Bilan social 2017

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

Sommaire

PREMIÈRE PARTIE : Présentation générale 2
1.1 OBJET DU BILAN SOCIAL 2
1.2 ÉLÉMENTS MÉTHODOLOGIQUES 2
1.3 ORGANISATION DU HCÉRES 3
1.4 RESSOURCES FINANCIÈRES EN 2017 4
DEUXIÈME PARTIE : Effectifs et temps de travail 5
2.1 LE PERSONNEL ADMINISTRATIF 5
2.2 LE PERSONNEL SCIENTIFIQUE 13
2.3 ÉLÉMENTS DE SYNTHÈSE 16
2.4 MODALITÉS DE TRAVAIL DES AGENTS DU HCÉRES 17
TROISIÈME PARTIE : Les dépenses de personnel 21
3.1 ÉVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE 21
3.2 ACTIONS DES RESSOURCES HUMAINES 22
Aides et prestations 22
Restauration 23
QUATRIÈME PARTIE : Parcours professionnels 25
4.1 LES FLUX 25
Les entrées 25
La mobilité interne 25
Les départs 26
4.2 LA FORMATION 27
Formations suivies dans le cadre du PAFAC 27
Formations internes 30
4.3 ÉVOLUTIONS PROFESSIONNELLES 31
Concours réservés aux agents non titulaires 31
Entretiens professionnels et de formation 31
Promotions 31
CINQUIÈME PARTIE : 32
La prévention et l'accompagnement des agents, conditions d'hygiène et de sécurité 32
5.1 SANTÉ AU TRAVAIL 32
5.2 ACTIONS EN MATIÈRE DE PRÉVENTION 34
Modifications qui ont eu un impact sur les conditions de travail 34
Actions de sécurité 34
Médecine préventive et bien être 35
5.3 LE DIALOGUE SOCIAL 36
GLOSSAIRE 37

PREMIÈRE PARTIE : Présentation générale

Le Hcéres a été créé par la loi 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 2014-1365 du 14 novembre 2014.

Le Haut Conseil, à l'instar de l'Agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (AERES) à laquelle il se substitue et dont les biens, droits et obligations, y compris les contrats des personnels lui ont été transférés, est doté du statut d'autorité administrative indépendante. Il a par ailleurs intégré l'Observatoire des sciences et techniques chargé de conduire des études et analyses stratégiques au 14 novembre 2014.

1.1 OBJET DU BILAN SOCIAL

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 sur la situation des agents et sur l'environnement de travail en général.

Il comprend ainsi des informations détaillées sur l'emploi et les effectifs, la parité femme/homme, les modalités de travail, les flux de personnel, les conditions d'hygiène et de sécurité, les relations professionnelles, la formation, l'action sociale ou encore la politique RH menée au sein de l'entité.

1.2 ÉLÉMENTS MÉTHODOLOGIQUES

Spécificité de l'analyse

Pour l'exercice de ses missions, le Hcéres s'appuie sur des personnels administratifs 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.

En raison de son statut juridique particulier, 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'Education 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. 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 de celles transmises par le ministère dans le cadre des activités gérées par ses services.

Période de référence

Le présent bilan social porte sur l'exercice 2017. Il réunit l'ensemble des données chiffrées illustrant tous les aspects de la politique sociale menée par l'établissement. Il fait l'état des lieux de la situation des personnels et de leur environnement de travail, présente les changements intervenus et évoque les réformes en cours ou envisagées.
La période de référence est l'année civile 2017. Cependant, les données relatives au personnel scientifique concernent l'année universitaire 2016/2017.
De plus, des éléments d'évolution d'un certain nombre d'indicateurs seront inclus afin de rendre compte des changements importants survenus au cours de ces dernières années. Ainsi, dès que cela se révèle pertinent, des chiffres remonteront à 2015, date d'installation de la structure.

1.3 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 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 d'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.

- 107 personnels administratifs au 31 décembre 2017
- 130 personnels scientifiques (à temps partiel) répartis au sein des différentes structures et 3 500 experts français et étrangers, pour la campagne d'évaluation 2016/2017.

1.4 RESSOURCES FINANCIÈRES EN 2017

Le financement du Hcéres repose pour l'essentiel sur la dotation de l'Etat. Les crédits du Hcéres sont inscrits au programme 150 « formations et recherche universitaire », à l'action 15 « pilotage et support de programme » et au programme 172 « recherches scientifiques et technologiques pluridisciplinaires » pour les dépenses de fonctionnement de l'OST. Les crédits consommés évoluent selon l'importance des vagues d'évaluation. Ils se situent à hauteur de 17,8 millions d'euros en autorisations d'engagement (AE) pour l'exercice 2017.

Les recettes (sous forme de rétablissement de crédits) sont issues, pour une grande partie, des évaluations réalisées à l'étranger. Les établissements concernés financent leurs évaluations, et pour une part moindre, par les études et analyses produites par l'OST pour le compte de tiers.

Évolution des crédits depuis 2015 (en euros)

Autorisations d'engagement	*2015*	*2016*	*2017*
Dotation masse salariale (T2)	*8 709 587*	*8 490 000*	*8 946 066*
Dotation fonctionnement (HT2)	*7 675 467*	*9 356 270*	*8 825 548*
Total crédits disponibles	***16 385 054***	***17 846 270***	***17 771 614***
Dépenses masse salariale	*8 708 936*	*8 483 589*	*8 946 055*
Dépenses fonctionnement	*7 660 226*	*9 355 517*	*8 825 496*
Total consommation des crédits	***16 369 162***	***17 839 107***	***17 771 551***
Information concernant les recettes par le biais des rétablissements de crédits Masse salariale et fonctionnement	*193 558*	*60 305*	*600 837*

Source : chorus

On entend par crédits disponibles les crédits mis à disposition diminués des autorisations d'engagement non consommées.

Crédits de paiement	*2015*	*2016*	*2017*
mise à disposition masse salariale (T2)	*8 709 587*	*8 490 000*	*8 946 066*
mise à disposition fonctionnement (HT2)	*7 865 786*	*9 281 843*	*8 840 130*
Total mise à disposition des crédits	***16 575 373***	***17 771 843***	***17 786 196***
Dépenses de la masse salariale (T2)	*8 708 936*	*8 483 589*	*8 946 055*
dépenses de fonctionnement (HT2)	*7 840 185*	*9 254 046*	*8 240 475*
Total consommation des crédits	***16 549 121***	***17 737 636***	***17 186 530***
Information concernant les recettes par le biais des rétablissements de crédits masse salariale et fonctionnement confondus	*193 558*	*60 305*	*600 837*

Source : chorus

DEUXIÈME PARTIE : Effectifs et temps de travail

2.1 LE PERSONNEL ADMINISTRATIF

On distingue les emplois exprimés en équivalents temps plein annuel travaillé, équivalents temps plein, ou en personnes physiques.

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.

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 31/12/2017, corrigés de la quotité de travail.

Personnes physiques (PP)
Les PP correspondent aux agents rémunérés à une date donnée, ici le 31/12/2017, quelle que soit leur quotité de travail et leur période d'activité sur l'année.

➢ Évolution des effectifs des personnels administratifs permanents depuis 2015

Les personnels administratifs 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 la durée du contrat est inférieure ou égale à 12 mois, répondant à des besoins occasionnels, sont exclus. Au 31 décembre 2017, ils étaient au nombre de 2.

Au 31 décembre 2017, le Hcéres comptait 105 PP, soit 91,52 ETPT. Cette augmentation, par rapport aux exercices précédents, s'explique par l'augmentation des objets à évaluer mais également par des changements méthodologiques. En effet, avant 2017, la campagne d'évaluation était très contrainte, et se concentrait d'octobre à avril. Au cours de cette période de suractivité, le Hcéres faisait appel à des personnels d'appui disposant d'un contrat de courte durée. Depuis 2016, la période d'évaluation s'est étendue et l'activité est lissée sur une année civile. C'est pour cette raison que le Hcéres a recruté plus de personnel pérenne et limité le recours aux personnels en CDD de 12 mois. Les personnels répondant aux besoins occasionnels sont passés de 12,42 ETPT et 16 PP au 31/12/2016 à 10,46 ETPT et 2 PP au 31/12/2017.

Évolution des personnels administratifs permanents en PP et en ETPT

	2015	2016	2017
PP	86,00	93,00	105,00
ETPT	87,86	85,60	91,52

➢ Données générales des effectifs au 31/12/2017

Dans les tableaux qui suivent, l'ensemble des personnels contractuels est pris en compte :

- Ceux répondant aux besoins permanents ;

- Ceux répondant aux besoins occasionnels (contrats de 12 mois), qui sont recrutés en catégorie C et dont le contrat n'est pas renouvelable.

La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 (loi Sauvadet), relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique et le décret n° 2016-1123 du

11 août 2016 prorogeant jusqu'au 12 mars 2018 ce dispositif, ont permis aux agents contractuels éligibles de présenter le concours réservé. Les contractuels ayant réussi le concours réservé ont été titularisés sur leur poste. C'est l'une des raisons qui explique l'augmentation de la part des personnels titulaires, l'autre explication étant que le Hcéres a mis en place une politique de recrutement qui lui permet d'être plus visible au sein de l'ESR. De ce fait, le recrutement de personnel titulaire est plus aisé.

Il y a donc une diminution du nombre de contractuels au profit du nombre de titulaires, au 31/12/2017, la part des contractuels représente 57 % en personne physique, contre 64,5 % en 2016.

Effectifs des personnels administratifs selon leur statut

Nombre d'agents	PP	ETP	ETPT
Titulaires	46,00	45,20	39,66
Contractuels	59,00	55,50	51,86
Contractuels (12 mois)	2,00	2,00	10,46
TOTAL	**107,00**	**102,70**	**101,98**

Répartition des personnels administratifs par statut et par catégorie

	Titulaires		Contractuels		Contractuels (12 mois)	
Catégorie	**PP**	**ETP**	**PP**	**ETP**	**PP**	**ETP**
A+	9,00	8,60	2,00	2,00		
A	12,00	12,00	32,00	30,00		
B	13,00	12,80	10,00	9,00		
C	12,00	11,80	15,00	14,50	2,00	2,00
TOTAL	**46,00**	**45,20**	**59,00**	**55,50**	**2,00**	**2,00**

Effectifs des personnels administratifs par département

	Titulaires		Contractuels		Contractuels (12 mois)			
Département	**PP**	**ETP**	**PP**	**ETP**	**PP**	**ETP**	**TOTAL PP**	**TOTAL ETP**
DEE/DECT	4	4,00	13	12,80			17	16,80
DEF	11	10,80	4	4,00			15	14,80
DEI	1	1,00	2	1,50			3	2,50
DER	5	4,80	9	8,30			14	13,10
DSI	4	4,00	6	5,80			10	9,80
OST	6	5,60	11	9,60			17	15,20
SG	15	15,00	14	13,50	2	2,00	31	30,50
TOTAL	**46**	**45,20**	**59**	**55,50**	**2,00**	**2,00**	**107**	**102,70**

En 2017, un seul agent est affecté au DECT. Les autres personnels étant mutualisés avec ceux du DEE (chef de département, coordinatrice, chargés de projet), il a été décidé de présenter le DEE/DECT comme un seul département.

