

PARIS
— EST
SUP —

PLAN D'ACTION RELATIF
À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

— 2021 - 2024

UNE COMMUNAUTÉ,
DES SAVOIRS

Table des matières

| | |
|--|-----------|
| Cadre général | 4 |
| Présentation institutionnelle | 4 |
| Missions | 5 |
| Répartition des personnels et effectifs | 6 |
| Répartition des personnels | 6 |
| Fonctions support et département des études doctorales (DED) | 6 |
| Fonctions sur projets internes | 6 |
| Doctorantes et doctorants contractuels | 7 |
| Jeunes chercheuses et chercheurs | 7 |
| Vacataires | 7 |
| Effectifs | 7 |
| Répartition des effectifs par typologie | 8 |
| Répartition des effectifs, équivalents temps-plein, équivalents temps-plein travaillé | 9 |
| Répartition femmes / hommes | 9 |
| Répartition titulaires / non-titulaires | 10 |
| Répartition engagements à durée déterminée / à durée indéterminée | 11 |
| Répartition par catégorie de fonction | 11 |
| Doctorantes et doctorants de Paris-Est Sup | 12 |
| Statistiques par école doctorale | 12 |
| Évolution du nombre de doctorantes et doctorants inscrits à Paris-Est Sup | 13 |
| Financement des doctorantes et doctorants inscrits à Paris-Est Sup | 13 |
| Diagnostic | 15 |
| Collecte des données | 15 |
| Association des agents à la préparation de ce plan égalité | 15 |
| Dialogue social | 18 |
| Présentation des axes du plan d'action 2021-2024 | 19 |
| Axe 1. Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes | 19 |
| Personnels mis à disposition | 19 |
| Doctorantes et doctorants contractuels | 21 |
| Axe 2. Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique | 22 |
| Personnels mis à disposition | 22 |
| Financement de projets | 22 |
| Habilitation à diriger des recherches (HDR) | 23 |
| Préparation de l'habilitation à diriger des recherches | 23 |
| Sensibilisation au biais de genre lors de recrutements | 23 |
| Doctorat : équilibre de représentation des femmes et des hommes dans les jurys de thèse à Paris-Est Sup | 23 |
| Recherche de l'équilibre entre femmes et hommes | 23 |
| Recherche de l'équilibre entre femmes et hommes | 26 |
| Justification d'un non-respect de la règle d'équilibre de représentation entre femmes et hommes | 26 |
| Axe 3. Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale | 27 |

| | |
|---|-----------|
| S’agissant des personnels | 27 |
| S’agissant des doctorantes | 28 |
| Axe 4. Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel, ainsi que les agissements sexistes | 28 |
| Axe 5. Gouvernance de la politique d’égalité professionnelle | 29 |
| La Mission Égalité | 29 |
| Rôle et missions des différents acteurs | 29 |
| Formations à l’égalité des responsables de Paris-Est Sup | 29 |
| Mise en œuvre de la politique d’égalité femmes - hommes | 30 |
| Au niveau de l’établissement | 30 |
| Au niveau du site Paris Est | 30 |
| Aux niveaux national et international | 30 |
| Récapitulatif des mesures, jalons et indicateurs | 31 |
| Table des annexes | 34 |

I. Cadre général

A. Présentation institutionnelle

Créée en 2007, Université Paris-Est (UPE) est une Comue, Communauté d’Universités et d’Établissements.

Le 28 septembre 2020 elle a adopté le nom de marque Paris-Est Sup et le 1^{er} décembre 2020 elle est devenue une « Comue expérimentale » conformément à l’ordonnance n° 2018-1131 du 12 décembre 2018.

Elle fédère seize institutions – universités, centres hospitaliers, école vétérinaire, écoles d’ingénieurs, d’architecture, organismes de recherche, agences d’expertise et d’évaluation – caractérisées par la diversité de leurs missions et de leurs rattachements ministériels.

Les établissements membres de Paris-Est Sup sont l’École des Ponts Paristech, l’École nationale vétérinaire d’Alfort, l’Université Gustave Eiffel, l’Université Paris Est - Créteil (UPEC).

Les établissements associés à la Communauté Paris-Est Sup sont l’Agence nationale de sécurité sanitaire de l’alimentation, de l’environnement et du travail, l’Assistance publique - Hôpitaux de Paris, le Centre scientifique et technique du bâtiment, l’École nationale supérieure d’architecture de Paris-Belleville, l’École spéciale des travaux publics, du bâtiment et de l’industrie, l’Établissement français du sang, l’Hôpital intercommunal de Créteil, l’Institut national de l’information géographique et forestière, l’Institut national de la santé et de la recherche médicale, l’Institut technologique Forêt Cellulose Bois-Construction Ameublement, le Laboratoire de recherche des monuments historiques, Santé Publique France.

L’ensemble du site de Paris est historiquement construit autour de deux zones géographiques : la Cité Descartes à Marne-la-Vallée et le site de Créteil Maisons-Alfort. Il comprend également de nombreuses implantations au niveau régional correspondant aux campus de l’Université Paris Est - Créteil et de l’Université Gustave Eiffel, ainsi qu’au niveau national, avec les différents campus de cette dernière.

Établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP), Paris-Est Sup est sous la tutelle du Ministère de l’Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l’Innovation.

Le 2 mars 2021, M. Alexandre Maitrot de la Motte, professeur de droit à l’Université Paris Est - Créteil, a été élu à la présidence de la Comue.

Mme Séverine Mardirossian en est la secrétaire générale.

Le 6 juillet 2021, Mme Gaëlle Lissorgues, directrice de l’école doctorale Mathématiques et STIC et professeure associée au sein du département des télécommunications d’ESIEE Paris (Université Gustave Eiffel), a été élue vice-présidente chargée des projets.

B. Missions

Sur la base d’un projet partagé, Paris-Est Sup assure la coordination de l’offre de formation et de la stratégie de recherche et de transfert sur le territoire de l’Est francilien. Elle contribue au rayonnement de ses établissements membres et associés aux échelles locale, régionale, nationale et internationale.

Afin de parler d’une seule voix et de faire valoir une stratégie commune, la Comue est régulièrement amenée à assurer la représentation politique de ses établissements sur des sujets d’intérêt commun : dialogue avec les ministères de tutelle, contrat de site, etc.

Pour ce faire, Paris-Est Sup dispose d’un Conseil des projets dont l’objectif est de réunir les acteurs du site pour créer des dispositifs permettant de faire naître des projets inter-établissements, scientifiques ou pédagogiques, à l’instar de des réponses aux appels à projets du programme des Investissements d’Avenir déposées par Paris-Est ces dernières années (dont les succès pour les Labex, Idefi, Equipex et l’Initiative d’excellence FUTURE) ou du Pôle entrepreneuriat PÉPITE 3EF porté par la Comue.

Paris-Est Sup porte et anime le collège doctoral depuis plus de dix ans. Son Département des études doctorales et son Conseil de la formation doctorale permettent la mise en œuvre d’un socle commun de formation et d’actions visant notamment le déploiement de la démarche compétences et plus globalement d’une politique qualité au bénéfice des doctorants inscrits dans l’une des six écoles doctorales pluridisciplinaires du site : Cultures et Sociétés (CS) ; Mathématiques et STIC (MSTIC) ; Organisations, Marchés, Institutions (OMI) ; Sciences, Ingénierie et Environnement (SIE) ; Sciences de la Vie et de la Santé (SVS) ; Ville, Transports et Territoires (VTT).

Pour contribuer à l’ouverture internationale du site et garantir un accueil de qualité, Paris-Est Sup héberge acc&ss Paris-Est, centre de services EURAXESS dédié aux doctorants et chercheurs en mobilité internationale. L’aide à la recherche d’un logement ou à l’obtention d’un visa ou titre de séjour font partie des services proposés.

Enfin, la Comue délivre les diplômes d’habilitation à diriger des recherches (HDR) pour ses deux universités membres.

C. Répartition des personnels et effectifs

1. Répartition des personnels

Point notable, il n'y a pas de personnels statutaires de Paris-Est Sup.

De par ses activités, l'établissement emploie à ce jour des personnels dont les fonctions sont affectées d'une part au fonctionnement de l'établissement, d'autre part à des projets et à la recherche. Ces personnels sont mis à disposition par les établissements membres de la Comue.

1.1. Fonctions support et département des études doctorales (DED)

Ces fonctions regroupent les services centraux (affaires générales, affaires institutionnelles et juridiques, ressources humaines, communication, service financier, système d'information) et le département des études doctorales (incluant les écoles doctorales).

Le département des études doctorales a pour directeur M. Laurent Gautron, professeur des universités en géosciences et minéralogie thermique à l'Université Gustave Eiffel, et pour directrice adjointe, Mme Bénédicte François, professeure des universités en droit privé à l'Université Paris Est - Créteil. Mme Mina Bounoua en est la responsable administrative.

1.2. Fonctions sur projets internes

Les personnels sur projets sont notamment recrutés et rémunérés par la Comue dans le cadre de projets structurants tels ceux labellisés dans le cadre du Programme des Investissements d'Avenir (PIA) : une IDEFI, Initiative d'Excellence en Formations Innovantes, et l'I-Site FUTURE. Ils exercent leur activité respectivement dans le cadre d'équipes projet internes à la Comue : la cellule IDEA et l'équipe FUTURE. La Comue compte également parmi les personnels sur projet deux chargées de mission entrepreneuriat (PÉPITE 3EF).

D'une autre part, Paris-Est Sup a une nouvelle mission de financement de projets. En effet, elle entend financer à hauteur d'un montant total de 200 000 euros des projets destinés à faire émerger de nouvelles coopérations entre ses membres et ses associés, en particulier s'agissant du numérique et des données, de la santé, de la ville, des politiques publiques, de l'environnement, des risques et de la durabilité. Ce soutien accordé à chaque projet par Paris-Est Sup est d'un montant maximum de 50 000 euros, pour une durée allant de 12 à 18 mois. Notons qu'un des projets financés en 2021, PROGEVI (Production générée de la ville), porté par Claire Hancock, Professeure des universités en géographie de l'Université Paris Est - Créteil, vise notamment à produire une **analyse et une cartographie de l'écosystème de recherche sur le genre**, et la ville, au sein de Paris-Est Sup.

Depuis juin 2021, un conseil de projets a été installé. Depuis le 6 juillet 2021, nous l'avons vu, Mme Gaëlle Lissorgues a été élue vice-présidente en charge des projets.

1.3. Doctorantes et doctorants contractuels

Les doctorantes et doctorants contractuels sont recrutés par la Comue pour le compte des établissements membres et des établissements financeurs. Ils exercent leur activité dans les unités de recherche des établissements membres de la Comue.

En raison du retour, depuis septembre 2020, de l’inscription et de la diplomation dans les établissements membres de la Comue, cette catégorie est destinée à disparaître progressivement dans les années à venir.

1.4. Jeunes chercheuses et chercheurs

Recrutés par la Comue dans le cadre de 4 Labex – Laboratoires d’Excellence – ou de projets de recherche inter-établissements financés par la Comue, les jeunes chercheuses et chercheurs exercent leur activité dans les unités de recherches des établissements membres de la Comue.

1.5. Vacataires

La Comue a, enfin, recours à des vacataires pour des missions ponctuelles, par exemple d’expertise.

2. Effectifs

L’année universitaire 2020-2021 fut une année de transition. Paris-Est Sup a désormais le statut de Comue expérimentale. De plus, le portage de l’I-Site FUTURE a été transféré, depuis le 1^{er} octobre 2020, de la Comue à l’Université Gustave Eiffel.

Par ailleurs, l’inscription et la diplomation des doctorants et doctorantes sont désormais, nous l’avons vu, du ressort des établissements membres de la Comue. En outre, l’Université Gustave Eiffel et l’Université Paris Est - Créteil prennent en principe en charge la gestion des nouveaux contrats doctoraux. La Comue continue à gérer les contrats doctoraux conclus les années précédentes et dans un volume restreint certains nouveaux contrats doctoraux. Au demeurant, une campagne exceptionnelle de prolongation des contrats doctoraux (et postdoctoraux) a débuté le 17 juin 2020, elle s’est poursuivie jusqu’au 31 décembre 2020.

C’est pourquoi, comme l’indique la note relative au bilan social 2019-2020 présenté au conseil d’administration de Paris-Est Sup le 6 juillet 2021 (annexe 2, p. 2), les flux sortants sont pour la première fois depuis la mise en place du bilan social supérieurs aux flux entrants. Quatre flux entrants et sortants relatifs aux personnels sur fonctions projets affectés au fonctionnement d’UPE correspondent à des sorties de la masse salariale d’UPE vers la masse salariale de l’Université Gustave Eiffel. Il s’agit en réalité de « bascules » de contrats d’UPE vers un établissement membre.

Un net ralentissement des flux entrants concerne l’ensemble fonctions projets relevant de l’activité I-Site Future et assimilé. Il s’explique par le fait que l’Université Gustave Eiffel a commencé à prendre en charge les nouveaux recrutements sur

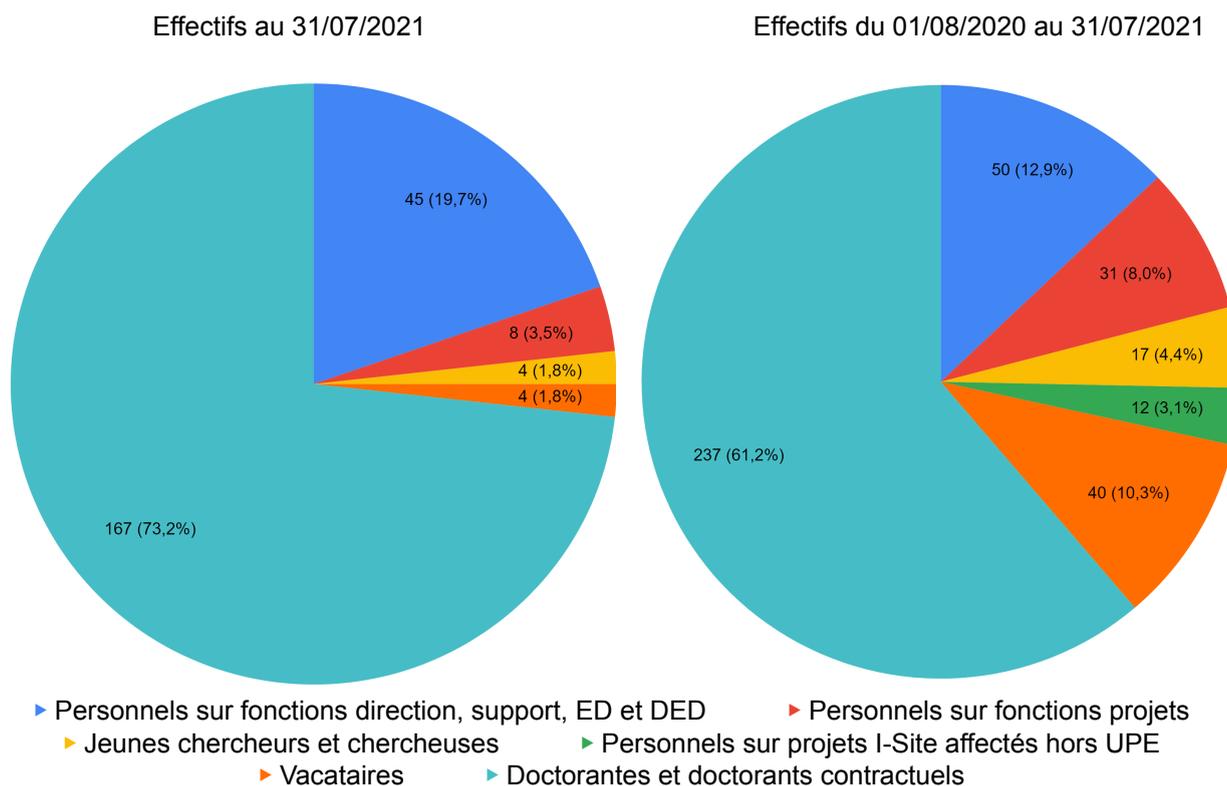
projets à compter d'octobre 2019, ainsi que certains personnels initialement recrutés par UPE.

2.1. Répartition des effectifs par typologie

Au 31 juillet 2021, l'effectif mesuré représente un total de 228 personnes, dont 73% de doctorants et doctorantes contractuels, 20% de personnels sur fonctions support et département des études doctorales (DED), 3% de personnels sur projets affectés à UPE, 2% de jeunes chercheurs et chercheuses, 2% de vacataires.

Comme nous l'avons indiqué plus haut, le portage de l'I-Site FUTURE a été transféré, depuis le 1^{er} octobre 2020, de la Comue à l'Université Gustave Eiffel. Il n'y a donc plus de personnels dédiés à Paris-Est Sup au 31 juillet 2021.

Entre le 1^{er} aout 2020 et le 31 juillet 2021, un total de 387 individus ont travaillé à Université Paris-Est pendant cette période ou une partie de celle-ci, au moins à temps partiel. 40 personnes ont été rémunérées sous forme de vacations entre le 1^{er} aout 2020 et le 31 juillet 2021.



2.2. Répartition des effectifs, équivalents temps-plein, équivalents temps-plein travaillé

| | | Effectifs ¹ au 31/07/2021 | Effectifs du 1 ^{er} aout 2020 au 31 juillet 2021 | ETP ² du 1 ^{er} aout 2020 au 31 juillet 2021 | ETPT ³ du 1 ^{er} aout 20 au 31 juillet 2021 |
|--|--|--|---|--|---|
| Personnels, UPE ou mis à disposition, affectés au fonctionnement d'UPE | Personnels sur fonctions direction, support, ED et DED | 45 | 50 | 33,12 | 28,15 |
| | Personnels sur fonctions projets | 8 | 31 | 27,90 | 9,59 |
| Personnels sur projets I-Site affectés hors UPE | | 0 | 12 | 0,00 | 4,28 |
| Personnels affectés à la recherche scientifique | Jeunes chercheurs et chercheuses | 4 | 17 | 17,00 | 4,96 |
| | Doctorantes et doctorants contractuels | 167 | 237 | 237,00 | 191,75 |
| | | 224 | 347 | 315,02 | 238,73 |

2.3. Répartition femmes / hommes

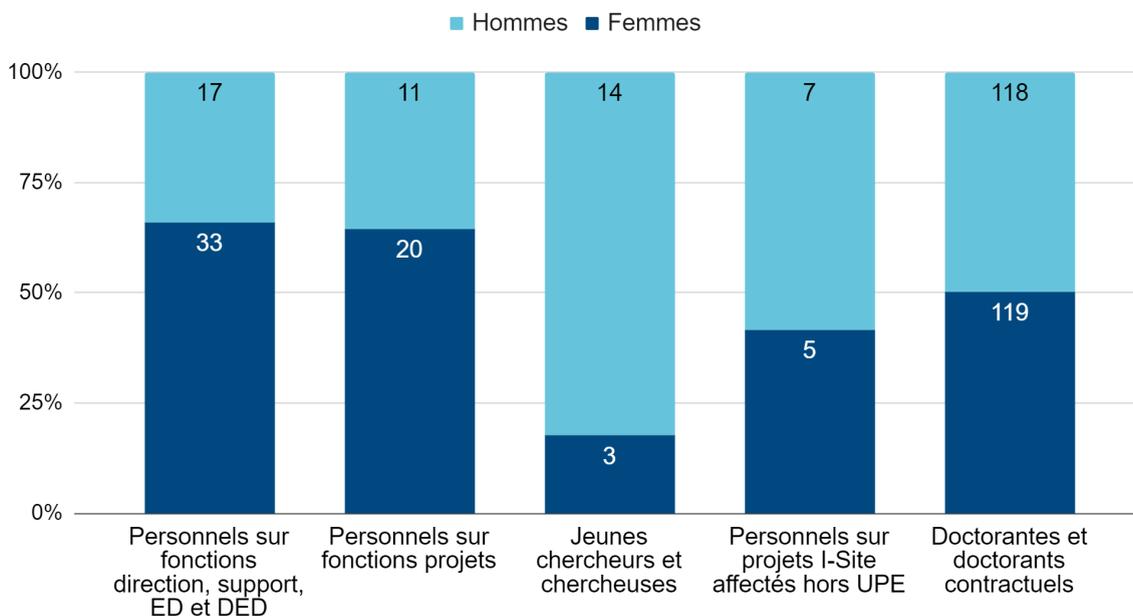
| | | Effectifs au 31/07/2021 | Effectifs du 1 ^{er} aout 2020 au 31 juillet 2021 | Nombre d'hommes | Proportion d'hommes | Nombre de femmes | Proportion de femmes |
|--|--|-------------------------------|--|--------------------|------------------------|------------------------|-------------------------|
| Personnels, UPE ou mis à disposition, affectés au fonctionnement d'UPE | Personnels sur fonctions direction, support, ED et DED | 45 | 50 | 17 | 34% | 33 | 66% |
| | Personnels sur fonctions projets | 8 | 31 | 11 | 35% | 20 | 65% |
| Personnels sur projets I-Site affectés hors UPE | | 0 | 12 | 7 | 58% | 5 | 42% |
| Personnels affectés à la recherche scientifique | Jeunes chercheurs et chercheuses | 4 | 17 | 14 | 82% | 3 | 18% |
| | Doctorantes et doctorants contractuels | 167 | 237 | 118 | 50% | 119 | 50% |
| | | 224 | 347 | 167 | 48,13% | 180 | 51,87% |

¹ effectifs = nombre de personnes employées à une date donnée quelle que soit leur quotité de travail et la période d'activité sur l'année.

