

Bilan social 2019

du Haut Conseil de l'évaluation
de la recherche et de
l'enseignement supérieur



SOMMAIRE

1 PRÉSENTATION GÉNÉRALE

1. Spécificités du bilan social du Hcéres 4
2. Organisation du Hcéres 5
3. 2019, une année de bilan et d'exploration 6
4. Caractérisation de la campagne d'évaluation 7

2 EMPLOI ET DÉPENSES DE PERSONNEL

1. Emplois et effectifs 9
2. Dépenses de rémunération 23

3 VIE DES PERSONNELS ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

1. Modalités de travail des personnels 28
2. Actions de formation 36
3. Évolutions professionnelles 40
4. Responsabilité sociétale 42

4 PRÉVENTION ET CONDITIONS D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

1. Santé au travail 43
2. Actions en matière de prévention 46
3. Le dialogue social 48

5 ACTIONS SOCIALES

1 PRÉSENTATION GÉNÉRALE

Le Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (Hcéres) est une autorité administrative indépendante créée par la loi n°2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche. Son organisation et son fonctionnement sont régis par le décret n°2014-1365 du 14 novembre 2014. Le Haut Conseil est chargé :

- d'évaluer les établissements d'enseignement supérieur et leurs regroupements, les organismes de recherche, les fondations de coopération scientifique et l'Agence nationale de la recherche, les entités de recherche ; les formations et diplômes des établissements d'enseignement supérieur ou, le cas échéant, de valider les procédures d'évaluation réalisées par d'autres instances ;
- d'évaluer, à leur demande, les établissements d'enseignement supérieur étrangers ;
- de produire des analyses et indicateurs à l'échelle nationale et internationale en s'appuyant sur les travaux de l'Observatoire des Sciences et Techniques (OST), département du Hcéres ;
- de contribuer à la définition d'une politique nationale de l'intégrité scientifique, observer les pratiques et accompagner les acteurs dans la mise en œuvre de leurs obligations, en s'appuyant sur l'Office français de l'intégrité scientifique (OFIS), département du Hcéres.

Le Hcéres est administré par un collège composé de 30 membres, dont le président. À ses côtés, siègent le Conseil d'orientation scientifique de l'OST et le Conseil français de l'intégrité scientifique.

Le bilan social récapitule les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation d'un organisme donné dans le domaine social. Il fait un état des moyens humains et financiers de l'entité. Le bilan social a pour objectif premier de favoriser le dialogue social et la communication entre les différents acteurs d'un établissement en offrant des données synthétiques, claires et objectives aux personnels. Il joue aussi un rôle en termes de pilotage des ressources humaines en fournissant des outils d'analyse concernant la situation des agents et leur environnement de travail en général. Il comprend ainsi des informations détaillées relatives à l'emploi et aux effectifs, à la parité femme/homme, aux modalités de travail, aux flux de personnel, aux conditions d'hygiène et de sécurité, aux relations professionnelles, à la formation, à l'action sociale ou encore à la politique RH menée au sein de l'entité.

1. SPÉCIFICITÉS DU BILAN SOCIAL DU HCÉRES

Pour l'exercice de ses missions, le Hcéres s'appuie sur des personnels administratifs et techniques mais également sur des personnels scientifiques. Ces derniers sont principalement des chercheurs et des enseignants-chercheurs, mis à disposition ou en délégation par leur établissement auprès du Hcéres. Cela constitue une particularité forte de l'identité du Hcéres et, en conséquence, ils font l'objet d'une étude développée dès que cela s'avère nécessaire pour l'analyse.

Le Hcéres fait également appel à des experts pour réaliser les missions d'évaluation dont il a la charge. Ce sont des enseignants-chercheurs, des chercheurs ou des représentants de la société civile. Ils ne sont pas comptabilisés dans les effectifs du Hcéres, mais perçoivent des indemnités imputées à la masse salariale du Hcéres. Pour avoir une vue d'ensemble, lorsque cela est pertinent, il en sera fait mention dans le bilan social.

En raison de son statut juridique, le Hcéres, Autorité administrative indépendante dépourvue de personnalité morale, ne peut gérer directement la carrière des personnels titulaires de la fonction publique. De ce fait, il collabore, de manière étroite, avec le service de l'action administrative et de la modernisation (SAAM) du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. Le SAAM assure pour le compte de l'institution, les actes de gestion des personnels fonctionnaires, la formalisation des contrats des personnels contractuels, et la paie de tous les agents, des personnels scientifiques et des experts. Les avancements et promotions des fonctionnaires sont traités lors des commissions consultatives administratives paritaires du ministère.

En conséquence, le Hcéres n'ayant pas une compétence exclusive de la gestion des ressources humaines, le bilan social ne contient que les données et informations dont il dispose en propre et celles transmises par le ministère dans le cadre des activités gérées par ses services.

Le bilan social est un état des lieux de la situation sociale et des conditions de travail des personnels à un instant précis. La période de référence est l'année 2019, située au 31 décembre 2019. Pour certaines données, notamment celles concernant les personnels scientifiques et des experts, il recoupe l'année universitaire 2018-2019.

De plus, le choix a été fait d'inclure des éléments permettant de mesurer l'évolution d'un certain nombre d'indicateurs afin de rendre compte des changements importants survenus au cours de ces dernières années. Ainsi, dès que cela se révèle pertinent, des chiffres remontent à 2015 (date de création du Hcéres).

2. ORGANISATION DU HCÉRES

Le Hcéres dispose du statut d'autorité administrative indépendante (AAI).

- *Loi n°2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche*
- *Décret n°2014-1365 du 14 novembre 2014 relatif à l'organisation et au fonctionnement du Hcéres*
- *Loi n° 2017-55 du 20 janvier 2017 portant statut général des autorités administratives indépendantes et des autorités publiques indépendantes*

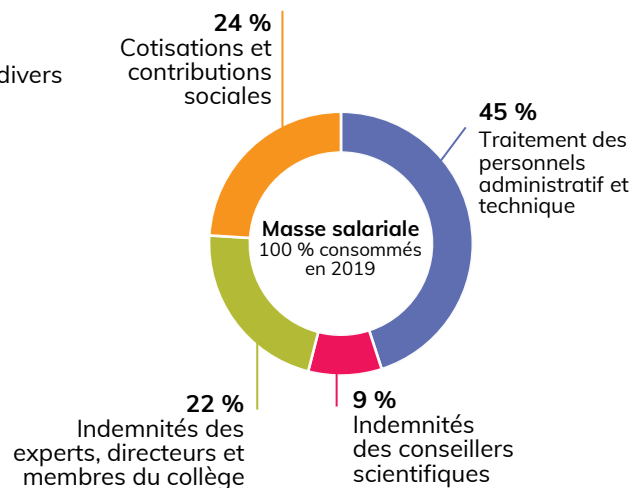
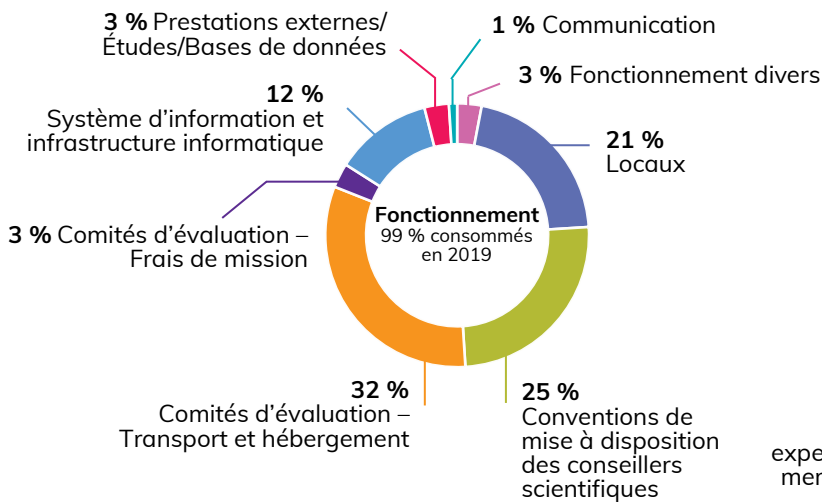
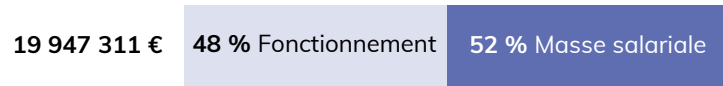
Il est composé de :

- huit départements,
 - Département d'évaluation des établissements (DEE) ;
 - Département d'évaluation des coordinations territoriales (DECT) ;
 - Département d'évaluation de la recherche (DER) ;
 - Département d'évaluation des formations (DEF) ;
 - Département Europe et international (DEI) ;
 - Département du système d'information (DSI) ;
 - Observatoire des Sciences et Techniques (OST) ;
 - Office français de l'intégrité scientifique (OFIS).
- un secrétariat général qui regroupe les services support :
 - budget finance ;
 - ressources humaines ;
 - pôle support à l'évaluation ;
 - communication ;
 - affaires juridiques ;
 - qualité/formation ;
 - moyens généraux.
- 117 personnels administratifs au 31 décembre 2019,
- 101 personnels scientifiques à temps partiel, répartis au sein des différentes structures,
- 3 597 experts français et étrangers, pour la campagne d'évaluation 2018/2019.

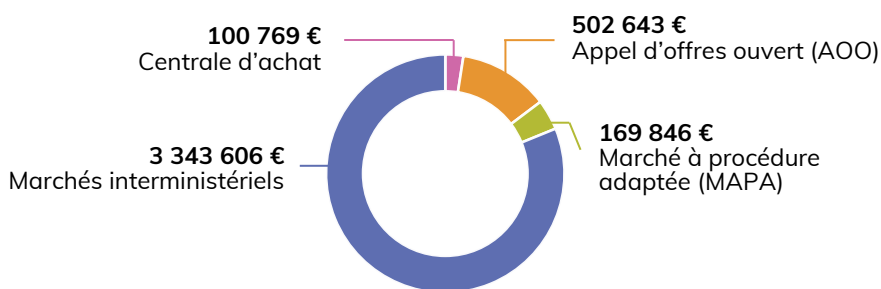
3. 2019, UNE ANNÉE DE BILAN ET D'EXPLORATION

Exécution du budget 2019, en AE

Source : Chorus, Hcéres



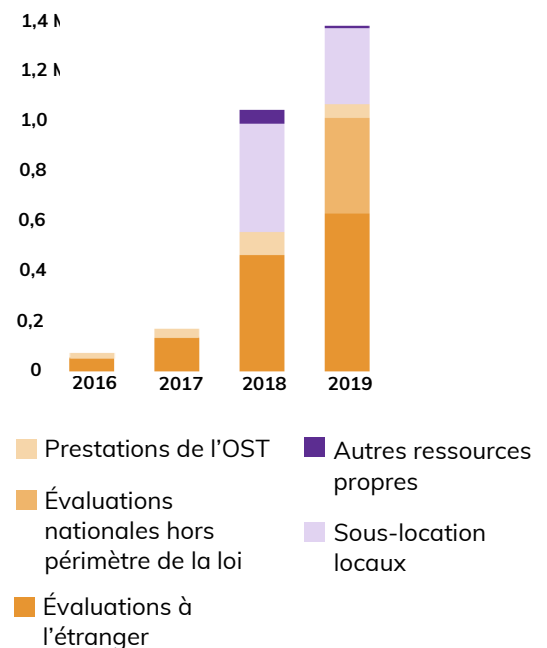
Répartition des marchés 2019 (> 25 000 €) par type de procédure



La procédure de gestion des achats du Hcéres a fait l'objet d'une refonte globale au 1^{er} avril 2019, date d'entrée en vigueur du code de la commande publique, axée sur les trois piliers suivants :

1. centralisation du métier achat des services prescripteurs vers les affaires juridiques ;
2. segmentation et attribution des rôles, étape par étape, de la phase préparatoire à la phase d'exécution de l'achat ;
3. formation des parties prenantes amenées à exprimer un besoin d'achat et à le concrétiser.

Répartition annuelle des ressources propres



4. CARACTÉRISATION DE LA CAMPAGNE D'ÉVALUATION



Campagne d'évaluation

Les campagnes d'évaluation suivent un rythme quinquennal. Le calendrier est ainsi compatible avec les exigences de la politique

contractuelle de l'État qui a réparti les établissements concernés en cinq zones géographiques correspondant aux vagues A, B, C, D et E.

Vague E 2018-2019

Hauts-de-France ;
Île-de-France sauf
Paris ; La Réunion ;
Mayotte

Vague A 2019-2020

Auvergne-Rhône-Alpes ;
Occitanie

Vague B 2020-2021

Normandie ; Bretagne ;
Nouvelle-Aquitaine ;
Pays-de-la-Loire ;
Guyane ; Guadeloupe ;
Martinique

Vague C 2021-2022

Grand Est ; Centre-Val de
Loire ; Bourgogne
Franche-Comté ;
Provence-Alpes-Côte
d'Azur ; Corse ; Nouvelle-
Calédonie ; Polynésie
française

Vague D 2022-2023

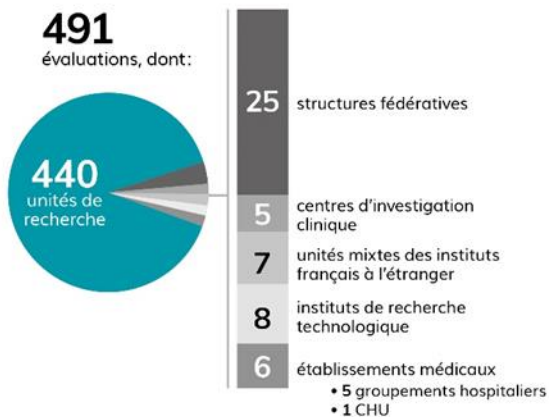
Paris

En 2018/2019, le Hcéres a évalué les établissements de la vague E (Hauts de France, Île-de-France - hors Paris intra-muros-, Mayotte et La Réunion).

Le périmètre de la vague E concernait :

- 63 établissements d'enseignement supérieur et de recherche publics et privés dont 5 coordinations territoriales et 5 organismes de recherche, 1 infrastructure de recherche et deux dispositifs expérimentaux de recrutements des professeurs d'université ;
- 491 entités de recherche ;
- 1 156 formations et 47 écoles doctorales.

