

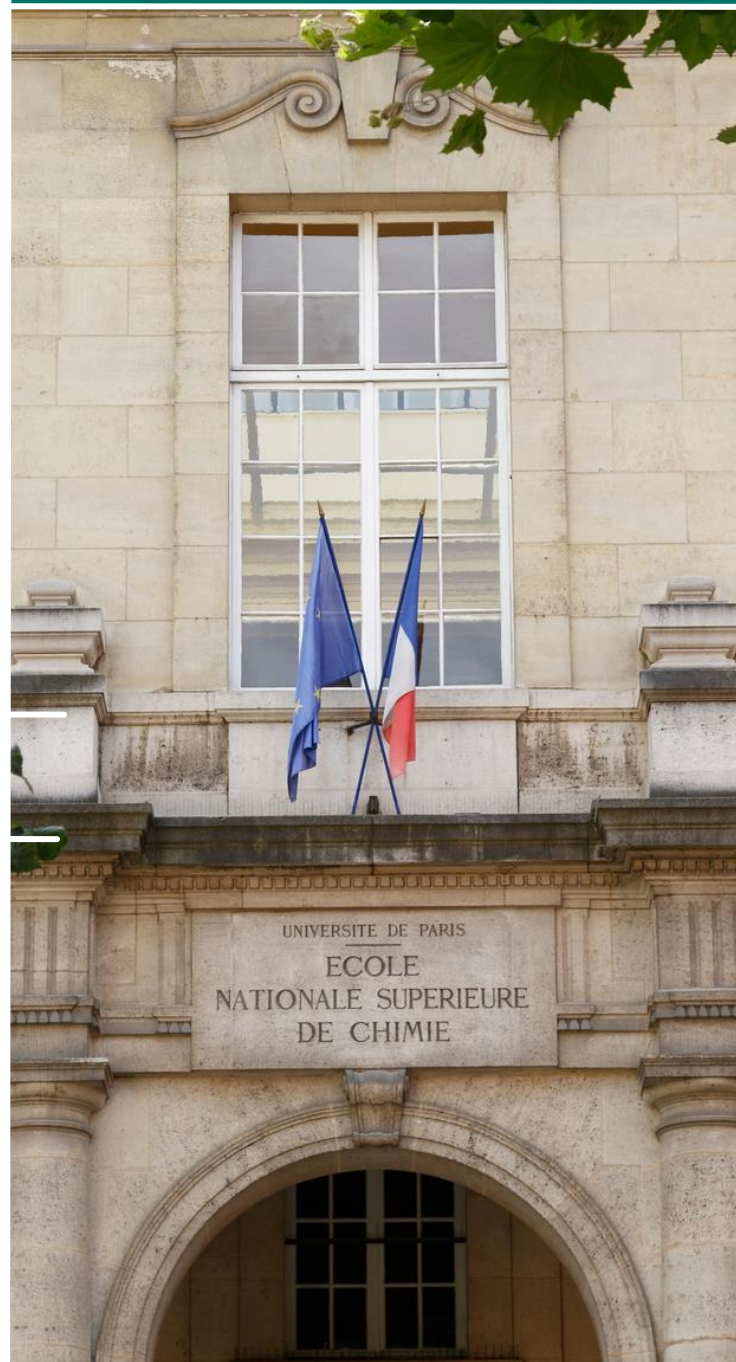


PSL



RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022

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
- 10 DISCIPLINE

EDITO



Le rapport social unique (RSU) 2022, 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 2022 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 :

- Revalorisation du point d'indice à + 3,5% appliquée en 2022 ;
- Mise en place de la prospective RH : validation du plan pluriannuel de 10 emplois Académiques, 4 pour l'année 2022 ;
- Evolution du paysage Recherche : création d'un nouvelle UMR i-CLeHS – Institute of Chemistry for Life and Health Science ;
- Développement du paysage Formation : évolution de la plaquette pédagogique, création de nouveaux Masters ;
- Poursuite des opérations immobilières : plan de relance « rénovation énergétique », plateforme ChemFlow, opération de reconstruction de la zone sinistrée ;
- Adoption des statuts de l'Université PSL, pérennisation de l'IdEx PSL.

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'Ecole Nationale Supérieure 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 Supérieure 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 établissement-composante de l'Université PSL.

CHIFFRES CLÈS

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 est la 1ère école de
chimie française et 16ème du classement des
écoles d'ingénieurs d'excellence du Figaro
Etudiant.**

<https://www.chimieparitech.psl.eu/>

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^e 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.



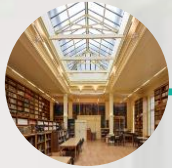
INSERM

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 2022

Les événements suivants ont rythmé l'année 2022 :

MARS
2022



Organisation du
Tournoi Français
de Chimie à
l'école

AVRIL
2022



Philippe
Goldner, lauréat
de la Médaille
d'argent Talents
CNRS

JUIN
2022



Sophie Griveau,
nommée Dean
of Studies
d'EELISA

JUILLET
2022



Remise des
Palmes
académiques à
14 personnels
de l'école

SEPTEMBRE
2022



1ère rentrée
Climat à l'école
pour les
étudiants et
personnels

NOVEMBRE
2022



L'Université PSL
sort de sa période
d'expérimentation

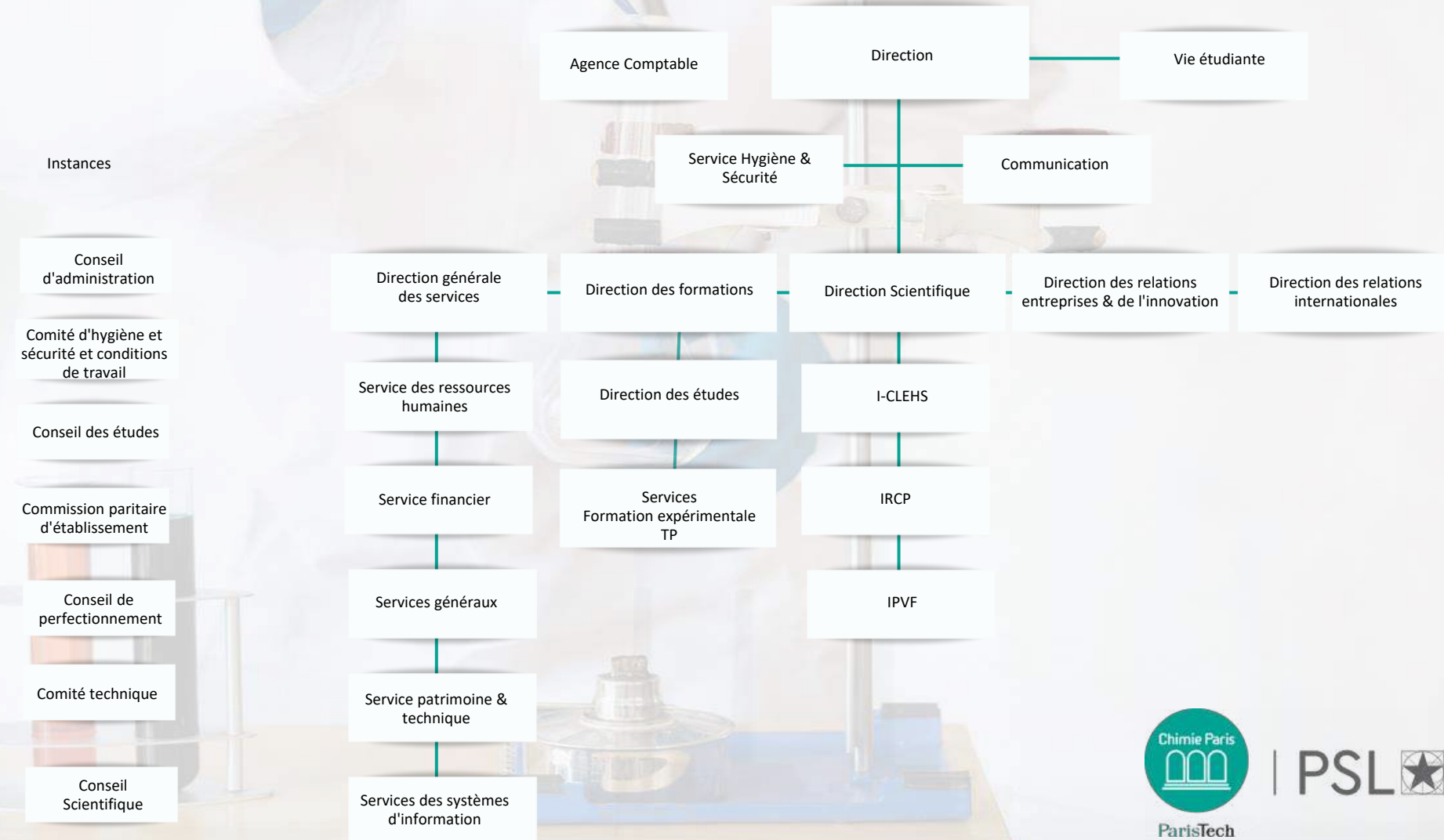
DÉCEMBRE
2022



Le BDE de
l'école s'engage
pour le Téléthon
2022

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 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 Énergétique (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'il existe 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 Etat 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



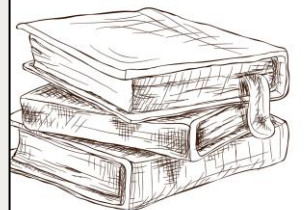
- 1- Plafond d'emplois autorisés en ETPT
- 2.1- Effectifs physiques – Plafond Etat (Plafond 1)
- 2.2- Affectations Plafond Etat des EC & ITRF
- 3- Effectifs physiques – Plafond Ressources Propres (Plafond 2)
- 4.1- Effectifs physiques – Plafond Global
- 4.2- Effectifs physiques Enseignants-Checheurs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

1- Plafond d'emplois autorisés en ETPT

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

Enseignants, Enseignants-Chercheurs, Chercheurs		
LES CORPS : -Enseignants du supérieur, -Enseignants du secondaire, -Autres enseignants. Les Enseignants-Chercheurs se différencient par leurs corps d'appartenance, au sein de ses corps, différents statuts énoncés ci-dessous sont distinguables		
Le Supérieur PR : Professeur des universités MCF : Maître de conférences Lecteur : Lecteur de langue ATER : Attaché temporaire d'activité d'enseignement et de recherche PAST : Professeur associé à temps partiel PRASS : Professeur associé à temps complet	Le Secondaire PRAG : Professeur agrégé PRCE : Professeur certifié	Autres Doctorant ENS CONT : Enseignant contractuel CHERCHEUR : Chercheur Post-Doctorant

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



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 2022, il s’élève à 150 ETPT (125 ETPT du plafond Etat) = 98 & Plafond 2 = 52

Tableau des ETPT exécutés présenté par l’établissement au Conseil d'Administration 2022 :

			(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	40	0	40
		CDI	1	2	3
	Non Permanents	CDD	5	42	47
S/ Total BIATSS			46	44	90
BIATSS	Permanents	Titulaires	33	0	33
		CDI	4	1	5
	Non Permanents	CDD	13	9	22
S/Total BIATSS			50	10	60
Totaux			96	54	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 2022 des ETPT sur budget Etat													
	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	Moyenne Annuelle
2017	94.6	96.3	98.5	98.3	98.2	99.2	97.7	96.4	92.7	93.8	94.0	94.1	96.2
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
2022	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

Evolution de 2017 à 2022 des ETPT sur budget ressources propres													
	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	Moyenne Annuelle
2017	23.2	23.2	22.2	21.2	18	19	18	18	20	21.5	24	23	20.9
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
2022	46	45	45	43	43	43	42	41	43	41	42	37	42,3

1 - Plafond d’emplois en ETPT

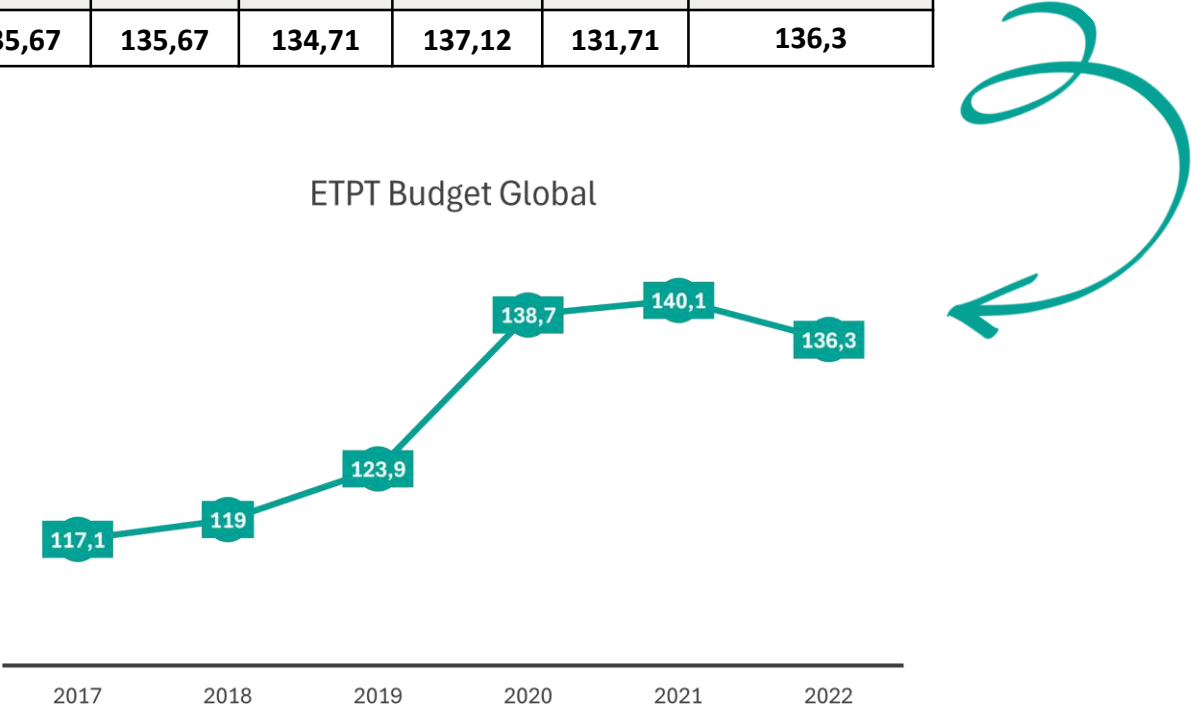
ETPT sur budget global													
	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	Moyenne Annuelle
2017	117.8	119.5	120.7	119.5	116.2	118.2	115.7	114.4	112.7	115.3	117.9	117.1	117.1
2018	119.4	120.5	118.4	116.1	116.7	117.2	118.7	116	113.8	121.6	125	125	119
2019	122.2	122.4	123	122.2	120.8	121.5	122.2	120.1	122.5	127.2	126.8	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
2022	140,09	139,15	138,27	135,94	136,07	134,81	136,67	135,67	135,67	134,71	137,12	131,71	136,3

Constat sur la période de 2017 à 2022

- 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 sur le plafond ressources propres pour assurer le potentiel de formation/ recherche ;
- Difficultés permanentes de pourvoir les postes BIATSS;
- Recrutement de 4 Professeurs d’Université (PU) concours & promotion interne, afin d’équilibrer les départs pour les Enseignants-Chercheurs (EC).

Prospectives RH :

- L’effet en extension année pleine s’observera en 2023, étant donné que les arrivées ont été enregistrées qu’à partir de septembre 2022;
- Elaboration d'un plan pluriannuel d'emploi académique : 10 emplois de 2022 à 2025 = 2 postes PU/ Maîtres de Conférences (MCF) à prévoir en 2023.



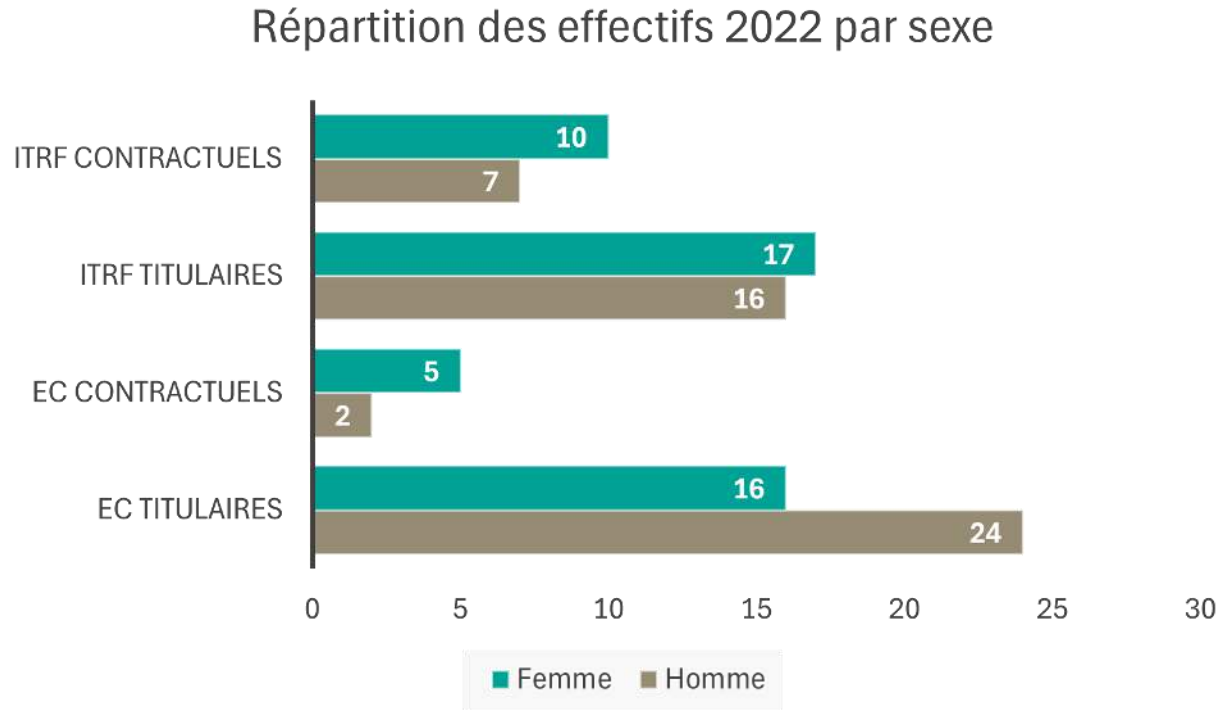
2.1- Effectifs physiques – Enseignants-Chercheurs Plafond Etat (Plafond 1)



Résultat sur la période 2022:

- 49% de l’effectif sont des femmes & 51% de l’effectif présent au 31 décembre 2022 sont des hommes ;
- 57% des EC présent au 31 décembre 2022 sont des hommes ;
- 55% des Ingénieurs et personnels Techniques, de Recherche et de Formation (ITRF) présents au 31 décembre 2022 sont des femmes.

Sur l’année 2022, Chimie ParisTech-PSL possède autant de femmes que d’hommes à 2 % ou à 1 personne près.



Effectif présent au 31/12 :	2019	2020	2021	2022		
	Total	Total	Total	Femme	Homme	Total
Total	98	97	94	48	49	97
Titulaires	78	78	74	33	40	73
Contractuels	20	19	20	14	8	22
Apprenti	/	/	/	1	1	2
Total EC et Assimilés	49	48	46	21	26	46
EC et assimilés titulaires	43	42	40	16	24	40
Ec et assimilés contractuels	6	6	6	4	2	6
Total ITRF	49	49	48	27	22	49
ITRF Titulaires	35	36	34	17	16	33
ITRF Contractuels	14	13	14	10	6	16
Total Apprenti	/	/	/	1	1	2

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

Années	2020						2021						2022					
CAT	Titulaires			Contractuels			Titulaires			Contractuels			Titulaires			Contractuels		
A	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
ADM	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0
IGR	1	1	2	0	1	1	1	1	2	0	1	1	1	1	2	0	1	1
IGE	3	4	7	2	2	4	3	4	7	3	2	5	3	3	6	4	3	7
ASI	1	1	2	2	0	2	1	1	2	2	0	2	1	2	3	3	0	3
Total	5	7	12	4	3	7	5	7	12	5	3	8	5	7	12	7	4	11
B	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
TECH	7	5	12	3	2	5	7	5	12	2	3	5	7	4	11	3	1	4
Total	7	5	12	3	2	5	7	5	12	2	3	5	7	4	11	3	1	4
C	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
ADT	5	7	12	0	1	1	5	5	10	0	1	1	5	5	10	0	1	1
Total	5	7	12	0	1	1	5	5	10	0	1	1	5	5	10	0	1	1
Total APPRENTI	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	0	0	0	0	1	1
Total Général	17	19	36	7	6	13	17	17	34	7	7	14	17	16	33	10	7	17



33 Titulaires



17 Contractuels



27 Femmes



23 Hommes

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

Années	2020						2021						2022					
Supérieur	Titulaires			Contractuels			Titulaires			Contractuels			Titulaires			Contractuels		
Corps	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
PR	1	11	12	0	0	0	1	9	10	0	0	0	2	9	11	0	0	0
MCF	14	14	28	0	0	0	14	14	28	0	0	0	13	14	27	0	0	0
PAST	0	0	0	2	0	2	0	0	0	2	0	2	0	0	0	1	0	1
ATER	0	0	0	0	3	3	0	0	0	0	3	3	0	0	0	2	2	4
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
Total	15	25	40	3	3	6	15	23	38	3	3	6	15	23	38	5	2	7
Secondaire	Titulaires			Contractuels			Titulaires			Contractuels			Titulaires			Contractuels		
Corps	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
PRAG	1	1	2	0	0	0	1	1	2	0	0	0	1	1	2	0	0	0
Total	1	1	2	0	0	0	1	1	2	0	0	0	1	1	2	0	0	0
Total Général	16	26	42	3	3	6	16	24	40	3	3	6	16	24	40	5	2	7



40 Titulaires



7 Contractuels



21 Femmes



26 Hommes

Constat

De 2019 à 2022, on observe un maintien des effectifs sur plafond Etat, avec une légère augmentation des contractuels ITRF. Le personnel EC est relativement stable contrairement au personnel ITRF. Cette tendance s’explique par l’occupation des postes vacants par des contractuels.