² équivalent temps plein (ETP) = unité de mesure des effectifs présents à une date donnée ou sur une période donnée en fonction de la quotité de travail. Par exemple, une personne travaillant à temps plein équivaut à 1 ETP et une personne travaillant à mi-temps équivaut à 0.5 ETP.

³ équivalent temps plein travaillé (ETPT) = unité de mesure de l'activité des agents en fonction de leur quotité de temps de travail et de leur période de travail dans l'année. Par exemple, un agent à temps plein présent toute l'année correspond à 1 ETPT, un agent à temps partiel (80%) présent toute l'année correspond à 0,8 ETPT et un agent à temps partiel (80%) présent la moitié de l'année correspond à 0,4 ETPT.

Nombre de femmes et d’hommes parmi le personnel de Paris-Est Sup du 01/08/2020 au 31/07/2021



On compte 51,87% de femmes parmi les effectifs globaux de Paris-Est Sup, soit 66% parmi les personnels sur fonctions « direction, supports, ED et DED », 65% parmi les personnels sur fonctions « projets », 50% de doctorantes contractuelles.

On relèvera néanmoins que l’on dénombre seulement 18% de jeunes chercheuses, ce qui interroge sur les pratiques de recrutement par les collègues du secteur académique.

2.4. Répartition titulaires / non-titulaires

| | | Effectifs au 31/07/2021 | Effectifs du 1 ^{er} aout 2020 au 31 juillet 2021 | Titulaires | Non titulaires |
|--|--|-------------------------|---|------------|----------------|
| Personnels, UPE ou mis à disposition, affectés au fonctionnement d’UPE | Personnels sur fonctions direction, support, ED et DED | 45 | 50 | 25 | 25 |
| | Personnels sur fonctions projets | 8 | 31 | 1 | 30 |
| Personnels sur projets I-Site affectés hors UPE | | 0 | 12 | 0 | 12 |
| Personnels affectés à la recherche scientifique | Jeunes chercheurs et chercheuses | 4 | 17 | 0 | 17 |
| | Doctorantes et doctorants contractuels | 167 | 237 | 0 | 237 |
| | | 224 | 347 | 26 | 321 |

2.5. Répartition engagements à durée déterminée / à durée indéterminée

| | | Effectifs au 31/07/2021 | Effectifs du 1 ^{er} août 2020 au 31 juillet 2021 | Contrat à durée déterminée | Contrats à durée indéterminée | Titulaires |
|--|--|-------------------------|---|----------------------------|-------------------------------|------------|
| Personnels, UPE ou mis à disposition, affectés au fonctionnement d'UPE | Personnels sur fonctions direction, support, ED et DED | 45 | 50 | 18 | 7 | 25 |
| | Personnels sur fonctions projets | 8 | 31 | 30 | 0 | 1 |
| Personnels sur projets I-Site affectés hors UPE | | 0 | 12 | 12 | 0 | 0 |
| Personnels affectés à la recherche scientifique | Jeunes chercheurs | 4 | 17 | 17 | 0 | 0 |
| | Doctorants contractuels | 167 | 237 | 237 | 0 | 0 |
| | | 224 | 347 | 314 | 7 | 26 |

Il n'y a pas de personnels directement employés par Paris-Est Sup.

Les personnels titulaires rémunérés par Université Paris-Est font l'objet d'un détachement sur contrat à durée déterminée.

Les mises à disposition sont à durée déterminée.

2.6. Répartition par catégorie de fonction

| | | Effectifs au 31/07/2020 | Effectifs du 1 ^{er} août 2019 au 31 juillet 2020 | Chercheurs, enseignants-chercheurs et assimilés | Apprentis | Fonctions de catégorie A+ | Fonctions de catégorie A | Fonctions de catégorie B | Fonctions de catégorie C |
|--|--|-------------------------|---|---|-----------|---------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Personnels, UPE ou mis à disposition, affectés au fonctionnement d'UPE | Personnels sur fonctions direction, support, ED et DED | 45 | 50 | 22 | 2 | 1 | 17 | 8 | 0 |
| | Personnels sur fonctions projets | 8 | 31 | 1 | 3 | 1 | 25 | 0 | 1 |
| Personnels sur projets I-Site affectés hors UPE | | 0 | 12 | 12 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Personnels affectés à la recherche scientifique | Jeunes chercheurs | 4 | 17 | 17 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Doctorants contractuels | 167 | 237 | 237 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | 224 | 347 | 289 | 5 | 2 | 42 | 8 | 1 |

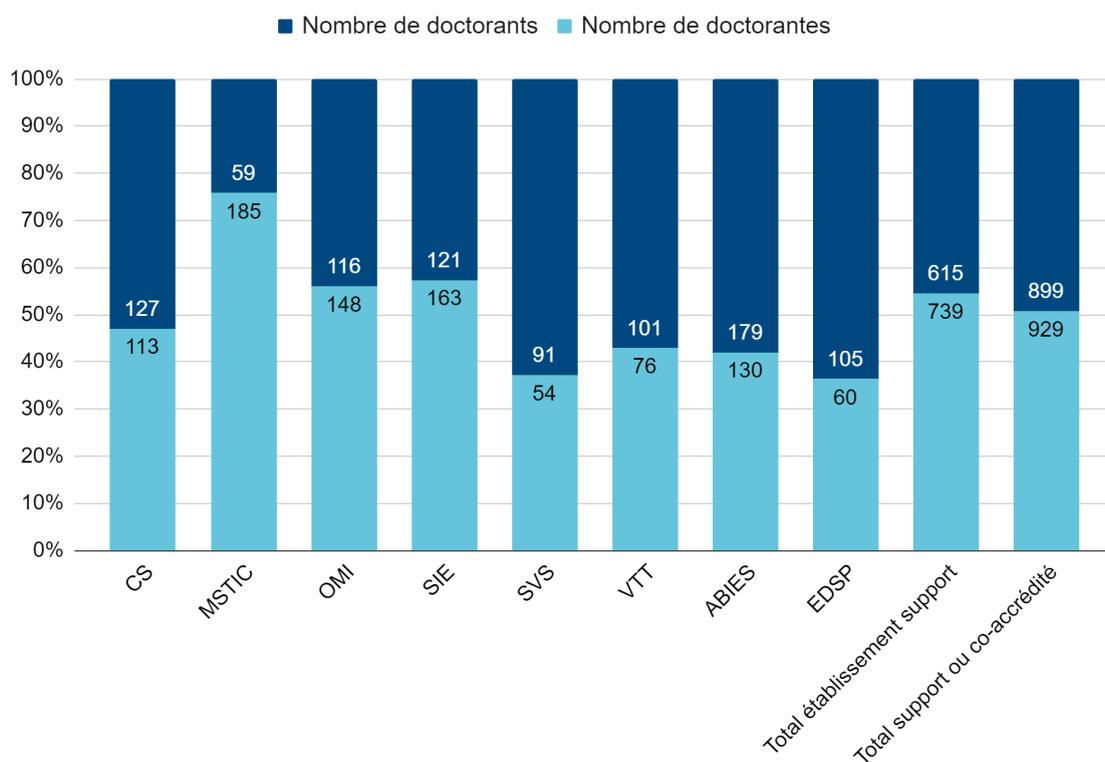
Les doctorantes et doctorants contractuels sont inclus dans la catégorie « Chercheurs, enseignants-chercheurs et assimilés »

2.7. Doctorantes et doctorants de Paris-Est Sup

2.7.1. Statistiques par école doctorale

Rappelons que Paris-Est Sup est un établissement d’accréditation pour huit écoles doctorales : six comme établissement support (CS, Cultures et Sociétés ; MSTIC, Mathématiques et STIC ; OMI, Organisations, Marchés, Institutions ; SIE, Sciences, Ingénierie et Environnement ; SVS, Sciences de la Vie et de la Santé ; VTT, Ville, Transports et Territoires) et deux comme établissement co-accrédité, où peu de doctorantes ou doctorants s’inscrivent à Paris-Est Sup ou dans l’un des établissements membres (ABIES, Agriculture Alimentation Biologie Environnement Santé ; EDSP, Santé Publique).

Nombre de doctorants et de doctorantes par école doctorale (Paris-Est Sup établissement support ou co-accrédité)



Le graphique ci-dessus présente la **répartition entre femmes et hommes dans ces écoles doctorales** selon les données disponibles dans l’outil ADUM de gestion du doctorat à Paris-Est Sup. Les disparités reflètent globalement les disparités observées entre disciplines, avec par exemple une minorité de femmes (24%) dans l’école doctorale MSTIC qui regroupe les mathématiques, l’informatique et l’électronique.

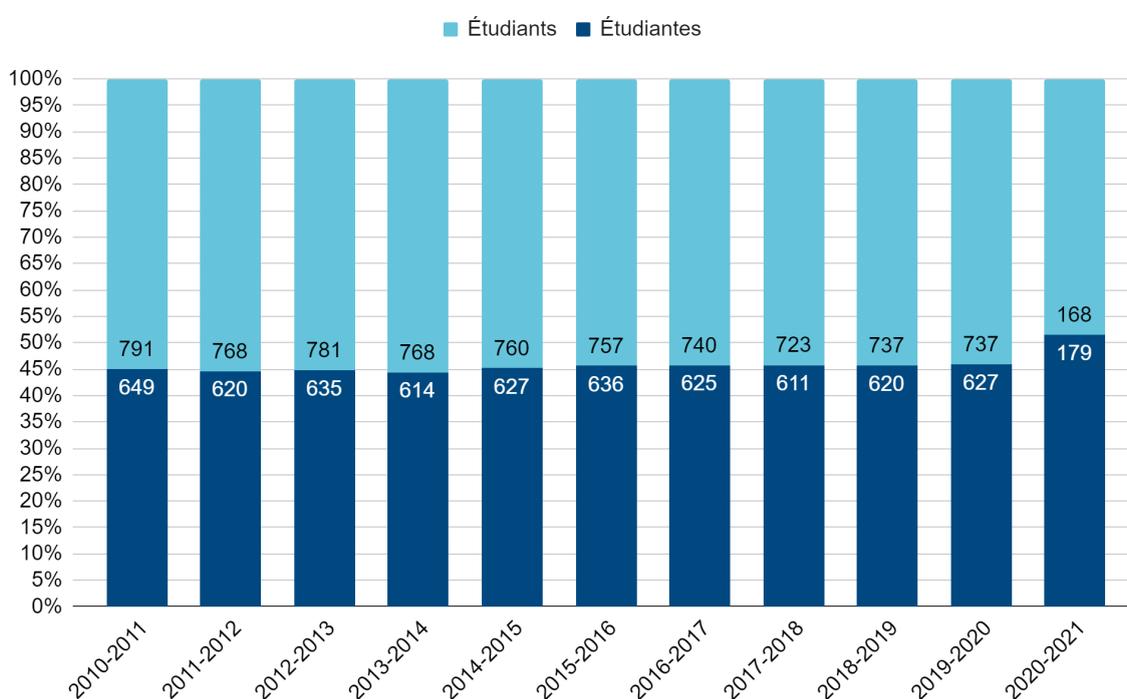
2.7.2. Évolution du nombre de doctorantes et doctorants inscrits à Paris-Est Sup

D'après les données de #dataESR⁴ relatives aux nombres d'étudiantes et étudiants inscrits à Université Paris-Est (en quasi-totalité inscrits en doctorat), représentées dans le graphique ci-dessous, le taux de femmes était **compris entre 44 et 45% de 2010 à 2015**. Il est **supérieur à 45.5% depuis 2015** et suite au retour de la diplomation aux établissements, il a atteint **51.6% en 2020** parmi les personnes qui ont renouvelé leur inscription à Paris-Est Sup plutôt que de se réinscrire dans un des établissements de la Comue (respectivement 65%, 22% et 20% des personnes inscrites dans les écoles doctorales VTT, OMI et CS), quand cela leur a été proposé à la rentrée 2020.

2.7.3. Financement des doctorantes et doctorants inscrits à Paris-Est Sup

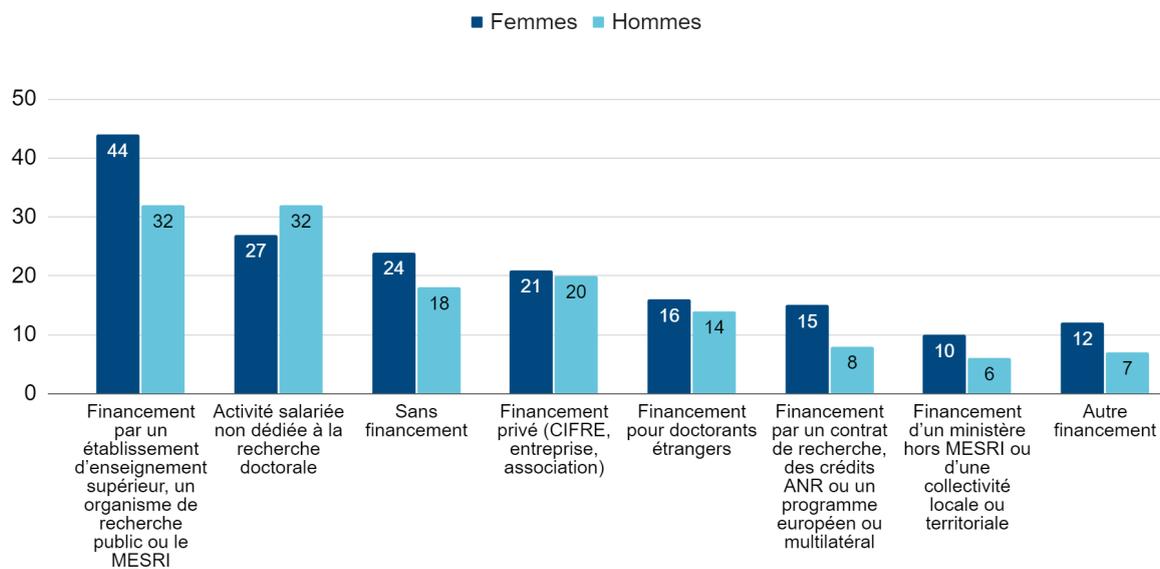
Une analyse des financements en première année des doctorantes et doctorants inscrits à Paris-Est Sup en 2020/2021 **ne permet pas d'observer de différences statistiquement significatives entre femmes et hommes en matière de financement doctoral**. Les données sont toutefois présentées dans un des graphiques de la page suivante.

Nombre de personnes inscrites comme étudiants et étudiantes à Université Paris-Est / Paris-Est Sup de 2010 à 2021



⁴ https://data.esr.gouv.fr/FR/M367/P639/tableau_de_bord_de_l_enseignement_superieur_les_etudiants_par_etablissements_hors_doubles_inscriptions_cpge_-_etudiants

Financement en première année de doctorat des 306 doctorantes et doctorants inscrits à Paris-Est Sup en 2020-2021



II. Diagnostic

L’élaboration du plan d’action a nécessité au préalable la réalisation d’un diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes au sein de Paris-Est Sup.

A. Collecte des données

Afin d’élaborer ce diagnostic, préalable à toute réflexion, plusieurs documents ont été transmis.

S’agissant des personnels, la Mission Égalité a pris connaissance du bilan social 2019-2020, de la note sur le bilan social présentée au conseil d’administration du 6 juillet 2021 (annexe 2) pour bénéficier des statistiques genrées des agents et apprécier leur appartenance ou non à la fonction publique. Elle a également obtenu une mise à jour – au 31 juillet 2021 – des principales données, contenues dans le bilan social précité.

De plus, la Mission Égalité a examiné plusieurs fiches de poste (« assistant-e en gestion administrative d’école doctorale » et « ingénieur pédagogique H/F ») et a pu constater l’usage d’un vocabulaire égalitaire. Elle a été informée de la composition, en l’occurrence équilibrée, des derniers comités de recrutement.

S’agissant des doctorantes et doctorants contractuels, la Mission Égalité a pu procéder à des extractions sur Adum afin d’obtenir des statistiques par école doctorale (financement et durée de la thèse des doctorantes, composition des derniers comités attribuant les contrats doctoraux, composition des jurys de soutenance).

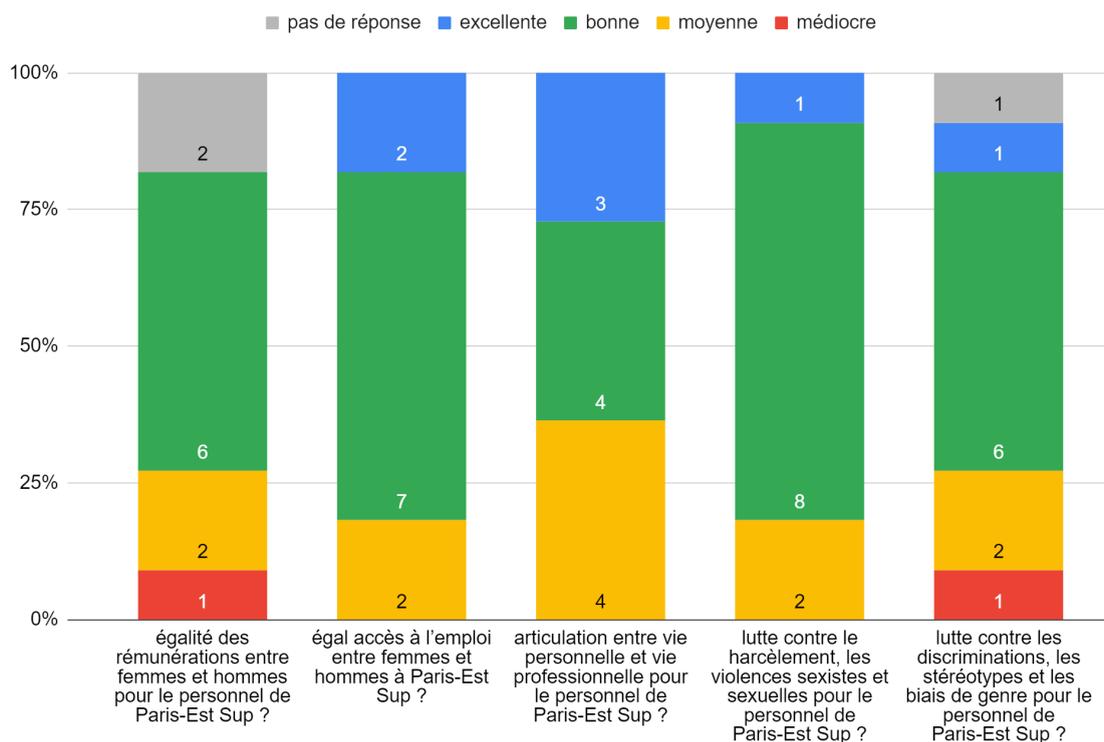
B. Association des agents à la préparation de ce plan égalité

L’ensemble des agents ont été associés à la démarche d’élaboration du plan afin de favoriser l’implication de tous les acteurs et l’appropriation par chacun des enjeux de l’égalité professionnelle.

Un questionnaire⁵ a été envoyé aux personnels de Paris-Est Sup par la direction des ressources humaines le 30/08/2021 en demandant des réponses avant le 07/09/2021. Les cinq questions choisies, posées à la fois en demandant une évaluation quantitative avec quatre degrés de satisfaction et une partie qualitative de suggestions d’amélioration. Les questions reprennent les quatre thèmes qui doivent figurer dans tout plan égalité, en distinguant pour le quatrième, d’une part, le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles, d’autre part, la lutte contre les discriminations, stéréotypes et biais de genre.