Recherche



Établissements

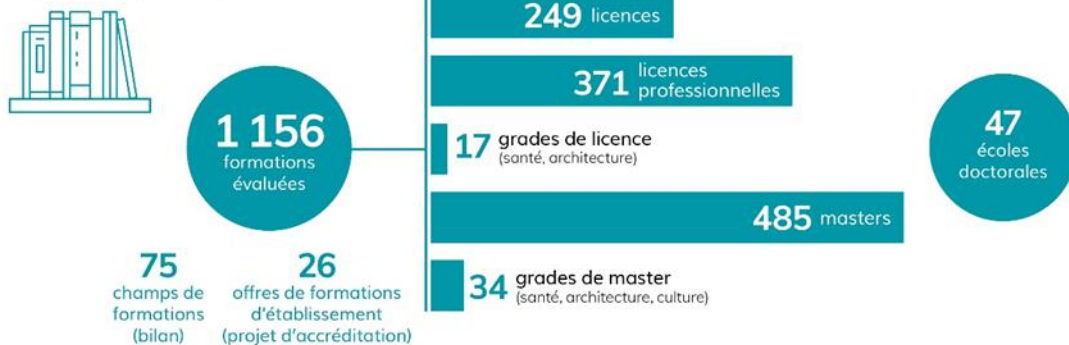
5 coordinations territoriales (Comue)

63 établissements dont:



* 1 infrastructure européenne de recherche, 2 dispositifs expérimentaux de recrutement des professeurs d'université)

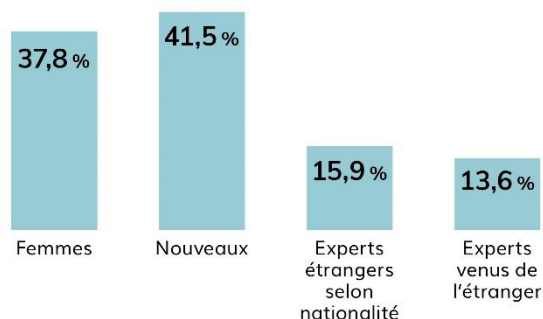
Formations



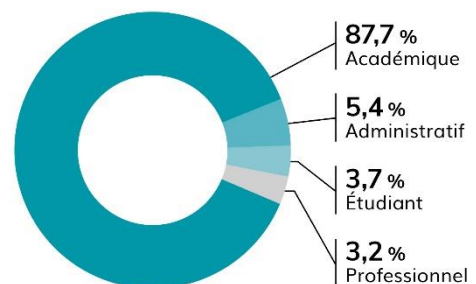
Experts

La vague E a mobilisé **3 597** experts

Expérience, nationalité, localisation et genre des experts



Profils des experts



2 EMPLOI ET DÉPENSES DE PERSONNEL

2.1. EMPLOIS ET EFFECTIFS

2.1.1. Typologie des effectifs

2.1.1.1. Personnels administratifs et techniques

Les personnels administratifs et techniques permanents, pris en compte dans cette étude, disposent de statuts différents. Ils sont titulaires, contractuels en CDI et contractuels en CDD. Les personnels contractuels dont le contrat a une durée inférieure ou égale à 12 mois, répondant à des besoins occasionnels, sont exclus. On distingue les emplois exprimés en équivalent temps plein annuel travaillé, équivalent temps plein, ou en personne physique.

QUELQUES DÉFINITIONS

Personnes physiques (PP)

Les PP correspondent aux agents rémunérés à une date donnée, ici le 31/12/2019, quelle que soit leur quotité de travail et leur période d'activité sur l'année.

L'équivalent temps plein (ETP)

Le décompte en ETP prend en compte la quotité de travail mais pas la durée d'activité dans l'année. Il donne les effectifs présents à une date donnée, ici le 31/12/2019, corrigés de la quotité de travail.

L'équivalent temps plein annuel travaillé (ETPT)

L'ETPT est le décompte proportionnel à l'activité des agents, mesurée par leur quotité de temps de travail et par leur période d'activité sur l'année. Les ETPT (ETP travaillés) correspondent aux effectifs physiques pondérés de la quotité de travail des agents en année pleine.

Catégories statutaires

Tous les personnels de la Fonction publique sont classés en 4 catégories hiérarchiques, désignées par les lettres A+, A, B et C :

- la catégorie A+ correspond aux fonctions supérieures d'encadrement, de direction, d'expertise, de contrôle ou d'inspection ;
- la catégorie A correspond aux fonctions d'étude, d'encadrement, de conception et de direction ;
- la catégorie B correspond aux fonctions d'application et de mise en œuvre de procédures ;
- la catégorie C correspond aux fonctions techniques et d'exécution.

Corps

Ensemble regroupant les fonctionnaires soumis au même statut et ayant vocation aux mêmes grades. Les corps sont classés en catégories statutaires A, B, ou C, selon le niveau de recrutement. L'ensemble des corps de fonctionnaires est regroupé par filière.

- Répartition des personnels administratifs et techniques par catégorie statutaire

Catégorie statutaire	PP	ETP	ETPT
A+	10	9,60	9,93
A	52	50,40	51,32
B	24	23,80	23,73
C	31	30,80	34,31
TOTAL	117	114,16	119,29

- Répartition des personnels administratifs et techniques par statut et par catégorie statutaire

Catégorie statutaire	Titulaires			Contractuels			Contractuels occasionnels		
	PP	ETP	ETPT	PP	ETP	ETPT	PP	ETP	ETPT
A+	8	7,60	7,93	2	2,00	2,00	-	-	-
A	15	15,00	15,46	37	35,40	35,86	-	-	-
B	16	15,80	13,51	8	8,00	10,22	-	-	-
C	9	8,80	9,51	16	16,00	15,30	6	6,00	9,50
TOTAL	48	47,20	46,41	63	61,40	63,37	6	6,00	9,50

* cf. précisions p. 18 s'agissant des mouvements concernant les contractuels occasionnels

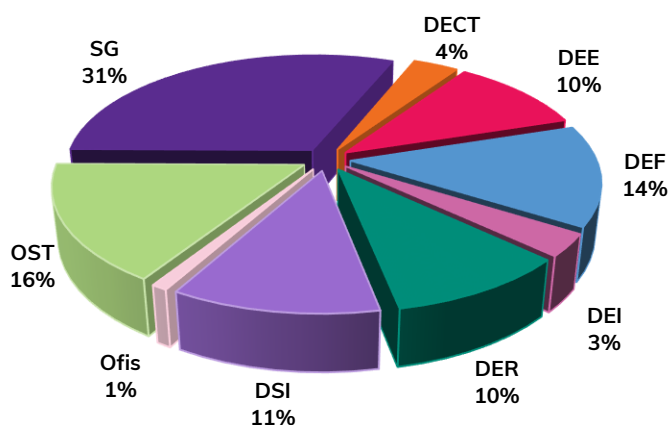
- Effectifs des personnels administratifs et techniques par département (PP, ETP et ETPT)

Département	Titulaires			Contractuels			Contractuels occasionnels		
	PP	ETP	ETPT	PP	ETP	ETPT	PP	ETP	ETPT
DECT	1	1,00	1,08	3	3,00	1,92	-	-	-
DEE	1	1,00	1,00	11	11,00	12,36	-	-	0,92
DEF	11	10,80	9,88	5	5,00	5,88	-	-	-
DEI	1	1,00	1,00	3	2,50	1,75	-	-	-
DER	4	3,80	3,63	8	7,60	9,24	-	-	1,42
DSI	8	8,00	7,71	4	4,00	4,79	1	1,00	0,75
Ofis	1	1,00	1,00	-	-	-	-	-	-
OST	8	7,60	7,60	12	10,80	10,64	-	-	0,08
SG	13	13,00	13,50	18	17,50	16,79	5	5,00	6,33
TOTAL	48	47,20	46,41	64	61,40	63,37	6	6,00	9,50

Un agent est affecté à mi-temps au secrétariat général et à mi-temps au département Europe et international.

Il compte donc deux fois dans les tableaux de répartition des agents par département en personne physique.

- Répartition des effectifs par département en %



- Situation du personnel contractuel en PP et ETPT par département

Département	CDI		CDD		CDD occasionnels	
	PP	ETPT	PP	ETPT	PP	ETPT
DECT	1	1,00	2	0,92	-	-
DEE	1	1,00	10	11,36	-	0,92
DEF	-	-	5	5,88	-	-
DEI	1	1,00	2	0,75	-	-
DER	4	4,00	4	5,24	-	1,42
DSI	2	2,00	2	2,79	1	0,75
Ofis	-	-	-	-	-	-
OST	8	7,24	4	3,40	-	0,08
SG	8	7,75	10	9,04	5	6,33
TOTAL	25	23,99	39	39,38	6	9,50

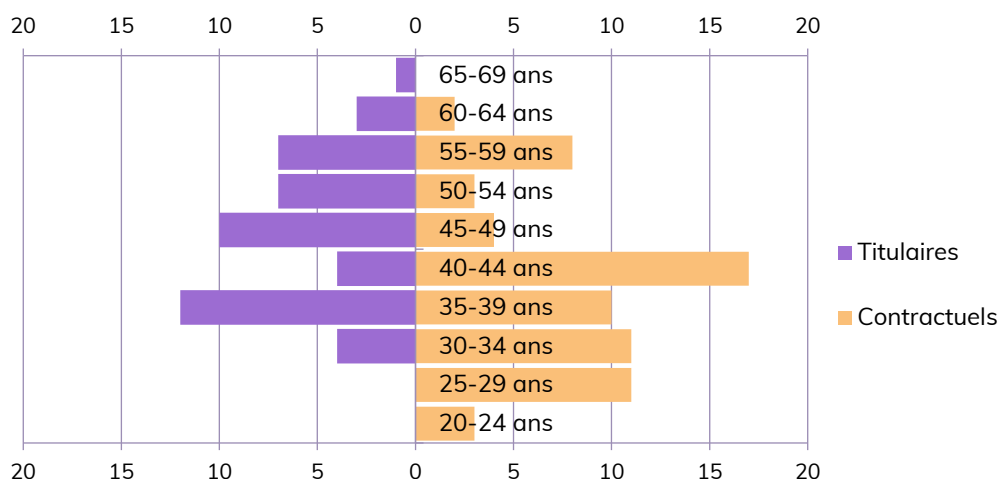
Un agent est affecté à mi-temps au secrétariat général et à mi-temps au département Europe et international.

Il compte donc deux fois dans les tableaux de répartition des agents par département en personne physique.

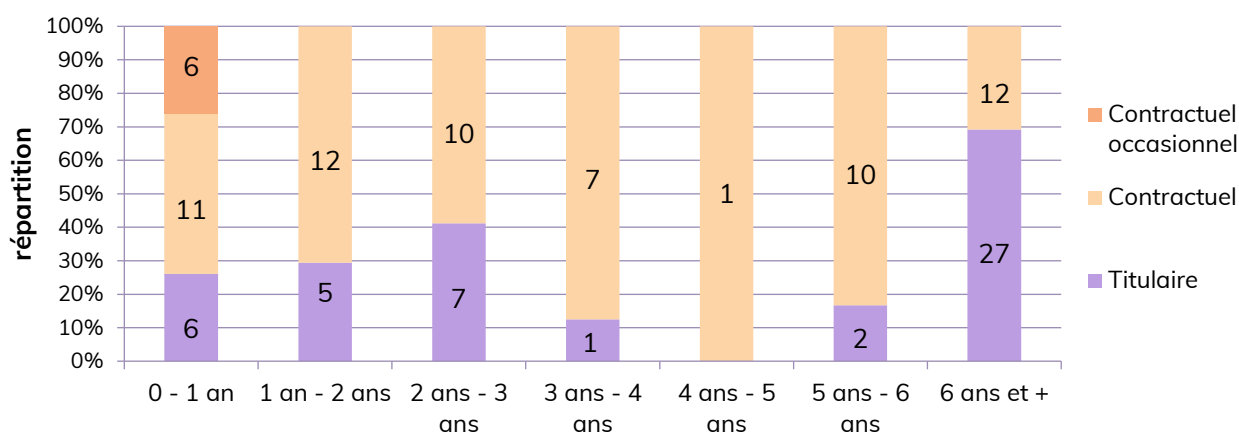
- Âge moyen et médian par statut

	Âge médian	Âge moyen	Écart-type	Âge min	Âge max
Titulaires	47 ans et 0 mois	46 ans et 8 mois	9 ans et 1 mois	31 ans	67 ans
Contractuels	40 ans et 0 mois	39 ans et 9 mois	10 ans et 7 mois	22 ans	63 ans
Contractuels occasionnels	32 ans et 6 mois	32 ans et 10 mois	8 ans et 3 mois	22 ans	44 ans
Sur effectif total	41 ans et 0 mois	42 ans et 3 mois	10 ans et 7 mois	-	-

- Répartition des agents par tranche d'âge



- Ancienneté des personnels administratifs et techniques par catégorie statutaire



- Répartition des agents titulaires par filière, corps, catégorie statutaire et département

Corps	DECT	DEE	DEF	DEI	DER	DSI	Ofis	OST	SG	TOTAL
Filière administrative										
A - APAE /AAE	-	1	-	-	-	-	1	1	-	3
B - SAENES	-	-	7	-	2	-	-	-	2	11
C - ADJENES	-	-	1	-	1	-	-	-	4	6
Filière ITRF										
A+ - IGR	-	-	1	-	1	2	-	3	1	8
A - IGE	-	-	-	-	-	5	-	3	2	10
B - TECH	1	-	2	-	-	1	-	-	1	4
C - ATRF	-	-	-	-	-	-	-	-	3	3
Enseignants										
PU	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
PRAG	-	-	-	1	-	-	-	1	-	2
TOTAL	1	1	11	1	4	8	1	8	13	47

2.1.1.2. Personnels scientifiques

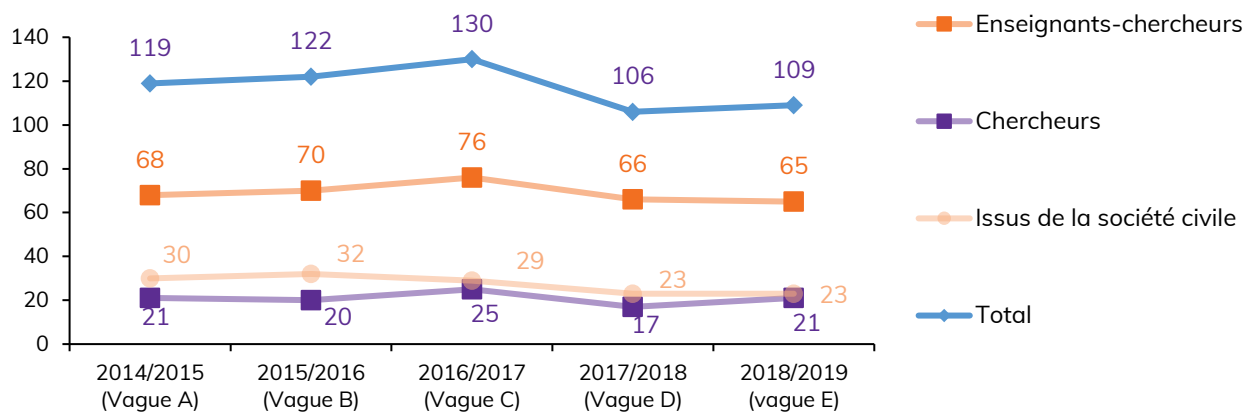
Le Hcéres, pour la réalisation de ses missions d'évaluation, fait appel à des personnels scientifiques dénommés conseillers scientifiques. Ce sont des collaborateurs à temps plein ou à temps partiel. Ils peuvent être chargés selon le cas :

- d'organiser des évaluations, suivant les modalités propres à chaque département ;
- de contribuer à la production d'analyses bibliométriques et d'indicateurs.

