

Lettre d'orientation budgétaire et d'emplois 2023

Le conseil académique de l'Université Gustave Eiffel

**Vu** le décret n°2019-1360 du 13 décembre 2019 portant création de l'Université Gustave Eiffel et approbation de ses statuts et notamment leur article 9.2 ;

**Vu** la lettre d'orientation budgétaire et d'emplois 2023 jointe à la présente délibération.

**Considérant** que le conseil académique adopte l'affectation des moyens de l'université destinés à la formation et à la recherche, dans le respect du budget voté par le conseil d'administration et du cadre stratégique de répartition défini par le conseil d'administration.

*Considérant qu'il est demandé au conseil académique d'adopter le projet de lettre d'orientation budgétaire et d'emplois 2023, tel qu'il lui a été présenté, sous réserve du vote ultérieur du conseil d'administration.*

Délibère

Article 1er

**Après en avoir délibéré, le conseil académique émet un avis favorable sur la lettre d'orientation budgétaire et d'emplois 2023, à la majorité comme suit :**

Nombre de votants	:	56
Nombre d'abstentions	:	10
Nombre de votes pour	:	39
Nombre de votes contre	:	7

Article 2

**Après en avoir délibéré, le conseil académique approuve à la majorité, les dotations aux composantes de recherche à la présente délibération, comme suit :**

Nombre de votants	:	56
Nombre d'abstentions	:	13
Nombre de votes pour	:	41
Nombre de votes contre	:	2

### Article 3

Après en avoir délibéré, le conseil académique approuve à la majorité, les dotations aux composantes de formation, comme suit :

Nombre de votants	:	56
Nombre d'abstentions	:	17
Nombre de votes pour	:	39
Nombre de votes contre	:	0

### Article 4

Le président de l'Université Gustave Eiffel est chargé de l'exécution de la présente délibération.

**La président de l'Université Gustave Eiffel**  
A Champs sur Marne, le 4 octobre 2022

**Gilles ROUSSEL**



Le Président  
à  
Mesdames et Messieurs les directrices  
et directeurs de composantes  
Mesdames et Messieurs les responsables  
de services

Champs-sur-Marne, le 6 octobre 2022

**Objet : Lettre d'orientation budgétaire et d'emplois 2023 (proposition au CA du 6 octobre 2022)**

Chères et chers collègues,

Conformément aux statuts de l'université, le Conseil d'Administration du 6 octobre 2022 se prononce sur un document qui présente à la fois la politique budgétaire globale de l'établissement pour 2023 et son volet concernant la politique d'emplois. Un volet spécifique à chaque établissement-composante et école-membre figure en annexe de cette lettre.

En application de la loi du 22 juillet 2013 et des statuts de l'université, le CAC délibérera le 29 septembre 2022 pour adopter la répartition prévisionnelle des enveloppes. Le 6 octobre 2022, le CA se prononcera sur l'enveloppe globale et prendra en compte la répartition proposée par le CAC. Cette enveloppe sera inscrite au budget initial qui sera finalement soumis au vote du CA du 15 décembre 2022.

**1. Eléments de contexte général**

Après bientôt trois ans d'existence, l'Université Gustave Eiffel a réussi à affirmer son positionnement national original autour des questions de « villes », tout en poursuivant avec succès ses missions de services public. L'établissement, malgré la crise Covid et ses contraintes, a retrouvé un niveau d'activité important, que ce soit en matière de formation, de recherche ou d'appui aux politiques publiques. Dans le même temps, l'université poursuit ses évolutions et porte de nombreux projets qui impliquent l'ensemble de la communauté de notre établissement expérimental, sur l'ensemble de nos campus.

L'université a présenté son compte financier agrégé en mars 2022. L'exécution 2021 valide la bonne santé financière de l'établissement, tout en montrant nos fragilités et la faiblesse des marges dont nous disposons. Pour sa deuxième année d'existence, l'université a affiché un résultat 2021 positif de 10,406 M€, en « trompe l'œil » du fait, notamment, d'un remboursement exceptionnel de 5 millions d'euros (litige TVA qui a fait l'objet d'une reprise de provision), du décalage à 2022 de la prise en charge par l'établissement, pour 1,355M€, du rattrapage du solde des Indemnités de sujétions spéciales (ISS) des personnels techniques du MTECT et d'un résultat positif d'ESIEE Paris pour 2 millions d'euros lié à son intégration en janvier 2021. **La marge réelle de l'établissement sur son budget est donc beaucoup moins élevée que le résultat 2021 pourrait le laisser augurer.**

