



BILAN SOCIAL 2023

**Direction des
Ressources Humaines**

Section 1 Les effectifs	8
I. Etat des effectifs en 2023	8
I.1 Les effectifs physiques de l'EHESP au 31/12/2023	9
I.2 Répartition géographique des effectifs physiques en 2023	10
II. Les plafonds d'emplois	10
II.1 Récapitulatif des plafonds d'emplois autorisés en 2023	10
II.2 Le plafond d'emplois MSP	11
II.3 Le plafond d'emplois MESR	12
II.4 Le plafond d'emplois sur ressources propres	13
II.5 Répartition des effectifs selon le découpage enseignants - fonctions soutien – fonctions support (hors vacataires)	14
II.6 Focus sur l'effectif des enseignants	15
III. Répartition des effectifs physiques au 31/12/2023	17
III.1 Répartition par catégorie et par entité	18
III.2 Evolution entre 2021 et 2023 du % de femmes par catégorie	23
III.3 Répartition des personnes par statut et par sexe	23
III.4 Répartition des personnes par âge et par sexe	24
IV. La structure de l'effectif	28
IV.1 Répartition par catégorie de l'ensemble des personnes (titulaires, contractuels hors MAD)	28
IV.2 Répartition des titulaires par catégorie et statut	29
IV.3 Répartition des contractuels par catégorie et statut	30
IV.4 Répartition des doctorants	32
V. Flux des effectifs	33
V.1 Mouvements de l'ensemble des effectifs (y compris sur ressources propres) en 2023	33
V.2 Mouvements du personnel permanent en 2023	36
V.3 Répartition des promotions par catégorie en 2023	39
V. L'intérim	40
VII. Les travailleurs ayant une RQTH	40
VIII Les intervenants extérieurs	41
Section 2 Temps de travail et absences	43
I. Temps partiel et incomplet	43
II. Compte épargne temps	46
III. Absences	50
III.1 Eléments quantitatifs	50

III.2 Absences pour maladie ordinaire	53
Section 3 Sante, sécurité et conditions de travail	56
I. Médecine de prévention –	56
II. Accidents de travail	57
III. Évaluation des risques	58
IV. Locaux et aménagements de postes	58
V. Amélioration de la qualité de vie au travail	59
V.1 Mise en place d'un dispositif de signalements	59
Le traitement des violences sexistes et sexuelles	59
La prévention des Risques Psychosociaux	59
V.2 Télétravail	60
Section 3 Action sociale	63
I. Accompagnement social et psychologique	63
I.1 Rapport d'activité 2023 de l'assistante sociale	63
I.2 Rapport d'activité de la psychologue du travail	66
II. Prestations sociales	68
I. Comité social d'administration	72
II. La formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail	74
III. La commission consultative paritaire	75
IV. Réunion OS / Direction	76
V. Principaux dossiers concertés avec les OS en 2023	76
Les lignes directrices de gestion relatives au régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC)	77
Le contrat post-doctoral	77
Le statut de professeur des universités ou de maître de conférences invité	78
L'actualisation du protocole RIFSEEP	78
Section 6 Egalité Femme / Homme	80
Section 7 Responsabilité sociétale de l'entreprise (R.S.E.)	86
I. Les enjeux sociaux	87
I.1 L'insertion dans l'emploi	87
I.2 Les engagements en faveur du Handicap	88

II. Les enjeux environnementaux	90
Section 8 La formation	91
1. quelques données chiffrées	91
2 Le budget de la formation continue en 2023	94
3. Apprentissage et mobilité internationale	95
VI. L'accueil des stagiaires en formation initiale à l'Ecole	96
VII.1 Les stagiaires accueillis	96
VII.2 Les diplômés préparés	98
VII.3 Les services d'accueil	98
Section 9 La masse salariale	99
Conclusion bilan social 2023	103
Annexes	107
Annexe 1 : Lexique	107
Annexe 2 : Répartition des effectifs par catégorie d'emploi et par genre au 31/12/2023	109
Annexe 3 : Préparations au concours ou examen professionnel 2023	110
Annexe 4 : Répartition des personnes par catégorie et par sexe	111
Annexe 5 : Répartition des personnes par statut et par sexe	111
Annexe 6 : Pyramide des âges par catégorie	112

INTRODUCTION

Le bilan social se présente sous une forme identique à celle des années précédentes et intègre progressivement les rubriques prévues par la réglementation relative au déploiement du RSU (Rapport social Unique) précisé par un décret de janvier 2022. Une large partie des 122 indicateurs constitutifs du RSU se trouve déjà dans le bilan social de l'EHESP, quelques-uns ont été ajoutés et se repèrent par une codification spécifique. Le maintien de la présentation habituelle fait consensus localement en ce qu'elle résulte d'ajouts concertés au fil des années et permet de comparer des évolutions dans le temps. La mise en place d'une plateforme de données sociales dématérialisée et actualisée, ouverte à l'accès des représentants des personnels, reste toutefois un objectif à moyen terme.

Le bilan social de l'année 2023 confirme les tendances des années précédentes quant à la structure de l'emploi :

- un plafond d'emploi autorisé par le Ministère de la santé et de la prévention (MSP) sans réduction pour la première fois depuis plusieurs années et un plafond du Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESR) augmenté d'un emploi,
- une stabilité des emplois financés sur ressources propres à un niveau élevé en rapport à l'effectif total (un quart des personnels),
- le maintien de la particularité des ressources humaines de l'EHESP en tant qu'établissement public : un effectif partagé pour moitié entre fonctionnaires et contractuels (eux-mêmes répartis pour moitié entre postes permanents et emplois sur ressources propres).

L'EHESP démontre un grand dynamisme de développement : elle obtient des succès en réponse à des appels à projets en recherche et en formation, elle est directement sollicitée par les pouvoirs publics au titre de son expertise et de ses ressources pédagogiques. Elle développe une offre large de formation (fonctions publiques, masters, doctorat, diplômes d'établissement, formation continue). Elle s'engage à l'international tant dans les domaines de la formation, de la recherche que de l'expertise. Les personnels de l'Ecole soutiennent cette dynamique et les activités nouvelles s'ajoutent à un socle d'activités conséquent. Le développement de ces missions nécessite de repenser nos process pour les harmoniser, les simplifier mais aussi les dématérialiser. L'objectif est d'améliorer les conditions de travail et de succession sur les postes, mais aussi de recréer des marges de manœuvre sur le plan des moyens humains pour répondre aux nouveaux besoins/métiers émergeant au sein de l'école.

La quasi-totalité des objectifs que nous nous étions fixés pour 2023 a été atteinte :

- Concrétiser et réussir l'intégration de l'EHESP dans l'Université de Rennes.

L'EHESP participe à la gouvernance de l'EPE, nos équipes respectives apprennent à se connaître, des activités sont mutualisées (action de formation continue, Service de Médecine Universitaire du Travail SMUT ...) et les premiers « gros projets » déposés ensemble aboutissent : construction du

centre interdisciplinaire santé mondiale, collaboration sur les stratégies de développement durable, échange de bonnes pratiques, ouverture de la science pour et avec la société ...

➤ Faire évoluer les activités et l'implantation de notre site parisien

La décision de transférer notre site parisien dans les locaux de PariSanté Campus est intervenue en septembre 2023. Un travail sera à conduire avec les organismes présents dans ce bâtiment mutualisé, notamment dans le domaine du numérique, de l'innovation en santé. L'accueil sur le campus de Rennes des étudiants du MPH se prépare pour la rentrée universitaire 2024. Les besoins exprimés par les personnels dans le cadre de l'aménagement des locaux ont été pris en compte et le déménagement de l'équipe se prépare en assurant la transition progressive des activités entre les deux sites.

➤ Achever la refonte de nos formations, tant dans leur gestion que dans leur contenu

La réorganisation de la gestion des formations se met en place, elle devra être accompagnée par des partages de pratiques en vue de simplifier et harmoniser les procédures, des actions de formation ... L'achèvement de la réingénierie des formations et l'adaptation en continu de leurs contenus aux évolutions des pratiques et des métiers est un objectif affiché dans le nouveau contrat d'objectifs et de performance 2024-2027.

➤ Poursuivre notre développement à l'international

Un an après sa création, la SASU EHESP-International trouve son articulation avec nos autres activités et plusieurs contrats importants sont signés ou le seront dans les prochains mois. Le pari qu'une structure souple et réactive, facilitant le déploiement de l'expertise de l'EHESP à l'international, semble en passe d'être gagné. Les premières journées internationales en santé mondiale en octobre dernier, portées par la direction des relations internationales, avec notre partenaire brésilien de l'institut Fiocruz ont été un succès.

Et plus particulièrement en matière de ressources humaines, il est à noter :

- L'accompagnement du recrutement et le développement de l'expertise des métiers de la recherche (plan d'actions du label HSR4R, contrat post doctoral, réflexion sur un statut de professeur invité) ;
- La mise en œuvre et l'application des mesures décidées au niveau national dans des délais très contraints (reclassements statutaires, revalorisation du montant du point d'indice, prime de maintien du pouvoir d'achat, prime transport réévaluée) ;
- Des promotions en nombre significatif des personnels fonctionnaires, que ce soit par des possibilités offertes par le MSP plus nombreuses au titre des tableaux d'avancement ou par des réussites aux examens professionnels ;
- 871 participations à des actions de formation d'adaptation à l'emploi ou diplômantes ;
- Une mobilisation des formateurs internes (139 participations aux formations/ateliers proposés) ;
- Un nouveau protocole de gestion du temps de travail ;
- La signature de la charte d'engagement LGBT+ de l'enseignement supérieur ;
- Un travail important sur le bilan du plan égalité femme/homme en vue de son renouvellement pour 3 ans ;
- Le déploiement d'un dispositif de prévention et de signalement des violences sexuelles et sexistes ;

- Le début d'activité du SMUT porté par l'Université de Rennes et ses associés.

Et des points de vigilance :

- Une forte évolution de la masse salariale due à l'impact des mesures nationales de revalorisation des salaires non compensées dans le budget de l'école et à l'augmentation des effectifs recrutés sur ressources propres ;
- Un plafond d'emploi du MSP non respecté qui s'explique par des nécessités de remplacement d'agents absents pour des périodes longues et des renforts au déploiement d'outils nouveaux (pôle déplacement au sein de la DAF).

-

L'EHESP doit ses succès à l'investissement de toutes et tous, chacun dans son métier : enseignement, recherche, expertise, soutien ou support. Cela se traduit par un engagement individuel et collectif soutenu et constant et une densité de travail importante de ses personnels, qui contribue au rayonnement et à la visibilité accrue de l'EHESP et une reconnaissance de ses forces et atouts en tant qu'établissement-composante de l'Université de Rennes et au sein de ses réseaux aux niveaux national, européen et international.

Le document qui vous est présenté témoigne de cette année 2023.

Isabelle RICHARD

Section 1 LES EFFECTIFS

Sont présentées dans le bilan social les caractéristiques de l'effectif rémunéré au 31/12/2023 (et les stagiaires gratifiés au fil de l'année 2023).

I. Etat des effectifs en 2023

Compte tenu de la spécificité de l'EHESP sous double tutelle du Ministère de la santé et de la prévention (MSP) et du Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESR), la présentation des effectifs rémunérés se décompose de la façon suivante :

- L'ensemble des élèves de la fonction publique hospitalière
- Le personnel de l'Ecole réparti en plusieurs plafonds d'emplois, et notamment :
 - Les enseignants
 - Les personnels administratifs, techniques, pédagogiques et de documentation, les doctorants, et les personnes en contrats étudiants
- Les stagiaires
- Les personnels vacataires

Pour disposer d'une vision complète des effectifs intervenant à l'EHESP, il convient également d'intégrer les personnels mis à disposition (MAD dans la suite du document) par un établissement externe (mises à disposition entrantes). Ces emplois (9 effectifs physiques pour 4,63 ETP au 31/12/2023) ne figurent ni dans les effectifs directement rémunérés par l'Ecole ni dans sa masse salariale, à l'exception de deux d'entre eux qui perçoivent un complément de rémunération.

Le tableau ci-après présente un état des effectifs au 31/12/2023.

I.1 Les effectifs physiques de l'EHESP au 31/12/2023

Elèves		Enseignants		Personnels administratifs, techniques et pédagogiques		
DH	184	Contractuel CDD	10	Catégorie A	Contractuel CDD	74
DESSMS	145	Contractuel CDI	38		Contractuel CDI	49
DS	32	Fonctionnaire détaché	22		Fonctionnaire détaché	31
AAH	31	Fonctionnaire affecté	14		Fonctionnaire affecté	18
Cycle préparatoire	31	Mis à disposition	6		Doctorant	23
				Catégorie B	Emploi Etudiant	15
					Mis à disposition	3
					Contractuel CDD	16
					Contractuel CDI	10
					Apprentis	5
				Catégorie C	Fonctionnaire détaché	8
					Fonctionnaire affecté	40
					Contractuel CDD	13
					Contractuel CDI	3
				Fonctionnaire détaché	5	
				Fonctionnaire affecté	72	
Total Elèves	423	Total Enseignants	90	Total Catégorie A	211	
		Total Vacataires	1 690	Total Catégorie B	79	
				Total Catégorie C	93	
-	-	Total Personnels et Enseignants (hors vacataires)			475	

Pour la lecture des données à suivre : les doctorants sont intégrés dans les catégories A. Les agents mis à disposition et les emplois étudiants ne sont plus comptabilisés dans la suite du document. En effet, le recours aux contrats étudiant s'est développé entre 2021 et 2023 (15 contrats étudiants au 31 décembre 2023). Pour éviter de « troubler » la lecture et la comparaison des ratios d'une année

sur l'autre, il a semblé opportun de leur dédier un paragraphe à part (cf Section 7 – I.1). Il est procédé de même pour les 58 stagiaires gratifiés, voir infra.

Ainsi, l'effectif global des personnels et enseignants de l'Ecole est de 451 agents dans les tableaux suivants, soit une hausse de 24 agents (+ 5,62 %) par rapport à 2022 (427), principalement recrutés sur des projets de formation continue financés par des ressources propres.

Le nombre total d'élèves fonctionnaires s'élève à 423, soit une hausse de 24 élèves (+ 6,02 %) par rapport à l'année dernière (399). Alors que les promotions de DS et de CP sont respectivement en baisse de 14 et 12 élèves, les promotions de DH, D3S et AAH sont en augmentation de 14, 29 et 9 élèves.

I.2 Répartition géographique des effectifs physiques en 2023

NANCY	PARIS	RENNES	Total général
1	22	428	451

II. Les plafonds d'emplois

La double tutelle du MSP et du MESR se traduit pour l'EHESP par l'attribution de 2 plafonds d'emplois.

A ces deux plafonds s'ajoutent des emplois « hors plafond », qui correspondent à des emplois financés par des ressources propres.

II.1 Récapitulatif des plafonds d'emplois autorisés en 2023

Plafond d'emplois santé	289
Plafond d'emplois enseignement supérieur	23
Plafond d'emplois ressources propres	120
Total	432

Les plafonds d'emplois s'entendent en équivalents temps plein travaillés et non en effectifs physiques.

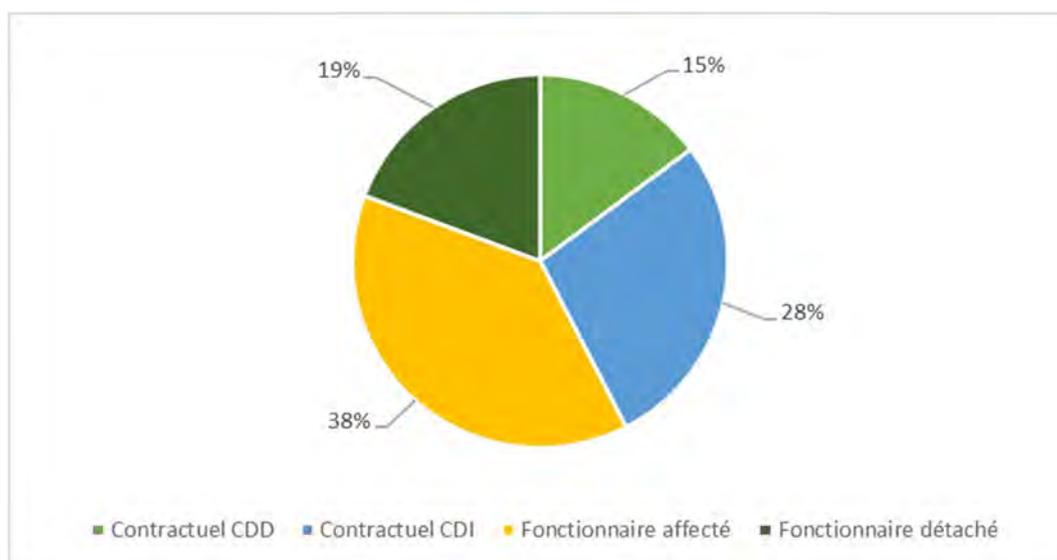
II.2 Le plafond d'emplois MSP

Pour 2023, le plafond d'emplois MSP est de 289 ETPT contre 292 en 2022 et 295 en 2021. Ce plafond d'emplois intègre tous les statuts à l'exception des agents affectés au MESR, des doctorants, des contrats étudiants, et des effectifs sur ressources propres.

- **Historique des plafonds d'emplois MSP**

2021	2022	2023
295 ETPT	292 ETPT	289 ETPT

- **Répartition des types de contrat sur l'opérateur MSP**



La répartition entre statuts est stable.

- **Evolution des ETPT (plafond santé) rémunérés de 2021 à 2023**



En 2023 le plafond MSP n'a pas pu être respecté. En effet lissé sur 12 mois, le nombre d'ETPT s'élève à 292,85 ETPT au lieu des 289 ETPT autorisés. Cela s'explique par quelques recrutements en surnombre afin de remplacer des absences d'agents en longue maladie ou en temps partiel thérapeutique, et de faire face à des surcharges d'activité. Des réorganisations sont dès à présent programmées pour revenir à l'autorisation en 2024.

II.3 Le plafond d'emplois MESR

Pour 2023, le plafond d'emplois MESR est de 23 ETPT, soit un support de poste supplémentaire accordé dans l'année. Le plafond d'emplois a été respecté, intègre 6 professeurs des universités et 8 maitres de conférences, 3 IGE et des personnels administratifs (intégrés ou détachés) de l'enseignement supérieur (2 enseignants-chercheurs sont en disponibilité pour l'un, et en détachement pour l'autre, mais leurs supports de poste sont occupés par des enseignants contractuels).

II.4 Le plafond d'emplois sur ressources propres

Les recrutements sur ressources propres augmentent en 2023.

Lissé sur 12 mois, le nombre d'ETPT en 2023 s'élève à 103 ETPT contre 93,98 en 2022 soit une hausse de 9,02 ETPT (+ 9,60%)

Les emplois sur ressources propres correspondent à des emplois obtenus dans le cadre d'appels à projet :

- pour des activités de recherche, de chaires ou d'expertise
- de production d'analyse des eaux au LERES
- ou dans le cadre de contrats obtenus au titre de la formation continue

Ces postes sont identifiés dans les conventions ou contrats signés avec l'organisme financeur.

Les contrats aidés (apprentissage, contrats étudiants) sont aussi décomptés dans le plafond « ressources propres ».

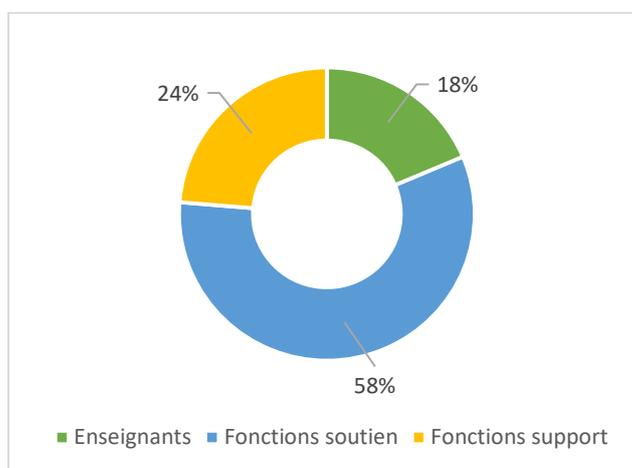
	2021	2022	2023
Plafond autorisé	120	120	120
ETPT réalisés	90,96	93,98	103

L'effectif affecté sur ressources propres reste élevé par rapport au total des effectifs (+/- 23% sur les 3 dernières années) et explique la proportion importante des effectifs contractuels. La pérennisation des contrats sur ressources propres (passage de CDD en CDI sur ressources propres notamment) est ponctuellement pratiquée lorsque le projet ou le contrat se poursuit au-delà de l'échéance des 6 ans de CDD ou lorsque l'agent a toute chance de pouvoir poursuivre sur une autre source de financement. Lorsque de nouveaux projets sont déployés ou que des postes permanents se libèrent des réaffectations ont pu être proposées.

La loi de transformation de la fonction publique de 2019 a ouvert un nouveau type de contrat, appelé contrat de projet, qui permet d’emblée une durée d’engagement indexée sur celle du projet, dans la limite de 6 ans. Au 31/12/ 2023, 28 contrats de projets sont en cours, dont 1 signé en 2020, 3 en 2021, 11 en 2022 et 13 en 2023.

En dehors de ces trois plafonds, la direction des ressources humaines suit également les conventions pour l'accueil de stagiaires dans le cadre de cursus de formation de Bac à Bac+5. Ces stages donnent lieu au versement d'une gratification dès lors que leur durée excède 2 mois.

II.5 Répartition des effectifs selon le découpage enseignants - fonctions soutien – fonctions support (hors vacataires)



Le suivi depuis 2021 de la répartition des effectifs selon ce découpage permet d’observer l’évolution de la mobilisation de ressources au service des activités d’enseignement et de recherche.

Les fonctions soutien rassemblent les agents hors enseignants affectés dans les départements d’enseignement et de recherche (IDM, SHS, METIS, DEESSE), ainsi que dans les directions et services suivants : CApP, DSVE, SDA, DR, DE, DRI, DDFC.

La Direction, le secrétariat général (DAF, DPL, DRH, DSIT) et l’agence comptable sont des services supports.

(Pour la compréhension des sigles, se reporter à l’annexe 1 en fin de document).

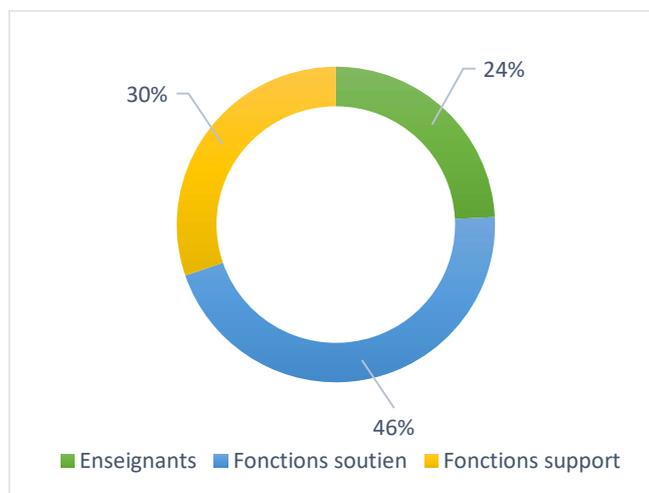
Depuis 2021, la répartition des effectifs, en dehors des vacataires, entre les enseignants, les fonctions soutien et les fonctions support reste quasiment la même.

Il est à souligner que les fonctions soutien et support sont également beaucoup mobilisées par la gestion des 1 690 vacataires (contrats et déplacements) et que le temps d’enseignement en face en face de ces vacataires représente l’équivalent d’une soixantaine de postes enseignants.

Il est à noter également que les personnels techniques et ingénieurs de recherche du LERES (Département DEESSE) sont comptabilisés dans les fonctions soutien alors qu’ils interviennent

principalement pour des activités extérieures sans lien avec l'enseignement (ex : marché contrôle des eaux Département 35).

Répartition des effectifs sur poste permanent



La répartition des effectifs entre fonctions support et fonctions soutien est différente lorsqu'elle ne tient compte que des postes permanents, dans la mesure où les effectifs sur ressources propres se retrouvent essentiellement dans les départements et services (soutien).

II.6 Focus sur l'effectif des enseignants

Tous plafonds d'emplois confondus, et en intégrant les enseignants mis à disposition, la composition du corps enseignant de l'EHESP au 31/12/2023 est la suivante :

Enseignants chercheurs affectés	14
- dont maîtres de conférences	8
- dont professeurs	6
Enseignants chercheurs détachés	22
Enseignants chercheurs contractuels	48
MAD	6
Total	90

Concernant l'effectif des enseignants :

- Les enseignants chercheurs universitaires sont affectés sur le plafond d'emplois du MESR. Au 31/12/2023, 2 maîtres de conférences ne sont pas comptabilisés dans les effectifs car ils ne sont plus en position d'activité temporairement (en disponibilité pour l'un et en

détachement pour l'autre). Néanmoins, dans cette situation leur poste n'est pas libéré et ne peut pas être mis au recrutement statutaire. Il sert toutefois de support à des enseignants chercheurs contractuels

- Les enseignants contractuels ou fonctionnaires en position de détachement sont affectés sur le plafond d'emplois MSP.

• Le RNEH et les heures complémentaires

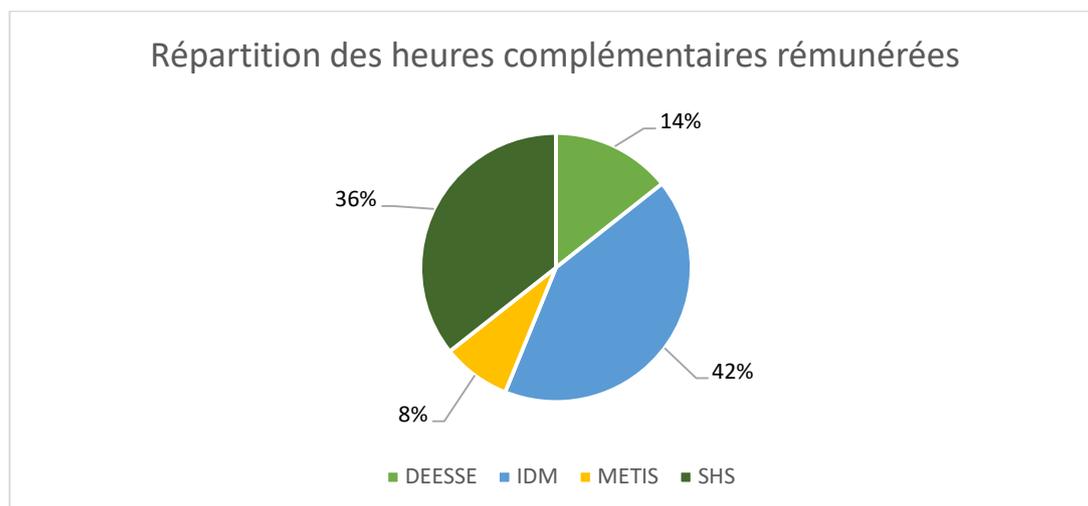
Depuis janvier 2021 un nouveau référentiel équivalent horaire (RNEH) est appliqué à l'EHESP pour décompter les activités pédagogiques des enseignants. Il intègre également les décharges d'enseignement au titre des directions de département, des responsabilités de masters, de diplôme, des activités institutionnelles (référénts DDRS, campus sans tabac, laïcité ...).

Il permet une plus grande lisibilité et des règles communes quel que soit le statut de l'enseignant pour comptabiliser les activités d'un plan de charge.