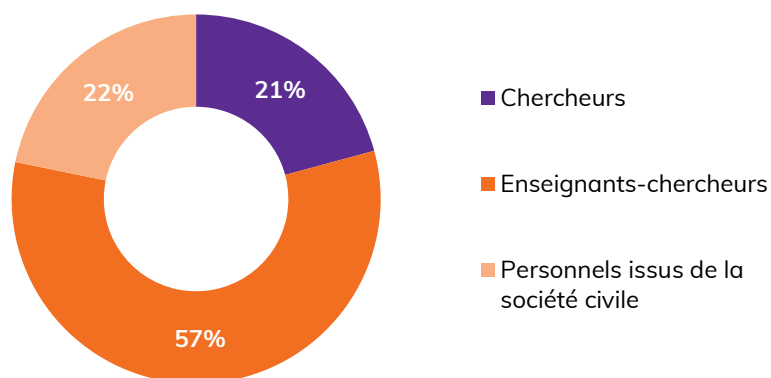
Ils participent aussi à la réflexion méthodologique du Haut Conseil, dans la perspective de l'amélioration constante de la qualité de ses travaux.

Ils perçoivent une indemnité dont le montant est fixé par arrêté. L'indemnité est considérée comme un salaire et à ce titre, elle est incluse dans la masse salariale.

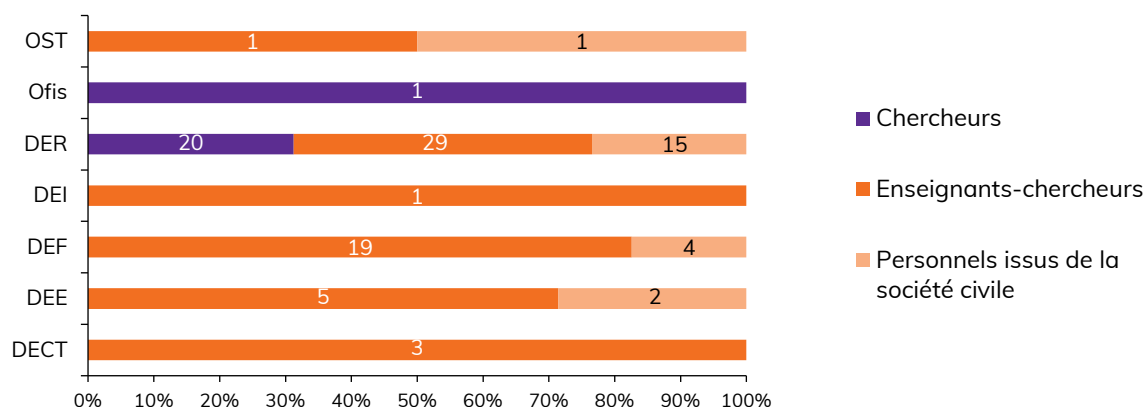
- **Évolution du nombre de conseillers scientifiques par profil, depuis 2014**



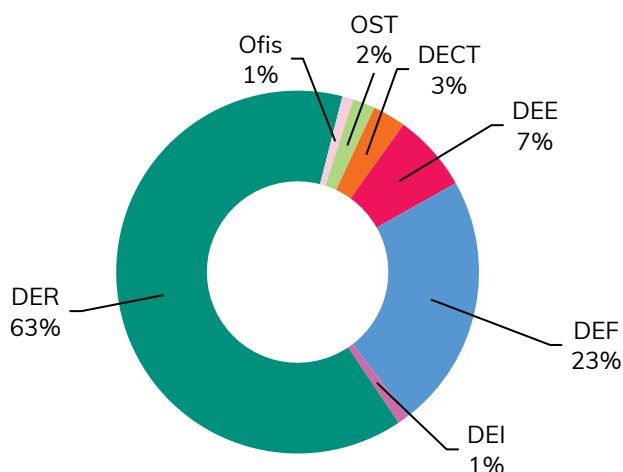
- **Répartition des conseillers scientifiques par profil (hors directeurs(trices) et conseillers chargés de missions spécifiques) - année universitaire 2018-2019**



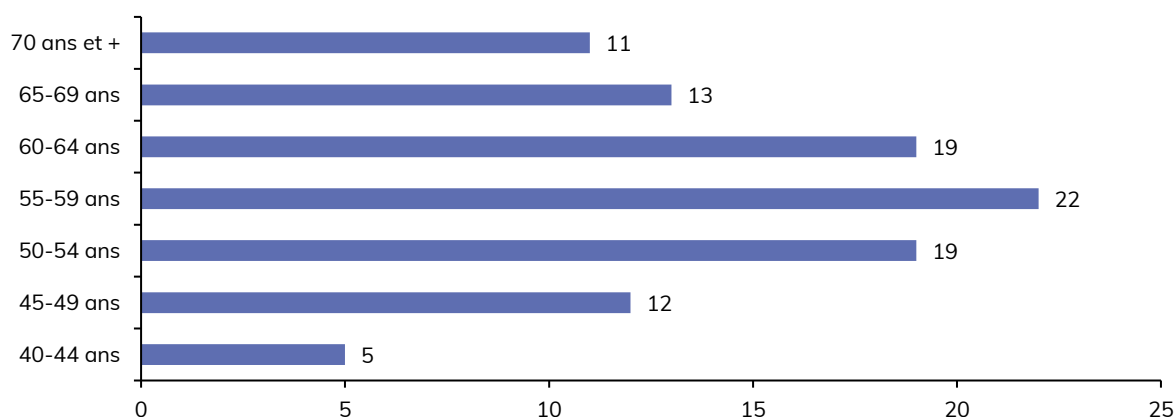
- Répartition des conseillers scientifiques par département et par profil (hors directeurs(trices) et conseillers chargés de missions spécifiques) - année universitaire 2018-2019



- Répartition en pourcentage des conseillers scientifiques par département (hors directeurs(trices) et conseillers chargés de missions spécifiques) - année universitaire 2018-2019

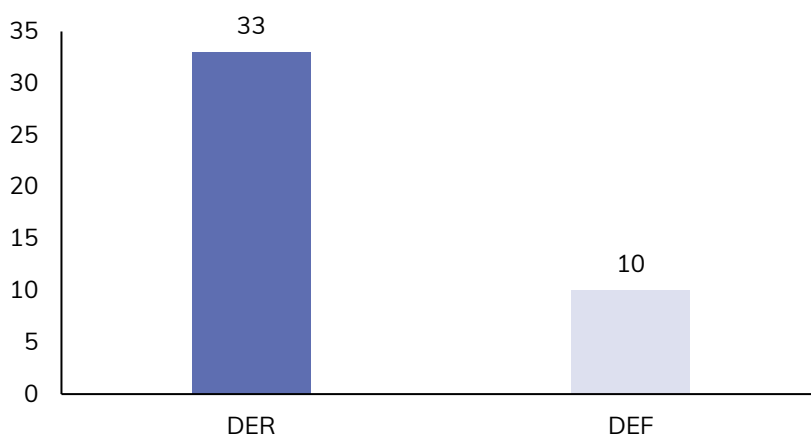


- Répartition des conseillers scientifiques par tranches d'âge (hors directeurs(trices) et conseillers chargés de missions spécifiques) - année universitaire 2018-2019



- **Nombre de chargés de mission scientifique par département - année universitaire 2018-2019**

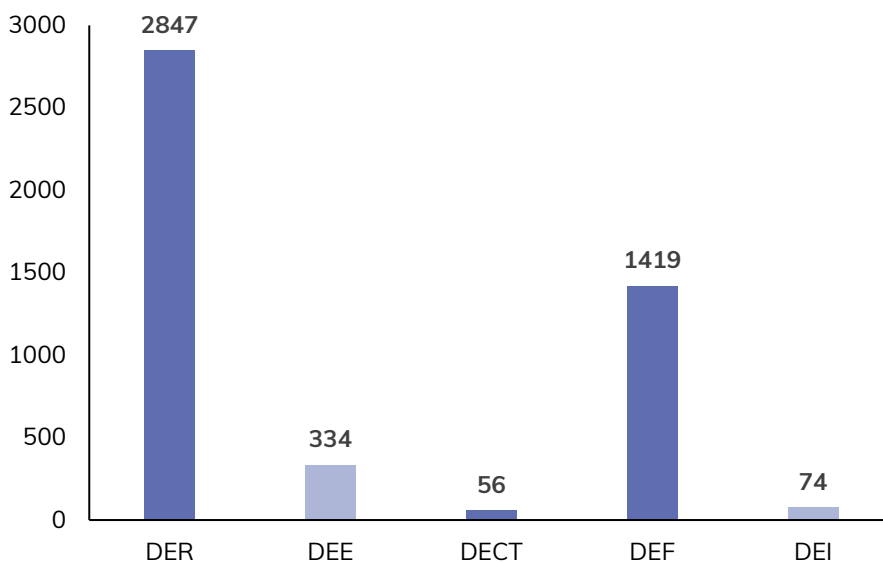
Les chargés de mission scientifique sont des collaborateurs du Hcéres qui assurent des activités ponctuelles, pour un nombre d'évaluations déterminé. Cependant, à la différence des conseillers scientifiques, ils ne participent pas à la définition de la méthodologie.



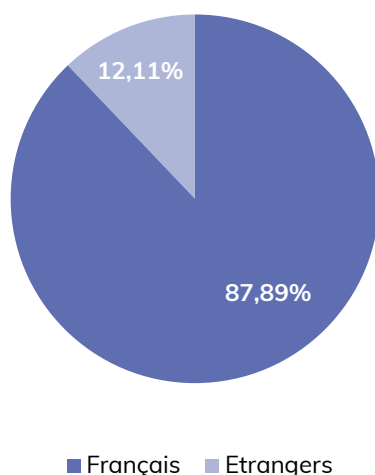
2.1.1.3. Les experts mobilisés par le Hcéres

Les missions dévolues au Hcéres par le législateur requièrent l'intervention de nombreux experts, de formation, de culture et de nationalités différentes. Majoritairement enseignants-chercheurs ou chercheurs, ils perçoivent une indemnité dont le montant est déterminé en fonction de la complexité et de la durée de la mission. Cette indemnité est considérée comme un salaire, et à ce titre est incluse dans la masse salariale.

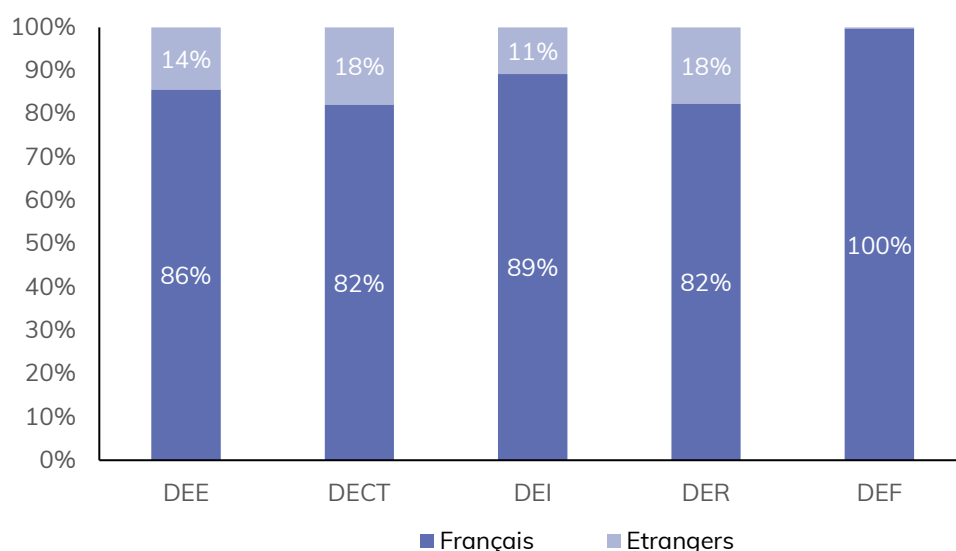
- **Nombre d'experts par département (données pour l'année universitaire 2018-2019)**



- Répartition en pourcentage des experts français et étrangers



- Part des experts français et étrangers par département



2.1.2. Flux de personnels et recrutements

Une fiche de poste est publiée sur le site du Hcéres et/ou sur le site de la fonction publique : Place de l'emploi public, pour chaque emploi vacant ou chaque création de poste.

Tous les postes sont ouverts aux titulaires et aux contractuels à l'exception de ceux répondant à un accroissement temporaire d'activité (CDD occasionnels).

Les postes vacants ont été pourvus dans les 3 mois suivant la publication de la fiche de poste ou de la date de vacance, à l'exception d'un poste au service des ressources humaines, pourvu le 15 septembre 2019 alors que le poste était vacant depuis le 15 novembre 2018.

- Répartition des entrées par type et catégorie statutaire

	A+	A	B	C	TOTAL
Titulaire	1	2	3	1	7
Contractuel	-	10	3	7	20
Contractuel occasionnel	-	-	-	9	9
TOTAL	1	12	6	17	36

- Répartition des entrées par type et genre

	Femmes	Hommes	TOTAL
Titulaire	7	-	7
Contractuel	11	9	20
Contractuel occasionnel	7	2	9
TOTAL	25	11	36

- Répartition des entrées par catégorie statutaire et département

	A+	A	B	C	TOTAL
DECT	-	4	-	-	4
DEE	-	-	-	1	4
DEF	1	-	4	-	5
DEI	-	1	-	-	1
DER	-	-	-	3	3
DSI	-	1	-	1	2
OST	-	1	-	1	2
SG	-	2	2	11	15
TOTAL	1	12	6	17	36

- Répartition des entrées des titulaires par position

	A+	A	B	C	TOTAL
Affectation	-	2	2	-	4
Détachement	1	-	-	-	1
MAD	-	-	1	-	1
Mobilité interne	-	-	-	1	1
TOTAL	1	2	3	1	7

- Répartition des entrées des contractuels par type de contrat

	A+	A	B	C	TOTAL
CDI	-	3	-	-	3
CDD	-	7	3	7	17
CDD occasionnel	-	-	-	9	9
TOTAL	0	10	3	16	29

Les entrées des personnels en CDI concernent :

- le retour d'un agent après un congé parental de trois ans,
- la transformation d'un CDD en CDI après six années de service,
- la portabilité d'un CDI lors du recrutement.

Parmi les entrées des personnels en CDD, six des sept agents de catégorie C avaient, au préalable, un contrat au titre de l'article 6 Sexies (occasionnel pour accroissement d'activité).

- Répartition des agents sortants par statut, type de sortie, catégorie statutaire et genre

	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Titulaires	-	1	3	-	-	-	2	-	6
Détachement sortant	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Fin de détachement	-	-	-	-	-	-	1	-	1
Fin de fonction Direction	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Mobilité interne	-	-	-	-	-	-	1	-	1
Mutation	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Départ à la retraite	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Contractuels	-	-	3	5	2	5	16	4	35
Réussite au concours	-	-	-	1	-	2	1	-	4
Démission	-	-	1	1	1	1	1	-	5
Fin de contrat	-	-	-	1	1	2	13	4	21
Mobilité interne	-	-	2	2	-	-	1	-	6
TOTAL	-	1	6	5	2	5	18	4	41

Trois des cinq agents ont démissionné après avoir obtenu un CDI dans une autre structure.

