaire Secteur Retraite	Contractuel	1	0	1
ITRF	B	Technicien/ne Travaux Pratiques de Chimie Organique et de Biochimie	Contractuel	0	1	1
ITRF	A	Juriste - Chargé.e de missions de la DGS	Contractuel	1	0	1
EC	A	MCF 31	Titulaire	0	1	1
EC	A	PR	Titulaire	1	0	1
<u>Recrutement - Emploi Non-Permanent</u>						
ITRF / EC	Catégorie	Poste	Titulaires / Contractuels	Femme	Homme	Total
ITRF	C	Opérateur/ Opératrice de saisie	Contractuel	1	0	1
EC	A	Doctorant	Contractuel	6	9	15
EC	A	Post-Doc	Contractuel	3	3	6
EC	A	ATER EC	Contractuel	0	1	1

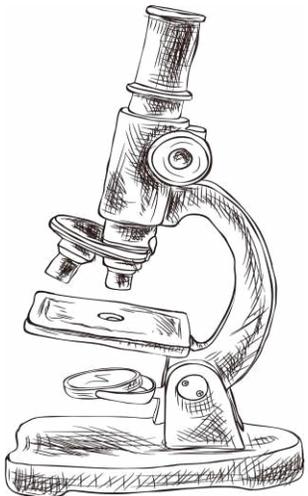
\* Chimie ParisTech-PSL recrute à la fois par concours et sans concours. En 2023, sur les 29 personnes recrutées, 90% étaient des contractuels. Parmi ces contractuels, 80% étaient des enseignants-chercheurs (EC) et 20% des ingénieurs, techniciens, de recherche et de formation (ITRF).

### Répartition des recrutements par sexe



## 2.1 - Départs

ITRF						
<u>CAT</u>	<u>F</u>	<u>H</u>	<u>Total</u>	<u>Poste</u>	<u>Direction</u>	<u>Service</u>
A	2	4	6	Administrateur Réseau	DGS	SI
				DGSA	DGS	/
				Représentante ParisTech/ Asie	Association ParisTech	/
				Responsable Patrimoine	DGS	SP
				Directeur Adjoint	Chimie Pékin	/
				Juriste/ Chargée de missions de la DGS	DGS	DGS
B	1	0	1	Gestionnaire Administrative	DRI	/
C	1	1	2	Assistante	DF	Scolarité
				Assistant	DGS	Petrel
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>9</b>			
EC & Assimilés						
<u>CAT</u>	<u>F</u>	<u>H</u>	<u>Total</u>	<u>Poste</u>	<u>Direction</u>	<u>Service</u>
DOCTORANT	6	5	11	Doctorant	ICLEHS/IRCP	PCS/PCMTH/I2E/CI B/COCP
POST-DOCTORANT	3	2	5	Post-doctorant	ICLEHS/IRCP	2PM/MIM2/CSB2D
PR	0	1	1	Professeur des universités	IRCP	MIM2/I2E
MCF	1	1	2	Maître de conférences	IRCP	PCS
E-C (assimilés ATER)	1	0	1	Enseignant-chercheur contractuel	ICLEHS	SEISAD
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>20</b>			



## 2.2 Départs - Retraites



Départs finalisés 2023

Année de naissance	Coprs/Grade	Section CNU/ BAP	Direction	Date effective
21/11/1955	MCF	31	IRCP	01/09/2023
28/08/1959	IGR	G	DGS	01/09/2023
23/09/1954	PR	62	IRCP	24/07/2023
09/04/1959	MCF	33	IRCP	01/09/2023

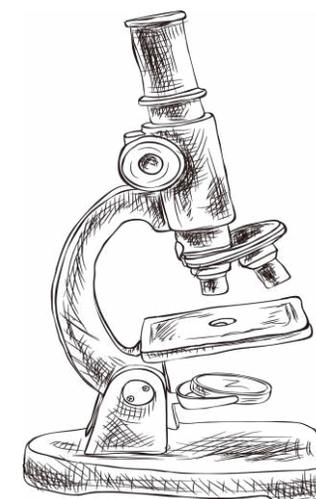
Sur la période 2023, 4 agents sont concernés par un départ à la retraite.

- une augmentation de 3 départs en plus que sur l'année 2022.

En se basant sur le principe de remplacement systématique de chaque départ à la retraite des EC et en fonction de la stratégie de l'établissement, il faut :

- Identifier le besoin en enseignement/ recherche;
- Définir le niveau souhaité : MCF / PR
- Définir le calendrier prévisionnel : opter pour la procédure dérogatoire ou pour la procédure nationale permettant un plus grand nombre de candidatures.

### Départs à la retraite finalisés



# CHAPITRE 3 : Parcours Professionnels



- 1- Avancement de grade EC en 2023**
- 2.1- Avancement de grade ITRF**
- 2.2- Avancement de grade ITRF – Liste d’aptitude**
- 3- Entretiens professionnels**

# PARCOURS PROFESSIONNELS

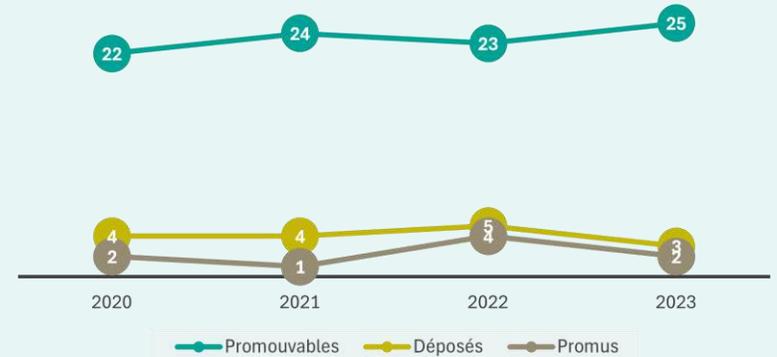
## 1- Avancement de grade EC - 2023

EC	Promouvables			Dossiers Déposés			Promus		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
MCF échelon exceptionnel de la hors classe	1	0	1	1	0	1	1	0	1
MCF hors classe	7	7	14	2	0	2	1	0	1
PR 1ère classe	3	3	6	0	0	0	0	0	0
PR classe exceptionnelle 1er échelon	1	0	1	0	0	0	0	0	0
PR classe exceptionnelle 2ème échelon	3	0	3	0	0	0	0	0	0

Les enseignants-chercheurs (EC) promus sont majoritairement des hommes, avec un total de 2 promus âgés de 45 à 65 ans. Parmi les EC ayant déposé un dossier, 67% sont promus. Cependant, seulement 12% des EC promouvables déposent un dossier. On observe une diminution du nombre de dossiers déposés et, par conséquent, du nombre de promus entre 2022 et 2023, avec une baisse de 2 agents.

Repyramidage : 1 passage PR

### Evolution des campagnes d'avancement EC



## 2.1- Avancement de grade ITRF - 2023

- En 2023, aucun agent de la catégorie C inscrit n'a déposé de dossier pour la campagne de promotion d'avancement ;
- Pour la catégorie B, 50% des agents inscrits sur le tableau d'avancement ont déposé un dossier en 2023, contre 80% en 2022 ;
- 50% des ingénieurs de recherche (IGR) inscrits sur le tableau d'avancement ont déposé un dossier en 2023 ;
- 25% des ingénieurs d'études (IGE) inscrits sur le tableau d'avancement ont déposé un dossier en 2023.

ITRF	Promouvables			Dossiers Déposés			Promus		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
IGR HC	0	2	2	0	1	1	0	1	1
IGR 1C	0	0	0	0	0	0	0	0	0
IGE 2C	0	0	0	0	0	0	0	0	0
IGE HC	2	2	4	0	1	1	0	1	1
ASI	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TECH EX	1	3	4	0	2	2	0	0	0
TECH CS	0	2	2	0	1	1	0	0	0
ATRF P 1 C	3	2	5	0	0	0	0	0	0
ATRF P 2 C	1	1	2	0	0	0	0	0	0
ATRF P 3 C	0	0	0	0	0	0	0	0	0

### Evolution des campagnes d'avancement ITRF



Il n'y a eu aucun avancement par liste d'aptitude, uniquement par examen professionnel. En 2023, il y a eu un passage en catégorie C (ITRF, femme) et un passage en catégorie B (ITRF, femme).

## 2.2- Avancement de grade ITRF – Liste d’aptitude - 2023

- En 2023, aucun inscrit sur la liste d’aptitude pour l’accès au grade de technicien (TECH) n’a déposé de dossier, tout comme en 2022.
- Pour l’accès au grade d’assistant ingénieur (ASI), 50% des inscrits sur la liste d’aptitude ont déposé un dossier en 2023, contre 55% en 2022.
- Pour l’accès au grade d’ingénieur d’études (IGE), 50% des inscrits sur la liste d’aptitude ont déposé un dossier en 2023, contre 0% en 2022.

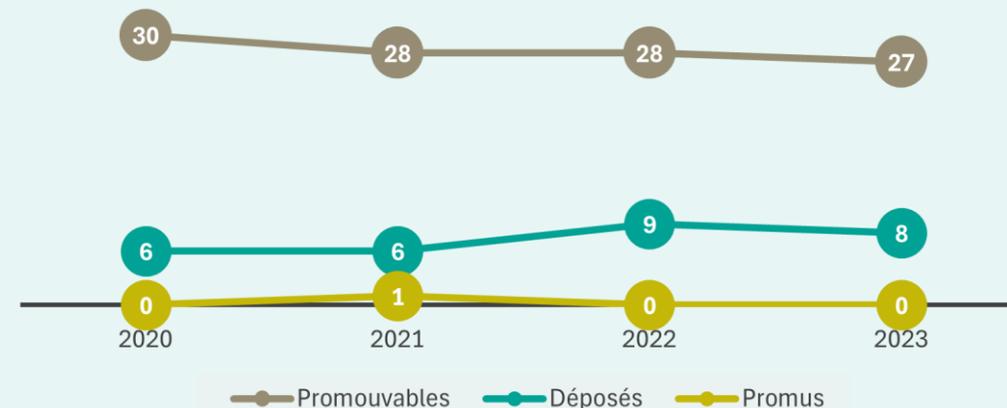
ITRF	Promouvables			Dossiers Déposés			Promus		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Accès TECH	5	5	10	0	0	0	0	0	0
Accès ASI	3	5	8	1	3	4	0	0	0
Accès IGE	1	1	2	0	1	1	0	0	0
Accès IGR	3	4	7	1	2	3	0	0	0
Total	12	15	27	2	6	8	0	0	0

### Constat

Les listes d'aptitudes permettent l'accès au corps supérieur. Elles sont articulées par campagnes annuelles pour lesquels chaque agent éligible est identifié.

D’après le graphique, on observe une augmentation du nombre d’ITRF promouvables sur la liste d’aptitude. Cependant, depuis 2022, aucun ITRF n’a été promu.

### Evolution des campagnes de liste d'aptitude des ITRF



### 3- Entretiens Professionnels

Corps	Agents Concernés			Entretiens Réalisés			% réalisation
	Hommes	Femmes	Total	Femmes	Hommes	Total	
A	19	16	35	3	4	7	20%
B	9	6	15	5	2	7	47%
C	6	5	11	0	0	0	0%
Total	27	34	61	8	6	14	23%

#### \*Mobilité Interne

La mobilité interne permet aux agents de conduire leur projet professionnel et personnel en opérant un changement de service (sans changement de métier) ou un changement fonctionnel (changement de métier).

A ce titre, la mobilité interne correspond à un levier de développement professionnel.

Personnel ITRF : Chaque poste à pourvoir en interne est proposé à l'ensemble des ITRF de l'ENSCP dès que la nature du support le permet. A savoir, les missions temporaires nécessitant le recours à un contractuel ne font pas l'objet de la mobilité interne.

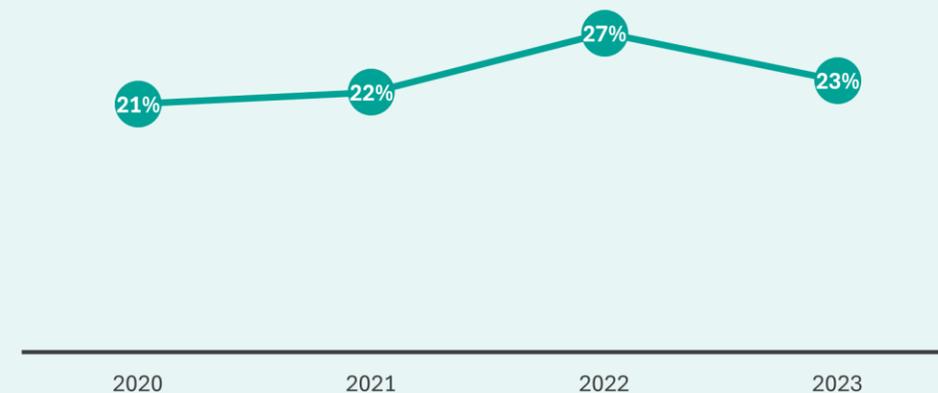
Dans le cadre de la publication, sont joints un descriptif complet du profil de poste, les renseignements administratifs relatifs à l'emploi ainsi que les contacts pour être conseillés. Les candidats internes sont convoqués pour une audition avec éventuellement mise en situation par le responsable hiérarchique et un membre RH afin de valider conjointement la décision.

#### Constat

L'entretien professionnel et la mobilité interne font partie des dispositifs permettant à l'ensemble des agents concernés de piloter son parcours professionnel. Tous deux favorisent l'appropriation et la projection des changements de carrière. Ils s'inscrivent donc dans une politique d'accompagnement du personnel.

**Les entretiens professionnels** sont demandés tous les ans aux personnes titulaires et contractuels pour le corps des ITRF. Il s'agit d'un dispositif prioritaire, car constructif pour le déroulement de la carrière des agents. C'est pourquoi, Chimie ParisTech-PSL a intégré les contractuels dans cette démarche. Taux de réalisation des entretiens professionnels 27% en 2022, contre 23% en 2023.