⁵ disponible sur <https://framaforms.org/questionnaire-sur-legalite-femmes-hommes-a-paris-est-sup-1627031375>

Réponses au questionnaire auprès des membres du personnel de Paris-Est Sup n'ayant pas d'activité de recherche

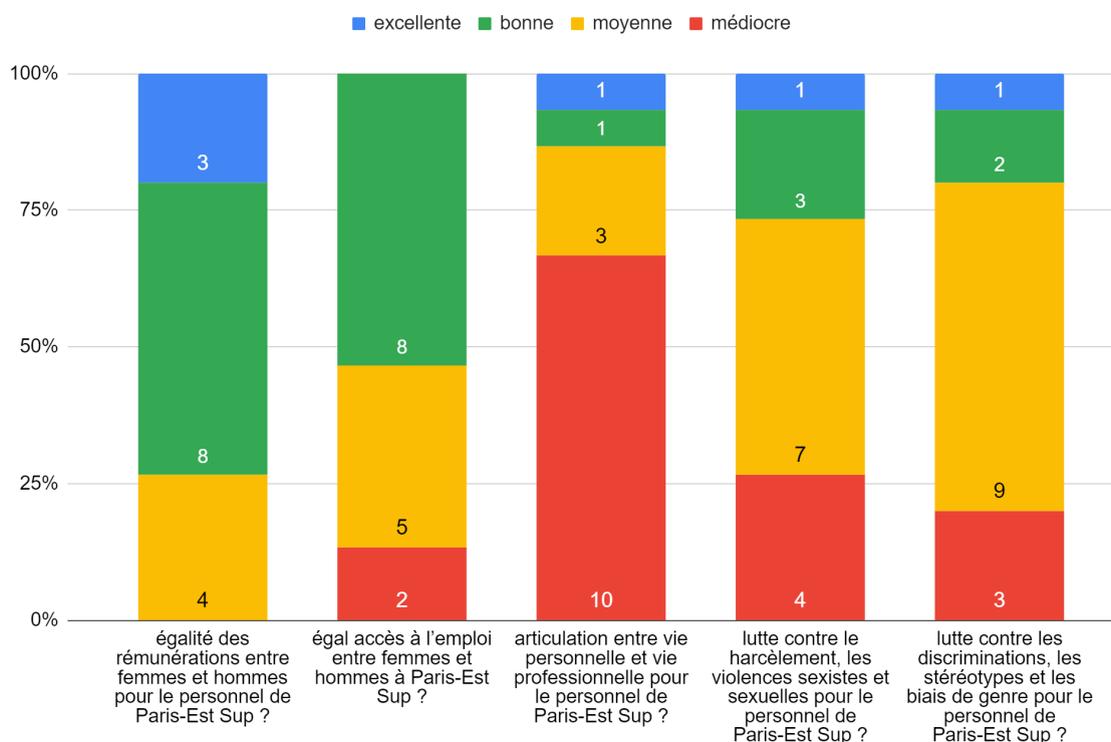


L'avis des membres du personnel administratif de Paris-Est Sup (11 répondantes et répondants) sur les cinq questions est **globalement positif**. La personne ayant répondu « médiocre » à la première et à la cinquième question préconise de commencer par prévoir l'égalité de salaires entre femmes à Paris-Est Sup et ne fournit pas d'indication pour la dernière question. Globalement, les suggestions font apparaître :

- pour la première question, une méconnaissance sur les grilles et niveaux de rémunération, une incitation à plus de **transparence**, et à effectuer des rattrapages de rémunération pour les écarts les plus importants et les rémunérations les plus faibles ;
- pour la deuxième question, plusieurs réponses notent la présence d'hommes sur des fonctions d'encadrement et de femmes sur des fonctions de secrétariat ou d'assistantat de direction, avec une incitation dans la mesure du possible à maintenir un **équilibre des genres par service lors des recrutements** ; une réponse mentionne la **souplesse** de l'établissement pour les personnes ayant des **enfants en bas âge**, une autre suggère de proposer des **évolutions de carrières et perspectives de mobilité** à moyen terme ;
- pour la troisième question, certaines réponses suggèrent d'**éviter les réunions tardives et demandes de rendus urgents**, ainsi qu'une plus grande vigilance sur le **suivi de la charge de travail des agents** ; une attente est exprimée dans deux réponses à propos du recours, à l'avenir, au **télétravail**, dont l'impact positif sur les contraintes de transport est signalé ;
- pour la quatrième et la cinquième question, certaines réponses incitent à faire de la **sensibilisation**, pour le personnel mais aussi pour les **enseignants-chercheurs**, et à **mettre en place une cellule en cas de besoin**, en s'inspirant d'autres établissements où cela existe déjà ; une

réponse incite à porter attention au **vocabulaire utilisé** dans les communications.

Réponses au questionnaire auprès des membres du personnel de Paris-Est Sup inscrits en doctorat ou ayant une activité de recherche



Les avis des membres du personnel de Paris-Est Sup ayant une activité de recherche (15 répondantes et répondants), en majorité des doctorantes et doctorants contractuels, est nettement moins positif, notamment en ce qui concerne **l’articulation entre la vie personnelle et professionnelle** que **deux tiers des réponses jugent médiocre**, ou la **lutte contre le harcèlement, les violences sexistes et sexuelles, les discriminations et stéréotypes** que **les trois quarts environ jugent moyenne ou médiocre**.

Globalement, les suggestions font apparaitre :

- pour la première question, deux réponses invitent à **diffuser des statistiques** sur le sujet, l’une des deux mentionne aussi une nécessité de s’assurer d’une **égale progression de carrière** entre femmes et hommes et estime que les salaires sont globalement trop faibles ; de façon plus large, une réponse suggère que les hommes **ne coupent pas systématiquement la parole aux femmes** lors des réunions et invite à avoir recours à une **communication inclusive** ;
- pour la deuxième question, une réponse estime que les inégalités d’accès à l’emploi ont une **origine systémique plus large**, une autre suggère la mise en place de **politiques de quotas** et **l’utilisation de critères différents** pour évaluer les carrières des femmes et des hommes ;
- pour la troisième question, deux réponses incitent à **respecter les temps de pause** (repas, weekend, vacances), une troisième va dans le même sens en demandant la mise en place systématique du **pointage** pour décompter le

temps de travail ; une quatrième réponse suggère de mettre en place des **dispositifs d'aide aux mères célibataires pour la garde des enfants**, d'installer des **crèches sur les campus**, d'inciter les hommes à prendre les **congés paternité** en entier et bénéficier du dispositif de **congé enfant malade** ;

- pour la quatrième et la cinquième question, six réponses suggèrent de mettre en place des **campagnes de formation et de sensibilisation** ; une réponse précise que cette formation devrait être obligatoire en début de doctorat et qu'elle devrait aussi cibler les HDR en raison des enjeux importants au niveau de l'**encadrement doctoral** ; deux réponses suggèrent d'**appliquer fermement la loi** en sanctionnant à la hauteur des faits les personnes qui exercent des violences ou discriminations ; deux réponses suggèrent de communiquer un **numéro d'écoute** et une de signer une **charte anti-sexisme** au niveau de l'établissement avec possibilité de signaler les manquements à cette charte.

On peut constater qu'une grande partie des suggestions des questions 4 et 5 correspond aux recommandations en matière de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche, dans la [lettre du 20 décembre 2016](#) signée par la ministre de l'éducation nationale, le secrétaire d'état à l'enseignement supérieur et à la recherche, la Conférence des présidents d'universités, la Conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieurs et la Conférence des grandes écoles.

C. Dialogue social

Comme le prévoit l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, **le comité technique (CT) a été réuni le 27 septembre 2021 afin de donner son avis sur le présent plan d'action. Il a formulé un avis favorable. La Mission Égalité a pris note de la suggestion d'accorder une attention particulière aux congés paternité pour les doctorants et au remplacement des personnels en congé maternité.**

D'ores et déjà, la Mission Égalité a pris connaissance des travaux menés sur le télétravail, l'un des thèmes importants du futur plan d'action. Rappelons que depuis le 1^{er} septembre 2021, les agents publics peuvent, à leur demande et sur autorisation de leur employeur, télétravailler à raison de 3 jours par semaine maximum pour un temps plein. Selon le bilan social 2019-2020 (annexe 1, p. 12), deux personnes bénéficiaient avant la pandémie de l'autorisation de télétravailler un jour par semaine, deux autres disposaient de deux jours télétravaillés et une de trois jours.

III. Présentation des axes du plan d'action 2021-2024

Conformément à l'[article 6 septies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983](#) modifié par l'article 80 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le présent plan d'action comporte cinq axes.

Il entend présenter et détailler des mesures destinées à :

- évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération,
- garantir l'égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique,
- favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale,
- prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Il prévoit, en outre, le renforcement de la gouvernance de la politique d'égalité professionnelle, déjà mis en place par Paris-Est Sup.

Axe 1. Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Comme nous l'avons indiqué, deux catégories de personnels sont concernées par le présent plan d'actions : d'une part, les personnels mis à disposition par les établissements (fonctions support et département des études doctorales, fonctions sur projet interne, jeunes chercheurs et chercheuses) ; d'autre part, les doctorantes et doctorants contractuels.

Il convient, tout d'abord, de décrire la manière dont sont fixées leurs rémunérations afin de déterminer ensuite comment évaluer, traiter, voire prévenir d'éventuels écarts entre les femmes et les hommes.

1. Personnels mis à disposition

S'agissant des personnels sur fonctions support, ou sur projets internes et jeunes chercheuses recrutées par la Comue dans le cadre de quatre Laboratoires d'Excellence (Labex), ils ou elles sont rémunéré(e)s en « équivalent temps plein » (ETP) par les établissements membres de la Comue et mis à la disposition de Paris-Est Sup.

Il revient au comité exécutif de Paris-Est Sup comprenant la direction des différents établissements membres de la Comue de valoriser ces apports « en nature », sur proposition des établissements.

Précisément, la mise à disposition de personnels par les établissements membres se présente de la façon suivante : est garantie une rémunération au moins égale à l'indice d'origine.

La rémunération est fixée par le Président de Paris-Est Sup à l'arrivée des personnels dans l'établissement. La directrice des ressources humaines fait alors des propositions en fonction de la précédente personne qui occupait le poste et de la grille de rémunération. Le président, jusqu'à présent, a toujours retenu la rémunération proposée par la DRH.

- ⇒ Afin d'éviter d'éventuels biais, la Mission Égalité propose d'**améliorer la procédure de détermination des rémunérations des personnels, de leur augmentation ainsi que celle d'attribution des primes (Mesure 1.2)**.
- ⇒ Elle s'emploiera à mettre en place des **formations à l'égalité pour les personnes en charge de proposer le montant des rémunérations, à veiller à davantage de collégialité et à établir une forme de grille de référence des rémunérations (Mesure 1.2)**.

Le détachement dure de 5 à 6 ans. Il peut être reconduit ou non. Au retour dans l'établissement d'origine, il y a une reconstitution de carrière en prenant en compte l'ancienneté. Il y a donc un éventuel avancement d'échelons dans leur corps auquel ces personnels appartiennent, non un avancement de grade au mérite. Les fonctions exercées à Paris-Est Sup ne sont pas prises en compte pour solliciter une promotion dans l'établissement d'origine.

Paris-Est Sup adopte donc une position neutre dans la manière où elle reçoit ces mises à disposition. L'égalité de traitement est ainsi assurée par les établissements d'origine de ces personnels.

- ⇒ La Mission Égalité de Paris-Est Sup entend travailler à **harmoniser les pratiques entre les établissements s'agissant de la rémunération des personnels mis à disposition (Mesure 1.3)** : à l'UPEC, par exemple, cette question est traitée au niveau des composantes ; tel n'est pas le cas à l'Université Gustave Eiffel. Autre différence, la manière dont les taux sont calculés et affichés. Ce point sera discuté avec les établissements membres lors de l'élaboration du plan d'action du site Paris-Est.

Toutefois, peu de personnels se voient confier des tâches similaires, ce qui rend toute comparaison difficile. En effet, à l'exception des six femmes, agissant chacune en tant qu'agent de gestion administrative d'une école doctorale, chaque membre du personnel dispose d'une mission qui lui est propre.

Le traitement des écarts de rémunération est donc difficile à établir. En conséquence, la Mission Égalité souligne tout l'intérêt d'avoir, dans le bilan social (annexe 1, p. 16) d'autres indicateurs globaux, comme la rémunération moyenne nette et de la rémunération médiane nette : outre la transparence, cela permet une information meilleure des personnels, qui peuvent ainsi se situer dans l'échelle des rémunérations.

Par ailleurs, Paris-Est Sup compte **66% de femmes parmi les personnels sur fonctions « direction, supports, ED et DED »** et **65% parmi les personnels sur**

fonctions « projets ». Toutefois, ces pourcentages ne permettent pas de déceler d'éventuelles différences de rémunération liées aux fonctions exercées.

- ⇒ **La Mission Égalité de Paris-Est Sup souhaiterait collecter davantage de données (Mesure 1.4)**, en particulier, nous envisageons en particulier, pour le 1^{er} décembre 2022 en vue d'une publication dans le bilan social habituellement préparé en janvier (et en 2023 pour les données 2022) :
- o rémunération nette moyenne globale des femmes et des hommes ;
 - o salaire brut médian des femmes et salaire brut médian des hommes ;
 - o pourcentage de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations ;
 - o pourcentage de femmes parmi les 10 plus basses rémunérations ;
 - o nombre de femmes et d'hommes exerçant à temps partiel, par quotité de temps de travail des personnels permanents et non permanents, tout statut confondu.

2. Doctorantes et doctorants contractuels

Quant aux doctorantes et doctorants contractuels, leur rémunération est versée par la Comue pour le compte des établissements membres et des établissements financeurs.

L'article 12 du [décret n°2009-464 du 23 avril 2009](#) relatif aux doctorants contractuels des établissements publics d'enseignement supérieur ou de recherche prévoit que la rémunération minimale est fixée par arrêté des ministres chargés de l'enseignement supérieur, de la recherche et du budget. L'[arrêté du 29 août 2016](#) (JO n°0202 du 31 août 2016, texte n°17) fixe ainsi le montant de la rémunération du doctorant ou de la doctorante contractuel(le).

Toutefois, il s'agit d'un plancher, les établissements sont libres de prévoir une rémunération supérieure. En l'occurrence, au 31 juillet 2021, sept doctorantes contractuelles et un doctorant contractuel perçoivent une rémunération supérieure.

- ⇒ **La mission entend veiller à une égalité de traitement en examinant s'il existe des différences non seulement pour la rémunération de base mais aussi pour les rémunérations octroyées en fonction des missions confiées conformément à l'article 5 du décret précité aux doctorantes et doctorants (missions d'enseignement, mission dans les domaines de la diffusion de l'information scientifique et technique et de la valorisation des résultats de la recherche scientifique et technique, mission d'expertise) (Mesure 1.5).**

Axe 2. Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

Nous distinguerons ici encore la situation des personnels mis à la disposition de la Comue de celles des doctorantes contractuelles.

1. Personnels mis à disposition

Comme nous l'avons indiqué, l'on dénombre environ deux tiers de femmes parmi les personnels affectés au fonctionnement d'UPE de Paris-Est Sup. Les résultats peuvent paraître d'un premier abord satisfaisants.

- ⇒ Cependant, la Mission Égalité souhaiterait **analyser davantage les modalités de recrutement, comprendre dans quelles proportions les candidatures sont elles-mêmes majoritairement ou non féminines, en demandant, pour chaque recrutement, le pourcentage de femmes parmi les candidatures déposées (Mesure 2.1).**
- ⇒ De plus, la mission entend **perfectionner encore le dispositif de nomination équilibrée** : si la composition des derniers comités de recrutement apparaît respecter la parité, il convient de continuer à veiller à limiter les biais de genre dans les fiches de poste (**Mesure 2.2**).
- ⇒ Un levier d'action important réside, après le recrutement des personnels, dans **l'accompagnement des parcours et l'égal accès aux responsabilités professionnelles (Mesure 2.3)**. L'on sait l'autocensure à laquelle sont plus enclines les femmes. La Mission Égalité veut **développer des formations spécifiques** (formation à la prise de parole, etc.) **et mettre en place du mentorat**.

Lors de l'entretien annuel, ces points pourraient être évoqués – ce qui faciliterait les dépôts de candidatures, la passation de concours ainsi que les perspectives de progression de carrière en interne.

2. Financement de projets

Depuis mars 2021, Paris-Est Sup est chargée d'une mission de financement de projet.

- ⇒ La Mission Égalité souhaiterait porter une réflexion sur la mise en œuvre du **principe d'égaconditionnalité** : informer sur le taux de participation de femmes au projet de recherche, voire réfléchir à la mise en place de seuils conditionnant l'obtention du financement (**Mesure 2.4**).

3. Habilitation à diriger des recherches (HDR)

3.1. Préparation de l'habilitation à diriger des recherches

Paris-Est Sup délivre l'habilitation à diriger des recherches diplômées pour ses deux universités membres, l'Université Gustave Eiffel et l'Université Paris-Est - Créteil.

- Après l'adoption par le Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation de dispositions consacrées à l'HDR, la Mission Égalité entend lancer une réflexion afin de **faciliter la passation de ce diplôme par les collègues maitresses de conférences et chercheuses (Mesure 2.5)**.

En particulier, l'on connaît la difficulté pour celles-ci de concilier maternité et production scientifique de haut niveau. Cela transparait souvent dans leur curriculum vitae où certaines années paraissent de fait moins riches en publications et en colloques. Il conviendrait alors de **réfléchir à des solutions objectives** - dans l'hypothèse où celles-ci ne figureraient pas dans le prochain dispositif relatif à l'HDR prévu par le ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (MESRI) : **par exemple tous les candidats et candidates pourraient sélectionner un ensemble limité de travaux**, par exemple les 5 ou 10 meilleures publications, pour lesquels leur candidature sera examinée.

3.2. Sensibilisation au biais de genre lors de recrutements

Face au constat que Paris-Est Sup compte seulement 18% de jeunes chercheuses, la Mission Égalité entend procéder à un état des lieux, en comprendre les raisons et déterminer les freins expliquant ce faible pourcentage.

- Elle veut réfléchir à mettre en place des outils nécessaires pour une **sensibilisation aux biais de genre des personnels de recherche** amenés à participer à des jurys de recrutement, en particulier les personnes qui préparent une HDR (attractivité des postes pour les candidatures féminines, connaissance des données genrées sur le vivier de candidatures et les personnes sélectionnées pendant les trois dernières années, parité dans la composition des comités) (**Mesure 2.6**).

De même, des actions seront menées par la Mission Égalité afin de sensibiliser les collègues, membres des comités de sélection (post-doc et/ou maîtrise de conférences) aux biais de genre. Cette formation à l'égalité trouverait place utilement dans le cadre de séminaires dispensées aux candidats et candidates à l'HDR – dans l'hypothèse, ici encore, où celle-ci ne figurerait pas dans le prochain dispositif relatif à l'HDR prévu par le MESRI.

4. Doctorat : équilibre de représentation des femmes et des hommes dans les jurys de thèse à Paris-Est Sup

4.1. Recherche de l'équilibre entre femmes et hommes

L'article 18 de l'arrêté du 25 mai 2016 fixant le cadre national de la formation et les modalités conduisant à la délivrance du diplôme national de doctorat prévoit que la

composition des jurys de thèse « doit permettre une représentation équilibrée des femmes et des hommes. »

Cette mesure, prise dans un **objectif d’égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes dans le secteur académique, où plusieurs indicateurs montrent des inégalités défavorables aux femmes, y compris en matière d’encadrement doctoral ou d’attribution de la prime d’encadrement doctoral et de recherche⁶, répond plus précisément aux constats suivants :

- la prise en compte par plusieurs sections CNU de la présence dans des jurys de thèse pour l’attribution de la prime d’encadrement doctoral et de recherche, dans la rubrique *Encadrement doctoral et scientifique* comme en [section 19](#) ou dans la rubrique *Diffusion des travaux (rayonnement et vulgarisation)* comme en [section 27](#) ;
- l’importance de la prise en compte de la compétence et du domaine d’expertise pour l’invitation à des jurys de thèse⁷, plutôt que des choix fondés sur la simple appartenance à un même réseau de relations ou reflétant des biais ou stéréotypes conduisant à ne pas solliciter de femmes ;
- l’importance des invitations à des jurys de thèse pour le réseau scientifique⁸ ;
- l’absence de sollicitation de certaines collègues pour des jurys de thèse⁹ ;
- la nécessité de prendre en compte le manque de parité dans certaines disciplines pour éviter d’y solliciter trop fréquemment les femmes¹⁰ ;
- l’importance de la diversité dans les panels d’expertes et experts et la perception négative des « manels », panels d’experts exclusivement masculins¹¹.

Suite à un constat, en 2020, sur l’absence de représentation équilibrée des femmes et des hommes dans un certain nombre de jurys de thèse à Paris-Est Sup, le conseil de la formation doctorale a souhaité **mettre en place un dispositif visant à assurer la mixité des jurys de thèse et à progresser vers la parité**, en prévoyant :

- que les jurys de thèse présentent un taux de femmes au moins égal aux taux présentés dans le tableau 1 ;
- que dans le cas où la composition d’un jury de thèse ne respecte pas le taux prévu dans le tableau 1, un message justifiant une demande de dérogation

⁶ Ministère de l’enseignement supérieur de la recherche et de l’innovation (2021). [Vers l’égalité femmes-hommes ? Chiffres clés](#), p. 72 & p. 77.

⁷ Christine Lescop (2017). « [Attention aux effets pervers des contraintes disproportionnées de représentation féminine !](#) ». *Gazette des Mathématiciens* 151:60-63 ; Chloé Delacroix, Catherine Armengaud, Jean-Yves Le Talec (2018). « [Les jurys de thèse ont-ils un sexe ? Enquête sur le dispositif “Refusons le 0%” à l’Université Toulouse III](#) ». *Revue GEF* 2:52-66.

⁸ Isabelle Backouche, Olivier Godechot et Delphine Naudier (2009). « [Un plafond à caissons : les femmes à l’EHESS](#) ». *Sociologie du travail* 51(2):253-274.

⁹ Nancy Hopkins, Lotte Bailyn, Lorna Gibson, Evelyn Hammonds (2002). [The Status of Women Faculty at MIT: An Overview of Reports from the Schools of Architecture and Planning; Engineering; Humanities, Arts, and Social Sciences; and the Sloan School of Management](#) ; Emily M Welsh, Alexis R Abramson (2018). « [A Measure of Intra-University Collaboration: Faculty Gender Imbalance on Doctoral Dissertation Committees in Engineering Disciplines](#) ». *International Journal of Doctoral Studies* 13:457-469.

¹⁰ Jack Grove (2018). « [Promoting Gender Equity or Sexism?](#) ». *Inside Higher Ed.*, 2018-10-18.

¹¹ Jenny K. Rodriguez, Elisabeth Anna Guenther (2020). « [What’s wrong with ‘manels’ and what can we do about them](#) ». *The Conversation*, 2020-10-14

accompagne la demande d'autorisation de soutenir la thèse ; cette demande sera évaluée au regard des recommandations présentées dans ce document ;

- qu'un bilan de ce dispositif soit effectué en conseil de la formation doctorale à l'issue d'une période d'expérimentation de deux ans (2021-2023) afin de le faire évoluer le cas échéant (**Mesure 2.7**).