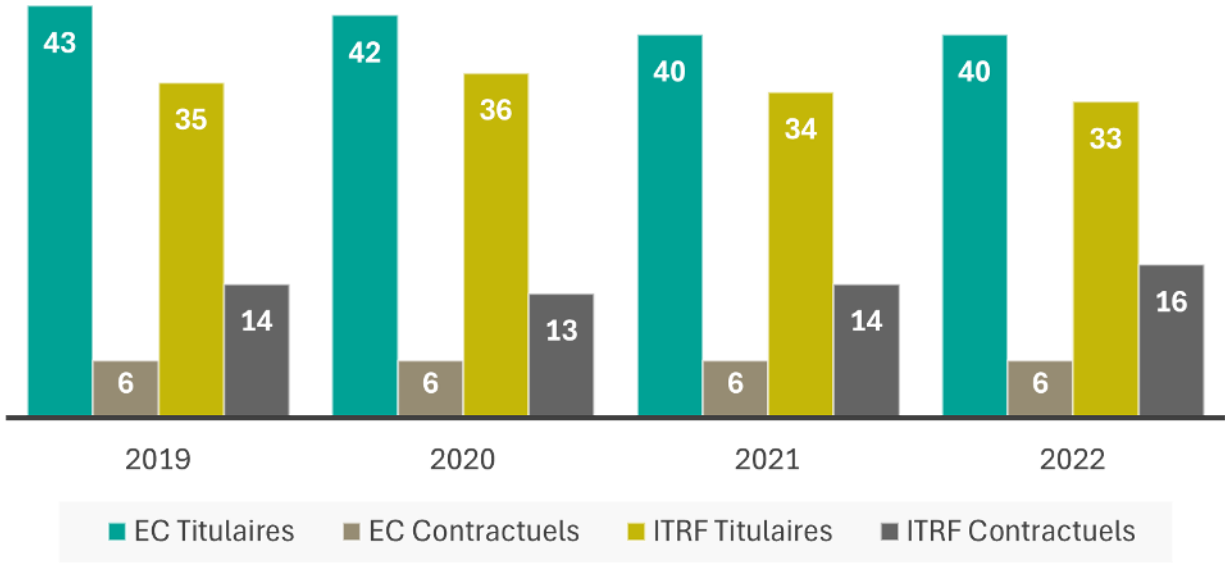
On voit également un équilibre avec 48% d’EC sur un effectif total de 97 personnes sur plafond Etat.

Par ailleurs, il est important de souligner que les effectifs sous plafond Etat sont à analyser avec précaution car Chimie ParisTech-PSL a eu de grandes difficultés à pourvoir rapidement tous les postes vacants sur les fonctions administratives et techniques.

- Recrutement de 4 PU en 2022;
- Repyramidage de 2 ITRF (ASI & TECH).



Répartition des effectifs par corps et statut

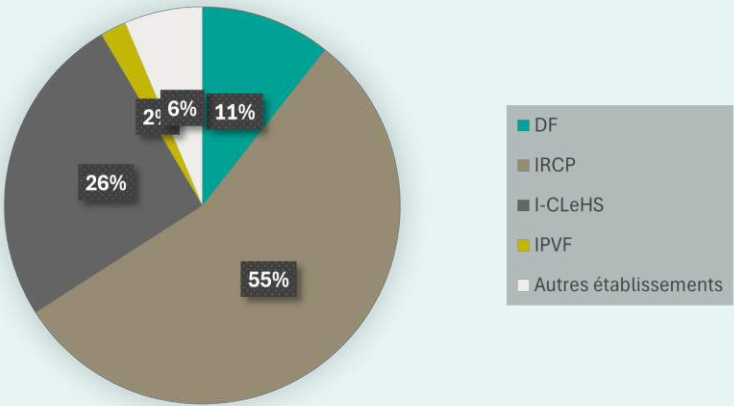


Constat

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

- Les effectifs plafond Etat représentent 60% des EC au sein de Chimie ParisTech-PSL.
- Ainsi, on remarque une majorité de personnes au sein de l’IRCP. Le laboratoire représente 55% des effectifs EC sur plafond Etat. Les hommes sont majoritaires avec 65% contre 35% de femmes.
- Le laboratoire I-CLeHS représente 26% de l’effectif EC sur plafond état.

Répartition des effectifs par services



ENTITES	2022		
	F	H	Total général
DF	3	2	5
DF	0	1	1
Département M-C - L-C / Enseignement	3	1	4
IRCP	9	17	26
PCS	1	2	3
MPOE	0	2	2
MS	0	1	1
RM2D / MIM2	2	1	3
2PM	0	5	5
I2E	2	2	4
COCP	2	3	5
PCMTH	1	1	2
Autres	1	0	1
I-CLeHS	7	5	12
CTM	0	2	2
CSB2D	1	1	2
SEISAD	6	1	7
Autres	0	1	1
IPVF	1	0	1
Autres établissements (Descartes, Université Paris Diderot)	1	2	3
Total général	21	26	47

2.2- Affectations Plafond Etat - ITRF

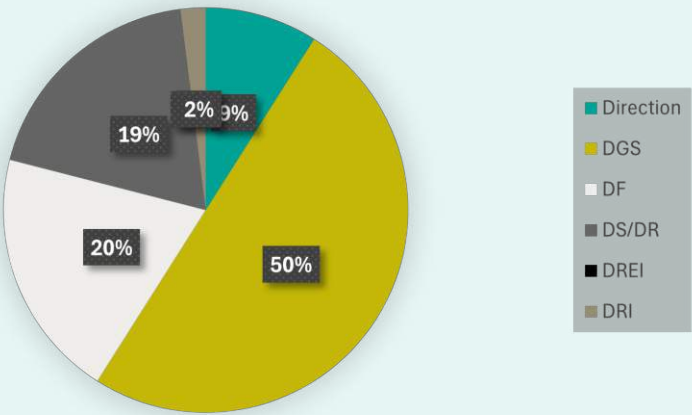
ENTITES	2022		
	F	H	Total
Direction (hors Directeur Adjoint)	3,5	1	4,5
Direction	1	0	1
Communication	0,5	0	0,5
Service Hygiène et Sécurité (Hors chargé de mission MCF)	1	0	1
Atelier Mécanique	0	1	1
Relations/ Entreprises	1	0	1
DGS	13	12	25
Direction Générale des Services	0	1	1
Agent Comptable	0	1	1
Juridique	1	0	1
Service des Ressources Humaines	3	0,5	3,5
Service Financier	3	1,5	4,5
Direction des Systèmes d'Information (hors DSI mutualisé PSL)	3	1	4
Service Techniques et Patrimoine	1	2	3
Services Généraux	2	5	7
DF (hors directeurs formation / études	5	5	10
Scolarité	3	1	4
Département M-C- C / L-C	0	0	0
Formations Expérimentales	2	4	6
DS / DR (hors directrice recherche)	5,5	4	9,5
Administratif	2	1	3
Bibliothèque	0,5	0	0,5
Plateformes	2	0	2
Laboratoires	1	3	4
DREI (hors directeur RIN)	0	0	0
DRI (hors directeur RI)	0	1	1
Total général	27	23	50

Constat

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

- Ainsi, on remarque que la direction générale des services est majoritairement représentée avec 50%, 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



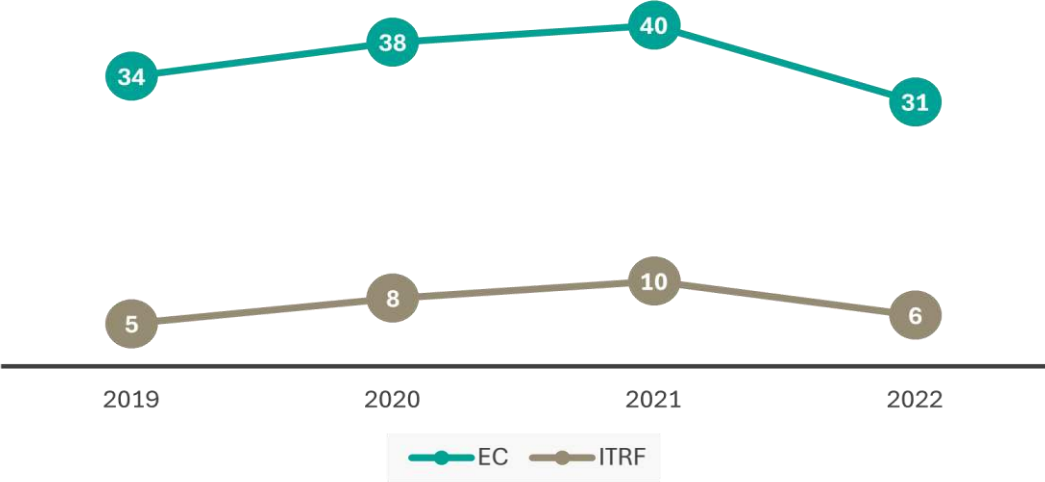
3- Effectifs physiques – Plafond Ressources Propres (Plafond 2)

Années	2020						2021						2022					
Les effectifs des autres EC et associés																		
Autres	Titulaires			Contractuels			Titulaires			Contractuels			Titulaires			Contractuels		
Corps	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
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	1	1	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0
PRAG	1	2	3	0	0	0	1	3	4	0	0	0	1	3	4	0	0	0
Post-doc	0	0	0	2	8	10	0	0	0	3	7	10	0	0	0	2	3	5
Doctorant	0	0	0	13	9	22	0	0	0	15	7	22	0	0	0	15	5	20
Total	1	2	3	15	20	35	1	3	4	18	18	36	1	3	4	17	10	27
Les effectifs des ITRF																		
CAT	Titulaires			Contractuels			Titulaires			Contractuels			Titulaires			Contractuels		
A	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
IGR	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1
IGE	2	0	2	2	1	3	2	0	2	1	2	3	1	0	1	0	1	1
ASI	0	0	0	1	0	1	0	0	0	2	0	2	0	0	0	2	0	2
Total	2	1	3	3	1	4	2	1	3	4	2	6	1	0	1	3	1	4
B	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
TECH	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1
Total	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1
Total ITRF	2	1	3	4	1	5	2	1	3	5	2	7	1	0	1	4	1	5

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

Effectif présent au 31/12 :	2019	2020	2021			2022
				Femme	Homme	
Total	39	46	50	23	14	37
Total EC et Assimilés	34	38	40	18	13	31
Total ITRF	5	8	10	5	1	6

Evolution des effectifs sur ressources propres

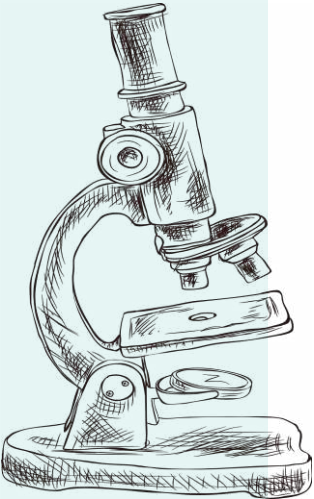


Constat

Le personnel EC est plus nombreux que les ITRF, 84 % de l’effectif total en 2022 comparé à 80% en 2021).

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 recherche/formation.
- Diminution importante du personnel ITRF, avec une diminution de 67% entre 2021 et 2022. Néanmoins, un maintien entre 2019 et 2022.



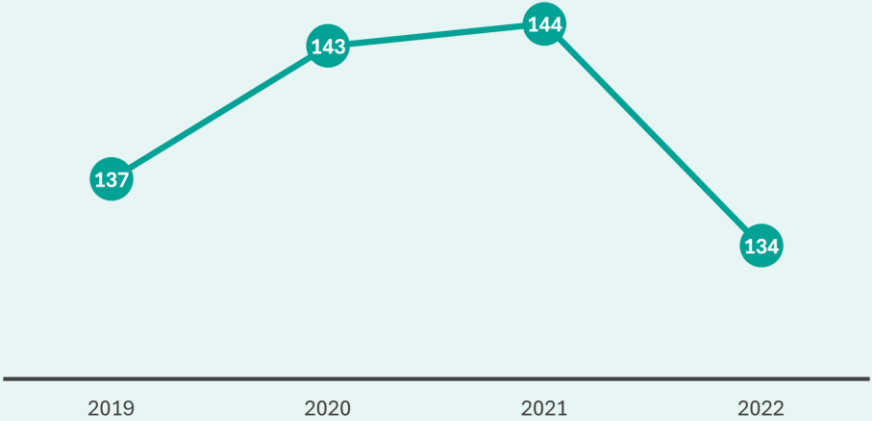
4.1- Effectifs physiques – Plafond Global

Effectif présent au 31/12	2019	2020	2021	2022		
				F	H	Total
Total	137	143	144	71	63	134
Titulaires	81	84	81	35	43	78
Contractuels	56	59	63	36	20	56
Total EC et Assimilés	83	86	86	39	39	78
EC et assimilés titulaires	46	45	44	17	27	44
EC et assimilés contractuels	37	41	42	22	12	34
Total ITRF	54	57	58	32	24	56
ITRF Titulaires	36	39	37	18	16	34
ITRF Contractuels	18	18	21	14	8	22

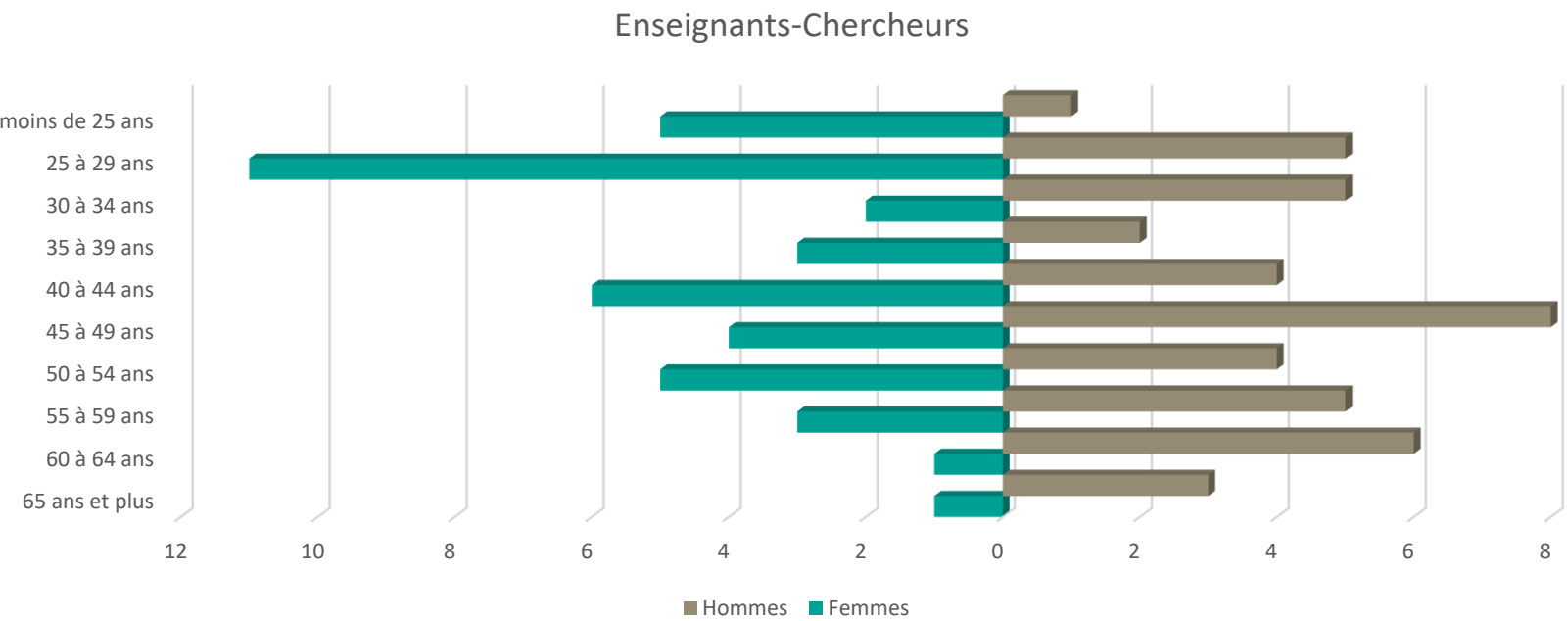
Constat

- Sur les quatre dernières années, les effectifs rencontrent une diminution globale de 2%.
- La répartition des effectifs des EC par catégorie statutaire se situe au sein de la catégorie A avec 100% de son effectif sur plafond global; et 50% concernant les ITRF. On retrouve 30% des effectifs ITRF au sein de la catégorie B, 20% de la catégorie C, et 2% concernant les apprentis.
- En se basant sur le tableau, on remarque une égalité entre les hommes et les femmes EC. Concernant les ITRF, on constate une majorité de femmes avec une différence de 8 personnes.

Effectif présent au 31/12



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



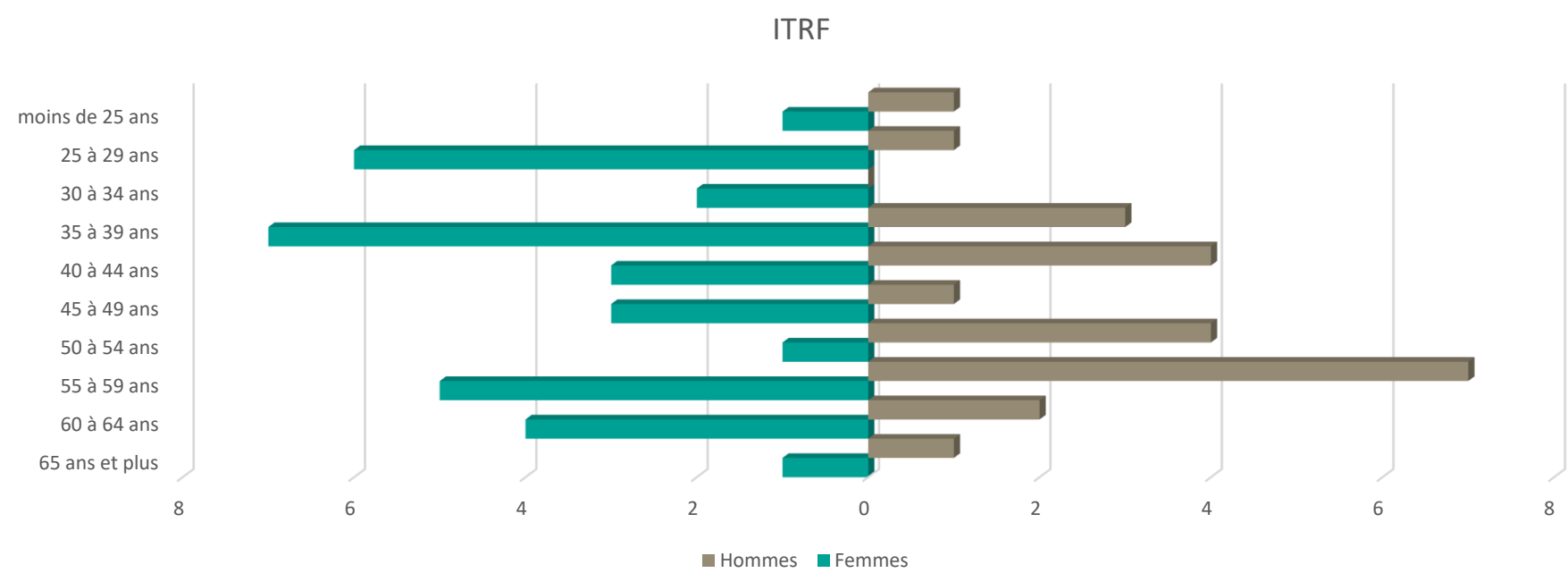
Pyramide en forme de « Ballon de rugby »:

L'âge moyen est majoritairement représenté pour les EC, avec la prise en compte d'un pic d'entrée.

Conséquences RH:

Cette répartition correspond à une étape d'évolution des âges des nouveaux recrutements de jeunes agents;
Assurer une gestion des carrières pour chacune de classes d'âges.