Près d'un tiers des effectifs est affecté au secrétariat général, le reste se répartissant de manière équilibrée entre les départements d'évaluation.

Proportionnellement au nombre de ses agents, le DEE/DECT est le département qui emploie le plus de contractuels (76 % de ses effectifs), à l'inverse, le DEF emploie plus de titulaires, les contractuels y représentent seulement 27 %. Les effectifs du secrétariat général sont équilibrés, 55 % de titulaires et 45% de contractuels.

Répartition des effectifs administratifs par catégorie et par service (hors CDD de 12 mois)

	A+	A	B	C	Total	% A+	% A	% B	% C
DEE/DECT	2	11	1	3	**17**	12 %	65 %	6 %	18 %
DEF		1	11	3	**15**	0 %	7 %	73 %	20 %
DEI		2	1		**3**	0 %	67 %	33 %	0 %
DER	1	2	3	8	**14**	8 %	8 %	23 %	62 %
DSI	1	8	1		**10**	10 %	80 %	10 %	0 %
OST	4	13			**17**	22 %	78 %	0 %	0 %
SG	3	7	6	13	**29**	10 %	24 %	21 %	45 %
TOTAL	**11**	**44**	**23**	**27**	**105**				

Répartition des effectifs administratifs, en ETP, par catégorie et par service (hors CDD de 12 mois)

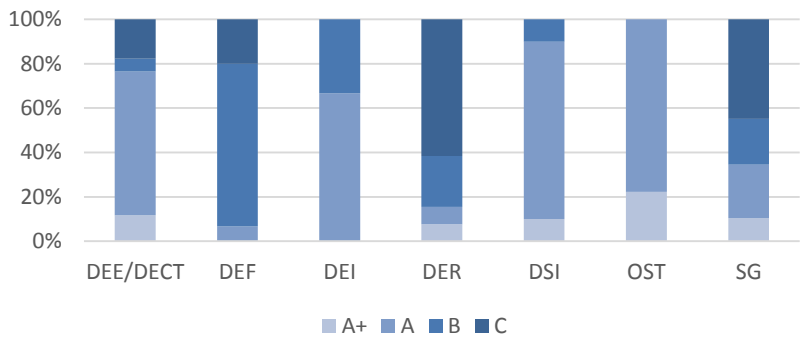
	A+	A	B	C	Total	% A+	% A	% B	% C
DEE/DECT	2,00	10,80	1,00	3,00	**16,80**	12 %	64 %	6 %	18 %
DEF		1,00	11,00	2,80	**14,80**	0 %	7 %	74 %	19 %
DEI		2,00	0,50		**2,50**	0 %	80 %	20 %	0 %
DER	1,00	0,80	1,80	8,50	**12,10**	8 %	7 %	23 %	62 %
DSI	1,00	7,80	1,00		**9,80**	10 %	80 %	10 %	0 %
OST	3,60	12,60			**16,20**	22 %	78 %	0 %	0 %
SG	3,00	7,00	5,50	13,00	**28,50**	11 %	25 %	19 %	46 %

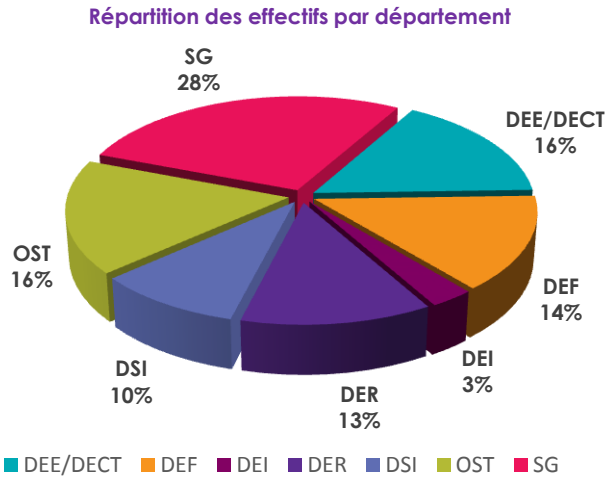
Les agents de catégorie A/A+ représentent plus de la moitié de l'effectif total. Ils représentent 100 % des agents de l'OST, 90 % du DSI et 76 % du DEE/DECT.

Les agents de catégorie C sont majoritaires au DER où ils représentent 62 % des agents de ce département, alors qu'ils ne représentent que 27 % des agents du Hcéres.

Les personnels de catégorie B représentent 74 % des agents du DEF.

Répartition en pourcentage des catégories par département





➢ Situation du personnel titulaire en 2017

Les personnels titulaires du Hcéres sont issus majoritairement de deux filières : la filière administrative (50 %) et la filière ITRF - Ingénieurs et techniciens de recherche et de formation (46 %). Parmi la filière administrative, le corps des SAENES (secrétaire d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur) représente près d'un quart des agents titulaires (24 %), et celui des ADJENES (Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur) 17 % des agents titulaires. Le nombre d'ITRF est en nette augmentation, il s'élève à 21 agents en 2017, contre 13 en 2016. Le corps le plus représenté chez les ITRF est celui des IGR (Ingénieur de Recherche) avec 8 agents.

Corps des agents titulaires par département

Corps	DEE/DECT	DEF	DEI	DER	DSI	OST	SG	TOTAL
Filière administrative								
A - APAE		1				1	1	**3**
A - AAE	1							**1**
B - SAENES		7		2			2	**11**
C - ADJENES		2		1			5	**8**
Filière ITRF								
A+ - IGR	2			1	1	3	1	**8**
A - IGE	1				3	2	1	**7**
B - TECH		1					2	**3**
C - ATRF				1			2	**3**
Enseignants								
PU							1	**1**
PRAG			1					**1**
TOTAL	**4**	**11**	**1**	**5**	**4**	**6**	**15**	**46**

➢ Situation du personnel contractuel en 2017

Le Hcéres compte 61 agents contractuels répartis de la façon suivante : 41 % de CDI, 56 % de CDD et 3 % de CDD 12 mois.

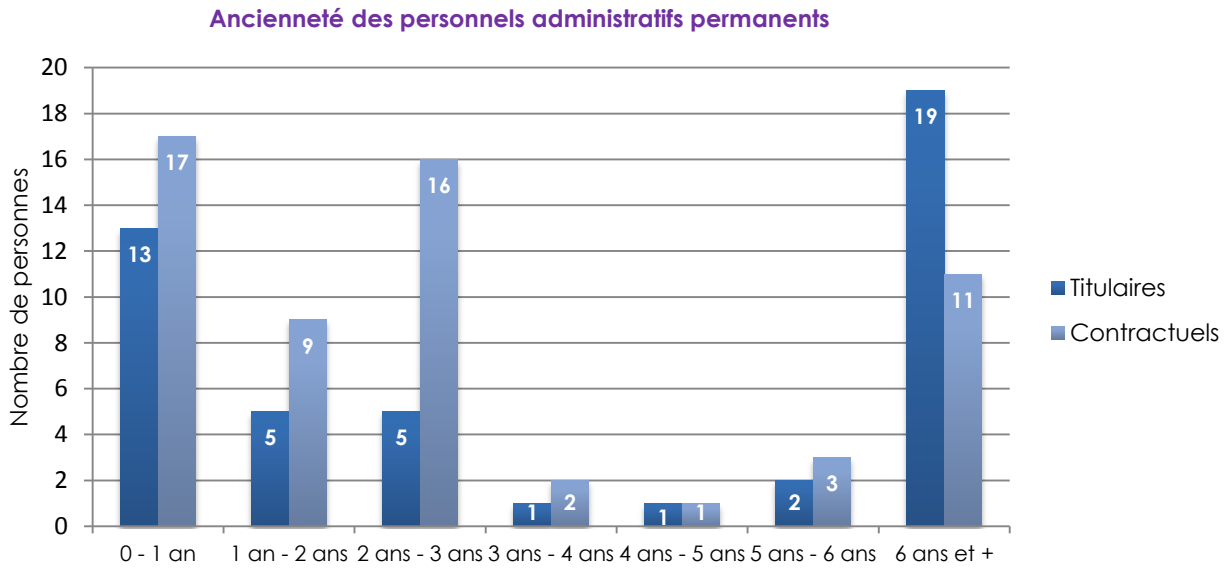
Situation du personnel contractuel, en PP, par département

Département	CDI	CDD	CDD (12 mois)	TOTAL
DEE/DECT	1	12		13
DEF		4		4
DEI	1	1		2
DER	4	5		9
DSI	5	1		6
OST	6	5		11
SG	8	6	2	16
TOTAL	**25**	**34**	**2**	**61**

Situation du personnel contractuel, en ETPT par département

Département	CDI	CDD	CDD (12 mois)	Apprenti	TOTAL
DEE/DECT	1,33	11,68			13,01
DEF	0,67	2,50	1,38		4,54
DEI	1,00	0,04			1,04
DER	4,33	1,90	3,17		9,40
DSI	2,98	0,17		0,35	3,49
OST	9,22	3,19			12,41
SG	8,71	3,42	5,92	0,38	18,42
TOTAL	**28,24**	**22,90**	**10,46**	**0,73**	**62,32**

➢ Ancienneté des personnels administratifs permanents (hors CDD de 12 mois)



Dans la tranche d'ancienneté de 6 ans et plus, 63 % des agents sont des titulaires, inversement, ils ne sont plus que 24 % de la tranche d'ancienneté de 2 à 3 ans.

➢ Répartition par genre

Les femmes demeurent majoritaires au sein des personnels administratifs et ce, indépendamment du statut. Elles représentent 74 % des agents titulaires, 73 % des agents contractuels. Ces chiffres sont en baisse par rapport à 2016, les femmes représentaient 82 % des agents titulaires et 78 % des contractuels.

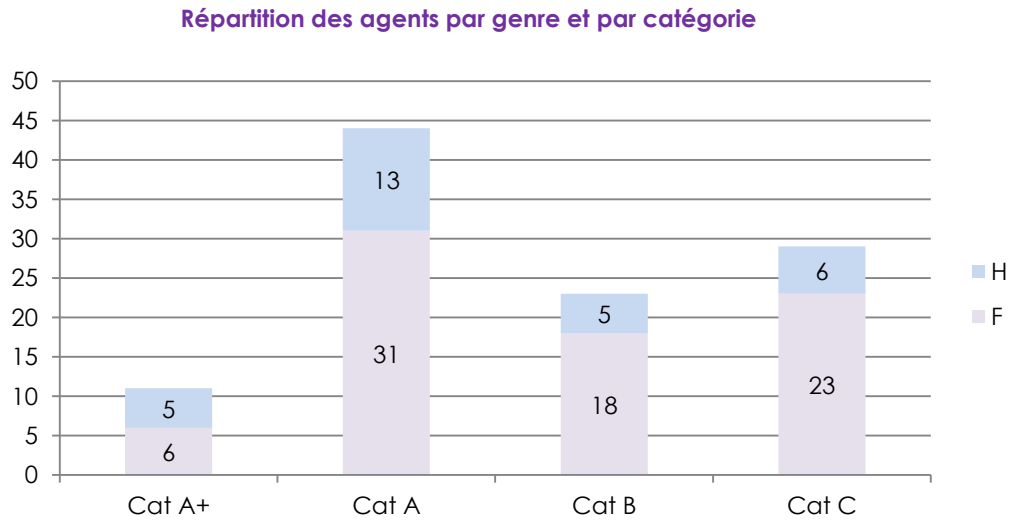
Répartition des effectifs par genre et par statut

	Titulaires	Contractuels	Contractuels (12 mois)	TOTAL	% de la structure
Femmes	34	43	1	**78**	73 %
Hommes	12	16	1	**29**	27 %
TOTAL	**46**	**59**	**2**	**107**	**100 %**

Le ratio hommes/femmes varie selon la catégorie. Plus la catégorie est élevée, plus la proportion d'hommes est importante. Le ratio est quasi équilibré pour les catégories A+ : 55 % des agents sont des femmes, 45 % sont des hommes. 77 % des agents de catégorie B et 80 % des agents de catégorie C sont de sexe féminin.