Tableau 1 : nombre minimum de femmes dans les jurys de thèse en fonction du groupe disciplinaire décrit dans le tableau 2, choisi au regard des données des [fiches démographiques des sections CNU](#).

| Groupe disciplinaire | Jury de 4 membres (min. 2 PR) | Jury de 5 membres (min. 3 PR) | Jury de 6 membres (min. 3 PR) | Jury de 7 membres (min. 4 PR) | Jury de 8 membres (min. 4 PR) |
|----------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| 01 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 02 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 03 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 04 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 05 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 06 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 08 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 09 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 10 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 11 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 12 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 |

Tableau 2 : composition des groupes disciplinaires évoqués dans le tableau 1.

| Code R&D | Groupe disciplinaire | Sections CNU |
|----------|---|--|
| 01 | Mathématiques et informatique (conception de logiciels) | 25, 26, 27 |
| 02 | Sciences physiques | 28, 29, 30 |
| 03 | Chimie | 31, 32, 33 |
| 04 | Sciences de l'ingénieur 1 : informatique, automatique, traitement du signal, électronique, photonique, optronique, génie électrique | 61, 63 |
| 05 | Sciences de l'ingénieur 2 : mécanique, génie des matériaux, acoustique, génie civil, mécanique des milieux fluides, thermique, énergétique, génie des procédés | 60, 62 |
| 06 | Sciences des milieux naturels ou de l'univers (terre, océan, atmosphère, espace) | 34, 35, 36, 37 |
| 07 | Sciences de l'agriculture et de l'alimentation | Pas de section CNU |
| 08 | Sciences de la vie et biologie fondamentale | 64, 65, 66, 67, 68, 69 |
| 09 | Sciences médicales et odontologie | 42 à 58, 80, 81, 82 |
| 10 | Sciences sociales : sociologie, démographie, ethnologie, géographie, aménagement de l'espace, économie et gestion, sciences politiques et juridiques, psychologie | 01, 02, 03, 04, 05, 06, 20, 24, 70 |
| 11 | Sciences humaines : philosophie, histoire, archéologie, anthropologie, littérature, linguistique, langues, sciences de l'art | 07, 08, 09, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 21, 22, 23, 71, 72, 73, 76, 77 |
| 12 | STAPS | 74 |

4.2. Recherche de l'équilibre entre femmes et hommes

Il est rappelé que **seuls les rapporteurs et rapportrices de la thèse doivent être titulaires de l'habilitation à diriger des recherches**. Ainsi, il est tout à fait possible d'**inviter comme examinatrices des jeunes chercheuses titulaires d'un doctorat** et « choisies en raison de leur compétence scientifique ou professionnelle dans le champ de recherche concerné » mais non titulaires d'une habilitation à diriger des recherches, comme indiqué par l'[arrêté du 25 mai 2016](#).

Par ailleurs, il est aussi possible de **solliciter des professeures émérites**, comme le précise l'[article 58 du décret n°84-431](#) du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maitres de conférences.

La mission entend mettre en place d'autres préconisations, issues notamment d'une étude menée en 2017 à l'Université de Toulouse III - Paul Sabatier¹² : solliciter davantage les maitresses de conférences et chargées de recherche afin de ne pas surcharger les professeures d'université ou directrices de recherche déjà souvent sollicitées ; solliciter davantage les chercheuses qui exercent dans des pays étrangers ; assurer la visibilité des chercheuses et enseignantes-chercheuses de Paris-Est Sup afin qu'elles soient facilement identifiables pour être sollicitées dans des jurys de thèses.

4.3. Justification d'un non-respect de la règle d'équilibre de représentation entre femmes et hommes

La **justification d'une demande de dérogation** à la règle d'équilibre de représentation entre femmes et hommes dans un jury de thèse **devra être motivée et circonstanciée**. Elle sera examinée par le chef d'établissement lorsqu'il ou elle autorise la soutenance, après avis du directeur ou de la directrice de l'école doctorale. De simples justifications du type « nous n'avons pas trouvé de femme susceptible de siéger dans le jury » ou « le taux de femmes dans la section CNU ne permet pas d'assurer le respect de la règle » ne seront pas satisfaisantes. Le fait que tous les membres du jury soient fréquemment membres de jurys de thèse, ou qu'ils exercent tous leur activité en France est aussi susceptible d'être interprété comme un manque d'efforts pour trouver des personnes compétentes qui respecteraient mieux les contraintes attendues. À l'inverse, préciser le nom, le statut et l'établissement des personnes contactées qui ont décliné l'invitation, et les raisons du refus, sera utile à la fois pour juger des difficultés éventuelles d'application de la règle et de l'intérêt perçu par les personnes sollicitées pour siéger dans des jurys de thèse.

¹² Chloé Delacroix, Catherine Armengaud, Jean-Yves Le Talec (2018). « [Les jurys de thèse ont-ils un sexe ? Enquête sur le dispositif "Refusons le 0%" à l'Université Toulouse III](#) ». *Revue GEF* 2:52-66.

Au bout d'un an, soit à la fin de l'année universitaire de juin 2022, un premier bilan sera effectué afin de mesurer l'intérêt de revoir les objectifs chiffrés – avec ou sans la règle « appliquer ou s'expliquer ».

Axe 3. Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

1. S'agissant des personnels

Une articulation meilleure entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale passe, en premier lieu, par une flexibilité et une individualisation accrues des horaires de travail.

- ⇒ La Mission Égalité proposera un questionnaire annuel au personnel de Paris-Est Sup **afin d'effectuer un bilan et examiner si des points d'amélioration peuvent être soumis à la direction des ressources humaines (Mesure 3.1).**
- ⇒ En outre, la Mission Égalité aura à cœur de **participer pleinement aux travaux sur le télétravail et aux négociations qui s'annoncent.** Le télétravail ne saurait être imposé par l'employeur **(Mesure 3.2).**

Cependant, la crise sanitaire liée à la pandémie de COVID-19 aura montré l'ambiguïté du recours à ce dispositif, trop volontiers présenté comme la panacée en matière d'équilibre, notamment pour les femmes, entre vie personnelle et familiale et vie professionnelle.

Rappelons que, conformément à la [circulaire du 26 mai 2021](#), un accord-cadre relatif à la mise en œuvre du télétravail dans les trois fonctions publiques a été signé le 13 juillet 2021. Depuis le 1^{er} septembre 2021, les agents publics peuvent, à leur demande et sur autorisation de leur employeur, télétravailler à raison de 3 jours par semaine maximum pour un temps plein. La possibilité de travailler plus de 3 jours par semaine est accordée à un agent proche aidant, avec l'accord de l'employeur, et à une femme enceinte, sans accord préalable du médecin du travail.

Un bilan sur le déploiement du dispositif sera effectué au printemps 2023.

- ⇒ La mission entend également veiller au respect d'un **droit à la déconnexion des personnels** et proposer des solutions pratiques (paramétrages de messagerie pour éviter d'envoyer des courriels en dehors des horaires de travail, formation aux outils numériques de gestion de la connexion, etc.) **(Mesure 3.3).**
- ⇒ Enfin, la mission veut mener des **actions de soutien à la parentalité** (sécurisation de la situation des femmes enceintes, congés, mode de garde et organisation personnelle) **(Mesure 3.4).** Ici encore un dialogue sera renforcé sur ce point.

2. S'agissant des doctorantes

- ⇒ La Mission Égalité entend **procéder à un état des lieux**, notamment en matière de financement et de durée des thèses des doctorantes (**Mesure 3.5**).
- ⇒ La Mission Égalité veut en particulier **examiner la situation des doctorantes qui deviennent mère pendant leur doctorat** : les dispositifs actuels (congés maternité, congés paternité, année de césure...) sont-ils adéquats et suffisants (**Mesure 3.6**) ? Des réflexions pourraient être engagées afin de proposer d'allonger automatiquement la durée des thèses (d'un an par enfant) pour les doctorantes concernées qui le souhaiteraient.
- ⇒ Enfin, la Mission Égalité souhaite **développer le mentorat** (**Mesure 3.7**).

Axe 4. Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel, ainsi que les agissements sexistes

- ⇒ La Mission Égalité souhaite, comme première action, créer une **page du site internet de Paris-Est Sup dédié à l'égalité femmes hommes**, ainsi que d'une **page consacrée à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes** (annexe 3) (**Mesure 4.1**). Ces pages référenceront des documents de référence au niveau national (Guide pratique du collectif CLASCHEs, vademecum à destination des établissements d'enseignement supérieur, textes juridiques) ainsi que les contacts utiles dans les établissements membres pour signaler ces violences.
- ⇒ La Mission Égalité entend aussi mettre en place, pour les personnels employés par Paris-Est Sup, ainsi que pour les doctorantes et doctorants inscrits dans l'établissement, le **dispositif de signalement et de traitement des violences sexuelles et sexistes** prévu par le [décret n°2020-256 du 13 mars 2020](#), éventuellement mutualisé par convention avec l'un des établissements membres de la Comue, ainsi qu'un **dispositif de suivi**¹³ (**Mesure 4.2**).
- ⇒ Comme cela a été souligné dans les réponses au questionnaire envoyé le 30 août dernier, il y a lieu aussi d'**informer davantage l'ensemble des acteurs** (**Mesure 4.3**). Cette prévention et sensibilisation des doctorantes et doctorants, ainsi que des directions de thèse est indispensable. Les personnes qui animent la formation à l'éthique de la recherche et à l'intégrité scientifique seront contactées pour s'assurer que les éventuelles implications des stéréotypes sexistes ou d'une absence de traitement des violences sexuelles et sexistes sur l'intégrité scientifique sont abordées pendant cette

¹³ Le suivi pourrait s'inspirer du questionnaire VIRAGE-Universités : A. Lebugle, J. Dupuis, et l'équipe de l'enquête Virage (2018), « Les violences subies dans le cadre des études universitaires », Ined – Documents de travail n° 245, 42 pages, <https://www.ined.fr/fr/publications/editions/document-travail/violences-subies-etudes-universitaires/>.

formation. La Mission Égalité veillera à organiser des sessions non seulement de formation mais aussi d'échanges.

- ⇒ Au-delà, il s'agit de mettre en place une véritable politique de **prévention et de lutte contre les violences sexuelles et sexistes au niveau du site Paris-Est** en étroite collaboration avec les référentes et référents Égalité des établissements membres du site (**Mesure 4.4**).

Axe 5. Gouvernance de la politique d'égalité professionnelle

1. La Mission Égalité

La mission est composée de deux membres, Bénédicte François, professeure des universités en droit à l'Université Paris Est-Créteil et Philippe Gambette, maître de conférences en informatique à l'Université Gustave Eiffel. Elle entend exercer les prérogatives détaillées dans la lettre de mission qui sera mise en ligne sur le site de Paris-Est Sup (annexe n°4).

2. Rôle et missions des différents acteurs

L'établissement veille à assurer autant que possible la parité dans l'ensemble de ses instances et des structures de gouvernance (écoles doctorales, département des écoles doctorales, présidence).

3. Formations à l'égalité des responsables de Paris-Est Sup

L'Association pour les Femmes Dirigeantes de l'Enseignement Supérieur de la Recherche et de l'Innovation (AFDESRI) a été créée en novembre 2014 à l'initiative de femmes dirigeantes de l'ESRI souhaitant se voir plus nombreuses à de telles positions. Elle rassemble des présidentes d'université, des rectrices, des cadres des directions générales des services, des inspectrices générales, mais aussi plus largement des femmes engagées dans une prise de responsabilité et des hommes partageant l'ambition de promouvoir la parité femmes-hommes au sein du ministère. L'AFDESRI est portée budgétairement par la Comue, soit quelque 10 000 € par an gérés par l'agent comptable de Paris-Est Sup. La Mission Égalité se félicite de l'engagement pris par le Président de Paris-Est Sup que la Comue propose de **prendre en charge, chaque année, pour une ou deux personnes du site Paris-Est le coût de la formation dispensée par l'AFDESRI** (la secrétaire générale de Paris-Est Sup en a bénéficié l'an passé ; cette formation est évaluée à 1 000 euros) (**Mesure 5.1**). Il y aura lieu de préciser la procédure de sélection et la composition du comité chargé d'examiner les candidatures.

Par ailleurs, il convient de **renforcer le mentorat**, notamment via l'AFDESRI qui le propose.

4. Mise en œuvre de la politique d'égalité femmes - hommes

4.1. Au niveau de l'établissement

Le plan adopté est rendu accessible sur le site internet de l'établissement (Mesure 5.2).

Un bilan annuel de suivi de ce plan d'action sera effectué en même temps que le bilan social par la Mission Égalité. Cette publication sera également mise en ligne sur le site internet de l'établissement.

En outre, la Mission Égalité propose d'informer régulièrement les agents et de les associer à la mise en œuvre du plan. À cette fin, des **modules de « sensibilisation-échanges-formation » seront organisés chaque semestre afin de discuter des enjeux (Mesure 5.3)**. Un questionnaire sera envoyé deux mois auparavant aux personnels, incluant les doctorantes et doctorants contractuels, pour recueillir avis et propositions.

4.2. Au niveau du site Paris Est

Conformément au volet commun du contrat de site 2020-2024 approuvé le 27 octobre 2020 par le conseil d'administration d'Université Paris-Est, la Mission Égalité est chargée de la **mise en œuvre de la politique partagée de promotion de l'égalité femmes-hommes telle que prévue par le contrat de site :**

- élaboration d'indicateurs communs ;
- meilleure coordination des politiques en faveur de l'égalité ;
- échange de bonnes pratiques entre établissements du site Paris-Est, notamment par des réunions des référentes et référents Égalité deux fois par an, par exemple en mai et octobre ;
- obtention du label « Égalité professionnelle » **(Mesure 5.4)**.

4.3. Aux niveaux national et international

La Mission Égalité entend **travailler en réseau avec les référentes et référents Égalité au niveau national**, notamment à travers une participation à la CPED **(Mesure 5.5)**.

Elle souhaite aussi **initier, animer et participer des événements, en particulier lors des journées internationales liées aux droits des femmes (8 mars, 25 novembre) (Mesure 5.6)**.

IV. Récapitulatif des mesures, jalons et indicateurs

| Axe | N° | Mesure | Calendrier prévisionnel | Indicateurs et livrables |
|-----|----|--|---|--|
| 1 | 1 | Améliorer la procédure de détermination des rémunérations des personnels, de leur augmentation ainsi que celle d'attribution des primes. | Décembre 2022 | Élaboration d'une procédure écrite |
| 1 | 2 | Mettre en place des formations à l'égalité pour les personnes en charge de proposer le montant des rémunérations, veiller à davantage de collégialité et à établir une forme de grille de référence des rémunérations. | Bilan annuel : octobre Décembre 2022 | Nombre de formations à l'égalité suivies par les personnes responsables Établissement d'une grille de référence des rémunérations |
| 1 | 3 | Travailler à harmoniser les pratiques entre les établissements s'agissant de la rémunération des personnels mis à disposition. | Printemps 2023 | Rédaction d'un guide de bonnes pratiques |
| 1 | 4 | Collecter davantage de données sur les rémunérations des personnels | Septembre 2022 | 1. rémunération nette moyenne globale des femmes et des hommes 2. salaire brut médian des femmes et salaire brut médian des hommes 3. pourcentage de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations 4. pourcentage de femmes parmi les 10 plus basses rémunérations 5. nombre de femmes et d'hommes exerçant à temps partiel, par quotité de temps de travail des personnels permanents et non permanents, tout statut confondu |
| 1 | 5 | Veiller, s'agissant des doctorantes contractuelles, à une égalité de traitement en examinant s'il existe des différences non seulement pour la rémunération de base mais aussi pour les rémunérations octroyées en fonction des missions confiées conformément à l'article 5 du décret n°2009-464 du 23 avril 2009 | Mise en place : septembre 2022 Bilan : septembre 2024 | 1. Nombre de doctorantes et doctorants contractuels bénéficiant d'une rémunération supérieure au montant minimal 2. Nombre de doctorantes et doctorants contractuels bénéficiant d'une mission du contrat doctoral, de type enseignement ou autre |
| 2 | 1 | Recueillir et analyser le taux de femmes parmi les candidatures sur les postes proposés par Paris-Est Sup | Mise en place : octobre 2021 Bilan intermédiaire : février 2023 Bilan : septembre 2024 | Nombre de candidatures par des hommes et des femmes pour chaque poste |
| 2 | 2 | S'assurer que les offres d'emploi de la COMUE, notamment celles relatives à des postes de recherche, ne font pas apparaître de biais de genre. | Mise en place : octobre 2021 Bilan : septembre 2024 | Nombre d'offres analysées par la Mission Égalité avant et après diffusion |
| 2 | 3 | Accompagner les parcours et l'égal accès aux responsabilités professionnelles en recourant au mentorat | Mise en place : juin 2022 Bilan : juin 2024 | Nombre de demandes d'avancement pour les femmes et les hommes et résultats obtenus Nombre de candidates passant des concours et résultats obtenus Nombre de candidates bénéficiant du mentorat |

| | | | | |
|---|---|--|--|--|
| 2 | 4 | Porter une réflexion sur la mise en œuvre du principe d'égaconditionnalité s'agissant du financement des projets de recherche | Mise en place : septembre 2022 Bilan : septembre 2024 | Nombre de femmes et d'hommes participant aux projets de recherche |
| 2 | 5 | Faciliter la passation par les collègues maitresses de conférences et chercheuses de l'habilitation à diriger des recherches (HDR) | Mise en place : septembre 2022 Bilan : septembre 2024 | Nombre de femmes et d'hommes inscrits à la HDR Nombre de femmes et d'hommes diplômés de l'HDR |
| 2 | 6 | Sensibiliser au biais de genre lors des recrutements | Mise en place : septembre 2022 Bilan : septembre 2024 | Nombre de femmes et d'hommes ayant suivi une formation sur ce sujet parmi le personnel de Paris Est Sup et parmi les personnes diplômées de la HDR dans l'année |
| 2 | 7 | Mettre en place un dispositif visant à assurer la mixité des jurys de thèse et à progresser vers la parité | Mise en place : octobre 2021 Bilan intermédiaire : juin 2022 Bilan : septembre 2024 | Nombre de femmes et d'hommes participant aux jurys de thèse dans chacune des écoles doctorales |
| 3 | 1 | Soumettre un questionnaire annuel en ligne au personnel de Paris-Est Sup sur l'articulation meilleure entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale afin d'effectuer un bilan et examiner si des points d'amélioration peuvent être soumis à la direction des ressources humaines | Bilan annuel : juin | Résultats du questionnaire de satisfaction (utilisés aussi pour les mesures 3.3 et 3.4) |
| 3 | 2 | Participer aux négociations sur le télétravail. | Mise en place : septembre 2021 Bilan intermédiaire : printemps 2023 | Nombre de femmes et d'hommes télétravaillant, par nombre hebdomadaire de jours de télétravail |
| 3 | 3 | Veiller au respect du droit à la déconnexion des personnels | Décembre 2021 | Réponses à la question à ce sujet dans l'enquête de suivi prévue à la mesure 3.1 |
| 3 | 4 | Mener des actions de soutien à la parentalité | Janvier à mars 2022 | Nombre de femmes et d'hommes ayant utilisé des congés familiaux et réponses à un questionnaire en ligne (voir aussi mesure 3.6) Réponses à la question sur la flexibilité des horaires dans l'enquête de suivi prévue à la mesure 3.1 |
| 3 | 5 | Procéder à un état des lieux en ce qui concerne la situation des doctorantes, notamment en matière de financement et de durée des thèses des doctorantes | Mai 2022 | Nombre de doctorantes et doctorants par type de financement de la première année de thèse |
| 3 | 6 | Examiner la situation des doctorantes qui deviennent mère pendant leur doctorat | Janvier à mars 2022 | Résultats d'un questionnaire en ligne (voir aussi mesure 3.4) |
| 3 | 7 | Développer le mentorat pour les doctorantes | Mise en place : septembre 2022 Bilan : septembre 2024 | Nombre de doctorantes bénéficiant d'un mentorat |

| | | | | |
|---|---|---|--|--|
| 4 | 1 | Créer une page du site internet de Paris-Est Sup dédié à l'égalité femmes hommes, ainsi que d'une page consacrée à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes | Novembre 2021 | Nombre de visites annuelles de la page web d'information |
| 4 | 2 | Mettre en place, pour les personnels employés par Paris Est Sup ainsi que pour les doctorantes et doctorants inscrits dans l'établissement, le dispositif de signalement et de traitement des violences sexuelles et sexistes, ainsi qu'un dispositif de suivi. | Janvier 2022 | Indicateurs à déterminer lors de la mise en place du dispositif et de son suivi |
| 4 | 3 | Meilleure information des acteurs de l'existence d'un dispositif de signalement et de traitement des violences sexuelles et sexistes. | Bilan annuel : octobre | Nombre de visites annuelles de la page web d'information |
| 4 | 4 | Agir en étroite collaboration avec les référentes et référents Égalité des établissements membres du site Paris Est | Mise en place : octobre 2021 Bilan annuel : octobre | Nombre de réunions avec les référentes et référents Égalité des établissements membres du site Paris Est |
| 5 | 1 | Prendre en charge, chaque année, pour une ou deux personnes du site Paris-Est le coût de la formation dispensée par l'AFDESRI. | Bilan annuel : octobre | Nombre de responsables ayant suivi la formation |
| 5 | 2 | Mettre en ligne le plan d'action sur le site Internet de l'établissement, ainsi que le bilan annuel de suivi de ce plan. | Octobre 2021 Chaque année en octobre | - |
| 5 | 3 | Organiser des modules de « sensibilisation - échanges - formation » chaque année avec les personnels, doctorantes et chercheuses afin de discuter des enjeux | Mise en place : janvier 2022 Bilan : 2024 | Nombre de participantes et de participants à ces modules Réponses au questionnaire de satisfaction après chaque module |
| 5 | 4 | Mettre en œuvre la politique partagée de promotion de l'égalité femmes-hommes telle que prévue par le contrat de site Paris Est | Mise en place : janvier 2022 Bilan : septembre 2024 | Respect, pour la période considérée, des jalons et indicateurs prévus par le contrat de site Paris Est en matière d'égalité |
| 5 | 5 | Travailler en réseau avec les référentes et référents Égalité au niveau national | Octobre 2021 | Nombre de participations de la Mission Égalité à des événements organisés par le réseau national des référentes et référents Égalité |
| 5 | 6 | Organiser des événements en particulier lors des journées internationales liées aux droits des femmes | Chaque année en mars | Nombre d'événements organisés par an |

V. Table des annexes

- *Annexe 1 : Bilan social 2019-2020 présenté au conseil d'administration de Paris-Est Sup présenté au conseil d'administration de Paris-Est Sup le 6 juillet 2021 ; p. 35 à 62*
- *Annexe 2 : Note relative au bilan social 2019-2020 présenté au conseil d'administration de Paris-Est Sup le 6 juillet 2021 ; p. 63-64*
- *Annexe 3 : Document de travail : égalité femmes - hommes sur le site web de Paris-Est Sup ; p. 65-66*
- *Annexe 4 : Lettre de mission de Paris Est Sup "Réfèrent - Référente Égalité" ; p. 67-69.*

BILAN SOCIAL



2019-2020

du 1^{er} août 2019 au 31 juillet 2020

Communauté d'Universités et Établissements

Sommaire

| | |
|--|----|
| I. Introduction | 3 |
| II. Effectifs | 5 |
| III. Formation | 21 |
| IV. Temps de travail et absences | 23 |
| V. Santé au travail | 24 |
| VI. Action sociale, activités culturelles et sportives | 26 |
| VII. Politique en faveur du handicap : obligation d'emploi | 27 |
| VIII. Dialogue social | 27 |

I. Introduction

LA COMUE UNIVERSITÉ PARIS-EST

Dès sa création, Université Paris-Est s'est vu déléguer par ses établissements membres les compétences de formation doctorale et de délivrance des diplômes de doctorat et d'Habilitation à Diriger des Recherches.