#### Evolution du taux de réalisation des entretiens professionnels



# CHAPITRE 4 : Formations

- 1- Financement
- 2- Nombre de formation
- 3- Formation CNRS



# FORMATIONS

## 1- Financement

### Constat

En 2023, **21 agents EC formés** (14 Femmes et 7 Hommes) & **18 agents ITRF formés** (14 femmes et 4 hommes)

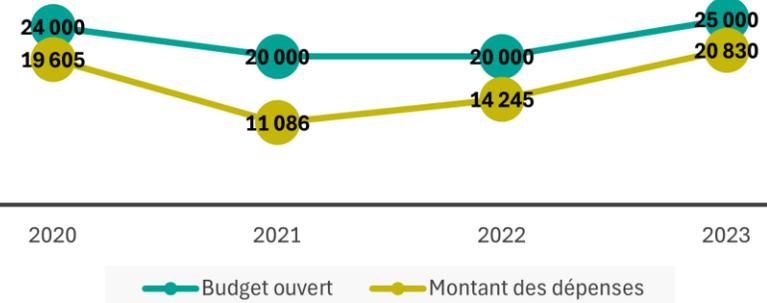
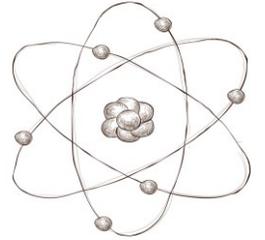
**20 830€** de dépenses en 2023

- **2020 et 2023** : Les années où le pourcentage du budget dépensé est le plus élevé, avec respectivement 81.69% et 83.32%.
- **2021** : L'année où le pourcentage du budget dépensé est le plus bas, avec seulement 55.43%.

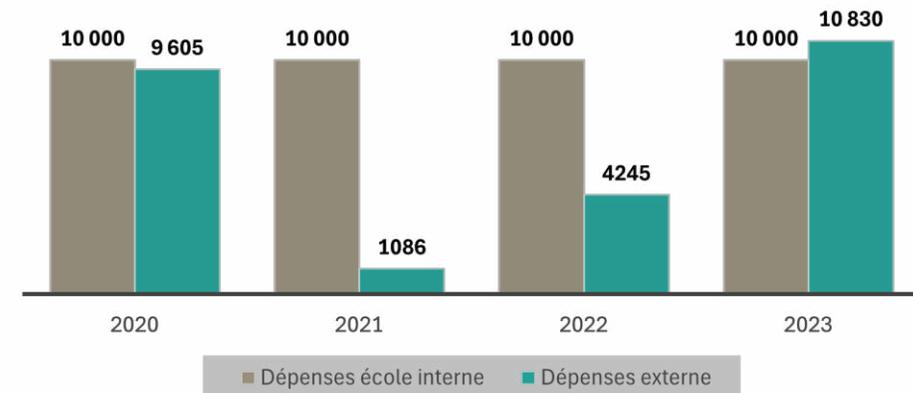
La différence entre le budget ouvert et le montant des dépenses varie, avec un maximum de 8 914€ en 2021 et un minimum de 4 170€ en 2023.



### Comparatif du budget formation ouvert et des dépenses effectuées



### Comparatif des dépenses en formation €



## 2- Nombre de formation



Chimie ParisTech-PSL s'inscrit dans le réseau PSL afin de former et d'accompagner les enseignants-chercheurs et les ITRF de son école dans une démarche de professionnalisation de leurs pratiques. Le catalogue de la Formation interne est mis à jour et disponible sur l'Intranet dans la rubrique du SRH. <https://univpsl.sharepoint.com/sites/intranet-chimie-parisTech/service-rh/SitePages/PROGRAMME-FORMATIONS-ECOLE-INTERNE-PSL---JANVIER.aspx>

Chimie ParisTech-PSL s'inscrit dans le réseau PSL afin de former et d'accompagner les enseignants-chercheurs et les ITRF de son école dans une démarche de professionnalisation de leurs pratiques. Le catalogue est mis à jour et disponible sur l'intranet.

Chimie ParisTech-PSL donne la possibilité à l'ensemble de son personnel de disposer des formations en externe afin de pallier au demande de formation des agents. En priorité, l'école met à disposition le catalogue de formation interne PSL.

Formations école interne / agents concernés						
Catégorie	EC			ITRF		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
A	7	13	20	4	7	11
B	0	0	0	0	7	7
C	0	0	0	0	0	0

Formations externe / agents concernés						
Catégorie	EC			ITRF		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
A	0	1	1	4	5	9
B	0	0	0	1	0	1
C	0	0	0	0	0	0

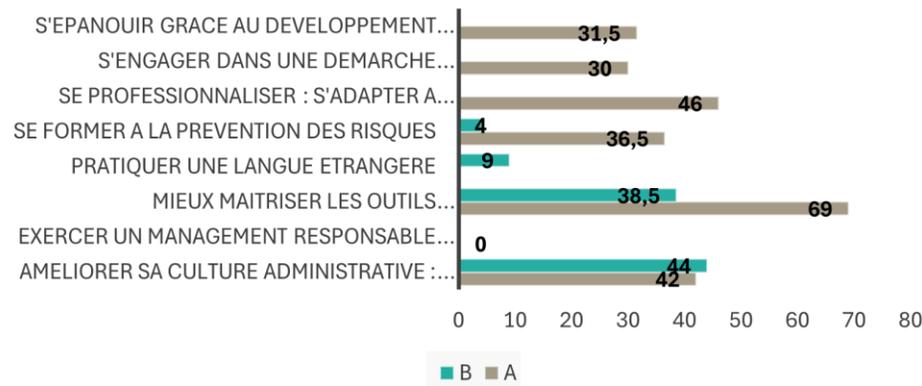
Nous devons assurer un dynamisme sur les demandes de formation en interne pour assurer l'équilibre du financement de l'école afin d'encourager les agents à augmenter leurs compétences/ parcours professionnel. A cet effet, les demandes de formation externe doivent rester faible.

## 2- Nombre de formation

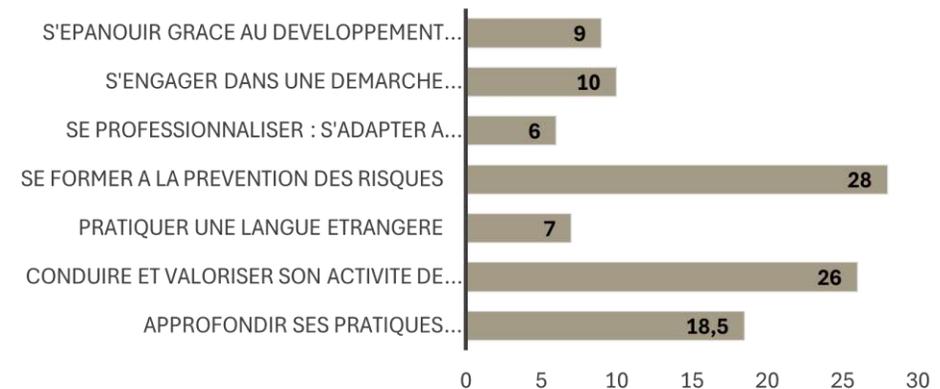


Chimie ParisTech-PSL s'inscrit dans le réseau PSL afin de former et d'accompagner les enseignants-chercheurs et les ITRF de son école dans une démarche de professionnalisation de leurs pratiques. Le catalogue de la Formation interne est mis à jour et disponible sur l'Intranet dans la rubrique du SRH. <https://univpsl.sharepoint.com/sites/intranet-chimie-parisTech/service-rh/SitePages/PROGRAMME-FORMATIONS-ECOLE-INTERNE-PSL---JANVIER.aspx>

### Nombre d'heures suivies des ITRF en fonction des catégories



### Nombre d'heures suivies des EC en fonction des catégories

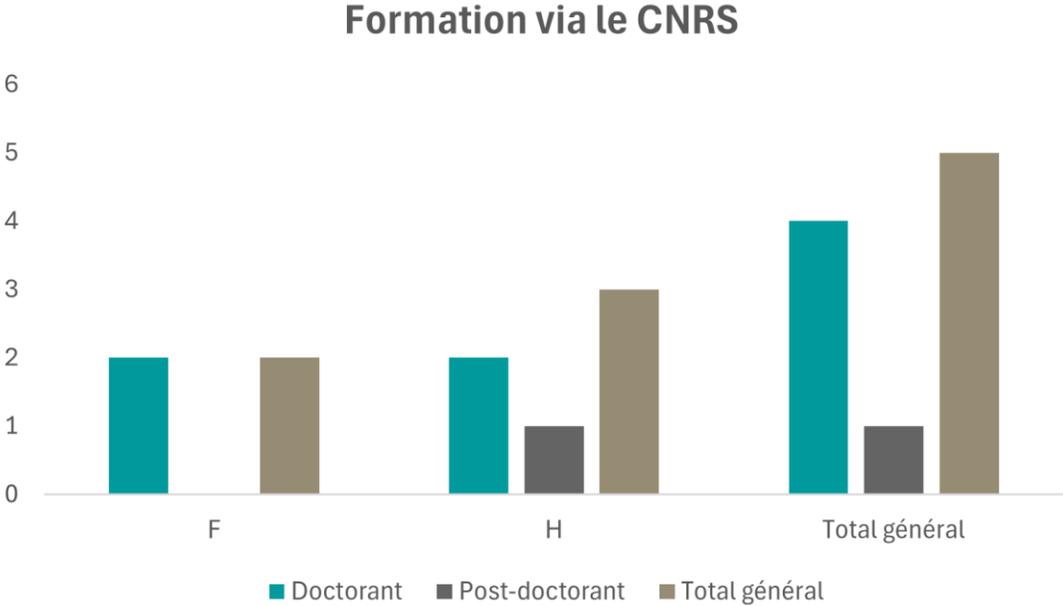


Chimie ParisTech-PSL invite l'ensemble de son personnel de se former avec le programme interne. Les nouvelles sessions de formation sont accessibles sur l'Intranet [\\*psl-ecoleinterne.monportail.psl.eu/pegasus/](https://psl-ecoleinterne.monportail.psl.eu/pegasus/), on peut y retrouver divers parcours professionnalisant type : management PSL, parcours des assistants de formation et gestionnaires pédagogiques, parcours des enseignants, formation sur la sécurité et santé au travail ou encore des formations aux usages numériques.

### 3- Formation CNRS



Le CNRS propose des formations au personnel de Chimie ParisTech-PSL, principalement des doctorants et des post-doctorants. On y retrouve des formations telles que caractérisation optique et spectroscopie des matériaux émetteurs de lumière (COSMEL), EXCEL, ou encore notions fondamentales de statistiques.



En 2023, quatre doctorants ont participé à une formation via le CNRS, deux femmes et deux hommes, et un post-doctorant.

# CHAPITRE 5 : Rémunérations



- 1- Masse salariale – Budget 2023
- 2- Répartition et structure des dépenses de personnel par élément de rémunération en 2023
- 3- Les primes du personnel enseignants-chercheurs et assimilés
- 4- Les primes du personnel ITRF

# Rémunérations

## 1- Masse salariale – Budget 2023

<u>COMPOSITION DE LA MS SUR PLAFOND ÉTAT</u>	<u>COMPOSITION DE LA MS SUR PLAFOND RESSOURCES PROPRES</u>
Rémunérations principales et accessoires	Nouveau financement de PSL suite au transfert des 16 contrats doctoraux PSL
Cotisations sociales	Nouveau financement de PSL suite aux Programmes Gradués
Prestations sociales	Continuité dans le financement des contrats de recherche, du SMS PETREL PS/HESAM avec une légère hausse suite à l'intégration de la ComUE HESAM
Actions spécifiques	
Rémunérations des vacataires d'enseignement et des heures complémentaires	
Glissement vieillesse technicité (GVT)	
Impact de la mise en œuvre du protocole « parcours professionnels, carrières et rémunérations » (PPCR)	
Autres rémunérations accessoires	
Frais de restauration	
Pénalités FIPHFP	

La masse salariale recouvre les dépenses des personnels dans l'établissement. Elle correspond à la rémunération principale, aux rémunérations accessoires et aux diverses cotisations patronales. Depuis le 1er janvier 2011, date du passage aux RCE, les crédits utilisés par l'Etat pour la rémunération des agents ont été transférés à l'ENSCP. Ainsi, l'ensemble du budget de la masse salariale est géré par l'ENSCP.

En 2023, la dotation Etat (Subvention de charges de service public) dédiée à la « Masse Salariale » du personnel ENSCP est de 8 754 949 € contre 8 476 947 € en 2022.

## 1- Masse salariale – Budget 2023

EN VALEUR	2020	2021	2022	2023
MS BUDGET ETAT (1)	7 921 833€	7 960 394€	7 734 565€	7 859 966€
MS BUDGET RESSOURCES PROPRES (2)	2 006 910€	2 372 680€	2 215 300€	2 306 048€
MS GLOBALE	9 928 743€	10 333 074€	10 049 800€	10 252 453€
<b>REPARTITION EN %</b>				
PLAFOND 1	80%	77%	77%	77%
PLAFOND 2	20%	23%	23%	23%
<b>TAUX D'AUGMENTATION</b>				
PLAFOND 1	-2,19%	0,49%	-2,92%	1,6%
PLAFOND 2	52,8%	18,23%	-7,10%	3,9%
MS GLOBALE	5,49%	4,07%	-2,82%	1,98%
<b>TAUX EXECUTION BUDGET ETAT</b>				
	2020	2021	2022	2023
	95%	96%	94%	90%

### Constat

#### Sur les dernières années :

- Augmentation de 1,6% de la masse salariale budget état entre 2022 et 2023;
- Augmentation du nombre d'emplois sur les contrats de recherche du plafond 2 de l'établissement afin de compenser une dotation Etat très linéaire jusqu'en 2021.
- Analyse de l'exécution du budget Etat à prendre avec précaution suite aux difficultés de recrutement principalement le personnel ITRF.
- Pour 2023, l'enjeu de la stratégie financière est donc avant tout d'assurer les dépenses nécessaires pour accomplir les missions d'enseignement et de recherche de l'établissement, raison pour laquelle l'établissement a reconduit les dotations aux directions. Cela passe par la poursuite du plan de recrutement des emplois académiques pour préserver la qualité de nos activités, d'assurer l'accompagnement des étudiant.es et d'améliorer les conditions de travail des personnels. En parallèle la complétude des travaux immobiliers (finalisation des travaux du plan de relance, isolation des locaux, salle de vie, FAB Lab et lancement des travaux de reconstruction).