Répartition des agents par genre et par catégorie

	Femmes			Hommes		
	Nombre	% de la catégorie	% total femmes	Nombre	% de la catégorie	% total hommes
A+	6	55 %	8 %	5	45 %	17 %
A	31	70 %	40 %	13	30 %	45 %
B	17	77 %	22 %	5	23 %	17 %
C	24	80 %	31 %	6	20 %	21 %



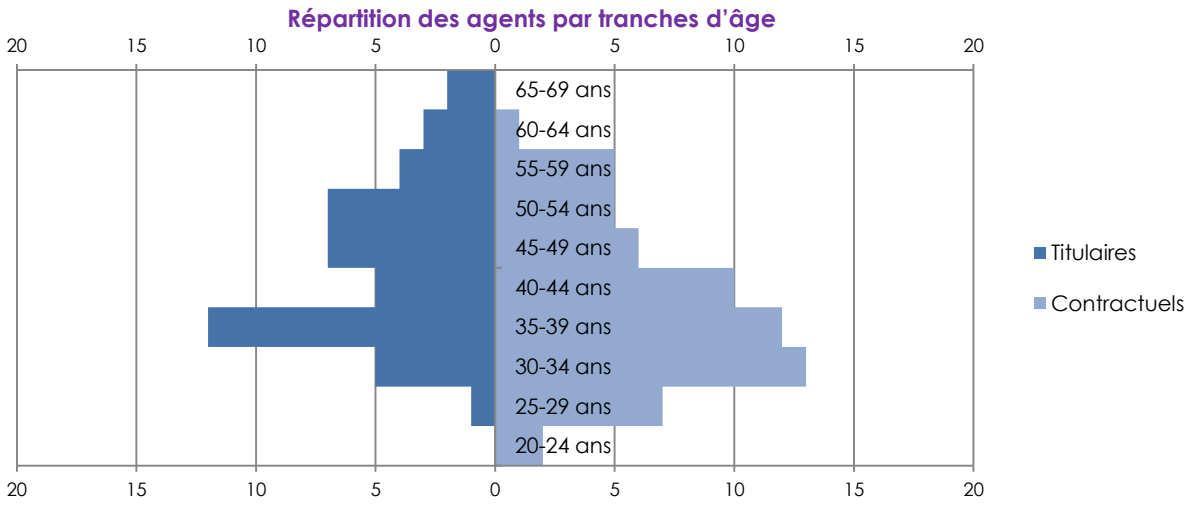
Les femmes composent à 100 % deux départements : le DEI et le DER. Elles sont également très largement présentes dans les autres départements d'évaluation : 82 % au DEE/DECT et 67 % au DEF. Les agents de sexe masculin sont majoritaires au département du DSI puisqu'ils représentent 60 % de l'effectif du service. Le département de l'OST est le service le plus paritaire avec 53 % de femmes et 47 % d'hommes.

Répartition des agents par genre et par service

	Femmes		Hommes		TOTAL
	Nombre	% de l'entité	Nombre	% de l'entité	Femmes/Hommes
DEE/DECT	14	82 %	3	18 %	17
DEF	10	67 %	5	33 %	15
DEI	3	100 %		0 %	3
DER	14	100 %		0 %	14
DSI	4	40 %	6	60 %	10
OST	9	53 %	8	47 %	17
SG	24	77 %	7	23 %	31

➢ Répartition par âge

La tranche d'âge la plus importante est celle des 35-39 ans. Elle est composée à parts égales d'agents titulaires et de contractuels. La population contractuelle se répartit dans les tranches d'âges les plus basses (30-34 ans, 35-39 ans et 40-44 ans) alors que les agents titulaires sont répartis de façon relativement équilibrée entre les différentes tranches d'âge avec néanmoins une majorité dans la tranche d'âge 35-39 ans.

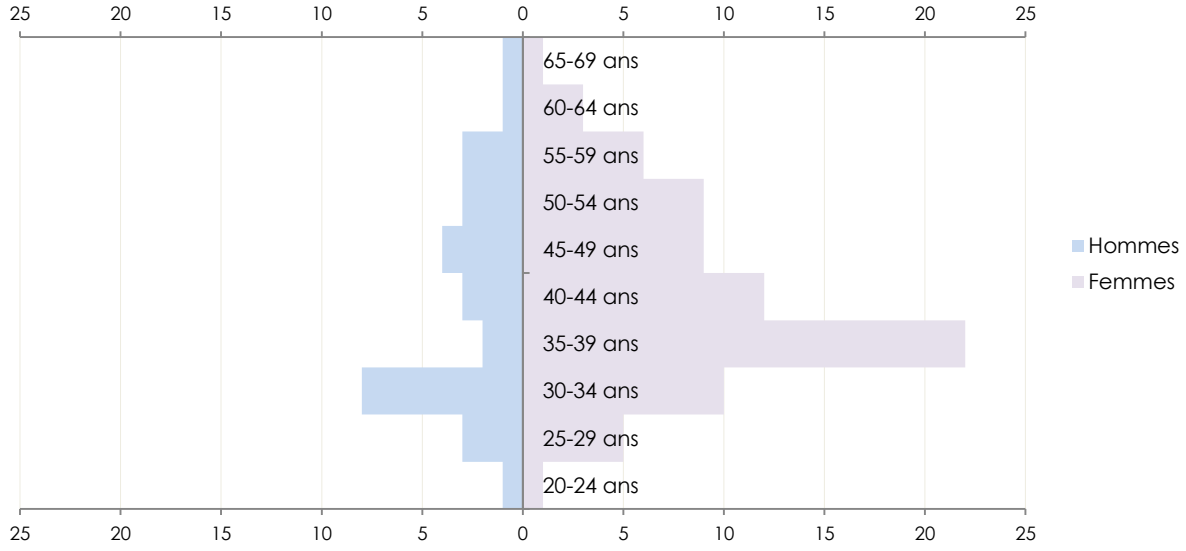


Indicateurs relatifs à l'âge

	Age médian	Age moyen	Écart-type	Age min	Age max
Titulaires	44 an(s) et 6 mois	45 an(s) et 1 mois	10 an(s) et 1 mois	29 an(s) et 0 mois	65 an(s) et 0 mois
Contractuels	38 an(s) et 0 mois	39 an(s) et 6 mois	9 an(s) et 8 mois	24 an(s) et 0 mois	61 an(s) et 0 mois
Contractuels (12 mois)	33 an(s) et 0 mois	33 an(s) et 0 mois	18 an(s) et 4 mois	20 an(s) et 0 mois	46 an(s) et 0 mois
Sur effectif total	41 an(s) et 0 mois	41 an(s) et 7 mois	10 an(s) et 4 mois		

L'âge médian est l'âge qui divise la population en deux groupes numériquement égaux, la moitié est plus jeune et l'autre moitié est plus âgée.
L'âge moyen est la somme des âges des agents sur l'effectif total. Au 31 décembre 2017, il est de 41 ans, et 7 mois.
L'écart-type sert à mesurer la dispersion, ou l'étalement, d'un ensemble de valeurs autour de sa moyenne.
Ainsi, les agents contractuels forment une population légèrement plus homogène que celle des titulaires. L'écart-type des agents contractuels est de 9 ans et 8 mois tandis que celui des titulaires est de 10 ans et 1 mois.

Répartition des agents par tranches d'âge et par genre



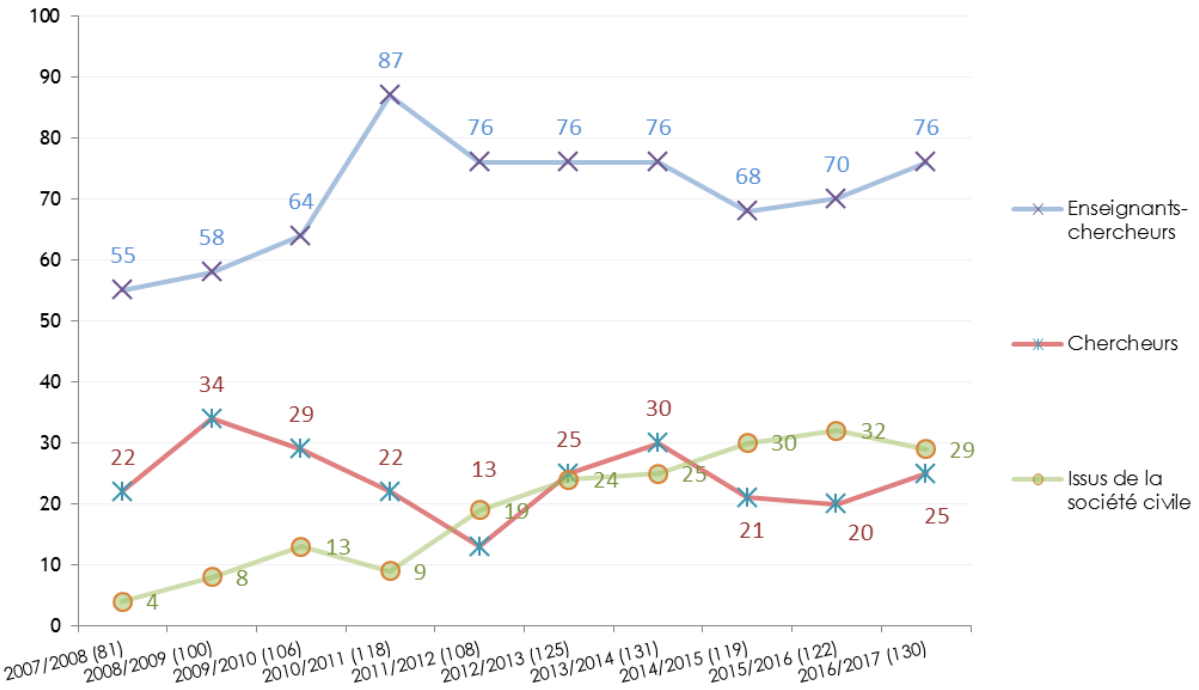
Les femmes représentent une part importante de la tranche d'âge 35-39 ans avec 91,6 % des effectifs de cette tranche d'âge. La deuxième tranche d'âge la plus représentée est celle des 30-34 ans avec un total de 18 agents au sein de laquelle le ratio Femme/Homme est équilibré : 56 % de femmes et 44 % d'hommes.

