

bilan

À MI-MANDAT DE LA GOUVERNANCE DE L'UNIVERSITÉ D'ÉVRY



université
PARIS-SACLAY

Table des matières

<i>I. Articuler l'enseignement supérieur dans ses dimensions territoriale et internationale, et favoriser les conditions pour une recherche de haut niveau</i>	4
A. ACTIONS POUR LA FORMATION ET LA RECHERCHE	5
B. ARTICULATION DE LA POLITIQUE DE L'UEVE AVEC CELLE DE LA COMUE PARIS-SACLAY	9
C. ENGAGEMENT POUR AMÉLIORER LES CONDITIONS D'ACCUEIL ET DE TRAVAIL DES ÉTUDIANTS ET ... PERSONNELS DE L'ÉTABLISSEMENT / IMMOBILIER ET CPER.....	10
D. UN BUDGET EN ADÉQUATION AVEC NOS OBJECTIFS	11
E. UNE POLITIQUE RH EN SOUTIEN DE NOTRE AMBITION.....	14

PRÉAMBULE

Patrick CURMI

Président de l'Université d'Évry-Val-d'Essonne

Voici le bilan à mi-mandat de l'équipe de gouvernance que j'ai l'honneur de présider.

Nous nous sommes fixés ce devoir eu égard à la double responsabilité que nous vous nous avez confiée et que nous assumons ; Formation de la jeunesse de ce pays et création et valorisation des savoirs par la recherche.

Ces responsabilités impliquent de rendre compte dans le détail de l'usage de notre subvention d'Etat et des fonds publics et privés que nous générons et dont nous choisissons pour partie la destination. Nous le faisons de façon régulière auprès du Rectorat qui représente notre Ministère de tutelle en respectant les termes des contrats qui nous lient à un ensemble de partenaires, grands organismes et acteurs associés ou privés.

Dans ce contexte, ce bilan témoigne de la politique que nous menons conformément à nos engagements vis-à-vis de la communauté universitaire, des étudiants, de nos partenaires académiques ainsi que des collectivités territoriales. Il reflète le détail des actions mises en œuvre et des résultats que nous avons obtenus à ce jour, et atteste de l'engagement au quotidien d'environ 25 de nos collègues au sein de la gouvernance.

Ces résultats n'ont pu également être acquis sans la contribution, sur le terrain, de chacune et chacun d'entre vous, Enseignant.e, Enseignant.e-Chercheur.euse, personnels de l'administration que je remercie ici vivement.



Le monde universitaire évolue très rapidement à l'échelon mondial avec l'émergence de nouveaux acteurs dont certains sont issus de la sphère très puissante du monde du numérique. Cela nous impose de maintenir le rythme de transformation de notre propre établissement pour être plus solide, plus performant et plus serein, nous nous y engageons.

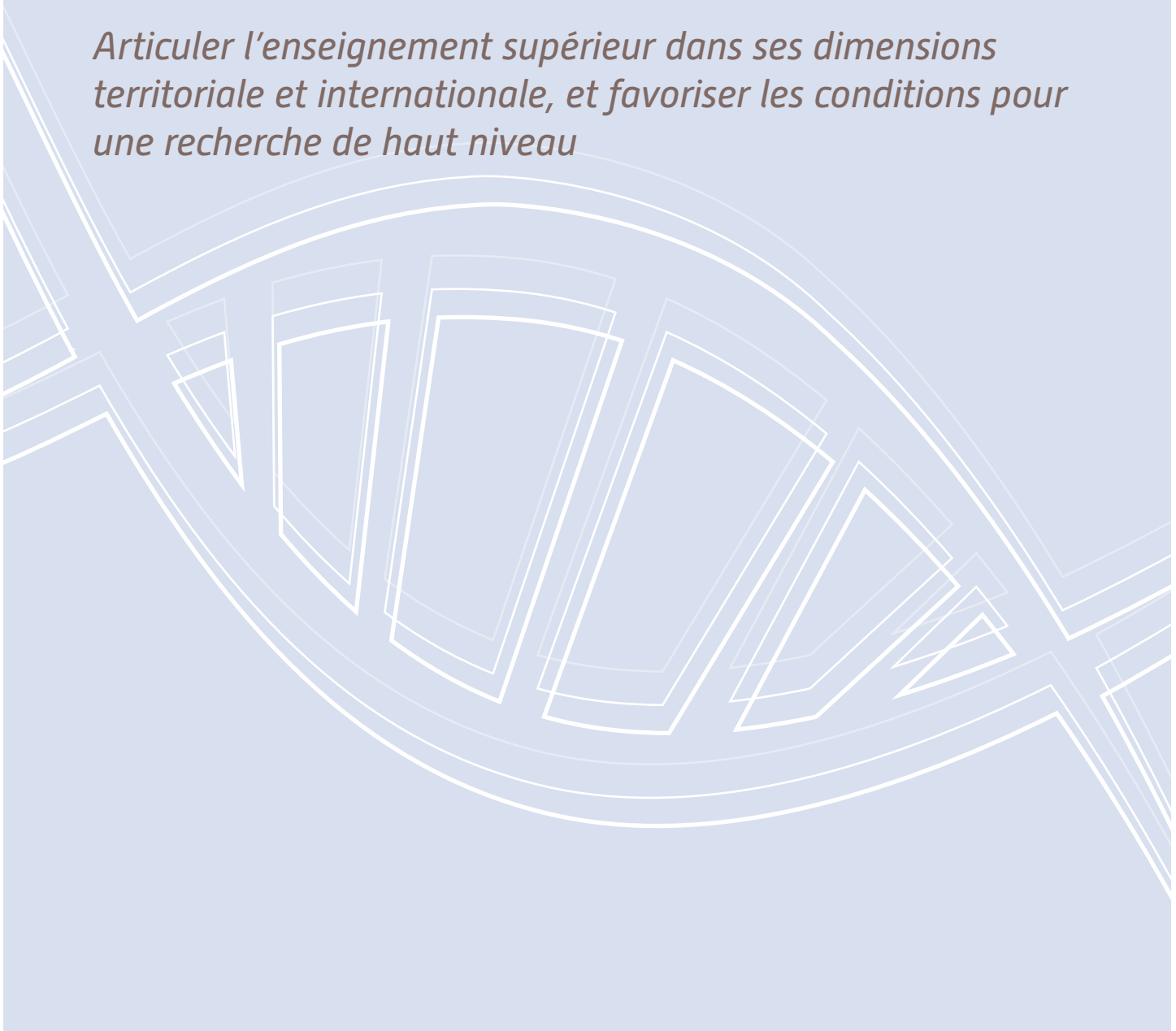
Notre Université, vous le verrez, est reconnue et écoutée sur le territoire comme à l'international. Nos finances aujourd'hui saines et une politique RH équilibrée vont nous permettre de poursuivre nos efforts en vue d'améliorer notre cadre de travail et d'offrir de meilleures conditions d'études et de recherche. Des actions fortes sont aussi engagées pour que cette vie de campus que nous souhaitons tous de nos vœux devienne réalité.