Parmi les six agents qui ont effectué une mobilité interne, cinq d'entre eux, dans le cadre de la réorganisation des départements et services ont changé de département tout en conservant les mêmes fonctions : 3 chargés de projets sont ainsi passés du DEE au DECT. Deux agents chargés des indemnités sont passés du PSE au DER.

Le dernier agent a quitté le poste de chargé de projet du DEE pour prendre en charge la fonction de chef de département au DECT.

- Répartition des sorties par département et catégorie statutaire

	A+	A	B	C	TOTAL
DECT	-	3	-	-	3
DEE	-	5	-	1	6
DEF	-	1	5	-	6
DEI	-	-	-	-	0
DER	-	-	1	5	6
DSI	-	1	-	1	2
OST	-	-	-	1	1
SG	1	1	1	14	17
TOTAL	1	11	7	22	41

2.1.3. La parité au Hcéres

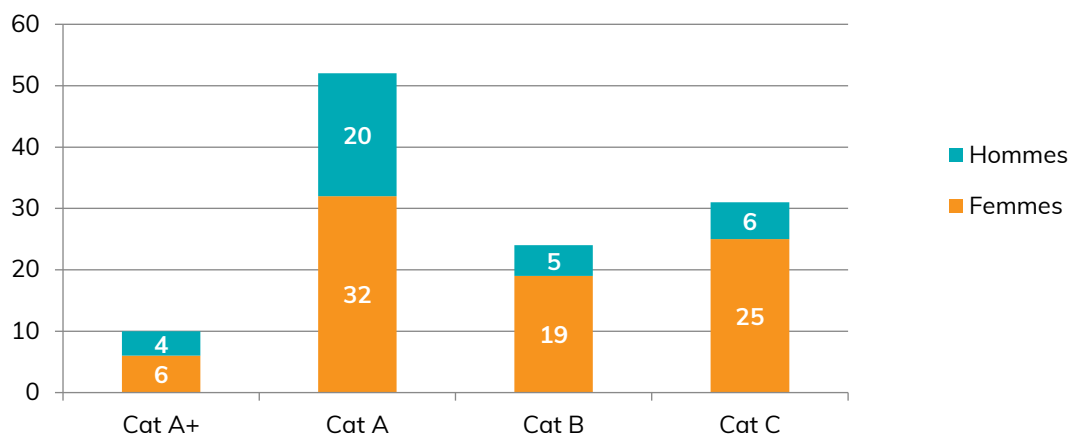
- Répartition des effectifs administratifs et techniques par genre et statut

	Femmes	Hommes	TOTAL
Titulaires	33	15	48
Contractuels	44	19	63
Contractuels (12 mois)	5	1	6
TOTAL	82	35	117
% de la structure	70 %	30 %	

- Répartition des personnels administratifs et techniques par genre et catégorie statutaire

	Femmes			Hommes		
	Nombre	% de la catégorie statutaire	% total femmes	Nombre	% de la catégorie statutaire	% total hommes
A+	6	60 %	7.3 %	4	40 %	11.4 %
A	32	62 %	39 %	20	38 %	57.1 %
B	19	79 %	23.2 %	5	21 %	14.3 %
C	25	81 %	30.5 %	6	19 %	17.2 %
TOTAL	82		100%	35		100%

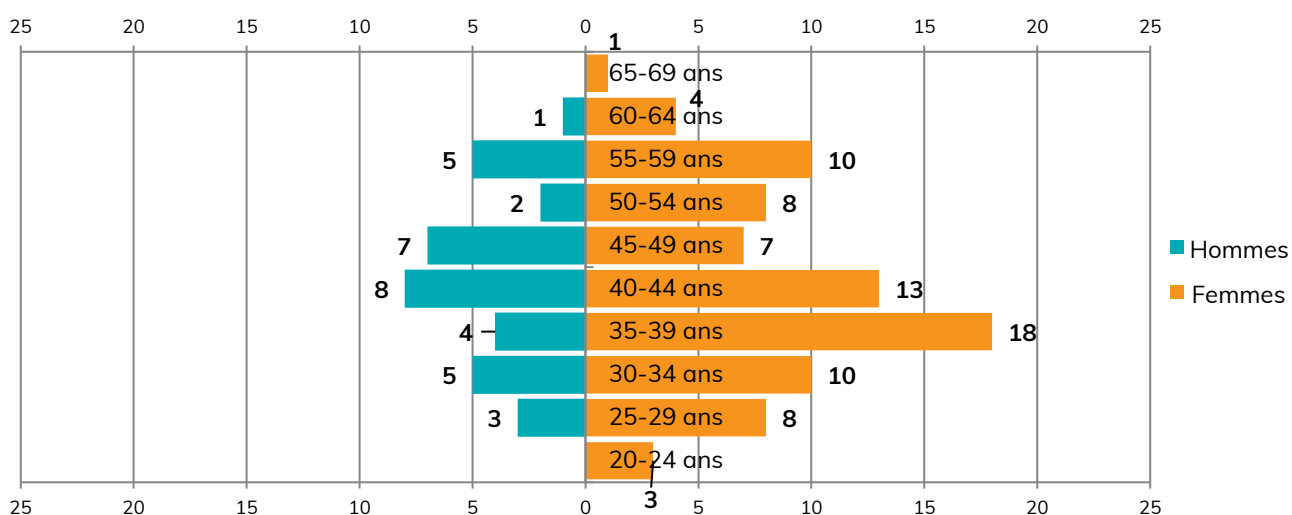
- Répartition des personnels administratifs et techniques par genre et catégorie statutaire



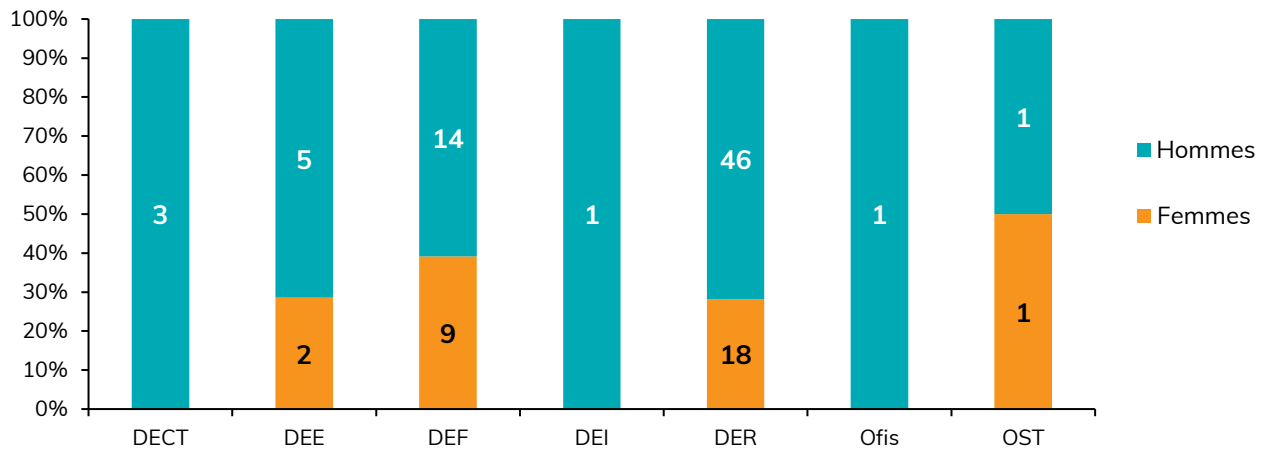
- Répartition des personnels administratifs et techniques par genre et département

	Femmes		Hommes		TOTAL
	Nombre	% du département	Nombre	% du département	
DECT	3	75 %	1	25 %	4
DEE	10	83 %	2	17 %	12
DEF	12	75 %	4	25 %	16
DEI	2	67 %	1	33 %	3
DER	10	83 %	2	17 %	12
DSI	6	46 %	7	54 %	13
Ofis	1	100 %	-	0 %	1
OST	10	50 %	10	50 %	20
SG	28	78 %	8	22 %	36

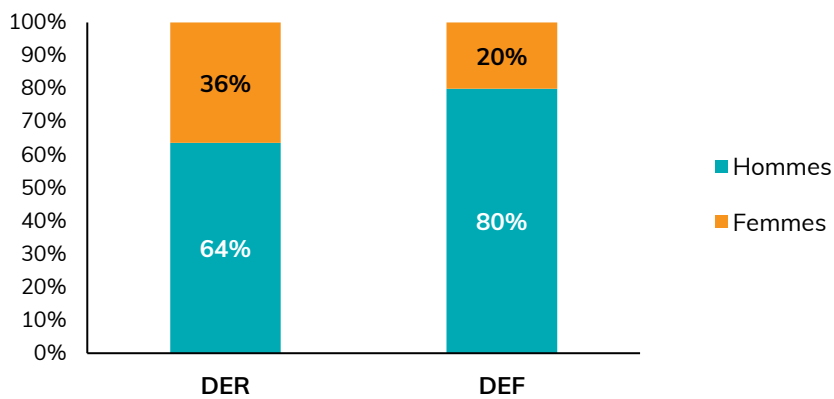
- Répartition des effectifs par tranche d'âge et genre



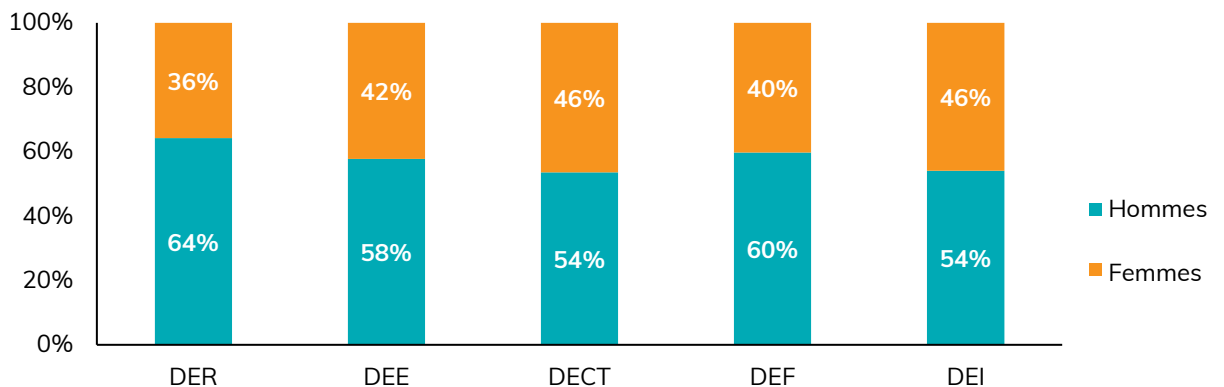
- Répartition des conseillers scientifiques par département et genre (hors directeurs(trices) et conseillers chargés de missions spécifiques)



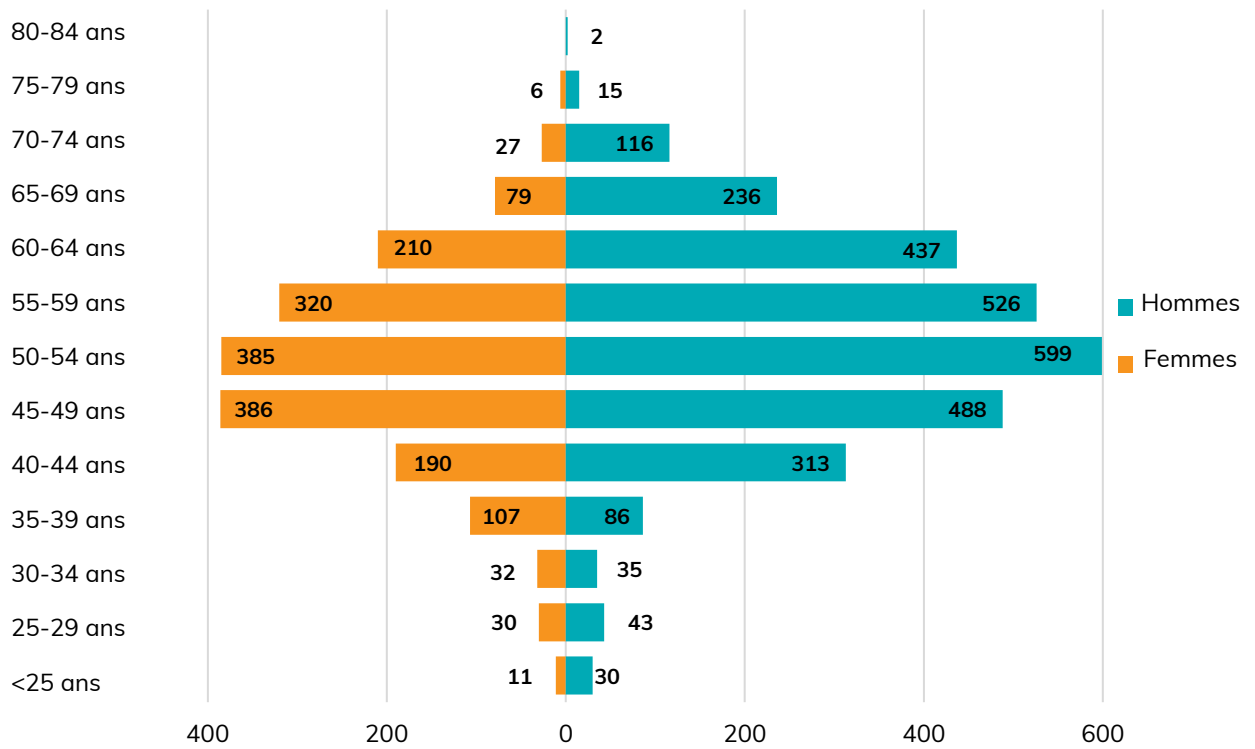
- Répartition en pourcentage des chargés de mission scientifique par département et genre



- Répartition en pourcentage des experts par département et par genre



- Répartition des experts par tranche d'âge et genre



2.2 DÉPENSES DE RÉMUNÉRATION

2.2.1. Bilan de la masse salariale

La masse salariale est le cumul des rémunérations brutes des salariés d'un établissement donné (hors cotisations patronales). Pour rappel, dans le cadre du Hcéres, la masse salariale inclut également les indemnités versées au personnel scientifique et aux experts.

Sa consommation varie chaque année car elle dépend de la taille de la campagne d'évaluation et du nombre d'experts mobilisés pour réaliser les évaluations.

Les missions du Hcéres ont beaucoup évolué ces dernières années. Jusqu'en 2015, la campagne d'évaluation se déroulait sur une période très contrainte d'octobre à mars. Maintenant, compte tenu des travaux de synthèse demandés à tous les départements d'évaluation, l'évaluation du projet des formations qui s'est ajouté à celle du bilan, le volume d'activité est lissé sur une année civile.