Le RNEH prévoit le paiement des activités pédagogiques réalisées au-delà des plans de charge (heures complémentaires) pour les enseignants titulaires du MESRI et les enseignants contractuels LRU.

La période de référence est dorénavant l'année universitaire. Ainsi, en 2023, les heures complémentaires sont calculées sur l'année universitaire 2022-2023.

39 enseignants (10 titulaires et 29 contractuels) ont déclenché 3 662,39 heures complémentaires pour un montant global de 156 970,04 euros.



• Le RIPEC

Le décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 porte refonte et unification du régime indemnitaire des personnels d'enseignement et de recherche en créant le nouveau « régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC) » entré en vigueur le 1^{er} janvier 2022.

Le RIPEC s'applique aux professeurs des universités, maîtres de conférences ainsi qu'aux enseignants-chercheurs qui leur sont assimilés. Ses 3 composantes (liée au grade – C1, liée aux fonctions – C2, liée à la qualité et à l'engagement professionnel – C3) se substituent au régime de primes antérieur (PEDR, PRES, PCA, etc.).

La mise en œuvre de ce régime indemnitaire nécessitait la rédaction de lignes directrices de gestion (compatibles avec les LDG ministérielles) fixant les orientations de l'établissement en matière de politique indemnitaire.

Un groupe de travail composé de représentant des organisations syndicales, des personnels enseignants et chercheurs et de l'administration s'est ainsi réuni à 4 reprises entre 2022 et 2023 pour élaborer le cadrage école du RIPEC retranscrit dans les lignes directrices de gestion, ensuite soumises à avis du CSA et délibération du conseil d'administration.

Celles-ci ont été mises en application dès la campagne 2023 d'attribution de la composante individuelle du RIPEC (C3).

• **Les professeurs affiliés**

Les professeurs affiliés sont des intervenants qui exercent une activité professionnelle principale hors EHESP. Ils se distinguent des vacataires en ce qu'ils sont étroitement associés à la construction de l'activité pédagogique de l'Ecole. Un cadre identifiant clairement les caractéristiques de ce « statut » (avantages et obligations) ainsi que ses conditions d'acquisition a été défini en 2022. Aussi, une demande de l'intervenant, descriptive de son activité passée et prévisionnelle au service de l'école, soutenue et accompagnée par un enseignant permanent de l'école référent, doit être validée par un collectif réunissant les directeurs.trices de département, la direction des études, la direction de la recherche, la direction de la formation continue et la direction des ressources humaines. Le statut est accordé pour 3 ans et une évaluation croisée est réalisée chaque année avec l'enseignant référent. Les professeur.e.s affilié.e.s sont invités aux réunions de département, ont accès aux formations du CApP, peuvent co-porter un diplôme d'établissement, coordonne des activités pédagogiques.

Au 31/12/2023, 11 intervenants ont le statut de professeur affilié dont 1 nouveau en 2023.

III. Répartition des effectifs physiques au 31/12/2023

Les données relatives à la répartition des effectifs présentées dans le document sont issues du SIRH. Au 31 décembre 2023, l'EHESP comptait 451 personnes présentes, y compris celles dont la masse salariale est financée par les ressources propres de l'Ecole, mais déduction faite des agents mis à disposition par un autre établissement (non enregistrés dans le SIRH) et agents sur emploi étudiant (le tableau page 9 intègre ces agents et affiche par conséquent un effectif global plus élevé, soit 475 personnes).

III.1 Répartition par catégorie et par entité

Entités	Enseignants	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total général
Agence comptable		4	2	8	14
CApP		13	2	1	16
DAF		6	7	10	23
DDFC	1	12	6	4	23
DE	1	5	2		8
DEESSE ⁽¹⁾	12	31	19	7	69
Direction ⁽²⁾		9	2	2	13
DPL		4	5	13	22
DR ⁽³⁾		21	3	3	27
DRH ⁽⁴⁾		6	7	8	21
DRI		9	1	1	11
DSIT		9	5	1	15
DSVE		1	3	11	15
IDM	27	14	7	10	58
METIS	13	17	2	2	34
SDA		6	1	3	10
SG		4			4
SHS	30	24	5	9	68
Total général	84	195	79	93	451

(Pour la compréhension des sigles, se reporter à l'annexe 1 en fin de document.)

(1) Le Département des Sciences en Santé Environnementale regroupe l'ex-DSET et le LERES.

(2) La Direction comprend la DIRCOM et ApPI.

(3) La Direction de la Recherche inclut certains doctorants.

(4) La Direction des Ressources Humaines intègre les personnels mis à disposition de la concession de restauration, les agents en soutien aux activités, des agents en retour d'arrêt maladie en affectation provisoire, la psychologue, et le médecin du travail. L'effectif réel de la DRH est de 14 agents.

Les activités de formation continue continuent de prendre de l'ampleur en 2023 avec des agents recrutés sur ressources propres et affectés dans les différents services de l'école. Aussi, l'effectif rattaché à la DDFC augmente de 8 agents entre 2022 et 2023, passant alors de 15 à 23. Les effectifs supplémentaires au Département SHS (+8) et au Département METIS (+6) sont également recrutés sur ressources propres.

- **Cartographie des postes**

Depuis 2016, la cartographie des postes a été revue pour dissocier la notion de grade et de métier. Ainsi la catégorie « attachés d’administration » a été répartie dans les fonctions adéquates et la catégorie « IG » a été renommée « Ingénierie », catégorie dans laquelle sont recensés des ingénieurs d’études, de recherche, des attachés d’administration ...

Au 31/12/2023, la répartition de l’effectif s’établit comme suit :

Assistant	Assistant dans les domaines suivants : administratif, archives, communication, courrier, de département, de direction,
Autres	Apprenti, et contrat étudiant
Direction / responsable de service	Directeur (trice); responsable de service
Doctorant	Doctorant
Documentaliste	Documentaliste, chargé d’études documentaires
Enseignant	<ul style="list-style-type: none"> - Enseignant chercheur sous statut EHESP - Universitaire - Fonctionnaire détaché
Gestionnaire	Gestionnaire dans les domaines suivants : carrière, paie, formation, achats, centre de responsabilité, comptabilité, équipement, marchés publics, chargé de missions, coordinateur pédagogique, coordinateur
Ingénierie	Ingénieur d’études ou de recherche, attaché - 4 familles de métier : <ul style="list-style-type: none"> - Formation / pédagogie - Expertise - Recherche - Administration, logistique et pilotage
Personnel technique	Domaines d’activité : restauration, reprographie, technicien analystes, technicien informatique, agent d'accueil, préleveur, gouvernante, adjoint technique, conducteur de travaux.

- Répartition des agents par emploi et catégorie

	Enseignant	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total général
Apprenti, contrat aidé			5		5
Assistant			24	65	88
Direction	2	17			19
Doctorant		23			23
Documentaliste / Chargé d'études documentaires		5		1	6
Enseignant	82				82
Gestionnaire		4	25	5	34
Ingénierie : Administration, Logistique, Pilotage		31	1		32
Ingénierie Expertise		35		1	37
Ingénierie Formation		19	1		20
Ingénierie Recherche		55			54
Personnel Technique		6	23	22	50
Total général	84	195	79	93	451
Rappel 2022	81	177	80	89	427
Rappel 2021	78	189	76	90	433

- Répartition des agents par service et par emploi

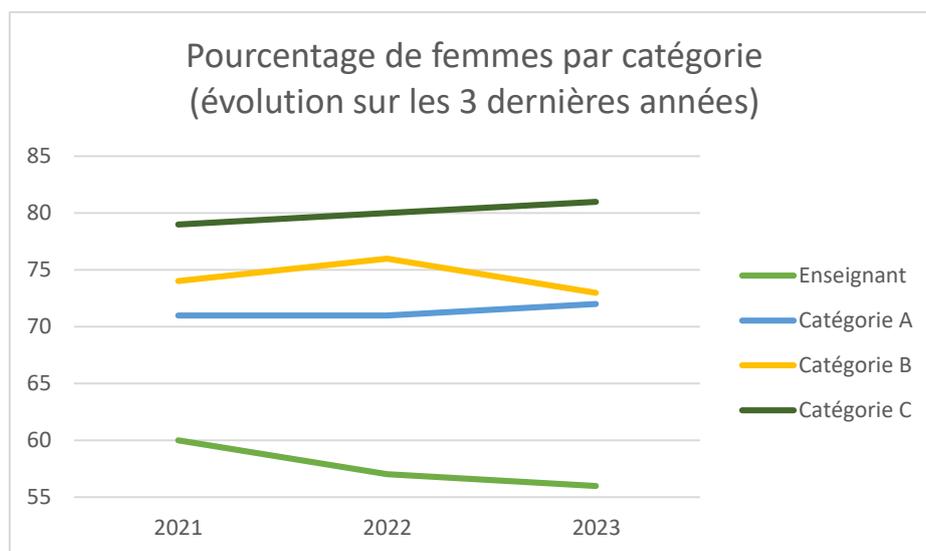
	Apprenti, contrat aidé,	Assistant	Direction	Docteur	Doc. / CED	Enseignant	Gestionnaire	Ingénierie Adm. Log.	Ingénierie Expertise	Ingénierie Formation	Ingénierie Recherche	Personnel Technique	Total général
Agence comptable		9	1				1	3					14
CAP	1	1	2						10	1		1	16
DAF		14	1				4	3	1				23
DDFC		5	2			1	5	3	3	4			23
DE	1	1	2					3		1			8
DEESSE		5	1	2		12		2	1	2	20	24	69
Direction	1	2	3				1	4	2				13
DPL		2	1				2					17	22
DR		3		17			3	1	2		1		27
DRH		3	1				8	5	1			3	21
DRI		2	1					3	5				11
DSIT	1		1				1		8			4	15
DSVE		12					2			1			15
IDM		13	1	1		26	3	1		4	9		58
METIS		3		2		13	3		1		12		34
SDA		1			6				1			2	10
SG			2					2					4
SHS	1	13		1		30	1	2		7	13		68
Total général	5	89	19	23	6	82	34	32	35	20	55	51	451

Il n'est pas possible techniquement d'attribuer deux affectations hiérarchiques à un même agent dans le SIRH, c'est pourquoi dans cette présentation il peut y avoir des décalages avec la réalité (postes partagés fléchés sur un seul service).

- Répartition des agents par emploi et par sexe

	F	M	Total général	% de femmes
Apprenti, contrat aidé, contrat étudiant	3	2	5	60 %
Assistant	82	7	89	92 %
Direction	11	8	19	58 %
Doctorant	16	7	23	70 %
Documentaliste, chargés études documentaires	6		6	100 %
Enseignant	46	36	82	56 %
Gestionnaire RH, achat, CR, compta, coordinateur	29	5	34	85 %
Administration, Logistique, Pilotage	29	3	32	91 %
IG Expertise	22	13	35	63 %
IG Formation	15	5	20	75 %
IG Recherche	40	15	55	73 %
Personnel Technique	22	29	50	44 %
Total général	321	130	451	71 %
Rappel 2022	304	123	427	71 %
Rappel 2021	309	124	433	73 %

III.2 Evolution entre 2021 et 2023 du % de femmes par catégorie



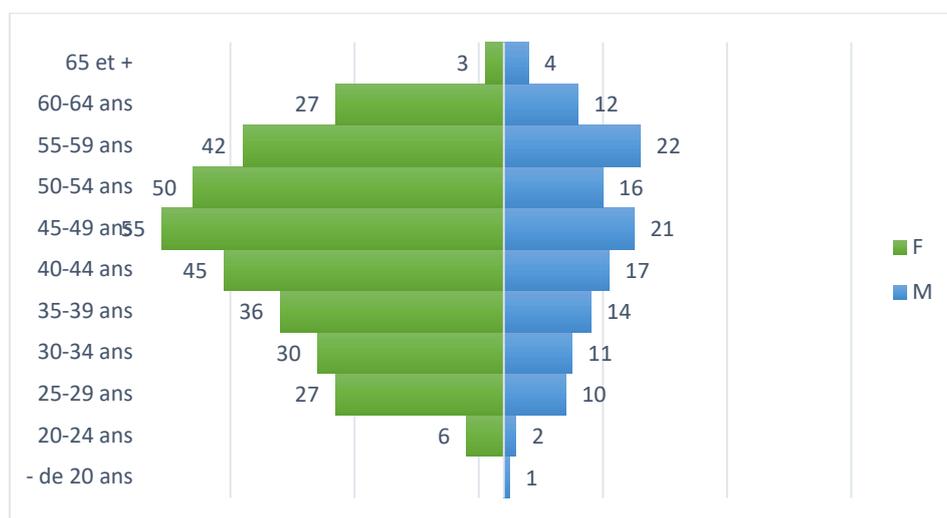
Au 31/12/2023, le pourcentage de femmes dans les effectifs de l'EHESP est, comme en 2022, de 71 %, contre 73 % en 2021. L'effectif reste le plus féminisé en catégorie C du fait de la forte proportion d'assistantes de formation. Comme les années précédentes, le corps des enseignants est le plus paritaire.

III.3 Répartition des personnes par statut et par sexe

La répartition des effectifs physiques de l'EHESP par statut et par sexe au 31/12/2023 se trouve en annexe 5.

III.4 Répartition des personnes par âge et par sexe

Cette pyramide est une photographie des effectifs présents à l'EHESP au 31/12/2023, soit 451 personnes. Les pyramides détaillées par catégories sont disponibles à l'annexe 6.



	Moyenne d'âge			Médiane
	Femmes	Hommes	Moyenne d'âge globale	
Enseignants	47	52	49	49
Catégorie A	41	42	41	40
Catégorie B	46	44	46	47
Catégorie C	51	49	51	52
Total général	45	46	45	47

La moyenne d'âge de l'Ecole est globalement stable. Elle était de 46 ans en 2022, elle retrouve en 2023 son niveau de 2021 et 2020, soit 45 ans. Avant 2020, elle était restée 44 ans pendant plusieurs années.

L'âge médian en 2023 s'établit quant à lui, comme en 2022, à 47 ans (1 an de plus qu'en 2021 et 2020).

Les effectifs sont plus âgés si l'on regarde seulement les effectifs permanents (âge moyen et âge médian de 49 ans) et encore davantage si l'on considère uniquement les agents en catégorie C de ces effectifs permanents (âge moyen de 51 ans et âge médian de 52 ans).

Les personnels de catégorie A sont plus jeunes, les ingénieurs d'études recrutés sur ressources propres et les doctorants abaissent l'âge moyen.

Ce constat invite à regarder plus précisément comment se ventile l'effectif de plus de 55 ans.

- **Proportion de femmes et d'hommes par grande tranche d'âge**

Tranche d'âge	Femmes	Hommes
< 35 ans	20 %	18 %
35 – 49 ans	42 %	40 %
50 ans et plus	38 %	42 %
Total	100%	100%

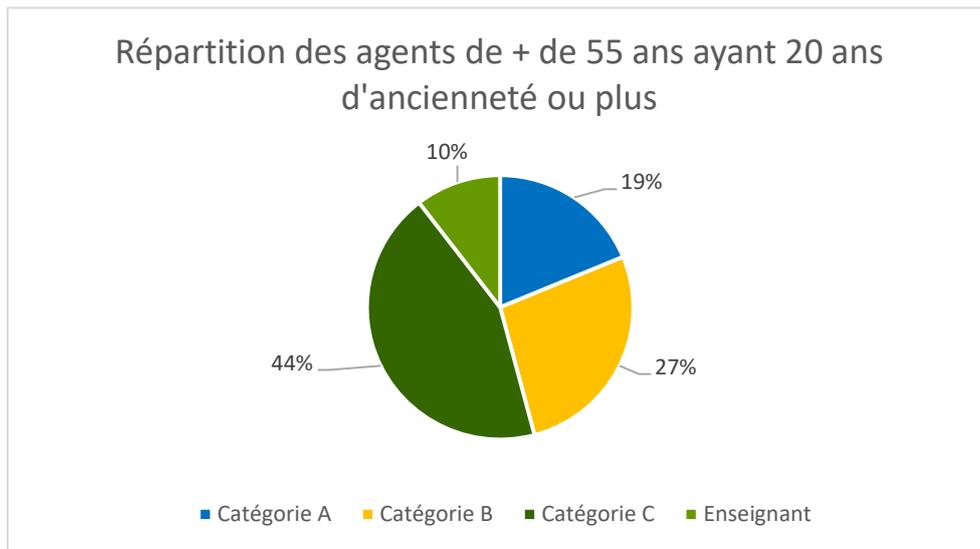
Les hommes plus âgés sont sur-représentés dans les métiers d'enseignant et les services techniques. En proportion de leur nombre, les femmes de plus de 50 ans se situent principalement dans les métiers d'assistantes soutien ou support en catégorie C.

- **Focus sur les + 55 ans**

Au 31/12/2023, 110 agents sur 451 sont âgés de 55 ans ou plus, soit près d'un quart de l'effectif total. Leur nombre continue d'augmenter puisqu'il était de 107 en 2022 et de 98 en 2021. 13 agents sont partis en retraite en 2023. Les départs pour ce motif sont en moyenne de 10 par an, sauf en 2021 où seulement 3 agents ont fait valoir leur droit à la retraite.

Famille emploi	F	H	Total général
Assistant	31	4	35
Direction	5	3	8
Documentaliste	4		4
Enseignant	6	15	21
Gestionnaire RH, achat, CR, compta, coordinateur	8	1	9
IG Adm, Log, Pilotage	5	2	7
IG Expertise	3	2	5
IG Formation	2	2	4
IG Recherche	2	3	5
Personnel Technique	6	6	12
Total général	72	38	110

Parmi ces 110 agents, 44 % ont au moins 20 ans d'ancienneté au sein de l'École.



Les assistant(e)s de 55 ans ou plus représentent près de 40 % des assistant(e). C'est un groupe professionnel riche d'expertise et d'attachement à l'école.

- Répartition par âge et par catégorie

Tranche d'âge	Enseignant		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
< 35 ans			35 %	31%	16 %	24 %	7 %	11 %
35 – 49 ans	60 %	41 %	44 %	41 %	38 %	38 %	32 %	39 %
50 ans et plus	40 %	59 %	21 %	28 %	47 %	38 %	61 %	50 %
Total	100%							

Concernant les enseignants, la répartition par tranche d'âge est stable par rapport à 2022. Les femmes enseignantes sont particulièrement plus nombreuses que les hommes dans la tranche d'âge 35-49 ans et par conséquent moins nombreuses dans la tranche 50 ans et plus.

La répartition par tranche d'âge des agents de catégorie A varie faiblement par rapport à 2022 et est la plus homogène si l'on compare les femmes et les hommes. Cependant, il faut noter que parmi les moins de 35 ans, la tranche 25-29 ans de la catégorie A, intègre des contractuels sur ressources propres et des doctorants qui ne resteront pas tous dans les effectifs de l'Ecole.

Concernant les personnels de catégorie B, la répartition par tranche d'âge a évolué par rapport à 2022. Les femmes sont moins présentes dans la tranche < 35 ans (16 % en 2023 contre 21 % en 2022) et plus présentes dans la tranche 50 ans et plus (47 % en 2023 contre 39 % en 2022). Les hommes sont plus présents dans la tranche < 35 ans (24 % en 2023 contre 16 % en 2022) et moins présents dans la tranche 35 – 49 ans (38 % en 2023 contre 47 % en 2022).

IV. La structure de l'effectif

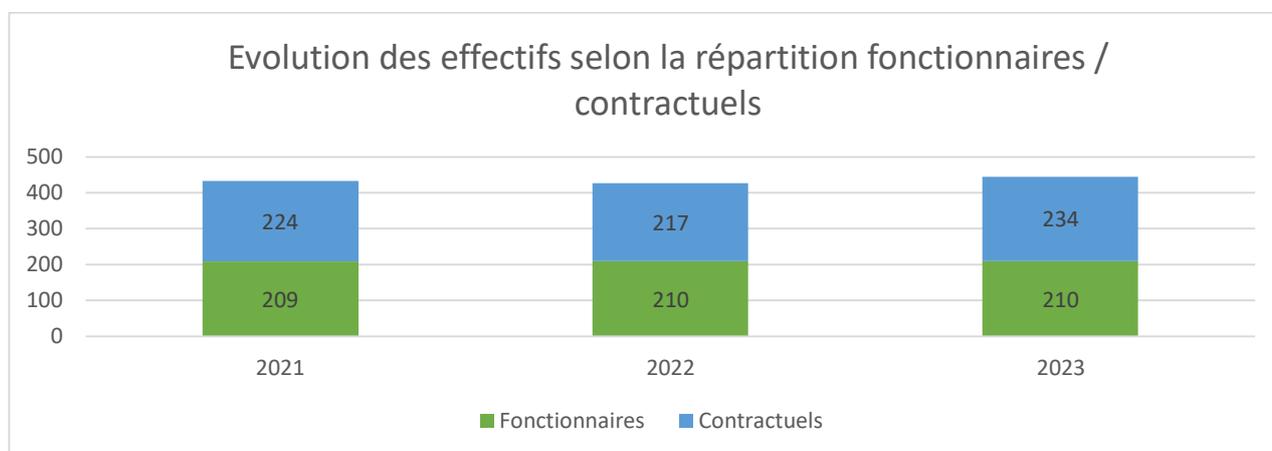
IV.1 Répartition par catégorie de l'ensemble des personnes (titulaires, contractuels hors MAD)

La répartition des effectifs par catégorie d'emplois et par genre au 31/12/2023 se trouve en annexe 2.

Le tableau ci-dessous présente l'évolution des effectifs présents au 31/12/2023 par catégorie sur trois ans :

	Effectif au 31/12/2021	Effectif au 31/12/2022	Effectif au 31/12/2023
Enseignant	78	81	84
Catégorie A	189	177	195
Catégorie B	76	80	79
Catégorie C	90	89	93
Total général	433	427	451

Les chiffres ci-dessus prennent en compte les agents dont le poste est imputé sur le budget école ou ressources propres. Les chiffres sont donnés au 31/12 de chaque année en effectif physique et non pas en ETP moyen sur l'année, ils peuvent être liés à des variations de contrats sur ressources propres.



IV.2 Répartition des titulaires par catégorie et statut

- **Titulaires par catégorie au 31/12/2023**

	Enseignant	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total général
Fonctionnaires affectés	14	18	40	72	144
Fonctionnaires détachés	22	31	8	5	66
Total général 2023	36	49	48	77	210
Rappel 2022	33	46	50	81	210
Rappel 2021	35	44	47	83	209

Les effectifs de fonctionnaires sont stables depuis trois ans. Le fait de ne pas pouvoir organiser localement des concours de recrutement initial de fonctionnaires explique cette stabilité. Les seules entrées de fonctionnaires dans l'effectif sont les arrivées par mutation ou détachement.

Au 31/12/2023, les fonctionnaires affectés et détachés représentent 47 % des effectifs de l'Ecole (contre 49 % en 2022) et sont dorénavant moins nombreux que les agents contractuels tous plafonds confondus.

IV.3 Répartition des contractuels par catégorie et statut

- **Contractuels par catégorie au 31/12/2023**

	Enseignants	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total général
Contractuel CDD	10	74	16	13	112
Contractuel CDI	38	49	10	3	100
Apprenti			5		5
Doctorant		23			23
Total général 2023	48	146	31	16	241
Rappel 2022	48	131	30	8	217
Rappel 2021	43	145	29	7	224

En 2023, la répartition des contractuels par catégorie reste peu ou prou identique à celle de 2022, avec toutefois une légère augmentation de la proportion des agents de catégorie C parmi les agents contractuels (7 % des contractuels en 2023 contre 4 % en 2022). Les renforts d'effectifs au pôle déplacement et quelques recrutements sur absentéisme expliquent cette hausse, qui reste toutefois relative.

- **Contractuels sur emplois permanents par catégorie au 31/12/2023**

	Enseignants	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total général
Contractuel CDD	9	19	8	12	48
Contractuel CDI	38	41	5	2	86
Total général 2023	47	60	13	14	134
Rappel 2022	48	61	11	6	126
Rappel 2021	43	67	9	5	124

En 2023, les contractuels représentent 40 % des emplois sur postes permanents contre 38 % en 2022. La part des contractuels a augmenté parmi les agents de catégorie C, passant de 7 % à 16 % (+8).

- **Contractuels sur Ressources Propres par catégorie au 31/12/2023**

	Enseignants	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total général
Contractuel CDD	1	54	8	1	64
Contractuel CDI		8	5	1	14
Apprenti			5		5
Doctorant		23			23
Total général 2023	1	85	18	2	106
Rappel 2022	0	70	19	2	91
Rappel 2021	0	78	20	2	100

Les agents contractuels sur ressources propres sont recrutés pour une mission spécifique. Leurs contrats sont principalement des contrats de moins de 3 ans et majoritairement des contrats de recherche.

Au 31/12/2023, 69 % de ces contractuels sont des femmes. En dehors des doctorants et des apprentis, 60 % des contractuels sur ressources propres sont en CDD et 13 % en CDI. Le nombre de contractuels en CDI sur ressources propres est quasiment stable par rapport à 2022 (+1 pour un total de 14).

Lorsque que cela est possible en fonction des postes libérés et de leur profil, il arrive que des agents en CDI soient intégrés dans le plafond d'emploi permanent ou enchainent avec un nouveau projet.

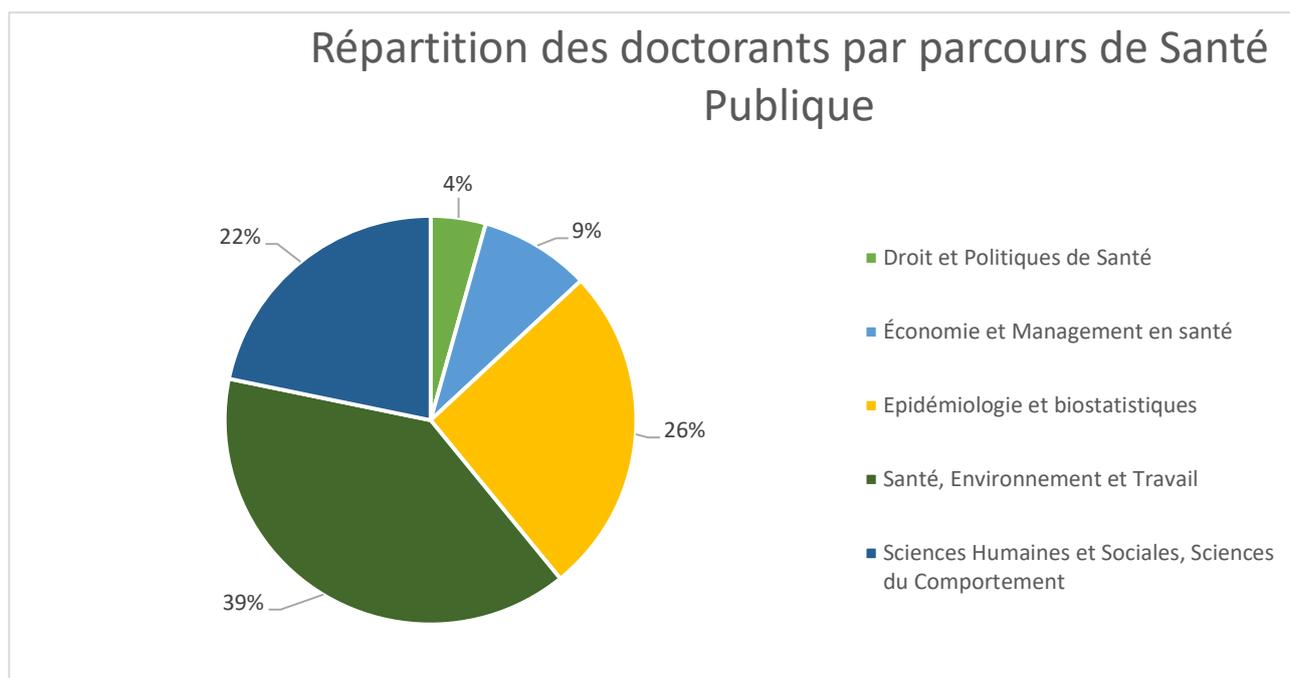
IV.4 Répartition des doctorants

L'EHESP est intégrée au Réseau Doctoral en Santé Publique qui intègre 11 écoles doctorales. Au 31/12/2023, ce réseau accueillait 98 doctorants. Les doctorants du réseau sous contrat doctoral avec l'EHESP sont suivis administrativement par la Direction des Ressources Humaines de l'école.