**La construction du budget initial 2023 s'inscrit dans un contexte marqué par des contraintes fortes :**

- Une crise mondiale sur le marché de l'énergie et des matières premières créant des surcoûts, chiffrés en millions d'euros, sur les premiers postes de dépenses de notre université et notamment les fluides. Des effets indirects devraient également se faire sentir sur le coût des prestations, les fournisseurs subissant eux-mêmes ces mêmes hausses ;
- Un engagement indispensable dans la transition énergétique : la France doit sortir de sa dépendance aux énergies fossiles et réduire de 40 % sa consommation d'énergie d'ici 2050. Il est essentiel de s'engager dans la voie de la sobriété énergétique, c'est-à-dire consommer moins et/ou de l'efficacité énergétique, c'est-à-dire consommer autrement ;
- Des incertitudes importantes pèsent sur les Niveaux de Prise En Charge (NPEC) des coûts de l'apprentissage ;
- Une augmentation forte des dépenses de masse salariale, non intégralement compensée, liée notamment au Glissement Vieillesse Technicité positif (GVT, accroissement des coûts liés aux avancements des agents), à l'évolution du point d'indice, à la mise en œuvre de la prime télétravail etc.

Si nous prévoyons que les dépenses liées aux fluides vont augmenter de 1M€ en 2022, les dépenses de masse salariale non prévues au BI sont quant à elles estimées à plus de 3,7 M€ (versement ISS reporté de 2021 à 2022 pour 1,3 M€ et augmentation du point d'indice pour 2,4M€ non compensée pour 2022), les autres facteurs d'évolution de la masse salariale conduisant à une augmentation totale de 5,8 M€ (mesures LPR, mesures nationales de revalorisation de l'indemnité IFSE, mise en place du forfait télétravail et de la prise en charge d'une partie des cotisations mutuelles, GVT, exécution des recrutements suite aux campagnes d'emplois 2021 (année pleine pour 2022) et 2022 (recrutés courant 2022)).

**Le résultat de l'exercice 2022 et les latitudes dont disposera l'établissement en 2023, vont donc être fortement dépendants du montant de la compensation par ses tutelles de ces surcoûts, en 2022 et 2023, et va par conséquent conditionner l'ambition des projets que l'établissement va pouvoir conduire.**

D'autant que les prévisions d'évolutions de ces deux postes, énergie et masse salariale, en 2023, font état d'une continuité des augmentations de 2022.

**La prévision de masse salariale 2023, sous réserve d'ajustements et de mesures nouvelles, est estimée à plus de 204 M€, en augmentation de 4%, intégrant notamment :**

- L'extension en année pleine de l'augmentation du point d'indice pour les fonctionnaires ;
- L'application et l'extension en année pleine de l'augmentation du point d'indice pour les personnels contractuels ;
- La nécessaire réévaluation des grilles salariales et des carrières des personnels contractuels pour faire face aux problématiques fortes rencontrées en matière de recrutement (rendues notamment visibles par la campagne de recrutement 2022 à ESIEE-Paris) mais aussi de stabilisation de ces personnels ;
- GVT et extension en année pleine de la campagne d'emplois 2022 ;
- La revalorisation des contrats doctoraux.

Côté énergie, la modélisation fournie dans le cadre de nos marchés par la Direction des Achats de l'État (DAE) prévoit, pour l'université et uniquement pour l'électricité, **une augmentation de 5,7 M€** (donc une augmentation de 285%), soit une facture prévisible en 2023 de plus de 7 M€ au lieu de 2 M€. Il y

[univ-gustave-eiffel.fr](http://univ-gustave-eiffel.fr)

aura aussi des surcoûts pour le gaz et, d'une façon générale, l'augmentation de tous nos marchés, puisque les prestataires ne manqueront pas pour leur part de répercuter les hausses qu'ils subiront également.

**L'établissement va dans ce contexte poursuivre et renforcer son engagement en termes de réduction des dépenses énergétiques, en cohérence avec la politique DDRS que l'établissement a engagée.**

Il est essentiel toutefois qu'il puisse continuer à assurer pleinement ses missions fondamentales de recherche et de formation et à contribuer ce faisant à apporter des éléments d'éclairages et de solutions pour des villes et des territoires durables d'une part, et à former les futurs professionnels à ces enjeux.