La Comue représente également un espace de coopération assurant la coordination de projets pédagogiques (PEPITE 3EF) ou bien scientifiques ainsi que des actions de valorisation et de transfert de la recherche, en particulier pour les programmes retenus au titre des Investissements d'Avenir (I-SITE, Labex, IDEFI), jusqu'à la création de l'Université Gustave Eiffel, nouvel établissement porteur de ces programmes.

Université Paris-Est est par ailleurs actionnaire, pour le compte de ses membres, de deux sociétés nées des Investissements d'Avenir : la SATT - Société d'accélération de Transfert des Technologies appelée Erganeo, et l'Institut pour la transition énergétique *Efficacity*.

Liste des membres et associés : <https://www.paris-est-sup.fr/> - rubrique « nous connaître »

LES TYPES DE PERSONNELS

De par ses activités, Université Paris-Est emploie à ce jour des personnels dont les fonctions sont affectées d'une part au fonctionnement de l'établissement, d'autre part à des projets et à la recherche :

- **FONCTIONS SUPPORT ET DÉPARTEMENT DES ÉTUDES DOCTORALES (DED)**

Ces fonctions regroupent les services centraux (affaires générales, affaires institutionnelles et juridiques, ressources humaines, communication, financier, système d'information) et le département des études doctorales (incluant les écoles doctorales).

Les personnels sur fonctions support, sont selon les cas, recrutés et rémunérés par la Comue, ou recrutés et rémunérés par les établissements membres de la Comue et mis à disposition d'UNIVERSITÉ PARIS-EST par ces derniers.

- **FONCTIONS SUR PROJETS INTERNES**

Les personnels sur projets sont notamment recrutés et rémunérés par la Comue dans le cadre de projets structurants tels ceux labellisés dans le cadre du Programme des Investissements d'Avenir (PIA) : une IDEFI - Initiative d'Excellence en Formations Innovantes, et l'I-SITE FUTURE. Ils exercent leur activité respectivement dans le cadre d'équipes projet internes à la Comue : la cellule IDEA et l'équipe FUTURE. La Comue compte également parmi les personnels sur projet deux chargées de mission entrepreneuriat (PÉPITE 3EF).

- **FONCTIONS SUR PROJETS EXTERNALISEES**

Les personnels sur projets sont recrutés et rémunérés par la Comue dans le cadre de l'I-SITE FUTURE, ils exercent leur activité au sein des établissements membres. Les fonctions de ces agents sont variées (secrétaire scientifique sur projets, chargés de développement de volets scientifiques, ingénieurs de recherche, responsable d'administration et de pilotage, et quelques jeunes chercheurs).

- **DOCTORANTES ET DOCTORANTS CONTRACTUELS**

Les doctorantes et doctorants contractuels sont recrutés et rémunérés par la Comue pour le compte des établissements membres et des établissements financeurs. Ils exercent leur activité dans les unités de recherche des établissements membres de la Comue.

- **JEUNES CHERCHEUSES / CHERCHEURS**

Recrutés et rémunérés par la Comue dans le cadre de 4 Labex – Laboratoires d'Excellence, les jeunes chercheuses et chercheurs exercent leur activité dans les unités de recherches des établissements membres de la Comue.

- **VACATIONS**

Personnels effectuant des missions ponctuelles pour le compte de la Comue. Cette catégorie regroupe également les experts intervenant dans le cadre de projets structurants tels qu'IDEA et FUTURE. Lors du conseil d'administration du 27 février 2018, Université Paris-Est a mis en place un cadre d'indemnisation des missions d'expertises.

UN CINQUIEME BILAN SOCIAL – DES EVENEMENTS MARQUANTS

Conformément à la loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche et au règlement intérieur d'Université Paris-Est, le Conseil d'administration approuve le bilan social présenté chaque année par le président, après avis du comité technique de proximité.

Le présent bilan social est le cinquième d'Université Paris-Est. Il dresse l'état des lieux de la situation de l'emploi à la Comue pour la **période du 1^{er} août 2019 au 31 juillet 2020**.

Cette période est une période de transition au cours de laquelle des événements marquants ont eu lieu, à savoir :

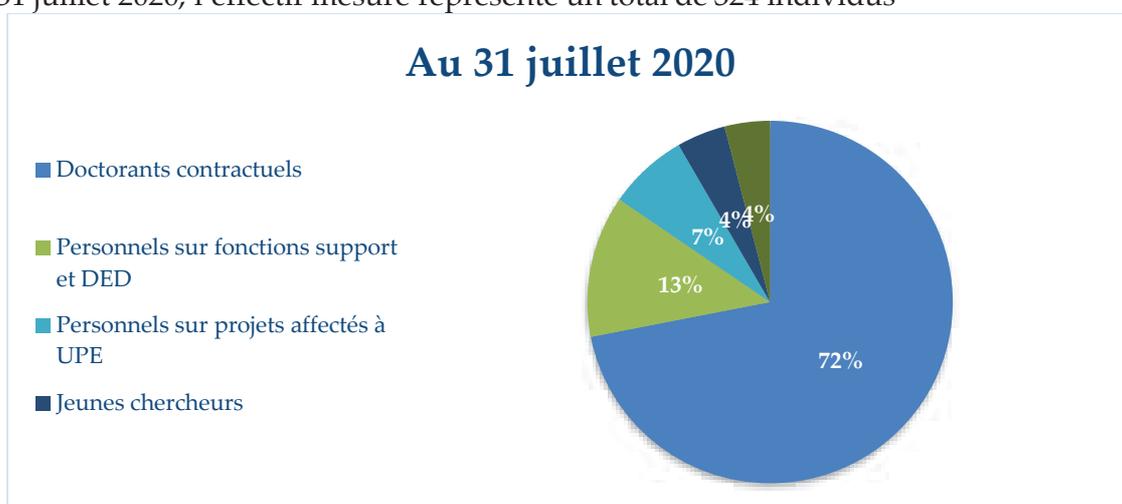
- Dans le prolongement de la labellisation I-SITE FUTURE, l'Université Gustave Eiffel a été créée le 1^{er} janvier 2020. Cette création s'accompagne d'un transfert des activités et des personnels liés à l'I-Site FUTURE de la Comue vers l'université Gustave Eiffel.
- Une redéfinition des missions de la Comue, la préparation de nouveaux statuts et d'un nouveau nom de marque qui entreront en vigueur lors de la rentrée 2020,
- La préparation du nouveau contrat de site pour la période 2020-2024,

- La crise sanitaire liée à la Covid 19 qui s’est traduite par la fermeture des établissements d’enseignement supérieur et de recherche aux usagers à compter du 16 mars 2020. Un Plan de continuité de services a néanmoins été mis en place dès les premières mesures gouvernementales permettant de maintenir les activités de la Comue à distance.

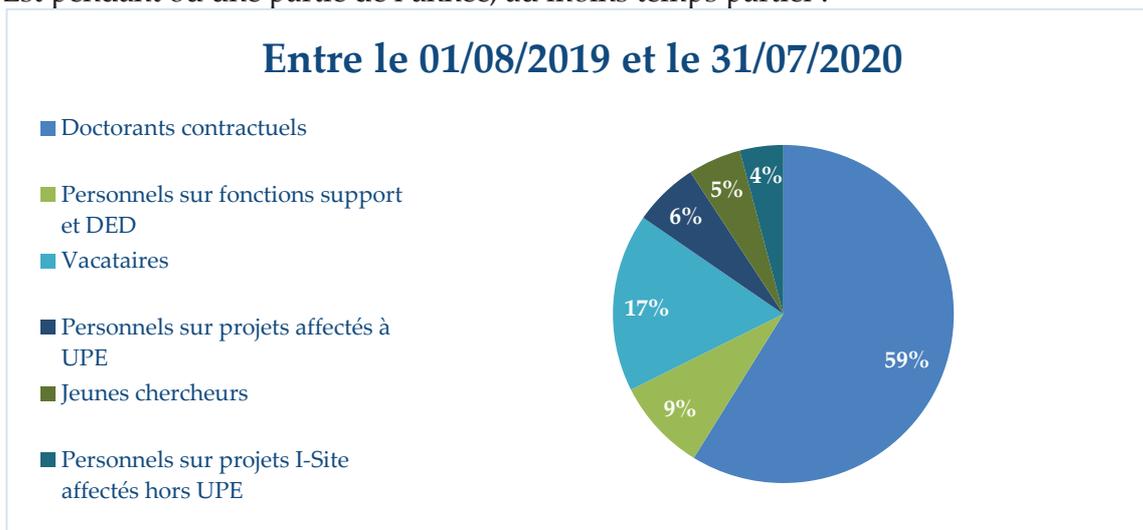
II. Effectifs

RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR TYPOLOGIE

→ Au 31 juillet 2020, l’effectif mesuré représente un total de 324 individus



→ Entre le 1^{er} août 2019 et le 31 juillet 2020, un total de 534 individus ont travaillé à Université Paris-Est pendant ou une partie de l’année, au moins temps partiel¹.



¹ 91 personnes ont été rémunérées sous forme de vacance entre le 1^{er} août 2019 et le 31 juillet 2020.

RÉPARTITION DES EFFECTIFS, ÉQUIVALENTS TEMPS-PLEIN (ETP), ÉQUIVALENTS TEMPS-PLEIN TRAVAILLÉ (ETPT)

| | | Effectifs au 31/07/2020 ² | Effectifs du 01/08/2019 au 31/07/2020 ³ | ETP du 01/08/2019 au 31/07/2020 | ETPT du 01/08/2019 au 31/07/2020 |
|---|---|---|--|---------------------------------------|--|
| Personnels de la Comue ou mis à disposition, affectés au fonctionnement de la Comue | Personnels sur fonctions support et DED | 41 | 47 | 31,20 | 26,54 |
| | Personnels sur fonctions projets | 23 | 33 | 30,30 | 17,74 |
| Personnels sur projets I-SITE affectés hors de la Comue | | 13 | 22 | 21,40 | 13,14 |
| Personnels affectés à la recherche scientifique | Personnels PIA : jeunes chercheurs | 14 | 27 | 26,50 | 18,18 |
| | Doctorants contractuels | 233 | 314 | 314 | 232,53 |
| | | 324 | 443 | 423,4 | 308,13 |

N.B :

Effectifs = nombre de personnes employées à une date donnée quelle que soit leur quotité de travail et la période d'activité sur l'année.

Équivalent Temps Plein (ETP) = unité de mesure des effectifs présents à une date donnée ou sur une période donnée en fonction de la quotité de travail.

Exemples :

- une personne travaillant à temps plein équivaut à 1 ETP
- une personne travaillant à mi-temps équivaut à 0.5 ETP

Équivalent temps plein travaillé (ETPT) = unité de mesure de l'activité des agents en fonction de leur quotité de temps de travail et de leur période de travail dans l'année :

Exemples :

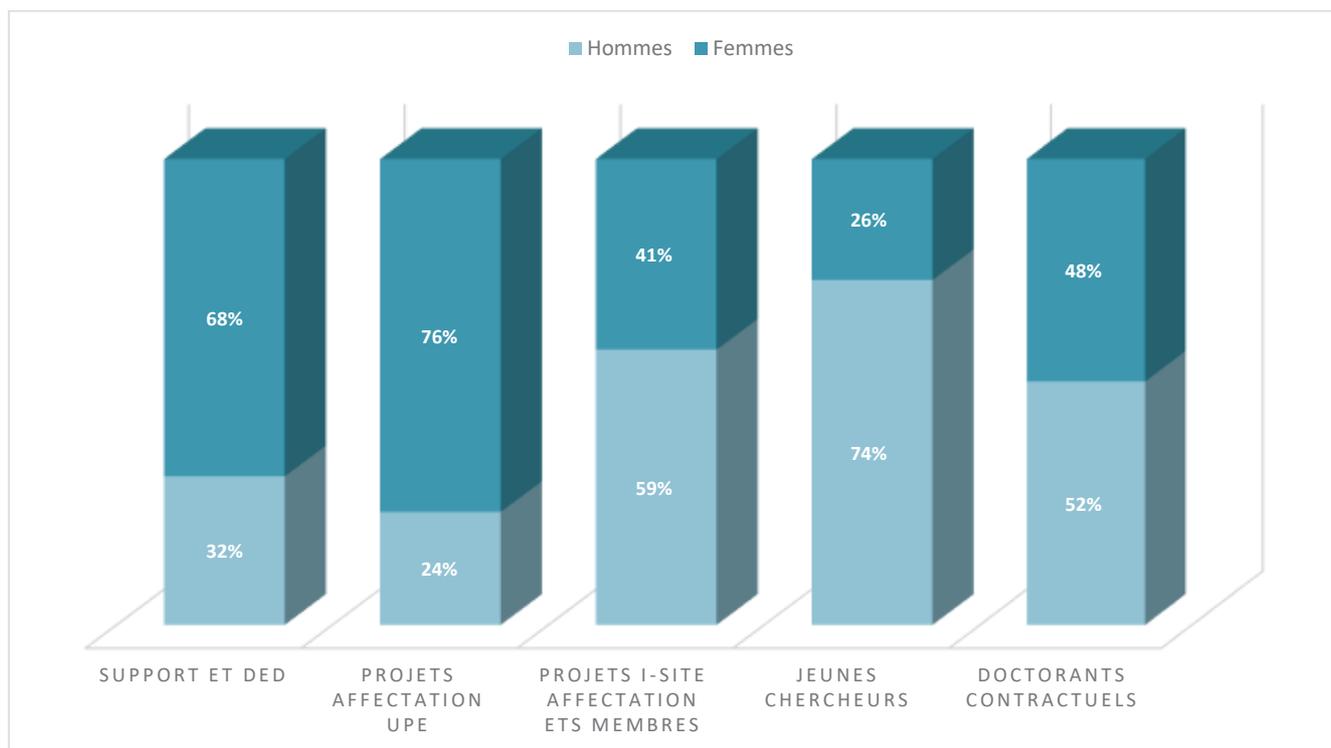
- un agent à temps plein présent toute l'année correspond à 1 ETPT
- un agent à temps partiel, 80% présent toute l'année correspond à 0,8 ETPT
- un agent à temps partiel, 80% présent la moitié de l'année correspond à 0,4 ETPT

² Hors vacations

³ Hors vacations

RÉPARTITION FEMMES/ HOMMES

| | | | | H | | F | |
|---|---|-------------------------|---------------------------------------|--------|------------|--------|------------|
| | | Effectifs au 31/07/2020 | Effectifs du 01/08/2019 au 31/07/2020 | Nombre | Proportion | Nombre | Proportion |
| Personnels de la Comue ou mis à disposition, affectés au fonctionnement de la Comue | Personnels sur fonctions support et DED | 41 | 47 | 15 | 32% | 32 | 68% |
| | Personnels sur fonctions projets | 23 | 33 | 8 | 24% | 25 | 76% |
| Personnels sur projets I-SITE affectés hors de la Comue | | 13 | 22 | 13 | 59% | 9 | 41% |
| Personnels affectés à la recherche scientifique | Personnels PIA : jeunes chercheurs | 14 | 27 | 20 | 74% | 7 | 26% |
| | Doctorants contractuels | 233 | 314 | 164 | 52% | 150 | 48% |
| | | 324 | 443 | 220 | 49,66% | 223 | 50,34% |



RÉPARTITION TITULAIRES / NON-TITULAIRES

| | | Effectifs au 31/07/2020 | Effectifs du 01/08/2019 au 31/07/2020 | Titulaires | Non titulaires |
|---|--|----------------------------|---|------------|----------------|
| Personnels de la Comue ou mis à disposition, affectés au fonctionnement de la Comue | Personnels sur fonctions support et DED | 41 | 47 | 22 | 25 |
| | Personnels sur fonctions projets | 23 | 33 | 3 | 30 |
| Personnels sur projets I-SITE affectés hors de la Comue | | 13 | 22 | 0 | 22 |
| Personnels affectés à la recherche scientifique | Personnels PIA : jeunes chercheurs | 14 | 27 | 0 | 27 |
| | Doctorants contractuels | 233 | 314 | 0 | 314 |
| | | 324 | 443 | 25 | 418 |

RÉPARTITION ENGAGEMENTS À DURÉE DÉTERMINÉE / À DURÉE INDÉTERMINÉE

| | | Effectifs au 31/07/2020 | Effectifs du 01/08/2019 au 31/07/2020 | Contrat à durée déterminée | Contrats à durée indéterminée | Titulaires |
|--|--|----------------------------|---|----------------------------------|-------------------------------------|------------|
| Personnels de la Comue ou mis à disposition, affectés au fonctionnement de la Comue | Personnels sur fonctions support et DED | 41 | 47 | 18 | 7 | 22 |
| | Personnels sur fonctions projets | 23 | 33 | 30 | 0 | 3 |
| Personnels sur projets I-SITE affectés hors de la Comue | | 13 | 22 | 22 | 0 | 0 |
| Personnels affectés à la recherche scientifique | Personnels PIA : jeunes chercheurs | 14 | 27 | 27 | 0 | 0 |
| | Doctorants contractuels | 233 | 314 | 314 | 0 | 0 |
| | | 324 | 443 | 411 | 7 | 25 |

- ➔ Les personnels titulaires rémunérés par Université Paris-Est font l'objet d'un détachement sur contrat à durée déterminée.
- ➔ Les mises à disposition sont à durée déterminée.