## 1- Masse salariale – Budget 2023

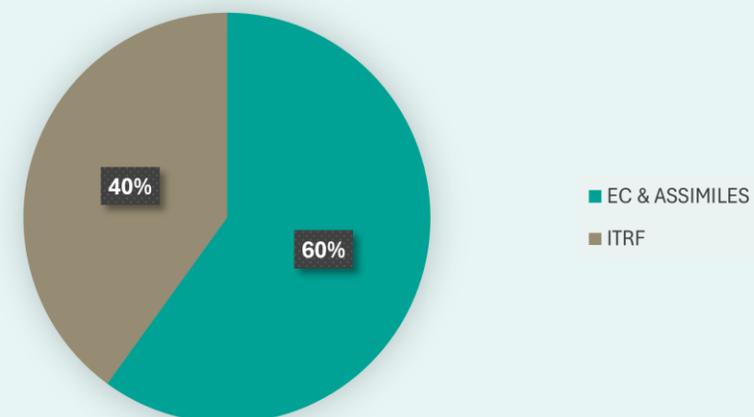
Evolution de la masse salariale exécutée du plafond état par corps entre 2020 et 2023

EN VALEUR	2020	2021	2022	2023
EC & ASSIMILES	4 750 377€	4 837 618€	4 627 926€	4 702 881€
ITRF	3 171 456€	3 122 776€	3 106 639€	3 157 086€
TOTAL	7 921 833€	7 960 394€	7 734 565€	7 859 967€
REPARTITION EN %	2020	2021	2022	2023
EC & ASSIMILES	60%	61%	60%	60%
ITRF	40%	39%	40%	40%
TAUX D'AUGMENTATION	2020	2021	2022	2023
EC & ASSIMILES	-4,61%	1,84%	-4,53%	1,59%
ITRF	-0,46%	-1,56%	-0,52%	1,60%
TOTAL	-2,99%	0,49%	-2,92%	1,60%

### Constat

La masse salariale des EC est la plus représentée, avec 60 % de la masse salariale globale en 2023. Entre 2022 et 2023, on constate une augmentation de la masse salariale de 1,59% pour les enseignants-chercheurs et de 1,60% pour les ITRF.

### Répartition de la MS 2023



## 2.1- Répartition et structure des dépenses de personnel par élément de rémunération en 2023

### Constat

Les dépenses de personnel peuvent se répartir en cinq éléments de rémunération :

- Les rémunérations principales se composent du traitement brut ;
- Les rémunérations accessoires se composent des primes, indemnités ;

Augmentation salariale des agents publics :

- 2,5% d'augmentation en moyenne de la rémunération fixe des agents ;
- Augmentation générale du point d'indice à hauteur de 1,5% dès juillet ;

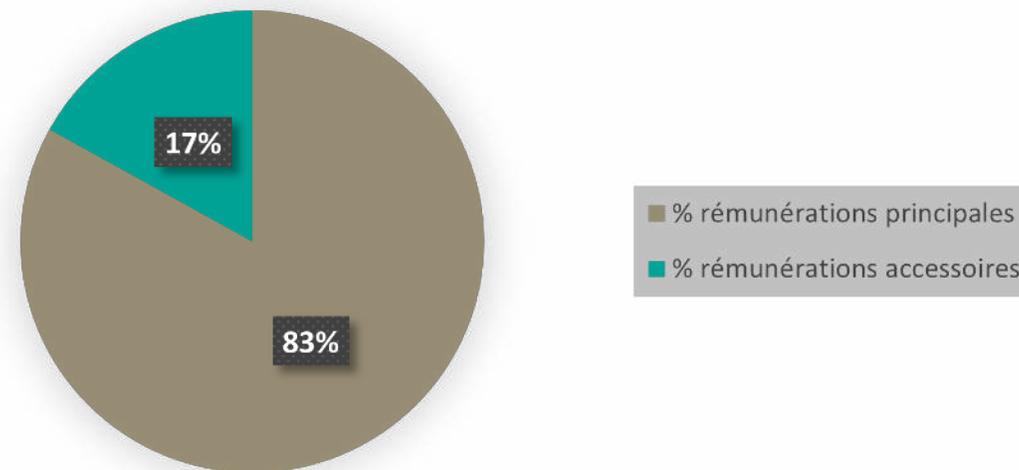
Faciliter le quotidien des agents publics :

- 75% du forfait de transport collectif des agents sont pris en charge par l'Etat, contre 50% en 2022.



Montant des dépenses du personnel en 2023	Titulaires	Contractuels
	€	€
rémunérations principales	82%	87%
rémunérations accessoires	18%	13%
Traitement Total	100%	100%

### Répartition des rémunérations pour l'ensemble des agents



## 2.2- Index Egalité Professionnel

### Contexte

La loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 visant à **renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique** pour ce qui concerne les administrations de l'Etat et ses établissements publics, prévoit la publication d'un index égalité professionnelle.

Suivant le décret n° 2023-1136 du 5 décembre 2023 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de l'Etat, l'index de Chimie ParisTech-PSL 2023 est de **70 points sur 100**

Les indicateurs sont calculés comme tels :

- Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à corps équivalents **(sur 40 points)**
- Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, à catégorie hiérarchique équivalente **(sur 40 points)**
- Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations **(sur 20 points)**



Rémunération pour les  
fonctionnaires

35/40

---

Rémunération pour les  
contractuels

31/40

---

Les 10 plus hautes  
rémunérations

4/20

---

Total obtenu

70/100

## 2.2- Indicateurs

### Constat

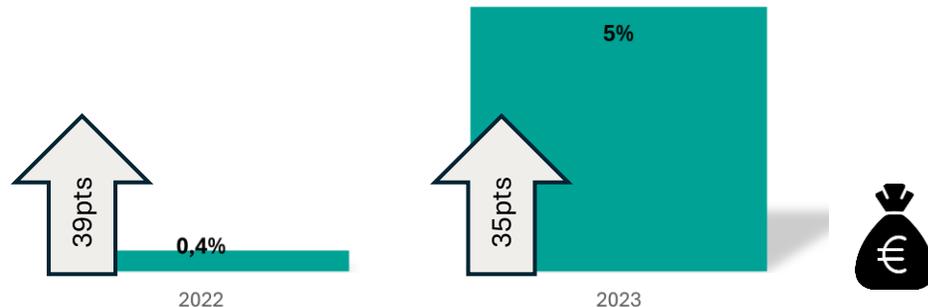
A l'ENSCP, la différence de salaire est globalement en défaveur des femmes pour les deux populations. Ces écarts de rémunération ont pour cause principale un effet de ségrégation des corps, c'est-à-dire que les hommes sont les plus nombreux dans les corps les mieux rémunérés. Le dernier indicateur montre que l'on trouve seulement 2 femmes dans les 10 plus hautes rémunérations de l'école, C'est sur cet élément et sur l'évolution des carrières qu'il faudra proposer des améliorations.

**Indicateur 1 :** Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires

Concernant les agents titulaires, en 2023, les femmes perçoivent en moyenne un revenu salarial de 5 % inférieur à celui des hommes, à poste comparable et chez le même employeur, contre 0,4 % en 2022.

**En 2023 : 5 % en défaveur des femmes**

Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes titulaires



**Indicateur 2 :** Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels Cet écart a augmenté pour les agents contractuels.

En 2022, les femmes percevaient en moyenne un revenu salarial de 3,2 %

**En 2023 : 7,7% % en défaveur des femmes**

Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes contractuels



**Indicateur 3 :** Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations

**En 2023 2 femmes sur 10** contre 1 femme sur 10 en 2022

### 3- Les primes du personnel enseignants-chercheurs et assimilés

Elles correspondent aux primes et indemnités, aux heures complémentaires et aux vacances.

---

#### Composante Statutaire (C1) :

Part indemnitaire due à tous les EC et Chercheurs qui accomplissent leurs missions;

- Remplace la PRES ( prime de recherche et d'enseignement supérieur);
- Versement automatique à tous les enseignants-chercheurs;
- Mensualisée;

#### Prime d'Enseignement Supérieur:

Elle concerne les personnels enseignants du second degré (PRAG). Elle ne peut être attribuée qu'aux enseignants assurant l'intégralité de leurs obligations statutaires de service, ainsi qu'aux agents ayant obtenu une décharge de service. Son taux est fixé par arrêté ministériel.

#### Prime Individuelle (C3) :

Prime liée à la qualité des activités et de l'engagement professionnel des EC;

- Remplace la PEDR et la PIDR;
- Admis sous candidature selon :  
L'activité pédagogique  
L'activité scientifique  
Les tâches d'intérêt général
- Assure une dépense au titre de la prime individuelle d'au moins 30% de la dépense faite au titre de la composante statutaire;
- Assure au moins 45% des personnels concernés par le RIPEC bénéficiant d'une année;
- Période de référence de l'évaluation : 4 années;
- Prime d'une durée de 3ans;
- Versement mensualisé.

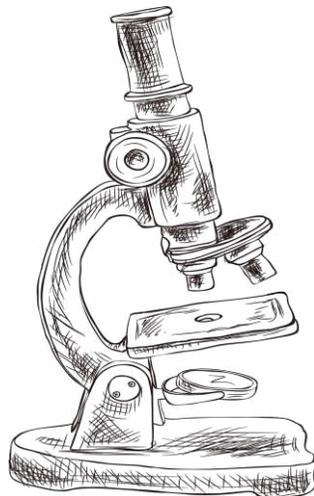
#### Prime d'Administration (PA) :

La Prime d'Administration est attribuée au directeur et correspond aux responsabilités administratives en tant que chef d'établissement.

#### Composante Fonctionnelle (C2) :

Donne lieu à une indemnité liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières;

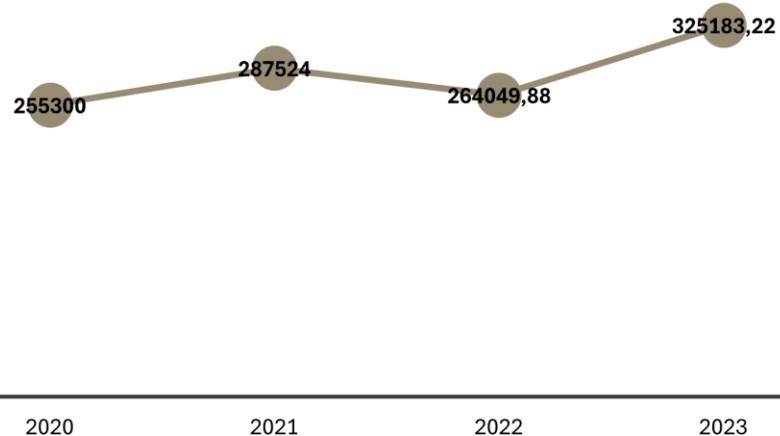
- Les fonctions et responsabilités sont déterminées par décision du chef de l'établissement conformément aux principes des primes définies par le CA;
- L'enveloppe de la dépense de la C2 : 20% à 30% de l'enveloppe C1;
- Lettre de mission : objectif, résultat, durée 18mois;
- Versement mensualisé.



### 3- Les primes du personnel enseignants-chercheurs et assimilés

#### Primes EC et assimilés 2023

Primes EC et assimilés	C1	Bénéficiaires	C3	Bénéficiaires	HC	Bénéficiaires	C2	Bénéficiaires	Autres	Bénéficiaires
PR	52 500€	15	36 028€	12	21 657,19€	11	0	0	0	0
MCF	80 500€	23	15 550€	7	45 294,49€	20	0	0	0	0
PRAG	0	0	0	0	7 371,92€	2	0	0	0	0
Autres	0	0	0	0	0	0	0	0	13 942€	1
Total	133 000€	38	104 050€	19	74 191,22€	26	0	0	13 942€	1



- Augmentation du montant total de la C1, avec un montant forfaitaire maximum de 3 500€ pour 2023, avec la mise en place de la composante statutaire, RIPEC;
- Augmentation de la courbe du montant total des primes des EC ;
- Prise en compte de la composante fonctionnelle (C2) sous forme de décharges au sein de l'établissement.

## 4- Les primes du personnel ITRF

Elles correspondent aux primes des ITRF.

---

### Prime de Participation à la Recherche Scientifique (PPRS) :

Elle est versée aux titulaires des corps de recherche et de formation (Catégorie A, B ou C), dont le montant est défini en fonction du grade de l'agent concerné.

### Prime de Participation à la Recherche Scientifique (PPRS) supplément :

Elle concerne le personnel titulaire pour sa contribution directe ou indirecte à la recherche pendant la période de référence. Elle est versée en deux fois, en juin et en décembre.

### Prime de Participation à la Recherche Scientifique (PPRS) supplément :

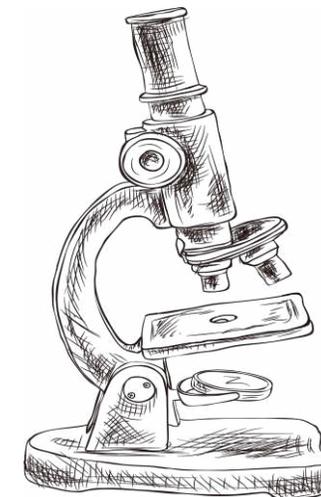
Elle concerne le personnel contractuel pour sa contribution directe ou indirecte à la recherche pendant la période de référence. Elle est versée en deux fois, en juin et en décembre.