Ainsi au 31/12/2023, la carrière de 23 doctorants est gérée par la DRH , dont 11 recrutés sur ressources propres dans le cadre de projets de recherche.

Les doctorants gérés par la DRH ont en moyenne 29 ans. 71 % sont des femmes et 22 % sont de nationalité étrangère.

Le graphique ci-dessous représente la répartition des doctorants rémunérés par l'EHESP selon leur thématique de recherche.



V. Flux des effectifs

V.1 Mouvements de l'ensemble des effectifs (y compris sur ressources propres) en 2023

		Entrées	Sorties	Total général
Postes permanents	Enseignants	8	6	14
	Catégorie A	11	9	20
	Catégorie B	7	4	11
	Catégorie C	17	9	26
Total Postes permanents		43	28	71
Postes non permanents	Enseignants	3	1	4
	Catégorie A	38	23	61
	Catégorie B	6	6	12
	Catégorie C	2	3	5
Total Postes non permanents		49	33	82
Total général		92	61	153
Rappel 2022		74	75	152
Rappel 2021		87	74	161

Il faut entendre par « postes non permanents », les postes financés par des ressources propres et les contrats d'apprentissage.

Les mouvements sur postes permanents, au nombre de 71 en 2023, dont 43 entrées et 28 sorties, représentent un renouvellement de 9 % de l'effectif, taux élevé mais inférieur au seuil de 15 % considéré comme préoccupant en termes de perte d'expertise.

En 2023, il y a eu 10 entrées sur poste permanent de plus qu'en 2022, soit une augmentation de 30 % des entrées, alors que les sorties sont quasiment stables (+1). L'augmentation des entrées s'observe sur les postes de catégorie C avec 17 entrées en 2023 contre 9 en 2022.

Les mouvements sur postes non permanents, au nombre de 82 en 2023, dont 49 entrées et 33 sorties, sont importants depuis plusieurs années (80 à 100 par an), ce qui montre une fois de plus le dynamisme de l'Ecole sur ses activités de recherche mais également le turn over sur ces emplois.

A noter que dans ces mouvements les mêmes contractuels peuvent avoir plusieurs contrats distincts dans l'année et donc compter pour plusieurs mouvements.

Ce volume de mouvements a également des impacts sur la charge de travail des différents services supports de l'Ecole, c'est autant de recrutements ou de formalités de fin de contrat à gérer, de matériels informatiques à préparer ou à reconfigurer, d'agents à intégrer dans les différentes équipes de l'EHESP.

- **Les entrées**

Nature de contrat	Enseignants	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total général
Contractuel CDD	6	38	8	14	66
Contractuel CDI	1	1			2
Doctorant		6			6
Apprenti			3		3
Fonctionnaire détaché	4	4	2	3	13
Fonctionnaire affecté				2	2
Total général	11	49	13	19	92
Rappel 2022	7	40	15	12	74
Rappel 2021	4	69	10	4	87

En 2023, les entrées, au nombre de 92, repartent à la hausse après une nette baisse entre 2022 et 2021. Elles concernent majoritairement des recrutements d'agents de catégorie A en CDD. Une hausse des recrutements d'agent de catégorie C, en CDD également, est toutefois à souligner.

Un dispositif d'accueil des nouveaux arrivants permet aux agents entrants de découvrir les différents services et les missions variées de l'Ecole. (*cf section 3 Santé Sécurité et Conditions de travail*)

• Les départs

Nature de contrat	Enseignants	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total général
Contractuel CDD	3	21	6	4	34
Contractuel CDI	3	4			7
Doctorant		5			5
Apprenti			2		2
Fonctionnaire détaché	1	3			4
Fonctionnaire affecté			2	8	10
Total général	7	33	10	12	61
Rappel 2022	6	46	13	10	75
Rappel 2021	7	53	9	5	74

En 2023, il y a 14 départs de moins qu'en 2022, soit une baisse de 17 %. Cette baisse des départs s'observe en particulier parmi les agents en CDD.

V.2 Mouvements du personnel permanent en 2023

- **Les arrivées sur postes permanents**

Les avis de vacance sur postes permanents sont systématiquement diffusés en interne, sur le site internet de l'école, sur le site de la Place de l'Emploi Public (PEP anciennement BIEP) et auprès de nos partenaires locaux (UNIR puis EPE) ou nationaux selon les caractéristiques du poste (CNG, milieux professionnels ...). La diffusion dans les réseaux professionnels, les réseaux sociaux ou le cas échéant à l'international (Euraxess) complète la communication.

Nature de contrat	Enseignant	Cadre A	Catégorie B	Catégorie C	Total général
Contractuel CDD	5	6	5	12	28
Contractuel CDI	1	1			2
Fonctionnaire détaché	2	4	2	3	11
Fonctionnaire affecté				2	2
Total général	8	11	7	17	43
Rappel 2022	7	9	8	9	33
Rappel 2021	4	10	2	3	19

- **Les départs sur postes permanents**

Nature de contrat	Enseignant	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total général
Contractuel CDD	2	3	2	3	10
Contractuel CDI	3	4			7
Fonctionnaire détaché	1	2			3
Fonctionnaire affecté			2	6	8
Total général	6	9	4	9	28
Rappel 2022	6	11	6	6	29
Rappel 2021	7	10	1	4	22

- **Répartition des départs sur postes permanents selon les motifs :**

Fin de contrat	11
Démission	5
Retraite	12
Mutation/mobilité	1
Rupture conventionnelle	1
Autres*	0
Total	28

*Autres : départs pour raisons personnelles (disponibilité ou congé parental).

Les démissions enregistrées en 2023 sont motivées par des propositions de recrutements extérieurs, des reconversions ou des départs pour suivi de conjoint.

En 2023, un agent en CDI a été à l'initiative d'une demande de rupture conventionnelle qui a donné lieu à une réponse favorable.

12 agents sur poste permanent ont fait valoir leurs droits à la retraite en 2023 et 1 agent sur ressources propres.

Catégorie	Enseignants	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total général
Nombre de départs	4	3	2	4	13

Répartition des départs en retraite de 2021 à 2023 selon la catégorie et l'âge des agents.

	58	60	61	62	63	64	65	67	69	70	Total
Enseignant				1	1	1	3	1			7
Catégorie A	1			2		1			1	1	6
Catégorie B		1	1	4							6
Catégorie C			4	3			1	1			9

V.3 Répartition des promotions par catégorie en 2023

Nombre d'agents promouvables	promouvables dans les corps et grades de :	Nombre d'agents promus
1	Adjoint administratif principal de 2ème classe	0
32	Adjoint administratif principal de 1ère classe	5
0	Adjoint sanitaire principal de 1ère classe	0
2	Adjoint technique principal de 2ème classe	1
17	Adjoint technique principal de 1ère classe	3
21	Attaché d'administration de l'Etat (liste d'aptitude)	0
1	Attaché principal d'administration de l'Etat	1
3	Ingénieur d'études sanitaires	0
75	Secrétaire administratif de classe normale (liste d'aptitude)	3
9	Secrétaire administratif de classe supérieure	1
9	Secrétaire administratif de classe exceptionnelle	1
0	Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire (liste d'aptitude)	0
0	Technicien sanitaire principal	0
4	Technicien sanitaire en chef	0

L'EHESP a bénéficié de :

- 9 promotions dans les grades de catégorie C
- 5 promotions de grade au sein de la catégorie B (2 tableaux d'avancement et 3 examens professionnels)
- 5 accès d'agent de catégorie C en catégorie B (3 listes d'aptitude et 2 examens professionnels)

Depuis la campagne 2022 et la mise en œuvre de lignes directrices de gestion « promotion et valorisation des parcours professionnels » de l'EHESP, les agents promouvables sont invités à remplir et déposer un dossier de promotion complété d'un rapport de leur manager et d'un curriculum vitae. Ces dossiers sont ensuite étudiés au regard des critères fixés dans les LDG par une commission composée de la secrétaire générale, de la DRH, son adjointe, et de deux à trois managers (n'ayant pas de lien hiérarchique avec les candidats).

Tout au long de la campagne les agents et les managers ont été informés (publications sur l'intranet, dans la newsletter, affichage) et accompagnés (réunion à destination des managers, réponse aux questions des agents par la direction des ressources humaines et les représentants des personnels). Par ailleurs, à l'issue de la campagne, toutes les personnes l'ayant souhaité ont été reçues dans le cadre d'un entretien individuel avec la Directrice des ressources humaines ou son adjointe.

En 2023, 47 dossiers de promotion ont été déposés, pour 15 promotions (contre 57 dossiers pour 17 promotions en 2022). La réduction du nombre de dossiers déposés et du nombre de promotions possibles s'explique par la réduction du nombre de promouvables, les promotions et réussites aux examens professionnels réduisant le vivier.

V. L'intérim

Le recours à l'intérim est utilisé pour des besoins de remplacement ou de renfort ponctuel. Il représente 2 ETPT pour l'année 2023, pour un montant de 99 K€. Il est stable par rapport aux années antérieures (102 K€ en 2020 et 97 K€ en 2022). Les intérimaires ont travaillé principalement pour les services de la DAF (au CSP), la DDFC, le SAU, METIS ainsi que pour le LERES

VII. Les travailleurs ayant une RQTH

	2021	2022	2023
Nombre de travailleurs ayant une RQTH au 31/12/N	24	22	23
Nombre de travailleurs ayant une RQTH prise en compte pour le calcul FIPHFP	24	22	23
% de l'effectif total	6.4%	6%	6%

Le taux d'emploi est calculé selon l'effectif au 31/12/2023 conformément à la règle de calcul du FIPHFP. Depuis l'année 2019, l'EHESP atteint le taux d'emploi des personnes en situation de handicap fixé à 6 % de l'effectif qui le dispense de s'acquitter du paiement de la contribution au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.

Une vigilance est à apporter sur la tendance à la baisse du ratio « nombre de travailleurs en situation de handicap déclarés auprès du référent handicap » / « effectif total » (plusieurs départs d'agents de l'école ou en retraite, non renouvellement de la RQTH, souhait de ne pas communiquer les justificatifs de la RQTH)

VIII Les intervenants extérieurs

Activités d'enseignement réalisées :

	2021	2022	2023
Nombre de vacataires sollicités (toutes modalités pédagogiques confondues)	1 573	1 519	1 690
Nombre de vacataires sollicités (face à face)	1 159	1 154	1 286
Cours magistraux (nombre heures)	8 840	8 957	9 075
Travaux dirigés	5 164	5 692	5 803
Travaux pratiques	47,5	46	9
Total heures	14 051	14 695	14 887

Activités d'enseignement rémunérées :

	2021	2022	2023
Nombre de bulletins	1 855	2 092	2 189
Total heures d'enseignements (CM, TD, TP) payées dans l'année	11 280	12 844	13 229
Dépenses (*)	973 833	1 142 110	1 154 167

***correspond aux décaissements**

En 2020, l'activité des vacances avait été fortement impactée par la crise sanitaire avec de nombreuses formations annulées ou reportées. Elle a repris à un rythme plus soutenu depuis 2021 sans avoir toutefois atteint le niveau des années avant COVID.

Ainsi, en 2023, l'Ecole a fait intervenir près de 1 690 intervenants extérieurs (rémunérés ou non), dont 1 286 pour 14 887 heures d'enseignement en face à face (CM, TD, TP).

Du fait d'un décalage inévitable entre l'intervention et son paiement, l'école a rémunéré 1 177 intervenants en 2023 (contre 1 183 en 2022 et 1 101 en 2020) pour un coût global de 1 154 167 €, répartis sur 11 plans de paie et 2 189 bulletins édités.

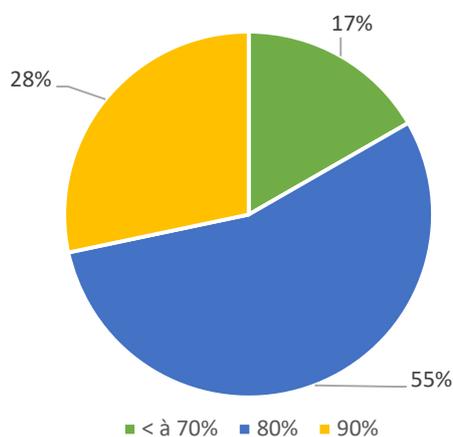
Pour 2023, comme pour 2022, un budget de 1,4 million d'euros a été voté pour la rémunération des vacataires. Près de 246 000 € des crédits disponibles n'ont toutefois pas été consommés. 258 000 € n'avaient déjà pas été inutilisés en 2022. Le budget pour 2024 des vacances sera ajusté au regard de ce constat, il sera abaissé de 100 000 €.

Section 2 TEMPS DE TRAVAIL ET ABSENCES

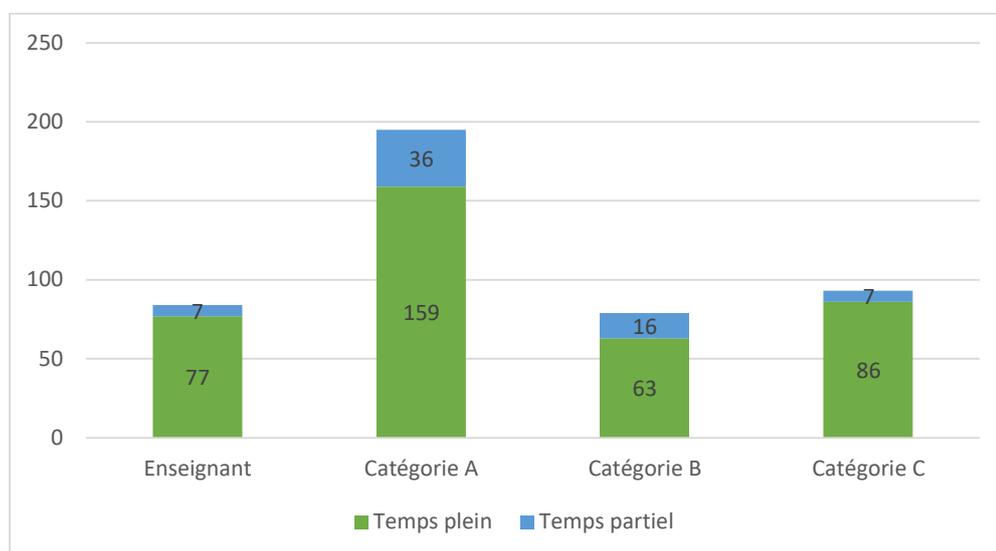
I. Temps partiel et incomplet

Au 31/12/2023, 15 % des personnels de l'EHESP, soit 66 agents sur 451, travaillent à temps partiel ou incomplet, contre 14 % en 2022 et 13% en 2021. 80 % de ces personnels sont des femmes, soit 53 agents sur 66, contre 87 % en 2022 et 93 % en 2021. Le nombre de personnels travaillant à temps partiel ou incomplet augmente d'année en année et la part des hommes parmi eux également.

- **Répartition des agents à temps partiel ou incomplet par quotité de travail**



- **Répartition du nombre de personnes à temps partiel ou incomplet par catégorie**



Au 31/12/2023, 55 % des personnels travaillant à temps partiel ou incomplet sont des agents de catégorie A et 11 % des agents de catégorie C, contre 45 % et 18 % au 31/12/2022. Les proportions d'agents de catégorie B et d'enseignants à temps partiel ou incomplet sont stables.

Seuls 8 % des enseignants travaillent à temps partiel ou incomplet. La gestion annualisée de leur temps de travail permet peut-être plus de souplesse dans l'organisation des contraintes personnelles.

Également, 8 % seulement des agents de catégorie C sont à temps partiel ou incomplet.

La moyenne d'âge des personnes travaillant à temps partiel ou incomplet est de 45 ans pour les femmes et 43 pour les hommes. Les temps partiels ne sont pas exclusivement attribués aux parents de jeunes enfants.

- **Répartition du nombre de personnes à temps partiel ou incomplet par emploi**

	< ou = 70%	80%	90%	100%	Total général
Apprentis				5	5
Assistant	2	8	3	76	89
Direction			3	16	19
Doctorant				23	23
Documentaliste		3		3	6
Enseignant	5	2		75	82
Gestionnaire RH, achat, CR, compta, coordinateur		3	3	28	34
IG Adm, Log, Pilotage		3	3	26	32
IG Expertise	2	4	2	27	35
IG Formation		2		18	20
IG Recherche	6	5	1	43	55
Personnel Technique		6		45	51
Total général	15	36	15	385	451

La proportion d'assistantes à temps partiel ou incomplet parmi l'effectif total des assistantes continue de baisser. Au 31/12/2023, elle s'est établie à 15 %, contre 18 % en 2022 et 20 % en 2021.

II. Compte épargne temps

Le CET est alimenté par le report des jours de RTT et de congés annuels non pris sur l'année de référence, dans la limite de 10 jours ainsi que le prévoit la réglementation. Le report de congé d'une année sur l'autre est autorisé uniquement pour les personnes ayant bénéficié d'un congé maternité et/ou maladie.

En 2020, en raison des effets de la pandémie de covid-19, le nombre de jours de dépôt possible sur le compte épargne-temps (CET) avait été porté à 20 jours au lieu de 10, et le plafond du compte était passé de 60 à 70 jours. Depuis 2021, le cadre antérieur du CET est à nouveau en vigueur.

En 2023, 38 CET ont été ouverts contre 37 en 2022 et 24 en 2021.

• Paiement des CET en 2023

Les 15 premiers jours déposés sur le CET sont conservés pour être exclusivement utilisés sous forme de congé. Au-delà l'agent peut soit les conserver en tant que congés soit en demander l'indemnisation, soit transformer cette épargne en cotisation retraite (RAFP).

	Nombre de personnes ayant sollicité un paiement		Total nb de pers	Nombre de jours mis en paiement		Total nb de jours
	F	H		F	H	
Enseignants	1	1	2	19	45	64
Catégorie A	18	9	27	154	90	243
Catégorie B	4	2	6	24	12	63
Catégorie C	5	2	7	39	15	54
Total	27	14	42	235	162	397

En 2023, 42 personnes ont sollicité le paiement de 397 jours contre 50 personnes pour 525 jours en 2022 et 51 personnes pour 526 jours en 2021. Ces 397 jours représentent un montant de 54 302 €. Ces jours payés correspondent à des jours capitalisés les années antérieures.

- **Nombre de jours épargnés en 2023**

En 2023, 1 248 jours ont été épargnés contre 797 jours en 2022, soit une hausse de 57 % du nombre de jours épargnés (855 jours en 2021). 221 agents ont placé des jours sur leur CET contre 173 agents en 2022, soit une hausse de 28 % du nombre d'agents épargnant (165 en 2021). Ces agents ont épargné en moyenne 4 jours, pour un nombre médian de 3 jours (il était de 4 en 2022 et de 3 en 2021). 44 d'entre eux ont déposé plus de 9 jours (3 enseignants, 25 agents de catégories A, 6 de catégories B, 10 de catégories C), soit 35 % des jours épargnés.

Les 1 248 jours épargnés en 2023 représentent 5,5 ETP de temps de travail. C'est une mobilisation excédentaire de force de travail qu'il faudra restituer plus tard et qui se cumule d'année en année.

Au 31/12/2023, 7 331 jours sont épargnés compte tenu des jours épargnés et des jours sur CET utilisés lors des exercices antérieurs (6 800 jours au 31/12/2022). Ces jours sont valorisés à hauteur de 2 100 300 €.

122 agents sur les 451 n'ont pas de CET ou de jours stockés sur le CET, soit 27 % des agents.

Répartition des jours stockés :

	Répartition en nombre de jours	Répartition en €
Enseignant	9 %	14 %
Fonctions soutien	64 %	62 %
Fonctions support	27 %	24 %

	Répartition en nombre de jours	Répartition en €
Enseignant	9 %	14 %
Catégorie A	50 %	56 %
Catégorie B	18 %	14 %
Catégorie C	23 %	16 %

- Répartition des jours épargnés en 2023 par service

	Nombre de jours épargnés en 2023 *	Nombre de jours moyen épargné par agent (ayant déposé des jours)
Agence Comptable	52 ↗	5,78
CApP	13 ↘	4,33
DAF	83 ↗	6,38
DDFC	86 ↗	5,38
DE	12 ↘	3,00
DEESSE	231 ↗	6,08
Direction	105 ↗	5,83
DPL	51 ↘	4,25
DR	50 ↗	7,14
DRH	85 ↗	5,67
DRI	30 ↗	4,29
DSIT	32 ↗	5,33
DSVE	34 ↗	3,78
IDM	150 ↗	6,52
METIS	58 ↗	8,29
SDA	19 ↗	3,80
SG	12 ↗	3,00
SHS	145 ↗	5,80
Total	1 248 ↗	5,65

*La tendance par rapport à l'année 2022 est symbolisée par la flèche, la couleur orange met en évidence les services qui ont le plus varié entre 2022 et 2023.

De fortes disparités sont à constater entre les services mais il est difficile de cerner des tendances car cette répartition est très variable d'une année sur l'autre. Il est tout de même à noter une augmentation du nombre de jours épargnés pour 15 services sur 18.

- Répartition des jours épargnés en 2023 par catégorie

	Nombre de personnes ayant déposé des jours en 2023		Total nb de personnes	Effectif au 31/12/2023	Nombre de jours épargnés en 2023		Total nb de jours
	F	H			F	H	
-	F	H			F	H	
Enseignants*	8	1	9	73*	48	10	58 (+ 29 % - 52%)
Catégorie A	80	28	108	128	459	188	647 (+70 %)
Catégorie B	34	11	45	58	182	50	232 (+ 46 %)
Catégorie C	50	9	59	75	266	45	311 (+ 46 %)
Total	172	49	221	334**	955	293	1 248

**Seuls les enseignants détachés sur contrat, ou les contractuels n'ayant pas opté pour le contrat LRU peuvent déposer des jours sur le CET.*

***Un agent doit justifier d'un an d'ancienneté pour pouvoir déposer des jours sur son CET. Par ailleurs, les statuts de doctorant et apprentis ne permettent pas de d'ouvrir un CET, c'est pourquoi l'effectif au 31/12/2023 affiché dans le tableau ci-dessus diffère de l'effectif total de l'EHESP.*

Le changement de contrat des enseignants a fait chuter considérablement leur nombre de jours déposés, passant de 168 en 2020, à 95 en 2021 et 45 en 2022. En 2023, le nombre de jours déposés sur les CET par les enseignants reste à faible, s'établissant à 58.

Pour les autres catégories de personnels, le nombre de jours déposés sur les CET augmente fortement alors qu'il s'était stabilisé en 2022 par rapport à 2021.

- **Compte épargne solidaire**

Un agent peut, sur sa demande et sans contrepartie, renoncer à tout ou partie de ses jours de congé non pris au bénéfice d'un autre agent de l'établissement.

Les demandes de congés dans le cadre du compte épargne solidaire sont examinées par une commission d'action sociale mobilisable à tout moment de l'année (composée de représentants du personnel et présidée par la directrice des ressources humaines), dans les situations suivantes :

- prolonger un temps partiel thérapeutique
- décaler le demi-traitement pour cause de maladie
- accompagner un proche en fin de vie
- autre situation personnelle identifiée par la DRH ou sur demande de l'agent.

Une procédure encadre le dispositif. (http://intranet.ehesp.fr/les-ressources-humaines/rythme-de-travail/#Epargne_solidaire)

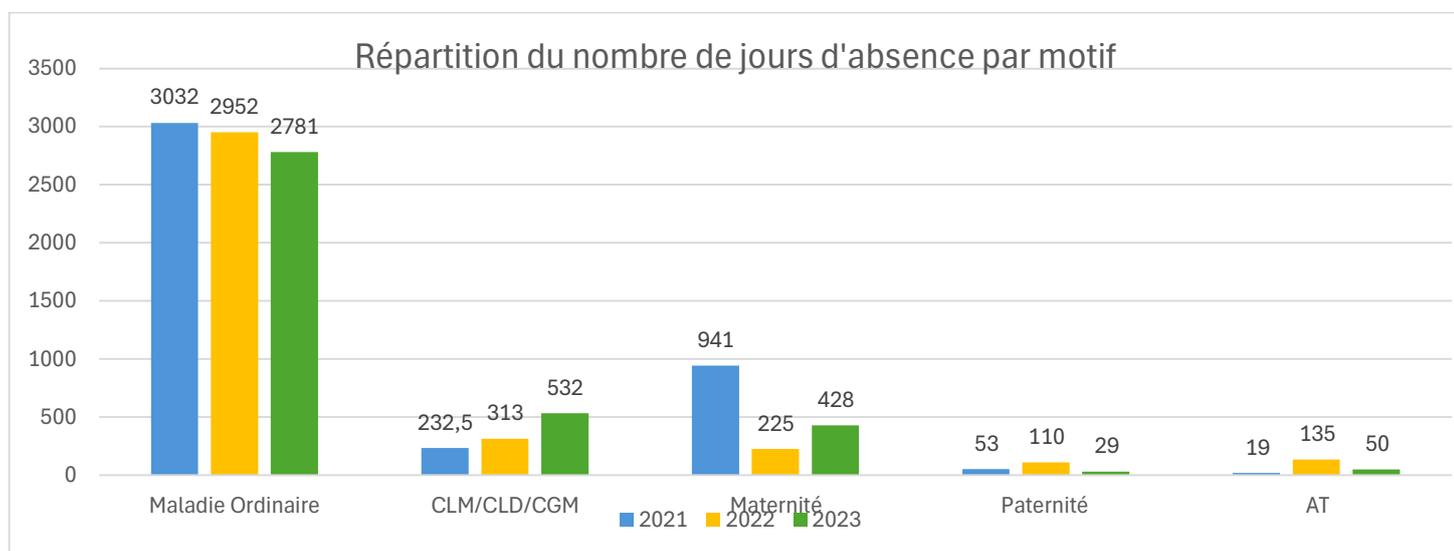
En 2023, 6 agents ont bénéficié d'un don de jours de congé pour un total de 50 jours. 15 agents ont fait un don de jours de congé pour un total de 89,5 jours. 189 jours de congés sont disponibles sur le compte épargne solidaire au 31/12/2023.

III. Absences

III.1 Eléments quantitatifs

- Absences entre 2021 et 2023 (en jours d'absence hors congé pathologique, en jours calendaires)

2021	2022	2023
4277	3737	3820



* Pour rappel, le congé maternité ne prend pas en compte le congé de grossesse pathologique.