2.2 LE PERSONNEL SCIENTIFIQUE

Le Hcéres fait appel à des chercheurs, des enseignants-chercheurs et des personnalités issues de la société civile (retraités, enseignants du privé…), dénommés conseillers scientifiques (CS). Ils sont, pour la plupart, en activité dans un établissement d'enseignement supérieur et de recherche ou un organisme de recherche. Les chercheurs sont mis à disposition à temps partiel et les enseignants-chercheurs sont placés en délégation, et ce, pour une durée d'un an, renouvelable.

Ils sont chargés de l'organisation scientifique des évaluations et contribuent à la réflexion méthodologique, dans la perspective de l'amélioration continue des évaluations.

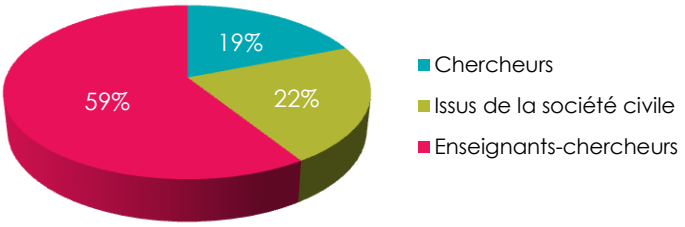
Evolution du nombre de conseillers scientifiques depuis 2007



➢ Corps d'appartenance

Le Hcéres fait appel majoritairement à des enseignants-chercheurs.

Structure des effectifs des CS - 2016/2017



➢ Répartition des conseillers scientifiques affectés aux évaluations dans les départements – Période 2016-2017

Les enseignants-chercheurs exerçant la direction des départements ainsi que les conseillers chargés d'une mission spécifique (conseillers aux affaires juridiques, auprès de la directrice de l'OST) ne sont pas comptabilisés parmi les effectifs donnés dans la partie qui suit. Leur nombre s'élève à 7 pour l'année 2016-2017.

Effectifs de CS par département

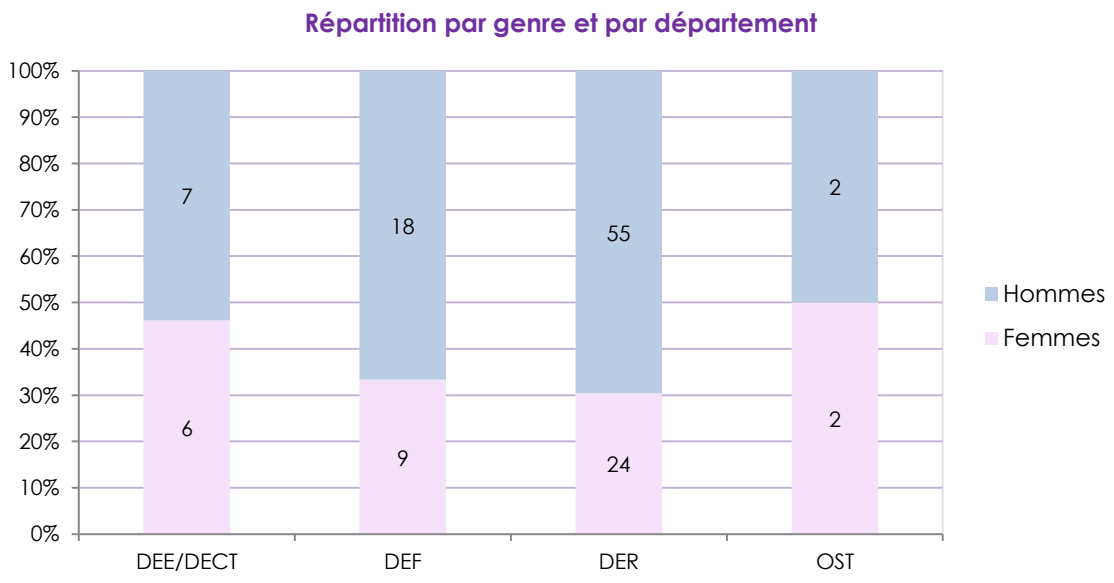
	pp	Proportion
DEE/DECT	13	10,57 %
DEF	27	21,95 %
DER	79	64,23 %
OST	4	3,25 %
TOTAL	**123**	

Répartition des CS par département et par genre

	Hommes	Femmes	TOTAL	Proportion de femmes
DEE/DECT	7	6	13	46,15 %
DEF	18	9	27	33,33 %
DER	55	24	79	30,38 %
OST	2	2	4	50,00 %
TOTAL	**82**	**41**	**123**	**33,33 %**

Alors que 64 % des conseillers scientifiques travaillent pour le DER, 1/10e des conseillers scientifiques sont affectés au DEE/DECT.

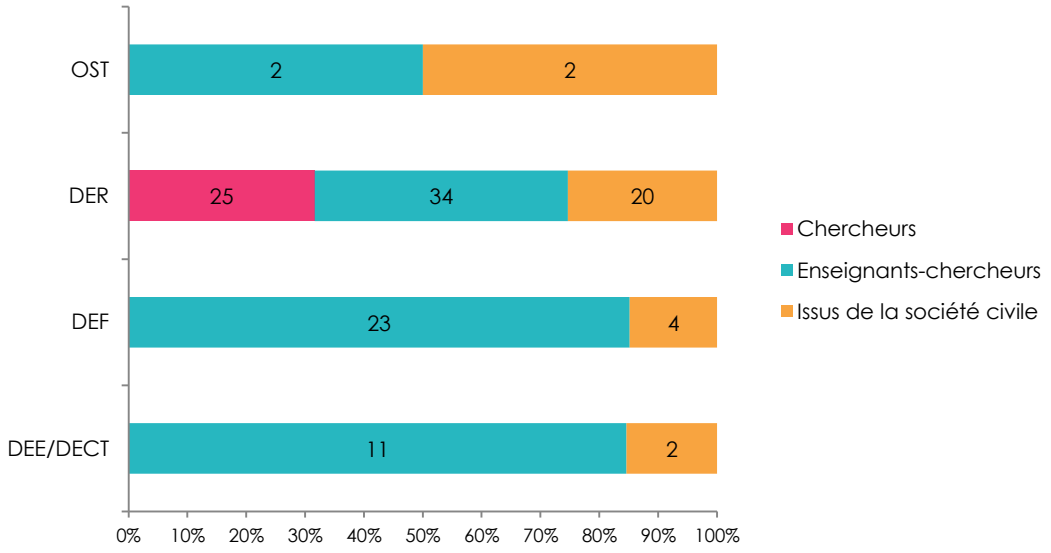
La part des femmes a augmenté de 5 % par rapport à l'exercice 2015. Cela témoigne de la volonté du Hcéres de tenir compte de la parité lors des recrutements. Il est intéressant de noter une certaine parité chez les conseillers scientifiques : 50 % pour l'OST et 46,15 % pour le DEE/DECT. La part des femmes dans les autres départements (DEF et DER) représente le tiers des conseillers scientifiques.



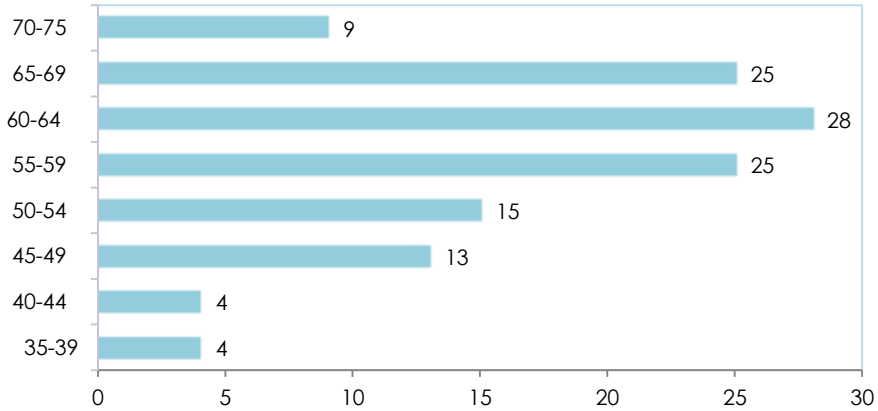
Les enseignants-chercheurs sont majoritaires dans tous les départements d'évaluation. Ils sont, pour l'essentiel, professeurs d'université.

La totalité des chercheurs mis à disposition est, quant à elle, concentrée au sein du DER.

Répartition en pourcentage des CS par département



Répartition des CS par tranche d'âge



La tranche d'âge dont les effectifs sont les plus importants est celle de 60-64 ans. Elle représente un peu moins de 23 % de l'effectif total des conseillers scientifiques. Viennent ensuite, à égalité, les tranches d'âge 65-69 ans et 55-59 ans.

L'âge moyen des conseillers scientifiques affectés aux évaluations en 2017 est de 58 ans.

➢ Modalités de travail des CS au sein du Hcéres en 2016-2017

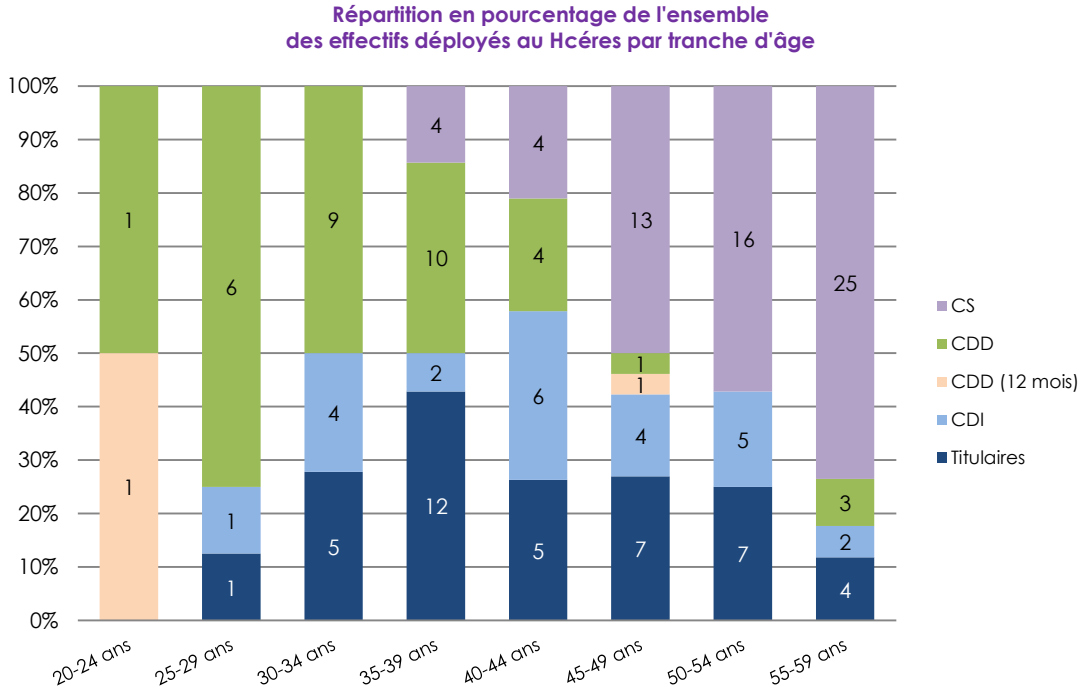
Plus de la moitié des effectifs des CS (54 %) est mise à disposition ou en délégation pour deux jours par semaine. Ils sont 1/3 sur trois jours. La répartition entre ces différents éléments d'organisation du travail varie selon les départements. Ainsi, le DEF et le DER privilégient le régime de deux jours tandis que le DEE/DECT privilégie le régime de trois jours.