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



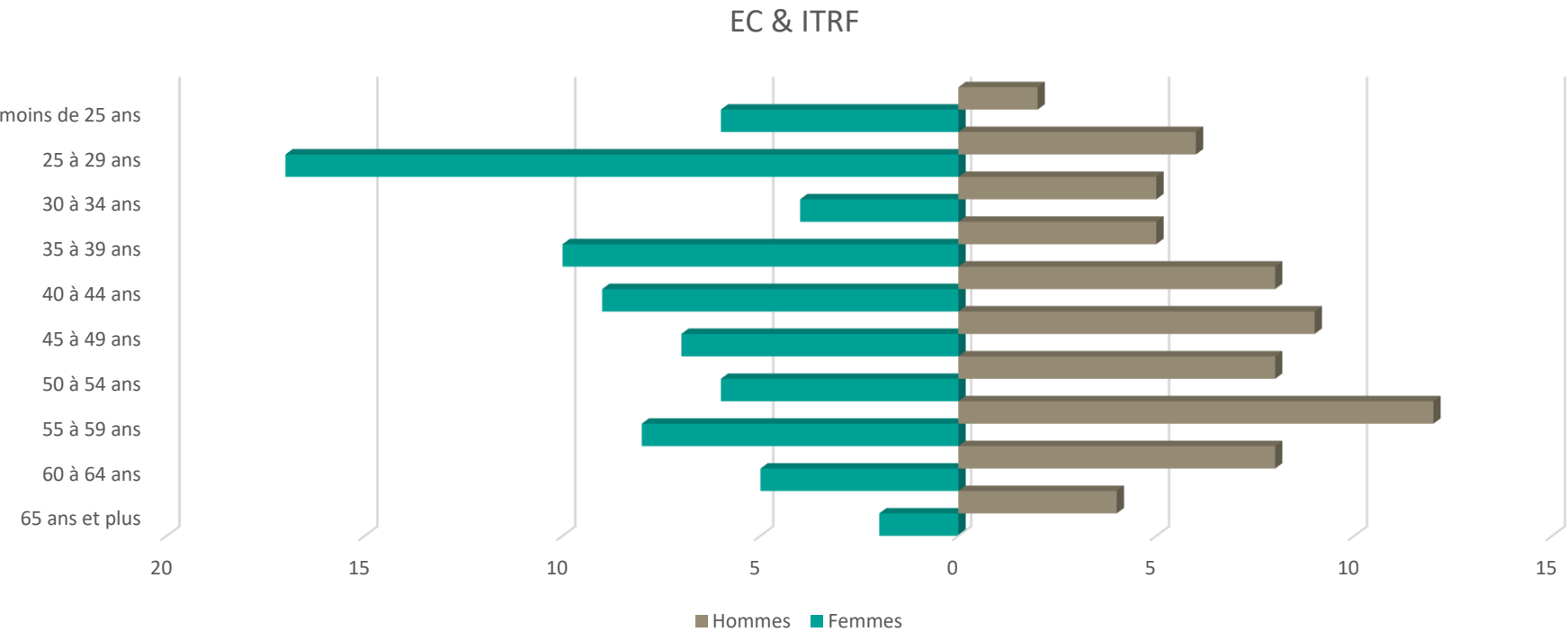
Pyramide en forme de « Ballon de rugby »:

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

Conséquences RH:

Cette répartition correspond à une étape d'évolution des âges,
Gérer des départs des seniors à venir majoritairement chez les femmes ;
Assurer une gestion des carrières pour chacune de classes d'âges.

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



Pyramide en forme de « Ballon de rugby »:

Les classes d'âges sont homogènes avec un équilibre entre le sommet et le bas de la pyramide.
Une représentation importante de la tranche d'âge des 25 à 29ans qui permet de favoriser un équilibre avec les departs à la retraite.

Conséquences RH:

Des recrutements de profils jeunes entre 25 et 34ans;
Gérer des departs des séniors,
Assurer une gestion des carrières pour chacune de classes d'âges.

5- Départs - Retraites

➡ Départs finalisés 2022

Année de naissance	Coprs/Grade	Section CNU	Service	Date effective
12/04/1958	PR	33	IRCP	01/09/2022

Sur la période 2022, 1 agent est concerné par un départ à la retraite, soit près de 1% de la population totale des EC titulaires.

➡ Départs possibles 2022

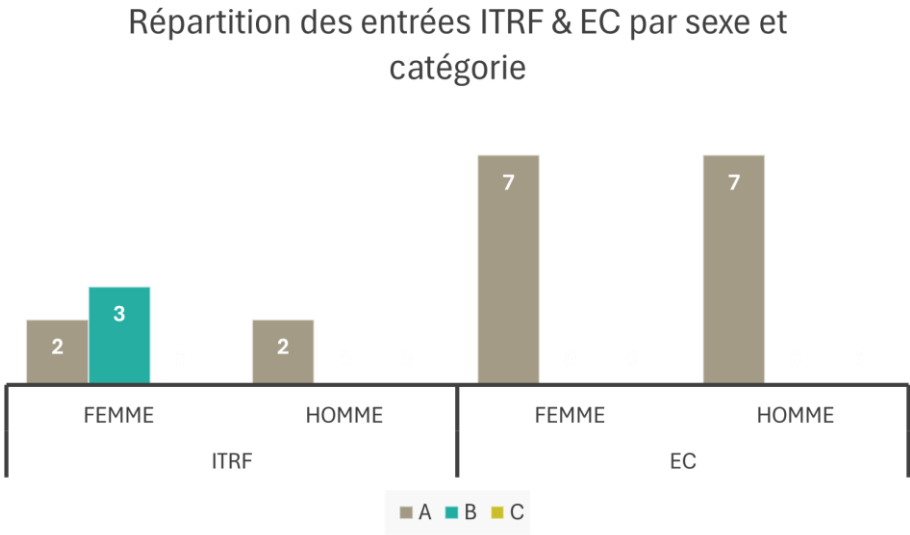
Année de naissance	Grade	Section CNU/ BAP	Service	Autorisation Ouverture de droit (AOD)	Limite d'âge	Spécificités des dates prévisionnelles de départ		
						Au plus tard		Au plutôt
						De droit	Sous réserve	De droit
04/07/1962	ATRF	J	SGX	janv-25	juil-29	juil-30	janv-33	sept-20
30/01/1960	PU	33	IRCP	janv-22	janv-27	août-29	juin-29	
04/08/1962	ATRF	G	SGX	avr-25	août-29	NON	août-30	
13/02/1961	ATRF	B	Scolarité	févr-23	févr-28	NON	NON	
02/08/1958	PU	33	IRCP	août-20	août-25	NON	août-28	
27/01/1961	IGE	E	DSI	janv-23	janv-28	janv-29	avr-30	OUI
14/10/1959	PU	64	LIED	oct-21	oct-26	NON	août-28	
06/11/1962	MCF	6	DF	mai-25	nov-29	NON	NON	
24/05/1958	ATRF	J	SF	mai-20	mai-25	NON	nov-27	

- ✳ 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 ou PR ;
 - Définir la politique carrière à savoir promouvoir en interne ou attirer de nouvelles compétences ;
 - Définir le calendrier prévisionnel : opter pour la procédure au fil de l'eau (procédure dérogatoire) ou pour la procédure synchronisée (procédure nationale permettant un plus grand nombre de candidatures)

6- Mouvement du personnel

Entrées

ITRF					
CAT	F	H	Total	Poste	Direction
A	2	2	4	Adjoint agent comptable Ingénieur Pédagogique Administrateur Réseau Chargée de mission RH	Agence comptable DF DSI DGS
B	3	0	3	Gestionnaire Finance Gestionnaire RH Apprenti Chimie Analytique	DGS DGS IRCP
EC & Assimilés					
CAT	F	H	Total	Poste	Direction
A	3	1	4	Doctorant	IRCP
A	1	3	4	Post-Doctorant	ICLEHS/IRCP
A	1	1	2	Professeur des Universités	ICLHES/IRCP
A	2	2	4	Enseignant Chercheur Contractuel	ICLHES/IRCP



Durant l’année 2022, on constate que 50% des départs ITRF sur une même catégorie “A” sont des hommes.

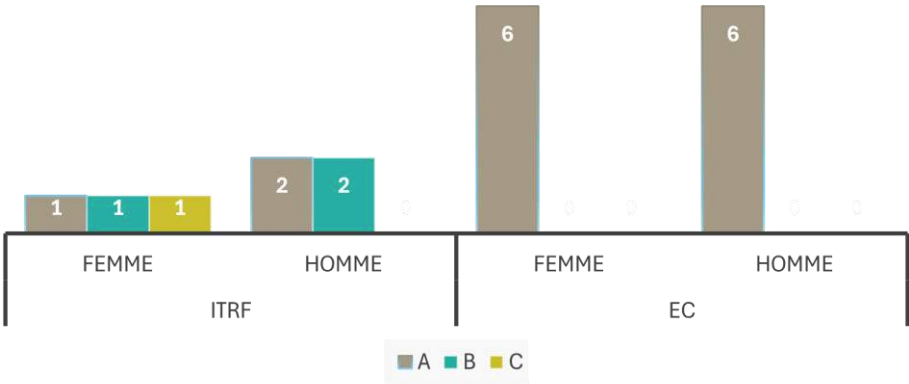


6- Mouvement du personnel

Départs

ITRF					
CAT	F	H	Total	Poste	Direction
A	1	0	1	DGS	DGS
A	0	1	1	Ingénieure Pédagogique	DF
A	0	1	1	Administrateur des Systèmes et Réseau	DGS
B	0	1	1	Adjoint Agent Comptable	Agence Comptable
B	1	0	1	Gestionnaire RH	DGS
B	0	1	1	Technicien Electricien	DGS
C	1	0	1	Gestionnaire RH (dispo)	DGS
EC & Assimilés					
CAT	F	H	Total	Poste	Direction
A	1	0	1	Doctorant	ICLHES/IRCP
A	1	0	1	Doctorant	ICLHES/IRCP
A	1	0	1	Doctorant	ICLHES/IRCP
A	1	0	1	Doctorant	ICLHES/IRCP
A	1	0	1	Post-doctorant	ICLHES/IRCP
A	1	0	1	Post-doctorant	ICLHES/IRCP
A	0	1	1	Post-doctorant	ICLHES/IRCP
A	0	1	1	Post-doctorant	ICLHES/IRCP
A	0	1	1	Professeur des Universités	IRCP
A	0	1	1	Enseignant-chercheur contractuel	ICLHES/IRCP
A	0	1	1	Enseignant-chercheur contractuel	ICLHES/IRCP
A	0	1	1	Enseignant-chercheur contractuel	ICLHES/IRCP
Total	6	6	12		

Répartition des sorties ITRF & EC par sexe et catégorie



Durant l’année 2022, on constate que 50% des départs EC sur une même catégorie “A” sont des hommes.

CHAPITRE 2 : RECRUTEMENTS

1- Recrutements



RECRUTEMENTS

1- Recrutements

Recrutement - Emploi Permanent						
ITRF / EC	Catégorie	Poste	Titulaires / Contractuels	Femme	Homme	Total
ITRF	B	Gestionnaire Carrière Paie ITRF	Contractuels	1	0	1
ITRF	A	Fondé de Pouvoir	Contractuels	0	1	1
ITRF	A	Ingénieur Pédagogique	Contractuels	1	0	1
ITRF	A	Chargé Secteur Retraite	Contractuels	1	0	1
ITRF	A	Directeur Financier	Contractuels	0	1	1
EC	A	ATER EC	Contractuels	2	0	2
EC	A	PU	Titulaires	2	2	4

Recrutement - Emploi Non-Permanent						
ITRF / EC	Catégorie	Poste	Titulaires / Contractuels	Femme	Homme	Total
ITRF	B	Gestionnaire des dépenses	Contractuels	1	0	1
EC	A	Doctorant	Contractuels	3	1	4
EC	A	Post Doc	Contractuels	1	2	3

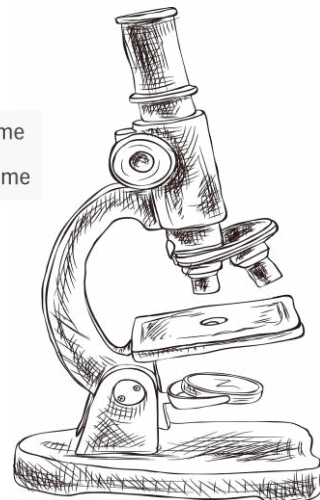
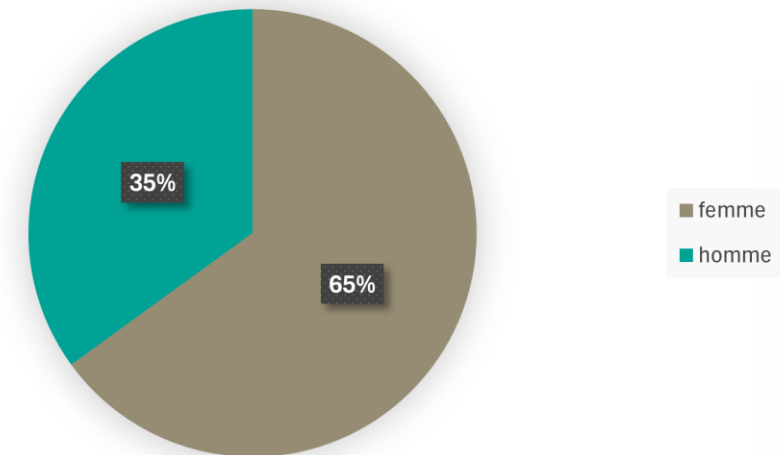
* Chimie ParisTech-PSL fonctionne avec des recrutements avec et sans concours. En 2022, on remarque 6 recrutements concernant les ITRF, et 14 EC.

Sur la base des besoins d'enseignement et recherche identifiés, nous pouvons constater 4 recrutements de PU dont deux candidats internes. L'établissement a fait le choix de mettre en place une campagne emploi pour notamment pallier aux departs académiques.

On observe également une majorité d'emplois permanents à pourvoir, 12 postes sur 20.

L'établissement a recruté majoritairement des femmes sur l'année 2022 (71%).

Répartition des recrutements par sexe



CHAPITRE 3 : Parcours Professionnels



- 1- Avancement de grade EC en 2022
- 2.1- Avancement de grade ITRF
- 2.2- Avancement de grade ITRF – Liste d'aptitude
- 3- Entretiens professionnels

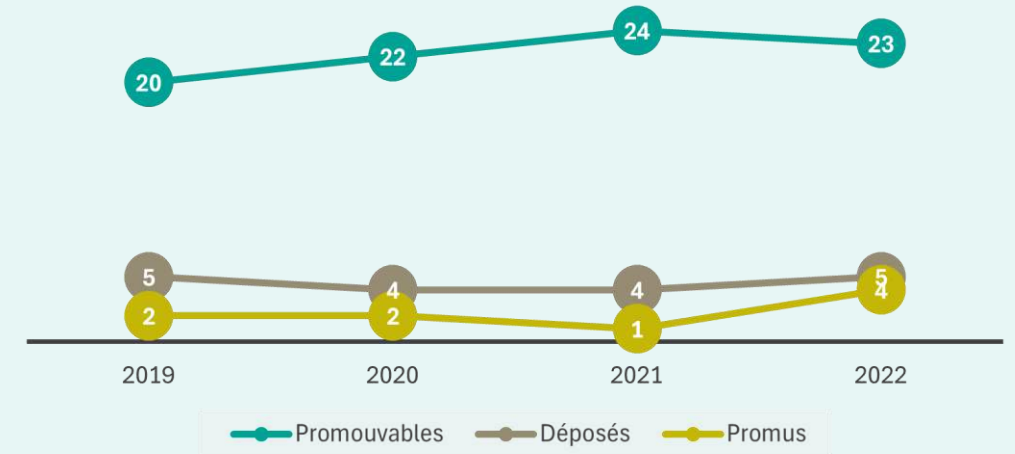
PARCOURS PROFESSIONNELS

1- Avancement de grade EC en 2022

- Les promus EC sont représentés majoritairement par des hommes, 3 sur 4 promus au total entre 45 et 55ans.
- 80% des EC qui ont déposé un dossier sont promus.
- 22% des EC promouvables déposent un dossier.
- On constate une augmentation des promus depuis 2019, avec +2 agents avec le même nombre de dossiers déposés.

EC	Promouvables			Dossiers Déposés			Promus		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
MCF échelon exceptionnel de la hors classe	1	0	1	0	0	0	0	0	0
MCF hors classe	9	5	14	1	0	1	1	0	1
PR 1ère classe	1	0	1	0	0	0	0	0	0
PR classe exceptionnelle 1er échelon	2	1	3	1	1	2	1	1	2
PR classe exceptionnelle 2ème échelon	4	0	4	2	0	2	1	0	1

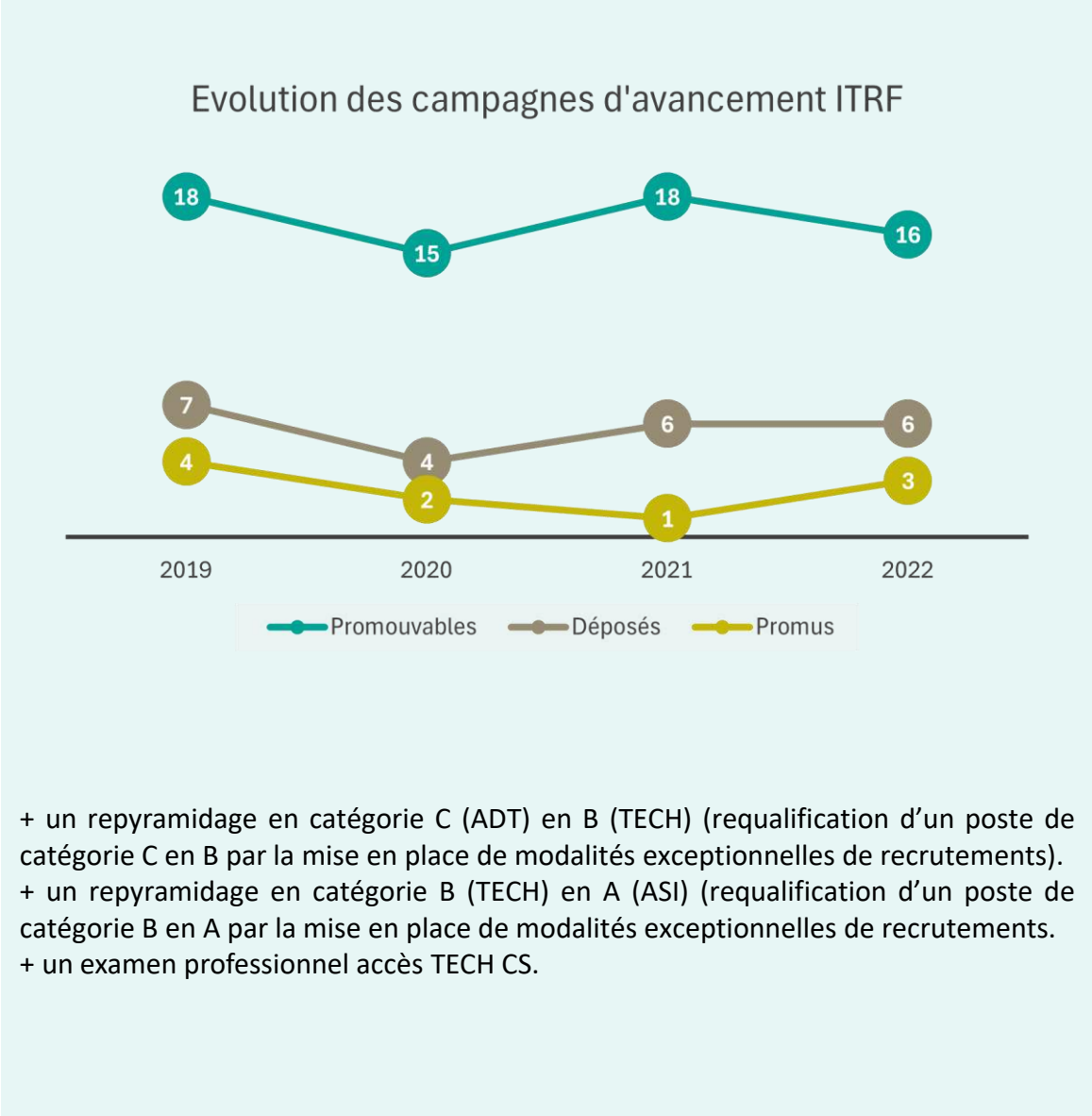
Evolution des campagnes d'avancement EC



2.1- Avancement de grade ITRF

- 0% des agents inscrits déposent un dossier en 2022 pour la campagne de promotion d'avancement des agents de la catégorie C;
- 80% des agents inscrits sur tableau d'avancement déposent un dossier en 2022 contre 75% en 2021 pour la campagne de promotion d'avancement des agents de la catégorie B;
- 100% d'IGR des agents inscrits sur tableau d'avancement déposent un dossier en 2022;
- 33,33% d'IGE des agents inscrits sur tableau d'avancement déposent un dossier en 2022.

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



2.2- Avancement de grade ITRF – Liste d’aptitude

- 10% des inscrits sur la liste d’aptitude accès TECH déposent un dossier en 2022, contre 0% en 2021;
- 55% des inscrits sur la liste d’aptitude accès ASI déposent un dossier en 2022 contre 44,44% en 2021;
- 0% des inscrits sur la liste d’aptitude accès IGE déposent un dossier en 2022, identique en 2021.

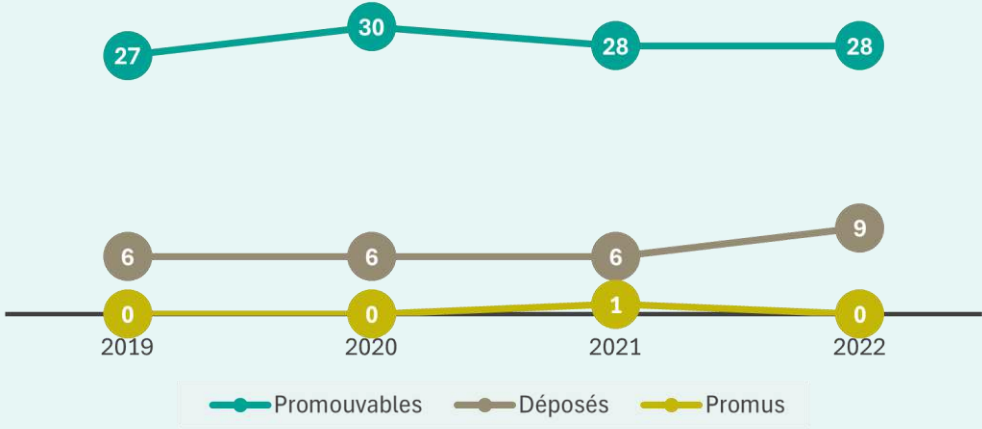
ITRF	Promouvables			Dossiers Déposés			Promus		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Accès TECH	6	4	10	1	0	1	0	0	0
Accès ASI	3	6	9	2	3	5	0	0	0
Accès IGE	1	1	2	0	0	0	0	0	0
Accès IGR	3	4	7	1	2	3	0	0	0
Total	13	15	28	4	5	9	0	0	0

Constat

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

Suite au graphique, nous pouvons constater une augmentation des ITRF promouvables à la liste d'aptitude. Néanmoins, depuis 2018 les ITRF promus sont de 0.