### Prime de Fonction Informatique (PFI) :

Elle est attribuée au personnel de la Direction des Systèmes d'Informations (DSI).

### Prime Agent Comptable :

Cette prime est accordée à l'agent comptable en adjunction de service au sein de l'établissement.

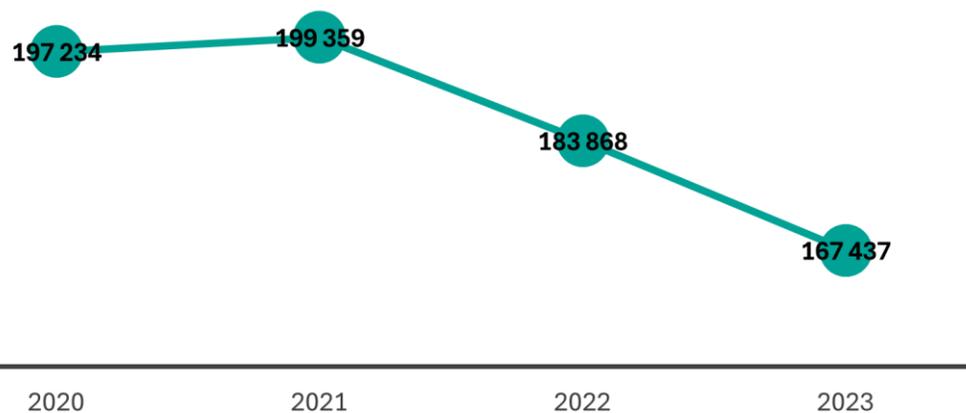


## 4- Les primes du personnel ITRF

### Primes ITRF 2023

Primes ITRF	PPRS annuel Titulaires	Bénéficiaires	Supplément PPRS	Bénéficiaires	PFI	Bénéficiaires	Autres	Bénéficiaires
CAT A	46 714€	17	43 640€	17	9 612€	2	12 778€	1
CAT B	20 547€	9	11 444€	9	0€	0	0€	0
CAT C	15 222€	9	7 480€	9	0€	0	0€	0
Total	82 483€	35	62 564€	35	9 612€	2	12 778€	1

### Evolution des montants € des primes ITRF



- En 2022, le montant des primes des ITRF est de 183 867,8€;  
En 2023, le montant des primes des ITRF est de 167 437€;  
Soit une diminution de 10%

## 4- Les primes du personnel ITRF

### Supplément PPRS - Contractuels

Primes ITRF	Bénéficiaires	Direction/ DGS	Formation	Scientifique	Autres	Total
CAT A	18	17 000€	2 000€	1 998€	764€	21 762€
CAT B	6	5 410€	1 300€	0	0	6 710€
CAT C	2	1 800€	0	0	0	1 800€
Apprenti(s)	1	1 879€	0	0	0	1 879€
Total	29	24 210€	3 300€	1 998€	764€	32 151€

### Supplément PPRS - Titulaires

Primes ITRF	Bénéficiaires	DGS	Formation	Scientifique	Autres	Total
CAT A	17	26 450€	4 000€	13 190€	0	43 640€
CAT B	9	3 724€	5 620€	2 100€	0	11 444€
CAT C	9	5 362€	30€	2 088€	0	7 480€
Total	35	35 536€	9 650€	17 378€	0	62 564€

### Plafond supplément PPRS

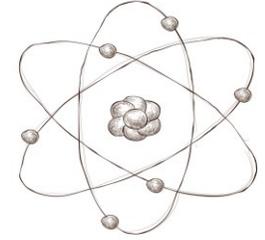
CORPS	ATRF	TECH	ASI	IGE	IGR
Total	1 800€	2 000€	2 500€	4 200€	8 600€

# CHAPITRE 6 : Santé et Sécurité au Travail



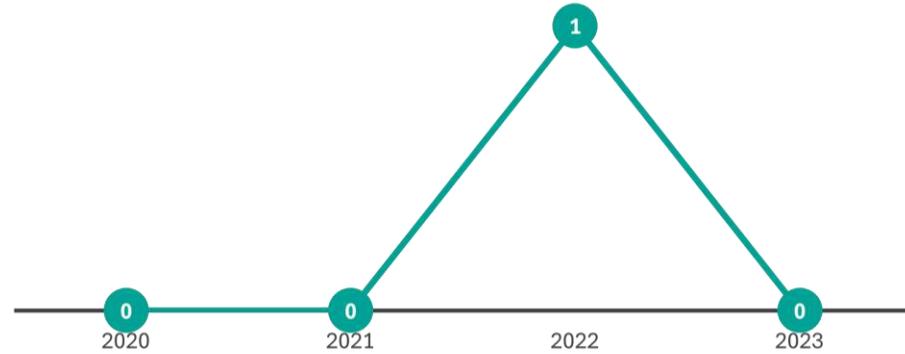
- 1- Accident du travail
- 2- Arrêt de travail
- 3- Assistant de prévention
- 4- Dispositif de signalements
- 5- Activité de la médecine de prévention

# Santé et Sécurité au travail

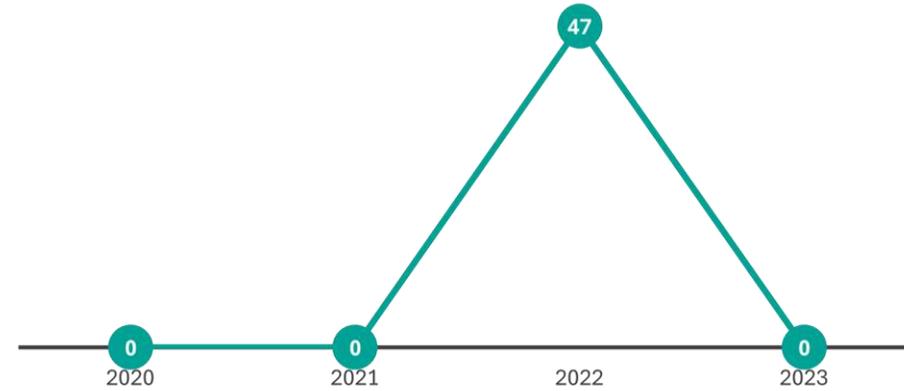


## 1- Accident du travail

Evolution du nombre d'accident de travail



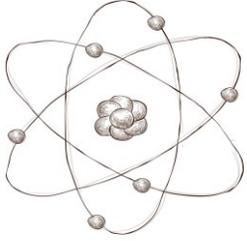
Evolution du nombre de jours d'arrêt



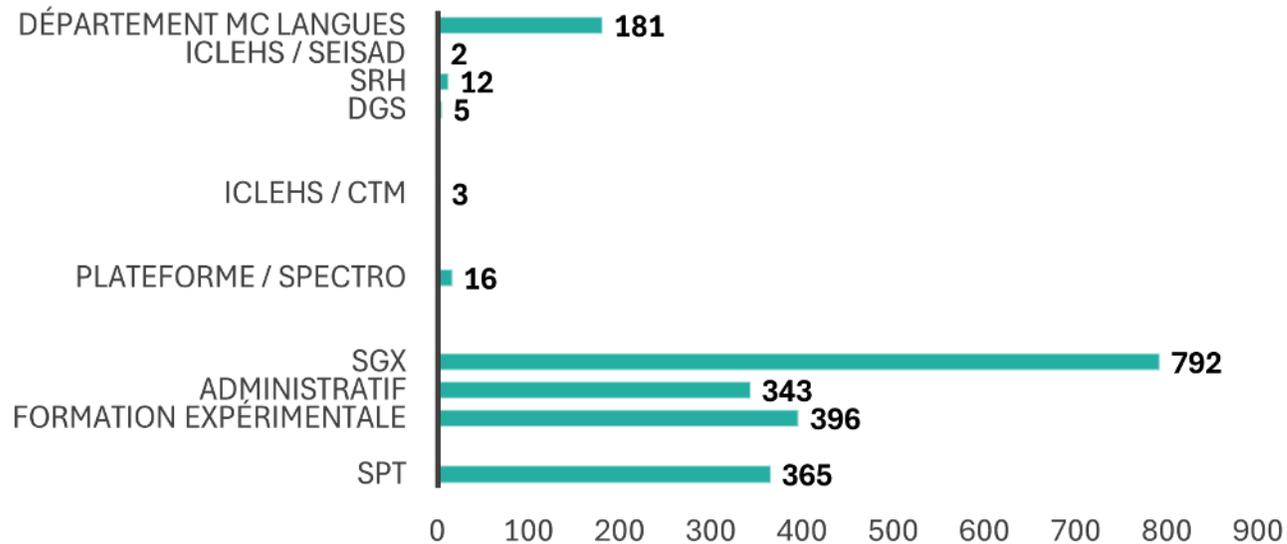
Diminution des nombres d'arrêt au sein de l'établissement entre 2022 et 2023 ;

Présence revenue à la normal en 2022 suite au COVID-19.

## 2- Arrêt de travail



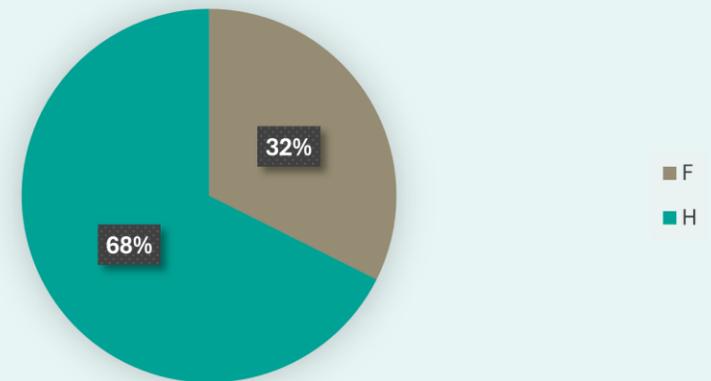
### Répartition du nombre de jours d'arrêt par services



### Constat

- 17 agents concernés en 2023, 11 COM (congé de maladie ordinaire) contre 30 agents concernés en 2022 ;
- 11 jours de carence ;
- En 2023, les hommes ont représenté 68% des jours d'arrêt de travail contre 64% en 2022.

### Répartition du nombre de jours d'arrêt par sexe



### 3- Assistant de prévention

La direction a souhaité une étude de faisabilité sur l'attribution d'une indemnité mensuel aux assistants de prévention employés et rémunérés par l'ENSCP à l'instar des agents du CNRS.

#### Etat des lieux relatif aux indemnités versées par les autres établissements aux assistants de prévention

Sur 33 universités ou établissements autres (Crous, écoles...) :

- 45 % ont mis en place une prime pour les assistants de prévention;
- Avec des montants variables (allant de l'équivalent de 5 points de NBI, 10 points d'indice, à 1 100 euros bruts annuels).

#### Etat des lieux sur les assistants de prévention de l'ENSCP

Au sein de l'ENSCP, il existe 11 assistants de prévention dont 8 employés et rémunérés par l'ENSCP.

Employeur	EC	ITRF	Total	Périmètre de l'unité de travail
ENSCP	2	6	8	Etablissement

Proposition retenue au CT du 25/04/2017 et au CA du 29/06/2017

- Pour les ITRF : Indemnité mensuelle de droit dès lors qu'on est nommé Assistant de Prévention d'un montant brut mensuel de 40,91€.
- Pour les EC : 12 heures de service annuelles via une activité administrative à mentionner dans la charte d'établissement des activités pédagogiques et administratives (taux horaire : 40,91€).

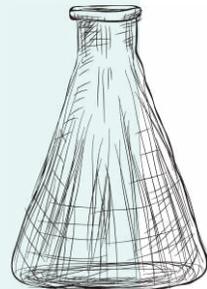
## 4- Dispositif de Signalements

### Constat

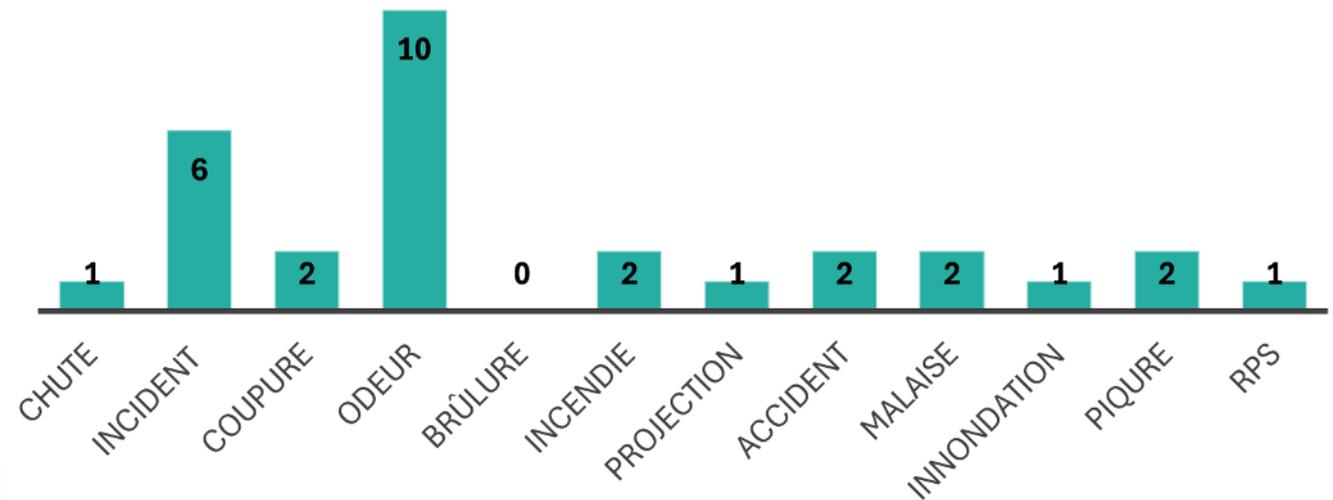
**14 registres** « santé et sécurité » sont mis à disposition des personnels et des usagers. Ils permettent de consigner toutes les observations et les suggestions relatives à la prévention des risques et à l'amélioration des conditions de travail.