Je vous souhaite une bonne lecture de ce bilan et reste à votre écoute pour encore mieux appréhender et répondre à vos attentes.

première partie

PRÉSENTATION GÉNÉRALE

Articuler l'enseignement supérieur dans ses dimensions territoriale et internationale, et favoriser les conditions pour une recherche de haut niveau



La contribution de l'Université d'Évry-Val-d'Essonne au paysage de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation s'opère principalement dans trois domaines :

- Formation et recherche,
- Liens avec la ComUE Paris-Saclay et son évolution,
- Engagement pour améliorer les conditions d'accueil et de travail des étudiants et personnels de l'établissement.

Cette construction suppose :

- Une politique budgétaire rigoureuse et,
- Une politique RH en phase avec notre ambition.

Cette première partie du bilan à mi-mandat apporte un éclairage sur notre action dans ces domaines depuis le début de notre mandat en février 2015. La seconde partie intitulée « Bilans Thématiques » fournit des informations plus détaillées en lien avec des sous-domaines de notre action.

A. ACTIONS POUR LA FORMATION ET LA RECHERCHE

Notre programme consiste principalement à :

1. Proposer une diversité de parcours universitaires de qualité au plus grand nombre d'intérêt et adaptés aux nouveaux publics,
2. Créer un environnement stimulant pour consolider une recherche de haut niveau garante de créativité et de liberté pour ses acteurs,
3. Articuler une partie de nos formations et de nos recherches et actions avec le territoire,
4. Aller vers une organisation administrative cohérente avec une implication forte des personnels dans un projet de développement clair en accord avec notre mission de service public,
5. Gouverner de façon transparente et à l'écoute de la communauté universitaire.

Ces actes s'inscrivent aussi dans le contexte et le respect du contrat de site 2015-2019 que nous avons signé le 20 juillet 2015 avec le Ministère de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur et la Recherche (devenu MESRI en 2017) en tant que partenaire de la Communauté d'Universités et d'Établissements Paris-Saclay (ComUE Paris-Saclay - Contrat téléchargeable sur : <http://fedev.universite-paris-saclay.fr/wp-content/uploads/contrat-de-site.pdf>).

Ce contrat de site comprend un ensemble d'informations sur la trajectoire commune aux établissements de la ComUE (voir pages numérotées 3 à 16 du contrat) ainsi que des engagements spécifiques concernant quelques partenaires dont l'Université d'Évry (engagements spécifiques UEVE : voir pages numérotées 209 à 272 du contrat).

Les informations de trajectoire commune concernent la Gouvernance d'ensemble de la ComUE, sa Politique générale en matière de Recherche, de Formation, de Valorisation et relations avec les entreprises, sa Politique Internationale et sa politique en matière de Vie étudiante et de campus.