En 2023, le nombre de jours d'absence reste à un niveau stable. La réintroduction du jour de carence qui semblait être un possible facteur d'explication de la diminution (- 20 %) du nombre de jours d'arrêt pour maladie ordinaire entre 2018 et 2019 n'est plus un facteur explicatif.

Les arrêts pour longue maladie, de longue durée et grave maladie concernent 5 agents en 2023, (3 en 2022 et 1 en 2021) ce qui est un nombre plus élevé que les années précédentes.

Alors que le nombre de jours de congés paternité avait doublé entre 2021 et 2022, passant de 53 à 110, du fait de l'allongement de la durée du congé paternité et d'un plus grand nombre de bénéficiaires, il revient au niveau de 2020, soit 29 jours, pour 2 bénéficiaires.

Il y a eu 5 accidents de travail en 2023 conduisant à 50 jours d'arrêt. 5 accidents en 2022 avaient conduit à 135 jours d'arrêt.

106 jours de carence (133 jours en 2022, 90 jours en 2021) ont été décomptés sur les paies de 84 agents en 2023 (90 agents en 2022, 77 agents en 2021). Il est à noter qu'en 2020, du fait de la crise sanitaire, une suspension du jour de carence avait été décidée pendant la période d'urgence sanitaire. En 2021 et 2022, il avait reconduit uniquement pour les arrêts maladie liés à la Covid.

9 agents ont bénéficié d'un temps partiel thérapeutique.

74 agents se sont vus octroyer des congés exceptionnels (événement familial, déménagement, préparation diplôme...) pour un cumul de 227 jours (57 agents pour 147 en 2022).

- **Répartition des absences en 2023** (en nombre d'agents, et en nombre de jours)

	En nombre de personnes		En % du nombre de jours
Maladie Ordinaire	116	87,88%	66,98%
Longue maladie	5	3,79%	20,81%
Maternité	4	3,03%	10,31%
Paternité	2	1,52%	0,70%
Accident du travail	5	3,79%	1,20%
Total	132	100 %	100 %

Le tableau ci-dessus ventile les absences selon leur nature. En 2023, 116 personnes ont eu au moins un arrêt pour maladie ordinaire pour un total de 2 781 jours d'arrêt contre 170 personnes pour 2 952 jours d'arrêt en 2022. On constate une diminution de 32 % du nombre d'agents arrêtés pour maladie ordinaire mais une baisse de 6 % seulement du nombre de jours d'arrêt.

	2021	2022	2023
Nombre d'agents ayant eu au moins 1 arrêt pour Maladie ordinaire	108	170	116
Nombre d'agents total	433	427	451
Proportion d'agents ayant eu au moins un arrêt sur l'année pour maladie ordinaire	25%	40%	26 %

En 2023 comme en 2022 et 2021, aucune maladie professionnelle n'a été enregistrée

III.2 Absences pour maladie ordinaire

Nombre d'arrêts	Nombre de personnes en 2023	Rappel 2022	Rappel 2021
1 arrêt	93	107	63
2 arrêts	17	43	19
3 arrêts	6	13	5
4 arrêts	0	6	1
+ de 4 arrêts	0	1	1
Total	116	170	89

Durée des arrêts*	Nombre d'arrêts en 2023	Rappel 2022	Rappel 2021
1 à 3 jrs	50	75	21
4 à 8 jrs	46	116	37
9 à 19 jrs	20	41	28
20 à 29 jrs	5	8	9
30 à 49 jrs	6	12	10
50 jrs et plus	16	10	16
Total	143	262	121

En 2023, le nombre médian de jours d'arrêt pour maladie ordinaire est de 5, comme en 2022, contre 10 en 2021.

Le nombre d'arrêts longs pour maladie ordinaire reste important avec 27 arrêts de plus de 20 jours répartis sur 10 agents.

- **Absence pour maladie ordinaire par service** (*le nombre de jours calculé est hors week-end).

Le nombre de jours d'absence pour maladie ordinaire a été calculé ici hors weekend. La répartition par service est celle au 31/12/2023, ainsi pour une personne ayant changée de service en cours d'année, toutes ses absences ont été cumulées sur son service au 31/12/2023.

Service	Nombre de jours d'absence	Nombre d'agents ayant eu au moins un arrêt pour maladie ordinaire	Nombre d'agents dans le service
Agence comptable	40	2	14
CAP	92	8	16
DAF	236	7	23
DDFC	67	5	23
DE	7	1	8
DEESSE	139	18	69
Direction	25	3	13
DPL	54	12	22
DR	9	3	27
DRH (*)	401	11	21
DRI	6	3	11
DSIT	5	2	15
DSVE	243	8	15
IDM	164	6	58
METIS	19	3	34
SDA	65	4	10
SG	91	3	4
SHS	340	17	68
Total	2003	116	451

Les effectifs rattachés à la DRH sont ceux de l'équipe RH mais également d'agents non affectés dans un autre service de l'école (restauration, retour de maladie, sureffectif ...). Des situations individuelles d'arrêts longs ont des impacts significatifs dans certains services.

- Absence pour maladie ordinaire par catégorie

Catégorie	Nombre de jours d'absence	Nombre moyen de jours d'absence par catégorie <i>par rapport à l'effectif total dans chaque catégorie</i>
Enseignant	68	0,8
Catégorie A	644	3,3
Catégorie B	449	5,7
Catégorie C	1 620	12,5
Total général	2 781	6,7

Catégorie	Nombre d'agents absents une ou plusieurs fois au cours de l'année	Proportion par rapport à la catégorie
Enseignant	3	3,6 %
Catégorie A	46	23,6 %
Catégorie B	28	35,4 %
Catégorie C	39	42 %
Total général	116	25,7 %

La répartition des arrêts par catégorie montre à nouveau une différence entre les enseignants et le reste des agents. Une interprétation non vérifiée consiste à penser que leur organisation de travail leur permet de ne pas déclarer systématiquement leurs arrêts de très courte durée dès lors qu'ils ne correspondent pas à des jours d'enseignement. Le nombre de jours moyen d'arrêt par agent passe de 5 à 6,7 jours entre 2022 et 2023 (5 % en 2021 et 5,05 en 2020). Les arrêts de longue durée touchent toutes les catégories d'agents en 2023.

SECTION 3 SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

I. Médecine de prévention -

A la suite du départ en retraite au 31/12/2022 du Docteur Duclau, médecin du travail de l'EHESP depuis décembre 2020, la Direction a souhaité rejoindre le Service de Médecine Universitaire du Travail (SMUT) afin de poursuivre le suivi médical de ses agents et inscrire ce projet dans le cadre de la mise en place de l'Université de Rennes. Le suivi médical des agents était à jour au moment de cette transition.

Ainsi, 2023 représente une année de transition concernant la Médecine de prévention, car marquée par cette nouvelle collaboration avec le SMUT :

L'activité n'a réellement débuté qu'à compter de novembre au moment d'un 3^{ème} médecin dans l'équipe. 30 visites concernant 28 agents (contre 230 visites pour 196 agents en 2022) ont été réalisées par le Docteur LETARD puis à compter de novembre par le Docteur VO-DIEP, dont 15 bénéficient d'un Suivi individuel renforcé (RQTH et/ou poste comportant l'exposition à un risque particulier, principalement au LERES).

Pour 2023, l'effectif concerné par un suivi individuel renforcé est le suivant :

- 11 personnes travaillant sur des matrices biologiques hors urine et phanères ;
- 28 personnes dont 6 stagiaires travaillant avec des produits classés cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques;
- 3 personnes réalisant des travaux en hauteur et des travaux d'ordre électrique.

Par rapport à 2022, 2 personnels ne sont plus habilités à travailler en nacelle et un agent à travailler en hauteur.

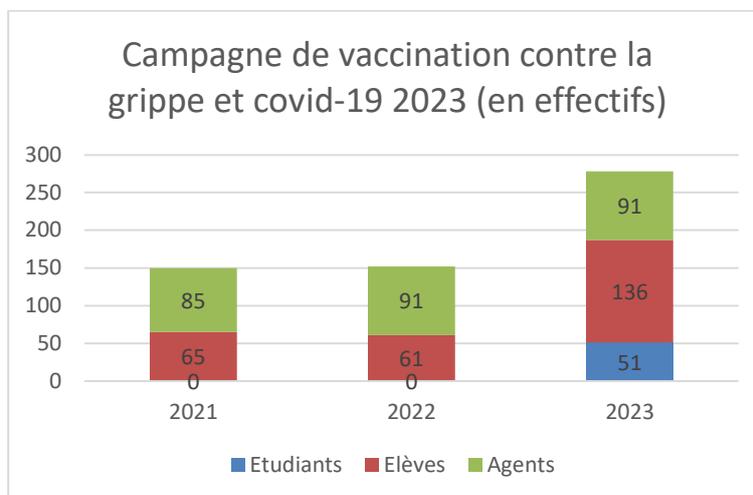
Par ailleurs, une fiche d'exposition accidentelle à l'amiante a été complétée pour un agent technique. Pour mieux comprendre les circonstances de cette exposition, un PEX (Partage d'Expérience) a été rédigé et présenté en F3SCT du 4/09/2023.

Au 31 décembre 2023, l'École compte 23 agents titulaires d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (contre 22 en 2022).

Cette année, l'École a souhaité élargir sa campagne de vaccination contre le virus de la grippe en proposant également la vaccination contre le virus du covid-19, à l'ensemble des élèves et des personnels, et pour la première fois aux étudiants.

Au total, 337 personnes ont été vaccinées (contre 157 en 2022) : 136 élèves, 143 agents et/ou enseignants (dont 5 personnels sur le site parisien), ainsi que 58 étudiants (dont 23 étudiants parisiens). La programmation de 3 journées et 3 permanences complémentaires - assurées par une

infirmière externe à l'école (2 jours), et par un élève directeur d'hôpital, IDE de formation (1 jour et 3 permanences de 2h) - a tenu compte du mieux possible de la présence des différentes promotions.



II. Accidents de travail

• Évolution des accidents de service du personnel de 2021 à 2023

2021	2022	2023
7	7	8

Pour l'année 2023, l'École a compté 9 accidents de travail :

- 5 agents (4 accidents de service ou de mission pour un total de 50 jours d'arrêt de travail et un accident du trajet sans arrêt)
- 3 élèves (1 accident de service sans arrêt et 2 accidents du trajet pour 3 jours d'arrêt) 1 accident du travail sans arrêt de travail (contre 2 en 2022 cumulant 22 jours d'arrêt)

En 2023, pour l'ensemble des personnels et des élèves fonctionnaires, il y a eu 8 accidents du travail cumulant 53 jours d'arrêt (contre 7 accidents du travail cumulant 434 jours d'arrêt en 2022 dont deux accidents de trajet cumulant 402 jours d'arrêt). Les arrêts sont de type foulures, entorses, contusions, hématomes.

Il n'y a pas eu d'enquête de la Formation Spécialisée mais suite à l'analyse d'un accident par la conseillère de prévention, un radar d'aide à l'ouverture a été installé sur une porte, qui s'était refermée violemment sur la main d'un agent.

Par ailleurs, il faut noter que 2 incidents ont été relevés dans le registre santé sécurité travail et 4 accidents bénins ont été notés dans le registre prévu à cet effet mais aucun de ces 6 incidents n'a été suivi de suites en termes de soins ou d'arrêts de travail.

Depuis de nombreuses années, l'établissement était assuré pour la prise en charge financière des soins consécutifs d'un accident du trajet/travail. A l'échéance du marché en cours la consultation pour la reconduction de cette protection s'est avérée infructueuse. L'école retrouve une situation d'auto-assurance.

III. Évaluation des risques

En mai 2023, 5 assistants de prévention ont été formés et nommés au LERES. C'est une étape importante dans la déclinaison de la politique de prévention.

La conseillère de prévention anime le réseau des assistants de prévention par des rencontres mensuelles, séparément ceux du LERES du fait de la spécificité de leurs activités. Une fiche bilan permet aux assistants de conduire un échange constructif avec les chefs de service respectifs, sur les missions réalisées au cours de l'année et l'analyse des leviers et des freins. Par ailleurs, il est prévu, en 2024, une formation des chefs de service sur leur responsabilité dans le domaine de la sécurité.

Il est prévu de former 2 assistants de prévention en 2024 dans les secteurs qui ont connu des mouvements de personnels (le secrétariat général/direction et les départements IDM/METIS/DÉESSE)

IV. Locaux et aménagements de postes

En 2023 il y en a eu 22 ergonomies de postes réalisées par les référents ergonomie (contre 52 en 2022). Un nouveau référent ergonomie a été formé, ils sont dorénavant au nombre de 8. De plus en plus de personnes utilisent des ballons ergonomiques, c'est pourquoi une fiche de consigne est dorénavant disponible sur l'intranet.

Lors de plusieurs sessions, la conseillère de prévention a analysé les postes de travail du pôle microbiologie et a préconisé des recommandations. La plupart de ces recommandations ont été réalisées et d'autres sont en cours d'instruction.

En 2023, l'Ecole a acheté 55 fauteuils ergonomiques pour un montant de 10 218 € (contre 33 en 2022 pour un montant de 6 257.15 €)

En décembre la formation spécialisée a visité le « plot Roussel » situé dans le bâtiment principal, rénové il y a peu de temps. Le rapport de cette visite sera disponible et exploité en 2024.

V. Amélioration de la qualité de vie au travail

V.1 Mise en place d'un dispositif de signalements

Le traitement des violences sexistes et sexuelles

Dans le cadre du plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'EHESP a structuré un dispositif de signalement et de traitement des violences sexistes et sexuelles.

Celle-ci se décompose en trois cellules, dont les membres ont tous été formés au sujet des violences sexistes et sexuelles, et qui, à toutes les étapes, sont tenus à la confidentialité :

- Cellule de recueil : saisie par le biais d'une adresse mail dédiée (violences-sexistes-sexuelles@ehesp.fr) ayant fait l'objet d'une large communication auprès de tous les publics, elle est composée de trois personnes (référénté égalité femmes-hommes, secrétaire générale, directeur de la scolarité et de la vie étudiante)
- Cellule d'écoute : composée de volontaires (agents, apprenants) chargés, en binômes, de recueillir la parole des personnes ayant actionné le dispositif.
- Cellule de traitement restreinte composée des membres de la cellule de recueil, du binôme de la cellule d'écoute, de la direction des ressources humaines, de la responsable juridique et de la conseillère de prévention chargée d'analyser la situation et de proposer une réponse à la Directrice.

Un bilan annuel de ce dispositif est présenté en formation spécialisée : En 2023 il y a eu 8 signalements traités par ce dispositif, concernant uniquement des apprenants (7 élèves et 1 étudiant). Ces situations concernent 1 fait d'harcèlement sexuel et 7 comportements inappropriés et/ou propos sexistes.

En lien avec la mise en place de ce dispositif, une sensibilisation obligatoire aux violences sexistes et sexuelles a été organisée en 2023. 7 sessions de deux heures à distances ont ainsi permis la sensibilisation de 328 professionnels.

Elles ont été animées par VSS-formation, réseau indépendant d'experts en matière de VSS dans l'enseignement supérieur et la recherche, fondé en 2018 par rapprochement de trois structures, l'ANEF (association nationale des études féministes), la CPED (conférence permanente des chargé.e.s de mission égalité-diversité de l'enseignement supérieur) et Jurisup.

Le programme de rentrée a par ailleurs intégré un module obligatoire de sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles pour les apprenants.

La prévention des Risques Psychosociaux

Depuis juin 2021 la direction des ressources humaines a mis en place un tableau de recensement des situations individuelles en lien avec la vie au travail. Ces situations sont présentées en 4 catégories de risques en lien avec : les conditions de travail, l'organisation du travail, les relations interpersonnelles (agent/manager, agent/agent, agent/usagers), les difficultés induites par la reprise ou l'aménagement

du travail d'un agent en raison de sa santé. Un bilan anonymisé est présenté en fin d'année à la formation spécialisée qui précise les suites réservées. 27 situations de cette nature ont été suivies par la DRH, pour un accompagnement allant de 1 à 5 entretiens. Les signalements sont portés à la connaissance de la DRH soit par l'agent lui-même, ses collègues, le manager ou les organisations syndicales. Tous les deux mois les situations qui le nécessitent sont présentées en réunion de pôle pluridisciplinaire santé au travail (DRH et référente santé au travail, médecin du travail, psychologue, assistantes sociale) afin qu'un suivi soit organisé si besoin.

V.2 Télétravail

La campagne de candidatures lancée en février 2023 s'est traduite par 200 demandes au total incluant les renouvellements et des nouvelles demandes (contre 185 demandes en 2022). Les nouveautés de cette campagne sont l'ajout du mercredi et le forfait de 15 jours passé à 20 jours.

Les 200 télétravailleurs.ses se répartissent entre 102 agents de catégorie A, 46 de catégorie B, et 52 de catégorie C. Il y a eu 173 renouvellements (158 en 2022) et 27 demandes initiales (également 7 en 2022) dont 158 demandes sur jours fixes (151 en 2022) et 42 de forfaits de 20 jours (28 en 2022).

Service	Nombre d'agents en télétravail
Agence Comptable	13
CAP	11
DAF	16
DDFC	15
DE	7
DÉESSE	20
Direction	8
DPL	5
DR	9
DRH (*)	14
DRI	7

DSIT	9
DSVE	15
IDM	14
METIS	8
SDA	9
Secrétariat Général	4
SHS	16
Total général	200

(*) l'effectif de la DRH intègre des agents qui lui sont rattachés sans pour autant y travailler (restauration, sureffectif temporaire dans l'attente d'une affectation définitive ...).

Déployée en septembre 2021, puis actualisée en 2022, la « charte relative à la mise en œuvre du télétravail à l'EHESP » a fait l'objet d'une évaluation et d'actualisations en 2023.

Un an après la mise en œuvre de ces évolutions, la Direction a souhaité recueillir l'avis de l'ensemble des agents (télétravailleurs et non télétravailleurs) afin de savoir si la charte en vigueur était adaptée aux besoins et pratiques de l'EHESP en matière de télétravail.

Pour ce faire, du 12 décembre 2022 au 13 janvier 2023, deux questionnaires ont été adressés à l'ensemble des personnels (agents télétravailleurs et non télétravailleurs) ainsi qu'aux managers.

Les résultats de ces deux questionnaires ont été analysés en lien avec le groupe de travail « télétravail ». Cette analyse a d'abord fait apparaître la nécessité de rappeler des bonnes pratiques de communication, d'organisation de ses activités pour éviter les reports de charge sur les collègues en présentiel, de nécessaire souplesse en raison des nécessités de service. Ainsi, le groupe de travail a élaboré une affiche « bonnes pratiques en télétravail », diffusée à toute la communauté par mail et affichée dans les espaces communs. En parallèle, il a été rappelé aux managers un certain nombre de bonnes pratiques de management à distance.

Enfin, l'analyse de ces enquêtes a donné lieu à des évolutions de la charte relative à la mise en œuvre du télétravail, ayant fait l'objet d'un avis favorable (11 pour, 1 abstention liste UNSA-CFDT-CGC) lors du comité social d'administration-formation spécialisée commun du 26 mai 2023 :

- Introduction de la possibilité de badger une fois de plus dans la journée (pour tous les agents, en dehors des plages fixes, afin de permettre de concilier la vie personnelle et professionnelle, sans toutefois que cela ne permette d'enchaîner travail sur site et télétravail dans la même journée.
- Ouverture du télétravail le mercredi (journée jusque-là non ouverte au télétravail)

- Augmentation du nombre de jours dans le forfait télétravail pour atteindre 20 jours par an (contre 15 auparavant).

Ces nouvelles dispositions ont été déployées lors de la campagne de télétravail 2023.

16 agents ont choisi le mercredi avec un 2eme jour de la semaine, et 3 agents ont choisi le mercredi en seul jour de télétravail.

- **Allocation forfaitaire télétravail**

Mise en œuvre à l'EHESP à partir du dernier trimestre 2021, les agents publics qui exercent leurs missions en télétravail peuvent bénéficier du versement de l'allocation forfaitaire de télétravail.

Pour 2023, le montant de l'allocation est fixé à 2,88 € par journée de télétravail déclarée dans la limite de 253,44 € par an. Cette allocation est versée une fois tous les trimestres sur la base du nombre de jours de télétravail réellement effectué par l'agent dans la limite du nombre de jours hebdomadaires autorisés.

Aussi, 203 agents en ont bénéficié pour un montant global de 19 332 €.

Section 3 ACTION SOCIALE

I. Accompagnement social et psychologique

Depuis 2019, la direction des ressources humaines s'est organisée pour regrouper sur un même poste de travail les activités en lien avec la santé au travail. Une personne occupe ces fonctions : référente handicap des personnels, agenda et liaison avec le médecin du travail, déclaration et suivi des accidents de travail/trajet, instruction des dossiers de longue maladie/longue durée, expertises, préparation des dossiers pour présentation en commission de réforme et comité médical, lien avec la CPAM et le ministère sur ces problématiques de santé et d'invalidité ... la personne référente est nouvellement sur le poste en 2023 suite à la mobilité de la collègue qui occupait le poste.

Les agents et élèves fonctionnaires de l'EHESP peuvent rencontrer :

- Une assistante sociale qui assure des permanences une journée complète par semaine.
- Une psychologue du travail qui assure des consultations une journée et demie par semaine.

I.1 Rapport d'activité 2023 de l'assistante sociale

L'assistante Sociale du personnel est mise à disposition de l'université de Rennes 2 et intervient 1,5 jours semaine au sein de l'EHESP : 1 jour de permanence physique pour les RDVS (les jeudis) et une demie journée de temps administratif (les lundis Matins). Les permanences se font au sein du pôle accompagnement des personnels de l'université de rennes 2, lieu apprécié par les agents et les élèves, tant par la proximité que pour la confidentialité qu'offrent les locaux. En 2023, les temps de réunions entre le service RH et le service médico-psycho-social se sont poursuivis permettant des échanges et la recherche de solutions sur les situations individuelles. Ces réunions s'organisent désormais en présence du médecin du SMUT (Service de Médecine Universitaire du Travail).

Dossiers suivis :

<u>Entretiens</u>	<u>2022 (du 1/09 au 31/12)</u>	<u>2023</u>
Elèves FPH et FPE)	12	27
Agents tous statuts	17	21
TOTAL	29	49

49 entretiens ont été réalisés sur les 38,5 permanences réalisées soit environ 2 par permanence. S'ajoute aux entretiens physiques de nombreuses sollicitations d'informations par mail/téléphone, principalement des élèves, compte tenu des agendas de formations, de leurs retours au domicile familial Cela n'est pas comptabilisé. Les entretiens durent en moyenne 1 heure. A noter que l'assistante sociale répond aux sollicitations des élèves de la fonction publique d'Etat bien que l'EHESP ne soit pas employeur.

Parfois encore des étudiants sollicitent le service, et après une analyse de leurs besoins une orientation vers les services adaptés est effectuée.

Présences Instances et commissions :

En 2023, 4 commissions d'action sociale ont été réunies et 4 dossiers présentés, et tous pour issue favorable. En tant que de besoin il ne faut que quelques jours pour réunir la commission et les échanges sont constructifs et bienveillants. Comme l'année précédente, les dates de réunion de la formation spécialisée n'ont pas permis la présence de l'assistante sociale.

S'ajoute à ces temps institutionnels, les temps consacrés au traitement des données sociales, contacts partenaires internes ou externes pour suivis dossiers (gestionnaires EHESP, DRH, médecin du travail, psychologue du travail, CAF, les services retraites : principalement CARSAT et SRE, l'assurance maladie, Assistantes sociales...), les échanges téléphoniques et temps d'échanges informels.

Profil des personnes rencontrées :

Age :

	2023
<25 ans	0
25 à 44	15
45 à 64	9
Total	24

Sexe :

Femmes	18
Hommes	6

Les Domaines d'interventions (les domaines sont souvent multiples lors d'un accompagnement) :

Famille	19
---------	----

Santé (Handicap, Maladie)	17
Logement	15
Travail, retraite	20
Budget	41

Le Domaine de la famille, est essentiellement lié à des évènements qui viennent marquer la cellule familiale : naissance, décès, séparation mais aussi les questions en lien avec les ascendants (accompagnements des aînés, démarches et orientation dans le cadre du maintien à domicile ou le placement en institution...) et descendants (modes de gardes, droits et aides aux démarches, éducation, ...). La problématique du mode de garde pour les élèves est très souvent soulevée.

L'accompagnement lors de ces évènements de vie permet l'écoute, le soutien, l'accompagnement et l'orientation afin de ne pas fragiliser davantage la famille.

Le domaine santé, concerne l'information et l'aide aux démarches concernant les différents congés maladies (CMO, CLM, CLD), la prévoyance, la mutuelle, la constitution de dossiers RQTH, et la veille sur le suivi médical dans des situations très fragilisées. Le suivi dans le cadre de la santé, permet aussi une veille lors de situations d'arrêts longs et un accompagnement à la reprise.

Le domaine du logement, constitue l'information sur les droits (APL, ALS) mais aussi l'aide aux démarches pour les recherches de logements et l'orientation vers les services spécialisés (CAF, ADIL...). Occasionnellement, des questions sur les aides à l'économie d'énergie peuvent aussi être observées. A noter ici la difficulté qui revient assez régulièrement en entretien pour les élèves à se loger, avec des périodes de formations qui sont découpées avec les périodes de stages.

Le domaine travail concerne l'information du cadre légal et les conséquences sociales engendrées lors de difficultés sur le poste. Les entretiens permettent l'écoute et surtout l'orientation vers les professionnels internes et externes. Il constitue aussi un échange sur la projection de certains élèves et l'accompagnement vers le changement personnel après leur formation. Le suivi se porte également sur l'aide à la constitution des dossiers retraite, l'information sur les droits privé/public et les démarches auprès des organismes retraites. Tout ceci se faisant désormais par informatique, certains agents rencontrent des difficultés, un accompagnement de proximité est donc mis en place pour la création des comptes retraites.

Le domaine Budget, concerne l'accompagnement de personnes rencontrant des difficultés passagères ou installées. L'entretien permet de faire un état des lieux du budget, des dépenses éventuellement compressibles, les dettes ... pour ensuite préconiser des actions : réduction de postes de dépenses, amélioration de la gestion, demande d'aide financière ponctuelle interne et/ou externe, avec parfois une orientation pour un dossier de surendettement.

En conclusion, nous pouvons dire que le service social semble bien repéré mais les entretiens n'ont pas retrouvé le niveau de 2020 année de la COVID (80 entretiens).

I.2 Rapport d'activité de la psychologue du travail

La psychologue du travail, consulte les jeudis. Elle reçoit les agents et les élèves (FPH et FPE) qui la sollicitent.

Les missions de la psychologue du travail au sein de l'EHESP sont les suivantes :

- Accueillir les personnels et les élèves en situation de difficultés au travail
- Mener des entretiens à visée de soutien, d'accompagnement et /ou d'orientation vers des interlocuteurs internes ou/et externes
- Aider et soutenir vers l'élaboration de solutions singulières, dans une logique préventive

Les missions impliquent également la participation à des réunions pluridisciplinaires bi mensuelles en présence de l'assistante sociale, du médecin du travail, de la référente Santé handicap et Prévention des Risques, et de la DRH.

Les permanences ont lieu au Pôle Accompagnement des personnels sur le campus de Villejean. Cet espace, partagé avec l'assistance sociale de l'EHESP, garantit proximité immédiate, confidentialité et un cadre agréable pour l'accueil des personnels et des élèves.