### Signalement des registres

Sur l'année 2023, nous pouvons constater **30 signalements**, avec une augmentation de 13% entre 2022 et 2023. On retrouve majoritairement les signalements pour cause d'odeur ou coupure. A cet effet, **11 agents** ont été à l'origine d'un signalement type coupure, brûlure, projection, et accident.



## Répartition des registres par type de signalements



## 4- Dispositif de Signalements

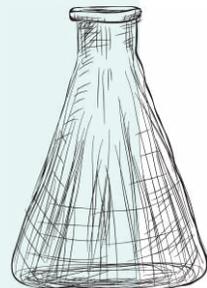
### Cellule d'écoute et de veille PSL

L'Université PSL s'est engagée dans la lutte contre les formes de harcèlement, de violence sexiste et sexuelle (VSS), de bizutage et de discrimination entrée en vigueur au moment de sa publication le 15 avril 2021. Sont concernées par les actions de la cellule les personnes suivantes :

- Les étudiant(e)s inscrits soit directement à l'Université PSL et des établissements composantes;
- Les personnels BIATSS, EC (dont les personnels hébergés).

Le signalement est adressé à l'adresse [cev@psl.eu](mailto:cev@psl.eu)

Plus de 30 membres : étudiants et personnels de tous les établissements de PSL (3 membres par établissement). Ces personnes ont été formées pour écouter, conseiller et aider.



Entretien

Traitement du signalement

Suites données au signalement

## 5- Activité de la médecine de prévention

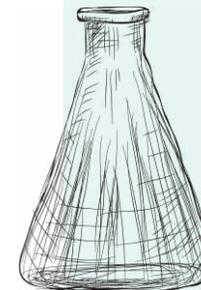
### Médecine de prévention

Conformément à l'article R4624-34 du Code du Travail, « Indépendamment des examens d'aptitude à l'embauche et périodiques ainsi que des visites d'information et de prévention, le travailleur bénéficie, à sa demande ou à celle de l'employeur, d'un examen par le médecin du travail.

Le travailleur peut solliciter notamment une visite médicale, lorsqu'il anticipe un risque d'inaptitude, dans l'objectif d'engager une démarche de maintien en emploi et de bénéficier d'un accompagnement personnalisé. »

En 2021, nous avons eu 4 visites médicales effectuées, 1 visite à la demande de l'agent et 3 visites de pré-reprise.

Sur l'année 2023, et ce depuis 2022, nous sommes à la recherche d'une nouvelle médecine de prévention.



Depuis le  
31/13/2021 :  
Chimie ParisTech-  
PSL est à la  
recherche d'une  
nouvelle médecine  
de prévention

A partir du 01/01/2024 :  
le service de médecine de  
prévention sera assuré  
par le Centre Médical  
Social Montesquieu  
(CMSM)

Du 01/12/2019 au  
31/12/2021 : le  
service sera assuré  
par le pôle de  
médecine de  
prévention du  
Collège de France

Du 01/05/2017 au  
01/05/2019 : le  
service est assuré  
par l'ENS (Ecole  
Normale  
Supérieure)

# CHAPITRE 7 :

## Organisation Du temps de travail



- 1- Quotité de travail
- 2- Congés annuels et CET des personnels ITRF
- 3- Compte épargne temps (CET) ITRF
- 4- Nombre de jours d'absences - ITRF
- 5- Télétravail

# Temps de travail

## 1- Quotité de travail

Le temps de travail à Chimie ParisTech-PSL est fixé à 35 heures par semaine, et la durée annuelle est de 1607 heures.

Contrat à temps partiel pour le personnel EC et ITRF en 2023 :

EC	H	F	Total
Enseignant	0	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

ITRF	H	F	Total
A	0	0	0
B	0	0	0
C	0	2	2
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>

 80%

Rémunération selon le temps de travail au sein de l'ENSCP:

TEMPS DE TRAVAIL	Rémunération
50%	50%
60%	60%
70%	70%
80%	85.7% (6/7è)
90%	91.4% (32/35è)

## 1- Quotité de travail

Le temps de travail de référence est de 1607h pour les EC :

- Par les services d'enseignement déterminés par rapport à une durée annuelle de référence;
- Par une activité de recherche.

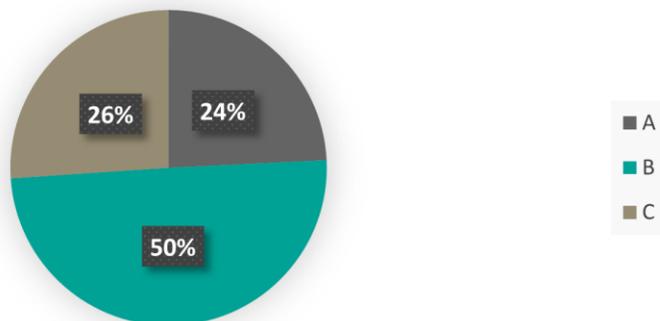
	Corps	Service annuel (Heures)
Second Degré	PRAG	384
	PRCE	384
	PEPS	384
	PR	192
Supérieur	MCF	192
	Assistants	192
	ATER Temps plein	192
	ATER Mi-temps	96
	PAST	96
	PRASS	192
	Missions d'enseignement des doctorants et contractuels	64
	Lecteurs	300

Le tableau des décharges, mis à jour par la direction de la formation, a été voté au comité d'administration en décembre 2023 :

Activités	Types	Décharges
Responsable d'année du cycle ingénieur	Responsabilités ou missions pédagogiques	48 heures
Responsable de Master (DNM, Grade)	Responsabilités ou missions pédagogiques	24 à 48 heures
Responsable de parcours (Master ou Ingénieur) ou coordination 3A	Responsabilités ou missions pédagogiques	12 à 24 heures
Responsable d'option 2A	Responsabilités ou missions pédagogiques	10 heures
Coordination semaine d'échange ATHENS ou PSL week	Responsabilités ou missions pédagogiques	6 à 12 heures
Responsable semaine d'échange (PSL week, ATHENS)	Responsabilités ou missions pédagogiques	3 à 9 heures
Responsable PIG, PTD	Responsabilités ou missions pédagogiques	6 à 12 heures
Responsable de formation expérimentale	Responsabilités ou missions pédagogiques	12 à 48 heures
Responsable tutorat et semaine de pré-rentrée	Activité d'encadrement d'étudiants	6 à 12 heures
Participation aux jurys d'admission	Activité d'encadrement d'étudiants	12 heures
Participation aux jurys de mobilité	Activité d'encadrement d'étudiants	12 heures
Stage ingénieur 2A	Activité d'encadrement d'étudiants	2 à 8 heures
TP Projet	Activité d'encadrement d'étudiants	8h/binômes
Construction de formation (programme)	Activité d'encadrement d'étudiants	3 à 48 heures

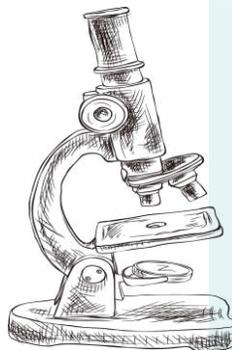
## 1- Quotité de travail

### Répartition des heures complémentaires (HC) pour le personnel ITRF



Zoom sur les heures complémentaires (HC) des ITRF : Agents concernés en interne : 4 TECH, 2 ASI et 2 ADT, pour un total de nombre d'heures de 552,48.

Les agents concernés par les heures complémentaires se situent au sein des services généraux et de la direction de la formation.

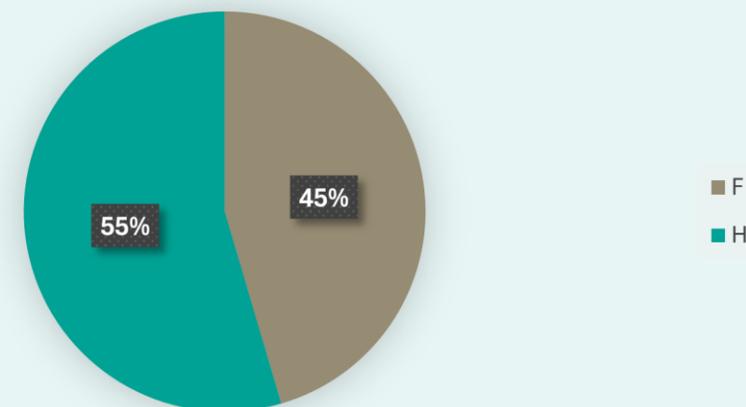


### Constat

Zoom sur les heures complémentaires EC : Agents concernés en interne : 20 MCF, 2 PRAG, 11 PR en 2022/2023

Nombre d'heures : 1 780,1h en 2022/2023

### Répartition du nombre d'heures des EC / sexe



## 2- Congés annuels et CET des personnels ITRF

Suite à nos obligations légales, le nombre de congés annuels est de **57 jours**.

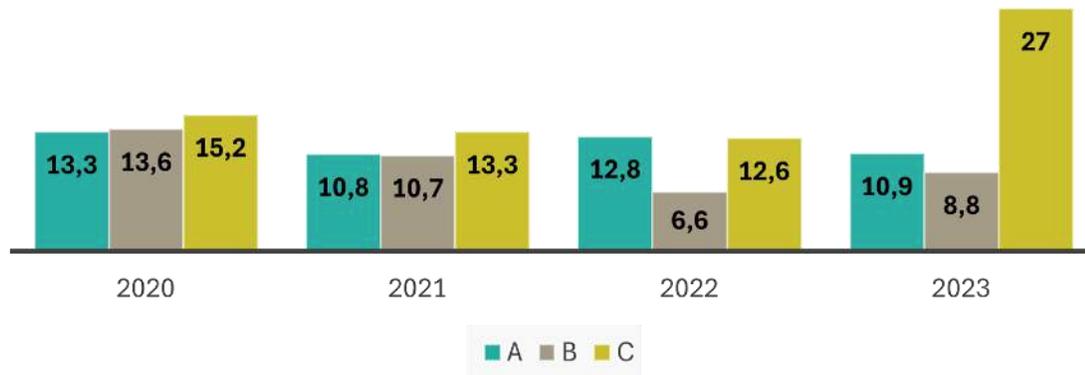
Nous disposons de 52 semaines annuelles - 41 semaines annuelles de travail = **11 semaines de CP** soit :

**55 jours ouvrés** (hors samedi et dimanche) calculés sur la base théorique de 5 jours chacune pour une période allant du 1er janvier au 31 décembre de chaque année;  
**2 jours fractionnables** ou mobiles à prendre en fonction du calendrier fixé par le CT.

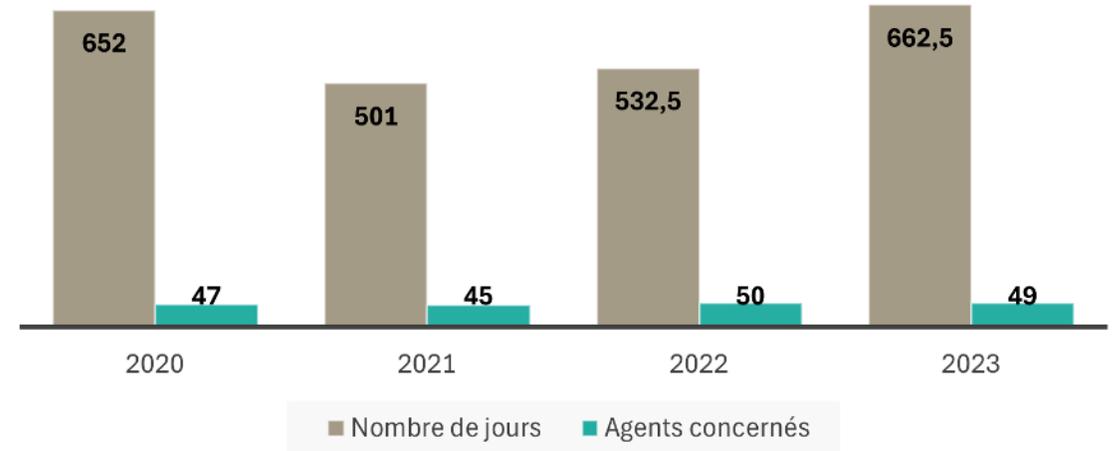
### Fermeture administrative :

- Période été : 15 CP en août
- Période Noël : 10 CP en décembre
- Jours mobiles : 2 jours

### Evolution du nombre de jours de congés restants en moyenne par agent d'une catégorie



### Evolution des reliquats de congés annuels au 31/12



A noter, quatre agents sont concernés par un congé en longue maladie en 2023.

### 3- Compte épargne temps (CET) ITRF

Le décret n°2002-634 du 29 avril 2022 et l'arrêté du 28 juillet 2004 ont fixé le **dispositif CET** afin d'ouvrir aux agents de l'Etat la possibilité d'épargner, sous certaines conditions, des CP sur plusieurs années.

En 2018, le seuil est passé à 15 jours et le montant journalier à +10€.