Nombre de jours par département

	DEE		DEF		DER		OST		TOTAL CS	
JOURS/SEMAINE	Nbre de CS	% du départ.	Nbre de CS	% du départ.	Nbre de CS	% du départ.	Nbre de CS	% du départ.	Nbre de CS	% du Hcéres
1	1	8 %		0 %	12	15 %	3	75 %	16	13 %
2	1	8 %	20	74 %	45	57 %		0 %	66	54 %
3	11	85 %	7	26 %	22	28 %	1	25 %	41	33 %
TOTAL	13		27		79		4		123	

2.3 ÉLÉMENTS DE SYNTHÈSE

Les agents contractuels ont tendance à se concentrer dans les tranches d'âge les moins élevées. Les titulaires se répartissent de façon équilibrée entre les différentes tranches d'âge. A l'inverse, les conseillers scientifiques occupent, pour la plupart, les fractions d'âge les plus élevées.



2.4 MODALITÉS DE TRAVAIL DES AGENTS DU HCÉRES

➢ Congés annuels et ARTT

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 attribués 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 sont issus de l'application de gestion des congés et ARTT « OSCARe ».

Pour les 107 agents en poste au 31 décembre 2017, le nombre total de jours de congés sur l'année est de 3 221, celui des ARTT est de 717,5, auxquels s'ajoutent les soldes de congés 2016 pris en 2017 au nombre de 418,5 jours, soit un total de 4 430 jours.

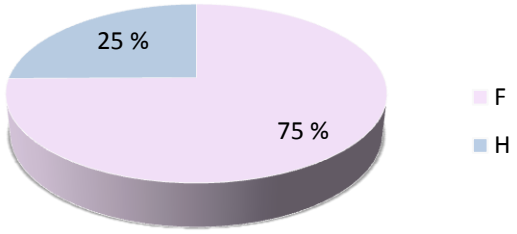
Au 31 décembre 2017, le taux de consommation des jours d'ARTT est de 95 %. Les jours d'ARTT non posés à cette date sont perdus.
Le taux de consommation des jours de congés est de 83 % au 31/12/2017, indicateur d'une utilisation régulière des congés.

Reliquats des congés par catégorie au 31/12/2017

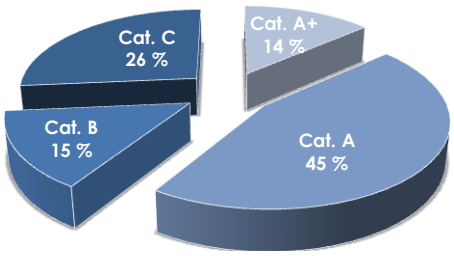
Jours	A+	A	B	C	TOTAL
0,5 - 5	4 %	22 %	8 %	8 %	**42 %**
5,5 - 10	0 %	12 %	1 %	8 %	**22 %**
10,5 - 15	5 %	15 %	4 %	8 %	**32 %**
15,5 - 20	0 %	1 %	1 %	1 %	**4 %**
					100 %

Les comptes de congés dont le solde est 0,5 à 5 jours appartiennent pour 22 % à des agents de catégorie A. Ils représentent 42 % des comptes de congés avec un solde sur l'année 2017.

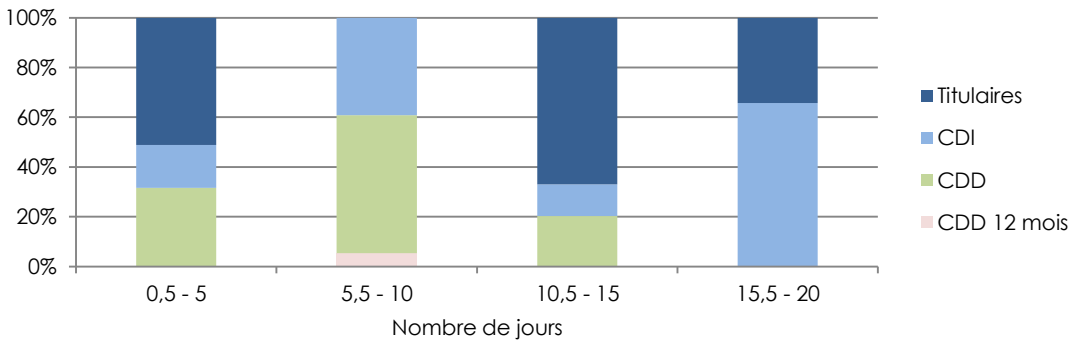
Répartition des soldes de congés par genre



Répartition des soldes de congés par catégorie



Solde des jours de congés par statut



➢ 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 2017, 23 agents sont titulaires d'un CET, soit 31 % des effectifs éligibles du Hcéres.

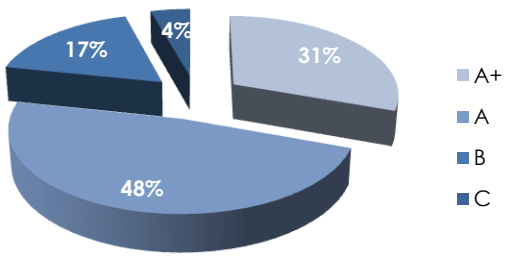
Parmi ces 23 CET, 4 appartiennent à des personnels affectés au Hcéres au cours de l'année 2017, et 4 nouveaux ont été ouverts.

22 jours ont fait l'objet d'une demande d'indemnisation en 2017.

Nombre de jours épargnés en 2017

	Jours
DEE	44
DEF	6
DEI	24
DER	23
DSI	70
SG	110
OST	111
Total	387,5

Répartition des CET par catégorie



Les 23 CET totalisent 387,5 jours épargnés.

79 % de CET appartiennent à des personnels de catégorie A/A+.

➢ Temps partiel ou incomplet

Parmi le personnel, 12 agents sont à temps partiel ou incomplet. Ils sont issus de toutes les catégories (A+, A, B et C) avec une majorité de contractuels de catégorie A. Ils représentent 11% des agents du Hcéres. La majorité des agents travail à temps plein (89 %).

Les agents travaillant à temps partiel ou incomplet sont à 83 % des femmes.

Répartition des agents à temps partiel ou incomplet par statut

		Quotité				
	Catégorie	50 %	60 %	80 %	90 %	TOTAL
Titulaires	A+		1			1
	B			1		1
	C			1		1
Contrats à durée indéterminé	A			3		3
Contrats à durée déterminée	A	1	1	2	1	5
	C	1				1
TOTAL		2	2	7	1	12

Répartition des agents à temps partiel ou incomplet par statut

	Quotité				
	50 %	60 %	80 %	90 %	TOTAL
DEE/DECT			1		1
DEF			1		1
DER	1		2		3
DSI			1		1
OST	1	2	2	1	6
TOTAL	**2**	**2**	**7**	**1**	**1 2**

Répartition par genre des agents à temps partiel ou incomplet

➢ Télétravail

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

La circulaire n°2014-1105 du 15 décembre 2014 relative à l'expérimentation du télétravail au sein de l'administration centrale définit les conditions de cette expérimentation. Elle est complétée par la note HCERES-SG du 20 février 2015 relative à l'expérimentation du télétravail au sein du Hcéres.

La fin de l'expérimentation prévue initialement le 30 juin 2016 a été prolongée jusqu'à la parution de l'arrêté d'application du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature.

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

- la durée de trajet entre le domicile et le lieu de travail ;

- l'activité exercée ;

- la régularité ;

- l'organisation collective du travail.

Le télétravail concerne l'ensemble des personnels à condition d'avoir six mois d'ancienneté dans le poste. Certains personnels du fait de la nature de leur activité ne peuvent pas bénéficier de ce dispositif. Il s'agit des personnels travaillant pour les fonctions support suivantes : ressources humaines, budget-finances et le pôle support à l'évaluation.

La phase d'expérimentation du télétravail a débuté le 2 mars 2015, elle est toujours en cours au 31/12/2017.

Afin de permettre une rotation des agents bénéficiant du télétravail, les agents sont autorisés à télé-travailler sur des périodes de 6 mois et pour la dernière période jusqu'à la date de parution de l'arrêté.

	PERIODE 1 02/03 au 31/08/2015	PERIODE 2 01/09/2015 au 29/02/2016	PERIODE 3 01/03/2016 au 30/09/2016	PERIODE 4 01/10/2016 au 31/03/2017	PERIODE 5 depuis le 01/04/2017
Nombre de candidats	14	14	19	22	22
Demandes acceptées	8*	12	18	16	21

** dont un désistement*

Depuis le début de l'expérimentation, le nombre de candidats au télétravail est croissant. Au 31/12/2017, cela concerne près de 20 % du personnel du Hcéres. Les femmes représentent 81 % des télétravailleurs. Le télétravailleur est à 81 % un personnel de catégorie A. Aucun agent de catégorie C n'est télétravailleur au sein du Hcéres.

Nombre de candidats par département

	PERIODE 1		PERIODE 2		PERIODE 3		PERIODE 4		PERIODE 5	
	Demande	Accord	Demande	Accord	Demande	Accord	Demande	Accord	Demande	Accord
DEE/DECT	5	2	6	4	8	6	7	4	8	8
DEF					1	1	2	2	2	2
DER	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
DEI	1	1	1	1	2	2	3	2	2	2
OST	5	3	4	4	4	4	5	3	4	3
SG	1	1	1	1	3	3	3	3	1	1
SI									3	3
TOTAL	14	8	14	12	20	18	22	16	22	21

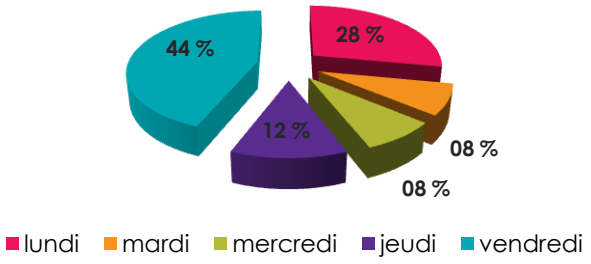
Les demandes de télétravail reçoivent de plus en plus d'avis favorables. Lors de la dernière période, 95 % d'entre elles ont été acceptées alors qu'elles n'étaient que 57 % à avoir reçu un avis favorable au tout début de l'expérimentation.

Les agents peuvent télé-travailler d'un jour toutes les deux semaines à trois jours par semaine (cas exceptionnel).

Répartition des jours et fréquence de télétravail

	1/15 j	1 j	2 j	3 j	TOTAL
lundi	5				5
mercredi		1			1
jeudi	1	1			2
vendredi	6	4			10
lundi et vendredi			1		1
lundi, mardi, mercredi				1	1
mardi et jeudi			1		1
TOTAL	12	6	2	1	21

Jours de télétravail



Le vendredi est la journée la plus demandée pour le télétravail, suivie du lundi.