Nombre de suivis individuels :

	2023	2022	2021
Personnels	29	33	34
Elèves	10	15	7
Total suivis	39	48	41

Soit 39 demandes de consultations sur l'année :

- 36 formulées par des femmes ; 3 par des hommes
- 24 issues des personnels administratifs ; 5 des enseignants-chercheurs et 10 des élèves.

Nous constatons un nombre total de demandes proche de celui réalisé l'année N-2 et, en diminution par comparaison avec l'année N-1.

Cette diminution du nombre de demandes a été particulièrement manifeste sur le dernier trimestre de l'année 2023. En effet, cette période a connu un nombre très faible de nouvelles sollicitations au profit d'une activité centrée sur des accompagnements initiés les mois précédents. Une moindre régularité de diffusion du planning des permanences par l'intranet de l'EHESP à cette période est une cause possible de cette diminution. Cette cause est d'autant plus plausible que la réitération de la diffusion des tableaux de permanences en janvier 2024 a auguré d'emblée un nombre significatif de nouvelles sollicitations.

Quelques difficultés observées dans la réception des courriels à partir des adresses nous concernant, l'assistante sociale et moi-même, est un élément à prendre également en compte autant qu'il serait à résoudre.

Nombre d'entretiens et répartition mensuelle :

Mois	Janv	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sept	Oct	Nov	Déc	<u>2023</u>
Nbre jours activité (permanences; réunions ...)	5,5	5	7,5	5,5	4	6,5	1,5	1,5	4	3	4	3	
Nombre d'entretiens	11	14	19	12	9	18	7	5	14	10	12	10	= 141

Les motifs de consultations des personnels restent principalement liés:

- aux modes d'organisation du travail et/ou à certains styles du management considérés comme non adaptés à la situation, au niveau d'autonomie de l'équipe, à ce qui fait motivation pour chacun ...
- à des changements de ressources et/ou de contraintes qui viennent toucher le sens accordé au travail et le sentiment de reconnaissance au travail;
- à des conflits de valeurs entre les exigences organisationnelles et celles individuelles, à différentes formes d'incertitudes sur l'avenir ...
- à des tensions liées au système relationnel entre collègues et/ou avec la hiérarchie
- à des difficultés de reprise après un arrêt longue maladie
- à des difficultés personnelles avec impact sur le travail.

Les motifs de consultations des élèves restent pour l'essentiel liés :

- à des difficultés relatives à la charge de travail, au décalage entre les exigences de formation et les attentes personnelles, au déséquilibre entre les contraintes et les ressources perçues, au sentiment d'isolement social, géographique, familial ...
- à des difficultés sur le lieu de stage : attentes floues vis-à-vis du rôle et des missions, difficultés de positionnement, encadrement perçu comme délétère, conflits de valeurs

Les demandes de rendez-vous continuent de se faire plus urgentes à l'approche des examens, des résultats, des attributions de stages.

Les événements personnels qui viennent impacter les élèves dans leur parcours de formation sont aussi motifs à consultations.

Un soutien à distance par le biais de consultations téléphoniques, notamment sur les temps de stages reste une pratique à laquelle recourent les élèves.

En conclusion :

- La permanence psychologique propose écoute et prise en compte de ce qui fait plainte et/ou souffrance, soutien de la position et aide dans la recherche de solutions singulières.
- Les réunions pluridisciplinaires restent un espace de travail collectif nécessaire, notamment lors de l'arrivée de nouveaux professionnels avec lesquels la relation partenariale est à tisser.

Ces espaces de travail entre professionnels Santé, ressources humaines et sociaux sont l'occasion d'une plus grande interconnaissance. Ils peuvent aussi être propices à la circulation de l'information sur les événements de l'EHESP, projets, enjeux, et effets induits sur l'organisation, les conditions de travail et le vécu subjectif.

Ces temps participent des conditions favorables à une logique commune et globale dans l'approche préventive des risques psycho sociaux.

II. Prestations sociales

Le budget alloué à l'action sociale est resté stable.

- **Chèques emploi service, garde d'enfants de 0 à 6 ans (CESU)**

Depuis 2009, l'EHESP propose une aide financière pour la garde des enfants de 0-6 ans, versée sous forme de Chèques Emploi - Service Universel (CESU) qui permettent de régler tout ou partie des frais de garde à domicile (baby-sitting, garde occasionnelle, etc.) ou à l'extérieur (crèche, halte-garderie, assistante maternelle agréée, etc.).

En 2023, 7 agents ont bénéficié de cette prestation, soumise à conditions de ressources, pour un montant de 2 020 € (hors frais de gestion).

- **Chèques-vacances**

Les chèques vacances permettent d'accéder à un large éventail d'activités culturelles et de loisirs. Cette prestation est ouverte aux personnels de l'école. Elle est soumise à condition de ressources et se constitue grâce à une épargne mensuelle (de 4 à 12 mois), abondée d'une participation de l'École. Des dispositions nationales ne permettent plus aux retraités de bénéficier du dispositif depuis septembre 2023 : ils étaient encore 14 à en profiter jusqu'à cette date

60 agents ont bénéficié des chèques vacances en 2023 (contre 67 en 2022 et 69 en 2021). Les agents ont épargné 60 963 €, l'École a versé une bonification de 12 232 € à laquelle il convient d'ajouter la prise en charge de frais de gestion (soit un coût total pour l'école de 16 185 €).

- **Séjours enfants**

L'Ecole participe au financement des séjours des enfants en centre de vacances avec ou sans hébergement, linguistiques, en centres familiaux, ou encore organisés dans le cadre du système éducatif (classes de mer, classes vertes). Différentes conditions, notamment d'âge, de durée et de ressources, doivent être remplies.

16 agents en ont bénéficié pour un coût de 3 238 €.

- **Séjours famille et camping**

Cette prestation est attribuée depuis janvier 2014 en fonction des ressources. Elle permet aux agents, participant en famille (foyer fiscal) à des vacances en location saisonnière, hôtel ou camping, de percevoir une contribution financière de l'Ecole. 44 agents en ont bénéficié pour un coût de 12 540 €.

- **Les secours**

L'EHESP verse des secours aux agents et élèves rémunérés par l'Ecole, sous forme d'aides financières ou de prêts, lorsqu'ils doivent faire face à des difficultés graves liées à un événement imprévu et exceptionnel. Ces secours sont versés après analyse des situations par l'assistante sociale et examen des dossiers, de manière anonymisée, dans le cadre de la commission d'action sociale. Cette instance est présidée par la DRH et composée de représentants du personnel et de l'assistante sociale.

En 2023, 3 agents et 1 élève ont bénéficié d'une aide financière pour un montant total de 3 350 €.

- **Repas**

La subvention interministérielle au prix du repas des agents dont l'indice brut de rémunération est inférieur ou égale à 539 était de 1,37 € par plateau. Elle vient en réduction du prix du repas consommé. Le montant s'est élevé à 22 398,49 € pour 17 407 repas (au self ou en cafétéria).

Cette subvention s'ajoute à la contribution employeur qui concerne tous les agents et élèves de l'école, pour un montant moyen de 5,98 € par plateau et une dépense qui s'est élevée à 385 107,43 € en 2023. Par ailleurs, une convention permet l'accès des personnels parisiens à un restaurant administratif moyennant participation financière de l'Ecole (709 repas en 2023, 692 repas en 2022).

- **Autres prestations**

4 personnels et 4 élèves parents d'un enfant en situation de handicap ont perçu une allocation.

Une subvention de 15 000 € a été versée à l'Association Sportive et Culturelle pour l'organisation de l'arbre de Noël, 239 enfants en ont bénéficié.

8 agents ont reçu des chèques cadeaux pour leur départ en retraite, et 5 agents pour la naissance d'un enfant ; pour un montant de 1 530 €.

Cinq trophées ont été remis à des agents présents dans l'école depuis plus de 10 ans à l'occasion de leur départ à la retraite.

- **Tableau récapitulatif de 2021 à 2023**

NATURE DE LA PRESTATION	MONTANT 2021	MONTANT 2022	MONTANT 2023
Chèques CESU	5 199 €	3 905 €	2 020 €
Chèques vacances	24 584 €	18 037 €	16 185 €
Séjours enfants	2 168 €	2 316 €	3 238 €
Séjours famille / camping	10 527 €	9 090 €	12 540 €
Subvention Arbre Noël	15 000 €	15 000 €	15 000 €
Allocation enfant/jeune adulte handicapé	9 305 €	4 021 €	14 314 €
Secours	1 867 €	3 236 €	3 350 €
Subvention repas	9 884 €	14 207 €	22 398 €
Chèques cadeau naissance / retraite	830 €	2 210 €	1 530 €
TOTAL	79 364 €	72 022 €	90 575 €

Section 4 RELATIONS SOCIALES

Pour rappel, les quatre syndicats représentés au sein de l'Ecole sont les suivants :

- CFDT
- SUD Santé Sociaux
- CGT
- UNSA

Modalités de fonctionnement

Les relations sociales prennent appui sur une charte du dialogue social, signée en 2016 et évaluée en 2019, dans l'objectif de « mettre en place des conditions propices à l'instauration et à la pérennisation d'un dialogue social de qualité ».

Les modalités d'échanges et de travail avec les organisations syndicales sont structurées à la fois par les réunions des instances (comité social d'administration et formation spécialisée) et les rencontres régulières avec la direction.

Depuis le 1^{er} janvier 2023, et l'entrée en application du décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'Etat, deux nouvelles instances sont créées :

- Le comité social d'administration ;
- La formation spécialisée du CSA en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Ces deux instances recouvrent les périmètres auparavant du ressort, respectivement, du comité technique, et du CHSCT. Elles fonctionnent dans le cadre d'un règlement intérieur, font l'objet de procès-verbaux à diffusion restreinte et de relevés des avis portés à la connaissance du personnel sur le site intranet de l'Ecole. Comme précédemment, les représentants des personnels disposent de 8 sièges au comité social d'administration et de 8 sièges à la formation spécialisée.

Une autre instance chargée de l'examen des situations individuelles défavorables aux agents contractuels (licenciement, refus de formation, avis défavorable à la pratique du télétravail, etc.) a été créée à l'Ecole à compter du 1^{er} janvier 2023 : la commission consultative paritaire.

Sa composition a été arrêtée suite aux élections professionnelles de décembre 2022, selon la répartition suivante :

Comité social d'administration (et sa formation spécialisée) :

- Liste SUD – CGT : 4 sièges
- Liste CFDT – UNSA : 4 sièges

Commission consultative paritaire :

- Liste SUD – CGT : 2 sièges

- Liste CFDT – UNSA : 4 sièges

Les organisations syndicales sont également représentées au sein de groupes de travail pluri-professionnels, mis en place sur différentes thématiques (exemples 2023 : régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs, actualisation du protocole RIFSEEP, temps de travail, cadrage du statut de post-doctorant, renouvellement du plan relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, télétravail, etc.)

- **Récapitulatif des réunions organisées en 2023**

Type de rencontres :	2022	2023
Réunions OS/Direction	5 mensuelles	4
	3 trimestrielles	
Formation spécialisée	5	4
Comité social d'administration	7	4
Réunion commune CSA/FS	2	5
Commission consultative paritaire		1

I. Comité social d'administration

Le Comité social d'administration est un organe consultatif, régi par le décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'Etat.

Il est composé, au 31/12/2023, de 8 représentants du personnel, soit 4 femmes et 4 hommes pour les titulaires ; 5 femmes et 3 hommes pour les suppléants.

3 représentants de l'administration sont systématiquement invités aux séances, la Directrice, la secrétaire générale et la directrice des ressources humaines. La Directrice a la possibilité de convier des experts selon les sujets traités.

Réglementairement, le Comité social d'administration peut notamment être consulté sur les questions suivantes :

- Fonctionnement et organisation des services
- Lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, aux orientations générales en matière de mobilité et aux orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels
- Règles statutaires et règles relatives à l'échelonnement indiciaire et politique indemnitaire
- Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Document d'orientation à moyen terme de la formation des agents et le plan de formation
- Participation de l'établissement au financement de la protection sociale complémentaire de ses personnels
- Projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité et les conditions de travail, lorsqu'ils s'intègrent dans le cadre d'un projet de réorganisation de service

- Temps de travail
- Rapport social unique
- Anticipation de l'évolution des métiers, des effectifs, des emplois et politiques de recrutement
- Accompagnement des projets de mobilité et d'évolution professionnelle
- Politique d'insertion, de maintien dans l'emploi et d'accompagnement des parcours professionnels des travailleurs en situation de handicap
- Politique d'organisation du travail et qualité de vie au travail

En 2023, 22 dossiers ont été soumis à l'avis du CSA :

- 16 ont recueilli un avis favorable unanime : Règlement intérieur du CSA et de la FS – Impact du rééchelonnement indiciaire des IGR sur les primes des IGR contractuels – Plan de formation – Lignes directrices de gestion relatives au régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC) – Bilan social 2022 – Actualisation de la politique de rémunération (emplois assimilés fonctionnels) – Calendrier de l'année universitaire – Règlement intérieur de l'EHESP – Actualisation de la grille de rémunération des enseignants-chercheurs contractuels de l'EHESP – Extension du bénéfice du forfait mobilités durables aux élèves FPH rémunérés par l'Ecole – Congés 2024 – Temps de travail – Cadrage du statut professeur des universités ou de maître de conférences invité – PSC, mandat de négociation et de représentation au comité de pilotage et de suivi - Désignation des membres au comité médical supérieur en formation plénière

Avis partagés :

- L'actualisation du protocole RIFSEEP a recueilli un avis partagé :
 - 4 pour (UNSA-CFDT)
 - 4 contre (SUD-CGT)
- Le cadrage du contrat post-doctoral a recueilli un avis partagé :
 - 4 pour (UNSA-CFDT)
 - 4 contre (SUD-CGT)
- Les modalités de versement d'une indemnité compensatrice de congés payés en cas de fin de fonctions d'un fonctionnaire à l'issue d'un congé de maladie sans reprise d'activité a recueilli un avis partagé :
 - 4 pour (UNSA-CFDT)
 - 4 contre (SUD-CGT)
- La réorganisation de la gestion des formations au sein de l'Institut du Management a d'abord recueilli une abstention en CSA-FS avant de recueillir un avis favorable unanime lors de la présentation des nouveaux organigrammes de chacun des départements.
- L'actualisation de la charte du télétravail présentée en CSA-FS a fait l'objet de 11 votes pour et d'une abstention (UNSA-CFDT)
- La relocalisation du site parisien à Parisanté Campus a été soumise, après nombreux échanges (à 3 reprises en CSA, et à chaque formation spécialisée), à l'avis du CSA-FS :
 - CSA :
 - 4 pour (UNSA-CFDT)
 - 4 contre (SUD-CGT)

- FS :
 - 1 pour (UNSA-CFDT)
 - 7 contre (UNSA-CFDT, SUD-CGT)

12 dossiers ont été présentés pour information et/ou échanges, et différents sujets ont été évoqués dans le cadre des questions diverses. Par ailleurs, les membres du comité social d'administration ont bénéficié d'un point d'information régulier sur le budget ainsi que sur les actualités juridiques.

II. La formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail

La formation spécialisée du CSA en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail est régie par le décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'Etat. Elle est composée de 8 représentants du personnel titulaires (5 femmes et 3 hommes) et 8 suppléants (6 femmes et 2 hommes). 3 représentants de l'administration siègent en permanence (Directrice, Secrétaire générale et Directrice des Ressources Humaines). Les différents acteurs de prévention sont membres de droit : médecin de prévention, conseillère prévention, assistante sociale, psychologue, assistants de prévention pour les sujets qui les concernent, inspecteur santé sécurité au travail. La formation spécialisée peut, par ailleurs, faire appel à des experts.

La formation spécialisée est chargée d'examiner les questions relatives :

- à la protection de la santé physique et mentale,
- à l'hygiène,
- à la sécurité des agents dans leur travail,
- à l'organisation du travail,
- au télétravail,
- aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques,
- à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes, sauf lorsque ces questions se posent dans le cadre de projets de réorganisation de services examinés directement par le comité social d'administration au titre du 1° de ce même article L 253-1 du code général de la fonction publique.

En 2023, la formation spécialisée a tenu 4 séances ordinaires et 5 séances communes avec le CSA. Son avis a été sollicité à 4 reprises :

- 4 avis favorables unanimes : Bilan de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail 2022 – Bilan annuel du médecin du travail – Mise à jour du plan de continuité d'activité complémentaire du LERES – Validation des lettres de cadrage des assistants de prévention du LERES

Et 3 sollicitations dans le cadre des séances communes avec le CSA (Bilan social-avis unanime – Relocalisation du site parisien à Parisanté Campus - avis partagé voir ci-dessus CSA – Réorganisation de la gestion des formations – abstention puis avis unanime).

III. La commission consultative paritaire

La commission consultative paritaire est régie par le Décret n° 82-451 du 28 mai 1982 relatif aux commissions administratives paritaires et le Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat. Elle est composée de 6 représentants de l'administration (titulaires : 4 femmes, 2 hommes ; suppléants : 4 femmes, 2 hommes) et de 6 représentants des personnels (titulaires : 3 femmes, 3 hommes ; suppléants : 4 femmes, 1 homme).

Elle est consultée sur :

- Les décisions individuelles relatives aux licenciement intervenant postérieurement à la période d'essai
- Le non-renouvellement du contrat des agents investis d'un mandat syndical
- Les sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme et l'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de rémunération pour une durée maximale de trois jours
- Les décisions refusant le bénéfice du congé en vue de favoriser la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse
- Les décisions refusant le bénéfice du congé pour formation syndicale, pour formation des membres titulaires et suppléants de la formation spécialisée
- Les décisions de refus d'une demande d'actions de formation, d'une période de professionnalisation ou d'une demande de congé de formation professionnelle
- Les décisions dispensant un agent de l'obligation de servir suite au bénéfice d'un congé de formation professionnelle
- Les litiges d'ordre individuel relatifs aux conditions d'exercice du temps partiel ainsi que les décisions refusant l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel
- Les décisions refusant des autorisations d'absence pour suivre une action de préparation à un concours administratif ou une action de formation continue
- Les décisions relatives à la révision du compte rendu de l'entretien professionnel
- Les décisions refusant une demande de mobilisation du compte personnel de formation (après trois demandes)
- Les décisions refusant une demande initiale ou de renouvellement de télétravail
- Les décisions refusant une demande de congés au titre du compte épargne-temps

En 2023, elle n'a été réunie qu'à une reprise, pour approuver son règlement intérieur et présenter son fonctionnement à ses membres. Aucune situation individuelle n'a nécessité de la convoquer.

IV. Réunion OS / Direction

La direction de l'Ecole rencontre l'ensemble des représentants du personnel tous les trimestres. Les échanges s'appuient sur une liste de questions transmises par les organisations syndicales avant la réunion. Un relevé de conclusions est disponible sur le site intranet.

En 2023, 4 réunions ont été organisées en présence des deux listes syndicales représentées à l'Ecole.

En 2023, sur demande des organisations syndicales, les réunions trimestrielles en présence des listes syndicales séparées n'ont plus été organisées. Elles peuvent toujours être introduites sur demande d'une organisation syndicale ou de la Direction.

V. Principaux dossiers concertés avec les OS en 2023

Le protocole de gestion du temps de travail :

La direction des ressources humaines a poursuivi les travaux engagés sur le temps de travail, avec les représentants des personnels. Le groupe de travail s'est réuni 7 fois durant l'année 2023, en travaillant plus particulièrement sur les sujets suivants : astreintes, déplacements, repos compensateur obligatoire, jours inhabituels et heures inhabituelles, badgeage et horaires fixes.

Le travail réalisé a été présenté aux instances du personnel pour le recueil d'un avis le 16 octobre 2023. En complément de la démarche de remise en conformité réglementaire, la principale innovation des travaux réalisés est la création d'un compteur de repos compensateur obligatoire qui permettra à l'ensemble des agents (hors enseignants-chercheurs) de récupérer dans un délai d'un mois, les heures cumulées à l'occasion d'un déplacement ou d'une journée travaillée sur un jour habituellement chômé (JPO par exemple). Ce compteur, validé en 2023 sera mis en œuvre en 2024.

L'ensemble des éléments validés en 2022 et 2023 permet la rédaction d'un nouveau protocole relatif au temps de travail à l'EHESP, qui sera soumis aux instances du personnel en mars 2024.

Le site parisien

A l'annonce du non renouvellement du bail des locaux du site parisien au sein de la MSH Paris Nord, prolongé toutefois d'une année supplémentaire, la direction de l'école a entrepris de nombreuses démarches pour trouver un nouveau site. L'enjeu de la présence de l'EHESP à Paris ne faisant pas débat, la recherche prenait en compte la double exigence d'un lieu dont les activités pouvaient présenter des intérêts de collaboration avec celles de l'école et qui ne soit pas plus excentré qu'actuellement. Le conseil d'administration a validé l'implantation à Paris Santé Campus, site qui fédère des activités autour du numérique en santé. L'installation dans les locaux se déploiera courant 2024 dans le même temps où, en deux étapes, le master MPH rejoindra Rennes. Les conditions de travail des personnels, impactées par ce déménagement restent un sujet d'attention très fort.

La réorganisation des formations

Elle a eu pour objectif clair d'inverser une pratique de gestion dispersée, de rendre une cohérence verticale aux formations (un responsable de formation, une équipe dédiée) indispensable à l'harmonisation des pratiques préalable au déploiement d'un système d'information d'enseignement moderne et efficace. La réorganisation a débuté par une série d'entretiens individuels entre la secrétaire générale et le directeur adjoint des études de tous les agents concernés, des assistantes jusqu'aux responsables. Elle a produit une organisation qui s'est mise en place en 2024 et qui devra être accompagnée dans la durée par des formations et des échanges sur la pratique. Elle a modifié les périmètres d'activités d'une quarantaine d'agents. Elle prépare le déploiement d'un nouveau progiciel d'enseignement (CURSUS) d'ici 2025.

Les lignes directrices de gestion relatives au régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC)

Le décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 porte refonte et unification du régime indemnitaire des personnels d'enseignement et de recherche en créant le nouveau « régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (RIPEC) » entré en vigueur le 1^{er} janvier 2022.

Le RIPEC s'applique aux professeurs des universités, maîtres de conférences ainsi qu'aux enseignants-chercheurs qui leur sont assimilés. Ses 3 composantes (liée au grade – C1, liée aux fonctions – C2, liée à la qualité et à l'engagement professionnel – C3) se substituent au régime de primes antérieur (PEDR, PRES, PCA, etc.).

La mise en œuvre de ce régime indemnitaire nécessitait la rédaction de lignes directrices de gestion (compatibles avec les LDG ministérielles) fixant les orientations de l'établissement en matière de politique indemnitaire.

Un groupe de travail composé de représentant des organisations syndicales, des personnels enseignants et chercheurs et de l'administration s'est ainsi réuni à 4 reprises entre 2022 et 2023 pour élaborer le cadrage Ecole du RIPEC retranscrit dans les lignes directrices de gestion, ensuite soumises à avis du CSA et délibération du conseil d'administration.

Celles-ci ont été mises en application dès la campagne 2023 d'attribution de la composante individuelle du RIPEC (C3).

Le contrat post-doctoral

Lors des échanges sur la carrière et les parcours professionnels des contractuels, et pour faire suite à la publication du décret n° 2021-1450 du 4 novembre 2021 relatif au contrat post-doctoral de droit public, il a semblé pertinent d'amorcer une réflexion sur la mise en place d'un statut de « post-doctorant » à l'Ecole.

Un groupe de travail composé de représentants de l'administration, des organisations syndicales, de la direction de la recherche et d'enseignants-chercheurs porteurs de projets s'est réuni à six reprises entre 2022 et 2023 pour préciser les modalités de recrutement, d'accueil, de rémunération, et

d'accompagnement des post-doctorants. La charte ainsi rédigée a été approuvée par le comité social d'administration et le conseil d'administration.

Ce statut, dont le déploiement était intégré au plan d'actions HRS4R, doit permettre de donner de la visibilité à l'international à l'Ecole et d'attirer les meilleurs profils. S'il ne résout pas la question de la précarité dans la recherche, il a pour objectif d'accompagner les jeunes chercheurs vers la construction d'une carrière devant les mener à des postes pérennes en leur permettant de bénéficier d'un statut identifiable et valorisable, et de dispositions visant à préparer la suite de leur parcours.

Il est à noter qu'au-delà du cadrage du statut particulier de post-doctorant, l'année 2023 a été marquée par des rencontres entre la DRH, la Direction de la recherche et des représentants des jeunes chercheurs. Elles faisaient suite aux constats que ces derniers avaient dressé lors d'un séminaire organisé par leur soin afin d'animer la communauté des jeunes chercheurs en identifiant des intérêts scientifiques communs, en favorisant les collaborations interdisciplinaires au sein de l'Ecole et en partageant les facilitateurs et difficultés rencontrées.

Ces rencontres ont donné lieu à l'intégration d'actions spécifiques relatives à cette population dans le plan HRS4R 2023-2026 (animation d'un groupe de pairs « jeunes chercheurs », formation des porteurs de projets de recherche à leur rôle de manager), et plus généralement à des propositions d'actions visant à accompagner le parcours des jeunes chercheurs à l'Ecole (accueil, connaissance de l'établissement, etc.).

Le statut de professeur des universités ou de maître de conférences invité

Autre action prévue dans le plan d'action HRS4R, le statut de professeur des universités ou de maître de conférences invité encadré par le décret n° 85-733 du 17 juillet 1985 relatif aux maîtres de conférences et professeurs des universités associés ou invités a été déployé à l'Ecole en 2023.

Ce dispositif permet l'accueil d'un enseignant-chercheur exerçant dans un établissement d'enseignement supérieur et de recherche pour une durée allant d'un à six mois, afin de développer les partenariats internationaux de l'Ecole. L'Ecole a prévu d'y dédier un demi-support d'enseignant-chercheur par an, et de recruter un « professeur invité » par an, au semestre d'automne.

Après l'approbation du cadrage de ce statut par le CSA et le conseil d'administration, une première campagne de recrutement sera lancée en 2024, devant aboutir à l'accueil d'un enseignant-chercheur exerçant dans un établissement étranger à compter de septembre 2024.

L'actualisation du protocole RIFSEEP

Après quatre ans de mise en œuvre de ce protocole, de nouveaux ajustements et clarifications étaient nécessaires. Le groupe de travail « RIFSEEP » a donc été à nouveau réuni afin d'échanger sur des propositions de l'administration et des représentants des personnels. Ces échanges ont abouti à : l'actualisation du régime indemnitaire applicable aux fonctionnaires ITRF (réévaluation du niveau d'IFSE des IGE, IGR, et cadrage des primes des ASI), la clarification des conséquences d'un changement de corps sur l'IFSE, la prévision d'une dérogation au barème fixé pour certains emplois

pouvant être assimilés à des emplois fonctionnels et une simplification de la procédure de révision quadriennale.

Information à destination des agents :

Les informations circulent via les managers ou les responsables de filières, les réunions de service, les mails à tous, les newsletters, les instances et la diffusion de leurs avis ... Mais depuis 2021 la pratique du webinaire, enregistré et disponible en replay permet de toucher le plus grand nombre de participants, comprenant les agents en télétravail. En 2023, la DRH a animé plusieurs de ces webinaires d'information : gestion du temps de travail, carrière des enseignants-chercheurs, régime indemnitaire des personnels d'enseignement et de recherche (RIPEC), statut du post-doctorant, ...

Trophées (p.78 du BS 2022): Cinq trophées ont été remis à des agents présents dans l'école depuis plus de 10 ans à l'occasion de leur départ à la retraite.