Montant journaliers bruts pour l'indemnisation des congés :

- 75€ pour les agents de catégorie C
- 90€ pour les agents de catégorie B
- 135€ pour les agents de catégorie A

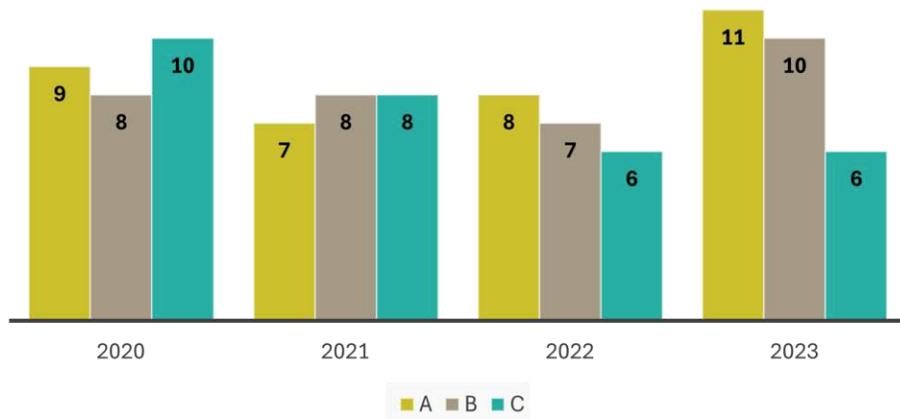
Lorsque le seuil de 15 jours est atteint, nous avons trois options :

- L'indemnisation des congés,
- L'utilisation des jours de congés
- Le versement auprès de la retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP)

Le CET s'inscrit dans une logique d'une nouvelle gestion du temps de travail, des RH et de l'organisation des services dans le respect des droits des agents.



#### Evolution du nombre total de CET



Une circulaire, n°2004-145 du 10/09/2004, en définit les modalités d'application et celles-ci sont reprises dans la note de service RH.

Une nouvelle réglementation est applicable avec la circulaire n°2010-105 du 17/09/2010.

**Entre 2022 et 2023, on constate l'ouverture de 6 nouveaux CET :**

3 dans la catégorie A

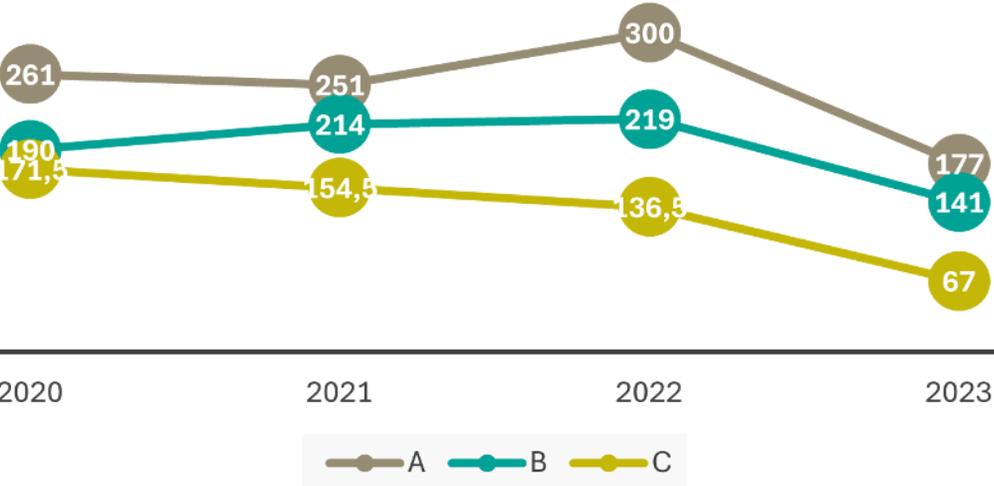
3 dans la catégorie B

**Ajout de 2 CET supplémentaires** dans la catégorie B.

**Augmentation totale** des CET, atteignant un total de 27 CET en 2023.

### 3- Compte épargne temps (CET) ITRF

## Evolution du CET au 31/12 par catégorie

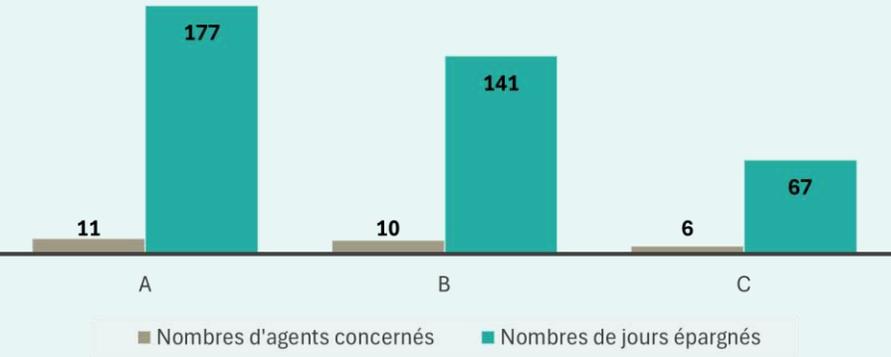


### Constat

Le CET permet aux agents d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération différée. Les conditions d'utilisation des droits acquis par les agents sont précisées par la note d'information à l'attention du personnel ENSCP.

- Depuis 2019, on remarque une augmentation du nombre de jours du CET de 35%, néanmoins en 2023 on a une diminution de 70%.
- En 2023, la catégorie « A » représente 46% (en nombre de jours).
- En 2023, le nombre de jours stockés est majoritairement des agents entre 55 à 59ans.

## Répartition par catégorie des CET actifs au 31/12

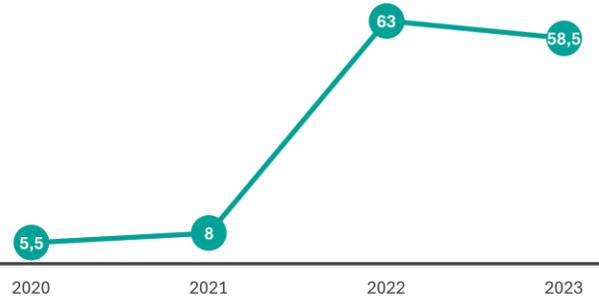


## 4- Nombre de jours d'absences - ITRF

### ➤ Contractuels

ITRF	Maladie Ordinaire		Garde d'enfant		Décès		Déménagement		Mariage		Naissance		Fête Religieuse		Récupération		Jury Concours		T
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
A	25	5	5	0	0	0	2	0	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	40
B	0	8	3,5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	11,5
C	0	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7
<b>T</b>	<b>25</b>	<b>20</b>	<b>8,5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>58,5</b>

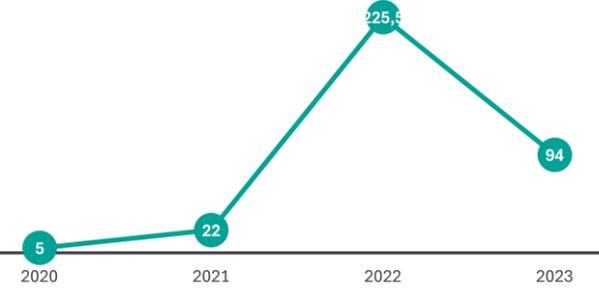
Evolution des jours d'absences ITRF Contractuels



### ➤ Titulaires

ITRF	Maladie Ordinaire		Garde d'enfant		Décès		Déménagement		Mariage		Naissance		Fête Religieuse		Récupération		Jury Concours		T
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
A	47	0	8,5	0	3	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	60,5
B	0	0	5,5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6,5
C	24	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	27
<b>T</b>	<b>71</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>94</b>

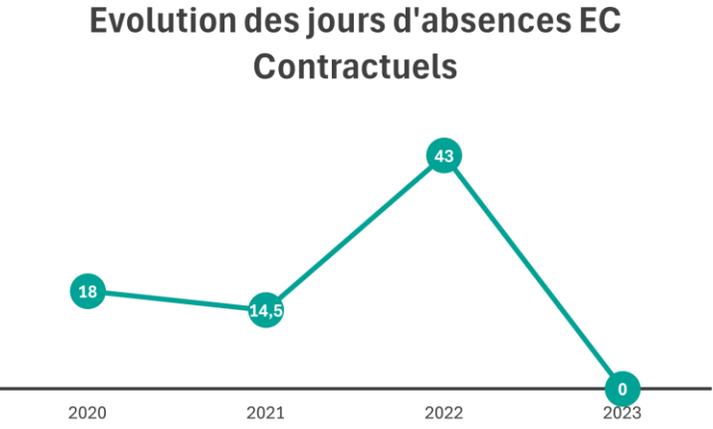
Evolution des jours d'absences ITRF Titulaires



### 4- Nombre de jours d'absences - EC

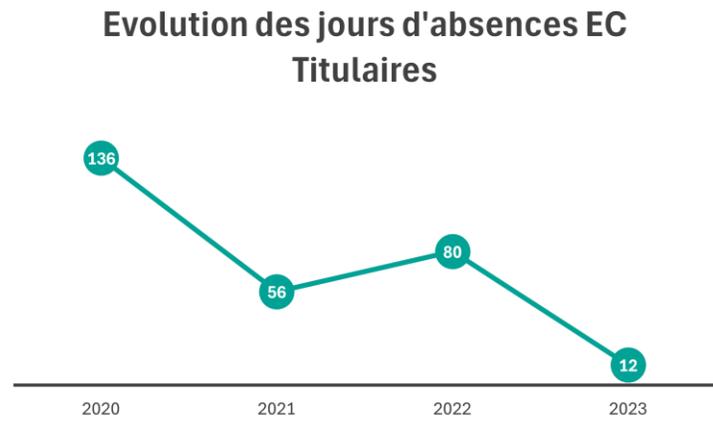
➤ Contractuels

EC	Maladie Ordinaire		Garde d'enfant		Décès		Déménagement		Mariage		Naissance		Fête Religieuse		Récupération		Jury Concours		T
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>T</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

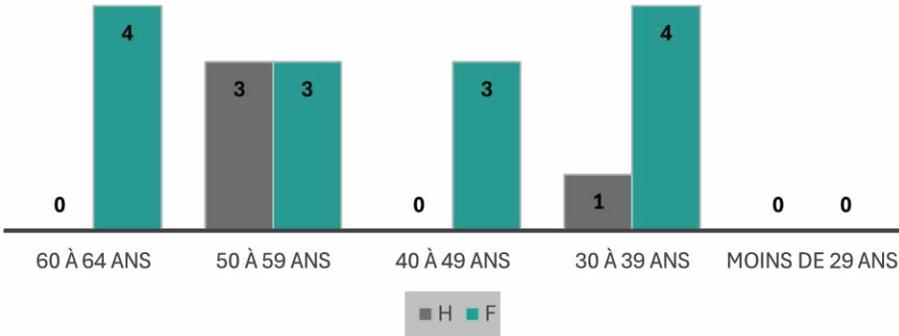


➤ Titulaires

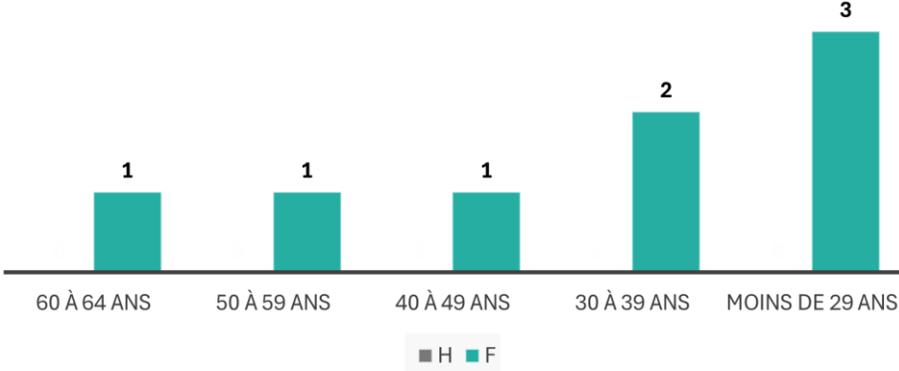
EC	Maladie Ordinaire		Garde d'enfant		Décès		Déménagement		Mariage		Naissance		Fête Religieuse		Récupération		Jury Concours		T
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
A	12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	12
B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>T</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>12</b>



### Nombre d'agents titulaires en fonction exerçant du télétravail



### Nombre d'agents contractuels en fonction exerçant du télétravail



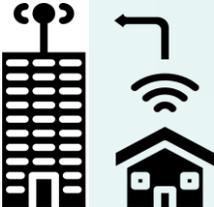
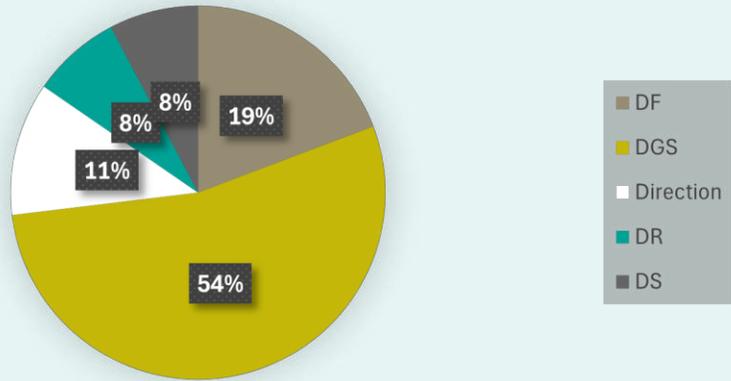
### Constat

Le dispositif de télétravail, instauré en 2021 sur la base du volontariat, a vu une adoption notable au sein de l'établissement. Lors de la campagne 2022/2023, 26 demandes de télétravail ont été enregistrées, correspondant à 26 personnes en télétravail.

Le coût total des indemnités s'élève à 1 950,50€.

54% des agent en télétravail appartiennent à la Direction Générale des Services (DGS), ce qui est logique puisque c'est la Direction qui compte le plus grand nombre d'agents.