- **Évolution (en euros) de la masse salariale entre 2017 et 2019 (ensemble des dépenses de rémunération et charges sociales (y compris CAS pensions))**

Catégorie de dépenses	2017	2018	2019
Rémunérations personnels administratifs et techniques	4 048 914 €	4 345 215 €	4 644 999 €
Indemnités des personnels scientifiques	2 704 193 €	2 264 215 €	3 191 072 €
Cotisations, contributions et prestations sociales	2 192 948 €	2 260 979 €	2 466 637 €
MASSE SALARIALE TOTALE	8 946 055€	8 870 409 €	10 302 707 €

2.2.2. Traitements, primes et rémunérations du personnel administratif et technique

Montants en euros	
Personnel titulaire	
Rémunérations d'activité (hors indemnités et primes) versées aux fonctionnaires	1 375 543
Primes versées aux agents fonctionnaires	-
IFSE (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise)	490 843
CIA (complément indemnitaire annuel)	81 900
Personnel contractuel	
Rémunérations d'activité (hors indemnités et primes) versées aux contractuels*	2 405 946
Primes versées aux agents contractuels Bonus fin d'année	28 859
Total des rémunérations des personnels administratifs et techniques	4 383 091

- **Rémunérations brutes chargées mensuelles moyennes des personnels par catégorie statutaire et genre (titulaires et contractuels)**

Catégorie statutaire	Homme	Femme
A+	9 799 €	10 531 €
A	4 792 €	5 550 €
B	3 548 €	3 509 €
C	2 750 €	2 655 €

2.2.2.1 Personnels titulaires

- **Montants moyens des IFSE par catégorie statutaire et genre**

Catégorie statutaire	Homme	Femme
A+	29 181 €	19 905 €
A	15 269 €	12 510 €
B	7 267 €	6 961 €
C	7 001 €	5 936 €

Le complément indemnitaire annuel (CIA) est défini par l'article 4 du décret 2014-513 du 20 mai 2014. Il tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir du fonctionnaire, appréciés lors d'un entretien professionnel annuel. Il est compris entre 0 et 100 % d'un montant maximal par groupe de fonctions fixé par arrêté ministériel. Il n'est pas automatiquement reconduit d'une année sur l'autre.

Cette prime, facultative, intégrée au RIFSEEP, permet de reconnaître spécifiquement l'engagement professionnel et la manière de servir d'un agent à un instant donné sur la base des critères suivants : la valeur professionnelle, l'investissement personnel dans l'exercice de des fonctions, le sens du service public, la capacité à travailler en équipe et la contribution au collectif de travail.

Pour les agents du Hcéres, il est versé en fin d'année sur la paye du mois de décembre.

- **Montants moyens du CIA par catégorie statutaire et genre**

Catégorie statutaire	Homme	Femme
A+	1 750 €	2 575 €
A	2 325 €	1 738 €
B	1 175 €	1 288 €
C	800 €	931 €

- **Évolution des montants de CIA totaux**

	2017	2018	2019
Montant total des CIA versés	76 527 €	79 940 €	81 900 €

- **Part des primes et indemnités comprises dans la rémunération globale des personnels titulaires par catégorie statutaire et genre**

Catégorie statutaire	Homme	Femme
A+	25,99 %	24,32 %
A	20,11 %	15,46 %
B	15,45 %	13,69 %
C	14,62 %	16,85 %

2.2.2.2. Personnels contractuels

Le Hcéres perçoit un montant pour le complément indemnitaire versé aux agents non titulaires, calculé sur la base de 3 % du total des rémunérations brutes des agents en CDI.

Le complément indemnitaire est attribué afin de tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent. Son montant ne peut excéder 5 % de la rémunération brute annuelle. Une insuffisance professionnelle peut justifier qu'il ne soit pas versé.

Le complément indemnitaire est, par nature, exceptionnel. Son versement n'est pas automatique.

- **Évolution du montant total des primes des CDI**

	2017	2018	2019
Montant total des primes CDI	32 123 €	30 718 €	31 109 €

- **Montant moyen des primes de fin d'année des personnels en CDI par catégorie statutaire et genre**

Catégorie statutaire	Homme	Femme
A+ et A	1 109 €	1 454 €
B et C	-	889 €

2.2.2.3. Personnels encadrants

- **Indemnités versées au personnel de direction du Hcéres en 2019**

Les indemnités versées au personnel de direction le sont en fonction des textes suivants :

- Décret n° 2015-1142 du 15 septembre 2015 relatif au classement indiciaire et au régime indemnitaire du président du conseil du Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur
- Arrêté du 15 septembre 2015 fixant les montants de l'indemnité de fonctions du président.
- Décret n° 2015-1143 du 15 septembre 2015 instituant des indemnités susceptibles d'être allouées aux membres du conseil et à certains personnels du Hcéres
- Arrêté du 15 septembre 2015 fixant les montants des indemnités allouées aux membres du conseil et à certains personnels du Hcéres.

	Montants en euros
au président	62 292
à la secrétaire générale	23 069
au directeur du DSI	35 000
au directeur du DEE	35 000
à la directrice du DECT	35 000
au directeur du DEF	35 000
au directeur du DER	35 000
au directeur du DEI	35 000
à la directrice de l'Ofis	35 000
à la directrice de l'OST	16 000

2.2.3. Indemnités des personnels scientifiques

Les montants des indemnités ci-dessous correspondent aux indemnités brutes versées aux conseillers scientifiques pour la campagne d'évaluation réalisée sur l'année universitaire 2018/2019.

Le montant annuel des indemnités est fixé en fonction du nombre de jours hebdomadaires travaillés par les conseillers scientifiques.

Nombre de jours	Montant
1	3 000 €
1,5	4 500 €
2	6 000 €
3	10 600 €
3*	16 000 €

3* les conseillers scientifiques qui perçoivent une indemnité de 16 000 € brute annuelle exercent la fonction de conseiller scientifique coordonnateur

- Répartition par département des indemnités versées aux personnels scientifiques hors directeurs/directrices

Département	Nombre de CS	Total indemnités
DECT	3	42 600 €
DEE	7	77 400 €
DEF	23	205 700 €
DEI	1	10 600 €
DER	64	526 800 €
Ofis	1	6 000 €
OST	2	6 000 €
TOTAL	101	875 100 €

- Répartition des indemnités versées aux conseillers scientifiques par département

Département	3 000 €	4 500 €	6 000 €	10 600 €	16 000 €	TOTAL
DECT	-	-	-	1	2	3
DEE	1	-	-	4	2	7
DEF	-	1	14	2	6	23
DEI	-	-	-	1	-	1
DER	1	-	36	23	4	64
Ofis	-	-	1	-	-	1
OST	2	-	-	-	-	2
Total CS	4	1	51	31	14	101
MONTANT TOTAL	12 000 €	4 500 €	306 000 €	328 600 €	224 000 €	875 100 €

- Indemnités versées aux chargés de mission scientifique en 2019

Département	Montant totaux en euros
DER	70 800
DEF	20 400
TOTAL	91 200

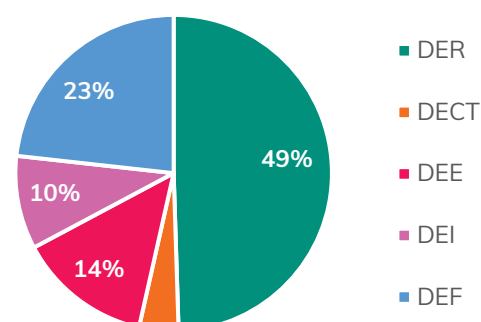
2.2.4. Indemnités des Experts

Le montant total des indemnités versé aux experts représente 30% de la masse salariale en 2019.

- Répartition par département des indemnités versées aux experts

Département	Indemnités
DER	888 470
DECT	72 200
DEE	245 750
DEI	171 200
DEF	417 250
TOTAL	1 794 870

- Masse salariale versée aux experts par département



3 VIE DES PERSONNELS ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

3.1 MODALITÉS DE TRAVAIL DES PERSONNELS

3.1.1. Quotité de travail et temps partiel

- Répartition des agents à temps partiel par catégorie statutaire (en PP)

Catégorie statutaire	Quotité					TOTAL
	50%	60%	80%	90%	100%	
A+	-	1	-	-	9	10
A	1	-	5	1	45	52
B	1	-	1	-	22	24
C	-	-	1	-	30	31
TOTAL	2	1	7	1	106	117

En 2019, la demande d'un agent pour travailler à temps partiel à 80 % a été acceptée. Aucun agent n'est passé de temps partiel à temps plein.

- Répartition des agents à temps partiel par catégorie statutaire et département/service (en PP)

Affectation	Catégorie statutaire	Femmes					Hommes			TOTAL
		50%	60%	80%	90%	100%	50%	80%	100%	
DECT	A	-	-	-	-	2	-	-	1	3
	B	-	-	-	-	1	-	-	-	1
DEE	A	-	-	-	-	6	-	-	2	8
	B	-	-	-	-	1	-	-	-	1
	C	-	-	-	-	3	-	-	-	3
DEF	A+	-	-	-	-	1	-	-	-	1
	B	-	-	-	-	10	-	-	4	14
	C	-	-	1	-	-	-	-	-	1
DEI	A	-	-	-	-	2	-	-	1	3
DER	A+	-	-	-	-	1	-	-	-	1
	A	-	-	1	-	1	-	1	-	3
	B	-	-	1	-	1	-	-	-	2
	C	-	-	-	-	5	-	-	1	6
DSI	A+	-	-	-	-	1	-	-	1	2
	A	-	-	-	-	4	-	-	5	9
	B	-	-	-	-	-	-	-	1	1
	C	-	-	-	-	1	-	-	-	1
Ofis	A	-	-	-	-	1	-	-	-	1
OST	A+	-	1	-	-	1	-	-	2	4
	A	-	-	2	1	5	1	1	6	16
SG	A+	-	-	-	-	1	-	-	1	2
	A	-	-	-	-	7	-	-	2	9
	B	1	-	-	-	4	-	-	-	5
	C	-	-	-	-	15	-	-	5	20
TOTAL		1	1	5	1	74	1	2	32	117

- Répartition du nombre de jours travaillés par les conseillers scientifiques et département

Nombre jours par semaine	1		1.5		2		3	
	Nombre de CS	% département	Nombre de CS	% département	Nombre de CS	% département	Nombre de CS	% département
DECT	-	-	-	-	-	-	3	100 %
DEE	1	14 %	-	-	-	-	6	86 %
DEF	-	-	1	5 %	15	65 %	7	30 %
DEI	-	-	-	-	-	-	1	100 %
DER	2	3 %	-	-	35	55 %	27	42 %
Ofis	-	-	-	-	1	100 %	-	-
OST	2	100 %	-	-	-	-	-	-
TOTAL / % TOTAL	5	5%	1	1%	51	50%	44	44%

3.1.2 Congés annuels et RTT

La durée légale de référence du travail est fixée à 1 607 heures par an, soit 35 heures hebdomadaires. Compte tenu des jours non travaillés (jours fériés, congés annuels), le temps de travail hebdomadaire au Hcéres est à 38h15. Les agents bénéficient de 35 jours de congés annuels (32 jours de congés annuels et 3 jours d'ARTT assimilables à des congés) et de 8 jours d'ARTT. Peuvent s'ajouter 1 ou 2 jours de fractionnement obtenus selon la période de consommation des autres congés.

Les jours d'ARTT doivent être consommés avant le 31 décembre de l'année au cours de laquelle ils ont été acquis, les jours de congés annuels pouvant l'être jusqu'au 31 mai de l'année suivante. Les éléments statistiques proviennent de l'application de gestion des congés et ARTT « OSCARe » du ministère.

Pour les 117 agents en poste, au 31 décembre 2019, le nombre total de jours de congés sur l'année est de 3 608,50, celui des ARTT est de 789,5, auxquels s'ajoutent les soldes de congés 2018 pris en 2019 au nombre de 423,5 jours, soit un total de 4 821,50 jours.

Au 31 décembre 2019, le taux de consommation des jours d'ARTT est de 99 %. Les jours d'ARTT non posés à cette date sont perdus, soit 5 jours au total.

Le taux de consommation des jours de congés est de 86 % au 31/12/2019, indicateur d'une utilisation régulière des congés.

Ce taux était de 83 % fin 2017.

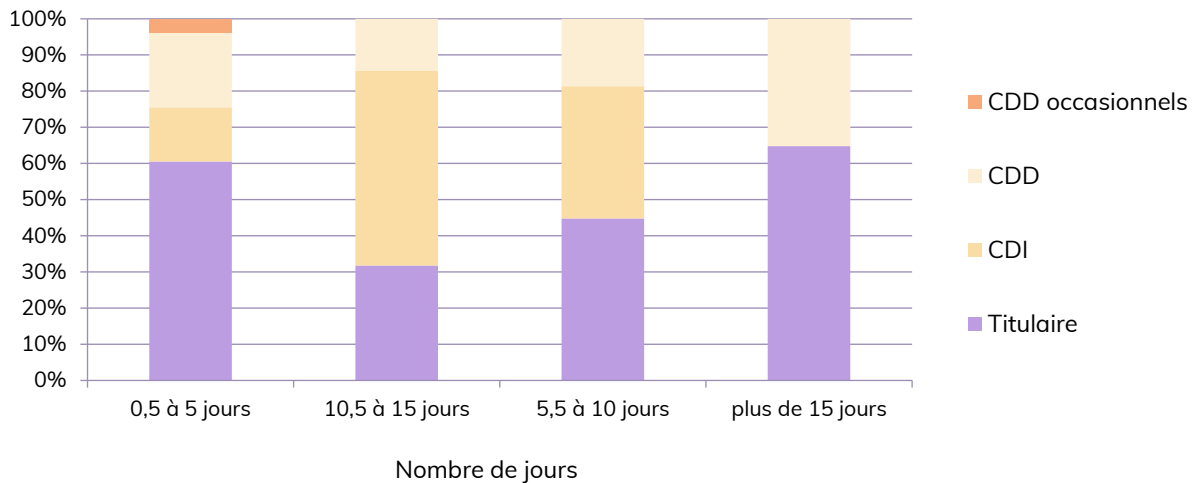
- **Nombre de congés et de ARTT non pris par catégorie statutaire**

Catégorie statutaire	CP 2019	ARTT 2019
A+	52	0,5
A	236,5	-
B	105	0,5
C	109	4
TOTAL	502,5	5

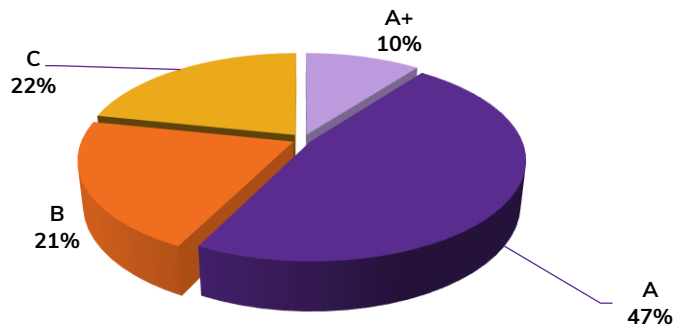
- **Reliquats des congés par catégorie statutaire au 31/12/2019**

Catégorie statutaire	0,5 à 5 jours	5,5 à 10 jours	10,5 à 15 jours	plus de 15,5 jours	TOTAL
A+	15	8,5	28,5	-	52
A	40,5	69,5	61,5	65	236,5
B	36	39,5	13	16,5	105
C	25	8,5	57,5	18	109
TOTAL	116,5	126	160,5	99,5	502,5

- **Solde des jours de congés par statut**



- **Répartition des soldes de congés par catégorie statutaire**



3.1.3. Absences au travail (hors absence pour raison de santé)

- **Congé paternité** : 3 agents de catégorie A ont bénéficié d'un congé paternité.
- **Congé parental** : 1 agent, de sexe masculin et de catégorie A, a bénéficié d'un congé parental de 3 ans, du 11 mars 2016 au 10 mars 2019.
- **Autorisations d'absence**

Les autorisations d'absence sont des jours d'absence accordés aux agents pour des motifs limitativement énoncés basés sur les textes réglementaires de la fonction publique. L'octroi des autorisations spéciales d'absence est subordonné aux nécessités de service. Il s'agit de mesures de bienveillance accordées à titre individuel.