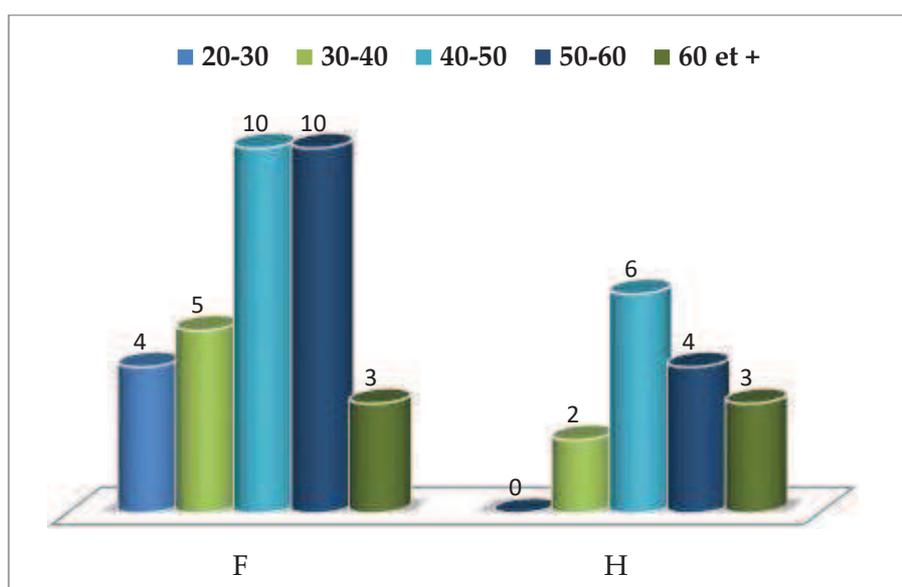
RÉPARTITION PAR CATEGORIE DE FONCTION

| | | Effectifs au 31/07/2020 | Effectifs du 01/08/2019 au 31/07/2020 | Chercheurs, enseignants- chercheurs et assimilés | Apprentis | Fonctions de catégorie A+ | Fonctions de catégorie A | Fonctions de catégorie B | Fonctions de catégorie C |
|---|---|-------------------------------|---|---|-----------|------------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|
| Personnels de la Comue ou mis à disposition, affectés au fonctionnement de la Comue | Personnels sur fonctions support et DED | 41 | 47 | 19 | 1 | 2 | 19 | 5 | 1 |
| | Personnels sur fonctions projets | 23 | 33 | 2 | 2 | 0 | 26 | 2 | 1 |
| Personnels sur projets I-SITE affectés hors de la Comue | | 13 | 22 | 10 | 0 | 0 | 12 | 0 | 0 |
| Personnels affectés à la recherche scientifique | Personnels PIA : jeunes chercheurs | 14 | 27 | 27 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Doctorants contractuels | 233 | 314 | 314 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | 324 | 443 | 372 | 3 | 2 | 57 | 7 | 2 |

Les doctorants contractuels sont inclus dans la catégorie : « Chercheurs, enseignants-chercheurs et assimilés »

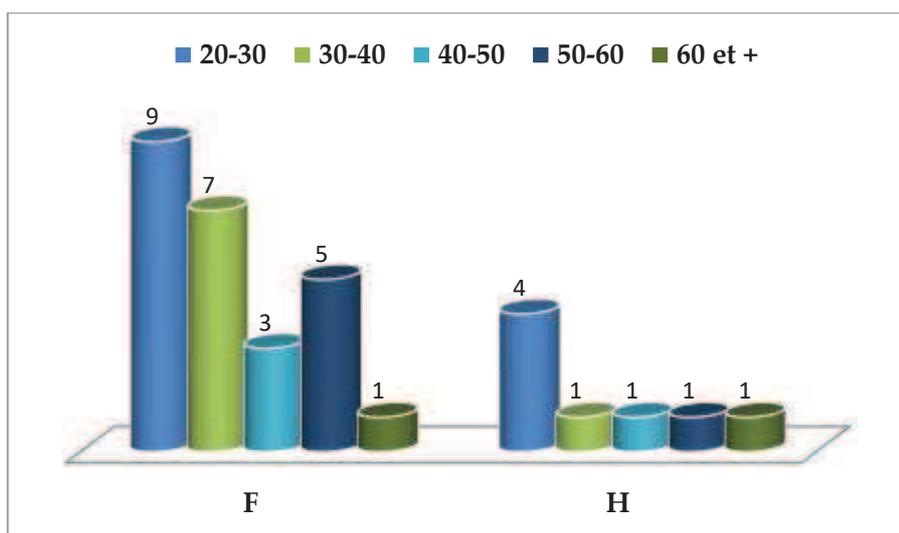
RÉPARTITION DES EFFECTIFS PAR TRANCHE D'ÂGE

ÂGE DES PERSONNELS SUR FONCTIONS SUPPORT ET DED

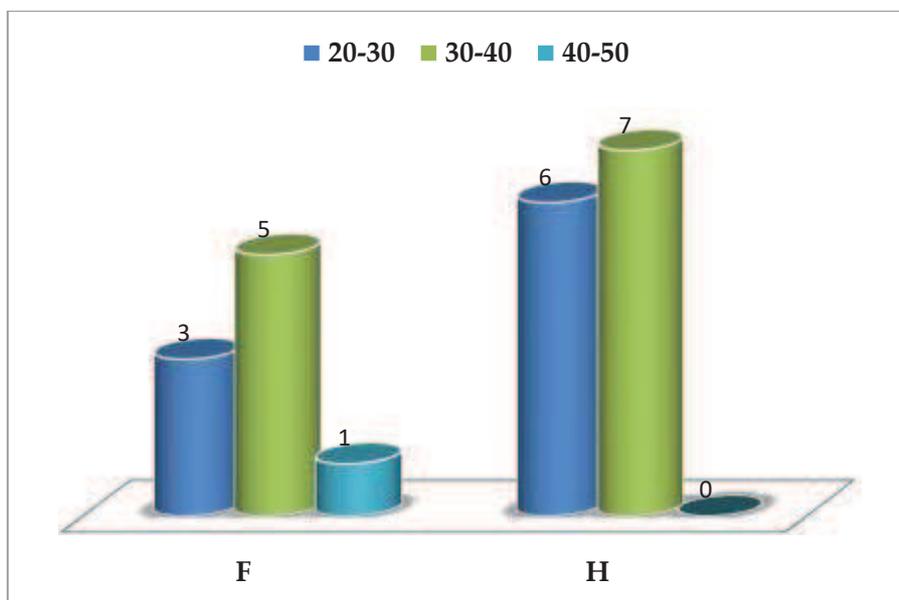


ÂGE DES PERSONNELS SUR PROJET

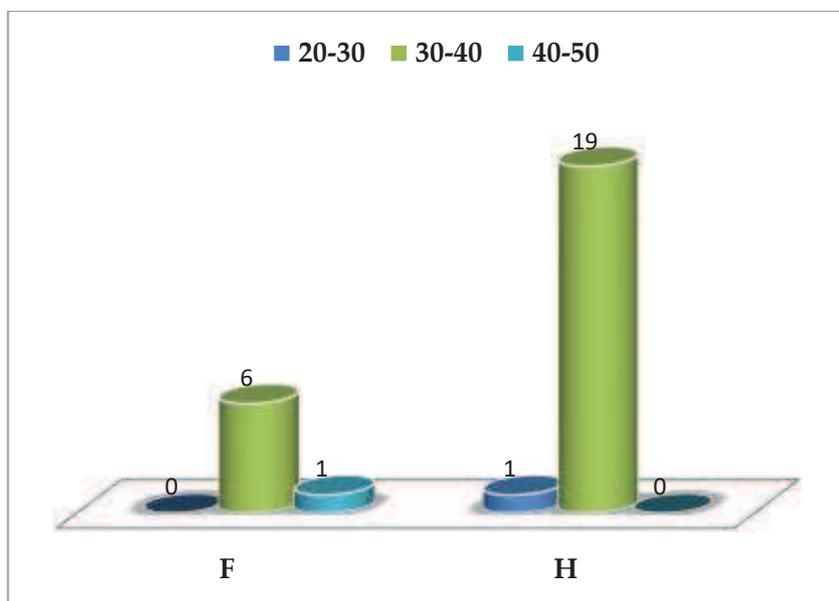
Affectés au fonctionnement de la Comue



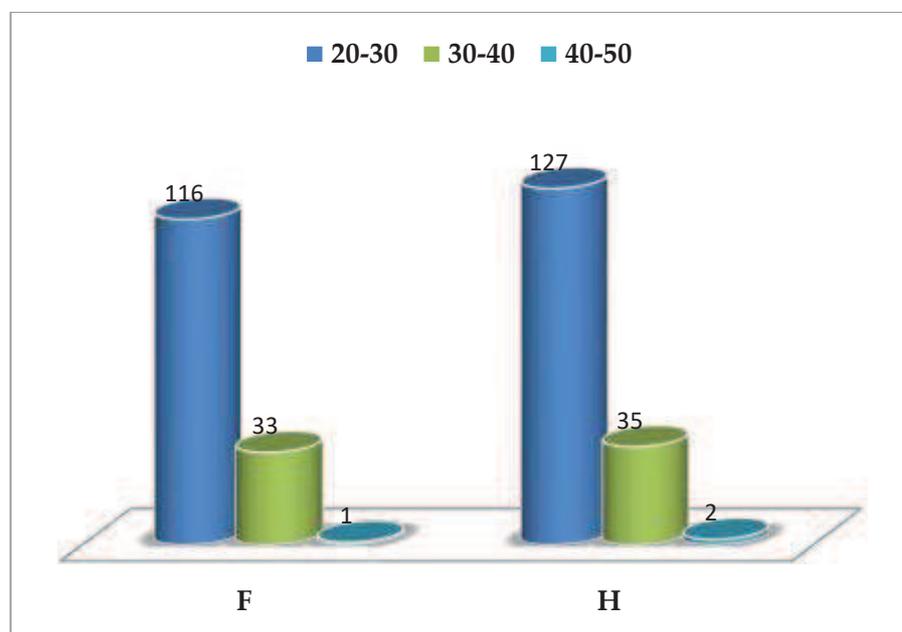
Affectés dans des établissements membres de la Comue



ÂGE DES PERSONNELS PIA : JEUNES CHERCHEUSES ET CHERCHEURS



ÂGE DES DOCTORANTES ET DOCTORANTS CONTRACTUELS



LIEUX D'EXERCICE DES FONCTIONS

| Personnels exerçant des fonctions liées au fonctionnement de l'établissement pour 50 % de leur temps de travail et plus | ENSG | ENPC | UPEC - la Pyramide | Université Eiffel (ex-ESIEE) | Université Eiffel (ex-UPEM) |
|---|------|------|--------------------|------------------------------|-----------------------------|
| Présidence, secrétariat général, fonctions support | 13 | | | | 1 |
| Ecoles doctorales (ED) et département des études doctorales (DED), habilitations à diriger des recherches (HDR) - hors fonctions de direction | | 8 | 4 | | |
| IDEA & PEPITE | 3 | | | | |
| I-SITE FUTURE | 5 | | | 3 | 1 |

| Type de personnels | Lieu d'exercice des fonctions |
|---|---|
| Doctorants contractuels | Répartis dans 82 unités de recherche des établissements membres et partenaires |
| Jeunes chercheurs | Répartis dans 12 unités de recherches d'établissements membres ou partenaires |
| Personnels sur projets I-SITE affectés hors de la Comue | Répartis dans 14 unités de recherches ou services d'établissements membres ou partenaires |

TELETRAVAIL

→ Avant la pandémie

| Nombre d'agents autorisés à télétravailler ⁴ | | |
|---|------------|------------|
| 1 journée | 2 journées | 3 journées |
| 2 | 2 | 1 |

→ Durant la pandémie

La Comue s'est conformée à l'ensemble des directives gouvernementales.

Durant le confinement, qui a débuté le 16 mars 2020, l'ensemble des agents de la Comue ont exercé leur fonction exclusivement sous forme de télétravail⁵. L'ensemble des agents ont poursuivi leur activité dans la mesure de ce qui était réalisable à distance et avec les moyens disponibles.

A l'issue du premier confinement, la Comue a maintenu le télétravail de façon majoritaire. Elle a encadré les retours sur site (limitation à 1 jour par semaine).

⁴ Périmètre : agents affectés au fonctionnement d'Université Paris-Est. N'entrent pas dans ce champs les doctorants, les post-doctorants, les personnels recrutés sur projets externalisés

⁵ Hors pandémie le télétravail est régi par le décret n°2016-151 du 11 février 2016.

MOUVEMENTS DES EFFECTIFS

| | | Flux entrants entre 01/08/2019 et 31/07/2020 | Flux sortants entre 01/08/2019 et 31/07/2020 |
|---|---|---|---|
| Personnels de la Comue ou mis à disposition, affectés au fonctionnement de la Comue | Personnels sur fonctions support et DED | 5 | 6 |
| | Personnels sur fonctions projets | 11 | 11 |
| Personnels sur projets I-SITE affectés hors de la Comue | | 8 | 10 |
| Personnels affectés à la recherche scientifique | Personnels PIA : jeunes chercheurs | 5 | 14 |
| | Doctorants contractuels | 83 | 84 |
| | | 112 | 125 |

- ➔ Pour la première fois depuis la mise en place du bilan social les flux sortants sont supérieurs aux flux entrants.
- ➔ Quatre flux entrants et sortants relatifs aux personnels sur fonctions projets affectés au fonctionnement de la Comue correspondent à des sorties de la masse salariale de la Comue vers la masse salariale de l'université Gustave Eiffel. Il s'agit en réalité de « bascules » de contrats de la Comue vers un établissement membre.
- ➔ Un net ralentissement des flux entrants concerne l'ensemble fonctions projets relevant de l'activité I-SITE FUTURE et assimilé. Il s'explique par le fait que l'Université Gustave Eiffel a commencé à prendre en charge les nouveaux recrutements sur projets à compter d'octobre 2019, ainsi que certains personnels initialement recrutés par la Comue.
- ➔ Deux personnels affectées à l'équipe de direction de la Comue ont quitté leurs fonctions.
- ➔ La grande majorité des doctorants contractuels est recrutée entre le 1^{er} septembre et le 30 novembre de l'année N. Ces recrutements sont accompagnés d'un flux quasi-identique de doctorantes et doctorants contractuels sortants sur la même période de temps.
- ➔ Les flux relatifs aux personnels PIA-jeunes chercheurs et chercheuses s'opèrent tout au long de l'année.

PROMOTIONS : PARTICULARITÉS DE LA STRUCTURE

- ➔ La très grande majorité des personnels de la Comue sont recrutés pour des durées déterminées non renouvelables afin d'effectuer un travail de thèse, ou des travaux de recherche postdoctorale.
- ➔ Les carrières des agentes et agents mis à disposition sont gérées par leur établissement d'origine.
- ➔ Deux promotions internes sont à noter au sein de la Comue, elles concernent les postes de secrétaire général et de responsable communication.

PERSONNELS MIS À DISPOSITION DE LA COMUE PAR SES ÉTABLISSEMENTS MEMBRES

→ Au 31 juillet 2020, 5 établissements membres ou partenaires de la Comue mettent à disposition des personnels selon les quotités de travail suivantes :

| Nombre de personnes mises à disposition de la Comue | quotité de travail affectée à la Comue |
|---|--|
| 8 | 5% |
| 6 | 10% |
| 1 | 20% |
| 1 | 40% |
| 1 | 50% |
| 1 | 60% |
| 1 | 80% |
| 8 | 100% |

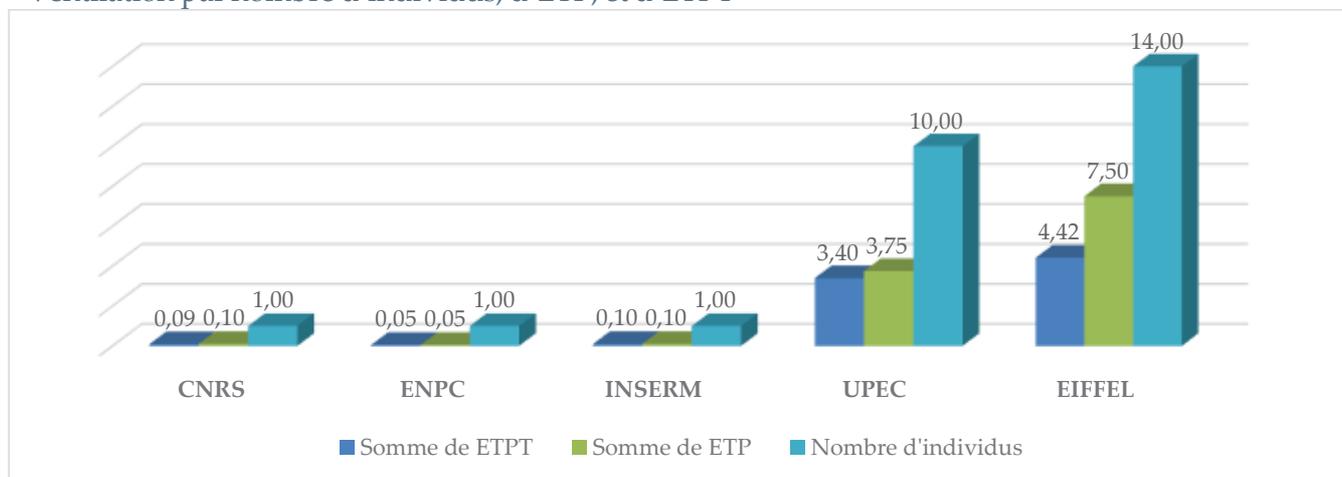
- Les corps, grades et statuts de ces 27 personnes sont divers et variés.
- D'autres établissements mettent des ETP à disposition d'Université Paris-Est sans convention de mise à disposition au sens strict du terme (adjonction de service de l'agent comptable, collaboration avec la Cité Internationale Universitaire de Paris – CIUP, collaboration avec les centres de ressources informatiques des établissements membres).

TYPLOGIE DES PERSONNELS MIS À DISPOSITION

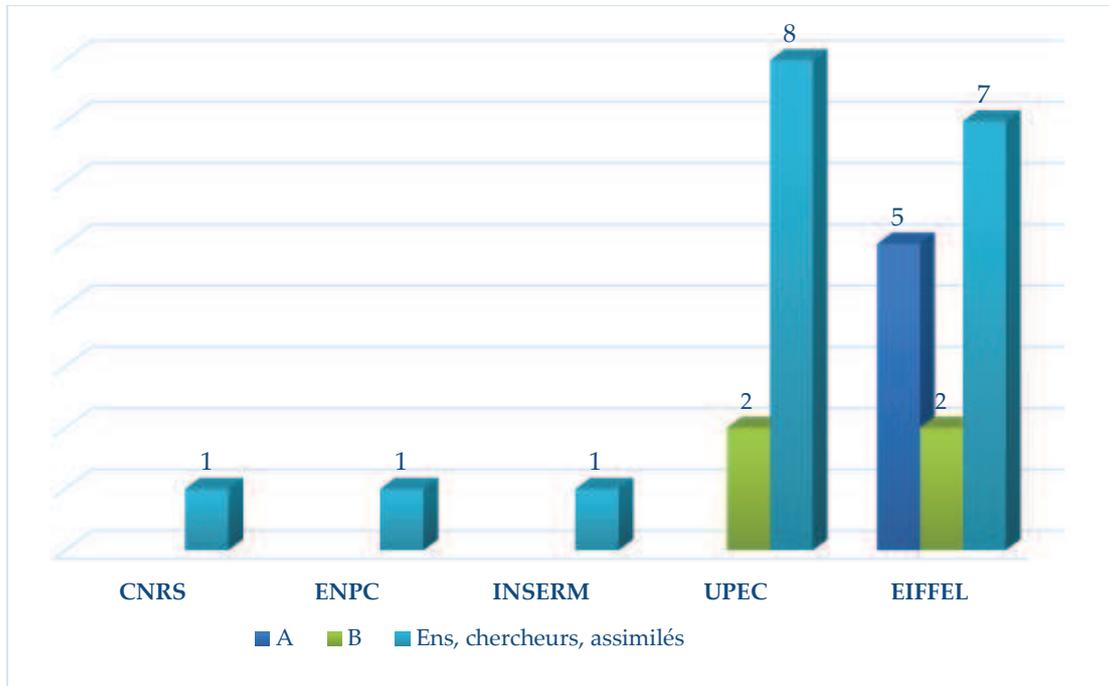
| Chercheurs, enseignants-chercheurs et assimilés | Fonctions de catégorie A | Fonctions de catégorie B | Fonctions de catégorie C |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 18 | 5 | 4 | 0 |

ÉTABLISSEMENTS D'ORIGINE DES PERSONNELS MIS À DISPOSITION

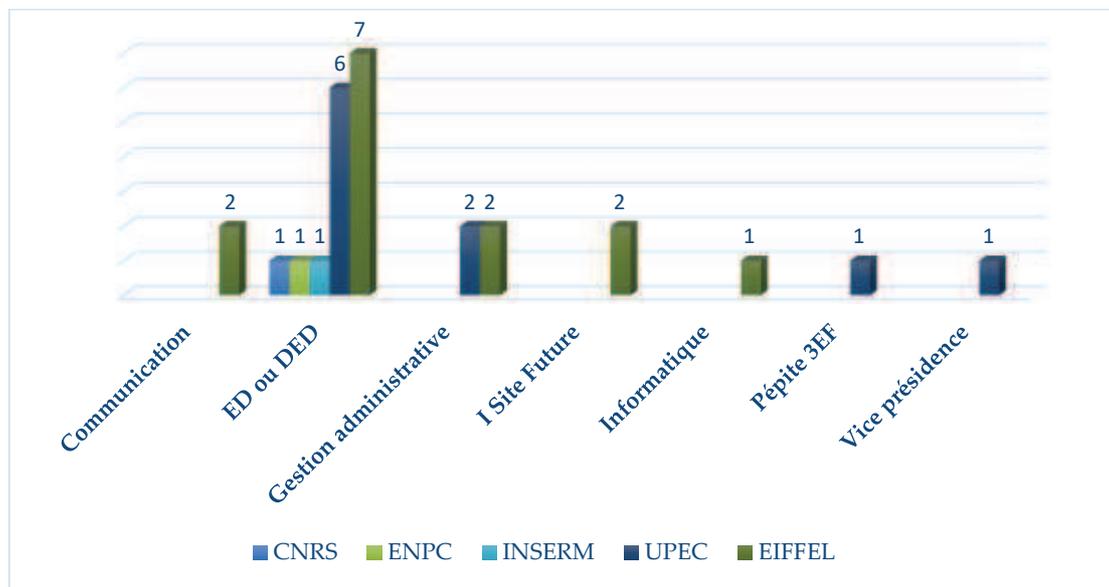
Ventilation par nombre d'individus, d'ETP, et d'ETPT



Ventilation par type de personnels



Ventilation par type de fonctions



MASSE SALARIALE MENSUELLE ET ANNUELLE DE L'ENSEMBLE DES PERSONNELS, HORS PERSONNELS MIS À DISPOSITION

| | | Masse salariale mensuelle | Masse salariale annuelle |
|---|---|---------------------------|--------------------------|
| Personnels de la Comue ou mis à disposition, affectés au fonctionnement de la Comue | Personnels sur fonctions support et DED | 101 714,03 € | 1 220 568,40 € |
| | Personnels sur fonctions projets | 72 138,70 € | 865 664,46 € |
| Personnels sur projets I-SITE affectés hors de la Comue | | 47 521,58 € | 570 258,96 € |
| Personnels affectés à la recherche scientifique | Personnels PIA : jeunes chercheurs | 64 114,89 € | 769 378,68 € |
| | Doctorants contractuels | 621 461,96 € | 7 457 543,54 € |
| Vacations et interventions ponctuelles | | 9 016,36 € | 108 196,34 € |
| | | 915 967,53 € | 10 991 610,37 € |

Université Paris-Est n'est pas passée aux responsabilités et compétences élargies (RCE). Le seul régime indemnitaire applicable concerne les primes applicables aux titulaires instaurées par décret. Les personnels de la Comue sont majoritairement des agents contractuels. La Comue compte un agent titulaire.