Evolution des campagnes de liste d'aptitude ITRF depuis 2019



3- Entretiens Professionnels

Corps	Agents Concernés			Entretiens Réalisés			% réalisation
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	
A	16	12	28	3	4	7	25%
B	11	6	17	0	6	6	35%
C	5	6	11	1	1	2	18%
Total	24	32	56	4	11	15	27%

*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.

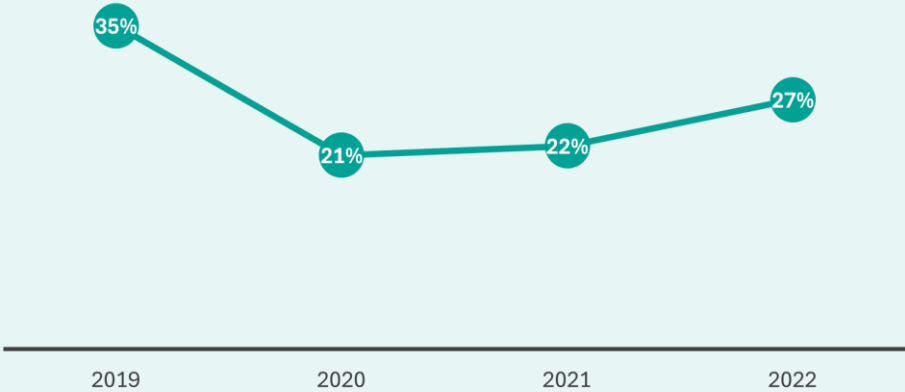
Personnel ITRF : Chaque poste à pourvoir en interne est proposé à l'ensemble des ITRF de l'ENSCP dès que la nature du support le permet. A savoir, les missions temporaires nécessitant le recours à un contractuel ne font pas l'objet de la mobilité interne.
Dans le cadre de la publication, sont joints 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 21% en 2020, 22% en 2021, contre 27% en 2022.

Evolution du taux de réalisation des entretiens professionnels



CHAPITRE 4 : Formations

- 1- Financement
- 2- Nombre de formation



FORMATIONS

1- Financement

En 2022, **29 agents formés** (22 Femmes et 7 Hommes)



14 245€ de dépenses en 2022

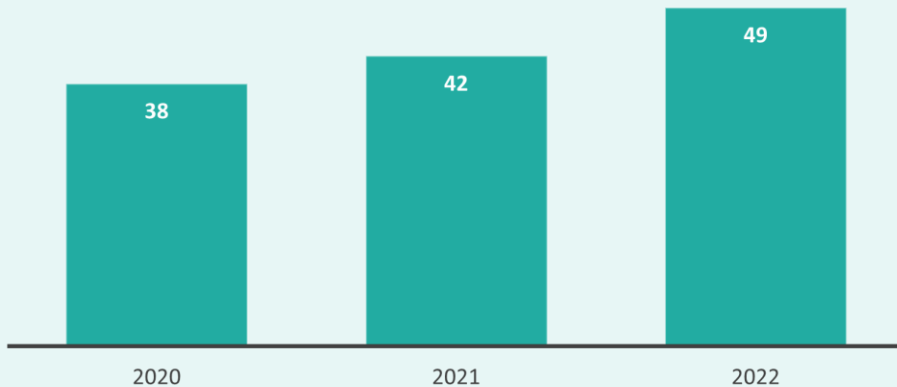
Taux d'exécution : 71%



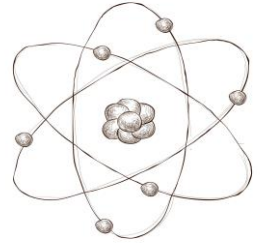
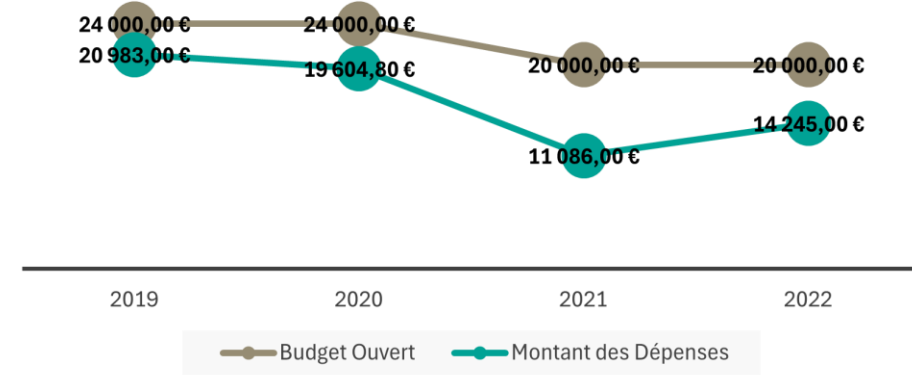
Nombre de formations dispensées **49**



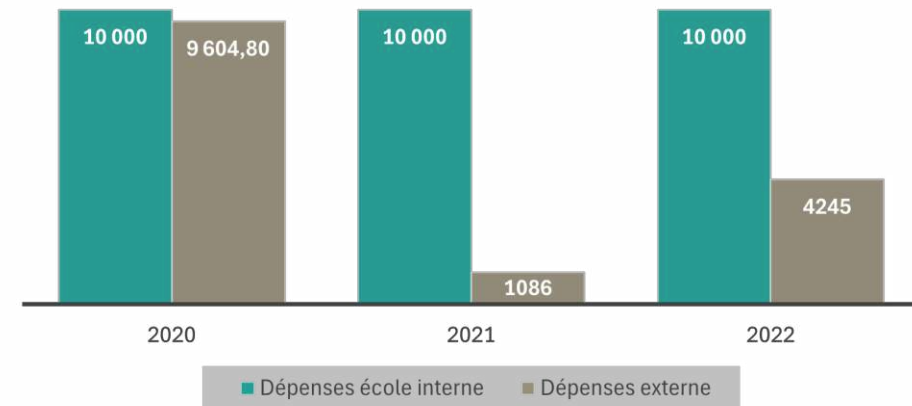
Evolution du nombre de formations dispensées



Comparatif du budget formation ouvert et des dépenses effectuées



Comparatif des dépenses en formation (en €)



2- Nombre de formation



Chimie ParisTech-PSL s’inscrit dans le réseau PSL afin de former et d’accompagner les EC 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.

Formations école interne / agents concernés						
Catégorie	EC			ITRF		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
A	3	7	10	1	6	7
B	0	0	0	0	7	7
C	0	0	0	0	0	0

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

Formations externe / agents concernés						
Catégorie	EC			ITRF		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
A	0	0	0	1	0	1
B	0	0	0	2	2	4
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 faibles.

2- Nombre de formation

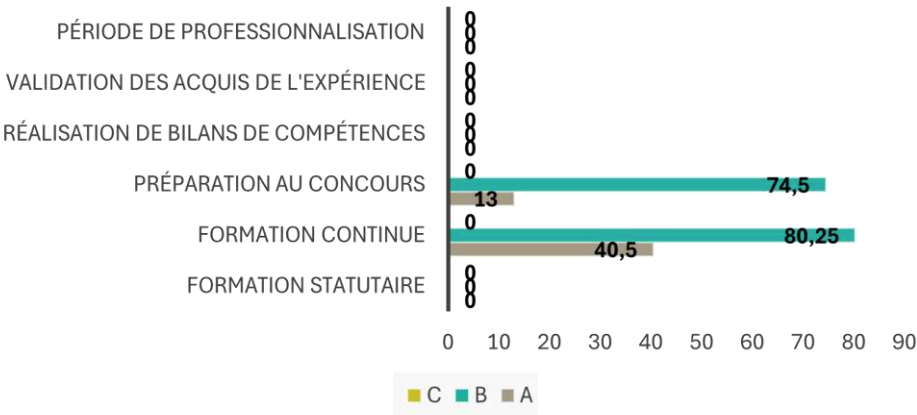


Chimie ParisTech-PSL s'inscrit dans le réseau PSL afin de former et d'accompagner les EC et les ITRF de son école dans une démarche de professionnalisation de leurs pratiques. Le catalogue de la Formation interne est mis à jour et disponible sur l'Intranet dans la rubrique du SRH. <https://univpsl.sharepoint.com/sites/intranet-chimie-parisTech/service-rh/SitePag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

Nombre d'heures suivies des EC en fonction des catégories



Nombre d'heures suivies des ITRF en fonction des catégories



Chimie ParisTech-PSL invite l'ensemble de son personnel à 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.

CHAPITRE 5 : Rémunérations



- 1- Masse salariale – Budget 2022
- 2- Répartition et structure des dépenses de personnel par élément de rémunération en 2022
- 3- Les primes du personnel enseignants-chercheurs et assimilés
- 4- Les primes du personnel ITRF

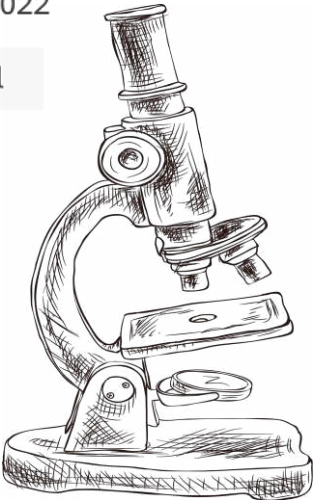
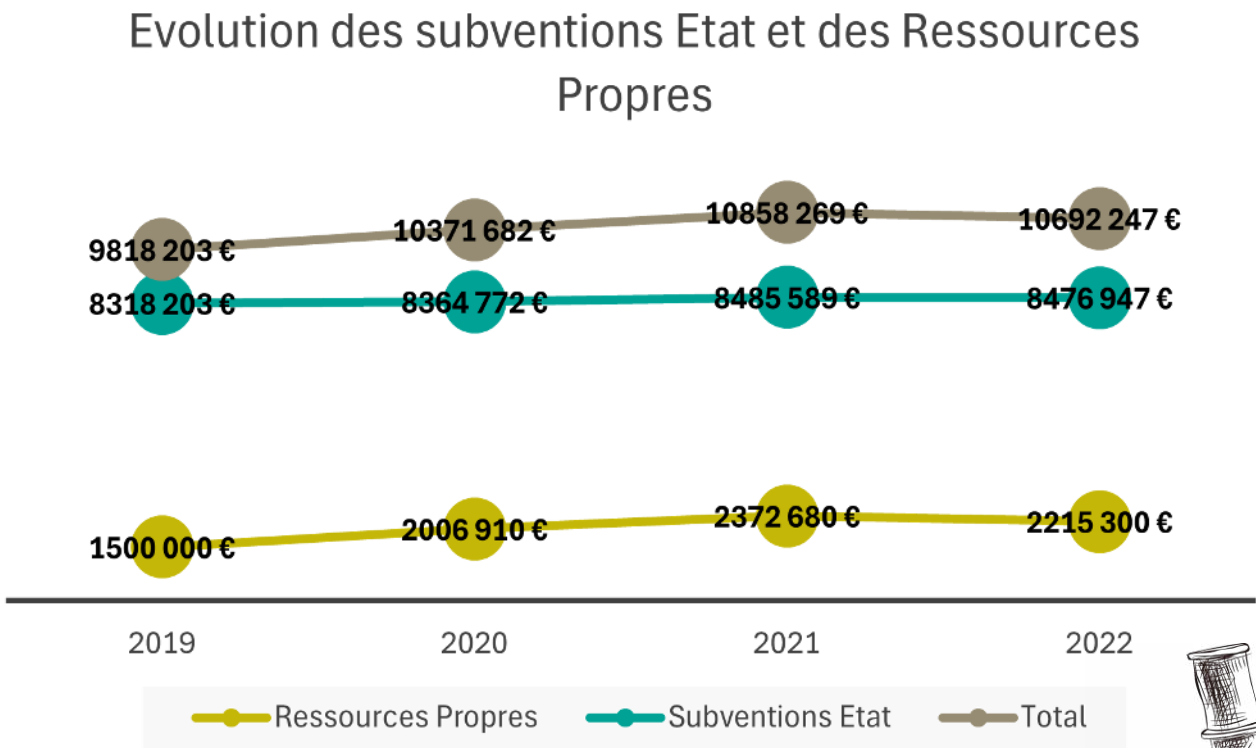
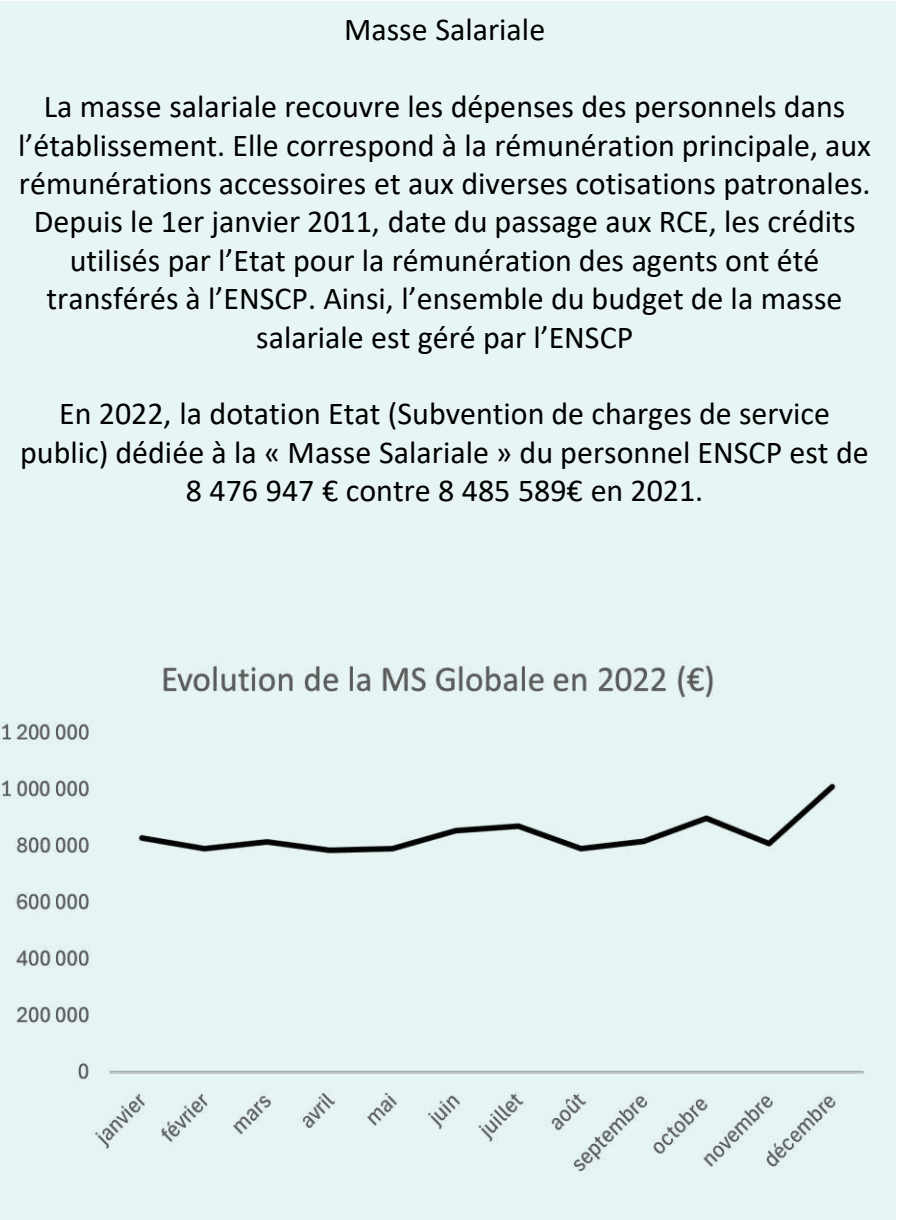
Rémunérations

1- Masse salariale – Budget 2022

<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	

Dans la limite de la SCSP, l'établissement continue également à assurer la couverture de l'ensemble des engagements ci-après sur les dépenses dites « récurrentes », au détriment d'un ou deux ETPT par an

1- Masse salariale – Budget 2022



1- Masse salariale – Budget 2022

EN VALEUR	2019	2020	2021	2022
MS BUDGET ETAT (1)	8 098 868 €	7 921 833€	7 960 394€	7 734 565€
MS BUDGET RESSOURCES PROPRES (2)	1 312 996 €	2 006 910€	2 372 680€	2 215 300€
MS GLOBALE	9 411 865 €	9 928 743€	10 333 074€	10 049 800€
REPARTITION EN %	2019	2020	2021	2022
PLAFOND 1	86%	80%	77%	77%
PLAFOND 2	14%	20%	23%	23%
TAUX D'AUGMENTATION	2019	2020	2021	2022
PLAFOND 1	1,48%	-2,19%	0,49%	-2,92%
PLAFOND 2	-4,48%	52,8%	18,23%	-7,10%
MS GLOBALE	0,60%	5,49%	4,07%	-2,82%
TAUX EXECUTION BUDGET ETAT	2019	2020	2021	2022
	98%	95%	96%	94%

Constat

Sur les dernières années :

- Diminution de 2,92% de la masse salariale budget Etat entre 2021 et 2022;
- 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, légère diminution en 2022 ;
- Analyse de l'exécution du budget Etat à prendre avec précaution suite aux difficultés de recrutement.

1- Masse salariale – Budget 2022

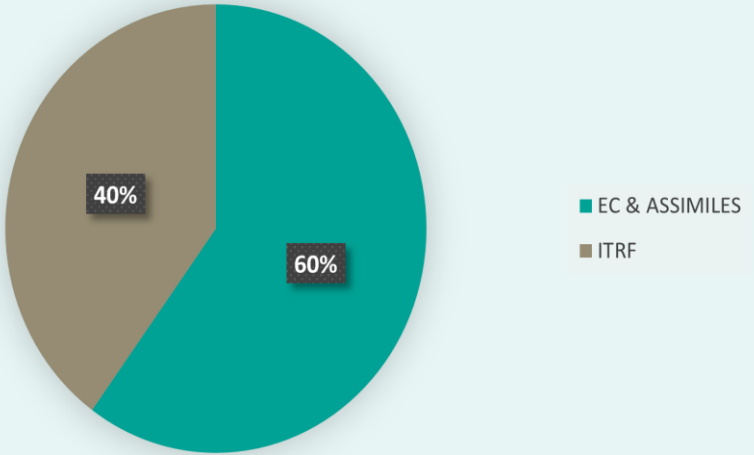
Evolution de la masse salariale exécutée du plafond état par corps entre 2017 et 2021

EN VALEUR	2019	2020	2021	2022
EC & ASSIMILES	4 979 971 €	4 750 377€	4 837 618€	4 627 926€
ITRF	3 186 142 €	3 171 456€	3 122 776€	3 106 639€
TOTAL	8 166 113 €	7 921 833€	7 960 394€	7 734 565€
REPARTITION EN %	2019	2020	2021	2022
EC & ASSIMILES	61%	60%	61%	60%
ITRF	39%	40%	39%	40%
TAUX D'AUGMENTATION	2019	2020	2021	2022
EC & ASSIMILES	3,50%	-4,61%	1,84%	-4,53%
ITRF	3,30%	-0,46%	-1,56%	-0,52%
TOTAL	3,40%	-2,99%	0,49%	-2,92%

Constat

La masse salariale des EC est la plus représentée, avec 60 % de la masse salariale globale en 2022 contre 61% en 2021. Entre 2019 et 2022, on constate une diminution de la masse salariale de 7,6% pour les enseignants-chercheurs et de 2,6% pour les ITRF.

Répartition par corps de la MS 2022



2- Répartition et structure des dépenses de personnel par élément de rémunération en 2022

Constat

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

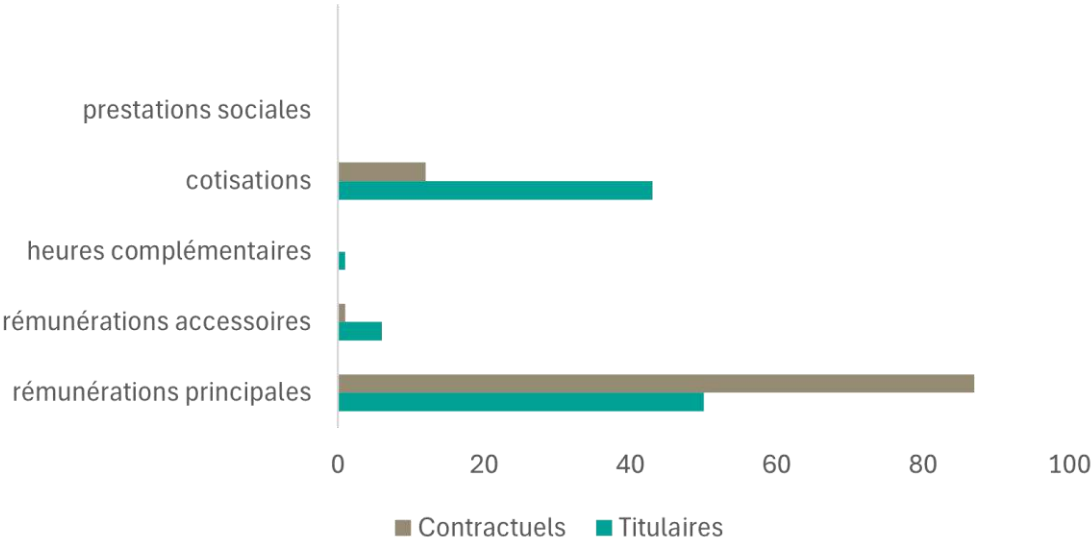
- Les rémunérations principales se composent du traitement brut, de l'indemnité de résidence (IR), du supplément familial de traitement (SFT),
- Les rémunérations accessoires se composent des primes,
- Les cotisations sociales et charges patronales correspondent aux versements obligatoires effectués par l'établissement aux différents organismes et à l'Etat. Les principales cotisations sont les CAS pensions et ATI, les cotisations ASSEDIC, l'assurance maladie et le versement transport,
- Les heures complémentaires d'enseignement et les vacances,
- Les prestations sociales: le remboursement des frais de transport entre le domicile, PSC, remboursement kilométrique vélo.