TROISIÈME PARTIE : Les dépenses de personnel

3.1 ÉVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE

La masse salariale est le cumul des rémunérations brutes des salariés d'un établissement donné (hors cotisations patronales).

Sa consommation varie d'une année à une autre, car elle comprend non seulement la rémunération des personnels administratifs mais également les indemnités des CS et experts.
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 bilan et du projet des formations, le volume d'activité est lissé sur une année civile. De plus, la loi n° 2017-55 du 20 janvier 2017, relative aux autorités administratives indépendantes, impose un renforcement des personnels d'appui administratif (contrôleur de gestion, juriste, déontologue…) et des recrutements ont été initiés.

Evolution (en euros) de la masse salariale entre 2015 et 2017

Catégorie de dépenses	2015	2016	2017
Personnels administratifs	5 935 160	5 758 632	6 097 636
Indemnités CS/ experts	2 914 901	2 764 219	3 426 631
Total Personnels + CS + Experts	**8 850 061**	**8 522 851**	**9 524 266**

Répartition de la masse salariale 2017

Montants en euros

Personnels administratifs	
Titulaires	2 831 650
CDI	1 812 764
CDD	1 123 457
Contractuels occasionnels	259 789
Allocation chômage (ARE)	69 975
s/total 1	**6 097 636**
CS ET EXPERTS	
Indemnités CS	949 771
Indemnités experts	2 283 861
Cotisations et contributions sociales	**192 998**
s/total 2	**3 426 631**
Total Personnels + CS + Experts	**9 524 266**

Les traitements et indemnités des personnels administratifs représentent 6 097 636 €, répartis de la façon suivante, 46 % pour les titulaires et 54 % pour les contractuels, dont 30 % pour les CDI.

3.2 ACTIONS DES RESSOURCES HUMAINES

Aides et prestations

Une convention pluriannuelle de trois ans a été signée entre le Hcéres et l'administration centrale du ministère de l'Education nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, MENESR, 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) les aides d'initiatives propres, mises en place par l'administration centrale : aide au logement locatif, aide aux études, aide aux loisirs, arbre de noël ;
2) les prestations interministérielles (à l'exclusion de la PIM restauration) : enfants handicapés, séjours d'enfants ;
3) les consultations du service social des personnels demandées par les personnels, les secours et les prêts ;
4) les consultations juridiques demandées par les personnels ;
5) l'instruction des dossiers de demande de logement social déposés par les personnels.

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 MENESR ayant à charge des enfants âgés de 3 ans et ½ à 13 ans.

A ce titre, les agents du Hcéres peuvent bénéficier de la politique « Arbre de Noël ».

En 2015, 2016 et 2017 « l'Arbre de Noël » du MENESR 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.

Thèmes des spectacles :

- représentation de cirque organisée au sein de l'Académie Fratellini intitulée « Tous en Piste », La Plaine Saint Denis, le 16 décembre 2015.

- représentation du cirque « Cirkacuba » sous le chapiteau du cirque Phénix, Pelouse de Reuilly, 7 décembre 2016.

- fête foraine, Parc floral de Paris, 6 décembre 2017.

Evolution du nombre de bénéficiaires de « l'Arbre de noël » entre 2015 et 2017

37 enfants d'agents du Hcéres ont bénéficié de cette prestation en 2017, contre 36 en 2016 et 41 en 2015.

26 enfants et 15 adultes ont assisté au spectacle en 2017 contre 24 enfants et 16 adultes en 2016.

Aide au logement locatif

2 agents du Hcéres ont bénéficié de l'aide au logement locatif en 2016 pour un montant total de 2 400 € et 4 agents en ont bénéficié en 2017 pour un montant total de 4 759,34 €.

Demande de logements sociaux

Sur 7 demandes de logement social présentées en 2016, une seule a abouti. Aucun agent sur les 7 demandeurs n'a bénéficié d'un logement social en 2017.

Aide à la scolarité et aux loisirs

L'aide à la scolarité et aux loisirs a été créée en 2017. Elle résulte de la fusion de l'aide aux loisirs et de l'aide aux études. 2 agents ont bénéficié d'une aide aux études en 2015 pour un montant total de 490 €. Aucune autre aide à la scolarité et aux loisirs n'a été attribuée cette année.

Secours (aide financière non remboursable)

	2015	2016	2017
Montant versé	1 600	1 000	2 200
Nombre d'agents bénéficiaires	2	1	1

Restauration

Les agents ont la possibilité de se restaurer dans le cadre de deux partenariats : l'un avec le restaurant interministériel M7 et l'autre avec le Crous de Paris.

➢ Restauration collective M7

Le Hcéres a conclu une convention avec le restaurant du ministère des sports situé au 99 avenue de France dans le 13e arrondissement. Le restaurant administratif, organisé autour d'un patio, comporte deux salles de restauration. Il est géré par BNP PARISBAS et l'exploitation est confiée à Elior, titulaire du marché. Le coût final du plateau repas dépend du nombre de périphériques choisis par les agents (prix unitaires variables) auquel s'ajoute un droit d'entrée (4,5 € au 31/12/2017).

Le tarif des repas du personnel administratif est calculé selon l'indice de rémunération (IM). Les personnels scientifiques ont accès au restaurant mais ne bénéficient pas de subvention.

Groupe	Tranche IM	Nombre d'agents
1	≤ 331	4
2	332 - 395	23
3	396 - 465	24
4	466 - 568	13
5	569 - 703	22
6	≥ 703	21

Groupes	Coût fixe	Ali	Redevance	TOTAL
1	3,04	1,46	1,50	**6,00**
2	2,84	1,46	1,50	**5,80**
3	2,43	1,46	1,50	**5,39**
4	1,81	0,24	1,50	**3,55**
5	1,26	0,24	1,50	**3,00**
6	0,76	0,24	1,50	**2,50**
Sans subv°				**0,00**

La tranche de facturation de « Frais Fixes hors redevance » est déterminée chaque trimestre sur la base de la fréquentation réelle moyenne observée au restaurant self et à la restauration rapide sur les trois derniers mois écoulés.

Ainsi, plus la fréquentation est élevée plus le coût fixe diminue. A titre indicatif, la facturation du dernier trimestre 2017 était sur la base de la tranche 5.

Tranches	Nombre de repas/jour	Prix du Repas HT	Prix du Repas TTC	Redevance
1	0 à 300	8,05	8,86	1,50
2	301 à 500	4,46	4,90	1,50
3	501 à 650	4,18	4,60	1,50
4	651 à 800	4,41	4,85	1,50
5	801 à 950	4,09	4,50	1,50
6	951 à 1100	3,77	4,15	1,50
7	1101 à 1250	3,43	3,77	1,50
8	1251 à 1400	3,30	3,63	1,50
9	1401 à 1550	3,17	3,49	1,50
10	1551 à 1700	3,00	3,30	1,50

Les frais fixes couvrent les frais de personnel, les frais généraux, les frais d'exploitation. La redevance est versée à BNP PARIBAS et permet uniquement l'accès au restaurant M7.

➢ Restaurants CROUS de Paris

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 13e en bénéficiant d'une subvention du Hcéres. Le repas type se compose de six points : plat principal accompagné au choix d'une entrée et d'un fromage ou d'un dessert) au prix de 10,70 euros.

	IM	PRIX DU REPAS	HCERES SUBVENTION TTC	A LA CHARGE DES USAGERS
Catégorie 1	≤ à 465	10,7 €	4 €	6,7 €
Catégorie 2	≤ à 466	10,7 €	2,5 €	8,2 €
Catégorie 3	≤ à 467	10,7 €	1 €	9,7 €

Le coût de cette subvention était de 403 € en 2016 et 490 € en 2017.

QUATRIÈME PARTIE : Parcours professionnels

Les mouvements de personnel sont évalués sur l'année civile 2017.

4.1 LES FLUX

Les entrées

Les flux d'entrées les plus importants concernent les agents de catégorie C, essentiellement des contractuels dont le contrat est inférieur ou égal à 12 mois sans possibilité de renouvellement. Ils représentent 1/3 des recrutements de l'année 2017. Les agents contractuels représentent 61 % des personnels entrants.

Répartition des agents entrants par catégorie, par statut et par genre

	A+	A	B	C	TOTAL
Titulaires	4	3	3	3	13
Non titulaires		6	3	11	20
TOTAL	**4**	**9**	**6**	**14**	**33**

	F	H	TOTAL
Titulaires	8	5	13
Non titulaires	11	9	20
TOTAL	**19**	**14**	**33**

Arrivées des titulaires, répartition des entrées par type, par catégorie et par genre

	A+		A		B		C		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	
Concours réservé		1	1		2				4
Détachement			1				2		3
Mutation	1	2		1	1			1	6
TOTAL	1	3	2	1	3		2	1	13

La mobilité interne

Les agents du Hcéres peuvent bénéficier de la mobilité interne (fonctionnelle ou transversale).

Lors de la création du département des systèmes d'information, 9 agents y ont été affectés. Ils travaillaient préalablement au service des systèmes d'information (SI) relevant du secrétariat général (5 agents) et à l'OST pour 4 d'entre eux.

Un personnel du DEE a intégré le DECT, un chargé d'étude a quitté l'OST pour le DER et un statisticien de l'ancien service SI a intégré l'OST en tout début d'année 2017.

La restructuration du département d'évaluation de la recherche (DER) après un audit organisationnel a permis une évolution fonctionnelle parfois accompagnée d'un changement de département pour certains agents. Ainsi, 6 agents ont changé de fonctions au sein de ce département, 3 l'ont quitté pour de nouvelles fonctions et 1 a intégré un service support du secrétariat général sans changement de fonctions. De plus, deux agents de l'OST ont rejoint les équipes du DER pour occuper de nouvelles fonctions.

Enfin, un agent du pôle support a rejoint le département d'évaluation des établissements avec changement de fonctions.

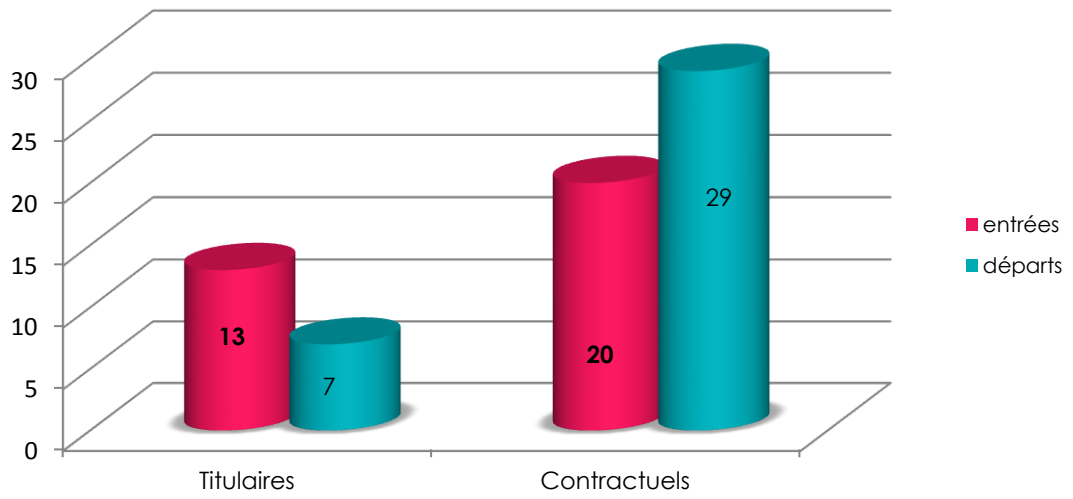
Les départs

En 2017, les départs des agents non titulaires concernent majoritairement des personnels en fin de contrat à durée déterminée de 12 mois, ils représentent 66 % des départs des agents contractuels. Il est à noter que 2 agents ont réussi un concours, l'un dans le corps des IGE et l'autre dans celui des IGAENR. Concernant le personnel titulaire, 7 agents ont quitté le Hcéres, soit 15 %.