MOYENNE DES RÉMUNERATIONS NETTES MENSUELLES

| | Rémunération moyenne nette | Rémunération médiane nette |
|---|----------------------------|----------------------------|
| Personnels sur fonctions support et soutiens | 2 709,00 € | 2 211,00 € |
| Personnels sur fonctions projets | 2 315,00 € | 2 081,00 € |
| Personnels sur projets I-SITE affectés hors de la Comue | 2 067,00 € | 2 071,00 € |
| Jeunes chercheurs | 2 034,00 € | 2 036,00 € |
| Doctorants contractuels | 1 527,58 € | 1 598,84 € |

| | Rémunération moyenne nette | Rémunération médiane nette |
|-----------------|----------------------------|----------------------------|
| IR et plus | 4 667,00 € | 5 030,00 € |
| IE | 2 438,00 € | 2 282,00 € |
| ASI | 2 120,00 € | 2 056,00 € |
| TR | 1 922,00 € | 2 000,00 € |
| ATRF & apprenti | 1 589,00 € | 1 539,00 € |

CONTRATS DOCTORAUX : FINANCEMENTS ALLOCATIONS DOCTORALES ET MISSIONS COMPLÉMENTAIRES

Coût chargé des contrats doctoraux au 31 juillet 2020

| Rémunération règlementaire hors mission complémentaire |
|---|
| 1768,55 € brut |

| Rémunération règlementaire d'une mission complémentaire |
|--|
| 220,85 € brut |

| Coût | |
|--------|-------------|
| 1 mois | 2 492,00 € |
| 1 an | 29 904,00 € |
| 3 ans | 89 712,00 € |

| Coût | |
|--------|-------------|
| 1 mois | 312,00 € |
| 1 an | 3 744,00 € |
| 3 ans | 11 232,00 € |

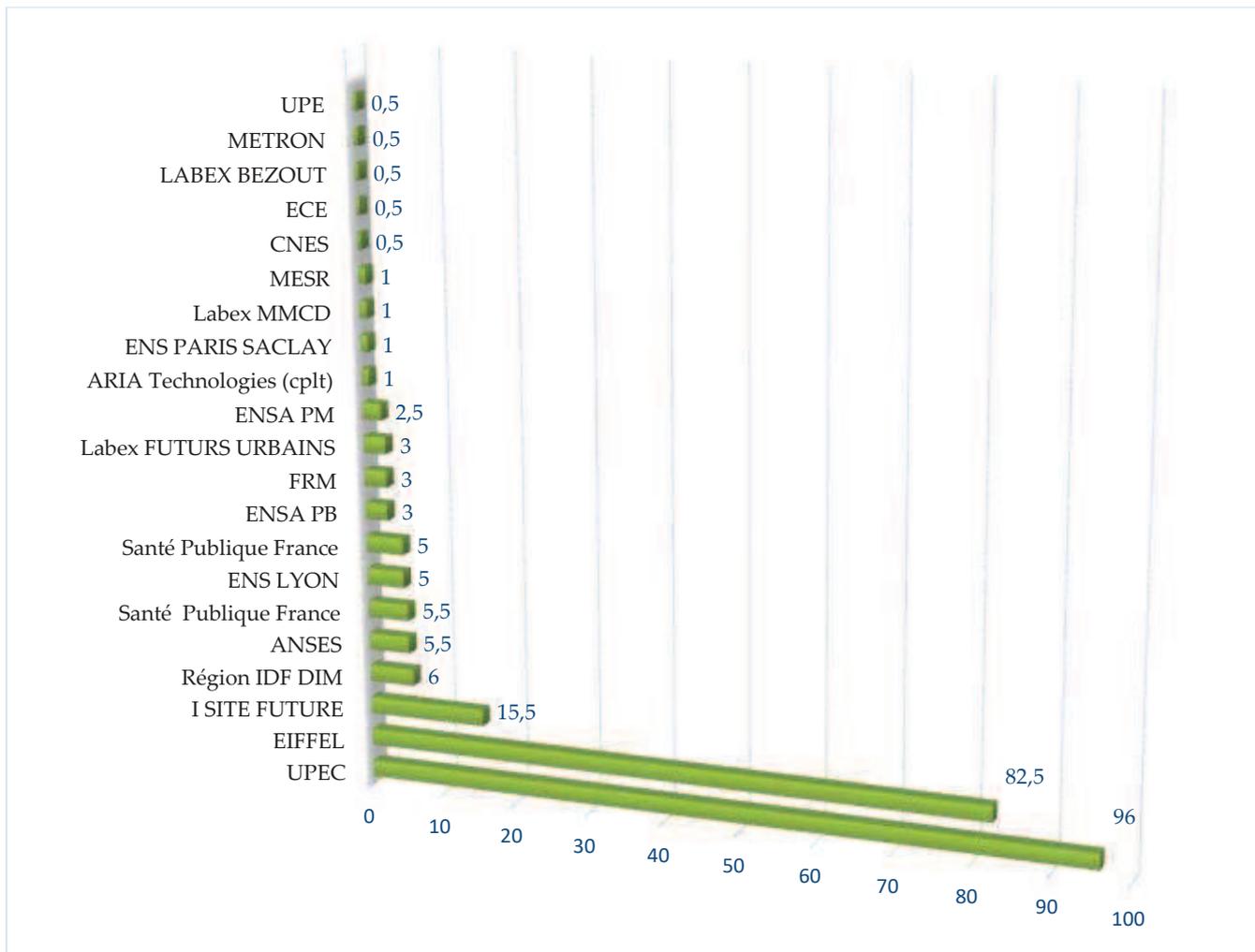
→ Les présents coûts chargés sont calculés sur la base de la rémunération légale des doctorants contractuels. La rémunération d'un doctorant peut être supérieure au taux légal.

→ Depuis 2009 et jusqu'à présent Université Paris-Est gère un grand nombre de contrats doctoraux pour le compte de ses établissements membres et associés. L'Université Gustave Eiffel et l'UPEC ont décidé de prendre en charge la gestion des nouveaux contrats doctoraux à compter de la rentrée 2020.

→ A compter de la rentrée 2020, Université Paris-Est continue à gérer les contrats doctoraux conclus les années précédentes. Elle continue également de gérer de nouveaux contrats doctoraux en volume moindre sur demande écrite d'établissements membres ou partenaires.

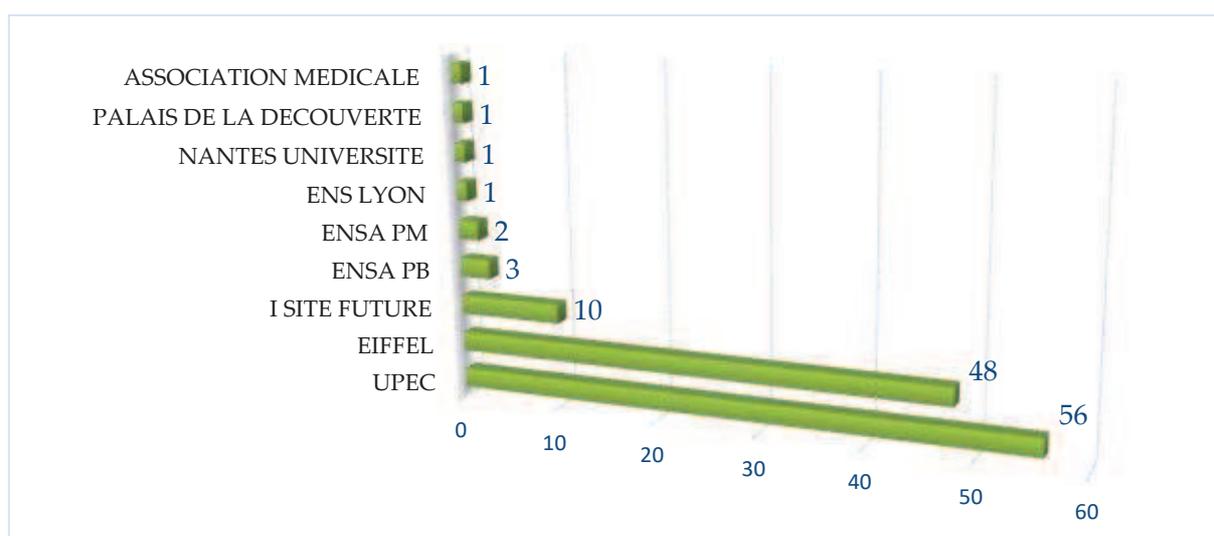
SOURCES DE FINANCEMENT DES ALLOCATIONS DOCTORALES

➔ Au 31 juillet 2020, Université Paris-Est g rait 233 contrats doctoraux. 22 sources de financement ont permis la mise en place de ces contrats doctoraux. 14 demi-financements ont permis la mise en place de 7 contrats doctoraux.



SOURCES DE FINANCEMENT ET LIEUX D'EXERCICE DES MISSIONS COMPLÉMENTAIRES

→ Au 31 juillet 2020, 123 doctorants contractuels effectuent missions complémentaires dont les sources de financement sont au nombre de sept. La rémunération complémentaire liée à la mission complémentaire est versée par la Comue à ses doctorants contractuels. Le coût de ces compléments de rémunération est refacturé aux établissements dans lesquels se déroulent ces missions complémentaires.



CAMPAGNE EXCEPTIONNELLE DE PROLONGATION DES CONTRATS DOCTORAUX ET POST-DOCTORAUX

Afin de tenir compte du contexte exceptionnel lié à la pandémie de la Covid-19 et de limiter ses effets négatifs sur la recherche et l'activité des laboratoires, la ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche, Frédérique Vidal, a décidé d'autoriser les organismes et établissements qui emploient des doctorants et post-doctorants à prolonger leur contrat doctoral, lorsque l'impact de la crise l'aura rendu nécessaire.

Le 17 juin 2020, la Comue, en concertation avec ses établissements membres et associés, lance une campagne exceptionnelle de prolongation des contrats doctoraux et postdoctoraux. La campagne prendra fin le 31 décembre 2020.

Au 31 juillet 2020, la Comue a reçu :

- 11 demandes de prolongations de contrats de jeunes chercheurs,
- 127 demandes de prolongations de contrats doctoraux.

Fin juillet 2020, Université Paris-Est statue prioritairement sur les contrats prenant fin en 2020.

La grande majorité des décisions sont prises lors de la rentrée 2020.

Une synthèse relative aux prolongations accordées figurera dans le prochain bilan social.

COMPTE-ÉPARGNE TEMPS – CET

Sont présentés dans le présent paragraphe les CET ouverts par les agents affectés à des fonctions support, soutien et projets, recrutés et rémunérés par Université Paris-Est.

Sont éligibles au CET, les agents IATSS (ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé) disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans l'établissement.

NOMBRE DE JOURS DE CONGÉS ÉPARGNES SUR LES CET AU 31 JUILLET 2020

| | Nombre de CET ouverts au 31/07/2020 | catégorie | Montant brut journalier | nombres de jours déposés sur CET | Montant brut total de CET | Coût chargé |
|---------------|-------------------------------------|-----------|-------------------------|----------------------------------|---------------------------|--------------------|
| | 15 | A | 135,00 € | 240 | 32 400,00 € | 45 979,20 € |
| | 2 | B | 90,00 € | 29 | 2 610,00 € | 3 703,88 € |
| | 0 | C | 75,00 € | 0 | 0,00 € | 0,00 € |
| Totaux | 17 | | | 269 | 35 010,00 € | 49 683,08 € |

NOMBRE DE JOURS INDEMNISES EN 2020

| nombre d'agents concernés | catégorie | Montant brut journalier | nombre de jours indemnisés | Montant brut indemnisé | Coût chargé |
|---------------------------|-----------|-------------------------|----------------------------|------------------------|-------------|
| 6 | A | 135,00 € | 70 | 9 450,00 € | 13 410,60 € |

III. Formation

DISPOSITIFS DE FORMATION PROPOSÉS

| | | Dispositifs de formation proposés |
|--|---|---|
| Personnels affectés au fonctionnement de l'établissement | Personnels rémunérés par la Comue sur fonctions support et DED / Personnels sur projets | * Catalogue de formation UPEC (Université Paris-Est Créteil) * Dispositif Safire (Système d'information pour l'animation de la formation interministérielle régionale) * Formation AMUE (agence de mutualisation des universités) * Plan de formation en ligne : « oppenclassroom » * Autres dispositifs : demandes individuelles |
| | Personnels mis à disposition de la Comue | * Les personnels mis à disposition ont accès aux dispositifs proposés par leurs établissements d'origine et par leur établissement d'accueil |
| Personnels affectés à la recherche scientifique | Jeunes chercheurs | * Personnels gérés par l'unité d'accueil |
| | Doctorantes et doctorants contractuels | * Dispositifs de formation proposés par les écoles doctorales (ED) et le département des études doctorales (DED) |

FORMATIONS SUIVIES PAR LES PERSONNELS AFFECTÉS AU FONCTIONNEMENT DE L'ÉTABLISSEMENT

| Nombre d'agents ayant suivis au moins une formation | Nombre de formations suivies | Nombre d'heures de formation suivies | Thèmes de formation | Nombre de prestataires formation |
|---|------------------------------|--------------------------------------|---------------------|----------------------------------|
| 34 | 38 | 414 | 6 | 6 |

Lors de la rentrée 2019, les personnels ont effectué moins de demandes de formation que l'année précédente, le contexte de changement et la mise en place d'un dispositif d'accompagnement spécifique des personnels sont à rapprocher de ce constat.

En effet lors de la rentrée 2019, Université Paris-Est a proposé à l'ensemble de ses agents un dispositif d'accompagnement individuel consistant en la possibilité de bénéficier d'un bilan d'orientation personnalisé. La mise en œuvre de ce dispositif a été confiée à une équipe de cinq consultants en ressources humaines issues d'un cabinet de conseil en ressources humaines entre octobre 2019 et juin 2020.

| Thèmes des formations suivies |
|----------------------------------|
| Informatique |
| Management |
| Organisation |
| Secourisme |
| Bilan d'orientation personnalisé |
| Accompagnement au management |

| Prestataires formation |
|------------------------|
| Plan de formation UPEC |
| Safire |
| Dalloz |
| Openclassroom |
| Arthur Hunt Consulting |
| Stella Nova |

FORMATIONS SUIVIES PAR LES DOCTORANTS CONTRACTUELS

La formation de l'ensemble des doctorants, contractuels et autres, est assurée par les écoles doctorales (ED), le département des études doctorales de la Comue (DED), les unités d'accueil.

Les obligations de formation sont de :

- 90 heures sur toute la durée de la thèse ;
- Cette obligation est portée à 120 heures, dont 60 heures de formation dédiées à la pédagogie, pour les doctorants en contrat doctoral avec mission complémentaire d'enseignement.

Les thèmes de formation portent notamment sur les thèmes suivants :

- Méthodologie et outils de la thèse ;
- Recherche documentaire et publication ;
- Enseignement et pédagogie ;
- Langues ;
- Techniques de communication ;
- Entrepreneuriat ;
- Poursuite du parcours professionnel et connaissance de soi

Des séminaires et formations spécifiques sont également organisés par les écoles doctorales.

Liste des formations : <https://www.paris-est-sup.fr/doctorat/le-deroulement-de-votre-these/les-formations-proposees-aux-doctorants/>

Les données recueillies dans le présent tableau portent sur les doctorants (contractuels et non contractuels) à Université Paris-Est. Un même doctorant peut avoir suivi plusieurs formations.

| | ABIES | CS | MSTIC | OMI | SIE | SVS | SP | VTT | Totaux |
|---|-------|----|-------|--------|--------|--------|----|-----|--------|
| Nombre d'inscriptions par catégories et ED des formations 2019-2020 | 13 | 49 | 39 | 71 | 99 | 34 | 21 | 99 | 425 |
| Nombre d'heures de formations par catégories et ED des formations 2019-2020 | 85,50 | 97 | 156 | 252,50 | 230,50 | 124,50 | 30 | 329 | 1 305 |

IV. Temps de travail et absences

TEMPS DE TRAVAIL

→ La durée annuelle de travail effectif est de 1607 heures. La durée hebdomadaire de travail pour une quotité de travail de 100% est de 38 heures 30 minutes. Les droits à congés en fonction de la quotité de travail à Université Paris-Est sont les suivants :

| Quotité de travail | Durée hebdomadaire de travail | Congés annuels | RTT | Total congés |
|--------------------|-------------------------------|----------------|-------|--------------|
| 100% | 38h30 | 25 | 20 | 45 |
| 90% | 34h39 | 22,5 | 18 | 40,5 |
| 80% | 30h48 | 20 | 16 | 36 |
| 70% | 26h57 | 17,5 | 12,25 | 29,75 |
| 60% | 23h06 | 15 | 12 | 27 |
| 50% | 19h15 | 12,5 | 10 | 22,5 |

NOMBRE D'AGENTES ET AGENTS À TEMPS PARTIEL

| | | Effectifs à temps plein | Effectifs à 60% | | Effectifs à 50% | | Effectifs à 40% | |
|---|---|-------------------------|-----------------|----------|-----------------|----------|-----------------|----------|
| | | | F | H | F | H | F | H |
| Personnels de la Comue ou mis à disposition, affectés au fonctionnement de l'établissement ⁶ | Personnels sur fonctions support et DED | 23 | 1 | | | | | |
| | Personnels sur fonctions projets | 18 | 2 | 1 | | 1 | | |
| Personnels sur projets I-SITE affectés hors de la Comue | | 12 | | | | | | 1 |
| Personnels affectés à la recherche scientifique | Personnels PIA : jeunes chercheurs | 14 | | | | 1 | | |
| | Doctorants contractuels | 233 | | | | | | |
| | | 300 | 3 | 1 | | 2 | | 1 |

Les enseignants-chercheurs et assimilés mis à disposition d'Université Paris-Est font l'objet d'un traitement spécifique dans le paragraphe relatif aux mises à disposition. C'est pourquoi, ils ne figurent pas dans le présent tableau.

⁶ Sont concernés les effectifs affectés à Université Paris-Est pour à hauteur d'au moins 50% de leur temps de travail

Les effectifs à temps partiel représentent 7 personnes dont 3 apprentis. La quotité de travail des apprentis est de 60%.

ACCIDENTS DU TRAVAIL

| | Nombre d'accidents | Nombre d'arrêts de travail | Nombre de jours d'arrêt de travail |
|----------------------|--------------------|----------------------------|------------------------------------|
| Accident du travail | 4 | 0 | 0 |
| Accidents de trajets | 4 | 0 | 0 |

CONGÉS MATERNITÉ ET PATERNITÉ

| | Nombre de congés | Nombre de jours d'arrêt |
|------------------|------------------|-------------------------|
| Congés maternité | 9 | 789 |
| Congés paternité | 1 | 12 |

ARRÊTS MALADIE

| | Nombre d'arrêts | Nombre de jours d'arrêt |
|----------------|-----------------|-------------------------|
| Arrêts maladie | 32 | 437 |

TEMPS PARTIELS THÉRAPEUTIQUES

| Nombre d'agents concernés | Quotité de travail : 50% | | Quotité de travail : 60% | |
|---------------------------|--------------------------|----------------------------|--------------------------|----------------------------|
| | Durée en jours | Durée en mois ⁷ | Durée en jours | Durée en ⁸ mois |
| 1 | 183 | 6.1 | 44 | 1.5 |

Les données relatives aux accidents du travail, à la maladie, la maternité et la paternité recouvrent le périmètre suivant :

- Agentes et agents rémunérés par Université Paris-Est ;
- Agentes et agents exerçant leur activité à temps plein pour Université Paris-Est (lorsqu'ils sont

⁷ Durée exprimée en centièmes

⁸ Durée exprimée en centièmes

mis à disposition).

Important : les durées des arrêts de travail incluent les samedis, dimanches et jours fériés.

JOURNÉE DE SOLIDARITÉ

→ La journée de solidarité d'Université Paris-Est est fixée au lundi de Pentecôte.

FERMETURES

→ Période estivale : du lundi 5 août 2019 au vendredi 16 août 2019 inclus.

→ Fêtes de fin d'année : du lundi 23 décembre 2019 au vendredi 3 janvier 2020 inclus.

→ Pont de l'Ascension : vendredi 22 mai 2020.

V. Santé au travail

Université Paris-Est a signé une convention d'adhésion au SIMT (Service de Médecine et Santé au Travail) dont le siège social est situé à Serris, Marne-La-Vallée pour les prestations de médecine de prévention depuis le 28 mai 2014. Les visites médicales ont lieu sur le site du SIMT situé à Torcy.

Le SIMT est une association à but non lucratif. Le périmètre des personnels suivis par le SIMT est le suivant :

- Agents recrutés, rémunérés, et affectés à des missions de fonctionnement d'Université Paris-Est.

Ne relèvent pas de ce périmètre :

- Les agentes et agents mis à disposition d'Université Paris-Est ;
- Les agentes et agents rémunérés par Université Paris-Est affectés dans des unités de recherche des établissements membres.

Université Paris-Est recourt également ponctuellement à des médecins agréés par l'autorité départementale, notamment lorsqu'une visite médicale doit impérativement être assurée par un médecin agréé, ou lorsque le SIMT n'est pas en mesure d'organiser la visite médicale.

Plus d'informations à propos du SIMT : <https://www.simt.fr/>

| Nombre de visites médicales organisées |
|--|
| 14 |

VI. Action sociale, activités culturelles et sportives

L'avenant n°10 à la convention cadre de collaboration entre l'UPEC et Université Paris-Est a été signé le 16 février 2016. Cet avenant a pour objet de définir dans quelles conditions les personnels d'Université Paris-Est peuvent accéder aux prestations d'action sociale, culturelles et sportives de l'UPEC.