Il faut prendre en compte la revalorisation du point d'indice à + 3,5% appliquée au 1^{er} juillet 2022, sans aucune compensation financière de l'état. Cet impact à la charge de Chimie ParisTech-PSL obère notre budget à hauteur de 204 000€.



Répartition des dépenses du personnel en 2022	Titulaires	Contractuels
	%	%
rémunérations principales	50	87
rémunérations accessoires	6	1
heures complémentaires	1	0
cotisations	43	12
prestations sociales	0	0
Total	100	100

Répartition des dépenses du personnel en 2022



3- Les primes du personnel enseignants-chercheurs et assimilés

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

Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur (PRES):

Seuls les EC suivants sont admis au bénéfice de cette prime:

- Les PU titulaires, associé à temps plein et personnels assimilés;
- Les MCF titulaires, stagiaires, associés à temps plein et personnels assimilés;
- Les assistants de l'enseignement supérieur;
- Les personnels détachés sur un emploi d'enseignant chercheur, les chefs d'établissement d'enseignement supérieur;
- Les ATER.

La PRES ne peut être attribuée qu'aux enseignants assurant l'intégralité de leurs obligations statutaires de service, ainsi qu'aux enseignants en délégation, en CRCT et aux personnels bénéficiant d'une décharge de service. Le taux de cette prime est fixé par arrêté ministériel.

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 d'Encadrement Doctoral et de Recherche (PEDR):

Cette prime peut être accordée aux personnels dont l'activité scientifique est jugée d'un niveau élevé au regard des publications et de la production scientifique, de l'encadrement doctoral et scientifique, de la diffusion de leurs travaux ainsi que des responsabilités scientifiques exercées.

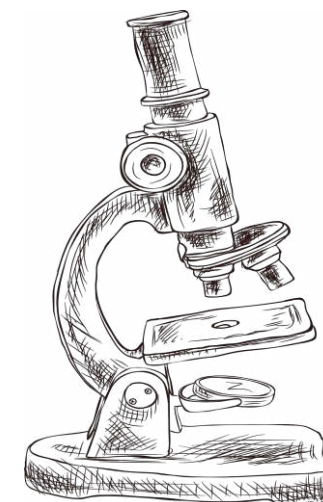
La PEDR peut être attribuée aux personnels lauréats d'une distinction scientifique de niveau international ou national conférée par un organisme de recherche dont la liste est fixée par arrêté du ministre chargé de la recherche ou apportant une contribution exceptionnelle à la recherche.

Prime d'Administration (PA):

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

Prime de Charges Administratives (PCA):

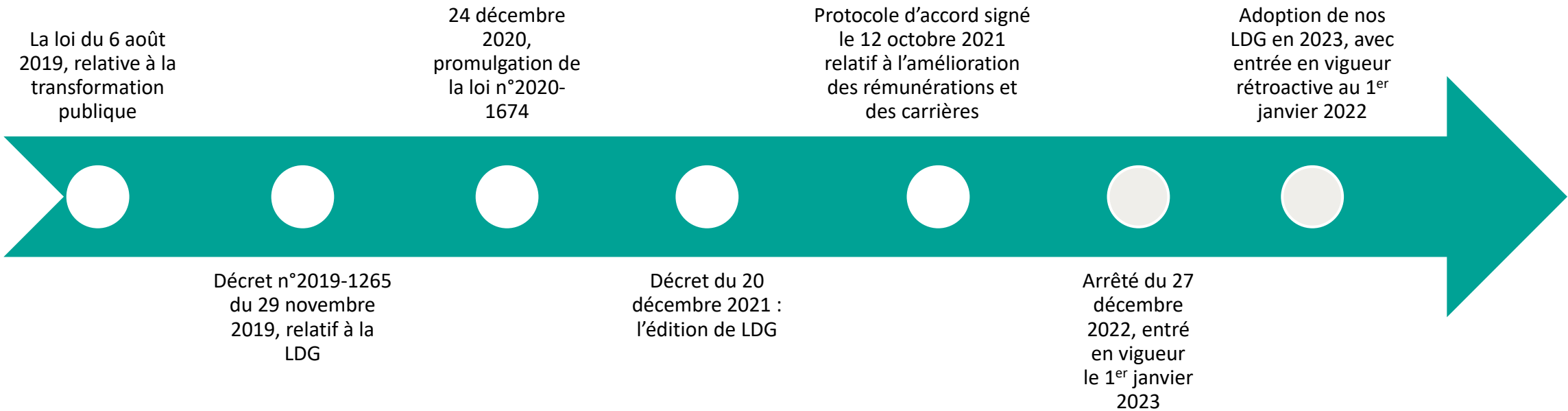
Elle est versée aux EC titulaires et personnels assimilés ou certains personnels enseignants qui exercent une responsabilité particulière dans l'établissement. Le chef d'établissement fixe, après avis du conseil d'administration, la liste des fonctions pouvant ouvrir droit au bénéfice de la prime et les taux maximum d'attribution, ainsi que les décisions individuelles d'attribution de la prime et les montants.



3- Les primes du personnel enseignants-chercheurs et assimilés

Dans le cadre de la loi de programmation pour la recherche, le MESRI prévoit la mise en place d'un nouveau régime indemnitaire unifié à destination des EC, personnels assimilés et des chercheurs, appelé RIPEC, relative au décret n°2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels EC et chercheurs. Il repose sur trois primes : composante statutaire, composante fonctionnelle, prime individuelle.

Les fondements juridiques - LPR

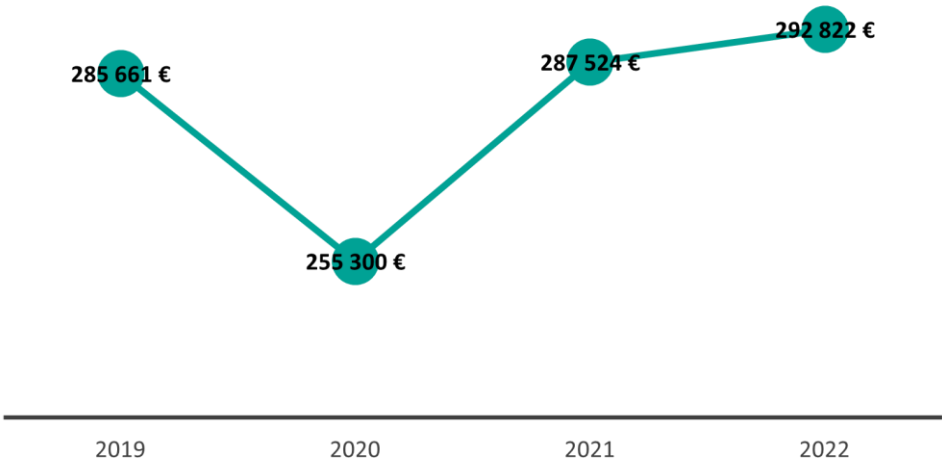


3- Les primes du personnel enseignants-chercheurs et assimilés

Primes EC et assimilés 2022

Primes EC et assimilés	PES	Bénéficiaires	PRES -> C1	Bénéficiaires	PEDR -> C3	Bénéficiaires	Décharges (HC) -> C2	Bénéficiaires	PA	Bénéficiaires
PR	0€	0	27 066,66€	11	59 700€	9	0	0	0	0
MCF	0€	0	44 800€	16	72 300€	15	63 264,16	24	0	0
PRAG	3 662,5€	2	0	0	0	0	10 927,06€	2	0	0
Autres	4 562,9€	7	0	0	0	0	0	0	13 942€	1
Total	8 225,4€	9	71 866,66€	27	132 000€	20	74 191,22€	26	13 942€	1

Evolution des montants des primes des EC



- Augmentation du montant total de la PRES, avec un montant forfaitaire maximum de 2 800€ pour 2022, avec la mise en place de la composante statutaire, RIPEC;
- Augmentation de la courbe du montant total des primes des EC.

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 :

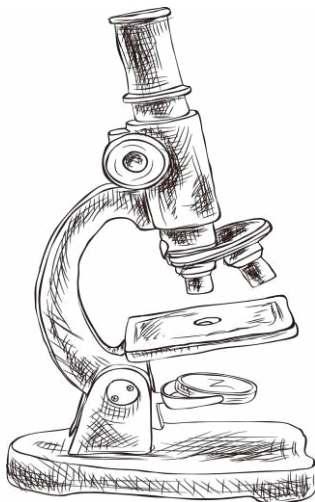
Elle concerne le personnel contractuel pour sa contribution directe ou indirecte à la recherche pendant la période de référence. Elle est versée en deux fois, en juin et en décembre.

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 adjonction de service au sein de l'établissement.

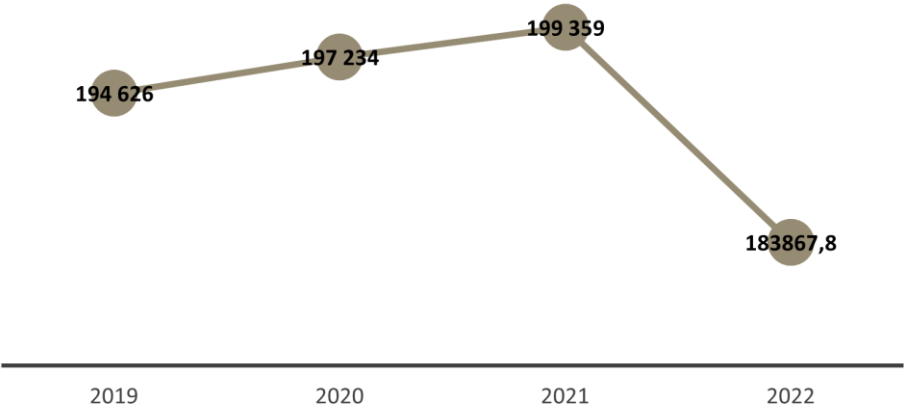


4- Les primes du personnel ITRF

Primes ITRF 2022

Primes ITRF	Total PPRS annuel Titulaires	Bénéficiaires	PFI	Bénéficiaires	Primes Agent comptable	Bénéficiaires
CAT A	44 612,52€	12	9 612€	2	12 778€	1
CAT B	25 027,8€	11	0€	0	0€	0
CAT C	16 935,48€	10	0€	0	0€	0
Total	86 575,8€	33	9 612€	2	12 778€	1

Evolution des montants (€) des primes ITRF



Focus sur le supplément PPRS - Titulaires

Primes ITRF	Bénéficiaires	Direction	Formation	Scientifique	Hors Ratio	Total
CAT A	13	30 170€	0€	15 490€	0€	45 660€
CAT B	11	5 576€	11 270€	2 100€	0€	18 946€
CAT C	10	6 524€	532€	3 240€	0€	10 296€
Total	34	42 270€	11 802€	20 830€	0€	74 902€

➤ En 2022, le montant des primes des ITRF est de 183 867,8€; En 2021, le montant des primes des ITRF est de 199 359€; Soit une diminution de 8,4% causé par les départs du personnel non remplacés instantanément face aux difficultés de recrutement.

4- Les primes du personnel ITRF

Focus sur le supplément PPRS - Contractuels

Primes ITRF	Bénéficiaires	Direction	Formation	Scientifique	Hors Ratio	Total
CAT A	10	21 550€	1 500€	6 451€	0	29 501€
CAT B	6	7 719€	1 200€	0	0	8 919€
CAT C	1	1 800€	0	0	0	1 800€
Total	17	31 069€	2 700€	6 451€	0	40 220€

À noter que les modalités de mise en œuvre de la campagne des primes annuelles ont été revues en 2017, afin de cadrer les attributions, régulariser les très fortes disparités des taux d’attribution en fonction des directions, favoriser un rééquilibrage entre les directions, pour cela, trois populations ont été définies.

- Les agents relevant de la direction et de la direction générale des services ;
- Les agents relevant de la direction de la formation ;
- Les agents relevant de la direction scientifique et des unités de recherche.

Plafond supplément PPRS

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

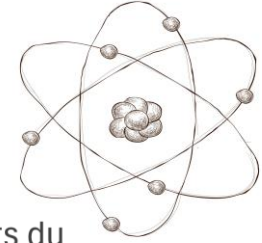
CHAPITRE 6 :

Santé et Sécurité au Travail



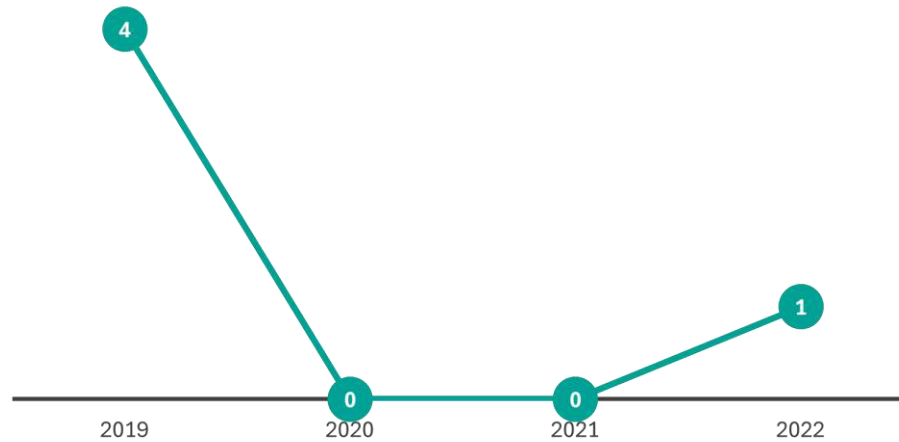
- 1- Accident du travail
- 2- Arrêt de travail
- 3- Assistant de prévention
- 4- Dispositif de signalements
- 5- Activité de la médecine de prévention
- 6- RQTH
- 7- Constat sur la situation Covid-19

Santé et Sécurité au travail

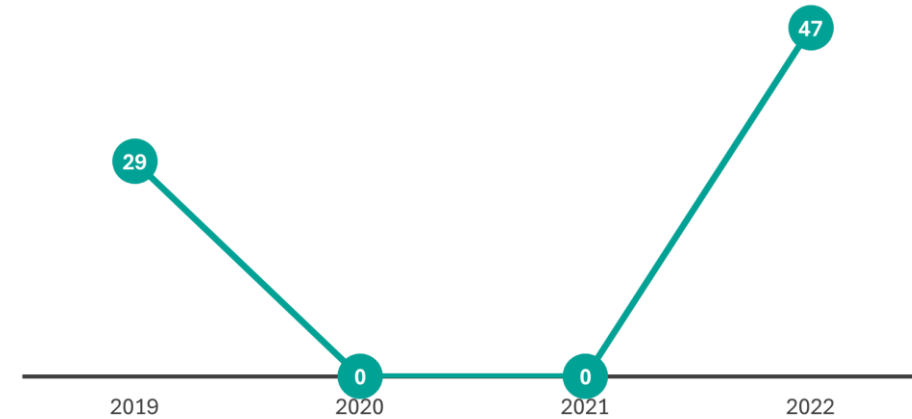


1- Accident du travail

Evolution du nombre d'Accidents du travail



Evolution du nombre de jours d'arrêt/ accidents du travail

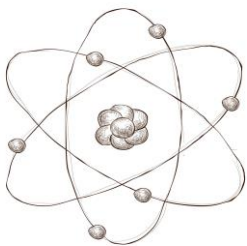


1 agent concerné par un accident du travail (AT)/ trajet, IGE ;

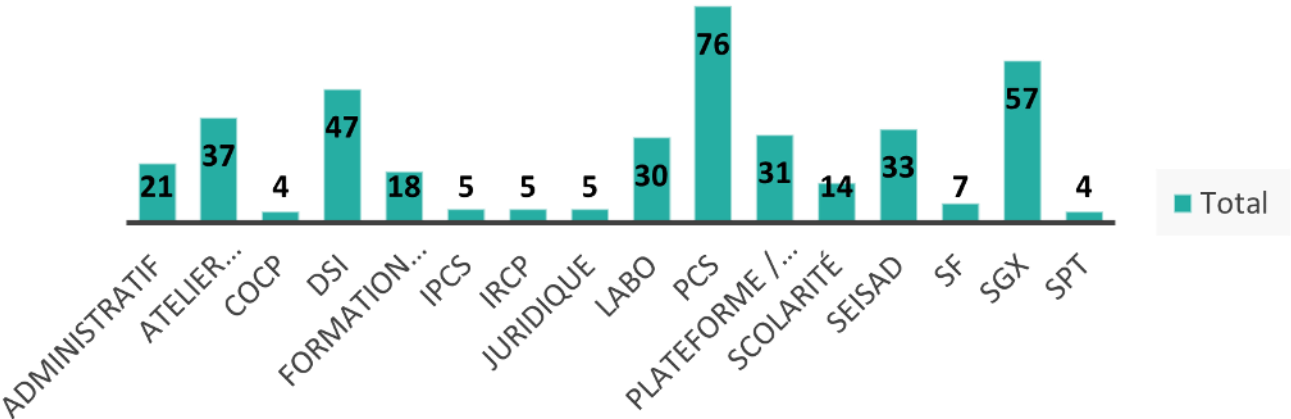
Diminution des nombres d'arrêt au sein de l'établissement entre 2019 et 2022 ;

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

2- Arrêt de travail



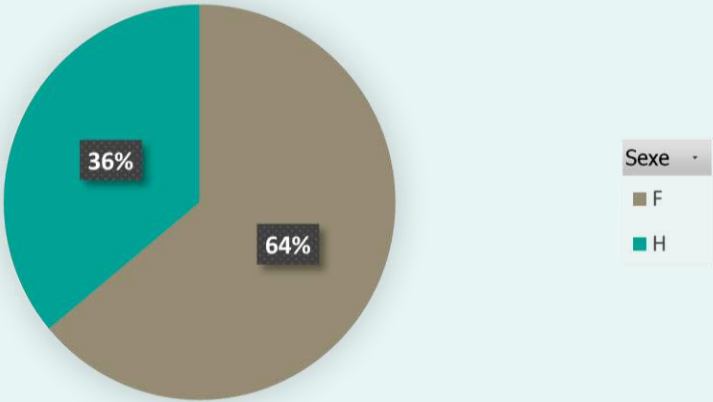
Répartition du nombre de jours d'arrêt par services



Constat

- 30 agents concernés, 29 COM (congé de maladie ordinaire) et 1 AT.
- 394 jours d'arrêt de travail;
- 25 jours de carence;
- 9 jours sans traitement;
- 69 jours demi-traitement.

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 mensuelle 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€).

Du 1er décembre 2019 jusqu’au 31 décembre 2021, le service de la médecine de prévention est assuré par le Collège de France. L'effectif attribué à surveiller : 132 agents dont 3 reconnus en qualité de travailleurs handicapés.

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

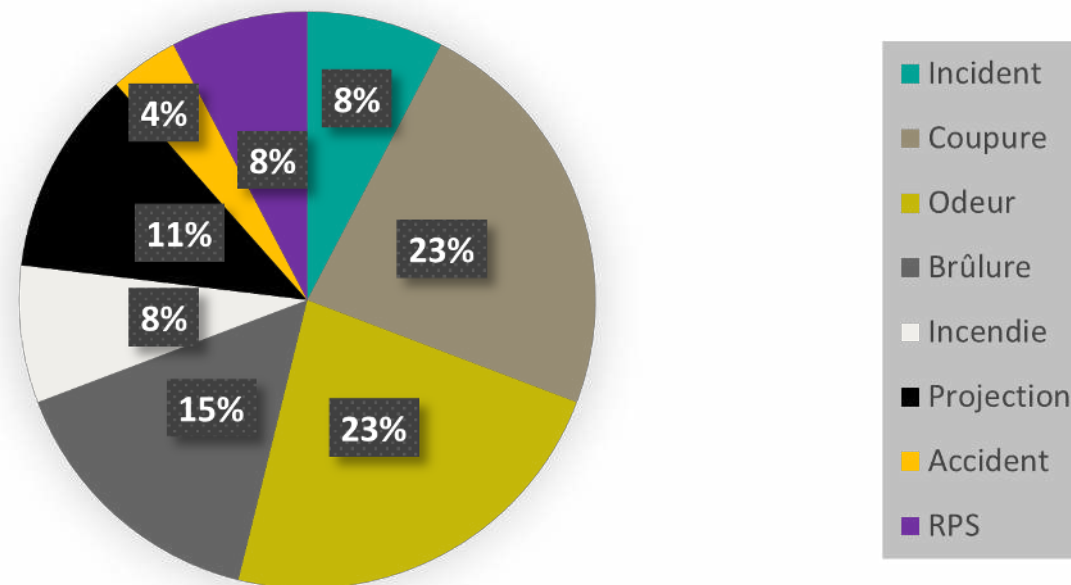
Sur l'année 2022, nous pouvons constater **26 signalements**. On retrouve majoritairement les signalements pour cause d'odeur ou coupure, soit au total représenté à 46%. A cet effet, **14 agents** ont été victimes d'un signalement type coupure, brûlure, projection, et accident.