Pour l'UEVE, les engagements spécifiques pour la période 2015-2019 sont de :

1. Conforter la place de l'Université dans la ComUE « Université Paris-Saclay »,
2. Développer de nouvelles formes d'aide à la réussite des étudiants,
3. Favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle,
4. Professionnaliser et moderniser la gestion de l'Université.

état d'avancement

a. Proposer une diversité de parcours universitaires de qualité pour le plus grand nombre et adaptés aux nouveaux publics

Nous avons mis en place au printemps 2015 **un observatoire de la première année de licence** (observatoire du L1, placé sous l'autorité d'un chargé de mission).

Les objectifs de cet observatoire sont de favoriser la réussite en L1, de réduire les sorties précoces de l'enseignement supérieur et de contribuer à terme à accroître le taux de diplômés. C'est l'une des ambitions et caractéristiques de la France où le diplôme est un passeport critique pour l'emploi public ou privé.

La méthode a consisté dans un premier temps à analyser pour comprendre le vécu des étudiants néo-entrants et leurs attentes, à identifier ceux qui ont choisi de nous rejoindre et ceux qui sont chez nous « par défaut », comme cela existe dans toutes les universités du fait des faiblesses du système APB. Nous avons aussi voulu tenir compte de l'évolution globale de la manière d'enseigner et d'étudier afin de nous moderniser en conséquence notamment par l'usage du numérique.

Suite à cette première phase d'analyse, qui s'est déroulée à partir de l'automne 2015, quatre actions expérimentales ont été lancées dès la rentrée universitaire 2015/16. La sélection de ces actions s'est faite sur les critères suivants : identification d'un porteur, capacité à quantifier l'impact de l'action en matière de réussite, intérêt de l'action pour d'autres filières si elle s'avère bénéfique pour le parcours étudiant. Ces actions sont décrites en seconde partie du document dans la section « [Bilans Thématiques / Observatoire du L1](#) ».

L'établissement s'est engagé pour l'ensemble de ces actions en allouant une dotation spécifique en heures équivalent TD, en heures de tutorat et en crédits de fonctionnement significatifs.

b. Créer un environnement stimulant pour consolider une recherche de haut niveau garante de la créativité et de la liberté de ses acteurs

Nos objectifs sont :

- en premier lieu de **réduire au maximum les charges administratives des enseignants.es et enseignants.es-chercheurs.es,**
- **d'accroître d'année en année le budget récurrent des laboratoires** (+10% en 2015, +10% en 2016 et +20% en 2017),
- **d'accompagner les laboratoires pour les appels d'offre externes** par le soutien d'un service administratif dédié à la recherche et aux relations internationales (Direction de la recherche et des relations internationales - DRR) et aux appels d'offre Paris-Saclay en abondance de plus sur les projets IDEX Paris-Saclay. A ce titre, nous avons été retenus lors du dernier appel IRS (initiative de recherche stratégique) de Paris-Saclay fin 2016 pour les projets BioTherAlliance, Momentom et Icode2 impliquant 8 laboratoires de l'UEVE,
- **de mettre en place des appels d'offre dédiés à l'amélioration de la qualité et de l'offre d'équipement des laboratoires,**
- **d'abonder sur les projets SESAME¹ retenus,**
- **d'apporter d'autres types de soutiens à la recherche** (23 contrats doctoraux supplémentaires sur ressources établissement ; adhésion aux fondations (économie, mathématiques, cluster drones...); Ffnds de l'UEVE pour le rayonnement de la recherche,
- **de sonder les besoins des laboratoires en instituant des conférences budgétaires** qui permettent des échanges approfondis sur les moyens et les projets,
- **de renforcer le périmètre de nos actions avec Genopole.** Genopole soutient en effet la recherche en matière de génomique et post-génomique de nos laboratoires, abonde dans l'apport ou la jouvence d'équipements semi-lourds, finance sur un mode sélectif des projets d'ATIGE (Action Thématiques Incitatives Genopole), aide nos laboratoires

dans leurs projets de création d'entreprises innovantes et enfin apporte un soutien au retour en France et dans nos laboratoires d'étudiants post-doctoraux actuellement à l'étranger, formés en France et désireux de candidater en qualité de chercheur ou directeur de recherche auprès des grands organismes. Nous sommes également présents et actifs au sein du CA de Genopole et participons à nombre d'actions transverses avec ce GIP.

c. Articuler une partie de nos formations et de nos recherches et actions avec le territoire

Le campus universitaire, désormais élargi à la dimension de la nouvelle agglomération « Grand Paris-Sud, Seine-Essonnes, Sénart » (GPS), doit utiliser le levier de l'autonomie pour créer les instruments innovants pour mieux répondre aux besoins des entreprises. Nous avons pour cela créé un **pôle Relations Entreprises et Monde Economique (REME)** placé sous la responsabilité d'un Vice-Président. Ce pôle est présent au sein du « Club des grandes entreprises de l'Essonne » et nous avons récemment signé une convention cadre avec le Medef Essonne pour institutionnaliser nos échanges. Il s'agit ici d'améliorer nos performances en termes de formation, d'innovation, de recherche, d'insertion professionnelle, d'information et de communication entre l'Université et le monde de l'entreprise.