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

		A		B		C		TOTAL
	Motif départ	F	H	F	H	F	H	
Titulaires	Décès			1				1
	Fin de détachement	1		1		1		3
	Mutation	1		2				3
Non titulaires	Congés pour convenance pers	1						1
	Démission	2					1	3
	Fin de CDD					14	5	19
	Réussite concours	4	1	1				6
	TOTAL	9	1	5	0	15	6	36

Comparaison des mouvements entrants et sortants par statut



4.2 LA 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 est organisée par le ministère de l'Education nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche dans le cadre du PAFAC, mais certaines sont organisées directement par le Haut Conseil afin de répondre à des besoins spécifiques.

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.

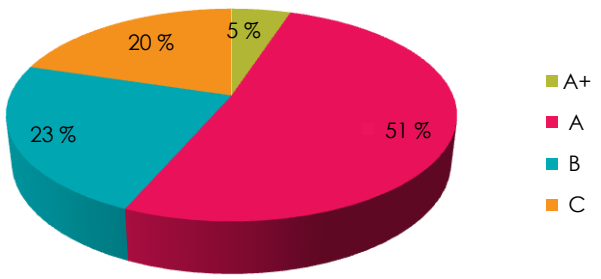
Formations suivies en 2015, 2016 et 2017

	2015	2016	2017
Nombre de formations	97	111	138
Nombre d'agents formés	46	53	53
Nombre moyen de formations par agent	**2,11**	**2,09**	**2,60**

Répartition des formations suivies en 2017 par catégorie

	Nombre de formations
A+	7
A	71
B	32
C	28
TOTAL	**138**

Nombre de formations suivies par catégorie en 2017



Nombre d'heures de formation par domaine et par statut

Domaine	Titulaires	Contractuels
Communication	12,0	
Concours et examens professionnels	132,0	288,0
Encadrement	18,0	36,0
Formations institutionnelles	19,0	24,0
Gestion publique	60,0	69,0
Informatique et nouvelles technologies	87,0	30,0
Langues	18,0	69,0
Politiques publiques	21,0	
Projet personnel et professionnel	13,5	1,5
Ressources humaines et formation	24,0	72,0
Systèmes éducatifs européens	6,0	6,0
Systèmes éducatifs français	15,0	34,5
Techniques administratives	12,0	48,0
S/Total	437,5	678,0
TOTAL	**1115,5**	

Le domaine de formation le plus suivi, à la fois par les titulaires et les contractuels, est celui d'aide à la préparation des « concours et examens professionnels ». Il représente 38 % du nombre d'heures de formations suivies.

Nombre d'heures de formation par domaine par service

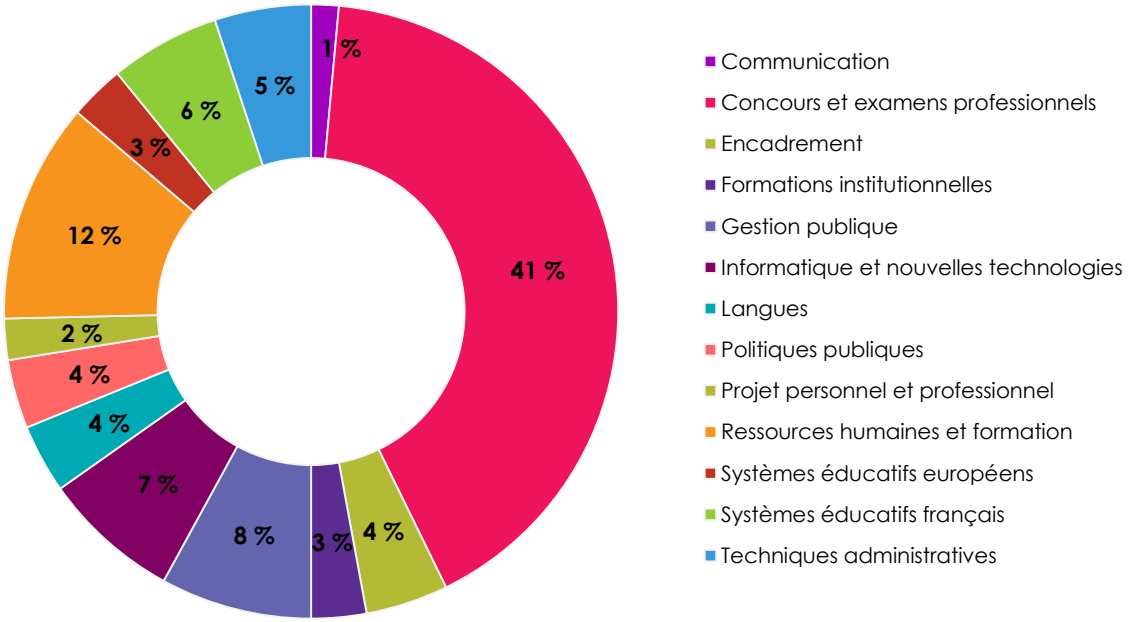
Domaine	DEE/ DECT	DEF	DEI	DER	DSI	OST	SG	Total
Communication					12,0			**12,0**
Concours et examens professionnels	94,0	198,0		18,0		12,0	98,0	**420,0**
Encadrement	6,0	6,0			12,0	30,0		**54,0**
Formations institutionnelles	31,0			12,0				**43,0**
Gestion publique	36,0			24,0	12,0	12,0	45,0	**129,0**
Informatique et nouvelles technologies	6,0			12,0	3,0	9,0	87,0	**117,0**
Langues				18,0	12,0	57,0		**87,0**
Politiques publiques	-	15,0				6,0		**21,0**
Projet personnel et professionnel	1,5	1,5					12,0	**15,0**
Ressources humaines et formation	12,0					9,0	75,0	**96,0**
Systèmes éducatifs européens	6,0	3,0				3,0		**12,0**
Systèmes éducatifs français	12,0	4,5			12,0		21,0	**49,5**
Techniques administratives	36,0			12,0			12,0	**60,0**
Total	**240,5**	**228,0**	**-**	**96,0**	**63,0**	**138,0**	**350,0**	**1 115,5**

Proportionnellement à son nombre d'agents, le DEE/DECT est le département où les agents ont suivi le plus d'heures de formation, avec une moyenne de 15 heures de formation par agent. Aucun agent du DEI n'a suivi de formation dans le cadre du PAFAC.

Nombre de formations par domaine et par service

Domaine	DEE/DECT	DEF	DEI	DER	DSI	OST	SG	Total
Communication					2			**2**
Concours et examens professionnels	16	21		2		4	14	**57**
Encadrement	1	1			1	3		**6**
Formations institutionnelles	3			1				**4**
Gestion publique	3			2	1	1	4	**11**
Informatique et nouvelles technologies	2			1	1	1	5	**10**
Langues				1	1	3		**5**
Politiques publiques		4				1		**5**
Projet personnel et professionnel	1	1					1	**3**
Ressources humaines et formation	2					3	11	**16**
Systèmes éducatifs européens	2	1				1		**4**
Systèmes éducatifs français	1	2			1		4	**8**
Techniques administratives	5			1			1	**7**
Total	**36**	**30**	**-**	**8**	**7**	**17**	**40**	**138**

Répartition des formations par domaine



Formations internes

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

➢ Journée d'accueil des nouveaux personnels

La journée d'accueil des nouveaux personnels s'est tenue le 12 septembre 2017. Cette journée a pour objet de présenter le Hcéres aux agents nouvellement recrutés. 32 personnes y ont participé : 20 conseillers scientifiques et 12 personnels administratifs.

➢ Formation Prévention des risques psychosociaux

La formation à la Prévention des risques psychosociaux (RPS) a été organisée pour permettre aux agents de mieux comprendre les notions de RPS, de mieux identifier les facteurs de risque et les situations à risque et leurs conséquences et enfin de savoir agir face à un collègue en souffrance. Elle a eu lieu les 04 et 05 juillet 2017 pour l'ensemble des personnels administratifs (hors responsables) soit 64 personnes. Elle a eu lieu les 10 et 11 juillet 2017 pour les responsables et a concerné 14 personnes.

➢ Formation GED

La formation GED s'est tenue les 8, 14 et 15 novembre 2017. Elle a été organisée à destination des personnels scientifiques afin de leur présenter l'outil de gestion dématérialisée des documents. Elle a concerné 32 personnes.

➢ Formation SQL

Le département de l'OST a organisé des formations SQL afin de mettre à jour les connaissances des agents de ce département travaillant à partir des bases de données. Le niveau 1 de la formation a eu lieu les 7 et 14 novembre 2017. Elle a rassemblé 11 personnes et celle de niveau 2, le mardi 12 décembre 2017, 10 personnes.

➢ Formation à distance

Une formation à distance intitulée « vidéo conflits d'intérêt » a été organisée à destination des experts et des personnels scientifiques et administratifs.

➢ Formation préparation concours

Un module de formation de préparation au concours Sauvadet a été mis en place en interne pour permettre aux personnels administratifs éligibles au dispositif d'acquérir la culture générale nécessaire pour présenter le concours. Ces modules de formation durent 1h30 et portent sur les sujets suivants :

- l'enseignement supérieur, son périmètre, ses spécificités ;
- l'accompagnement personnalisé pour aider les personnels à rédiger leur rapport d'activité et d'expérience professionnelle (RAEP) ;
- l'accompagnement pour présenter l'oral face à un jury fictif.

8 séances ont été organisées en 2017 les 9 février, 23 février, 9 mars, 23 mars, 13 avril, 4 mai, 11 mai et 31 mai.

Devant les succès obtenus par les candidats présentant les concours après avoir suivi cette formation, il a été décidé de l'ouvrir à tous les personnels souhaitant présenter un concours ou enrichir leurs compétences professionnelles.

4.3 ÉVOLUTIONS PROFESSIONNELLES

Concours réservés aux agents non titulaires

La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 (loi Sauvadet), relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique et le décret n° 2016-1123 du 11 août 2016 prorogeant jusqu'au 12 mars 2018 ce dispositif, permettent aux agents contractuels éligibles de présenter le concours réservé en remplissant les conditions suivantes :

- 4 années de service public au cours des 6 ans précédant le 31 mars 2013.
- 2 années de service public à la date de clôture des inscriptions au concours dans les 4 années qui précèdent le 31 mars 2013.

En 2017, au sein du Hcéres, 16 agents étaient éligibles au dispositif Sauvadet. Pour différentes raisons, 9 n'ont pas souhaité candidater (âge, personnel ayant quitté le Hcéres…) les 4 qui ont présenté le concours ont tous été admis.