Bilan des contrats étudiants

Depuis l'année universitaire 2022-2023, l'EHESP a structuré son recours aux contrats étudiants en organisant une campagne de recensement du besoin au printemps permettant d'anticiper les recrutements de la rentrée.

Ce type de contrat permet à l'établissement de répondre à des besoins spécifiques et d'améliorer l'accompagnement des étudiants tout en garantissant aux étudiants recrutés des conditions de travail compatibles avec leurs études (plafond d'heures mensuel).

Des étudiants peuvent ainsi être recrutés pour exercer les activités suivantes :

- Accueil des étudiants
- Assistance et accompagnement des étudiants handicapés
- Tutorat
- Soutien informatique et aide à l'utilisation des nouvelles technologies
- Appui aux personnels des bibliothèques et des autres services
- Animations culturelles, artistiques, scientifiques, sportives et sociales, actions dans le domaine de la promotion de la santé et du développement durable
- Aide à l'insertion professionnelle
- Promotion de l'offre de formation

Si des étudiants venaient déjà en appui de certaines missions à l'Ecole (service de la documentation et des archives, campus sans tabac), la structuration et la communication autour de ce dispositif a entraîné un recours plus important à cette modalité de contrat en 2022-2023, avec 16 recrutements pour des durées allant de 10 à 52 heures par mois, sur toute ou partie de l'année. Les étudiants recrutés ont exercé les missions d'ambassadeur campus sans tabac, d'étudiant relai santé, de moniteur de bibliothèque, ont assuré l'accueil des étudiants (site parisien), participé à la promotion de l'offre de formation (*Erasmus Days*, etc.), et sont intervenus en appui de certains services (étude de questionnaires, inscriptions).

Le budget consacré aux contrats étudiants s'est élevé à 25 000 € sur l'année universitaire 2022-2023.

SECTION 6 EGALITE FEMME / HOMME

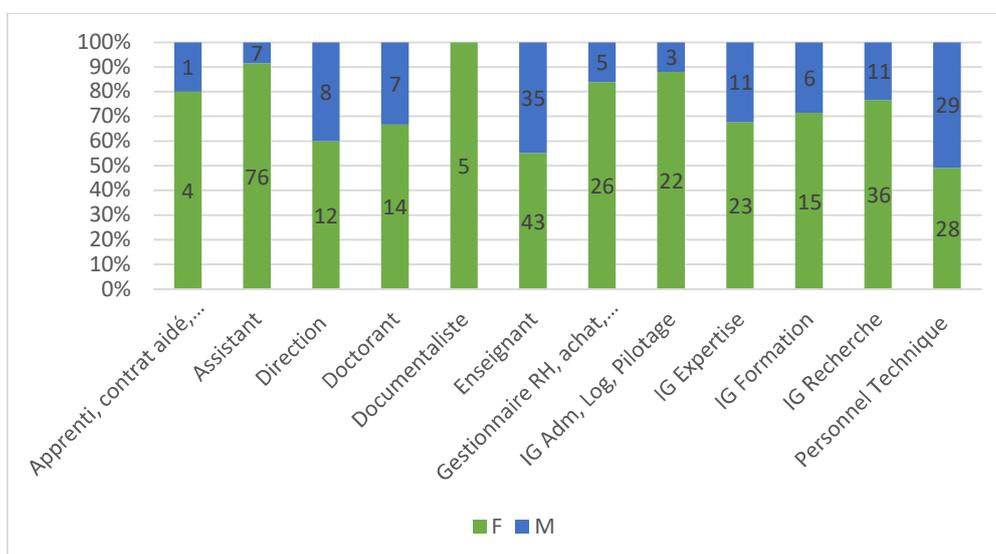
Depuis 2021, chaque employeur public doit définir et mettre en œuvre un plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. A l'Ecole, ce plan concerne les agents et les élèves fonctionnaires dont l'Ecole est employeur.

En 2020, le comité technique et le conseil d'administration avaient approuvé un plan couvrant la période 2021-2023. Celui-ci arrivant à échéance un bilan final a fait l'objet de concertation interne, il sera présenté aux instances CSA et conseil d'administration en mars 2024 : il a été réalisé à hauteur de 79 %, et des actions non initialement prévues ont été réalisées, se substituant pour certaines à des actions planifiées. Ainsi, et pour ne citer que quelques-unes d'entre elles, l'EHESP a mis en œuvre des actions visant à :

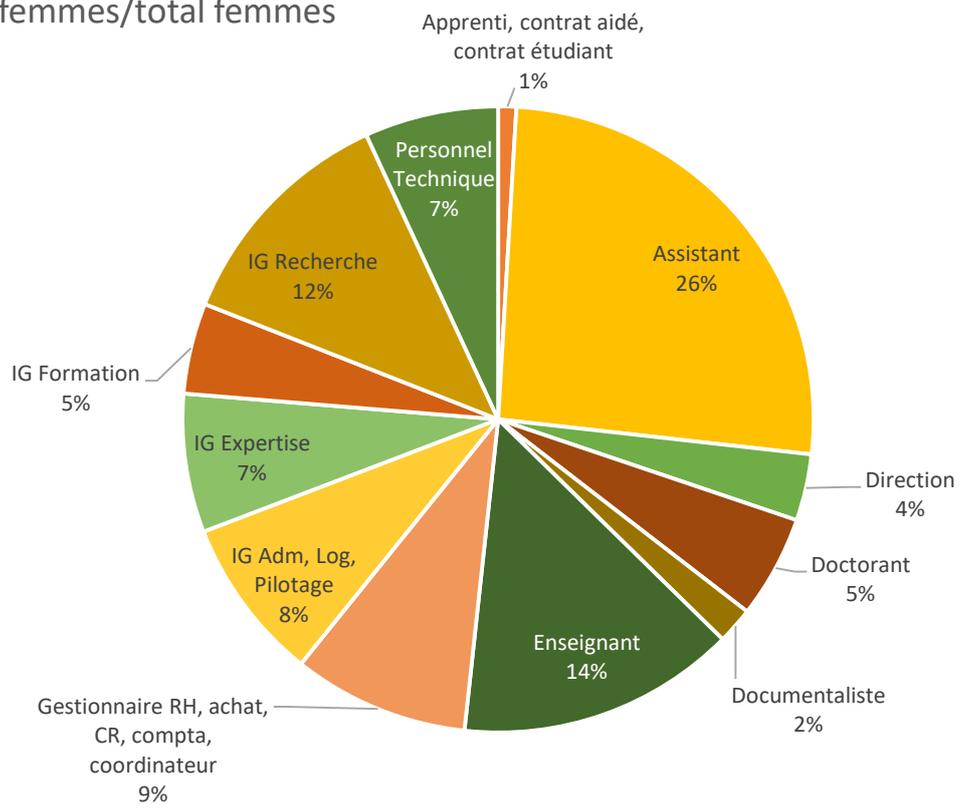
- réduire les stéréotypes de genre (mise en place d'un outil à destination des jurys pour les sensibiliser à la non-discrimination lors des entretiens, diffusion de podcasts sur les métiers, etc.)
- favoriser l'articulation entre vie personnelle et professionnelle (extension du télétravail, actualisation du protocole relatif au temps de travail)
- prévenir et traiter les discriminations, actes de violence, de harcèlement et les violences sexistes et sexuelles (sensibilisations/informations de tous les publics, structuration d'un dispositif de signalement des VSS)

Le nouveau plan d'action pour les trois années à venir (2024-2026) devra être transmis aux ministères de tutelle avant le 31 mars 2024. Ce projet de plan 2024-2026 est le fruit d'un travail conjoint de la direction des ressources humaines, de la référente égalité femmes/hommes, en lien avec les organisations syndicales représentatives des agents et des élèves fonctionnaires, partagé avec le comité de direction et le secrétariat général.

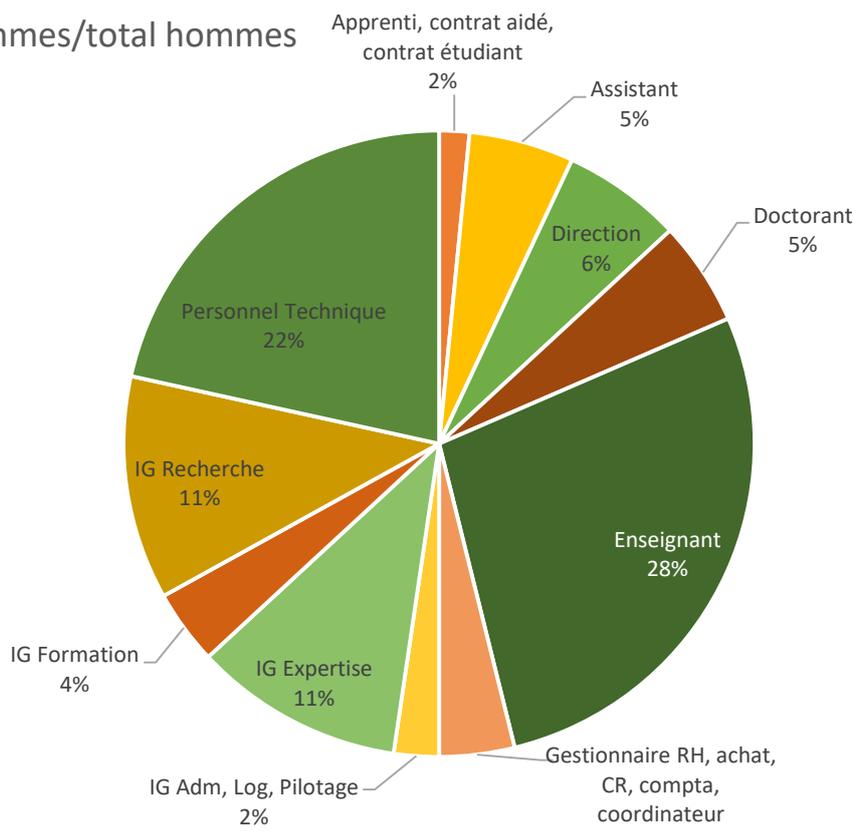
La répartition des effectifs de l'école entre hommes et des femmes selon leur emploi reste sensiblement la même depuis plusieurs années.



% femmes/total femmes



% hommes/total hommes



Les trois principaux emplois occupés par les femmes proportionnellement à leur nombre, sont dans l'ordre ceux d'ingénieur, d'assistante et d'enseignante. Tandis que pour les hommes, il s'agit des emplois d'ingénieur et d'enseignant à égalité, et de personnel technique.

La composition du CODIR au 31/12/2023 est la suivante : 5 hommes et 9 femmes, soit un taux de féminisation de 64% dans cette instance.

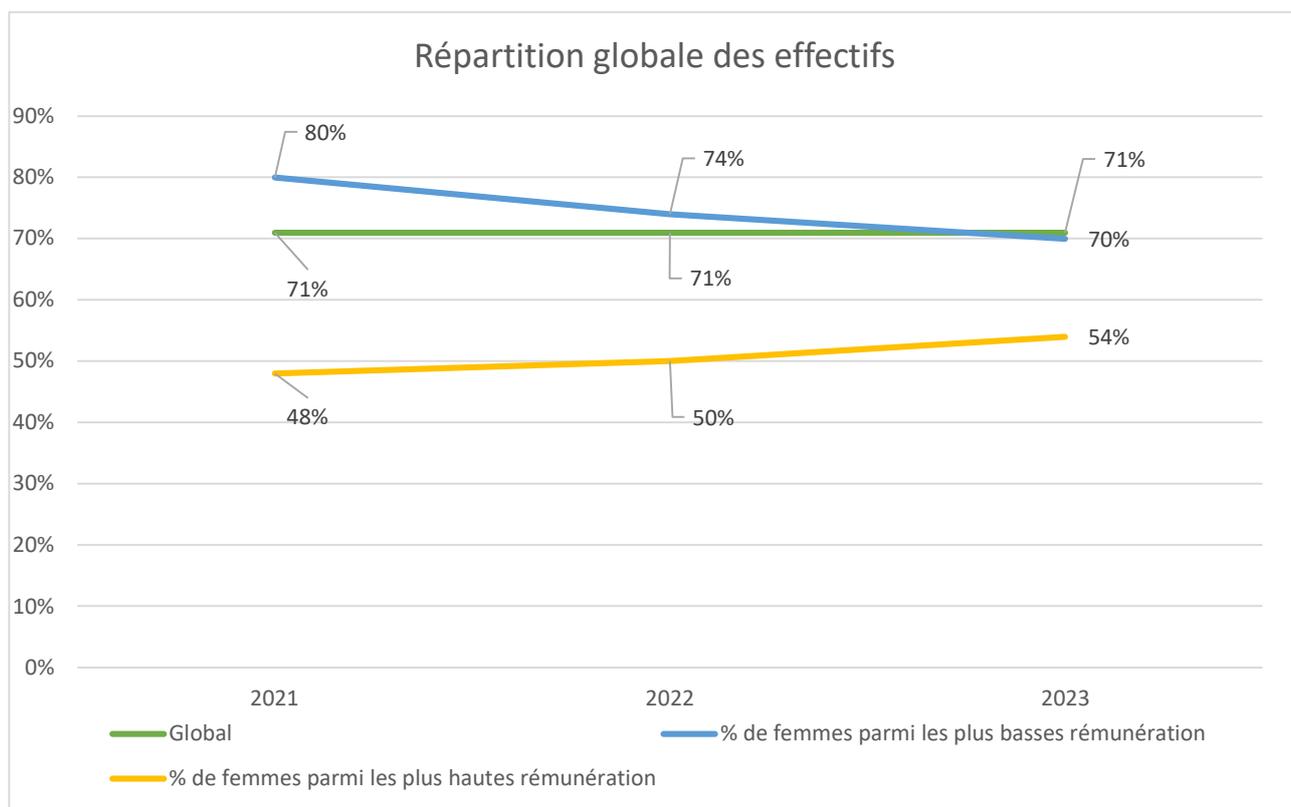
Les lignes directrices de gestion mobilité et le plan d'action égalité femmes-hommes engagent l'Ecole dans une dynamique de rééquilibrage des effectifs, citons par exemple une mesure de recrutement : « Pour les recrutements ayant lieu dans une direction ou un département où existe un déséquilibre des genres (un des genres constituant moins de 40 % de l'effectif), les lignes directrices de gestion mobilité de l'EHESP prévoient que tous les candidats du sexe sous-représenté disposant des pré-requis attendus sur le poste soient reçus. »

- **Répartition des rémunérations entre les hommes et les femmes :**

Depuis 2016 nous proposons l'approche d'un indicateur de répartition des rémunérations entre les hommes et les femmes.

La méthode est la suivante : sont exclus du panel les doctorants et les contrats aidés afin d'éviter des biais dans l'analyse du fait du statut particulier de leur rémunération.

Est prise en compte la rémunération totale (rémunération indiciaire + primes) ramenée à un taux horaire ce qui permet de neutraliser l'impact du temps partiel.



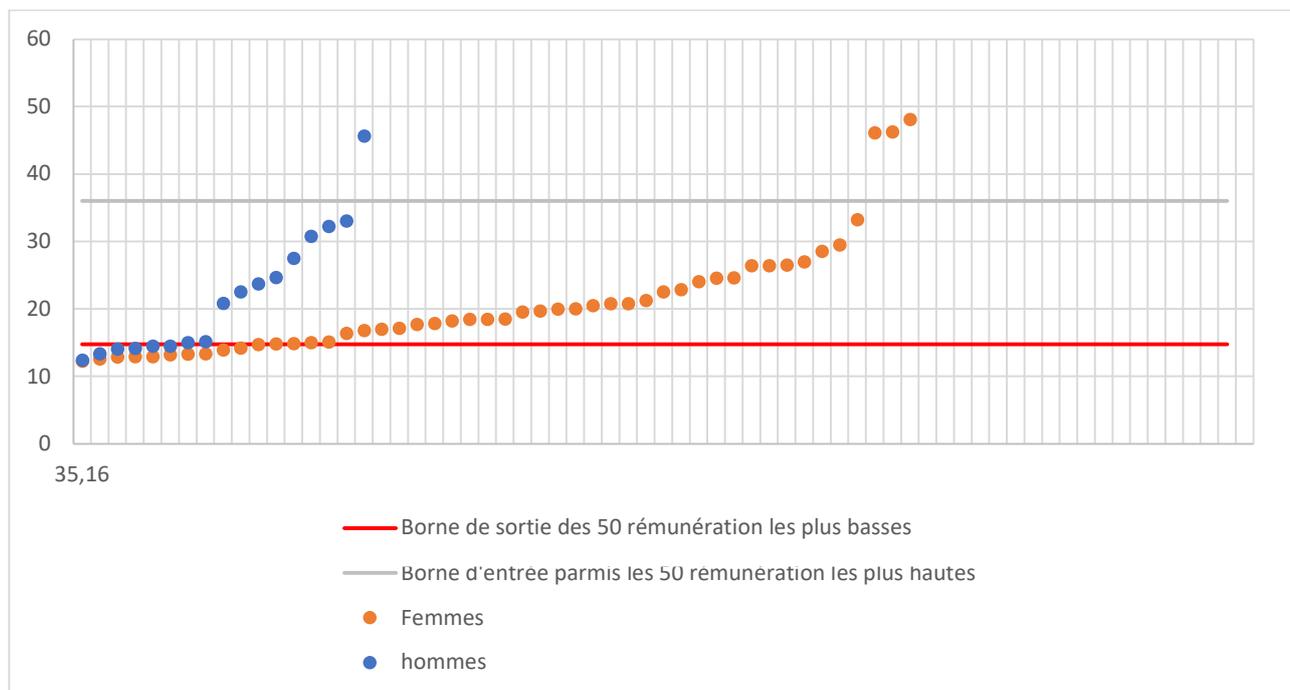
Entre 2021 et 2023, la proportion de femmes parmi les 50 rémunérations les plus hautes de l'école passe de 48 % en 2021, à 50 % en 2022, puis à 54 % en 2023. Cette augmentation découle à la fois des mouvements du personnel permanent entrant ou sortant des 50 rémunérations les plus hautes (changement d'échelons, heures complémentaires, paiement de CET ...) et des recrutements opérés dans l'année.

Les femmes représentent par ailleurs dorénavant 70% des 50 rémunérations les plus basses, contre 74 % en 2022 et 80 % en 2021.

Pour rappel, les femmes représentent 71% de l'effectif total.

Une progression en faveur de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est donc constatée pour la deuxième année consécutive. Il demeure néanmoins encore une sur-représentation des femmes dans les rémunérations les plus basses.

Depuis l'édition 2020 du bilan social, nous examinons si la tendance des recrutements de l'année modifie ou non les scores.



*un point correspond à un recrutement, les femmes en orange et les hommes en bleu.

Sur les 65 agents recrutés en 2023 et toujours dans les effectifs au 31/12/2023 :

- 9 des 48 femmes se situent dans les rémunérations les plus basses et 3 dans les rémunérations les plus hautes.
- 2 des 17 hommes se situent dans les rémunérations les plus basses et 1 dans les rémunérations les plus hautes.

Les femmes représentent ainsi 82 % des agents recrutés dans les 50 rémunérations les plus basses et 75 % des agents recrutés dans les 50 rémunérations les plus hautes. Si le score s'améliore pour l'entrée des femmes dans les rémunérations les plus hautes, ce n'est pas le cas pour les rémunérations les plus basses.

Au total des recrutements, l'école n'améliore que faiblement ses résultats malgré un examen attentif à la parité des candidats sur les postes mis à la vacance et la présélection systématique d'hommes pour les emplois de catégorie C et de femmes dans la sélection des candidatures sur les emplois à hautes responsabilités. Il arrive souvent qu'il n'y ait que des candidatures féminines sur les postes d'assistantes de formation ou de gestion, qui représentent une bonne part des recrutements annuels.

• L'index égalité professionnel femmes/hommes

Le décret n° 2023-1136 du 05/12/2023 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la Fonction Publique de l'Etat a instauré, pour tous les établissements publics de l'Etat gérant au moins cinquante agents publics, l'obligation de produire chaque année, au titre de l'année N-1, 3 indicateurs. Les résultats et les score en découlant sont les suivants

INDICATEUR	RESULTAT (% d'écart entre rémunération H/F)	NOTE
Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires (comparaison à corps, grade et échelon équivalents)	0,7% en faveur des hommes	39/40
Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les contractuels (comparaison à catégorie hiérarchique équivalente sans distinction de corps)	Encadrant : 21 % en faveur des hommes Catégorie A : 18 % en faveur des hommes Catégorie B : 11 % en faveur des femmes Catégorie C : 9 % en faveur des hommes	17/40
Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents ayant perçu les plus hautes rémunérations	5 femmes et 5 hommes	20/20
NOTE GLOBALE		76/100

Il est à souligner que l'outil de calcul des indicateurs, fourni par la DGAFP, ne tient pas compte pour les contractuels, de leurs corps et grade. Ainsi, sont comparées par exemple les rémunérations des enseignants avec celles des ingénieurs d'études, un corps de métier qui évolue sur une grille indiciaire tout à fait différente, ou encore avec les rémunérations des doctorants qui sont encadrées par la réglementation.

La note telle que calculée par l'outil de la DGFAP peut conduire à une amende pouvant aller jusqu'à 1% de la masse salariale, si elle est inférieure à 75/100 3 années consécutives.

Indépendamment de la demande ministérielle, nous avons néanmoins procédé, pour les agents contractuels de catégorie A, à la comparaison des rémunérations des femmes et des hommes au sein de chacun des corps Enseignants, Ingénieurs d'études et Ingénieurs de recherche. L'outil de la DGFAP prévu pour les fonctionnaires a été utilisé à cette fin de façon à tenir compte des corps et grades, ainsi que des échelons de ces contractuels. La comparaison conduit alors à un score de 39/40 pour chaque corps.

SECTION 7 RESPONSABILITE SOCIETALE DE L'ENTREPRISE (R.S.E.)

Depuis 2010, l'EHESP s'inscrit dans une perspective de Développement Durable et Responsabilité Sociétale et Environnementale (DD&RSE) qui s'est traduite par des réalisations et des projets en cours ou à développer : politique d'achat, éco-mobilité, accessibilité, télétravail, communication, Campus sans tabac ... En 2018, l'EHESP a structuré sa démarche d'engagement dans le développement durable par la mise en place d'une politique Développement durable & responsabilité sociétale (2019-23) et l'obtention du label DDRS pour une durée de 4 ans (2020-2023). Depuis, en lien avec les objectifs de cette politique, les actions DD&RSE sont mises en œuvre sur le campus rennais mais aussi, dans la mesure du possible, sur le site parisien actuel et futur à Parisanté campus. Un bilan de ces actions est en cours et la stratégie DD&RSE 2024-2028 portée par un comité de pilotage animé par un enseignant-chercheur de l'école sera déposée courant 2024 pour un renouvellement espéré du label. La stratégie se décline selon 5 axes : stratégie et gouvernance, enseignement et formation, recherche et innovation, environnement, politique sociale. (*confer document stratégie DD&RSE- EHESP*)

Depuis 2022, l'EHESP a déployé le module « Construire l'action publique pour faire face à l'urgence climatique » pour l'ensemble des élèves. Cette formation, que l'école a contribué à construire, s'inscrit dans le tronc commun de la haute fonction publique qui regroupe les 15 écoles de service public. Le dispositif de formation s'articule autour de séquences en ligne et d'ateliers en présentiel à l'école. Temps fort de la rentrée, ces ateliers offrent la possibilité aux apprenants de réaliser une fresque du climat, de participer à une table ronde autour de l'approche « One Health » et d'identifier des leviers d'actions à mobiliser pour piloter la transition dans les établissements de santé et la fabrique des politiques publiques. D'autres actions de formation sur le thème de la transition sont proposées aux apprenants, notamment dans le cadre des études de cas du séminaire commun de santé publique.

Par ailleurs le plan d'action sobriété énergétique présenté au CHSCT puis au Conseil d'Administration en 2022 se déroule. Il présente 16 thématiques d'actions dans le contexte international impactant les conditions d'approvisionnement de la France en énergie et dans l'objectif de faire des efforts à long terme en matière de sobriété énergétique. En 2023 le remplacement du chauffage au gaz du restaurant et de la résidence Villermé par la connexion au réseau urbain se traduit par une économie d'énergie très significative.

I. Les enjeux sociaux

La politique de RSE de l'Ecole répond aux enjeux sociaux de deux manières. Tout d'abord par l'insertion dans l'emploi, grâce à une politique volontariste de formation et d'apprentissage. Ensuite, par l'engagement de l'Ecole en faveur du handicap.

I.1 L'insertion dans l'emploi

L'EHESP s'implique dans l'accompagnement des publics engagés dans des parcours d'insertion vers l'emploi. Pour accompagner l'employabilité des jeunes publics en formation, l'Ecole s'est engagée depuis 2012 à développer l'apprentissage. À ce titre, ils étaient 5 apprentis au premier trimestres 2023 (voir partie formation pour le détail des formations suivies).

	Apprentis	Contrats aidés	Stagiaires
2021	5	1	38
2022	5	0	50
2023	5	0	45
Dont Femmes	4	0	26
Dont Hommes	1	0	19
Taux de féminisation	80%	0%	42%

Par ailleurs, l'EHESP poursuit son partenariat avec l'entreprise « La Feuille d'Erable », conventionnée entreprise d'insertion par l'État. La Feuille d'Erable accueille des personnes en situation d'exclusion ou éloignées de l'emploi. Par un accompagnement individualisé, cette entreprise permet à ses salariés de renouer avec le marché du travail.

En 2023, 14 tonnes de papiers ont été recyclées grâce à 106 heures travaillées en insertion.

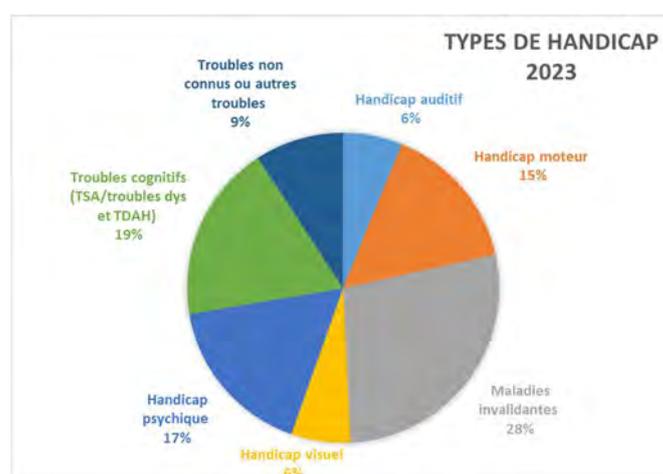
I.2 Les engagements en faveur du Handicap

L'EHESP est engagée depuis plusieurs années en faveur de l'emploi et de l'accueil des personnes en situation de handicap. La politique handicap élaborée en concertation avec les enseignants spécialisés sur le thème du handicap du réseau CORHASI, ainsi que son schéma directeur en faveur de son personnel et de ses apprenants, a été validée par le Conseil d'Administration dans sa séance du 17 décembre 2019.

La politique handicap est co-portée par la Direction des Etudes (DE) et la Direction des Ressources Humaines (DRH) pour répondre au mieux aux besoins spécifiques des deux grands publics ciblés, que sont, d'une part les personnels de l'Ecole, et, d'autre part, les apprenants de l'EHESP.