### Répartition des agents exerçants du télétravail



# CHAPITRE 8 :

## Action Sociale

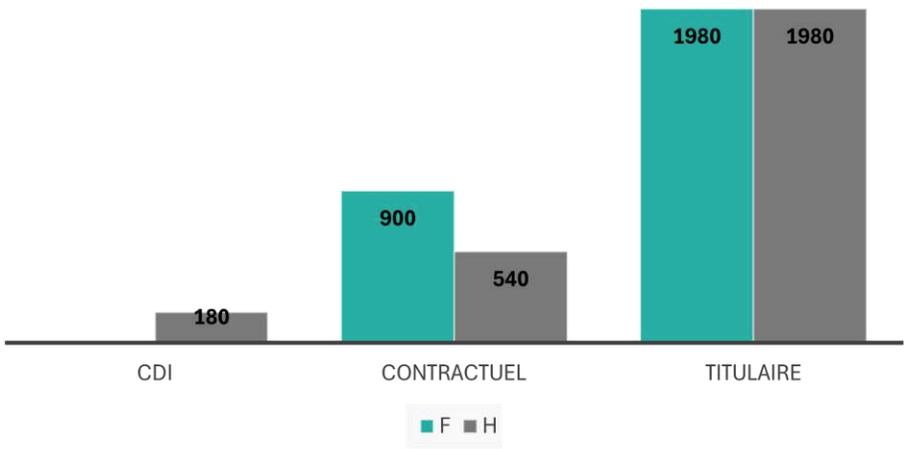
## Protection Sociale



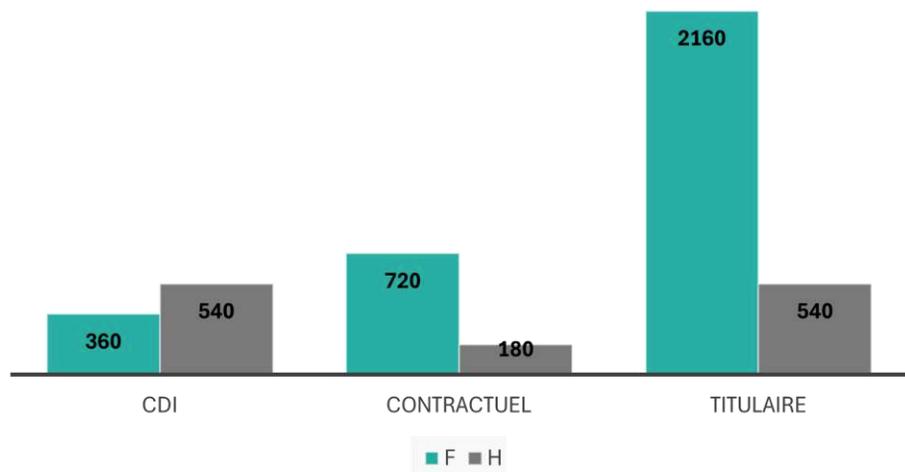
- 1- Protection sociale complémentaire en santé
- 2- CAES
- 3- Restauration Collective

# 1- Protection sociale complémentaire en santé

### Répartition du montant en (€) de remboursements - EC



### Répartition du montant en (€) de remboursements - ITRF



## Constat

Décret n°2021-1164 du 8 septembre 2021 relatif au remboursement d'une partie de cotisations de protection sociale complémentaire destinées à couvrir les frais de santé des agents civils et militaires de l'Etat.

Il convient de joindre l'attestation de demande de remboursement forfaitaire des cotisations de protection sociale complémentaire en santé au service des ressources humaines.

L'agent peut être remboursé à hauteur de 15€/mois.

En 2023, le remboursement s'élève à 10 080€ pour un total de 56 agents concernés contre 9 720€ pour un total de 54 agents concernés en 2022.

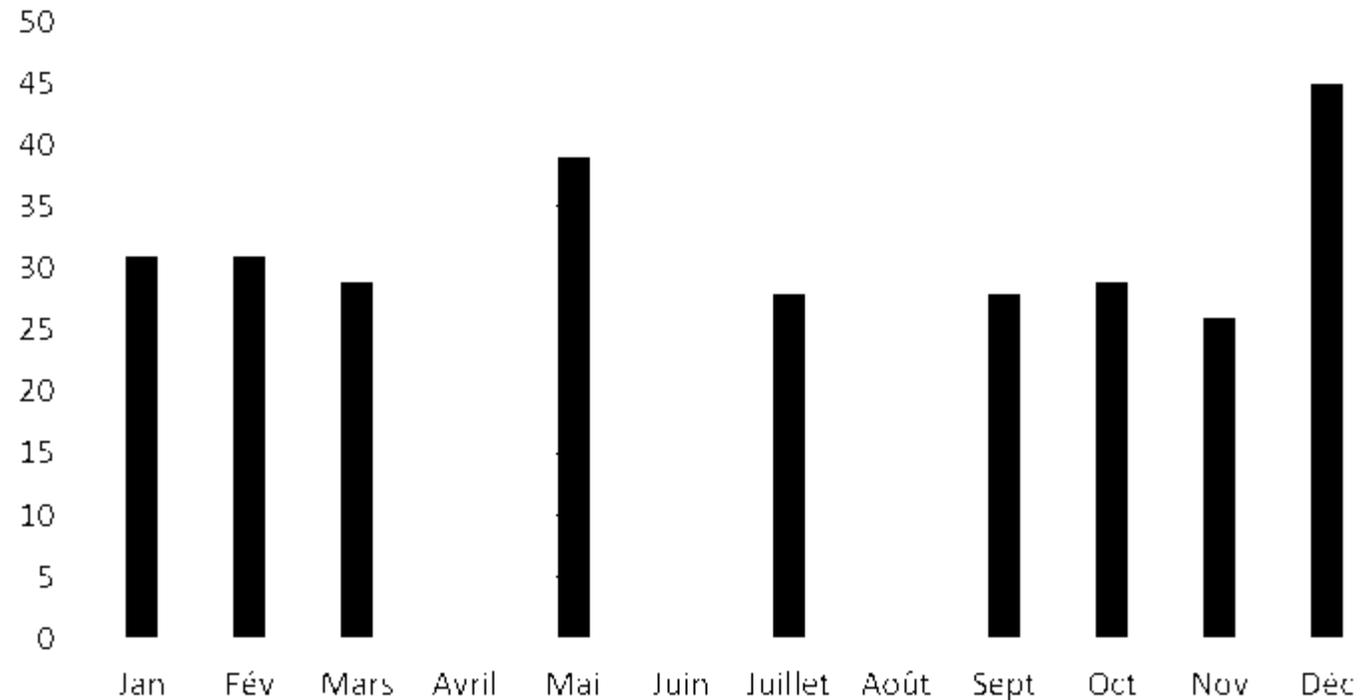
## Répartition du montant € de remboursements



## 2- CAES

Le CAES de Chimie Paristech - PSL est votre **Comité d'Action et d'Entraide Sociale**. Il propose à toutes les personnes travaillant à Chimie ParisTech-PSL plus de 6 mois des tarifs préférentiels sur les **billets de cinéma, chèques-culture et chèques cadeaux BEST**. Il est composé de 5 membres pour 2023.

### Fréquentation des permanences en 2023

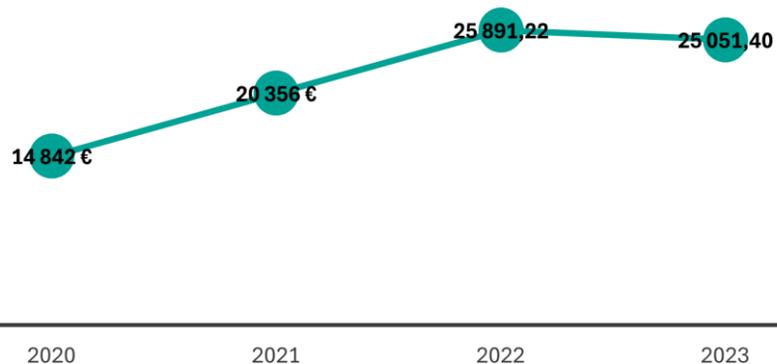


En 2023, la tendance à l'augmentation des ventes depuis la crise Covid s'est confirmée. Neuf permanences mensuelles ont pu être tenues et ont été fréquentées par une trentaine de personnes en moyenne à chaque fois, soit plus qu'en 2022 qui tournait autour de 25 personnes pour 7 permanences. Parmi les personnes fréquentant ces permanences, la grande majorité (91,6%) étaient des personnels employés par l'ENSCP (tarif A), tandis que 8,4 % seulement étaient des membres au tarif B (personnels du CNRS ou d'autres employeurs). Cela montre une attractivité de l'offre du CAES pour les membres employés de l'ENSCP (au tarif A) et un manque d'attractivité ou d'information pour ceux en tarif B.

## 2- CAES

<u>Dépenses CAES (€)</u>				
	2020	2021	2022	2023
Chèques culture & cadeaux BEST pour ventre	5 996€	7 556€	9 379,84	10 928
Chèques cultures & BEST pour Noël	2 760€	3 580€	2 720	2 930
Frais généraux (tenue de compte, papeterie)	296€	232€	244,35	319,35
Achat cinéma	2 571€	2 062€	4 193,25	4 936,25
Promo parcs	253€	699€	1 516	571,20
Prêts solidaires	0€	2 900€	2 700	0
Noël	2 766€	3 028€	4 817,78	4 936,60
Subventions sport et autres	200€	300	320	430
<b>Total</b>	<b>14 842€</b>	<b>20 356€</b>	<b>25 891,22</b>	<b>25 051,40</b>

### Evolution des montants des dépenses en €



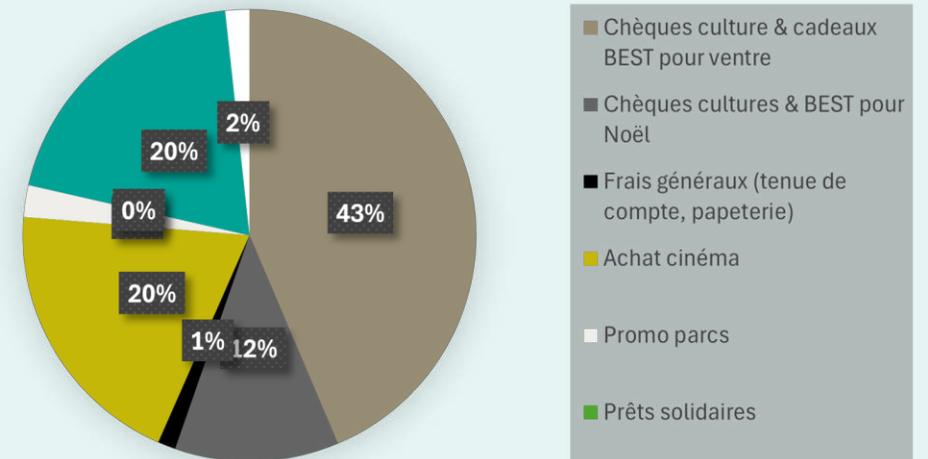
### Constat

Le CAES propose aussi, aux personnels rémunérés par l'ENSCP, un forfait de 40€ pour toute adhésion annuelle à une activité de sport ou de loisir. Il suffit pour cela de venir à une de nos permanences avec votre facture d'adhésion.

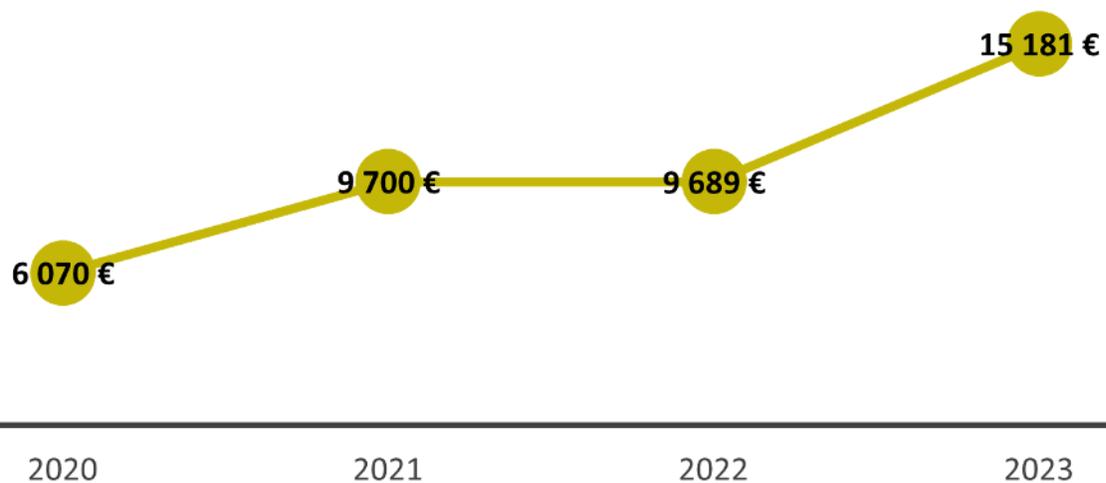
Des commandes groupées de billets Promoparcs sont régulièrement proposées. Les personnels rémunérés par l'ENSCP bénéficient d'une subvention de 20% sur les tarifs Promoparcs tandis que les personnels non rémunérés par l'ENSCP peuvent commander les billets aux tarifs préférentiels Promoparcs.

Enfin le CAES peut octroyer des prêts solidaires de courte durée (aux personnels rémunérés par l'ENSCP uniquement), et tous les ans en décembre il organise l'Arbre de Noël, un après-midi festif et familial ouvert à tous les personnels confondus.

### Répartition des recettes en %



## Subventions de l'établissement pour financer partiellement le coût des repas des agents pris aux restaurants collectifs



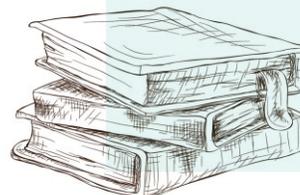
### Constat

Le retour à la normale après la pandémie de COVID-19 a permis une évolution des subventions de l'établissement pour financer partiellement le coût des repas des agents pris aux restaurants collectifs de 60% entre 2020 et 2023.

Subventions de l'Etablissement pour financer partiellement le coût des repas des agents pris aux restaurants collectifs : CROUS, ENS, AURA du MESR pour un total de :

- 20 975€ en 2019
- 6 070€ en 2020
- 9 700€ en 2021
- 9 689€ en 2022
- 15 181€ en 2023

Le montant restant après les dépenses est le plus élevé en 2023 avec 15 181€.