**Si la soutenabilité financière de l'établissement lui permet d'envisager de contribuer partiellement aux ambitions qu'il s'est fixé, cette latitude ne peut pas être entravée par un niveau de SCSP<sup>1</sup> qui laisserait à sa seule charge l'ensemble des surcoûts.**

## **2. Les projets**

### **2.1. Conforter nos missions et nos responsabilités**

Notre volonté est en premier lieu de continuer plus que jamais à soutenir nos missions premières de recherche et de formation, dans un contexte où la responsabilité sociétale de l'établissement doit pleinement s'incarner et où les attentes en termes d'éclairage et d'accompagnement des politiques publiques sont fortes.

#### **2.1.1. Nos missions**

##### Formation et vie étudiante

L'objectif global est de continuer à assurer notre mission de formation, en donnant aux publics de nos territoires les clés de lecture des enjeux de nos sociétés et la capacité de répondre aux défis des mondes professionnels :

- En proposant une offre de formation claire, innovante, pluridisciplinaire, adossée à la recherche et ouverte sur le monde socio-économique ;
- En proposant une offre de formation tenant compte des enjeux de durabilité et de responsabilité sociétale. Le projet AVID « apprendre pour des villes durables », soumis à l'appel à projets Compétences et Métiers d'Avenir, visant à mettre à disposition des composantes des ressources pédagogiques permettant de sensibiliser aux enjeux de la ville durable, pourrait, s'il est accepté, y contribuer. La communauté enseignante et de recherche, ainsi que le CIPEN seront essentiels pour la production de ces ressources, adossées sur la recherche, comme pour l'accompagnement et la formation des enseignant.e.s et des enseignant.e.s-chercheur.e.s.
- En proposant la mise en œuvre à la rentrée 2023 des préconisations du Plan d'Amélioration de la Qualité de Vie Etudiante dont l'élaboration a débuté au printemps 2022 ; en poursuivant l'effort de l'établissement sur les contrats étudiants ; en utilisant pour l'ensemble des étudiants et étudiantes des campus les ressources de la Contribution Vie Etudiante et de Campus (CVEC) permettant de limiter l'aggravation de la précarité étudiante et de développer de nouveaux projets. La fondation Université Gustave Eiffel permettra également de déployer des bourses pour les étudiants ou des soutiens financiers aux initiatives étudiantes.

---

<sup>1</sup> Subvention pour Charge de Service Public

**univ-gustave-eiffel.fr**

- En portant également une attention particulière au développement de la **formation par apprentissage** et à son suivi. Il faut noter à cet égard la mise en place, en cohérence avec le CFA Descartes, du nouveau service de formation par apprentissage à destination des filières d'ingénieurs, le SFA Université Gustave Eiffel, et l'important travail mené par les équipes pour la définition de son rôle et de son organisation, notamment vis-à-vis des écoles d'ingénieurs de l'établissement.
- L'objectif est aussi de développer notre présence en matière de **formation continue** sur les villes durables, et ce de manière concertée avec l'ensemble de nos écoles-membres et établissements-composantes, et sur l'ensemble de nos campus. Le projet en cours de préparation en réponse à l'appel à projets Accélération des stratégies de développement des établissements d'enseignement supérieur et de recherche ambitionne de proposer, dans un catalogue unique, des formations courtes originales, adossées aux dernières connaissances de la recherche mais aussi la mise en situation, l'observation et les témoignages, permettant de répondre aux besoins de *re-formation* des professionnel.le.s en place. Une réflexion est en cours pour la création d'une direction de la formation professionnelle qui aurait en charge à terme l'apprentissage et la formation continue.

### Recherche et innovation

Il est essentiel de poursuivre nos travaux pour comprendre et éclairer les enjeux de nos sociétés, et contribuer à y répondre. Le projet scientifique de l'I-Site Future doit tout particulièrement continuer à interroger les villes et territoires sobres et frugaux, résilients, et justes, et rendre visible la qualité des travaux autour de ces trois axes. Soutenir la qualité de la recherche est un prérequis qui continuera de guider l'établissement.

Outre la visibilité internationale qu'il confère, le classement thématique de Shanghai est un des indicateurs, même imparfait, de la qualité des travaux qui sont menés à l'université. En effet, si l'université ne figure plus au classement de Shanghai des universités, elle reste extrêmement bien identifiée dans le classement de Shanghai par thématique sur ses domaines d'excellence, que l'établissement souhaite conforter. Ainsi, **pour la seconde année consécutive, l'Université Gustave Eiffel se démarque sur 11 classements thématiques**, notamment par son positionnement dans le **top 100 mondial** en :

- Science et Technologies des Transports : 51-75<sup>ème</sup> place mondiale et **n°1 en France**
- Sciences de la Terre : 51-75<sup>ème</sup> place mondiale et n°8 en France
- Mathématiques : 51-75<sup>ème</sup> place mondiale et n°10 en France