A ce titre, 2 référents « handicap » sont désignés au sein de ces directions :

- **Référente handicap DRH** : elle accompagne les agents de l'Ecole, s'attache à anticiper et à résoudre les problématiques afférentes principalement au maintien dans l'emploi et aux aménagements de postes, elle veille à la régularité du suivi médical et aide à l'accomplissement des formalités de reconnaissance RQTH. La personne actuellement référent a remplacé le départ de sa collègue en septembre 2023
- **Référente handicap DE** : elle accompagne les apprenants ainsi que les intervenants pédagogiques de l'EHESP, anticipe leurs besoins en transport, accueil, et aménagement pédagogique. Elle associe les responsables de formation, évalue les terrains de stages et l'insertion professionnelle des apprenants. 65 apprenants ont été accompagnés.



Depuis 2022 l'EHESP participe à la première campagne de recrutement dérogatoire organisée par le centre national de gestion (CNG) ouvert aux fonctionnaires titulaires d'une RQTH conformément aux consignes interministérielles. Une sélection était possible pour chacune des promotions directeur d'hôpital et DSSMS. Deux élèves ont été accueillis en janvier 2023 (1 homme, 1 femme) après une analyse approfondie de leur besoins particuliers, deux autres sont sélectionnés pour la rentrée en 2024 (1 homme, 1 femme).

Les référentes handicap sont les « portes d'entrée » pour les sollicitations des différents publics en situation d'handicap. Elles sont les interlocuteurs uniques et privilégiés pour les demandeurs. L'objectif est de faciliter les démarches pour le demandeur auprès d'un seul et unique interlocuteur.

Elles sollicitent en tant que de besoin les différentes directions de l'Ecole pour les aménagements et acquisitions nécessaires afin d'assurer la meilleure intégration possible.

Actions de sensibilisation :

Présentation systématique de la politique handicap et de l'accompagnement aux nouveaux entrants en janvier et septembre lors des amphis de rentrée des étudiants et des élèves, des forums partenaires de rentrée des étudiants et des élèves.

Organisation d'un CApPucino ouvert à tous les personnels et apprenants de l'EHESP sur le thème « organiser un événement à distance accessible »

Projet 'troubles dys'

En 2022, le CFA et la DE avaient répondu communément à un appel à projet de la Région Bretagne autour de l'accompagnement des troubles dys. La réponse à cet appel à projet a permis de recenser les actions existantes et déjà mises en place par l'Ecole, et les ajouts planifiés grâce à l'appel à projet. Lauréate, l'Ecole a obtenu un financement de 6700 €, qui a permis à la mission handicap en 2023 de :

- Proposer une session de sensibilisation aux troubles dys : un événement tous publics, apprenants, personnels et public externe, qui s'est inscrit dans le cadre de la Semaine locale du handicap de Rennes Métropole (en lien avec la FFDys, septembre 2023, 80 personnes) et s'est clôturé autour de stands d'information tenus par des MEN (eux-mêmes sensibilisés à la détection des troubles dys chez les enfants) et par un fournisseur de matériel adapté, Armand Optique. La bibliothèque a également relayé l'événement par la proposition d'une sélection d'ouvrages autour de la thématique pendant la Semaine locale du handicap.
- Organiser une session de formation aux troubles dys des personnels de l'EHESP intéressés (en lien avec la FFDys, octobre 2023, limité à 12 personnes).
- Enrichir son parc informatique dédié au handicap via l'achat d'un ordinateur équipé du logiciel Antidote pour prêt aux apprenants porteurs de troubles dys.
- Acheter une Voxivision, permettant une reconnaissance et une lecture de documents.

II. Les enjeux environnementaux

• **Ecomobilité**

Les travaux du groupe de travail Ecomobilité ont permis à l'Ecole d'obtenir fin 2016, le label « déplacement durable » délivré par Rennes Métropole. Cette labellisation permet de faire bénéficier les personnels et élèves/étudiants de l'Ecole de tarifs préférentiels sur l'abonnement au réseau STAR (10 %) et l'abonnement Vélo STAR (15 %).

30 personnes en ont bénéficié en 2023 (33 en 202, 29 en 2021). La baisse du nombre d'agents profitant de cet avantage peut s'expliquer par l'augmentation du nombre de télétravailleurs mais peut-être aussi par l'introduction en 2020 du nouveau dispositif du forfait mobilité.

143 agents (personnels ou élèves) ont bénéficié du forfait mobilité, lors de la première campagne (68 en 2022, 65 en 2021) rendu possible depuis la parution d'un décret en mai 2020. Ce nouveau dispositif permet aux agents de bénéficier de forfaits annuels ajustés selon le nombre de déplacements é vers le lieu de travail en vélo ou en covoiturage a minima dans l'année.

• **Campus sans tabac**

Le dispositif se maintient : le COPIL a poursuivi ses réunions en 2023 et les actions d'accompagnement ont été renouvelées (infirmière addictologue, sophrologie, emploi étudiant).

Le 31 mai 2023, à l'occasion de la journée mondiale sans tabac et des 5 ans du Campus sans tabac, plusieurs animations ont été organisées : consultations de l'infirmière addictologue, animation sportive, chorale, démonstration de sophrologie, présence d'un vélo à smoothies. Cette journée a fait l'objet d'une large communication et de la diffusion d'un podcast dédié.

Par ailleurs, le 5 décembre 2023, une collecte de mégots a été organisée sur le campus, qui a mobilisé une quinzaine d'étudiants volontaires. Cette collecte avait pour triple objectif de : recueillir des données scientifiques dans le cadre du projet « *ProDevCampus* », d'adapter notre communication aux lieux où des mégots ont été trouvés (signalétique, localisation des abris) et de nettoyer le campus.

La professeure Karine Gallopel-Morvan poursuit en outre avec succès les travaux amorcés dans le cadre de l'obtention d'un financement de 36 mois de la part de l'Institut National du Cancer pour son projet : « *Promouvoir et développer les campus universitaires sans tabac en France (ProDevCampus)* ».

SECTION 8 LA FORMATION

1. quelques données chiffrées

En 2023, 330 agents ont pu participer à une ou plusieurs actions de formation professionnelle pour un total de 871 participations.

	2021	2022	2023
Nombre d'agents ayant suivi une formation*	370	316	330

*La ventilation par catégorie est disponible au total des participations, un agent peut suivre plusieurs formations dans l'année.

238 participations l'ont été sur des actions de formation sans coût pédagogique (189 par formateurs internes) et 49 par des partenaires extérieurs – voir Safire, Suptice).

Le plan de formation est construit à partir des orientations fixées par le projet stratégique d'établissement 2019-2023 ainsi que des priorités interministérielles. En amont de l'examen des souhaits de formation exprimés par les agents et leurs managers, des actions transversales sont programmées : accompagner les évolutions en termes d'enseignement et de pédagogie, accompagner le changement, former à la gestion de projet, au co-développement, nouveaux outils de communication, etc.

En parallèle le plan de formation prend en compte les besoins formulés par les agents en lien avec les référents formation. L'analyse des besoins est réalisée à partir des entretiens professionnels, des projets de service et des souhaits individuels.

Les référents formation recueillent les besoins des agents auprès des équipes dans le respect d'une enveloppe budgétaire, pour validation et priorisation par les responsables de services.

Dans la mesure du possible, le plan de formation priorise les objectifs suivants :

- Déployer des formations transversales mutualisées ;
- Solliciter les ressources en interne ;
- Favoriser les formations « réseaux partenaires » ;
- Proposer des formations « sur mesure » répondant aux besoins spécifiques de l'établissement.

Le plan de formation par typologies de formation :

□ Adaptation dans l'emploi – Accompagner les évolutions d'emplois :

C'est la catégorie la plus usuelle du plan. Ce type de formation répond à ce que l'on peut considérer comme des évolutions « incontournables » du travail. On y trouve des actions de formation indispensables aux agents pour remplir les missions à leur poste de travail.

Situées entre l'adaptation et le développement de compétences, elles renvoient aux mutations majeures de l'organisation. Elles ont pour objet d'apporter aux agents la formation nécessaire au maintien dans leur emploi, lorsque celui-ci évolue et/ou de se préparer à d'autres postes relevant de leur qualification ou d'une nouvelle expérience professionnelle.

A titre d'exemple sont regroupées dans ces rubriques les ateliers organisés par les formations à l'utilisation du logiciel d'enseignement SIScolE, les formations du CApP, les formations techniques des personnels du LERES, des formations individuelles diverses : marchés publics, achats, politique de déplacements, les fondamentaux de la paie, de la carrière, etc.

Le développement des formations en intra est un des axes stratégiques de développement, c'est pourquoi nos formateurs se sont mobilisés en 2023 pour développer des ateliers dans les domaines suivants par exemple :

- Des ateliers numériques ont été organisés en interne par le SAU par deux formateurs internes sur 2 thématiques principales : Excel pratique et Teams/ Zoom : 40 participants (10 CAT A, 7 B et 23 C)
- L'accompagnement pédagogique du CApP : 17 thématiques, 81 agents - SIScolE : 7 thématiques : 49 agents

Au total les formateurs internes ont rencontré 189 participants.

Par ailleurs les agents sont nombreux à participer à l'offre de formation de la plateforme SAFIRE, de la plateforme MENTOR, du Réseau Grand Ouest (RGO), du Réseau des Ecoles de Service Public (RESP) et du Service Universitaire de Pédagogie et des TICE(SUPTICE) sans coût pédagogiques (49 participations) ou à coût très réduits.

Les actions déployées par nos formateurs internes, représentent 22 % du plan de formation (189 participations sur 871).

L'offre de formation avec l'EPE nous a permis de proposer et de mutualiser des actions communes répondant aux besoins des établissements portant sur des thématiques transversales :

L'EHESP a porté et organisé la formation CSA-FS à l'attention des représentants de l'administration et des personnels des CSA et FS de tous les établissements EPE ce qui a représenté 75 participations pour 8 sessions réparties dans 4 établissements R1, R2, EHESP, INSA de mai à octobre 2023.

Rennes1 a organisé deux formations en sécurité, PSSM et assistant de prévention initiale, ce qui a permis à 20 agents de l'EHESP de suivre ces formations.

En 2023, L'EHESP s'est engagé dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS). Pour concrétiser cet engagement, 7 sessions de sensibilisation obligatoire ont été organisées pour l'ensemble des personnels. 328 personnes ont ainsi participé à ces sensibilisations en 2023. Une session par an à partir de 2024 sera programmée pour les nouveaux arrivants et ceux n'ayant pas pu participer l'année d'avant.

13 personnes de la cellule d'écoute VSS ont été formées à l'écoute et à l'accompagnement des victimes et la cellule de traitement suivra une formation juridique (prise en charge administrative du signalement, procédure administrative « pré-disciplinaire, Procédure disciplinaire enseignants et usagers) en février 2024.

Développement des compétences des salariés et participation à l'évolution de leur qualification :

Les actions de ce type conduisent potentiellement à un changement de qualification. Cela correspond à un projet d'évolution concerté avec l'employeur : préparation aux concours, formations diplômantes, bilans de compétence, utilisation du CPF, etc.

Cette catégorie d'actions représente 12.5% du budget (25 552 €), elle englobe les formations diplômantes, les préparations concours, le compte personnel de formation (CPF), les bilans de compétences.

Détail des actions mises en place :

- 2 bilans de compétences, (2 catégories A)
- Préparation aux concours / examens professionnels : 16 agents inscrits
- 6 formations diplômantes en cours (4 certifications, 1 diplôme d'établissement, 1 VAE)

Le Compte personnel de formation (CPF) permet à toute personne active, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la date à laquelle elle fait valoir ses droits à la retraite, d'acquérir des droits à la formation, mobilisables tout au long de sa vie professionnelle. L'ambition du Compte personnel de formation (CPF) est ainsi de contribuer, à l'initiative de la personne elle-même, au maintien de l'employabilité et à la sécurisation du parcours professionnel.

Bilan 2023 : 8 dossiers ont été examinés, il n'y a pas eu de refus

2 Le budget de la formation continue en 2023

Le montant des coûts pédagogiques de la formation en 2023 s'élève à 181 102 €.

	2021	2022	2023
Dépenses de formation (coûts pédagogiques)	219 000 €	191 824 €	181 102€
Budget prévisionnel	220 000 €	200 000 €	200 000 €

Répartition du budget 2023 :

2023	Montant
Adaptation dans l'emploi – Evolution des emplois dans le projet de l'EHESP	125 550 €
Développement des compétences	25 552 €
Apprentissage	30 000 €
Total	181 102 €

Répartition du budget par domaines de formation et par catégorie professionnelle :

Domaines	coût	Nombre de participants	Cat A	Cat B	Cat C
Sécurité prévention : incendie, SST, habilitation électrique, CSA-FS, équipier d'évacuation, CACES,	15 680€	109	54	27	28
Formation bureautique	4 080€	54	20	10	24

Formations "métiers" et outils métiers : les finances, achats, marchés publics, la pédagogie, LERES, SISCOLE, SIFAC, Réal ...	40 461€	118	51	34	33
Formations linguistiques : anglais, français	9 108€	9	9		
Accompagnement au changement et Management : gestion projet, co-dev, ateliers management,	47 371€	221	130	30	61
Préparation concours	6 900€	17	1	4	12
VSS	8 850€	328			
Formations diplômantes	15 020€	8	7	1	
Bilans de compétence	3 632€	2	2		
Apprentissage	30 000€	5	5		
Total	181 102 €	871	279	106	158

3. Apprentissage et mobilité internationale

□ L'apprentissage

Depuis 2015 l'école accueille des apprentis engagés dans un cursus de formation a minima Bac + 2. Ils étaient 5 au premier semestre 2023, et trois d'entre eux ont été diplômés à l'été (2 apprentis en seconde année). A compter de septembre 2023, l'école a accueilli 3 nouveaux entrants.

Diplômés 2022-2023

Master 2 : Technologies pour l'Education et la Formation (TEF)

Licence professionnelle : Chimie parcours MCN

DUT : Réseaux et Télécom

Début ou poursuite de la formation 2023-2024

Master 2 stratégie digitale

Master 2 stratégie et ingénierie

Master 2 Technologies pour l'Education et la Formation (TEF)

Master 2 Santé publique

BUT : Réseau et télécommunication

□ Les mobilités à l'international

Au titre de deux dispositifs (modalité sept et Erasmus+) des agents de l'école ont pu aller découvrir à l'étranger des activités ou des modes d'organisation en lien avec leur métier.

6 agents au titre de la « mobilité sept » : 1 coordinatrice pédagogique et 1 enseignant (Bénin, côte d'ivoire),

1 enseignant aux Etats-Unis, 1 enseignant en Irlande et 1 enseignant et 1 cadre A au Canada)

1 agent a bénéficié d'une bourse Erasmus + : 1 enseignante (Portugal)

8 enseignants ont également réalisé des missions expertise dans le cadre de leur travail à l'international : 1 Algérie, 1 Maroc, 4 Géorgie et 2 au Bénin

VI. L'accueil des stagiaires en formation initiale à l'Ecole

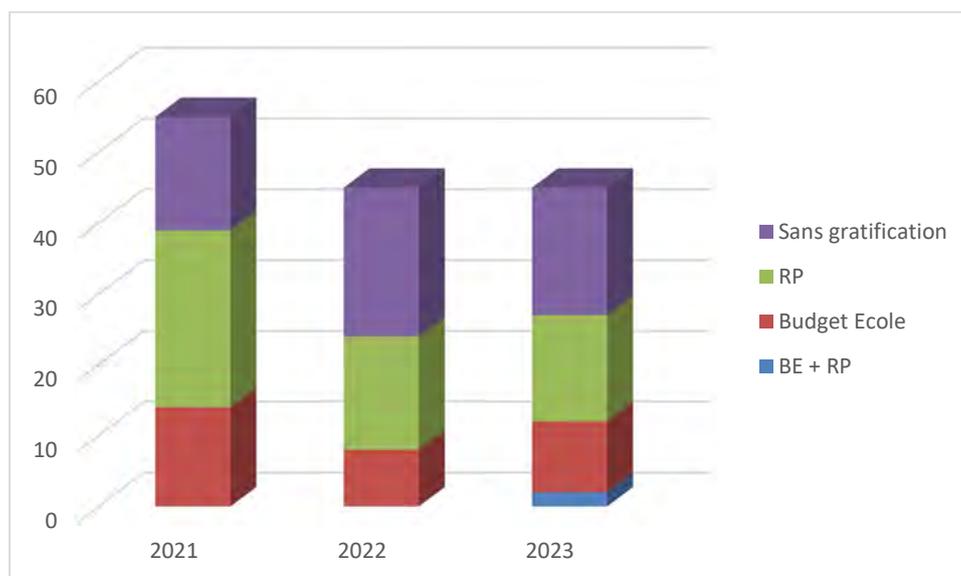
45 stagiaires ont été accueillis en 2023 au sein des services de l'EHESP.

VII.1 Les stagiaires accueillis

Nombre de stagiaires	Total 2021	Total 2022	Total 2023
Total	51	45	45

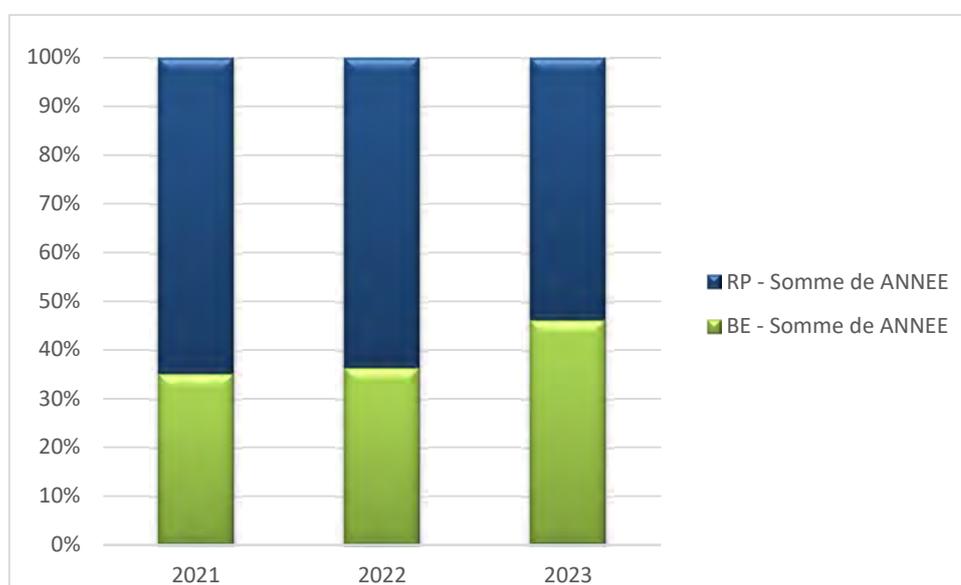
L'Ecole a accueilli 18 stagiaires non rémunérés contre 21 en 2022 et 16 en 2021 et 27 stagiaires gratifiés (stage supérieur à 2 mois).

Répartition des stagiaires par source de financement



La proportion des stages financés par des ressources propres (projet de recherche) représente plus de la moitié des stages.

Répartition des dépenses réalisées sur 3 ans



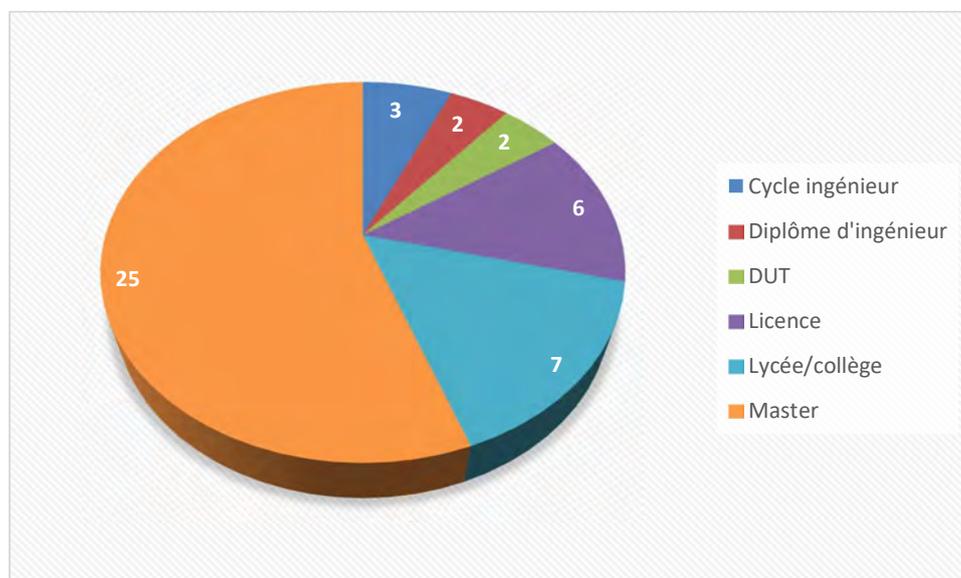
BE : Budget Ecole

RP: Ressources propres

Budget total consacré aux stagiaires en 2023 s'élève à 69 K€ alors qu'il était de 52 K€ en 2022.

VII.2 Les diplômes préparés

Répartition des stagiaires selon le diplôme préparé



VII.3 Les services d'accueil

Service d'accueil	Nombre de stagiaires accueillis	Nombre de stagiaires rémunérés par l'EHESP
CApP	2	
DE		
DIR		
DR	1	1
DRI	1	1
DEESSE	5	2
IDM	3	2
METIS (convention co-portée)	10.5	6.5
SHS (convention co-portée)	7.5	4.5
DRH	1	
DSIT	3	
LERES	11	10
<i>sous total « départements et directions sectorielles »</i>	44	27
<i>sous total « services supports »</i>	1	
Total	45	27

SECTION 9 LA MASSE SALARIALE

L'enveloppe budgétaire personnel, comprenant les élèves FPH, intègre plusieurs catégories de rémunérations et dépenses liées aux ressources humaines :

- Les élèves de la Fonction Publique Hospitalière (41,7% du total des crédits de paiement en 2023, compensé à l'euro près par la dotation du MSP),
- Les personnels sous plafond MSP et MESR,
- Les personnels hors plafond financés sur ressources propres,
- Les vacances,
- Les dépenses « divers » (contribution employeur à la restauration collective sur le campus, allocation de retour à l'emploi, paiement des comptes épargne temps, œuvres sociales),

L'enveloppe intègre les **surcoûts des mesures RH nationales** : effet année pleine de l'augmentation du prix du point d'indice de 3,5% au 1er juillet 2022, de l'augmentation de 1,5% au 1^{er} juillet 2023, effet des revalorisations des personnels de catégorie B et C avec effet rétroactif sur l'année 2022, la prime de pouvoir d'achat ...

Les dépenses de masse salariale représentent 79,4% du budget total en crédits de paiement en 2023.

Le réalisé 2023 s'établit à 49 250 468 €, pour une prévision (BR 2023) de 50 377 000€, soit un taux d'exécution de 97,8% (reliquat de 1 126 532 €). Le budget rectificatif a été construit à un moment où la prime de maintien du pouvoir d'achat était annoncée sans précision sur les modalités de son calcul et avec peu de recul sur l'impact de l'augmentation du prix du point de juillet. Ces deux mesures à forte incidence sur la masse salariale ont concerné aussi bien les personnels, que les élèves de la FPH.

	CF 2020	CF 2021	CF 2022	BR 2023	CF 2023	Ecart CF 2023 vs BR 2023	Taux exécution
Élèves	17 574 453	16 042 735	18 002 468	20 761 360	20 557 344	-204 016	99%
Plafond Santé	18 980 323	19 450 393	19 547 771	20 719 000	20 435 794	-283 206	99%
Plafond MESR	1 830 118	1 735 095	1 862 265	2 096 000	2 094 584	-1 416	100%
Pers. Ressources propres	3 290 212	3 405 008	3 789 234	4 484 040	4 399 488	-84 552	98%
Vacations	1 044 558	973 833	1 142 110	1 400 000	1 154 167	-245 833	82%
Divers	712 548	538 274	674 066	916 600	609 091	-307 509	66%
Total Dépenses CP de personnel	43 432 213	42 145 338	45 017 914	50 377 000	49 250 468	-1 126 532	97,8%

Le reliquat de 1 126 532 € est dû à plusieurs éléments :

Sur la part Elèves : Reliquat de 204 k€ au regard du BR 2023.

Ce reliquat est dû à une prévision légèrement trop élevée au BR 2023, le taux d'exécution est de 99%.

Les prévisions portant sur l'impact de l'augmentation du point d'indice et sur le nombre d'élèves intégrés en cycles préparatoires en octobre étaient proches du constaté. Le montant estimé à 162 K€ au BR pour la prime de pouvoir d'achat a finalement concerné 174 élèves pour un montant de 95,7 K€.

	CF 2020	CF 2021	CF 2022	BR 2023	CF 2023	Ecart CF-BR	% execution
Personnel Elèves	17 574 453	16 042 735	18 013 600	20 761 360	20 566 180	-195 180	99,1%
Indemnités Elèves	2 206 333	2 101 274	2 134 421	2 286 499	2 156 742	-129 757	94,3%
<i>Dont compensés</i>	1 846 184	1 751 640	1 697 479	1 882 302	1 871 468	-10 834	99,4%
<i>Dont non compensés</i>	360 149	349 634	436 942	404 197	285 274	-118 923	70,6%
Total compensés	19 420 637	17 794 375	19 711 079	22 643 662	22 437 648	-454 695	99,1%

Le montant de la masse salariale des élèves est en augmentation depuis plusieurs années et s'établit à 20 566 k€ en 2023. Aux mesures nationales (revalorisation indemnitaire pour partie transférée des crédits de fonctionnement vers la masse salariale, indemnité de maintien de rémunération, augmentation du prix du point, prime de maintien du pouvoir d'achat) s'ajoutent l'augmentation du nombre d'élèves hospitaliers et l'évolution significative du coût moyen des élèves, issus du concours interne et en détachement à l'Ecole.

Ces effets d'augmentation de la masse salariale sont compensés par la part variable de la dotation du MSP (hormis les indemnités des élèves IASS).

Sur le plafond Ministère de la santé et de la prévention : Reliquat de 283 k€ au regard du BR 2023.

Ce reliquat est dû à une légère surestimation des dépenses au BR 2023 pour un taux d'exécution de 99 %. Les dépenses sur ce plafond augmentent sensiblement pour des raisons identiques à celles décrites ci-dessus en ce qui concerne les mesures nationales : effet année pleine de l'évolution du prix du point d'indice au 1^{er} juillet 2022, cumulée avec celle du 1^{er} juillet 2023, prime de maintien du pouvoir d'achat, effet rétroactif au 1^{er} janvier 2022 des mesures reclassement des catégories B et C notifiées par le ministère courant 2023.