Le pôle REME en lien avec les responsables et acteurs des formations professionnalisantes qui impliquent notamment des entreprises en Essonne comme en Seine-et-Marne nous permet également **d'accompagner nos formations en apprentissage** qui sont particulièrement importantes à l'UEVE (un des taux des plus importants en Ile-de-France pour le supérieur). En relation avec la recherche, nous mettons en œuvre également plusieurs dispositifs pour renforcer nos liens avec les entreprises comme le doctorant en entreprise dans le cadre d'une CIFRE ou le doctorant conseil, qui permettent à des entreprises de bénéficier à coût attractif de la présence d'un étudiant de très haut niveau pour booster leur activité. Le pôle REME mène également des actions pour le développement de l'entrepreneuriat étudiant avec les acteurs du territoire. A ce sujet, nous sommes

¹SESAME : Il s'agit de soutien accordés sur concours par la Région Ile de France aux projets de recherche nécessitant un investissement matériel important (dont le coût est compris entre 200.000€ et 5 M€ HT).

membre du consortium du projet « Reboot » retenu suite à l'appel à projet Disrupt'Campus (campus étudiants-entreprises pour l'innovation de rupture par le numérique) du PIA.

ACTIONS À VENIR

La création prochaine d'Unité d'Enseignement Libre en entrepreneuriat et d'un Master entrepreneuriat en apprentissage s'inscrit dans cette même dynamique et ambition.

Au total l'Université d'Évry, acteur essentiel de la formation supérieure sur le nouveau territoire du Grand Paris Sud Seine-Essonnes-Sénart, et plus largement en Ile-de-France, est résolument tournée vers les défis de la professionnalisation et le lien avec les entreprises. C'est ainsi que près de 200 entreprises ont soutenu notre Université en 2016 et de nombreuses collaborations sont en œuvre avec les entreprises du territoire notamment SAFRAN, FANUC, MISSLER SOFTWARE, TICE, etc...

d. Une organisation administrative cohérente avec une implication forte des personnels dans un projet de développement clair en accord avec notre mission de service public.

La gouvernance a rencontré sur l'exercice écoulé l'ensemble des services de l'établissement. Ces rencontres ont eu pour objet de présenter en interne le projet de l'Université dans un esprit d'échange et de mise en perspective au regard des missions de chaque service et des articulations qu'il opère au sein de l'établissement.

-
- En matière d'organisation interne de l'établissement, l'objectif de la gouvernance est également :
1. de professionnaliser les fonctions support et de stabiliser l'emploi (réduction des CDD sur les missions pérennes),
 2. de renforcer les compétences par la formation et les outils numériques
 3. et de réduire les redondances entre services pour rendre plus lisibles les missions de chacun.e pour une plus grande cohérence de l'action de l'administration dans son ensemble.
 4. Un autre objectif tout aussi important est de pousser la dématérialisation des échanges et des procédures en urbanisant les systèmes d'information et en déployant de nouveaux plus englobants.
-

Ces actions ont pour objectif de faciliter la mutualisation interne pour améliorer notre efficacité globale et sécuriser les processus.

La gouvernance œuvre enfin pour une plus grande ouverture des postes à la mobilité interne, offrant ainsi aux agents en place davantage de possibilités d'évolution de carrière. Les conditions de rémunération des agents contractuels en CDD ou en CDI ont été harmonisées. Cela a permis de mettre un terme au manque d'équité de certaines situations des contractuels (modalités de recrutement, salaires et évolution) et a conduit pour certains agents contractuels à des revalorisations (voir ci-après « Une politique RH en soutien de notre ambition »).

ACTIONS RÉALISÉES

Nous avons enfin organisé au printemps de cette année 2017, un séminaire intitulé « Université d'Évry hors les murs » qui a rassemblé pendant deux jours la gouvernance et les chefs de service afin de faire un état des lieux de nos missions, de la perception par chacune et chacun de l'importance et l'efficacité de ces missions et, au sortir, de décider et de mettre en place un plan d'action pour améliorer des domaines de l'administration où l'importance des actions apparaît comme critique mais où l'efficacité n'est pas encore optimale.

e. Gouverner de façon transparente et à l'écoute de la communauté universitaire.

Depuis notre élection, nous avons mis en place le principe d'une assemblée générale semestrielle à laquelle sont invités les personnels et usagers pour un échange libre sur les questions de trajectoire et d'avancement du projet sur celles relevant de nos missions de formation, de recherche, de fonction support et de vie étudiante. Ces échanges ont donné lieu récemment à la rédaction d'un document intitulé « Questions Fréquentes sur la Trajectoire de l'UEVE / Vade-mecum des Missions » mis à la disposition de l'ensemble de la communauté universitaire et qui sera mis à jour annuellement.