Entretiens professionnels et de formation

La campagne annuelle des entretiens professionnels et de formation s'est déroulée sur la période d'ouverture de l'application eCeFAC, du 6 juin au 8 septembre 2017. Ces entretiens sont obligatoires pour les personnels permanents.
Les personnels occasionnels ne sont pas concernés par cette campagne.
Tous les personnels en poste pendant cette période ont passé les entretiens professionnels et de formation. Les personnels entrant tardivement dans l'année ont bénéficié d''un entretien de fixation d'objectifs et de formation.

Promotions

Changement de corps sur liste d'aptitude

1 ADJENES a été promu dans le corps des SAENES.

Changement de grade par examen professionnel

1 IGR 1C promu : IGR HC.

1 IGR 2C promu : IGR 1C.

Promotions en interne

Trois agents contractuels ont bénéficié d'une promotion par la voie de la promotion interne.

CINQUIÈME PARTIE :
La prévention et l'accompagnement des agents, conditions d'hygiène et de sécurité

5.1 SANTÉ AU TRAVAIL

➢ Les arrêts de travail

Nombre de jours de congés maladie ordinaire (CMO) et accidents de travail/trajet par département

	Accident de travail/trajet	Congé maladie ordinaire	TOTAL
DEE/DECT		71	**71**
DEF	189	27	**216**
DER	8	143	**151**
DSI		16	**16**
OST		58	**58**
SG	32	301	**333**
TOTAL	**229**	**616**	**845**

Les 845 jours d'arrêts de travail ont concerné 44 agents. Sur les 301 jours d'arrêts de travail au secrétariat général, 108 concernent un agent. Deux grossesses difficiles expliquent également un nombre important de CMO.

Répartition par genre des 845 jours d'arrêts de travail

	Accident de travail/trajet	Congé maladie ordinaire	TOTAL
Hommes		76	**76**
Femmes	229	540	**769**
TOTAL	**229**	**616**	**845**

Nombre de congés maternité (y compris les congés pathologiques liés à la grossesse) par département

	Nb d'agents	Nb de jours d'arrêt
DEE/DECT	3	239
DER	1	102
SG	1	112

Parmi les 5 femmes en congés maternité en 2017, 4 sont des agents de catégorie A et une de catégorie C. Elles sont toutes non titulaires.

Congé paternité

2 agents de catégorie A ont bénéficié d'un congé paternité.

Congé parental

1 agent de catégorie A est en congé parental depuis le 11 mars 2016. Cet agent est un homme.

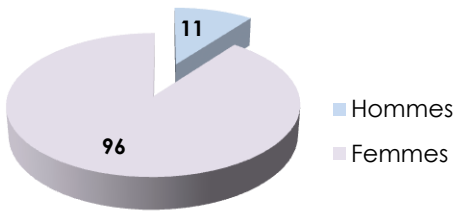
➢ Les congés maladie ordinaire

Répartition des arrêts de travail par département

	Agents en fonction au 31/12/2017	Nb arrêts de travail (initial et prolongation)	Nb de jours d'arrêts de travail	Durée moyenne des arrêts	Ratio nb arrêts/nb agents
DEE/DECT	17	9	71	7,89	0,53
DEF	15	8	27	3,38	0,53
DEI	3	0	0	0,00	0,00
DER	14	22	143	6,50	1,57
DSI	10	3	16	5,33	0,30
OST	17	11	58	5,27	0,65
SG	31	54	301	5,57	1,74
Total	**107**	**107**	**616**	**5,76**	**1**

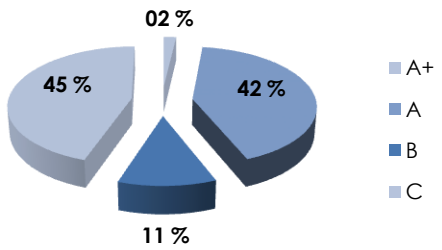
Sur l'ensemble du personnel, en 2017, il y a en moyenne 1 arrêt de travail en CMO par agent. Ces arrêts de travail sont d'une durée moyenne de 6 jours.

Répartition des 107 arrêts de travail par genre



10 % des congés maladie ordinaire concernent des hommes et 90 % des femmes

et par catégorie



Pour rappel, les agents de catégorie A+ représentent 10 % des agents du Hcéres, les A 41 %, les B 21 % et le C 28 %.

➢ Maladies professionnelles

En 2017, 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.

5.2 ACTIONS EN MATIÈRE DE PRÉVENTION

Modifications qui ont eu un impact sur les conditions de travail

➢ **Agencement des locaux :**

En septembre 2015, le Hcéres a pris à bail de nouveaux locaux, 2 rue Albert Einstein dans le 13ème arrondissement de Paris. 4 032 m² répartis sur 6 niveaux. Quatre mois de travaux ont été nécessaires pour aménager les bureaux. Les personnels ont été associés aux implantations des bureaux, des salles de réunions, des espaces collaboratifs et espaces de convivialité, dans un immeuble neuf labélisé par BREEAM et HQE. Le déménagement s'est déroulé les 14, 15 et 16 mars 2016.

➢ **Renouvellement des équipements bureautiques :**

En 2015 :

- 10 ordinateurs de bureau ;
- PC portables.

Le montant global des périphériques informatiques s'est élevé à 16 988 euros en 2015.

En 2016 :

- 11 PC portables et 14 PC fixes en renouvellement de matériel ont été achetés dans le cadre de l'intégration de l'OST (25 personnes) ;
- renouvellement de 8 postes (unités centrales) et 13 écrans 24 pouces pour les personnels ;
- investissement en réseau switch et rénovation de l'ensemble des câbles de connexion ;
- achat de 3 pieuvres pour les conférences téléphoniques ;
- achat d'un appareil photo ;
- équipement de 3 salles de visioconférences ;
- achat de 3 tableaux interactifs pour les salles de réunion ;
- équipement avec de nouveaux appareils de vidéoprojection pour 9 salles de réunion ;
- achat de 10 bornes WIFI pour la mise en place d'un portail captif wifi et du service EDUROAM de RENATER pour les personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Le montant global de l'équipement informatique s'est élevé à 61 758 euros en 2016.

En 2017, achats de :

- 2 serveurs de sauvegarde ;
- 3 tablettes ;
- 10 ordinateurs portables.

Le montant global de l'équipement informatique s'est élevé à 18 130 euros en 2017.

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 01 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 2017, 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 2017

Deux exercices d'évacuation incendie ont eu lieu au cours de l'année 2017. Le premier exercice a eu lieu le 18 mai 2017 et le second le 4 décembre 2017.

➢ Formations prévention

Deux actions de formation en matière de prévention ont eu lieu à destination des personnels :

- La formation « guide file serre file » qui a eu lieu le 04 décembre 2017 pour 30 personnes.
- La formation « équipier de premier intervention » a eu lieu le 06 mars 2017 et le 24 mars 2017 à laquelle13 personnes ont participé.

➢ Contrôles de sécurité

Les installations électriques du bâtiment sont soumises à une vérification exhaustive pour en évaluer la conformité. Cette vérification a été réalisée par la société AEDIFIS une fois en 2017.

Les extincteurs font également l'objet de révisions et ont été vérifiés par la société RIF.

Médecine préventive et bien être

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

➢ Infirmerie

Le Hcéres est doté d'une pièce « infirmerie » au 5ème étage, à disposition de tout agent autant que de besoin.

Cette pièce est dotée :

- d'une trousse de premiers soins (antiseptiques, compresses, pansements, paracétamol) ;
- d'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).

➢ Visite médicale

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

➢ Psychologue

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.

- 26 consultations réparties sur 11 permanences ont eu lieu en 2015 ;
- 31 consultations réparties sur 11 permanences ont eu lieu en 2016 ;
- 30 consultations réparties sur 12 permanences ont eu lieu en 2017.

➢ AMMA

Les personnels peuvent bénéficier de séance de massage (AMMA assis). Elles ont lieu une fois par mois, le vendredi matin, de septembre à juillet entre 8h45 et 13h et durent 15 minutes.

- En 2015, 2016 et 2017, 11 matinées ont eu lieu ce qui a représenté 176 séances chaque année.

Il est à noter que la permanence de juillet est une séance offerte par la masseuse ce qui représente l'accueil de 16 personnes à cette occasion.

➢ Activités Physiques Sportives et Artistiques

Une convention d'accueil a été signée avec l'université Paris Diderot en 2016 pour permettre l'accès des agents du Hcéres à ses installations sportives.

Les inscriptions sont possibles en fonction des disponibilités et après la rentrée universitaire. La priorité des inscriptions est donnée aux étudiants, aux enseignants, aux personnels de l'université puis aux partenaires, dont fait partie le Hcéres.

Un grand choix d'activités sportives est proposé aux agents. Le montant de l'adhésion en 2016 et 2017 était de 150 €.

De plus, depuis septembre 2017, les agents du Hcéres ont la possibilité de participer à une séance d'une heure de pilates par semaine, le vendredi. Le montant de la participation demandée aux agents est de 50 euros/an. Le reliquat est pris en charge par le Hcéres.
13 séances de pilates se sont tenues en 2017. Trente-cinq personnes y sont inscrites.

5.3 LE DIALOGUE SOCIAL

Le Comité technique du Hcéres a été instauré par la décision du 18 décembre 2014. Il est composé des représentants de l'administration (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). Il est constitué également par les représentants du personnel qui sont au nombre de 6 titulaires et de 6 suppléants.

Il a été réuni à 3 reprises : le 13 avril 2017, le 15 juin 2017 et le 24 novembre 2017. La première réunion a principalement porté sur la date de fermeture annuelle des locaux et sur la création du département de l'OFIS

La deuxième réunion a été consacrée à la réorganisation de l'OST et du DER.

La troisième réunion a porté sur la campagne de télétravail 2018, la cartographie des métiers du Hcéres et les différents recrutements en cours.

GLOSSAIRE

AAI : Autorité administrative indépendante

ADJENES : Adjoint administratif de l'Education nationale et de l'Enseignement supérieur

AE : Autorisation d'engagement

APAE : Attaché principal d'administration de l'Etat

ARTT : Aménagement et réduction du temps de travail

ATRF : Adjoint technique de recherche et de formation

BREEAM : Méthode d'évaluation des performances environnementales des bâtiments

CDD : Contrat à durée déterminée

CDI : Contrat à durée indéterminée

CET : Compte épargne-temps

CMO : Congés maladie ordinaire

CP : Crédits de paiement

CS : Conseiller scientifique

CT : Comité technique

DAE : Défibrillateur portable

ETP : Equivalent temps plein à une date donnée

ETPT : Equivalent temps plein travaillé l'ETPT est proportionnel à l'activité d'un agent, mesuré par sa quotité de temps de travail et par sa période d'activité sur l'année.

Hcéres : Haut conseil de l'évamuation de la recherche et de l'enseignement supérieur

HC : Hors classe

HQE : Haute Qualité Environnementale

IGE : Ingénieur d'études

IGAENR : Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche

IGR : Ingénieur de recherche

ITRF : Ingénieurs, techniciens de recherche et formation

MENESR : Ministère de l'Education nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

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