Personnels	Nombre de bénéficiaires	Montant
Catégorie A	106	49 943,13 €
Catégorie B	62	30 735,18 €
Catégorie C	88	52 723,93 €
Total	256	133 402,24 €

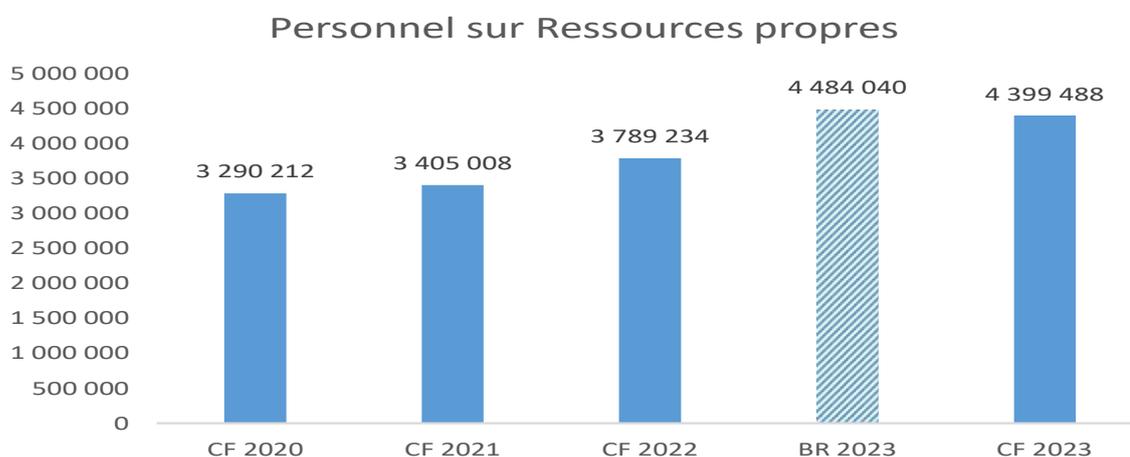
La prime de maintien du pouvoir d'achat a bénéficié à 256 agents pour un montant de 133,4 K€. A noter également un GVT qui intègre depuis 2 ans des possibilités supérieures de promotions ouvertes par le MSP au bénéfice de nos personnels fonctionnaires (11 promotions à l'intérieur des corps de catégorie B et C, 3 promotions vers une catégorie supérieure) auxquelles s'ajoutent 5 réussites à des examens professionnels. Soit au total 19 promotions.

- **Sur le plafond Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche** : il est constaté un reliquat de 1,4 k€ au regard du BR 2023.

Le résultat est parfaitement conforme à la prévision qui intégrait les mesures nationales décrites ci-dessus et l'effet de l'évolution du régime indemnitaire des enseignants chercheurs titulaires.

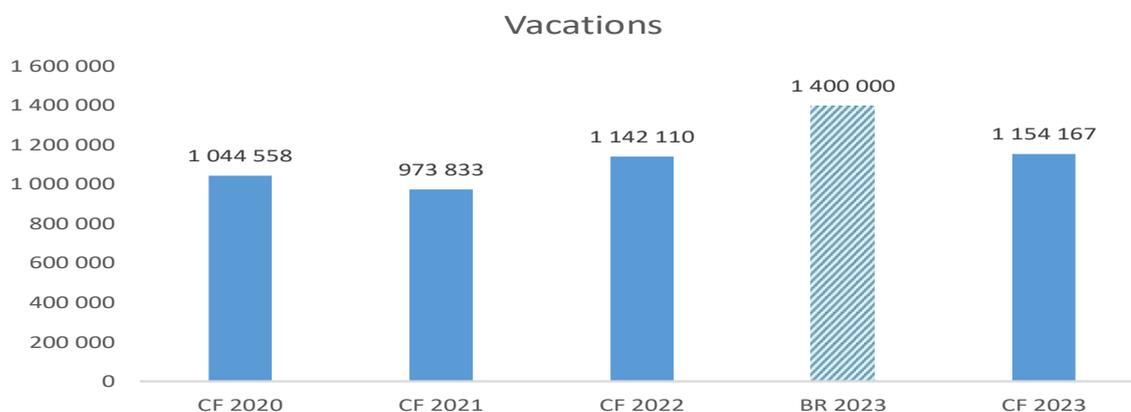
- **Les personnels sur ressources propres** : Il est constaté un reliquat de 85 k€ au regard d'un budget annuel à hauteur de 4 399 k€.

A noter que dans ce budget, la part correspondant au développement de la formation continue s'accompagne d'une augmentation des dépenses de personnels pour un montant total à hauteur de 1 258 k€ en 2023, partant d'une prévision en budget initial de 718 K€. Les recettes de formation continue financent ces emplois et pour une part les coûts de structure associés.



Les vacances : Un reliquat de 246 k€ est constaté au regard du BR 2023.

La prévision sur ce poste de dépenses a été rendue compliquée par l'impact des deux années COVID portant sur le recours aux intervenants extérieurs. Le retour à une situation « normale » en 2023 permet de mieux mesurer l'impact du recours désormais plus fréquent à l'enseignement à distance. Cela va permettre de tester la pérennité d'un budget initial prévu à hauteur de 1 400 k€ ces dernières années, à 1 300 k€ pour l'exercice 2024.



Divers : Reliquat de 308 k€ au regard du BR 2023.

Ce solde en décalage par rapport à la prévision en BR, s'explique principalement par la contribution employeur au prix du plateau repas des personnels et élèves, engagée en 2023 pour les mois de juillet à décembre mais qui n'a pu être décaissée (factures non reçues, -237 k€). Des difficultés imprévues propres à la gestion du prestataire expliquent ce décalage.

De même la facture attendue du SMUT (service mutualisé de médecine du travail des établissements d'enseignement supérieur Rennais) n'a été ni engagée, ni payée (-39 k€), la convention ayant été signée trop tardivement.

CONCLUSION BILAN SOCIAL 2023

La conclusion du bilan social présente une synthèse des principaux indicateurs positifs qui caractérisent l'engagement des personnels de l'école mais elle attire dans le même temps l'attention sur des points de vigilance relevés au fil des principales thématiques développées dans les pages précédentes.

Section 1 : les effectifs

La stabilité du volume total d'emploi et plus particulièrement de l'emploi permanent assure une expertise précieuse. Le niveau des effectifs sur ressources propres témoigne du dynamisme de nos activités de recherche, de formation continue et d'expertise. Les intervenants extérieurs demeurent nombreux, signe de l'intérêt manifesté envers notre école, ses apprenants et de la qualité de leurs relations avec la communauté enseignante. Certains d'entre eux sont désireux de développer une implication élargie dans le cadre du statut de professeur affilié.

Cette dynamique nécessite de rester vigilant sur plusieurs aspects :

- La précarité des personnels recrutés sur ressources propres (un quart de l'effectif) : 33 fins de contrats en 2023
- La charge de travail des services soutien et support alourdie par l'accroissement de l'offre de formation de l'Ecole (masters, diplômes d'établissement...) et l'adaptation aux aléas du déploiement de nouveaux outils.
- L'évolution de l'équilibre entre les effectifs de fonctionnaires et de contractuels, actuellement à part quasi égale (47% pour les premiers, 53 % pour les seconds).
- Le turn-over des personnels permanents, s'il n'est pas encore préoccupant, est à surveiller et à anticiper lorsque cela est possible (départs en retraite). En effet s'il est toujours intéressant d'intégrer des regards neufs, à l'inverse les départs en nombre représentent une perte d'expertise et une charge de recrutement et d'accompagnement pour les équipes. De plus le contexte d'un marché de l'emploi dynamique à Rennes complique souvent les recrutements dans certains domaines d'activité (système d'information, innovation pédagogique...)

Section 2 : le temps de travail

La gestion du temps de travail à l'EHESP est dorénavant conforme au cadre réglementaire (congés annuels, RTT, ...). La flexibilité de son organisation est appréciée : horaires variables, télétravail entre autres.

La vigilance demeure face au niveau important du nombre de jours épargnés dans les comptes épargne temps des agents. Même s'il semble se stabiliser, le stock de jours cumulés reste considérable.

L'absentéisme qui avait connu un pic en 2022 en nombre d'arrêts et de jours revient à son niveau antérieur. Il reste à surveiller. Les absences de longue durée (CLM/CLD) restent plus nombreuses que par le passé, et le nombre de temps partiel thérapeutique se stabilise à un niveau élevé.

Sections 3 : santé, sécurité, conditions de travail

Le suivi de la santé au travail des agents est assuré par le Service Médical Universitaire du Travail (SMUT) depuis janvier 2023 (médecin et infirmière). Les consultations proposées par la psychologue et l'assistante sociale restent organisées par l'EHESP qui a souhaité pouvoir poursuivre la collaboration antérieure et ne pas adhérer au SMUT pour ce suivi.

Le réseau des assistants de prévention a été complété et une formation leur a été proposée en 2023 qui a donné suite à une lettre de mission individuelle.

En matière de prévention des risques psychosociaux, direction et représentants des personnels restent attentifs aux alertes individuelles ou collectives et aux suites qui leur sont réservées. La prévention de l'hyper-connexion et de la fatigue numérique face aux nouveaux outils restent des sujets importants à déployer dans une approche concertée avec la formation spécialisée du CSA. La formation doit également accompagner ces évolutions (ateliers, formateurs internes ...)

Section 4 : action sociale

L'EHESP dispose d'un budget social maintenu à un niveau conséquent et préservé des efforts d'économies qui ont pu impacter les dépenses générales de fonctionnement ces dernières années. Chèques vacances, séjours camping, séjours linguistiques des enfants, chèque garde d'enfants, arbre de Noël sont autant de prestations proposées et prises en charge sur ce budget.

La commission d'action sociale est réactive dans les situations de personnels ou d'élèves en grande précarité financière. Elle examine également les demandes de jours RTT solidaires.

A ce stade, dans ce domaine de l'action sociale, il n'est pas relevé de vigilance ou de motif de préoccupation particulier.

Section 5 : les relations sociales

Le dialogue social est riche et, d'un point de vue partagé, il est respectueux de la confrontation des idées, de l'écoute réciproque, de l'acceptation des décisions prises dès lors que chacun a pu au préalable exprimer son point de vue. Les instances sont régulièrement réunies.

Il est à noter toutefois une multiplication des sollicitations et groupes de travail et une difficulté des représentants du personnel à libérer du temps pour alimenter les réflexions, évaluer les dispositifs mis en place, proposer des sujets de réflexion et les mener.

Section 6 : égalité femmes hommes

L'EHESP poursuit ses actions d'information et de sensibilisation. En 2023 les instances ont dressé le bilan du plan d'actions égalité femmes hommes approuvé par les instances en 2021 et parvenu à échéance. Elles ont approuvé le prochain plan d'actions et seront associées à l'évaluation annuelle de son déploiement.

Il est prévu de continuer à former au respect de la diversité et au signalement des violences sexuelles et sexistes, sujets sensibles sur lesquels l'Ecole souhaite faire preuve d'exemplarité. Une action significative de formation a été conduite en 2023, le dispositif de signalement fonctionne.

Il est regretté qu'en matière de rémunération, les écarts en défaveur des femmes ne se réduisent pas dès lors qu'ils sont liés à la structure des emplois fortement féminisée sur les postes d'assistantes au sens large, assistantes de formation et/ou de gestion.

Section 7 : responsabilité sociétale

L'EHESP intègre et accompagne un nombre de personnels reconnus RQTH et atteint le taux cible réglementaire d'emploi de personnels en situation de handicap. L'établissement déploie une politique active en matière de développement durable et sensibilise à la sobriété énergétique. Le campus sans tabac a fêté ses 5 ans en 2023 et l'école est désormais sollicitée pour partager son expérience auprès des structures (établissements de santé ou établissements universitaires) qui s'engagent dans la démarche.

Elle entend poursuivre la réflexion sur son impact carbone dans tous ses process et tous ses choix stratégiques.

Section 8 : formation

Le budget est significatif, les actions de formation nombreuses, les formateurs internes investis. L'école profite largement des offres proposées par les partenaires extérieurs. Elle accueille des apprentis en formation, des stagiaires à tous niveaux de formation, elle promeut des mobilités internationales, et mutualise des actions de formation avec les établissements membres de l'université de Rennes.

Si elle ne dispose pas encore d'outil de communication et de gestion de la formation, des comptes rendus d'entretiens d'évaluation professionnelle des agents et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, le travail de rédaction d'un cahier des charges a été mené en 2023 qui devrait conduire au choix d'un outil de « gestion des talents » et un début de déploiement en 2024. Les actions de formation doivent accompagner les enjeux de développement et d'innovation notamment du numérique, les mutations organisationnelles et technologiques, elles doivent être davantage prospectives que réactives.

Section 9 : masse salariale

Le suivi de la masse salariale est outillé et fiable. Son évolution est attentivement surveillée, elle est le plus souvent impactée de décisions nationales qui s'imposent, sans réévaluation systématique des dotations ministérielles (prix du point, reclassements statutaires, prime de maintien du pouvoir d'achat, transport ...).

Ces injonctions extérieures absorbent les efforts de maîtrise réalisés par l'établissement ce qui laisse peu de possibilités de réaffectation ou de marges éventuelles vers de nouveaux métiers ou l'accompagnement de réorganisations (dématérialisation, pédagogie, numérique, services supports ...).

Les projets sont nombreux pour l'année 2024 : développer nos formations initiales et continues dans le domaine du numérique en santé, approfondir nos relations avec nos partenaires internationaux stratégiques, faire aboutir les évolutions pédagogiques, soutenir et valoriser nos productions scientifiques, donner du souffle aux activités qui permettent à l'EHESP de dialoguer avec la société civile pour en citer quelques-uns ;

Il conviendra de prendre le temps et la méthode pour les réussir, ensemble sans perdre de vue les conditions de travail et un écosystème résilient. Ces projets structurent la réflexion collective qui viendra enrichir le projet stratégique d'établissement fin 2024.

ANNEXES

Annexe 1 : Lexique

AAH	Attaché d'Administration Hospitalière
ApPI	Centre d'Appui au Pilotage
CApP	Centre d'Appui à la Pédagogie
DDFC	Direction du Développement de la Formation Continue
DE	Direction des Etudes
DEESSE	Département En Sciences en Santé Environnementale
DESSMS	Directeur.trice d'Établissement Sanitaires, Sociaux et Médico-Sociaux
DAF	Direction des Affaires Financières
DH	Directeur.trice d'Hôpital
DIR	Direction
DPL	Direction du Patrimoine Logistique
DR	Direction de la Recherche
DRH	Direction des Ressources Humaines
DRI	Direction des Relations Internationales
DS	Directeur.trice des Soins
DSIT	Direction des Systèmes d'Information et des Télécommunications
DSVE	Direction de la Scolarité et de la Vie Etudiante
DU	Diplôme Universitaire
ETP	Equivalent Temps Plein
ETPT	Equivalent Temps Plein Travaillé
IDM	Institut Du Management

METIS	Département Méthodes Quantitatives en Santé Publique
SDA	S ervice D ocumentation et A rchives
SG	S ecrétariat G énéral
SHS	Département des S ciences H umaines et S ociales

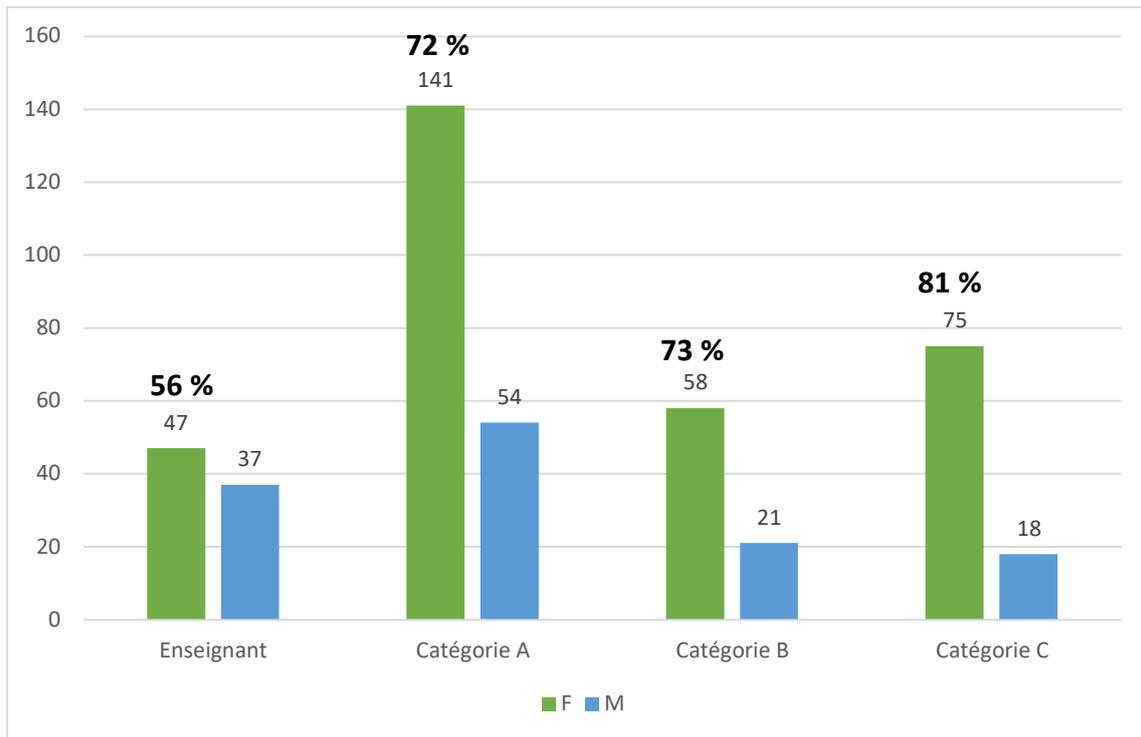
Annexe 2 : Répartition des effectifs par catégorie d'emploi et par genre au 31/12/2023

Sexe		Enseignant	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total général
Femmes	Total Femmes	47	141	58	75	321
	Apprenti			3		3
	Contractuel CDD	3	54	11	11	79
	Contractuel CDI	19	32	7	2	60
	Doctorant		16			16
	Fonctionnaire affecté	10	14	29	59	112
	Fonctionnaire détaché	15	25	8	3	51
Hommes	Total Hommes	37	54	21	18	130
	Apprenti			2		2
	Contractuel CDD	7	20	5	2	34
	Contractuel CDI	19	17	3	1	40
	Doctorant		7			7
	Fonctionnaire affecté	4	4	11	13	32
	Fonctionnaire détaché	7	6		2	15
Total général		84	195	79	93	451

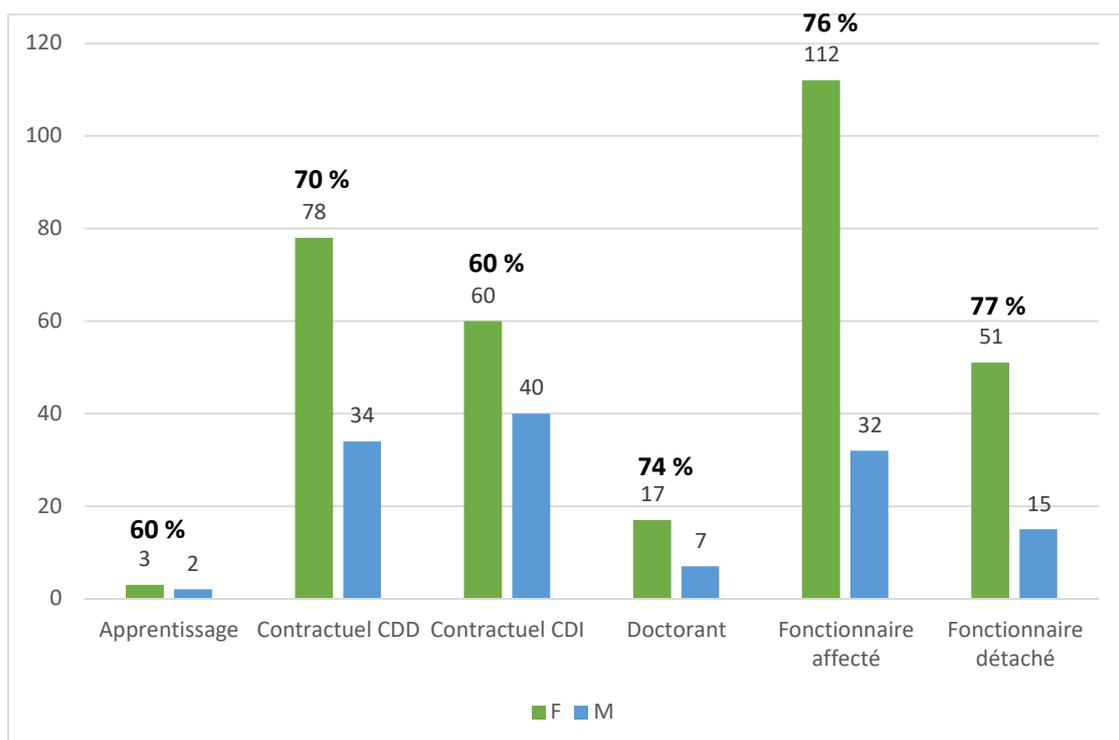
Annexe 3 : Préparations au concours ou examen professionnel 2023

Catégorie	Concours ou Examen Pro préparé	Inscrits à une préparation	Ont passé le concours	Admissibles	Ont réussi
A	Attaché d'Administration Etat(EP)		1		
	Attaché principal d'Administration Etat(EP)				
	Total 1	0	1	0	0
B	SACE (EP)	1			
	SACS (EP)	3	3	3	3
	SACN (EP)	7	10	5	2
	SACN (Concours Externe MESRI)	1			
	SACN (Concours Interne MESRI)	3			
	Tech3S (Concours Interne)				
Total 2	15	13	8	5	
C	AA principal Concours interne MESRI	1			
	Total 3	1			
Total 1 + 2 + 3		16	14	8	5

Annexe 4 : Répartition des personnes par catégorie et par sexe

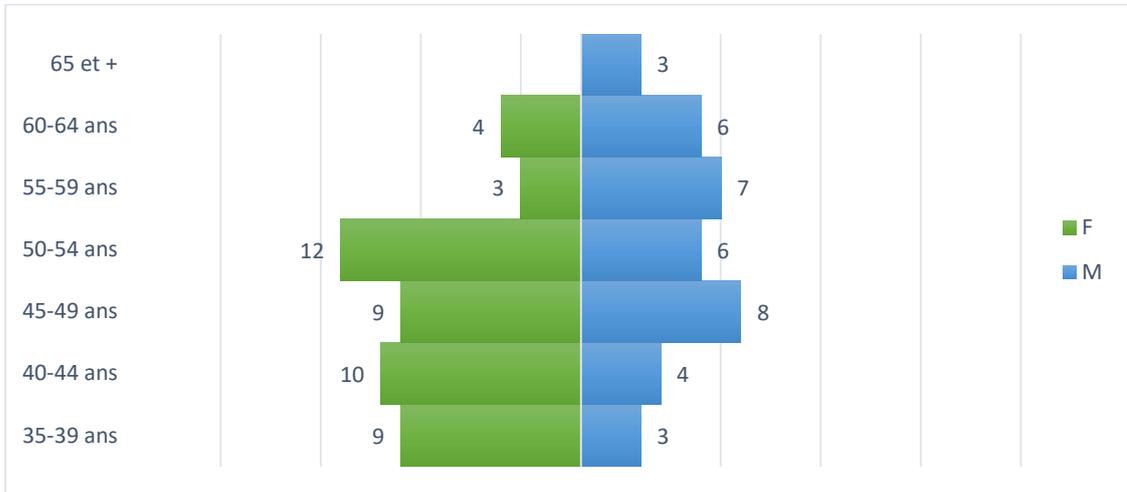


Annexe 5 : Répartition des personnes par statut et par sexe

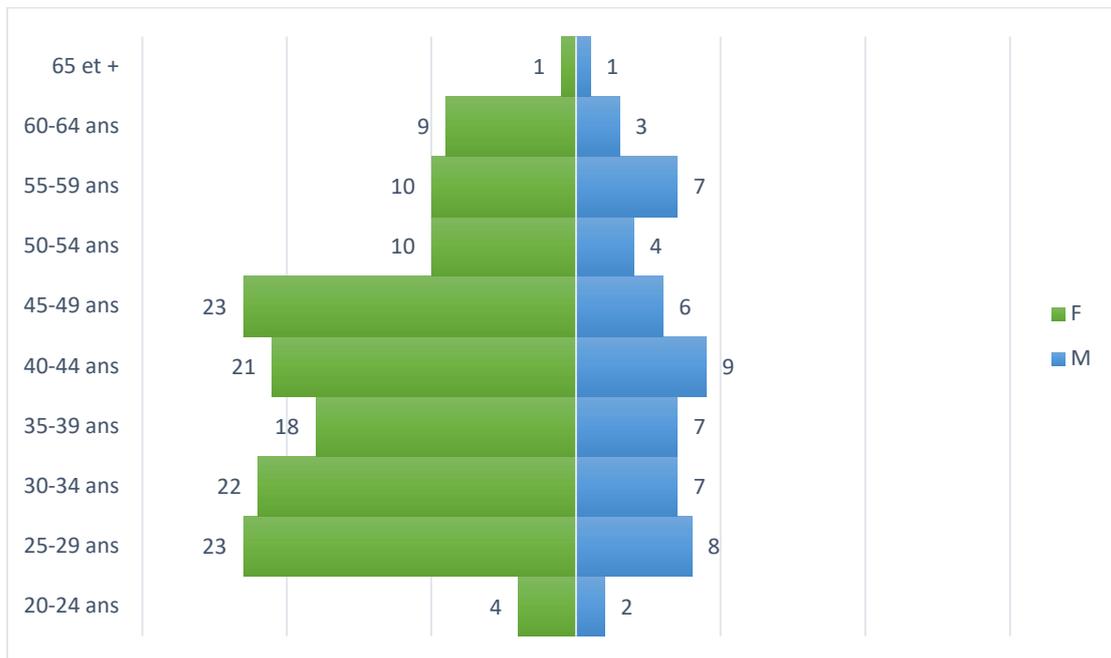


Annexe 6 : Pyramide des âges par catégorie

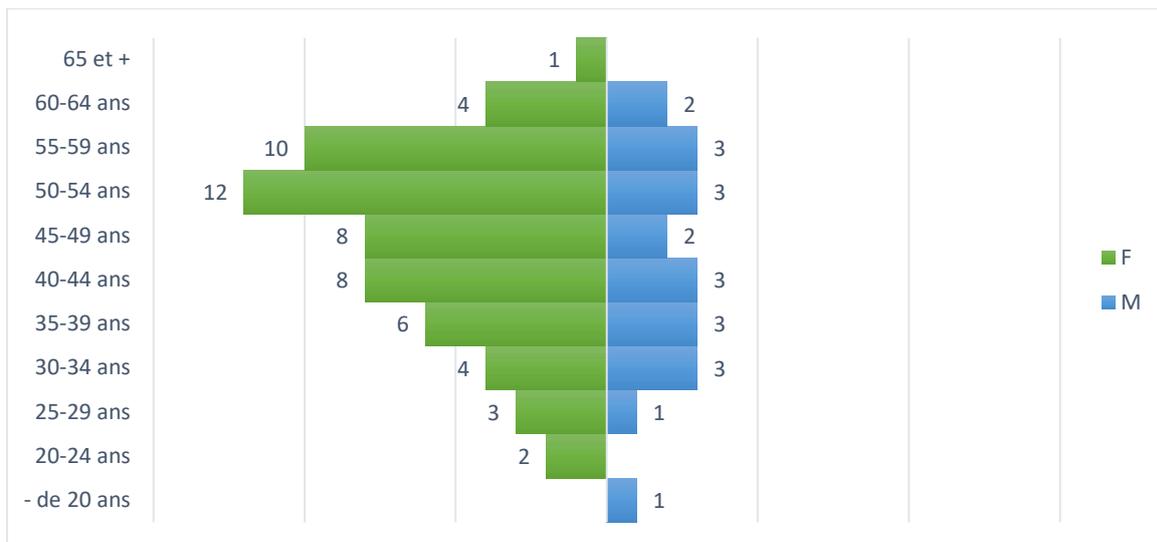
- **Les enseignants**



- **Les personnels de catégorie A**



- **Les personnels de catégorie B**



- **Les personnels de catégorie C**