La liste des motifs pour lesquels une autorisation d'absence peut être accordée au Hcéres et la procédure de mise en œuvre sont encadrées par la note de service du 13 juillet 2015.

- Répartition des autorisations d'absence par catégorie statutaire et département (en nombre de jours)

Département	Autorisations pour garde d'enfant	Autorisations d'absence motif familial	Autorisations générales d'absence	Autres motifs autorisations d'absence	TOTAL
DECT	-	-	-	0,5	0,5
DEE	9,5	3	5	2	19,5
DEF	1	-	17,5	1	19,5
DEI	1	5	4	1	11
DER	12,5	5	13	1	31,5
DSI	-	-	3,5	-	3,5
OST	15	5	4,5	0,5	25
SG	25	6	24,5	1,5	57
TOTAL	64	24	72	7,5	167,5

- Répartition des autorisations d'absence par catégorie statutaire et tranche d'âge (en nombre de jours)

Département	Autorisations pour garde d'enfant	Autorisations d'absence motif familial	Autorisations générales d'absence	Autres motifs autorisations d'absence	TOTAL
20 - 22 ans	2	-	1	-	3
25 - 29 ans	3	-	14	2	19
30 - 34 ans	8,5	6	7	-	21,5
35 - 39 ans	16	5	25	4	50
40 - 44 ans	26,5	-	8,5	0,5	35,5
45 - 49 ans	6	-	6	0,5	12,5
50 - 54 ans	2	8	6,5	-	16,5
55 - 59 ans	-	-	4	0,5	4,5
+ de 60 ans	-	5	-	-	5
TOTAL	64	24	72	7,5	167,5

- Répartition des autorisations générales d'absence

Motif	Nombre de demandes	Nombre de jours
Arbre de Noël	13	12,5
Fête religieuse	16	18,5
Veille de concours	22	41
TOTAL	51	72

3.1.4. Compte épargne temps (CET)

Le compte épargne-temps permet d'accumuler des droits de congés rémunérés sur plusieurs années. Il est ouvert à la demande de l'agent qui est informé annuellement de ses droits épargnés et consommés.

Selon l'arrêté du 8 juillet 2010 relatif à la mise en œuvre du compte épargne-temps, l'accès au CET est ouvert aux agents titulaires et non titulaires exerçant leurs fonctions de manière continue et ayant accompli au moins une année de service dans la fonction publique.

Au 31 décembre 2019, 29 agents sont titulaires d'un CET, soit 30,5 % des effectifs éligibles au Hcéres. Parmi les ouvertures de CET en 2019, quatre concernaient le transfert de comptes d'agents arrivés en 2019 pour un total de 133,5 jours. Les 37 jours de demandes de monétisation des jours de CET concernent quatre agents, tous de catégorie A/A+. Sur les 53,5 jours de CET pris en 2019, 40 l'ont été par un agent partant à la retraite début 2020.

Catégorie statutaire	Nombre total de CET ouverts au 31/12/19	Nombre de CET ouverts en 2019	Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur CET en 2019	Nombre de jours déposés sur les CET en 2019	Nombre total de jours de CET monétisés en 2019	Nombre de jours des CET consommés en 2019	Nombre total de jours stockés sur les CET au 31/12/19
A+	7,0	1,0	4,0	81,0	18,0	60,0	188,0
A	15,0	3,0	6,0	106,5	19,0	11,5	251,0
B	6,0	1,0	3,0	20,0	-	2,0	43,0
C	1,0	-	-	-	-	-	14,0
TOTAL	29,0	5,0	13,0	207,5	37,0	73,5	496,0

3.1.5. Télétravail

Le télétravail est autorisé dans la fonction publique par la loi n°2012-347 du 12 mars 2012.

Le Hcéres s'appuie sur la circulaire n° 2018-065 relative aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail au sein de l'administration centrale des MENJS et MESRI qui définit les conditions de cette expérimentation. Elle est complétée par la note HCERES-SG du 17 septembre 2018 relative aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail au sein du Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur.

Des critères sont pris en compte pour autoriser le télétravail au Hcéres :

- quotité de travail : les agents à temps partiel peuvent bénéficier du télétravail à condition d'être présents sur site au moins trois journées entières par semaine ;
- autonomie du candidat ;
- compatibilité avec la bonne organisation du service ;
- disponibilité des infrastructures et du matériel informatique ;
- connexion internet haut débit au domicile (à titre déclaratif) ;
- justification que les locaux dédiés au télétravail sont couverts par une assurance habitation permettant le télétravail à domicile ;
- certificat de conformité électrique ou à défaut une attestation sur l'honneur. Le télétravail concerne l'ensemble des personnels à condition d'avoir quatre mois d'ancienneté dans le poste. Certains personnels, du fait de la nature de leur activité, ne peuvent bénéficier de ce dispositif.

Il s'agit des personnels travaillant pour les fonctions support suivantes :

1. des activités de logistique nécessitant la présence de l'agent sur site ;
2. des missions ayant trait à la gestion des ressources humaines ;
3. des missions relevant du service budget-finance ;
4. des missions relevant du pôle support à l'évaluation ;
5. des missions d'assistance de premier niveau au sein du DSI.

Un quota de 10% des effectifs d'un service ou d'un département en télétravail a été établi. Les demandes sont faites au fil de l'eau. La durée du télétravail est d'un an, renouvelable par demande expresse de l'agent après un entretien avec le supérieur hiérarchique direct. Le télétravail pérenne a débuté le 1^{er} octobre 2018.

• **Nombre d'agents en télétravail par catégorie statutaire au 31/12/2019**

Catégorie statutaire	Nombre de personnels
A+	1
A	15
B	5
C	2
TOTAL	23

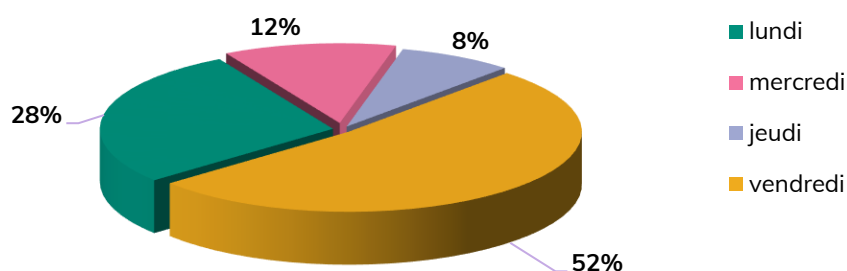
• **Nombre d'agents en télétravail par département au 31/12/2019**

Département/service	Nombre de personnels
DEE	3
DEF	2
DEI	2
DER	5
DSI	3
Ofis	1
OST	5
DECT	1
SG	1
TOTAL	23

• **Répartition des jours et fréquence de télétravail au 31/12/2019**

Jour de télétravail	0,5 j	1j	1/15 j	3 j	TOTAL
lundi	-	1	5	-	6
mercredi	-	1	1	-	2
jeudi	-	-	1	-	1
vendredi	-	8	4	-	12
lundi/jeudi/vendredi	-	-	-	1	1
mercredi matin	1	-	-	-	1
TOTAL	1	10	11	1	23

• **Répartition des jours de télétravail**



- **Nombre d'agents ayant fait une demande de télétravail**

Département	Refusée	Acceptée	TOTAL
DEE	-	6	6
DEF	-	2	2
DEI	-	2	2
DER	2	5	7
DSI	1	3	4
Ofis	-	1	1
OST	-	5	5
DECT	-	2	2
SG	-	1	1
TOTAL	3	27	30

- **Nombre de demandes de télétravail occasionnel**

Le télétravail occasionnel au Hcéres est instauré depuis 2015 (note SG du 13 juillet 2015)

Motif	Nombre de demandes	Nombre de jours
Télétravail occasionnel	60	67
TOTAL	60	67

- **Répartition des demandes de télétravail occasionnel par département**

Département	Nombre d'agents	Nombre de jours
DECT	1	3
DEE	5	15
DEF	5	8
DER	6	10
DSI	5	12
OST	6	8
SG	7	11
TOTAL	35	67

3.2 ACTIONS DE FORMATION

Les agents peuvent bénéficier de plusieurs types de formations : l'adaptation au poste de travail, l'adaptation à l'évolution prévisible des métiers, le développement des qualifications ou l'acquisition de nouvelles qualifications. La plupart des formations sont organisées par le ministère de l'Education nationale de la Jeunesse et des Sports, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche dans le cadre du PAFAC, les autres sont organisées directement par le Haut Conseil afin de répondre à des besoins spécifiques.

3.2.1. Formations suivies dans le cadre du PAFAC

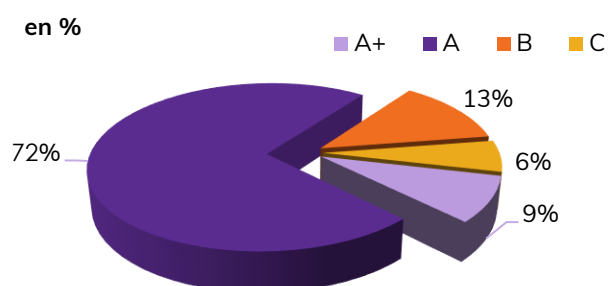
En règle générale, les demandes de formations sont formulées lors de l'entretien annuel de formation. Le Hcéres a signé une convention avec le SAAM qui garantit à ses personnels l'accès aux formations délivrées par l'administration centrale. Ces formations sont facturées au Hcéres.

- Formations suivies en 2018 et 2019

	2018	2019
Nombre de formations	156	184
Nombre d'agents formés	59	78
Nombre moyen de formations par agent	2,64	2,35
Nombre total d'heures de formation suivies	1212,5 H	1507,25 H
Nombre moyen d'heures par formation	7,7 H	8,2 H

- Répartition des formations suivies en 2019 par catégorie statutaire

	Formations suivies
A+	16
A	132
B	24
C	11
TOTAL	184



- Répartition des formations suivies en 2019 par statut des personnels

	Formations suivies
Titulaires	61
Contractuels	123
TOTAL	184

- **Nombre d'heures de formation suivies en 2019 par domaine et statut**

Domaine	Titulaires	Contractuels	TOTAL
Communication	27	-	27
Concours et examens professionnels	161	509	670
Droit et réglementation	-	114	114
Encadrement	62	96	158
Formations institutionnelles	71	117	188
Gestion publique	36	60	96
Informatique et nouvelles technologies	12	66	78
Langues	-	22,25	22,25
Organisation du travail et technique administrative	12	54	66
Politiques publiques	-	3	3
Ressources humaines et formation	21	12	33
Systèmes éducatifs français et européens	-	52	52
TOTAL	402	1105,25	1507,25

Le domaine de formation le plus demandé à la fois par les titulaires et les contractuels est celui concernant l'aide à la préparation des « concours et examens professionnels ». Il représente 44 % du nombre d'heures de formation suivies.

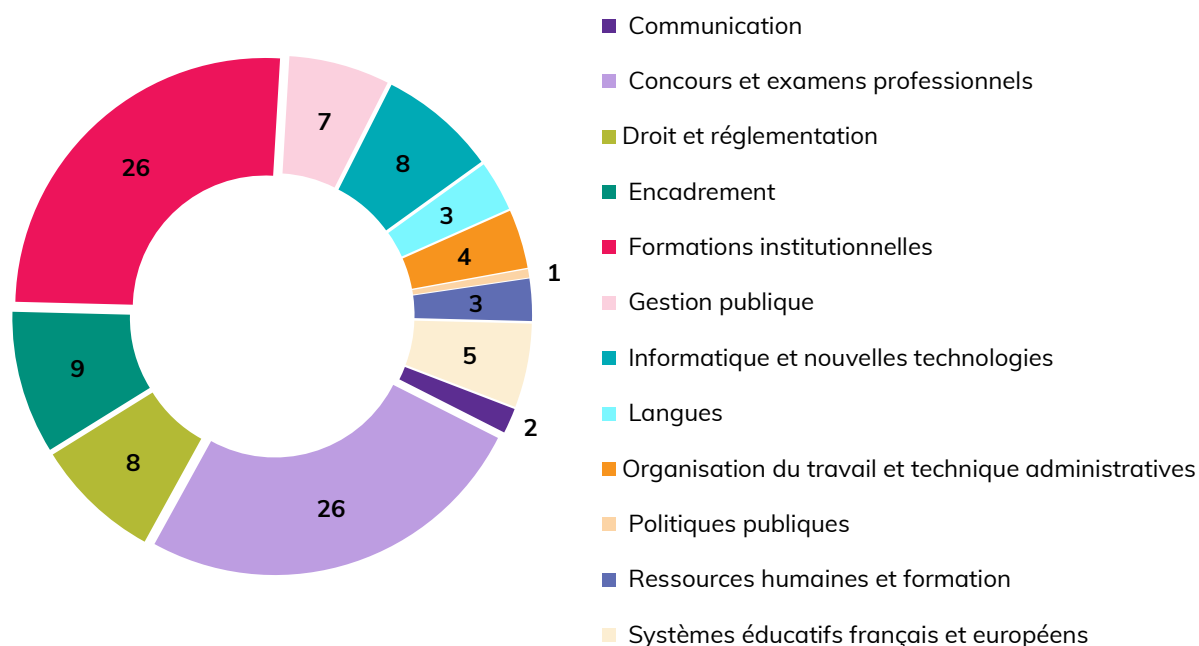
- **Nombre d'heures de formation suivies en 2019 par domaine et service**

Domaine	DECT	DEE	DEF	DEI	DER	DSI	OST	OFIS	SG	TOTAL
Communication	-	-	-	-	-	27	-	-	-	27
Concours et examens professionnels	-	466	94	-	14	-	8	-	88	670
Droit et réglementation	-	12	51	-	-	-	-	-	51	114
Encadrement	11	31	9	14	27	-	24	-	42	158
Formations institutionnelles	-	26	28	-	54	-	20	2	48	188
Gestion publique	6	-	-	-	36	-	-	-	54	96
Informatique et nouvelles technologies	-	18	6	-	12	-	18	-	24	78
Langues	0,25	1	-	-	-	-	-	-	21	22,25
Organisation du travail et techniques administratives	-	21	9	-	12	-	12	-	12	66
Politiques publiques	-	-	3	-	-	-	-	-	-	3
Ressources humaines et formation	-	12	-	-	-	-	9,0	-	12	33
Systèmes éducatifs français et européens	-	12	24	-	4	10	-	-	12	52
TOTAL	17,25	599	224	14	159	37	91	2	364	1 507,25

- Nombre de formations suivies en 2019 par domaine et service

Domaine	DECT	DEE	DEF	DEI	DER	DSI	OST	OFIS	SG	TOTAL
Communication	-	-	-	-	-	3	-	-	-	3
Concours et examens professionnels	-	18	13	-	5	-	2	-	9	47
Droit et réglementation	-	2	9	-	-	-	-	-	4	15
Encadrement	1	4	3	1	3	-	2	-	3	17
Formations institutionnelles	-	7	7	-	12	-	5	1	15	47
Gestion publique	1	-	-	-	5	-	-	-	6	12
Informatique et nouvelles technologies	-	4	1	-	5	-	2	-	2	14
Langues	1	4	-	-	-	-	-	-	1	6
Organisation du travail et techniques administratives	-	2	1	-	1	-	1	-	2	7
Politiques publiques	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Ressources humaines et formation	-	1	-	-	-	-	3	-	1	5
Systèmes éducatifs français et européens	-	1	2	-	1	5	-	-	1	10
TOTAL	3	43	37	1	32	8	15	1	44	184

- Répartition des formations suivies par domaine (en %)



3.2.2. Formations internes (hors PAFAC)

Des formations à destination des personnels administratifs et scientifiques sont organisées en interne par le Hcéres.