# CHAPITRE 9 : Dialogue Social



# CA

## Attributions principales :

Le CA détermine la politique générale de l'établissement, adopte le règlement intérieur, vote le budget et fixe la répartition des emplois.

Nombre de membres constituant le CA : 5 élus titulaires et 5 élus suppléants

---

**09/03/2023**

. Point d'information travaux ii. Point d'information rapport CTI/HCERES. Bilan Social 2020/2021

**06/07/2023**

Point d'information travaux. Point d'information rapports d'évaluation HCERES. Point d'information sur les élections CNESER. Point d'information international .Point d'information situation fondation .Budget rectificatif 2023 .Point d'information Lettre d'Orientation Budgétaire PSL 2024 .Restauration collective .Point d'information campagne emploi des enseignants-chercheurs et recrutements en cours .Point d'information sur le groupe de travail RIPEC

**07/11/2023**

Présentation du rapport d'autoévaluation de la CTI .Stratégie de l'école, annexée au rapport d'autoévaluation de la CTI .Capacité d'accueil des diplômés nationaux de master

**14/12/2023**

Point d'information sur les campagnes d'évaluation .Bilan des appels à projets recherche .Projets de formation à l'étude .Point sur les travaux .Budget 2024 .Lignes directrices de gestion intégrant le RIPEC .Point d'information sur la campagne académique .Tarif des locations d'espaces .Bilan définitif de rentrée .Insertion des diplômés .Tableau des décharges de service .Règlement intérieur de l'école doctorale ISMME .Aide accordée au titre de la commission FSDIE .Liste des conventions .Liste des conventions internationales .Liste des marchés

# CAR

## Attributions principales :

Le CAR détermine la politique générale de l'établissement, adopte le règlement intérieur, vote le budget et fixe la répartition des emplois.

Nombre de membres constituant le CAR : 8

---

**16/03/2023**

Avis : candidatures de la campagne d'avancement de grade enseignants-chercheurs.

**14/09/2023**

Point d'information sur les 3 comités de sélection à prévoir pour la campagne emploi 2023 des enseignants-chercheurs .Désignation du comité de promotion pour le poste de PU en repyramidage (section 32-33)

**15/11/2023**

Campagne RIPEC C3/Prime individuelle

**19/12/2023**

Avis : approbation du classement proposé par le comité de sélection – Concours PU n° 4029 Section CNU 33 • Avis : approbation du classement proposé par les comités de sélection – Concours MCF n° 4030 Section CNU 31 et Concours MCF n° 4031 Section CNU 31-62.

# CPE

## Attributions principales :

Donne un avis sur les décisions individuelles concernant les personnels BIATSS fonctionnaires de l'établissement (gestion individuelle et collective des carrières). Elle prépare les travaux des commissions administratives paritaires académiques ou nationales.

Nombre de membres constituant le CPE : 3 élus titulaires et 3 élus suppléants

---

**16/02/2023**

Approbation du compte rendu de la séance du 6 juillet 2022 .Campagne de promotion par liste d'aptitude des agents de la catégorie B  
.Campagne de promotion par liste d'aptitude des agents de la catégorie A

**24/05/2023**

Campagne de promotion par liste d'aptitude exceptionnelle (Repyramidage) des agents de la catégorie A :

- Accès IGE
- Accès IGR

**03/07/2023**

Campagne de promotion par repyramidage des agents de la catégorie B  
Campagne de promotion par repyramidage des agents de la catégorie A

# CE

## Attributions principales :

-Donne un avis sur les décisions individuelles concernant les personnels BIATSS fonctionnaires de l'établissement (gestion individuelle et collective des carrières). Elle prépare les travaux des commissions administratives paritaires académiques ou nationales.

Nombre de membres constituant le CE : 18 membres élus et 4 suppléants

---

**09/03/2023**

**22/06/2023**

Bilan de l'année .Validation des documents (règlement de scolarité, mococo, charte d'évaluation des enseignements par les étudiants)

.Présentation de l'UE formation à la transition écologique .Mobilité UROP – PSL .Présentation des profils de poste enseignants chercheurs .Bilan du conseil de perfectionnement .Questions diverses .Point travaux, rattrapage 2A

**07/12/2023**

# CS

## Attributions principales :

- Propose au CA les orientations de la politique de recherche.
- Consulté sur les programmes de recherche.
- Sollicité sur les demandes d'habilitation, sur les projets de création ou de modification des diplômes d'établissement et sur le contrat d'établissement.
- Exerce ses compétences lors de la signature du volet « recherche » du contrat quadriennal.
- Joue un rôle moteur dans la création de postes d'enseignants-chercheurs, la gestion de leur carrière.

Nombre de membres constituant le CS : 15 membres élus, 5 membres extérieurs nommés et 1 membre participant

---

**17/02/2023**

.Point d'information : HCERES laboratoires et établissement .Point d'information : Grands programmes de recherche PSL .RH : campagne 2022 et futures ouvertures (campagne 2023) .Point projets et travaux : immobilier .Point finances & recherche.

**26/06/2023**

Point d'information générale .Point d'information travaux .Campagne d'emplois

# CSR

## Attributions principales :

- Propose au CA les orientations de la politique de recherche.
- Consulté sur les programmes de recherche.
- Sollicité sur les demandes d'habilitation, sur les projets de création ou de modification des diplômes d'établissement et sur le contrat d'établissement.
- Exerce ses compétences lors de la signature du volet « recherche » du contrat quadriennal.
- Joue un rôle moteur dans la création de postes d'enseignants-chercheurs, la gestion de leur carrière.

Nombre de membres constituant le CSR : 11

---

**28/09/2023**

Avis sur la recevabilité de la candidature d'un recrutement étranger, dans le cadre de la procédure de recrutement d'un maître de conférences

# CSAEP

## Attributions principales :

Le comité social d'administration est l'instance que l'administration doit obligatoirement consulter avant de prendre certaines décisions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services.

Nombre de membres constituant le CSAEP : 4 membres élus et 4 suppléants

---

**30/01/2023**

Présentation des élus au CSAEP .Avis sur le règlement intérieur du CSAEP – ENSCP .Calendrier prévisionnel des CSAEP

**16/02/2023**

Approbation du compte-rendu du CSAEP exceptionnel du 30 janvier 2023 .Désignation du secrétaire de séance .Avis Bilan social 2020/2021 .Avis Fermeture congé de fin d'année pour 2023/2024 .Questions diverses

**12/06/2023**

Approbation du compte-rendu du CSAEP du 16 février 2023 .Désignation du secrétaire de séance .Point d'information immobilier .Avis Calendrier de fermeture pour l'année 2024/2025 .Avis Politique de voyage .Point d'information sur les mouvements au sein de la DGS  
Point d'information campagne emploi des enseignants-chercheurs .Point d'information sur les conditions d'attributions des suppléments de PPRS .Point d'information médecine du travail .Questions diverses

**16/11/2023**

Désignation du secrétaire de séance .Point d'information immobilier .Point d'information RSU .Point d'information médecine du travail  
Point d'information Mutuelle .Consultation Réorganisation du service Achats et Logistique .Consultation Lignes Directrices de Gestion  
.Etablissement du dispositif RIPEC .Point d'information sur les mouvements de personnel

# F3SCT

## Attributions principales :

La Formation Spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et des Conditions de Travail (F3SCT) a pour mission de contribuer à l'amélioration des conditions de travail, la sécurité des agents au travail, la protection de la santé physique et la protection de la santé mentale.

Nombre de membres constituant le F3SCT : 4 membres élus et 4 suppléants

---

**06/02/2023**

Adoption du règlement intérieur sous réserve des modifications discutées en séance

**19/04/2023**

Élection du secrétaire et du secrétaire suppléant de la Formations Spécialisée (FS) .Adoption du procès-verbal de la FS .Présentation des signalements des registres SST .Désignation d'un.e référent.e harcèlement et Violences Sexistes et Sexuelles (VSS) .Refonte des Groupes de Travail DUERP et Risque Psychosociaux (RPS) .Point d'information sur les horaires d'ouverture .Point travaux : Fablab, salle de vie, opération de reconstruction .Question(s) diverse(s)

**23/06/2023**

Adoption du procès-verbal de la FS du 19 avril 2023 .Adoption de la lettre de mission du référent harcèlement et Violences Sexistes et Sexuelles (VSS) .Présentation des signalements des registres SST .Bilan SST 2022 et programme de prévention 2023 .Point travaux .Point d'information sur la médecine du travail .Travail isolé .Formation des représentants du personnel de la Formation Spécialisée .Question(s) diverse(s)

# CCP

## Attributions principales :

Commission consultative paritaire (CCP) est une instance consultative composÈe, en nombre Ègal, de reprÈsentants de l'administration et de reprÈsentants du personnel, compÈtente ¶ l'Ègard des contractuels. ConsultÈe en cas de dÈcisions individuelles relatives aux dossiers disciplinaires.

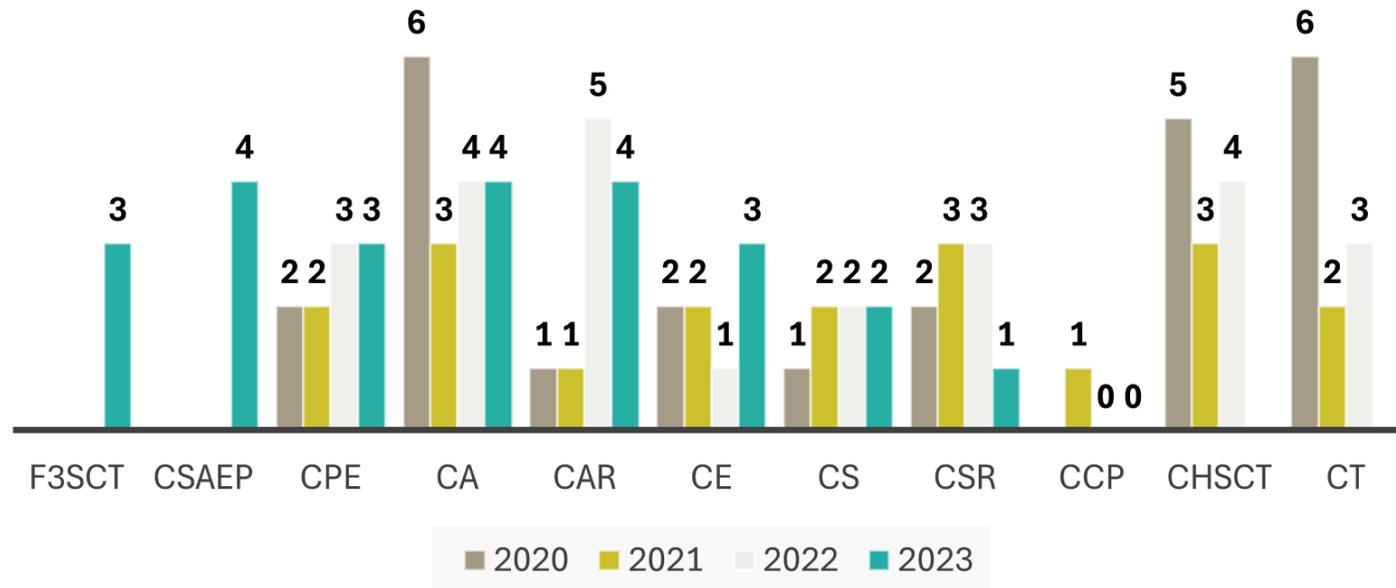
Nombre de membres constituant le CCP : 5 membres

---

0 en 2023

# Evolution du nombre de conseils et reunions avec les instances du personnel

## Instances de représentations du personnel



# GLOSSAIRE

## Agent

Personne physique travaillant pour la Fonction Publique.

## Budget Etat

Emplois ouverts et délégués à l'établissement par l'Etat.

## CAES

Comité d'action et d'entraide sociales de Chimie ParisTech-PSL : association qui a pour objet de promouvoir, étudier, organiser, réaliser et aider toute oeuvre et toute activité à caractère social, culturel et sportif.

## Contractuel

Agent non titulaire rémunéré sur le budget de l'établissement ou affecté sur un emploi budgétaire (payé sur budget de l'Etat).

## Corps

Ensemble regroupant les fonctionnaires soumis au même statut et ayant vocation aux mêmes grades.

## Domaine de formation

Groupement de plusieurs formations ayant une vocation commune.

## Emploi

Support permanent délégué à l'établissement permettant la rémunération.

## Equivalent temps plein

Unité de mesure des postes.

## Grade

Subdivision de corps. La hiérarchie des grades au sein d'un corps est déterminée par les statuts.

## Jour ouvré

Jour effectivement travaillé.

## Liste d'aptitude

Modalité de promotion qui permet de changer de corps.

## Personne physique

Personne occupant un emploi.

## Poste

Synonyme d'emploi, support permanent et délégué à l'établissement permettant la rémunération.

## Ressources Propres

Apports financiers autres que ministériels.

## Services d'enseignement

Obligations professionnelles des enseignants et enseignants-chercheurs en matière d'heures de cours.

## Statut

Règles régissant un corps ou un ensemble de corps.

## Tableau d'avancement

Liste des agents proposés à un grade supérieur.

## Temps partiel

Temps de travail inférieur à la durée légale, mis en place à la demande de l'agent.

## Temps incomplet

Un emploi créé pour une durée de travail inférieure à la durée légale de travail.

## Titulaire

Agent occupant un emploi de la fonction publique suite à la réussite à un concours.

## Vacataire

Personne recrutée pour des travaux ponctuels et de courte durée.

DIRECTION GÉNÉRALE DES SERVICES  
SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES  
11, RUE PIERRE ET MARIE CURIE  
75005 PARIS  
<https://www.chimieparistech.psl.eu/>

*Chimie Paris*