B. ARTICULATION DE LA POLITIQUE DE L'UEVE AVEC CELLE DE LA COMUE PARIS-SACLAY

Comme suite à la signature du contrat de site en juillet 2015 de la ComUE Paris-Saclay, un statut « d'Associé » avait été proposé à l'UEVE. Ce statut ne permettait pas à l'établissement de participer pleinement à la construction de la stratégie de la ComUE. Il ne correspondait pas non plus aux 15 années d'engagement de notre communauté universitaire dans la dynamique académique du sud-ouest francilien (qui englobe le périmètre des partenaires de la ComUE Paris-Saclay). C'est pourquoi nous avons approché, en concertation avec Gilles BLOCH, Président de la ComUE, l'ensemble des membres de la ComUE Paris-Saclay pour faire état de notre histoire, de notre implication en matière de recherche, de formation et d'administration au sein de cette ComUE Paris-Saclay. Au terme de ces échanges, les Membres, le CT ainsi que le CA de cette ComUE se sont tous prononcés clairement en faveur de **notre intégration en qualité de Membre de plein droit de la ComUE.**

Être Membre de la ComUE Paris-Saclay a changé très positivement le sentiment d'appartenance de l'ensemble des communautés de notre université (Enseignants-Chercheurs, Chercheurs – Enseignants et Personnels de l'administration, ainsi que chez les usagers). Cela a été vécu, à juste titre, comme une reconnaissance de la qualité de nos laboratoires, de nos formations et notre administration qui sont massivement engagés dans toutes les instances de la ComUE Paris-Saclay.

ACTIONS RÉALISÉES

Notre établissement s'inscrit maintenant résolument et de façon durable dans la co-construction du projet ambitieux « d'Université Paris-Saclay cible » de rayonnement mondial. Dans ce contexte, soulignons que :

- nous avons transféré nos écoles doctorales à la ComUE,
- nous partageons 70% de notre offre Master avec la ComUE (les diplômes délivrés sont accrédités par la ComUE « Paris-Saclay »),
- nos laboratoires sont inscrits et participent à la dynamique des départements Paris-Saclay,
- nous avons travaillé conjointement avec les Universités Paris-Sud et Versailles Saint-Quentin à l'élaboration d'un « Plan Licence » soumis ce printemps à l'ANR en réponse à l'appel PIA3 « Nouveaux Cursus Universitaires »,
- notre administration abonde à hauteur de 10 emplois plein temps pour la coordination de nos actions propres avec celles de la ComUE.



C. ENGAGEMENT POUR AMÉLIORER LES CONDITIONS D'ACCUEIL ET DE TRAVAIL DES ÉTUDIANTS ET PERSONNELS DE L'ÉTABLISSEMENT / IMMOBILIER ET CPER

Depuis quelques années, nous observons un accroissement continu et linéaire de nos effectifs étudiants (cf bilan social étudiant). Il faut noter que notre jeune établissement (26 ans), qui s'est construit au fil de l'eau, possède dans son périmètre des bâtiments souvent mal adaptés à nos missions d'enseignement et de recherche. Certains sont en cours ou vont être réhabilités (IUT-Les Passages, Bâtiment Maupertuis) d'autres devront l'être (Ile de France, IUT-Roméro). Nous souffrons par ailleurs d'un manque crucial d'équipements spécifiques tels qu'amphithéâtres de grande dimension, salles d'examen aux normes et enfin équipements sportifs. La sureté est aussi une question qui n'est pas réglée de façon satisfaisante. Nous travaillons sur l'ensemble de ces points avec différents partenaires selon les sujets, ville d'Évry, communauté d'Agglomération, Département de l'Essonne, Conseil Régional de la Région Ile de France ou Préfecture de l'Essonne, partenaires avec lesquels nous entretenons des relations étroites.

Dans ce contexte, un plan de rénovation du bâti, de réhabilitation et de construction est arrêté et se déploie grâce à des financements CPER impliquant l'état, la région et le département de l'Essonne et des fonds propres de l'établissement. Il concerne les bâtiments Maupertuis, l'IUT-Les Passages et la construction d'un bâtiment « SHS-Learning center ». Les livraisons correspondantes devraient s'étaler de 2020 à 2022. Une réflexion sur les moyens d'obtenir des équipements sportifs est en cours avec la Mairie et la Communauté d'Agglomération GPS.

Le détail des actions en cours et des programmes se trouve en annexe dans la section « Immobilier ».