- **Journée d'accueil des nouveaux personnels**

Depuis 2017, chaque année, pour accompagner les nouveaux arrivants, qu'ils soient personnels administratifs et techniques ou personnels scientifiques, des sessions d'accueil/intégration sont organisées en septembre, avant la nouvelle campagne d'évaluation. Animées l'équipe de direction et d'autres intervenants, elle est l'occasion de présenter le Hcéres, les valeurs sur lesquelles reposent ses activités, les grands principes de déontologie, les engagements et la stratégie, les modes de fonctionnement, les projets transverses en cours. Elles sont organisées par le responsable de la délégation à la qualité et à la formation du secrétariat général.

Date	Type de session	Nombre de participants
07.01.2018	Session commune : personnels administratifs et personnels scientifiques	13
09.09.2018	Session pour les personnels scientifiques	19
27.09.2018	Session pour les personnels administratifs	16
09.10.2019	Session pour les personnels administratifs	11
23.10.2019	Session pour les personnels scientifiques	16

- **Formations répondant à un besoin spécifique (hors Pafac)**

Pour répondre à des besoins plus spécifiques ou ponctuels, le Hcéres met en place des formations complémentaires en groupe ou individuelles.

Année	Objet	Prestataire	Nb de sessions	Besoin
2018	WINPAIE	CEGAPE	1	Accompagner les agents du service RH dans la prise en main du nouvel outil de gestion des paies WINPAIE
2018	Langage SQL	Assurée en interne (DSI)	1	Apprendre le langage de requêtes standard (Structured Query Language) aux agents de l'OST
2018	Infrastructure SI	Assurée en interne (DSI)	3	Infrastructure système d'information, indicateurs & analyses
2019	Anglais	Alison MANN		Renforcer les compétences en Anglais à l'oral des agents du Hcéres
2019	Espagnol	Bernardita SCHLEEDE		Initiation ou renforcement des compétences à l'Espagnol des agents du Hcéres
2019	Infrastructure SI	Assurée en interne (DSI)	2	Infrastructure système d'information, indicateurs & analyses
2019	Design Thinking	CCM BENCHMARK	1	
2019	Utilisation de Google Analytics	CCM BENCHMARK	1	

- **Formations des nouveaux personnels de la DGESIP**

Depuis la rentrée 2019, le Hcéres intervient dans le cadre d'un cycle d'intégration des nouveaux agents de la Direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle (DGESIP) du MESRI au sein de l'enseignement supérieur. Dans ce contexte, un module de présentation du Hcéres (missions, rôle et fonctionnement) a été développé par la délégation à la qualité et à la formation. Le secrétariat général du Hcéres a obtenu l'accord de la DGESIP afin que les agents venant d'intégrer le Hcéres puissent en bénéficier. En 2019, cinq agents de catégorie A y ont participé. Les modules réalisés ont porté sur : les nouvelles techniques de pédagogie, les campus connectés et des sujets innovants (par la MIPNES), le Hcéres, le CROUS, et PARCOURSUP.

3.3 ÉVOLUTIONS PROFESSIONNELLES

3.3.1. Promotions

- Agents promouvables sur liste d'aptitude

Corps	AAE	SAENES	IGR	TRF	TOTAL
ADJENES P1	-	1	-	-	1
ADJENES P2	-	3	-	-	3
SAENES CN	4	-	-	-	4
SAENES CS	1	-	-	-	1
ATRF 2C	-	-	-	1	1
ATRF P1	-	-	-	1	1
IGE 2°CL	-	-	3	-	3
IGE HC	-	-	1	-	1
TOTAL	5	4	4	2	15

Parmi les agents promouvables de la filière administrative, Le Hcéres n'a proposé aucun agent.

Sur les 6 agents promouvables de la filière ITFR, trois ont candidaté : 2 ARTF et 1 IGE. Aucun agent n'a été promu en 2019.

- Agents promouvables sur tableau d'avancement

Corps/grade	ADJENES P1	SAENES CE	SAENES CS	ATRF 2C	ATRF P2	ATRF P1	IGR HC	IGR HC ES	AGREGE HC	TOTAL
ADJENES P2	5	-	-	-	-	-	-	-	-	5
SAENES CN	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
SAENES CS	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
ATRF 2C	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1
ATRF P2	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1
TRF	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
IGR 1°CL	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1
IGR HC	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
AGREGE CN	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
TOTAL	5	1	1	1	1	1	1	1	1	13

Parmi les agents promouvables de la filière administrative, le Hcéres n'a proposé aucun agent.

Sur les 6 agents promouvables de la filière ITFR, trois ont candidaté : 2 ARTF (2C et P2) et 1 IGR HC. Seul l'agent ATRF 2C a été promu sur la Liste d'aptitude ATRF P2.

3.3.2. Évolutions de carrière des contractuels

Au cours de l'année 2019, 1 agent en CDI a obtenu une promotion.

3.3.3. Concours

Le Hcéres n'ayant pas la personnalité morale, ne peut ouvrir de concours.

- **Examen professionnel**

En 2019, un agent de catégorie B, SAENES CN a été promu au grade SAENES CS.

3.4 RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE

3.4.1. Personnes en situation de handicap

- Répartition des personnels en situation de handicap par statut et par catégorie statutaire

Catégorie	Titulaires			Contractuels			Contractuels occasionnels		
	PP	ETP	ETPT	PP	ETP	ETPT	PP	ETP	ETPT
A+	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A	-	-	-	1	0,50	0,50	-	-	-
B	2	2,00	2,63	-	-	0,20	-	-	-
C	-	-	-	-	-	-	-	-	0,50
TOTAL	2,00	2,00	2,63	1,00	0,50	0,70	-	-	0,50

- Répartition des personnels en situation de handicap

	PP au 31/12	ETP au 31/12	ETPT
Titulaires	2	2,00	2,63
Contractuels	1	0,50	0,70
Contractuels occasionnels	-	-	0,50
TOTAL	3,00	2,50	3,82

Trois agents en situation de handicap ont quitté le Hcéres au cours de l'année 2019. L'un a démissionné après avoir obtenu un CDI dans une autre structure, un autre n'a pas souhaité le renouvellement de son détachement et le dernier était arrivé au terme de sa mission.

En 2019, seule une personne en situation de handicap a candidaté à un poste vacant. Elle n'a pas été sélectionnée car son profil ne correspondait pas au poste à pourvoir.

4 PRÉVENTION ET CONDITIONS D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

4.1. SANTÉ AU TRAVAIL

4.1.1. Arrêts de travail

- Nombre de jours de congés maladie ordinaire (CMO), congés de longue durée (CLD) et accidents de travail/trajet par département

	Accident de trajet	Accident de travail	CMO	CLD	TOTAL
DECT	-	-	-	-	0
DEE	55	-	77	-	132
DEF	-	-	162	-	162
DER	-	-	308	-	308
DEI	-	-	-	-	0
DSI	1	-	387	-	388
Ofis	-	-	-	-	0
OST	1	-	24	-	25
SG	-	39	287	357	683
TOTAL	57	39	1 245	357	1 698

Au sein du DSI, 365 jours de CMO sur les 387 sont imputables à un agent en CDD qui n'a pas pu être placé en congé grave maladie du fait de son ancienneté (4 mois au moment de son arrêt)

Les 357 jours de CLD concernent un seul agent.

- Répartition des arrêts de travail initiaux par département et statut

Affectation	Titulaire		CDI	CDD		CDD occasionnel		TOTAL
	Congé maladie ordinaire	Congé longue maladie	Congé maladie ordinaire	Accident de trajet	Accident de travail	Congé maladie ordinaire	Congé maladie ordinaire	
DECT	-	-	-	-	-	-	-	0
DEE	-	-	-	1	-	8	-	9
DEF	6	-	-	-	-	4	-	10
DER	6	-	3	-	-	8	-	17
DEI	-	-	-	-	-	-	-	0
DSI	4	-	-	1	-	-	-	5
Ofis	-	-	-	-	-	-	-	0
OST	-	-	-	1	-	1	-	2
SG	13	1	1	-	1	6	3	25
TOTAL	29	1	4	3	1	27	3	68

- Répartition des arrêts de travail par tranches d'âge et statut

Tranche d'âge	Titulaire		CDI	CDD		CDD occasionnel		TOTAL
	CMO	CLD	CMO	Accident de trajet	Accident de travail	CMO	CMO	
25-29 ans	-	-	-	55	-	263	56	374
30-34 ans	-	-	-	-	-	52	-	52
35-39 ans	124	-	4	-	-	49	-	177
40-44 ans	35	-	-	1	39	378	-	453
45-49 ans	51	357	-	-	-	-	-	408
50-54 ans	135	-	3	-	-	-	-	138
55-59 ans	21	-	74	1	-	-	-	96
TOTAL	366	357	81	57	39	742	56	1 698

- Répartition des arrêts de travail en nombre de jours par département et statut

Affectation	Titulaire		CDI	CDD		CDD occasionnel		TOTAL
	Congé maladie ordinaire	Congé longue maladie	Congé maladie ordinaire	Accident de trajet	Accident de travail	Congé maladie ordinaire	Congé maladie ordinaire	
DECT	-	-	-	-	-	-	-	0
DEE	-	-	-	55	-	77	-	132
DEF	132	-	-	-	-	30	-	162
DER	55	-	19	-	-	234	-	308
DEI	-	-	-	-	-	-	-	0
DSI	22	-	-	1	-	365	-	388
Ofis	-	-	-	-	-	-	-	0
OST	-	-	-	1	-	24	-	25
SG	157	357	62	-	39	12	56	683
TOTAL	366	357	81	57	39	742	56	1 698

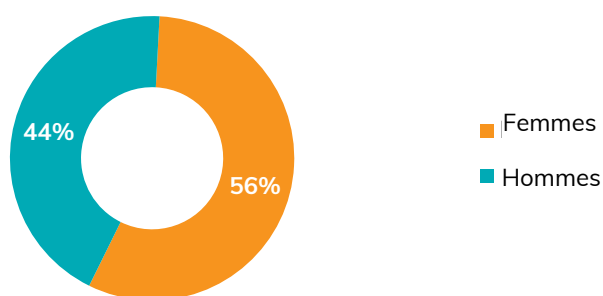
- Taux d'absentéisme

Affectation	Effectif en ETPT	Nombre de jours d'arrêt de travail	Taux d'absentéisme
DECT	3	-	0%
DEE	14	132	3%
DEF	16	162	3%
DEI	3	-	0%
DER	14	308	6%
DSI	13	388	8%
Ofis	1	-	0%
OST	18	25	0%
SG	37	683	5%
TOTAL	119	1 698	4%

- Répartition des arrêts de travail par département en ETPT

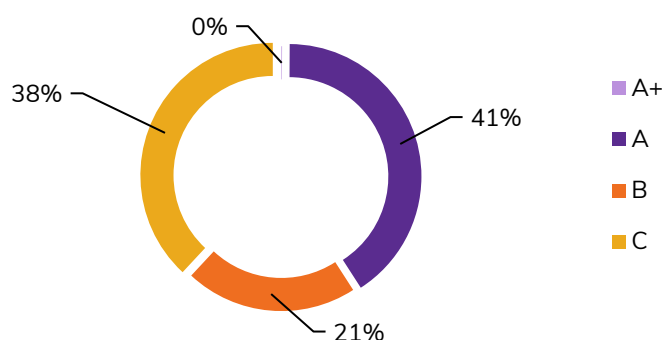
Affectation	Effectif en ETPT	Nombre de CMO	Nombre de jours d'arrêt	Durée des arrêts en ETPT	Durée moyenne des arrêts en jours	Ratio nombre arrêts/nombre d'agents
DECT	3,00	-	-	-	-	-
DEE	14,28	8	77	0,21	9,63	0,01
DEF	15,77	10	162	0,44	16,20	0,03
DEI	2,75	-	-	-	-	-
DER	14,29	17	308	0,84	18,12	0,06
DSI	13,25	4	387	1,06	96,75	0,08
Ofis	1,00	-	-	-	-	-
OST	18,33	1	24	0,07	24,00	0,00
SG	36,63	23	287	0,79	12,48	0,02
TOTAL	119,28	63	1 245	3,41	177,17	0,03

- Répartition des CMO par genre



44 % des congés maladie ordinaire concernent des hommes et 56% des femmes.

- Répartition des CMO par catégorie statutaire



- Maladies professionnelles

En 2019, aucune maladie professionnelle n'a été recensée. Il en va de même pour les affections pathologiques à caractère professionnel. D'autre part, aucune déclaration de procédés de travail susceptibles de provoquer des maladies professionnelles n'est à signaler pour la même période.

4.2. ACTIONS EN MATIÈRE DE PRÉVENTION

4.2.1. Actions de sécurité

- **Droit de retrait**

La notion de danger grave et imminent est introduite par le décret n°82-453 du 28 mai 1982 consolidé le 1^{er} novembre 2011 et par la circulaire n°95-1353 du 24 janvier 1996 « Hygiène, Sécurité du travail et Médecine de prévention dans la Fonction Publique d'Etat ».

Au cours de l'année 2019, aucune situation de danger grave et imminent n'a été signalée et aucun droit de retrait n'a été exercé.

- **Exercices d'évacuation réalisés en 2019**

Deux exercices d'évacuation incendie ont eu lieu au cours de l'année 2019. Le premier a eu lieu le 3 juillet 2019 et le second le 18 décembre 2019.

- **Formations liées à la prévention des risques incendie**

Chaque année depuis 2016, un cycle de formation relatif à la prévention des risques incendie, constitué de 2 modules (Equipiers de première intervention, et Serre-files/Guide-files) est organisé pour les personnels volontaires répartis sur l'ensemble des étages du Hcéres, afin de leur permettre de gérer les éventuelles situations à risque au sein du bâtiment.