Signalement Cellule d'écoute et de veille (Chimie ParisTech-PSL)

Sur l'année 2022, nous recensons 0 signalement concernant les types d'actes suivants : violence, discrimination, harcèlement moral ou sexuel, et agissements sexistes.



Répartition des registres par type de signalements



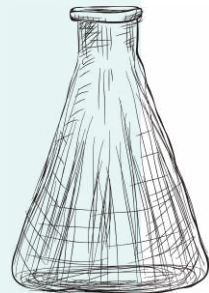
4- Dispositif de Signalements

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**

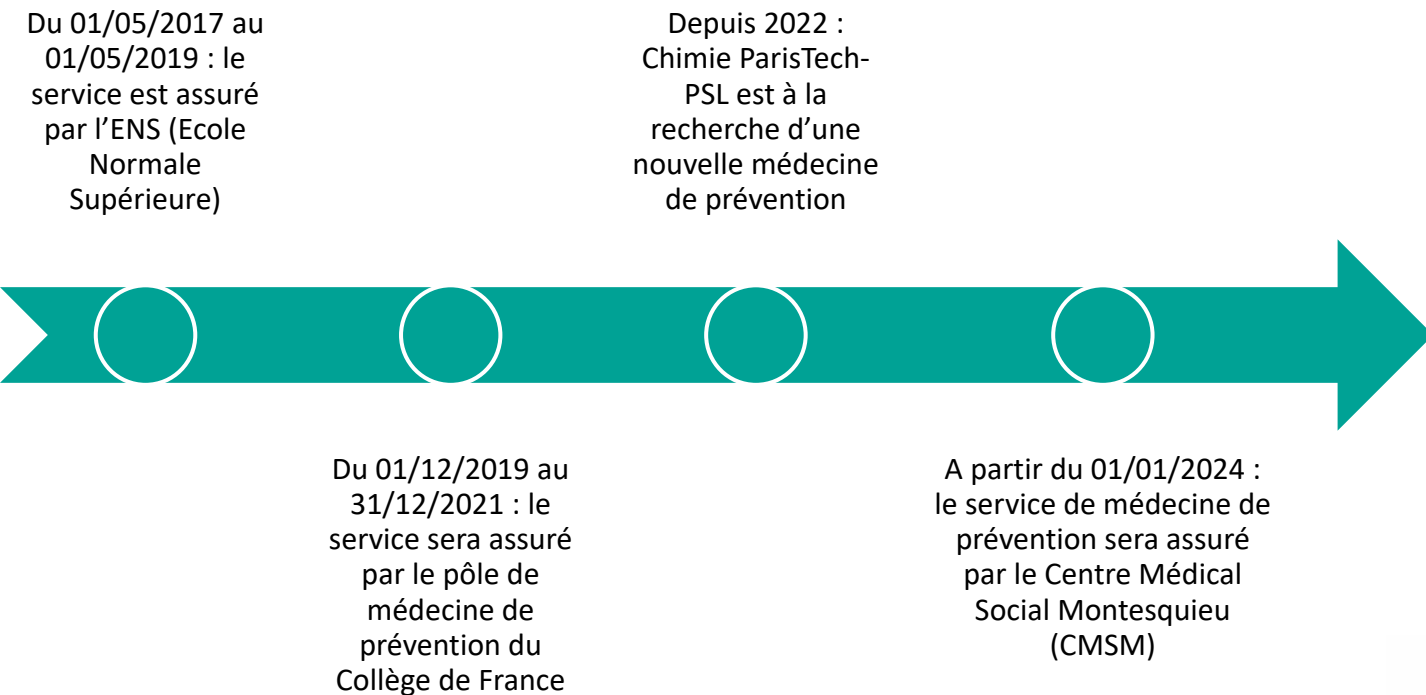


Entretien

Traitement du signalement

Suites données au signalement

5- Activité de la médecine de prévention



Médecine de prévention

A partir du 1^{er} décembre 2019, le service de la médecine de prévention est assuré par le Collège de France. L'effectif attribué à surveiller est de 133 agents sur 2022.

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 2022, nous avons eu un total de **10 agents** reçus par la médecine de prévention avec le Collège de France, un total de 11 rendez-vous. Le dernier datant du 31 mai 2022.

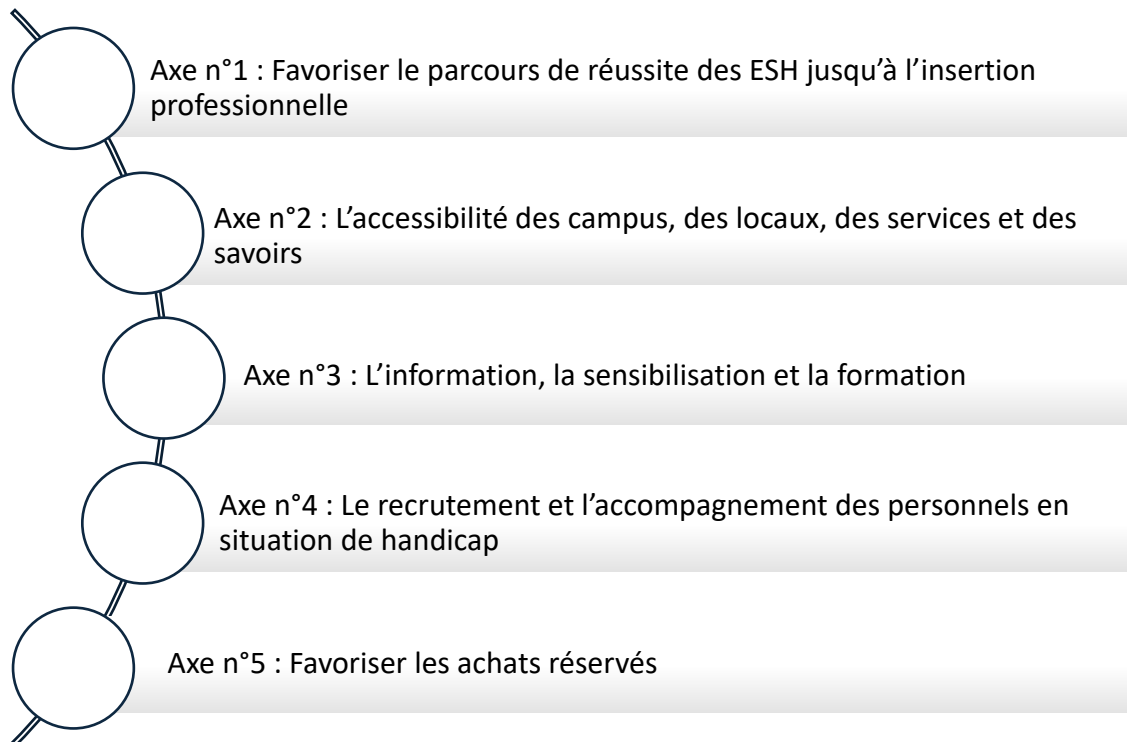


6- RQTH

Au sein de Chimie ParisTech-PSL on compte 3 aménagements de poste : Mise en œuvre d'aménagements de postes et améliorations des conditions de travail.

Aménagements de poste proposés par le médecin du travail acceptés et mis en œuvre par l'administration : 1 EC & 2 ITRF

Actions menées via PSL :



Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)

Loi du 11 février 2005 : Loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées constitue le socle du cadre réglementaire. Elle définit ainsi le handicap.

Au sein de Chimie ParisTech-PSL, nous avons 3 agents reconnus en qualité de travailleurs handicapés, soit 3.6% de moins que le taux légal d'emploi, entraînant une forte pénalité financière :

- Pénalité de 17 000 € pour 2020,
- Pénalité de 17 000 € pour 2021,
- Pénalité de 23 911€ pour 2022.

Evolution du montant des pénalités FIPHP



7- Constat sur la situation Covid-19

Coronavirus Covid-19, le point sur la situation 2020 à 2022 :

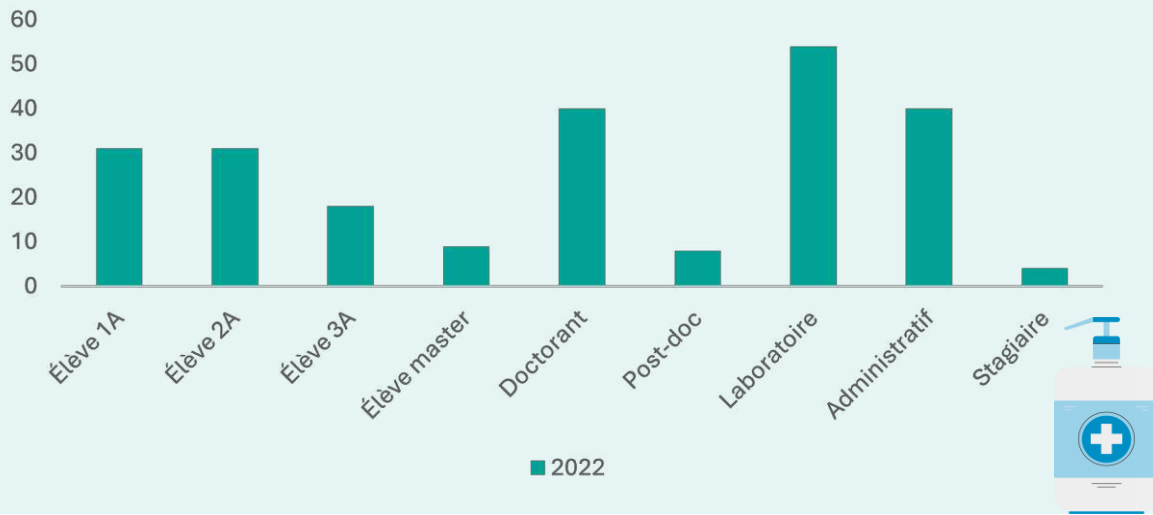
Cas Positif	2020	2021	2022
Élève 1A	17	4	31
Élève 2A	12	4	31
Élève 3A	12	4	18
Élève master	2	2	9
Doctorant	2	11	40
Post-doc	0	2	8
Laboratoire	0	6	54
Administratif	1	2	40
Stagiaire	0	3	4
Total	46	38	235

Constat

L'année 2022 recense d'avantage de cas positifs au sein de Chimie ParisTech-PSL. A cet effet, on constate la diminution des mesures restrictives au niveau national. Ainsi, la propagation a connu une augmentation trois fois plus importante.

- Au sein des laboratoires, on recense 23% de cas positifs sur 2022. On remarque également, que 17% des cas positifs sont des doctorants et des administratifs.

Nombre de cas positif 2022



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 2022 :

EC	H	F	Total
Enseignant	0	0	0
Total	0	0	0

ITRF	H	F	Total
A	0	0	0
B	0	0	0
C	0	2	2
Total	0	2	2

→ 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 :

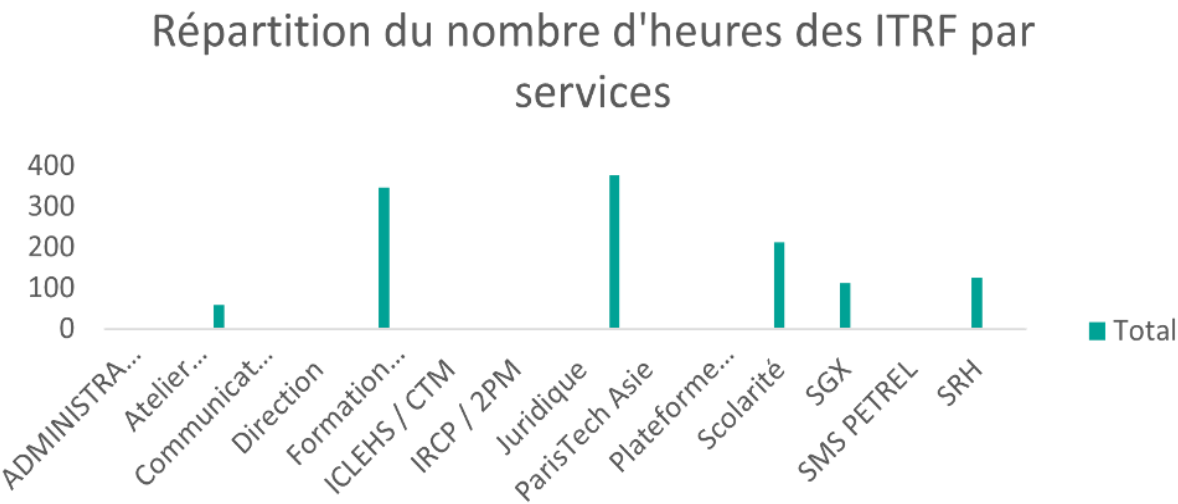
- Par les services d'enseignement déterminés par rapport à une durée annuelle de référence;
- Par une activité de recherche.

Second Degré	Corps	Service annuel (Heures)
	PRAG	384
	PRCE	384
	PEPS	384
Supérieur	PR	192
	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

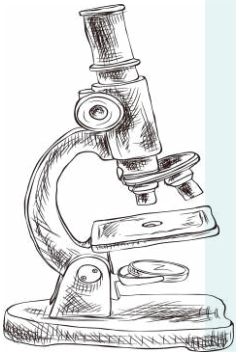
Le tableau des décharges, mis à jour par la direction des formations, a été voté au conseil d'administration (CA) en décembre 2023 :

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



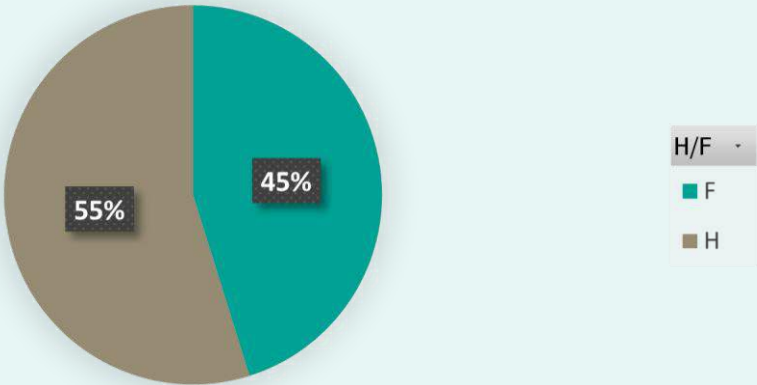
Zoom sur les heures complémentaires (HC) des ITRF : Agents concernés en interne : 7 TECH, 1 IGR, 2 IGE, 1 ASI et 2 ADT, pour un total de nombre d’heures de 1 231,3.



Constat

Zoom sur les heures complémentaires EC : Agents concernés en interne : 24 MCF, 2 PRAG en 2021/2022 Nombre d'heures : 1 791,625h en 2021/2022

Répartition du nombre d'heures des EC par sexe



2- Congés annuels et CET des personnels ITRF

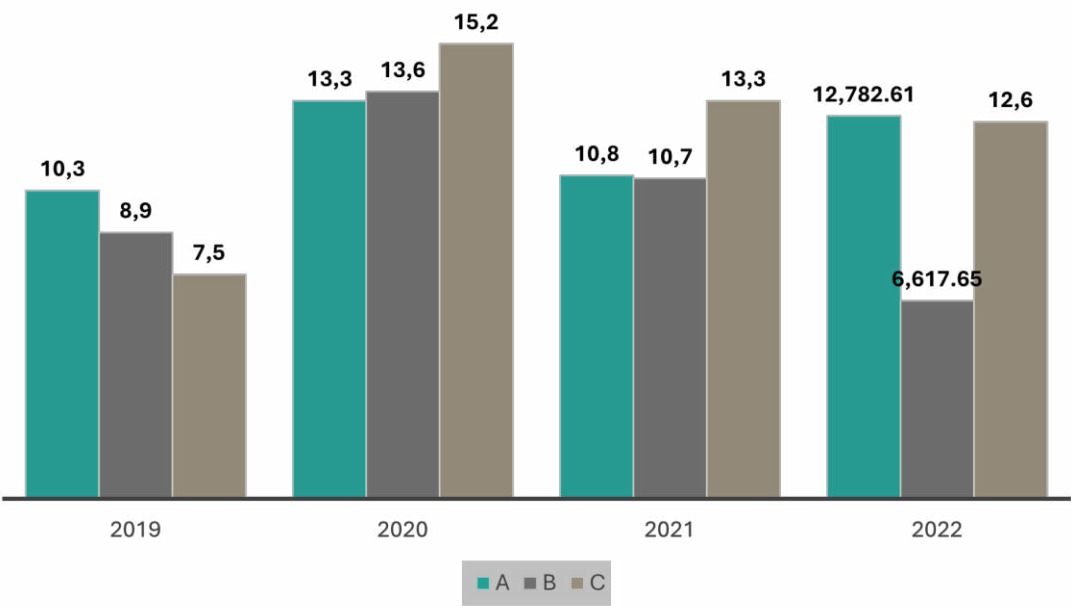
Suite à nos obligations légales, le nombre de congés annuels est de **57 jours**.

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.

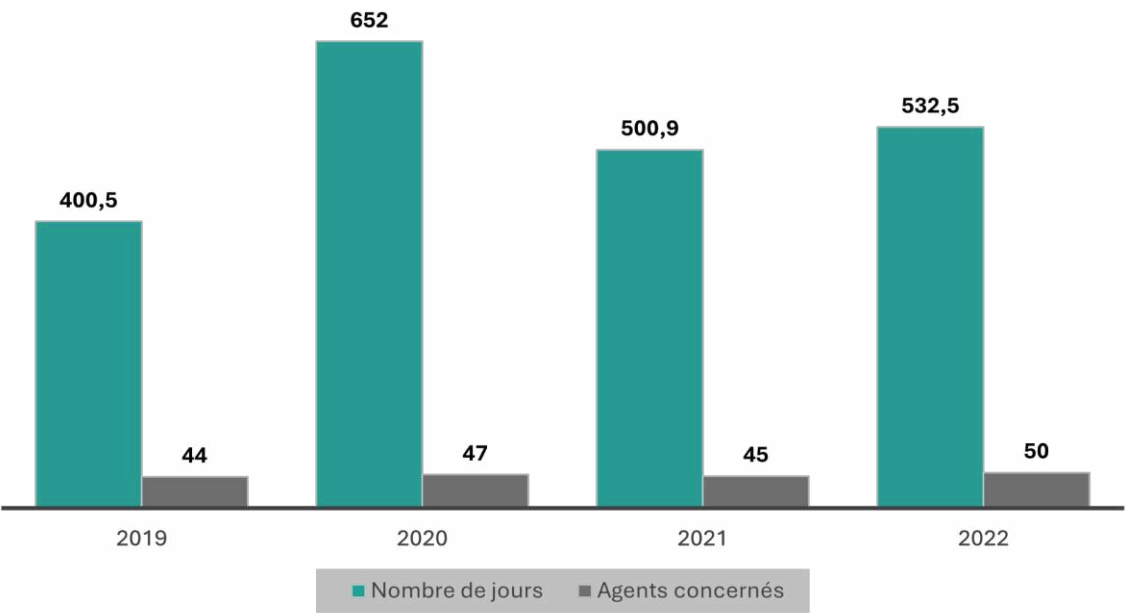
Fermeture administrative :

- 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 de chaque année



On constate une baisse des congés restants pour les catégories B, et C avec un retour quasi normal sur site en 2022. Néanmoins, un pic concernant la catégorie A.

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€.

Montants journaliers bruts pour l'indemnisation des congés :

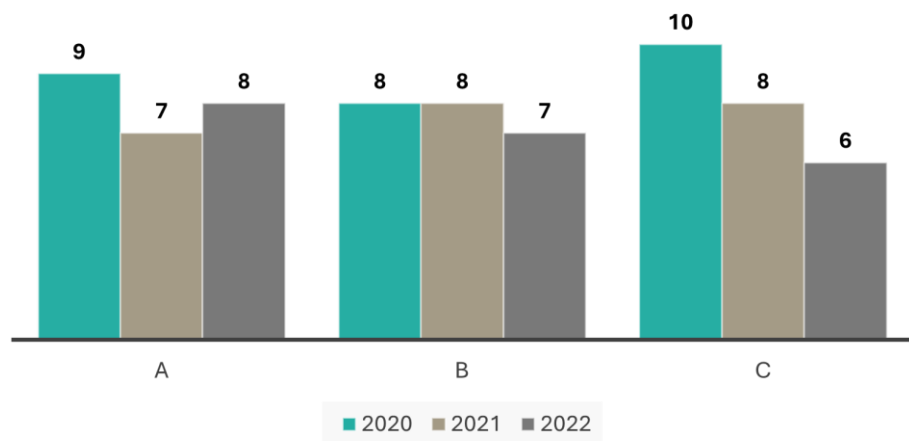
- 75€ pour les agents de catégorie C
- 90€ pour les agents de catégorie B
- 135€ pour les agents de catégorie A

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



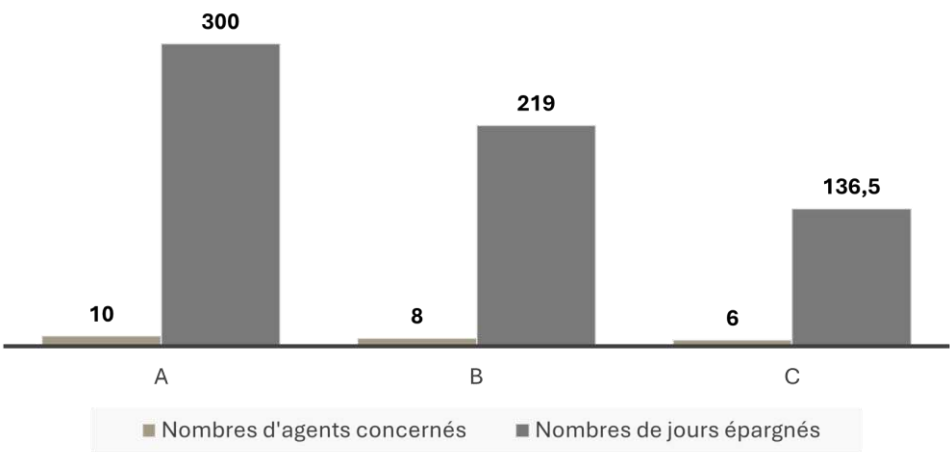
Une circulaire, n°2004-145 du 10/09/2004, en définit les modalités d'application et celles-ci sont reprises dans la note de service RH.