Les prestations auxquelles peuvent accéder les personnels sur fonctions support, DED et projets d'Université Paris-Est sont notamment les suivantes :

- prestations interministérielles (PIM⁹) ;
- actions sociales d'Initiatives Académiques (ASIA¹⁰) ;
- Activités sportives de l'UPEC ;
- Activités culturelles : billetterie à tarif préférentiel, sorties en groupe, évènements, commandes groupées ;
- Services de l'assistante sociale des personnels de l'UPEC.

Les sommes éventuellement attribuées dans le cadre des PIM et des ASIA seront financièrement prises en charge par Université Paris-Est.

La mise en œuvre pratique de cet accord suppose une validation de l'engagement budgétaire correspondant. Les informations pratiques relatives à ces prestations sont diffusées au personnels lors de leur recrutement et sont disponibles dans l'intranet ressources humaines de l'établissement.

| Nombre de demandes | Prestation demandée | Budget |
|--------------------|-------------------------------------|----------|
| 3 | PIM (prestation interministérielle) | 560.58 € |

⁹ Prestations Interministérielles

¹⁰ Actions Sociales d'Initiatives Académiques

VII. Politique en faveur du handicap : obligation d'emploi

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

Université Paris-Est a pour objectif de respecter les obligations légales en matière de recrutement des agentes et agents et d'accompagnement d'un éventuel handicap.

Les agentes et agents qui peuvent faire valoir des droits liés à un handicap peuvent bénéficier des conseils de la référente handicap de l'UPEC. Pour bénéficier des droits auxquels les agentes et agents peuvent prétendre, il est indispensable de se faire connaître auprès du service ressources humaines de l'établissement.

Durant la période 2019-2020, Université Paris-Est compte un agent dit « BOE » (bénéficiaire de l'obligation d'emploi). Afin de préserver le droit à la confidentialité sur les situations individuelles, il ne sera pas indiqué de quelle catégorie relève l'agente ou agent concerné.

Conformément à l'article 16 du règlement intérieur d'Université Paris-Est, le conseil académique a pour attribution, la proposition d'un schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap qui couvre les domaines concernés par le handicap.

VIII. Dialogue social

COMITÉ TECHNIQUE DE PROXIMITÉ COMMUN UPEC/UNIVERSITÉ PARIS-EST

Le comité technique est une instance de concertation chargée d'examiner les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services.

La loi du 11 janvier 1984 prévoit qu'en cas d'insuffisance des effectifs, ce qui est le cas à Université Paris-Est la représentation des personnels d'un établissement public peut être assurée dans un comité technique unique, commun à plusieurs établissements.

Le comité technique est compétent en matière :

- D'organisation et de fonctionnement des services ;
- De gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences ;
- De règles statutaires ;
- D'évolutions technologiques et des méthodes de travail des administrations ;
- De grandes orientations en matière de politique indemnitaire ;
- D'égalité professionnelle, de parité et de lutte contre les discriminations ;
- D'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sous certaines conditions ;
- De formation et de développement des compétences et des qualifications professionnelles.

Le comité technique doit être informé sur les principales décisions à caractère budgétaire ayant des incidences sur la gestion des emplois.

Entre le 1^{er} août 2019 et le 31 juillet 2020, le comité technique de proximité commun UPEC/Comue s'est réuni :

- Le 7 novembre 2019
- Le 12 février 2020
- Le 19 février 2020
- Le 11 juin 2020

COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE DES AGENTES ET AGENTS NON TITULAIRES (CCP-ANT)

Le décret du 29 août 2016 supprime la commission consultative des doctorants contractuels, la suppression prend effet lors des élections professionnelles qui se sont déroulées en 2018. La réglementation prévoit que les doctorants contractuels sont désormais représentés au sein de la Commission consultative paritaire des agentes et agents contractuels (CCP-ANT).

Les effectifs d'Université Paris-Est vont connaître de profondes transformations tout au long de l'année 2020 et 2021 (réduction du nombre de doctorants contractuels, départ des effectifs liés à l'I-SITE FUTURE, et aux Labex). Dans ce contexte, la mise en place de la CCP-ANT d'Université Paris-Est n'a pas pu être effectuée.

**Point n°7 du Conseil d'administration réuni le 6 juillet
2021 Approbation du bilan social 2019-2020 de la Comue
Université Paris-Est**

Le bilan social 2019-2020 a été présenté au comité technique le 07 avril 2021 et a fait l'objet d'une approbation unanime. Il est soumis au Conseil d'administration, tel que prévu par l'article 7.1.1 du règlement intérieur d'Université Paris-Est.

Les informations et caractéristiques du bilan social d'Université Paris-Est (rappel)

Comme indiqué chaque année, « (...) le bilan social récapitule les principales données chiffrées de la Comue en matière sociale, relatives aux frais, à la formation, au temps de travail et aux absences, à l'action sociale ainsi qu'aux activités culturelles et sportives, à la politique menée en faveur du handicap, aux relations sociales ».

Le choix de la période de référence, calée sur une année académique, permet de le mettre en lien avec le rapport (annuel) d'activité. Le rapport d'activité 2019-2020 a été présenté et approuvé par le conseil d'administration le 27 octobre 2020.

Il convient de garder en tête les caractéristiques de la Comue Université Paris-Est qui sont présentes dans le bilan social.

En premier lieu, la population gérée (employée) par l'établissement est majoritairement constituée de doctorants contractuels (environ 72 %) qui n'ont par nature pas vocation à être prolongés et créant un flux annuel entrant/sortant important.

Pour ce qui concerne les personnels n'exerçant pas d'activité de recherche (doctorants, jeunes chercheurs), la population articule deux grandes catégories :

- Les personnels sur fonctions support et les personnels affectés au DED (incluant les ED) : ils exercent une activité support ou soutien à une activité pérenne de la Comue (services centraux, formation doctorale, HDR, etc),
- Les personnels sur projet qui exercent une activité en appui sur les projets portés par l'établissement, activité par définition non pérenne.

Par ailleurs, son activité est localisée sur plusieurs sites différents, répartis entre Champs-sur-Marne et Créteil. Ses personnels sont donc soumis à des règles différentes selon les établissements d'accueil.

Enfin, l'organisation de la Comue se fonde sur un principe de subsidiarité administrative : Université Paris-Est s'appuie sur les établissements membres pour l'exercice de missions telles que la formation.

Les évolutions et les faits marquant du bilan social d'Université Paris-Est

Le présent bilan porte sur une période de transition au cours de laquelle des événements marquants se sont déroulés, à savoir :

- Dans le prolongement de la labellisation I-Site Future, l'Université Gustave Eiffel a été créée le 1er janvier 2020,
- Une redéfinition des missions de la Comue, la préparation de nouveaux statuts et d'un nouveau nom de marque qui entreront en vigueur lors de la rentrée 2020,

- La préparation du nouveau contrat de site pour la période 2020-2024,
- Enfin, la crise sanitaire liée au coronavirus qui s'est traduite par le fermeture au public des établissements d'enseignement supérieur et de recherche à compter du 16 mars 2020.

Concernant les lieux d'exercice des fonctions, un développement relatif au télétravail hors pandémie, et durant la pandémie a été ajouté cette année.

Concernant les flux de personnels :

- Les flux sortants sont pour la première fois depuis la mise en place du bilan social supérieurs aux flux entrants.
- 4 flux entrants et sortants relatifs aux personnels sur fonctions projets affectés au fonctionnement d'UPE correspondent à des sorties de la masse salariale d'UPE vers la masse salariale d'Eiffel. Il s'agit en réalité de « bascules » de contrats d'UPE vers un établissement membre.
- Un net ralentissement des flux entrants concerne l'ensemble fonctions projets relevant de l'activité I-Site Future et assimilé. Il s'explique par le fait qu'Eiffel a commencé à prendre en charge les nouveaux recrutements sur projets à compter d'octobre 2019, ainsi que certains personnels initialement recrutés par UPE.
- Deux personnels affectés à l'équipe de direction d'UPE ont quitté leur fonction.

Concernant la gestion des contrats doctoraux :

- De 2009 à présent la Comue gère un grand nombre de contrats doctoraux pour le compte de ses établissements membres et associés. Durant l'année universitaire 2019-2020, l'Université Gustave Eiffel et l'UPEC ont décidé de prendre en charge la gestion des nouveaux contrats doctoraux à compter de la rentrée 2020.
- A compter de la rentrée 2020, la Comue continue à gérer les contrats doctoraux conclus les années précédentes. Elle continue également à gérer de nouveaux contrats doctoraux en volume moindre.
- Par ailleurs une campagne exceptionnelle de prolongation des contrats doctoraux (et postdoctoraux) a débuté le 17 juin 2020, elle s'est poursuivie jusqu'au 31 décembre 2020.

Concernant la formation :

- Lors de la rentrée 2019, les personnels ont effectué moins de demandes de formation que l'année précédente, le contexte de changement et la mise en place d'un dispositif d'accompagnement spécifique des personnels sont à rapprocher de ce constat.
- En effet lors de la rentrée 2019, UPE a proposé à l'ensemble de ses agents un dispositif d'accompagnement individuel consistant en la possibilité de bénéficier d'un bilan d'orientation personnalisé. La mise en œuvre de ce dispositif a été confiée à une équipe de cinq consultants en ressources humaines issues d'un cabinet de conseil en ressources humaines entre octobre 2019 et juin 2020.

Le présent bilan social est dans la continuité du précédent, il présente d'ores et déjà des signes de changements, qui seront nettement perceptibles lors du 6^{ème} bilan social.

Document de travail : égalité femmes - hommes sur le site web de Paris-Est Sup

Proposition de structure de pages

Contenu à intégrer :

- dans une nouvelle rubrique "Égalité femmes-hommes" du menu "Paris-Est Sup" ?
- dans la rubrique "Vie institutionnelle" du menu "Paris-Est Sup"

Plan du contenu :

- Page *Politique égalité femmes-hommes* (ou *Mission égalité femmes-hommes* ?) :
 - Présentation de la mission égalité ; contact : mission.egalite@paris-est-sup.fr
 - Missions :
 - lettre de mission
 - plan égalité de Paris-Est Sup
 - infos sur la préparation, en attendant le document définitif
 - à l'avenir, dernières actualités sur les suites du plan égalité
 - Information et actions :
 - Informations pour les agents de Paris-Est Sup
 - Égalité professionnelle pendant le doctorat sur le site de Paris-Est Sup
 - Égalité professionnelle pour la suite des carrières en recherche sur le site de Paris-Est Sup
 - Rubrique actualités
- Page *Signalement des agissements sexistes* (préciser *et du harcèlement sexuel* ?)
 - Victime ou témoin d'agissements sexistes ou de harcèlement sexuel ?
 - liste des contacts institutionnels des établissements membres ; pour Paris-Est Sup : "Pour les situations où la COMUE Paris-Est Sup est impliquée en tant qu'employeur ou établissement d'inscription, vous pouvez envoyer un signalement à l'adresse violences-sexistes@paris-est-sup.fr. Il sera transmis à la référente égalité Bénédicte François et au référent adjoint Philippe Gambette"
 - CLASCHEs, Le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche. Guide pratique pour s'informer et se défendre. 3e édition (2020) :
<http://clasches.fr/wp-content/uploads/2020/09/Brochure-Web-20201.pdf>
 - Vademecum *Le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche* (édition 2017) :
<http://www.anef.org/wp-content/uploads/2017/03/VademecumHS-web.pdf>

Pages consultées pour la préparation de cette proposition

Établissements membres :

- Université Gustave Eiffel : site <https://mission-egalite.univ-gustave-eiffel.fr/>
 - ex-UPEM : page <http://www.u-pem.fr/universite/organisation/mission-egalite-femmes-hommes/>
- UPEC :
 - page <https://www.u-pec.fr/fr/universite/strategie-et-grands-projets/mission-egalite-femmes-hommes>
 - <https://www.u-pec.fr/fr/etudiant-e/etudes-et-scolaire/ue-d-ouverture/culture-generale/egalite-femmes-hommes>
 - annonces :
 - <https://www.u-pec.fr/fr/universite/actualites/lupec-poursuit-son-engagement-pour-legalite-professionnelle-entre-les-femmes-et-les-hommes>
 - <https://www.u-pec.fr/fr/universite/strategie-et-grands-projets/mission-egalite-femmes-hommes/dernieres-actualites-parite-genre>
- ENVA : non trouvé pour le moment
- ENPC : <https://paristech.fr/fr/legalite-femmes-hommes>

Autres établissements :

- pages :
 - Université de Paris : <https://fr.u-paris.fr/structures/pole-egalite-femmes-hommes>
 - Université de Bordeaux : <https://www.u-bordeaux.fr/Universite/Universite-ethique/Egalite-femmes-hommes>
 - Université de Nantes :
 - <https://www.univ-nantes.fr/decouvrir-luniversite/vision-strategie-et-grands-projets/egalite-femmes-hommes>
 - <https://www.univ-nantes.fr/decouvrir-luniversite/vision-strategie-et-grands-projets/la-cellule-decoute-contre-le-harcelement-a-luniversite-de-nantes>
 - ENS Lyon :
 - <http://www.ens-lyon.fr/indexation/mots-cles/egalite-femmes-hommes>
 - <http://www.ens-lyon.fr/actualite/lecole/nos-engagements/formulaire-de-signalement-des-discriminations-et-violences>
 - Université de Strasbourg :
 - <https://www.unistra.fr/mission-egalite-parite>
 - <https://violences-sexistes.unistra.fr/>
 - Université de Lille :
 - <https://www.univ-lille.fr/egalitefemmeshommes/>
 - <https://www.univ-lille.fr/aides-violences>
- sites :
 - Université de Lyon : <http://egalite-diversite.univ-lyon1.fr/#>

**Lettre de mission
de la Référente et du Référent « *Égalité entre les femmes et les hommes* »**

*Madame François Bénédicte,
Référente Égalité entre les femmes et les hommes*

*Monsieur Gambette Philippe,
Référent Égalité entre les femmes et les hommes*

Champs sur Marne, le 3 mars 2021

Conformément aux articles L. 121-1 et L. 712-2 du code de l'éducation, je vous ai confié la mission de référente ou référent « *Égalité entre les femmes et les hommes* » au sein d'Université Paris-Est.

Madame Bénédicte François, professeure à l'université Paris-Est Créteil Val de Marne et Monsieur Philippe Gambette, Maître de conférences à l'Université Gustave Eiffel, sont nommés référents « *Égalité entre les femmes et les hommes* » auprès du président d'université Paris-Est. A ce titre, ils se voient confier les missions suivantes :

Autour de ce projet structurant et prioritaire pour Université Paris-Est et en cohérence avec le contrat pluriannuel du site Paris-Est, le respect et la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes font partie intégrante de sa politique de ressources humaines. Ces principes sous-tendent également les deux missions portées par Université Paris-Est : la politique doctorale partagée et l'amorçage de projets de recherche.

Les référents assureront, en particulier, les missions suivantes (I) et disposerez des moyens ci-après (II).

I. Missions des référents « *Égalité* »

A. À l'égard des personnels

1. Actions à mener au sein d'Université Paris-Est

1.1. Lutte contre les discriminations et le harcèlement

- Simplification des procédures de signalement en cas de discrimination ou de harcèlement allégué, notamment en créant un site Internet dédié ;
- Écoute, information et orientation des agents ;
- Prévention et sensibilisation accrue des personnels ;

1.2. Information des agents sur la politique et les actions menées en matière d'égalité ;

1.3. Avec le concours du service de la formation, mise en place de formations dédiées à la promotion de l'égalité et élaboration d'un suivi annuel des formations proposées aux agents ;

1.4. Conjointement avec le service des ressources humaines, conseils sur la préparation des actes de gestion RH (recrutements, mobilité, répartition des primes et indemnités, entretiens d'évaluation, mise en pratique de la formation, bilans de compétences réguliers, etc.) et sur leur traçabilité afin de garantir l'égalité et réduire les biais de genre ;

1.5. Participation à l'état des lieux et au diagnostic de la politique d'égalité, ainsi qu'au suivi de la mise en œuvre des actions menées par les services administratifs d'UPE, en étant informé de l'ensemble des actions menées dans le cadre de la politique d'égalité ;

- Contribution, à la demande de la hiérarchie, à la préparation et au suivi des concertations et négociations en vue d'un accord relatif à l'égalité ;

- Élaboration et mise en œuvre des plans d'action du plan pluriannuel ;
 - Rédaction d'un bilan annuel ;
 - Évaluation régulière des risques d'inégalités entre les femmes et les hommes, signalement des points de vigilance, formulation de recommandations ;
- 1.6. Promotion, avec les responsables de la formation et de la communication, de toute **action pouvant concourir à l'information et à la sensibilisation des agents à la prévention des stéréotypes liés au genre.**
2. **Actions à mener au sein du site Paris-Est**
Mise en œuvre de la politique partagée de promotion de l'égalité femmes-hommes telle que prévue par le contrat de site :
- 2.1. **Élaboration d'indicateurs communs ;**
- 2.2. **Meilleure coordination des politiques en faveur de l'égalité ;**
- 2.3. **Échange de bonnes pratiques entre établissements du site Paris-Est ;**
- 2.4. **Obtention du label « Égalité professionnelle ».**
3. **Actions à mener aux niveaux national et international**
- 3.1. **Travail en réseau avec les référentes et référents « Égalité » ;**
- 3.2. **Participation, initiation et animation d'événements en particulier lors des journées internationales liées aux droits des femmes (8 mars, 25 novembre).**

B. À l'égard des doctorantes

1. **Au côté des établissements membres, promotion du doctorat auprès des étudiantes de master et d'écoles d'ingénieurs.**
- 1.1. **Identification des freins et les résistances**, permettant de déterminer pourquoi les femmes, majoritaires dans certaines filières, sont peu nombreuses à s'inscrire en doctorat (financement, autolimitation, etc.). Un diagnostic précis devra être posé en travaillant avec les établissements concernés ;
- 1.2. **Communication ciblée auprès des étudiantes de master sur le doctorat** en déconstruisant les stéréotypes et les préjugés ;
- 1.3. **Fixation d'objectifs chiffrés incitatifs et non contraignants** par école doctorale et laboratoire afin de promouvoir la mixité des filières ;
- 1.4. **Publication des résultats et bonnes pratiques.**
2. **Mise en œuvre d'une politique d'accompagnement ciblant les doctorantes**
- 2.1. **Établissement d'un état des lieux** (durée de la thèse, maternité et césure, abandon) en recueillant des données par le biais notamment de questionnaires, puis proposition de pistes de solutions ;
- 2.2. **Instauration de formations dédiées aux doctorantes ;**
- 2.3. **Déploiement du mentorat.**
3. **Instauration de la parité dans les instances représentatives des doctorants et doctorantes**
4. **Suivi de la poursuite de carrière des docteures**
5. **Lutte contre le harcèlement et toutes formes de discrimination dont pourraient être victimes les doctorantes**
- 5.1. Mise en place d'un dispositif partagé entre UPE et les établissements membres en coordonnant davantage les procédures ;
- 5.2. Simplification des procédures de signalement en cas de discrimination ou de harcèlement allégué, notamment en créant une page web dédiée sur le site d'UPE ;
- 5.3. Écoute, information et orientation des doctorantes ;

5.4. Prévention et sensibilisation accrue des doctorantes, ainsi que des directions de thèse.

6. Instauration de formations pour promouvoir la culture de l'égalité dans le cadre de la formation transversale destinée aux doctorants et doctorantes, dispensée par le département des études doctorales.

Ces mesures seront prises en étroite collaboration avec le Conseil de la formation doctorale d'Université Paris-Est.

C. À l'égard des chercheuses faisant partie du site de Paris-Est

1. Féminisation accrue des jurys de soutenance de thèse

- 1.1. Élaboration de statistiques annuelles selon les disciplines ;
- 1.2. Fixation d'objectifs chiffrés ;
- 1.3. Responsabilisation des acteurs et mise en œuvre de la règle « appliquer ou s'expliquer ».

2. Détermination et mise en œuvre d'une politique d'égalité femmes-hommes en matière de projets de recherche communs

- 2.1. Information sur le pourcentage de chercheuses participantes au projet de recherche présenté ;
- 2.2. Réflexions sur l'intérêt de la subordination de la recevabilité du dossier de candidature à projet à un pourcentage minimal de chercheuses participantes (démarche dite « d'éga-conditionnalité »).

3. Promotion de la HDR auprès des chercheuses

- 3.1. Identification des freins éventuels et détermination des remèdes ;
- 3.2. Instauration des formations dédiées à l'égalité femmes-hommes au bénéfice des personnels des unités de recherche, notamment dans le cadre de l'accès à la HDR ;
- 3.3. Développement du mentorat.

Ces mesures seront prises en étroite collaboration avec le Conseil de la formation doctorale et le Conseil de projets d'Université Paris-Est.

II. Moyens mis à disposition

Afin de mener à bien ses missions, les services d'UPE apporteront le soutien méthodologique et matériel nécessaire.

La Mission Égalité femmes-hommes se réunira une fois par mois. Elle invitera les référentes « Égalité » des établissements membres d'UPE à participer à cette réunion une fois par trimestre. Vous voudrez bien me tenir informé de façon régulière des résultats de votre action et m'en présenter un bilan annuel.

Cette lettre de mission sera diffusée aux agents et mise en ligne sur la page web dédiée à l'Égalité femmes-hommes sur le site internet d'Université Paris-Est.

Alexandre Maitrot de la Motte