D. UN BUDGET EN ADÉQUATION AVEC NOS OBJECTIFS

Saïd MAMMAR

1^{er} Vice-président du CA en charge
des Affaires Générales et Financières



Un ensemble d'actions et de dispositions a été déployé depuis notre arrivée à la gouvernance et articulé de la façon suivante.

a. Pilotage du budget et sensibilisation des composantes et services

Nous avons mis en place des tableaux de bord mensuels de suivi budgétaire pour l'ensemble des composantes, IUT, UFR, Laboratoire et Directions depuis 2016. Les responsables ont été sensibilisés à la comptabilité analytique et des indicateurs formation / recherche ont été mis en place.

b. Implication des composantes et services dans la construction et l'ajustement du budget

Des conférences budgétaires ont été tenues en 2015, 2016 et 2017 avec l'ensemble des composantes et directions aboutissant à une politique mieux partagée. Les budgets rectificatifs permettent d'effectuer les ajustements en concertation, au plus proche des besoins. Les composantes et laboratoires ont été engagés dans une logique de projets et une perspective pluri-annuelle d'investissement.

c. Large plan de Maintenance et de Rénovation des Infrastructures

En 2016, le BR1 a été l'occasion d'inscrire un nombre important de lignes budgétaires pour réaliser des travaux de réfections dans la quasi-totalité des bâtiments de l'Université et IUT afin d'améliorer les conditions de vie et d'études des usagers. Les locaux des associations ont fait l'objet d'une attention particulière. Le plan est reconduit en 2017 avec la perspective de la mise en place d'un plan pluriannuel de

maintenance associant l'IUT. L'expérience acquise avec la gestion et le suivi des travaux de la première tranche de l'IUT ROSTAND, dont la relocalisation des usagers et phasage des travaux, nous ont permis d'engager une réflexion sur notre potentiel immobilier, son usage et nos besoins, afin d'anticiper sur les aspects organisationnels permettant de limiter l'impact des rénovations à venir et d'améliorer les conditions d'études, de passage des examens et pour la recherche.

d. Mise en place de la GBCP et de la Comptabilité Analytique

L'établissement est passé au 1er janvier à la Gestion Budgétaire et Comptable Publique (GBCP) (l'UEVE est au top 10 des établissements les plus avancés dans la démarche). La dématérialisation des services faits et des factures est devenue opérationnelle à l'installation du budget 2017.

e. Soutien budgétaire aux Formations et à la Recherche

En collaboration avec les VP Commission de la Recherche et Commission de la Formation et Vie Universitaire, nous avons créé et doté financièrement de nouvelles Commissions d'Investissement pour la Formation (CIF) et pour la Recherche (CIR). Ces commissions traitent notamment de la répartition des PRECIPUT et de la taxe d'apprentissage non affectée, du soutien aux projets SESAME, IRS Paris-Saclay. Par ailleurs, un processus de mutualisation

d'une partie du budget de fonctionnement et d'investissement du Service Commun de Formation Continue (SCFC) a été mis en place depuis deux exercices. Il a notamment permis d'abonder financièrement aux renouvellements de salles informatiques et à l'équipement multimédia de nouvelles salles.

Plusieurs mesures pour la répartition des moyens sur le volet formation, ayant pour objectif de promouvoir les formations par apprentissage et la qualité de nos formations ont été proposées et appliquées.

La première concerne la prise en compte de 50% des effectifs étudiants apprentis dans les clefs de répartition des moyens a pour objectif d'inciter les composantes à développer les formations par apprentissage.

La seconde concerne la prise en compte de la performance (diplômés en licence 3 et en master 2). Ce critère faisant partie du modèle SYMPA.

Afin de prendre en compte l'évolution croissante des effectifs étudiants, une augmentation du budget a été proposée et mise en œuvre [augmentation de 5% de l'enveloppe des heures d'enseignement, augmentation de 12%, sur les deux dernières années des PRP (Prime de Responsabilité Pédagogique)].

f. Harmonisation des dispositions et rémunération des agents contractuels

En collaboration avec la VP RH, la situation des agents contractuels BIATSS et enseignants a été passée en revue au printemps 2016. Un groupe de travail avec des représentants du CT a permis d'aboutir à une procédure de reconstruction de carrière, d'avancement, de rémunération et d'évolution de carrière (voir ci-après « Politique RH »), mise en œuvre dès septembre 2016.

g. Dialogue avec l'IUT

Mise en place d'un dialogue budgétaire avec l'IUT, échange de données et harmonisation des pratiques financières, RH et SI.

h. Charge d'enseignement et amélioration de l'attractivité

Une décharge de service et un soutien financier aux nouveaux enseignants chercheurs a été mise en place et sera effective dès la rentrée 2017-2018. Ainsi, les maîtres de conférence (MCF) nouvellement nommés verront leurs services réduits à 144h Equivalent Travaux Dirigés (HTD) durant les deux premières années et tout enseignant chercheur MCF ou professeur (PR) nouvellement arrivé dans l'établissement disposera d'un budget fléché de 8k€ inscrit au budget du laboratoire de rattachement.

Une disposition, dite de proratisation, a été validée au CA afin de mieux valoriser les heures de travaux pratiques dans les services enseignants. Ainsi, dès la rentrée 2017-2018 l'heure de TP sera prise en compte en moyenne à plus de 83% de l'heure de TD (100% dans le service statutaire).

i. Autres affaires en lien avec le chargé de mission formation

Action en direction des étudiants et des associations aménagement du campus, locaux additionnels d'examens et d'évènements, pilotage des emplois du temps (VT) pour l'ensemble de l'établissement, IUT compris, ...