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

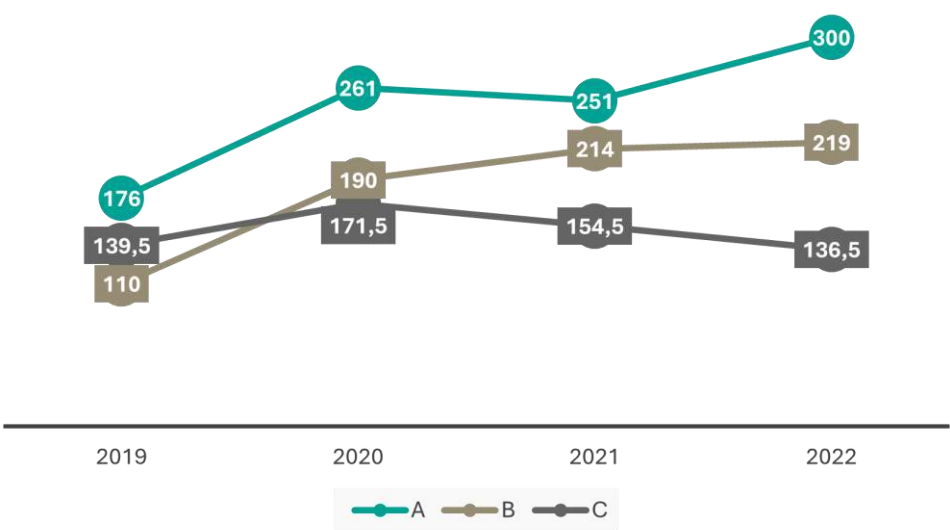
- Entre 2021 et 2022, nous constatons une ouverture de 3 CET (2 dans la catégorie A et 1 dans la catégorie B);
- Entre 2021 et 2022, 2 CET ont été supprimés dans la catégorie B.
- Le nombre de CET reste constant entre 2020 et 2022, en effet on remarque 24 CET au total sur 2020 et 2022, avec une baisse seulement de 1 CET en 2021.

3- Compte épargne temps (CET) ITRF

Répartition par catégorie des CET actifs au 31/12



Evolution du CET au 31/12 de chaque année par catégorie

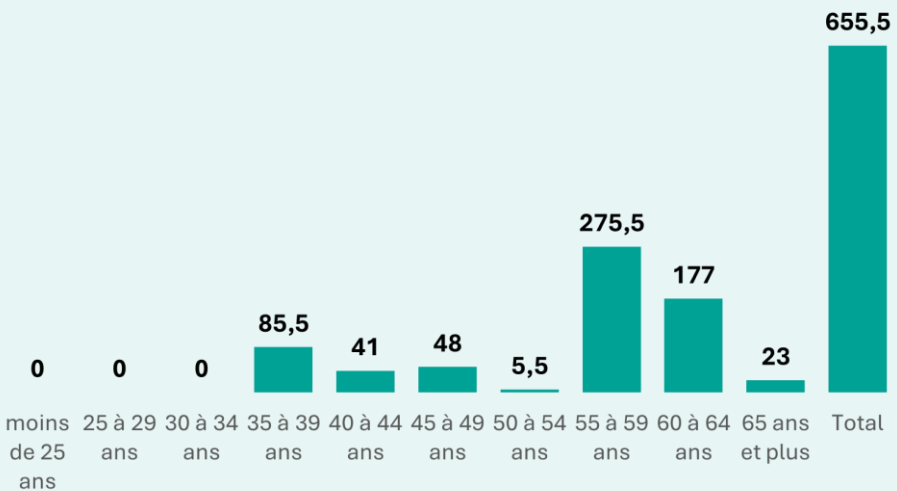


Constat

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%.
- En 2022, la catégorie « A » représente 46% (en nombre de jours).
- En 2022, le nombre de jours stockés est majoritairement des agents entre 55 à 59ans.

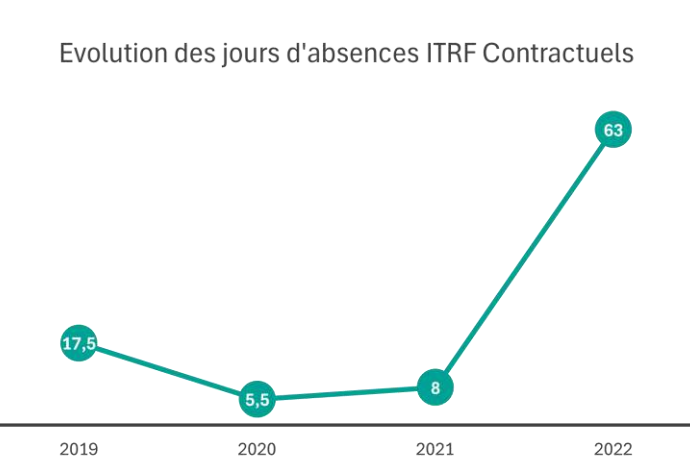
Nombre de jours stockés en 2022 sur le CET au 31/12



4- Nombre de jours d’absences - ITRF

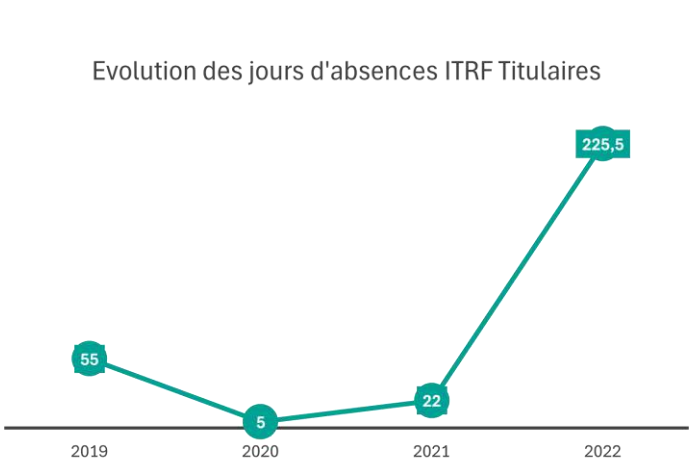
➤ Contractuels

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	9	0	0	0	3	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	14
B	13	9	7	6	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	41
C	0	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8
T	22	17	7	6	8	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	63



➤ 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	35	30	4	0	0	0	2	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	94
B	0	0	5	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1,5	0	11,5
C	25	95	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	120
T	95	82	9	0	5	0	2	0	5	0	0	0	0	0	0	0	1,5	0	225,5

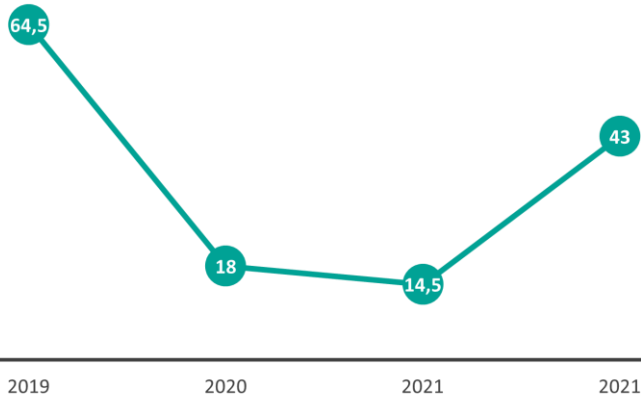


4- Nombre de jours d'absences - EC

➤ 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	43	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	43
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
T	43	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	43

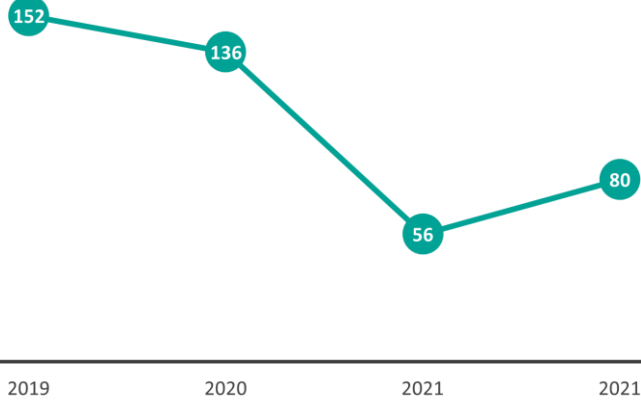
Evolution des jours d'absences EC Contractuels



➤ Titulaires

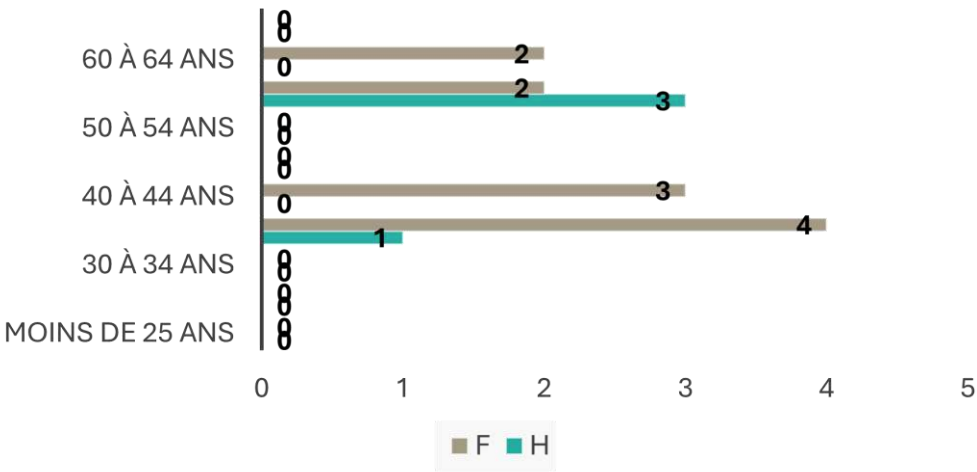
EC	Maladie Ordinaire		Garde d'enfant		Décès		Déménagement		Mariage		Naissance		Fête Religieuse		Récupération		Jury Concours		T
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
A	80	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	80
B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
T	80	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	80

Evolution des jours d'absences EC Titulaires

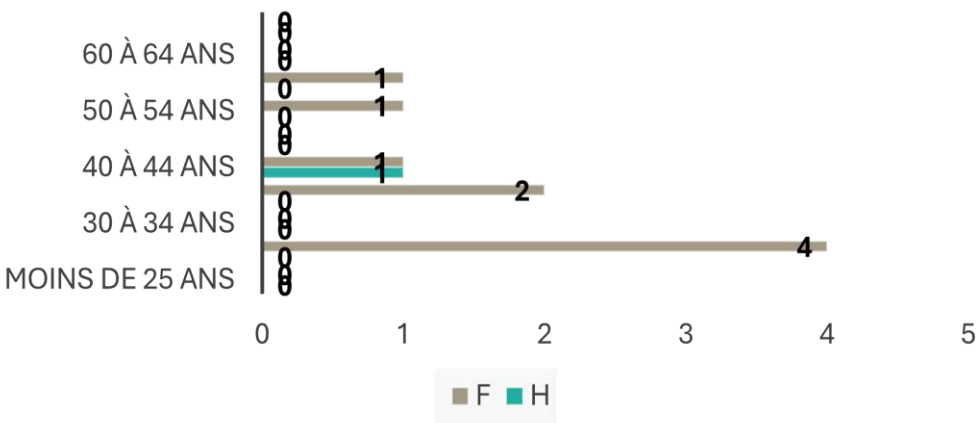


5- Télétravail

Nombre d'agents titulaires en fonction exerçant du télétravail en fonction de la tranche d'âge



Nombre d'agents contractuels en fonction exerçant du télétravail en fonction de la tranche d'âge



Constat

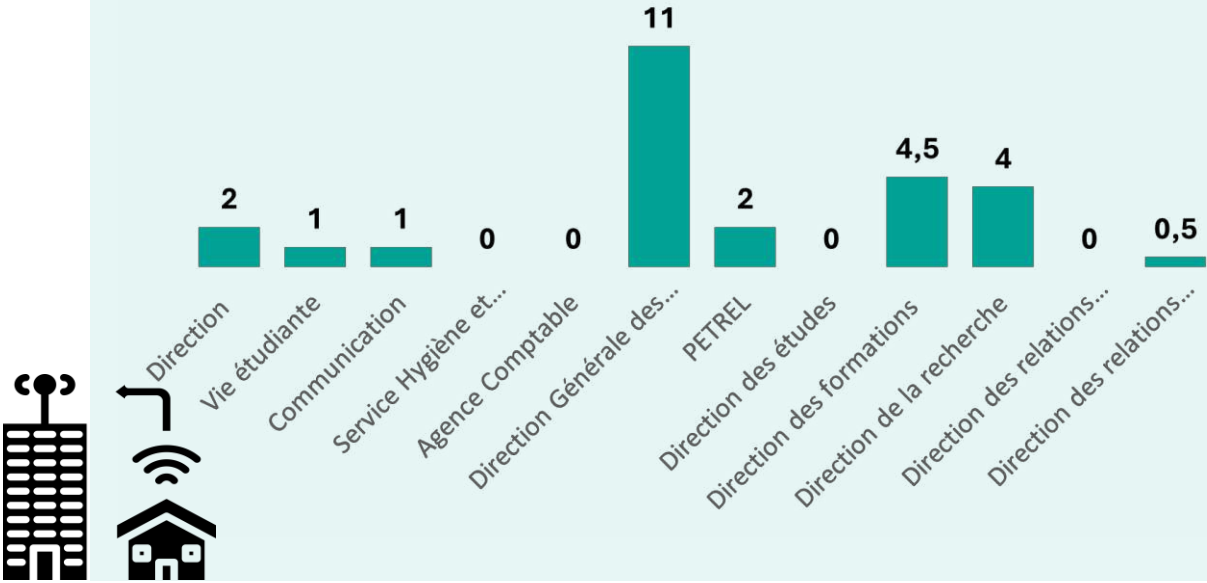
En 2021, le dispositif télétravail a été déployé au sein de l'établissement, il est basé avant tout sur la base du volontariat.

Dans le cadre de la campagne de 2021/2022, nous avons **25** demandes de télétravail au sein de notre établissement.

Le coût total des indemnités du forfait télétravail s'élèvent à **3 491,25€** en 2022.

➤ En 2022, 37% des agents en télétravail se trouvent au sein de la Direction Générale des Services (DGS).

Nombre d'agents exerçant du télétravail en fonction du service



CHAPITRE 8 :

Action Sociale

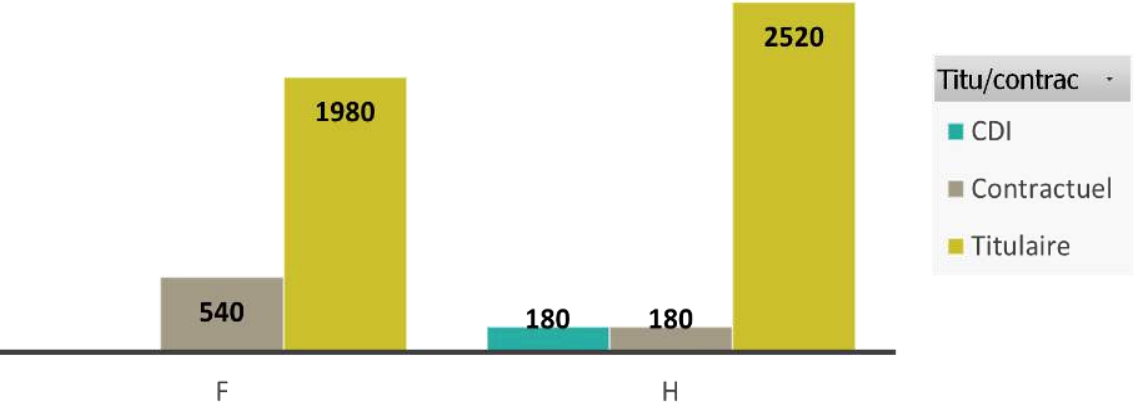
Protection Sociale



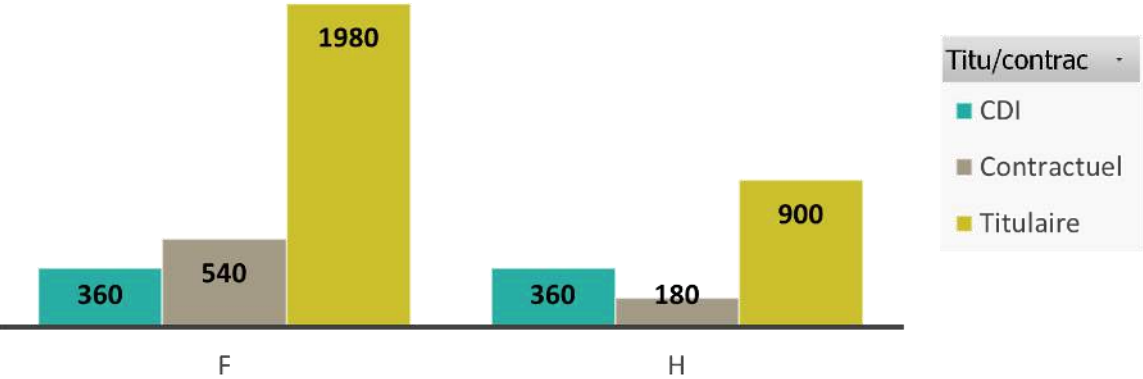
- 1- Protection sociale complémentaire en santé
- 2- CAES
- 3- Restauration Collective

1- Protection sociale complémentaire en santé

Répartition du montant en (€) de remboursements
- EC



Répartition du montant en (€) de remboursements
- ITRF



Constat

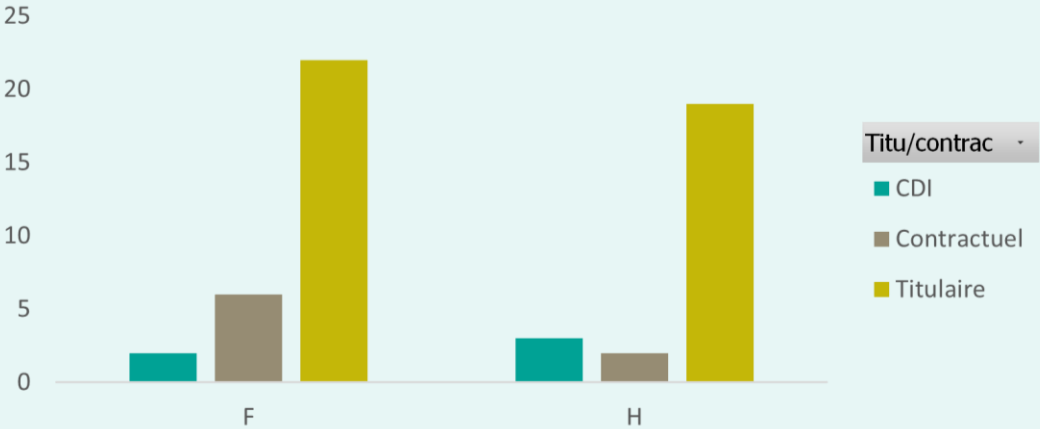
Décret n°2021-1164 du 8 septembre 2021 relatif au remboursement d’une partie de cotisations de protection sociale complémentaire destinées à couvrir les frais de santé des agents civils et militaires de l’Etat.

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.