	2018	2019
Nombre d'agents (formation guide-files et serre-files)	30	29
Nombre d'agents (formation équipier de 1 ^{ère} intervention)	8	12

4.2.2. Médecine préventive et bien-être

Les activités de médecine de prévention sont assurées par le service médical de l'administration centrale.

- **Infirmierie**

Le Hcéres dispose d'une pièce « infirmerie » au 5^{ème} étage, à disposition de tout agent autant que de besoin. On y trouve :

- une trousse de premiers soins (antiseptiques, compresses, pansements, paracétamol...) ;
- un défibrillateur automatique externe (DAE : défibrillateur portable, fonctionnant au moyen d'une batterie, capable d'analyser l'activité du cœur d'une personne en arrêt cardio-respiratoire, et permettant de délivrer un choc électrique, ou défibrillation) ;
- un tensiomètre ;
- un thermomètre électronique ;
- un lit d'examen.

- **Visite médicale**

Chaque agent doit effectuer une visite médicale préalable à l'embauche. Une liste de médecins agréés lui est fournie.

4.2.3. Renouvellement des équipements bureautiques

La migration vers Windows 10 du Hcéres a nécessité d'investir dans de nouveaux matériels afin de remplacer d'anciens postes sur lesquels l'installation n'était pas possible.

En 2018 :

- 3 Casques pour Webinar,
- 20 écrans - moniteurs LCD Acer 24,
- 15 PC portables Lenovo + 15 stations d'accueils,
- 3 Rétroprojecteurs EPSON + câbles,
- Sac+ toners Xerox + pointeur laser pour salle de réunion,
- Souris sans fil + adaptateur réseau,
- 15 écrans - moniteurs LCD Acer 24",
- Batterie pour PC portables LENOVO x201,
- Toner HP + Souris + clavier.

Le montant global des périphériques informatiques s'est élevé à **21 164,45 euros** en 2018.

En 2019 :

- 6 Smartphones – 2 Iphones,
- 3 ordinateurs portables,
- Accessoires,
- Petits matériels (toners + câbles),
- 27 ordinateurs PC fixes UC HP 260 Desktop,
- 25 ordinateurs PC fixes UC HP 290 Desktop;
- Ecran tableau affichage Accueil RDC,
- 30 écrans - moniteurs 24 pouces,
- Câbles réseaux,
- 1 Disque dur SSD + câbles,
- Barrettes mémoires pour ordinateurs portables.

Le montant global de l'équipement informatique s'est élevé à **36 587,73 euros** en 2019.

4.3. LE DIALOGUE SOCIAL

Le Comité technique du Hcéres a été créé par la décision du 6 décembre 2018. Il est composé, au titre de la représentation de l'administration, du président du Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur ainsi que la secrétaire générale, de la responsable des ressources humaines et du chargé des affaires juridiques, et au titre de la représentation des représentants du personnel de 4 agents titulaires et de 4 agents suppléants.

La liste des représentants du personnel initiale est la suivante :

Élus titulaires	Élus suppléants
Aude Antoine Mathieu Goudard Fatima Ramdani Anne Glanard	Marie-Laure Bontemps Ali Jammoul Marjory Carton-Gournay Elina Lazarini

Le comité technique du Hcéres assure également les fonctions de CHSCT. Lorsqu'un sujet concernant l'hygiène ou la sécurité au travail est à l'ordre du jour, l'assistant de prévention du Hcéres assiste à la séance.

En 2019, il a été réuni à 3 reprises :

- 17/01/2019 : séance ayant porté sur le fonctionnement du CT, la restauration collective, les dates de fermeture du Hcéres pour l'année 2019, la cartographie des métiers, le protocole d'urgence (CHSCT) ;
- 09/07/2019 : séance ayant porté sur la transformation en API, la restructuration des départements DEE et DECT, la modification du collège suite à la loi PACTE, et la restauration collective ;
- 14/10/2019 : séance ayant porté sur le règlement relatif à l'usage des données, la restauration collective, les dates de fermeture pour l'année 2020 et une enquête réalisée par les représentants du personnel.

Au cours de l'année, 3 agents (1 A+ et 2 A) ont fait grève 2 fois 1 jour, soit 6 jours au total.

5 ACTION SOCIALE

	2017 (*)	2018 (*)	2019
Dépenses liées à l'action sociale (€)	44 744 €	50 074 €	63 047 €
Évolution (%)	-	11,91%	25,91%
Coût moyen par ETPT	435 €	462 €	528 €

(*) les prestations opérées par l'administration centrale n'ont pas été facturées au Hcéres en 2018 et 2017

Sur le fondement de l'article 9 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, le Hcéres développe une politique d'action sociale qui a pour objet d'améliorer les conditions de vie des agents publics.

Les dépenses sociales du Hcéres sont de plusieurs types :

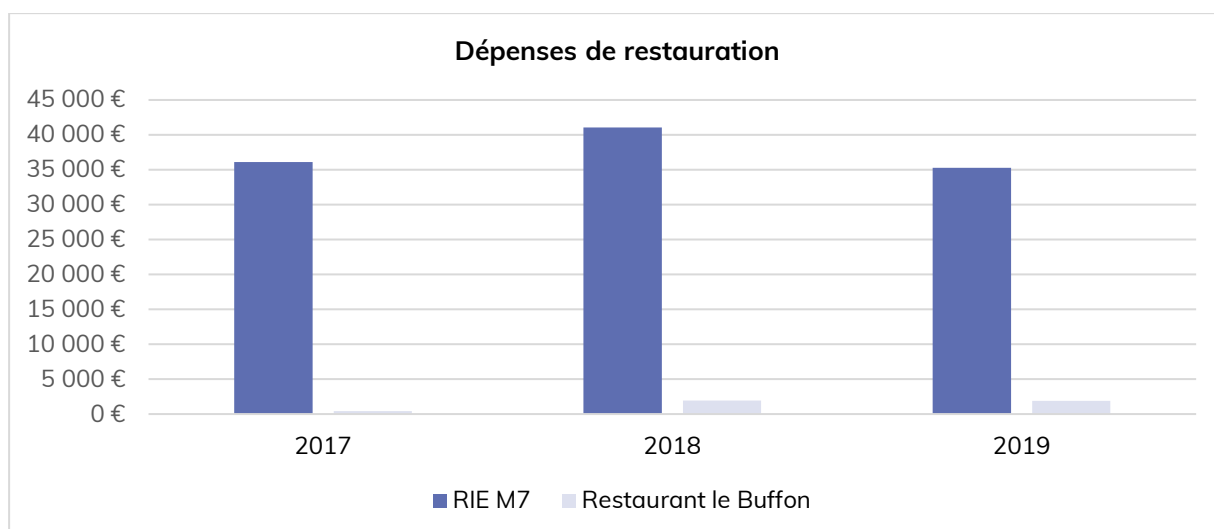
- **Restauration collective**

Le Hcéres a conclu une convention avec le restaurant du ministère des Sports situé au 99 avenue de France dans le 13^{ème} arrondissement. Le restaurant administratif, organisé autour d'un patio, comporte deux salles de restauration. Il est géré par BNP PARIBAS et l'exploitation est confiée à ELIOR, titulaire du marché. Le coût final du plateau repas dépend du nombre de périphériques choisi par les agents (prix unitaires variables) auquel s'ajoute un droit d'entrée. Le Hcéres participe au coût du repas par le versement d'une subvention. Le Comité technique du 14 octobre 2019 a revu les modalités de participation du Hcéres aux frais de restauration du RIE M7 ELIOR. Les personnels du Hcéres sont, à partir du 1^{er} janvier 2020, répartis en 5 groupes. La répartition est faite en fonction du salaire de base et de la prime IFSE de l'agent pour les personnels statutaires, et non plus en fonction de l'indice seul. Cette méthode permet une meilleure équité de traitement en fonction des rémunérations réellement perçues par les personnels. La participation du Hcéres est déterminée en fonction de chaque groupe. Une participation plus importante qu'auparavant est allouée aux agents disposant des rémunérations les plus faibles.

Le Hcéres a également signé une convention avec le CROUS de Paris. Les agents du Hcéres ont accès à tous les restaurants et cafétérias du CROUS. Ils ont notamment la possibilité de déjeuner au restaurant administratif Buffon situé au 17 rue Hélène Brion à Paris 13^{ème} en bénéficiant d'une subvention du Hcéres.

Le repas type se compose de trois points : plat principal accompagné au choix d'une entrée ou d'un fromage ou d'un dessert au prix de 10,70 euros.

Les dépenses de restauration se sont élevées à un coût de 37 191 € et représentent 59 % des dépenses d'action sociale.



- **Prestations d'action sociale opérées par l'administration centrale**

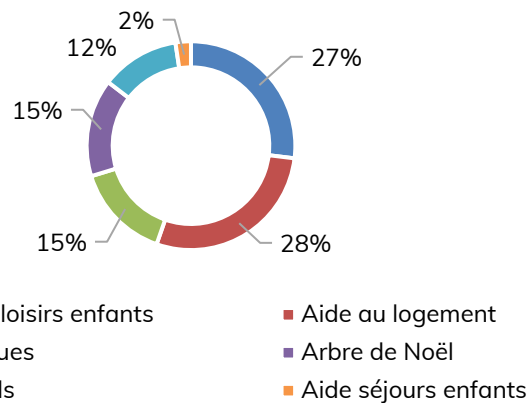
Une convention pluriannuelle de trois ans a été signée en 2016 entre le Hcéres et l'administration centrale du ministère de l'Education nationale, de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, MENESRI, précisant les modalités d'accès aux prestations d'action sociale offertes par le ministère. Le service social des personnels (bureau SAAM A1) prend en charge, pour le compte du Hcéres, le suivi des personnels ainsi que le logement social et l'attribution de certaines aides.

L'action sociale proposée aux personnels du Hcéres concerne les prestations suivantes :

- 1) Aide au logement locatif : 4 agents en ont bénéficié ;
- 2) Aide à la scolarité et aux loisirs pour les enfants : 8 agents en ont bénéficié ;
- 3) L'arbre de Noël : chaque année, l'Association d'entraide assure l'organisation de « l'Arbre de Noël » pour les personnels de l'administration centrale du MENESRI ayant à charge des enfants âgés de 3 ans à 13 ans. L'Arbre de Noël du MENESRI comprend un chèque-cadeaux d'un montant de 41 euros et un chèque-lire de dix euros pour les enfants âgés de 5 mois à 13 ans ainsi qu'une place de spectacle offerte aux enfants âgés de 3 ans à 13 ans et à l'un de leurs parents. 36 enfants des personnels du Hcéres en ont bénéficié en 2019 ;
- 4) Consultations juridiques demandées par les personnels : 4 agents du Hcéres en ont bénéficié en 2019 ;
- 5) Aides pour le séjour d'enfants : 1 agent en a bénéficié en 2019 ;
- 6) Des secours exceptionnels : 1 agent en a bénéficié en 2019.

Les prestations d'action sociale opérées par l'administration centrale se sont élevées à un coût de 16 406 € et représentent 26 % des dépenses d'action sociale.

Dépenses d'actions sociale opérées par l'administration centrale en 2019



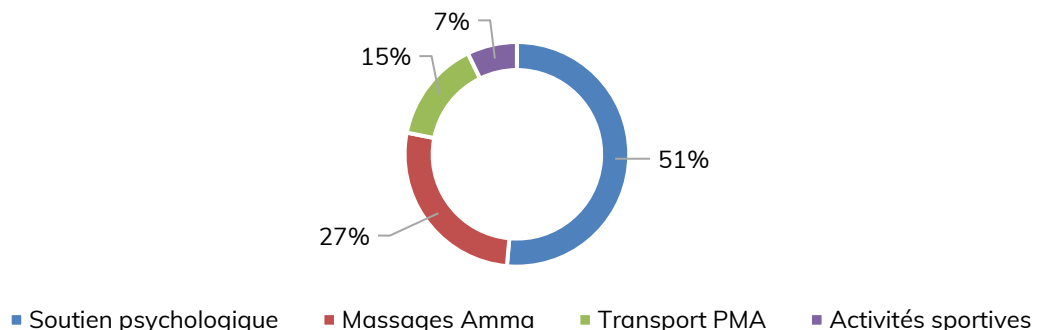
• Prestations d'action sociale opérées par le Hcéres

Le Hcéres finance directement un certain nombre d'autres prestations d'action sociale :

- 1) Soutien psychologique : une psychologue intervient régulièrement dans les locaux du Hcéres. Les personnels intéressés s'inscrivent aux séances, en toute confidentialité, directement auprès d'elle par courriel. 10 permanences ont été réalisées en 2019 pour un total de 32 consultations.
- 2) AMMA : les personnels peuvent bénéficier de séance de massage (AMMA assis). Elles ont lieu sur une matinée une fois par mois, de septembre à juillet et durent 15 minutes pour 16 participants par matinée.
- 3) Le transport de personnes à mobilité réduite : le Hcéres a signé une convention avec la société PAM 91 afin que les personnes handicapées puissent se rendre sans difficulté au Hcéres.
- 4) Activités sportives : le Hcéres a signé une convention avec l'Université de Paris. Cette convention ne donne pas lieu à un financement de la part du Hcéres mais permet à ses agents de bénéficier d'activités sportives à un tarif avantageux.
D'autre part, le Hcéres permet à ses personnels de bénéficier de cours de Pilate une fois par semaine dans les locaux du Hcéres depuis septembre 2017. Chaque participant paye une cotisation annuelle et le Hcéres contribue également. 27 cours ont eu lieu en 2019 avec 25 participants.

Les prestations d'action sociale opérées par le Hcéres se sont élevées à un coût de 9 450 € en 2019 et représentent 15 % des dépenses d'action sociale.

Dépenses d'action sociale opérées par le Hcéres en 2019



GLOSSAIRE

AAI : Autorité administrative indépendante
ADJENES : Adjoint administratif de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur
AE : Autorisation d'engagement
APAE : Attaché principal d'administration de l'État
ARTT : Aménagement et réduction du temps de travail
ATRF : Adjoint technique de recherche et de formation
BREEAM : *Building Research Establishment Environmental Assessment Method* ou méthode d'évaluation du comportement environnement des bâtiments
CDD : Contrat à durée déterminée
CDI : Contrat à durée indéterminée
CET : Compte épargne-temps
CIA : Complément indemnitaire annuel
CMO : Congés maladie ordinaire
CP : Crédits de paiement
CS : Conseiller scientifique
CT : Comité technique
DGESIP : Direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle
DAE : Défibrillateur portable
ETP : Équivalent temps plein à une date donnée
ETPT : Équivalent temps plein travaillé
Hcéres : Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur
HC : Hors classe
HQE : Haute Qualité Environnementale
IFSE : Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise
IGE : Ingénieur d'études
IGAENR : Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche (désormais IGESR)
IGR : Ingénieur de recherche
ITRF : Ingénieurs, techniciens de recherche et de formation
MESRI : Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation
OST : Observatoire des Sciences et Techniques
PAFAC : Plan annuel de formation de l'administration centrale
PP : Personne physique
PRAG : Professeur agrégé
RH : Ressources humaines
SAAM : Service de l'action administrative et de la modernisation (ministère de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur)
SAENES : Secrétaire d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
SG : Secrétariat général
TECH : Technicien de recherche et de formation