Le FSDIE et l'aide sociale aux étudiants ont été consolidés sur les deux plans budgétaire et organisationnel, en lien avec services qui agissent auprès des associations et des étudiants.

Un fonds spécial a été mis en place en 2017 afin de financer les événements étudiants exceptionnels comme par exemple la participation des associations sportives aux championnats nationaux et européens.

j. Suivi des objectifs et indicateurs du contrat quinquennal de développement:

L'établissement s'est engagé dès le début du contrat quinquennal dans le suivi des indicateurs et jalons inscrits dans le volet spécifique et le contrat de site. Une analyse régulière de l'état d'avancement des projets est réalisée et des actions correctives sont décidées.

ACTIONS À VENIR

- Pilotage et contrôle de gestion de la masse salariale, (suivi et pilotage des heures d'enseignements, régime indemnitaire),
- Participation au projet «connaissance des coûts des activités des établissements d'enseignement supérieur et de recherche» de la DGESIP,
- Systèmes de suivi des Immobilisations,
- Récupération de la TVA,
- Structuration et montée en compétence dans les services autour des logiciels métiers, pilotage par la donnée,
- Evaluation HCERES : Bilan et projet



E. .UNE POLITIQUE RH EN SOUTIEN DE NOTRE AMBITION



Jeanine TORTAJADA

Vice-président en charge des Ressources Humaines

Le travail dans le domaine RH a été mené en étroite collaboration avec le Président et le 1er VP du CA et avec l'appui du service des ressources humaines.

Nous avons ici œuvré pour apporter à l'équipe de gouvernance des éléments de vue d'ensemble de l'emploi à l'Université, par domaine, en déclinant les métiers, la typologie des emplois (fonctionnaire ou contractuel) et les niveaux de qualification. Ce travail se poursuit dans le cadre du déploiement du nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Nos actions depuis notre arrivée à la gouvernance ont ainsi consisté à établir des bases d'information dans les domaines suivants :

Cartographie et mise en conformité de la politique de recrutement des agents contractuels CDD et CDI.

Il s'agissait de définir les principes de recrutement sur poste permanent, en remplacement, en renfort ou saisonnier.

Harmonisation des dispositions et rémunérations des agents contractuels :

La situation des agents contractuels BIATSS et enseignants a été revue pour les CDD. Pour les CDI une procédure de reconstruction de carrière, d'avancement, de rémunération et d'évolution de carrière en concertation avec le comité technique (CT) a été mise en place.

Structuration du Bilan Social :

Addition de nouvelles rubriques et simplification du document.

Entretien avec les personnels :

Entretiens avec les personnels en difficulté (fin de contrat CDD, problèmes personnels ou de personnels dans les services, ...), en demande d'information ou participation dans les entretiens ou jurys de recrutements.

Participation au Groupe de Travail Risques Psycho-Sociaux

Analyse du Bilan Social :

Un bilan social n'est pertinent qu'à condition de procéder à une analyse des données annuelles qui peuvent regrouper plusieurs champs en lien avec les missions, les conditions de travail, les recrutements, les évolutions de carrière... C'est dans ce contexte que nous avons mis en place des groupes de travail pour produire un document intitulé « Analyse du Bilan Social » (ABS) qui devra tirer des enseignements et conclusions sur les missions, le travail et la reconnaissance des personnels et proposer des préconisations pour mettre en place des actions d'amélioration et de suivi des indicateurs issus de ces données.

Accompagnement au retour à l'emploi de personnels en arrêt longue maladie :

Les conditions de travail de personnels en situation de handicap à la fois psychologique et moteur nécessitent des adaptations non seulement sur la durée du temps de travail (mi-temps ou plus) mais aussi de locaux et matériels. La DRH, en concertation avec des représentants d'organismes syndicaux et la médecine de prévention ont été à l'écoute et ont proposé des conditions de travail personnalisées pour accompagner au retour à l'emploi plusieurs personnels en arrêt maladie de longue durée allant jusqu'à plusieurs années. Ce dispositif sera activé autant que faire se peut pour venir en aide à ces personnels en difficulté.

Action sociale et mise à jour et en conformité des CPE (Comités Paritaires d'Etablissement) AENES, ITRF et BU :

Examen des mobilités des agents, examen des dossiers d'avancement et participation aux classements (Liste d'aptitude et Tableaux d'avancement).

Suivi du volet spécifique du contrat de site (Volet RH) :

Le volet spécifique du contrat de site comporte plusieurs points dont un centré sur les indicateurs RH.

Suivi des campagnes d'emplois (Arbitrages, Concours) :

De la lettre de cadrage des campagnes d'emplois au recrutement des personnels (enseignants, enseignants-chercheurs et personnels BIATSS) la mise en place des procédures d'arbitrage, de composition de jurys, des auditions... sont autant d'évènements souvent sensibles qui nécessitent un suivi par la DRH sur le plan administratif et politique.