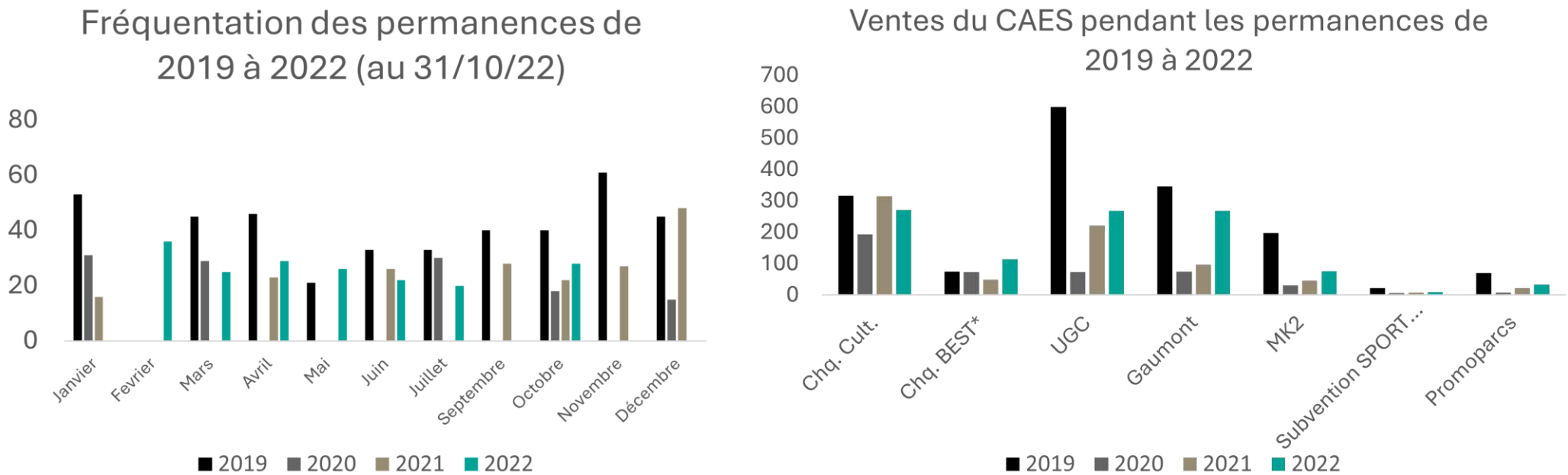
En 2022, le remboursement s’élève à 9 720€ pour un total de 54 agents concernés.

Répartition du nombre de remboursements par agents



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 2022.

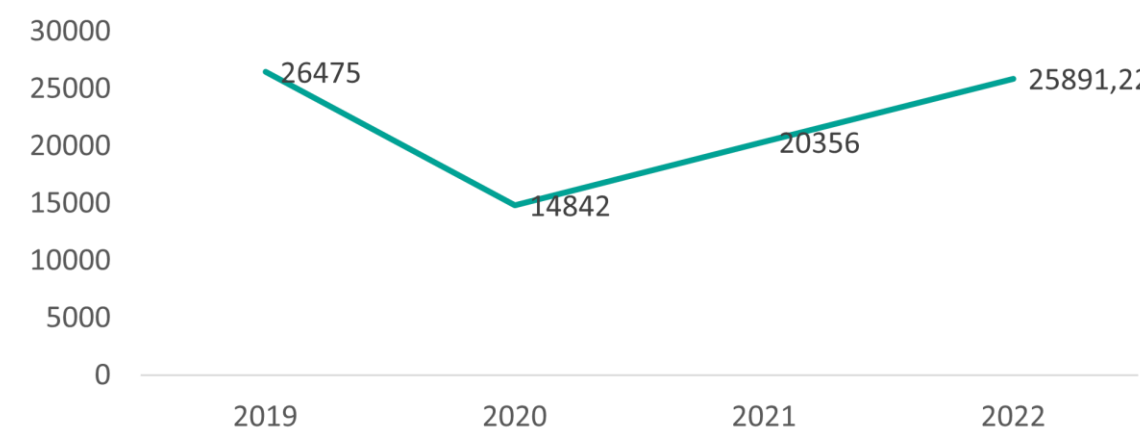


On constate une baisse des taux de fréquentation, il s'agit de l'année de la reprise suite à la crise sanitaire.
L'évolution des ventes entre 2019 et 2022 traduit ces fluctuations liées à la crise. En 2020 et 2021, les cinémas étant fermés, les ventes se sont nettement reportées sur les chèques culture.

2- CAES

Dépenses CAES (€)				
	2019	2020	2021	2022
Chèques culture & cadeaux BEST	6 676€	5 996€	7 556€	9 379,84
Chèques cultures & BEST pour Noël	2 480€	2 760€	3 580€	2 720
Frais généraux (tenue de compte, papeterie)	266€	296€	232€	244,35
Achat cinéma	8 049€	2 571€	2 062€	4 193,25
Promo parcs	2 482€	253€	699€	1 516
Prêts solidaires	1 500€	0€	2 900€	2 700
Noël	4 142€	2 766€	3 028€	4 817,78
Subventions sport et autres	880€	200€	300	320
Total	26 475€	14 842€	20 356€	25891,22

Evolution des montants des dépenses en €



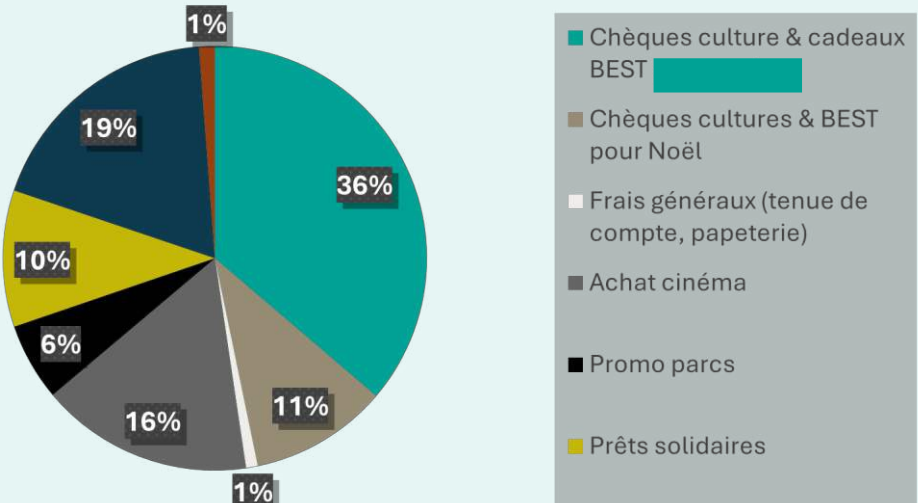
Constat

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.

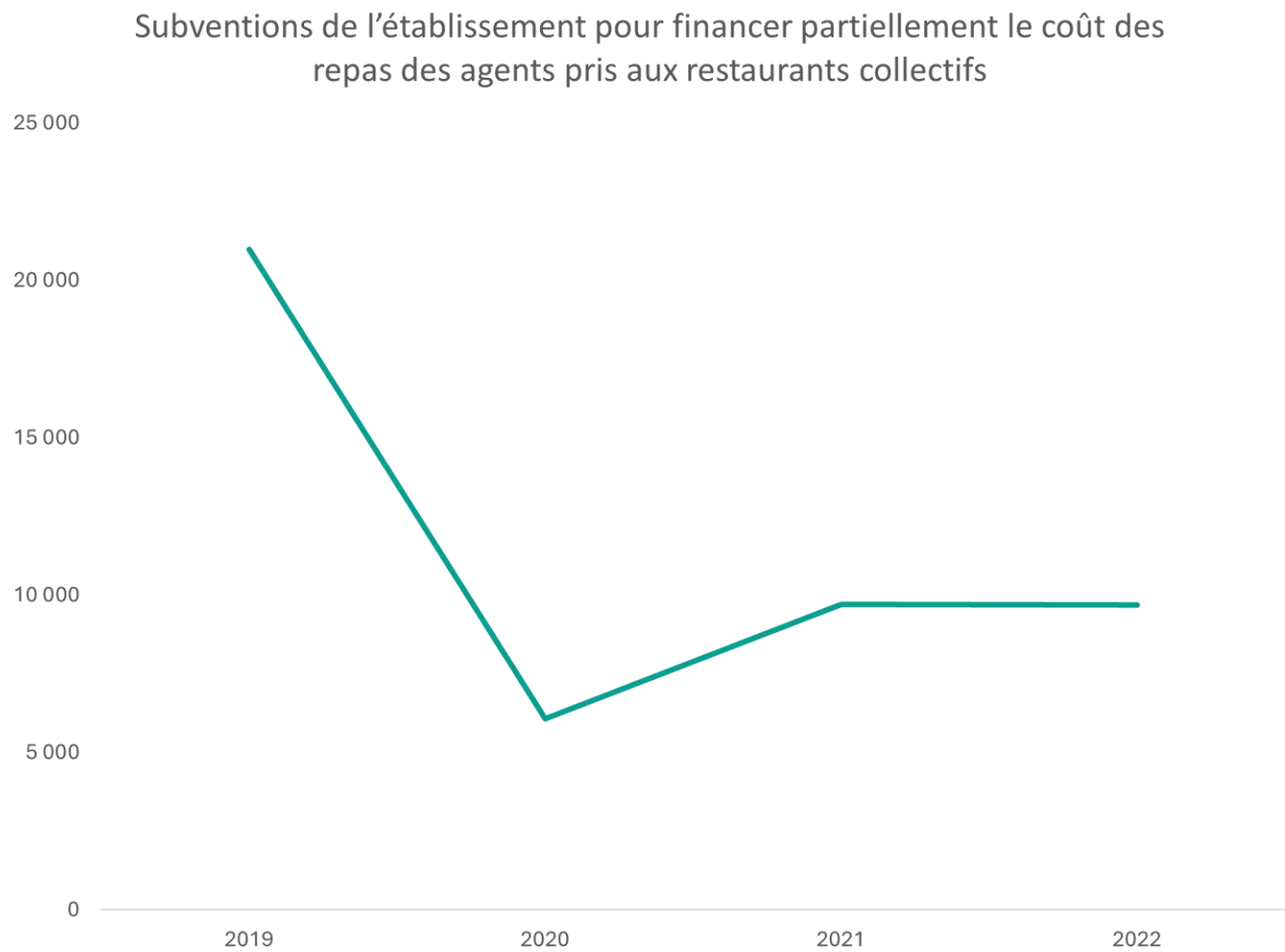
Des commandes groupées de billets Promoparcs sont régulièrement proposées. Les personnels rémunérés par l’ENSCP bénéficient d’une subvention de 20% sur les tarifs Promoparcs tandis que les personnels non rémunérés par l’ENSCP peuvent commander les billets aux tarifs préférentiels Promoparcs.

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 %



3- Restauration Collective



Constat

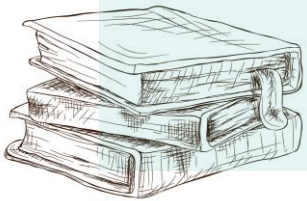
En 2020/2021, on constate une baisse des subventions de l'établissement pour financer partiellement le coût des repas des agents pris aux restaurants collectifs (CROUS, ENS, AURA).

La différence s'explique avec le confinement causé par la crise sanitaire en 2020 et 2021 et la mise en place du dispositif du télétravail en 2021.

A cet effet, on peut remarquer une courbe constante depuis l'augmentation en 2021 avec la reprise d'un rythme sur site.

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 :

- 23 632 € en 2017
- 21 593 € en 2018
- 20 975 € en 2019
- 6 070€ en 2020
- 9 700€ en 2021
- 9689€ en 2022



CHAPITRE 9 : Dialogue Social



CHSCT

Les missions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) sont désormais exercées depuis le 1^{er} janvier 2023 par le [comité social d'administration \(CSA\)](#)

Attributions principales :

Mission permanente en matière d'analyse des risques, des accidents ou des maladies professionnelles et matière d'hygiène et sécurité.

Nombre de membres constituant le CHSCT : 8 (4 femmes, 4 hommes) élus titulaires et 8 (3 hommes, 5 femmes) élus suppléants

Groupe de travail 4 en 2022 : Valorisation des signalements de registres, GT RPS, GT DUER, GT isolé

06/04/2022

Adoption des PV de CHSCT / Point sur l'évolution des mesures sanitaires / Point travaux / Présentation des signalements des registres SST / Questions diverses

21/04/2022

Présentation du rapport d'inspection santé et sécurité au travail

16/06/2022

Adoption des PV de CHSCT / Présentation des signalements des registres SST / Compte-rendu d'enquête après l'incident du 25 novembre (incendie feu poubelle) / DUERP 2021 / Travail isolé / Recomposition du GT RPS / Création d'un GT sur la valorisation des signalements de registres / CSAE / Acquisition ou location d'un groupe électrogène à l'école / Questions diverses

01/12/2022

Adoption du PV CHSCT / DUERP 2021 / Présentation des signalements des registres SST / Présentation des réponses de l'enquête SST annuelle ministérielle 2021 / Compte-rendu d'enquête accident dans l'équipe COCP / Bilan sur le télétravail / Point d'information sur la médecine de prévention / Point travaux / Questions diverses

CT

Les missions du comité technique (CT) sont désormais exercées depuis le 1^{er} janvier 2023 par le **la formation spécialisée**.

Attributions principales :

Intervient sur la politique de gestion des Ressources Humaines et sociales de l'établissement.

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

18/02/2022

Désignation du secrétaire de séance / Présentation et avis sur le bilan social 2019

31/05/2022

Désignation du secrétaire de séance / Calendriers des fermetures jusqu'à janvier 2024 / Information et avis de la mise en place du CSA /
Présentation du nouvel organigramme de l'école / Mouvement du personnel / Règlement intérieur

05/12/2022

Désignation du secrétaire de séance / Approbation du dernier compte-rendu /
Point d'information Projet de Plan de sobriété /
Bilan Télétravail /
Médecine du travail : information et perspectives /
Mouvement de personnel /
Questions diverses

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

10/03/2022

Point d'information sur la situation sanitaire, Clôture financière 2021, Bilan social 2019, Repyramidage EC, Frais d'inscriptions du concours d'admission sur titre 2022, Tarifs de la formation continue 2022/2023, Bilan recherche 2021, Présentation de la direction des relations entreprises et innovation, Evolution de la fondation ParisTech et création de l'association, Point d'information sur la création de la fondation, Création FSE, Contributions accordées aux associations, Liste des contrats, Liste des marchés.

07/07/2022

Nominations, Mouvement de personnel et attribution médaille d'argent CNRS, EELISA, Mise en place d'un espace de réflexion et d'action à l'initiative des étudiants, Concours CCMP, Travaux, Exécution budgétaire, LOB PSL, Recrutements académiques PU ATER, CPJ, Repyramidage PU ITRF, RIPEC, Création du CSA, Grade master, Bilan mobilités, Master SGM, Validation MOCOCO, Règlement de scolarité, Tarifs des contrats pro 2023/2024, Tableau des décharges, Information agrément CIR, Aides accordées au titre du FSDIE, Conventions internationales.

06/10/2022

Conditions de la rentrée, Sortie de PSL du statut EPE, Structures de mécénat, Mise en place School of Engineering, budget rectification, Information sur les nouveaux projets de formation et la préparation de l'offre de formation du nouveau contrat, Bilan mobilité, Point sur les mesures LPR, Frais d'inscription, Liste des contrats et marchés

05/12/2022

Présentation des nouveaux élus étudiants, Information plan de sobriété énergétique, Déroulement des élections professionnelles, Evaluation accréditation par la CTI et l'HCERES, Fondation ENSCP-PSL, Approbation du dossier unique de validation des opérations immobilières, Budget initial, Campagne emploi académique, Aide mobilité étudiante, Frais Coursera, Récompenses attribuées aux étudiants, Exonération des droits d'inscription pour les doctorants, Tarifs spectromètre RMN et de masse, tarifs location des salles, Tarifs d'hébergement, Calendrier des conseils d'administration 2023

CAR

Attributions principales :

Le CAR est compétent pour l'examen des questions individuelles relatives au recrutement, à l'affectation et à la carrière des enseignants-chercheurs. Il délibère sur l'intégration des fonctionnaires des autres corps dans le corps des enseignants-chercheurs et sur le recrutement ou le renouvellement des attachés temporaires d'enseignement et de recherche.

Nombre de membres constituant le CAR : 8

15/03/2022

Avis : Avancement de garde des enseignants-chercheurs

11/04/2022

Création des deux comités de sélection (précision du nombre de membres des CDS); Constitution des deux comités de sélection (choix des membres des CDS à l'issue d'un vote sur une liste de noms proposés par le directeur de l'établissement), Désignation du président et du vice-président du CDS.

10/06/2022

Avis : approbation du classement proposé par le comité de sélection (concours n°4024 Section CNU 32 & concours n°4023 section CNU 32-33).

11/10/2022

Création des deux comités de sélection (précision du nombre de membres des CDS); Constitution des deux comités de sélection (choix des membres des CDS à l'issue d'un vote sur une liste de noms proposés par le directeur de l'établissement), Désignation du président et du vice-président du CDS.

16/12/2022

Avis : approbation du classement proposé par le comité de sélection (concours n°4027 Section CNU 33 & concours n°4028 section CNU 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

10/02/2022

Approbation du compte rendu de la séance du 25 mai 2021
Campagne de promotion par liste d'aptitude des agents de la catégorie A
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 C

06/07/2022

Campagne de promotion par tableau d'avancement de grade des agents de la catégorie B
Campagne de promotion par tableau d'avancement de grade des agents de la catégorie A

22/07/2022

Campagne de promotion par repyramidage des agents de la catégorie C
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

22/06/2022

Approbation du compte-rendu du CE du 2 décembre 2021

Vie étudiante, enseignements

Modifications du mococo et du règlement de scolarité des formations

Retour sur le questionnaire PSL sur les violences sexistes et sexuelles

Présentation des nouvelles opportunités de mobilités internationales en 2A

Questions diverses

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 : 14 membres élus, 5 membres extérieurs nommés et 1 membre participant

19/04/2022

Concours de recrutement PU avis sur les candidats exerçant leur activité à l'étranger

16/06/2022

Point d'information sur la recherche Ecole PSL
Université Européenne EELISA et InnoCore présentation des activités
Campagne emplois point d'avancement
Présentation de la Direction des Relations Industrielles

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 CS : 11

19/04/2022

Concours de recrutement PU avis sur les candidats exerçant leur activité à l'étranger

25/05/2022

Campagne de prime individuelle
Campagne de promotion interne

12/12/2022

Avis sur les dossiers de candidatures pour l'inscription à l'examen d'habilité à diriger des recherches (HDR)

CCP

Attributions principales :

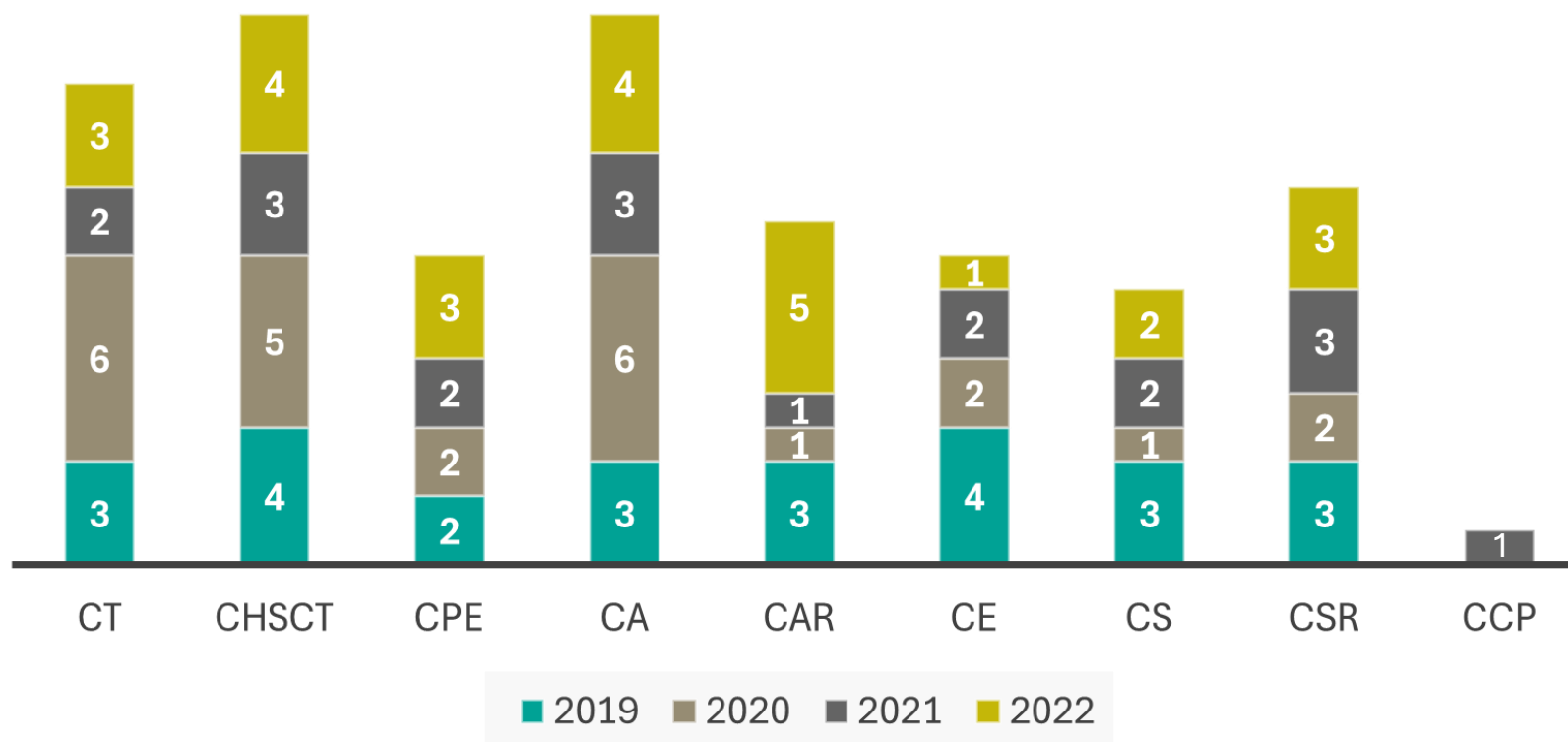
-Commission consultative paritaire (CCP) est une instance consultative composée, en nombre égal, de représentants de l'administration et de représentants du personnel, compétente à l'égard des contractuels. Consultée en cas de décisions individuelles relatives aux dossiers disciplinaires.

Nombre de membres constituant la CCP : 5

0 en 2022

Evolution du nombre de conseils et réunions avec les instances de représentations 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

Groupe 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