Création de la Direction de la Formation et de la Vie Etudiante :

Un travail très conséquent de concertation a été entrepris pour mener à bien la création d'une Direction Générale de la Formation et de la Vie Etudiante qui sera opérationnelle à la rentrée 2017/18. Cette structuration va se traduire dans les faits par un meilleur accompagnement des personnels enseignants et enseignants-chercheurs (décharges des tâches administratives et actions d'innovation pédagogique) et des usagers tout au long de leur parcours de formation de l'arrivée à la diplomation (offre de formation, vie étudiante, services d'aide à l'insertion professionnelle).

Restructuration et fusion de l'ex-Direction de l'Aide au Pilotage (DAP) et du Pôle Contrôle interne, Conseil en gestion et accompagnement au Changement (P3C) :

L'objectif a été de créer une structure cohérente et optimisée d'ingénierie d'aide à la décision, d'amélioration continue et une nouvelle culture « Pilotage et Qualité ».

Implication des composantes et services dans la construction et l'ajustement des campagnes d'emplois :

Comme cela a été évoqué plus haut, des conférences budgétaires menées en 2015, 2016 et 2017 avec l'ensemble des composantes et directions (en concertation avec le VP CA, la DAF et la DRH) ont permis un dialogue transparent et constructif autour des demandes de moyens à la fois sur le plan budgétaire et en ressources humaines aboutissant à une politique davantage partagée et mieux acceptée.

ACTIONS À VENIR

- Cartographie des emplois, mise en place de la GPEEC,
- Mise en place du RIFSEEP,
- Pilotage et Contrôle de gestion de la masse salariale,
- Mise en place des Tableaux d'indicateurs RH,
- Mise en place du Système d'information RH,
- Evaluation HCERES : Bilan 2014-2018 et Projet pour le prochain quinquennal.

Actions en tant que VP-RH aussi en charge des liens avec Paris-Saclay

Ces actions ont été menées en collaboration avec les VP Recherche et Formation et le Président du conseil académique (CAc) (réfèrent Paris-Saclay) avec l'appui du service d'Aide au Pilotage.

ACTIONS RÉALISÉES

Cartographie des participants dans les différents Groupes de Travail (GT) de Paris Saclay (Schools, Départements, ED et Collège Doctoral)

Mise en place et suivi des GT (UEVE) « Formation » et « Recherche » et implication des services administratifs

Participation à des réunions « Vie de Campus Paris Saclay »

Implication dans le dossier « Intégration en tant que membre de l'UEVE dans la COMUE »

ACTIONS À VENIR

- Suivi des dossiers AAP EUR
- Suivi du dossier « Plan Licence »
- Bilan HCERES volet commun de site



Conclusion

Au total, conscient de notre responsabilité territoriale et de notre rôle d'ascenseur social et fort de notre engagement dans un projet d'envergure mondiale, notre établissement est engagé dans une logique volontariste et vertueuse visant à l'amélioration des conditions de travail, d'étude et de recherche dans l'intérêt bien compris de toutes les parties et de nos partenaires.

Au-delà du bilan, une série de projets en cohérence avec cette ambition sont déjà avancés ou en cours de formulation. Certains seront décrits dans la seconde partie de ce document.

Il s'agit :

- D'amplifier le rayonnement du campus de Génomique et post-Génomique en lien avec Genopole notamment dans le cadre du plan « France Médecine Génomique 2025 » (voir : http://www.gouvernement.fr/sites/default/files/document/document/2016/06/22.06.2016_remise_du_rapport_dyves_levy_-_france_medecine_genomique_2025.pdf) où l'Université jouera un rôle décisif pour la dimension formation,
- De porter la mise en place d'un Campus des Métiers et des Qualifications dans le domaine de l'Aéronautique et de l'Espace. L'Université d'Évry souhaite en effet adapter une partie de son offre de formation professionnelle initiale et continue aux besoins de notre région et d'accompagner les mutations économiques et technologiques de notre territoire. Compte tenu de nos forces dans les domaines de l'Aéronautique et de l'Espace, nous nous sommes portés volontaires auprès du rectorat de Versailles et avons été désignés à ce titre comme établissement support,
- De réfléchir à la mise en proximité des campus évryen, orséens et versaillais grâce à un réseau de transports et de mobilités performant et attractif en lien avec la Région Ile de France,
- D'agir pour un plan « Vie de Campus, Vie Culturelle » au niveau de l'Université en particulier et de la ville Évry au sens large en :
- Créant un « Forum des Arts et Sciences », pour que se développe une véritable Vie de Campus dynamique dont le manque est criant à l'UEVE (voir section « Améliorer la vie de campus et la vie culturelle » ci-après),
- Réfléchissant à la création d'une « Rue des Lumières » en lien avec la préfecture, la ville et ses composantes ainsi qu'avec les autres acteurs de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation d'Évry.



HNO_3

124,0739

HEPES

$C_8H_{18}N_2O_4S$

238,0897

Glycero



Université d'Évry-Val-d'Essonne

23 boulevard François Mitterrand
91025 Évry cedex

cabinet.presidence@univ-evry.fr

www.univ-evry.fr