L'université se distingue également en apparaissant dans les classements thématiques suivants :

- Génie civil : 101-150<sup>ème</sup> place mondiale et **n°1 en France**
- Science de l'ingénierie de l'environnement : 101-150<sup>ème</sup> place mondiale n°4 en France
- Géographie : 151-200<sup>ème</sup> place mondiale et n°8 en France
- Ressources en eau : 151-200<sup>ème</sup> place mondiale et n°9 en France
- Sciences de l'atmosphère : 151-200<sup>ème</sup> place mondiale et n°12 en France
- Économie : 301- 400<sup>ème</sup> place mondiale et n°15 en France
- Ingénierie mécanique : 301-400<sup>ème</sup> place mondiale et n°18 en France
- Management 401-500<sup>ème</sup> place mondiale et n°25 en France

### **univ-gustave-eiffel.fr**

Pour tirer parti des compétences variées présentes à l'Université Gustave Eiffel, l'établissement doit encore mettre en place une animation scientifique pertinente, permettant de tendre vers les approches globales et systémiques qui ont présidé à sa création et qui sont par ailleurs nécessaires pour répondre, entre autres, aux enjeux du changement climatique. Cette réflexion autour de l'animation scientifique passe notamment par l'évaluation des dispositifs existants. L'Université Gustave Eiffel soutient en effet de nombreux dispositifs de mise en synergie entre ses composantes de recherche, notamment via les crédits du PIA, parmi lesquels les LABEX et les projets Tremplin et Impulsion de l'I-Site. Des dispositifs existaient par ailleurs dans ses établissements fondateurs et notamment à l'IFSTTAR ; on citera ainsi le Collège des animateurs d'axes (au sens du précédent contrat avec le MTECT), mais aussi les projets fédérateurs. Le portage par l'Université Gustave Eiffel des projets transformants, et la fin prochaine des financements fléchés des LABEX amènent à faire un bilan de l'ensemble de ces dispositifs, pour pouvoir envisager les périmètres, objets et formats de mise en synergie et d'animation scientifique les plus pertinents. Les porteurs de projets ont été sollicités pour faire le bilan de ces différents dispositifs, et des scénarii internes d'évolution seront proposés et discutés en instances à partir de l'automne 2022. Ces chantiers, essentiels pour l'établissement, et notamment pour mettre en œuvre les approches globales et systémiques défendues et sollicitées également par les partenaires, tant académiques que socio-économiques, devront se poursuivre en 2023.

A l'aval de la recherche, l'innovation continuera également d'être soutenue, pour faire émerger les solutions aux défis de nos sociétés. Un préfigurateur d'une mission innovation a ainsi été nommé et devrait intégrer une future « VP Recherche et Innovation ». Elle pourrait disposer de moyens conséquents si le projet Scities, soumis à l'appel à projets « prématuration-maturation » du PIA pour soutenir l'innovation et notamment la co-innovation avec des entreprises, était retenu.

### **2.1.2. Nos responsabilités**

#### L'Appui aux Politiques Publiques

La nécessité des transitions conforte l'intérêt de notre mission d'appui aux politiques publiques. Cette mission s'est particulièrement illustrée entre autres dans les actions multiples et variées qui ont été remontées par les composantes pour figurer dans le rapport « Appui aux politiques publiques, Regards sur l'année 2021 » publié en juillet dernier.

L'exercice du contrat 2023-2025 à construire avec la tutelle MTECT permettra également de réfléchir aux grands enjeux que nos travaux questionnent autour des politiques publiques portées par ce ministère, avant l'élaboration du contrat multi-tutelles envisagé pour la période 2026-2030.

Une réflexion sur la « stratégie APP » de l'Université Gustave Eiffel va par ailleurs être lancée, en liaison avec la politique d'action territoriale des différents campus.

#### La responsabilité sociétale

L'université, de par sa thématique centrale, se doit également d'être exemplaire au regard des enjeux DDRS. C'est tout particulièrement vrai dans un contexte où la sobriété énergétique n'est plus une option. Une réflexion systémique devra s'engager pour réduire nos consommations ou améliorer notre efficacité énergétique. Elle aura nécessairement, au-delà des questions immobilières, des conséquences financières mais aussi en matière d'organisation du travail (et de formation) pour toutes les catégories de personnels, sans oublier les étudiantes et étudiants. Des moyens seront donc

[univ-gustave-eiffel.fr](http://univ-gustave-eiffel.fr)

mobilisés pour la diffusion et la prise en compte des enjeux de la transition écologique et énergétique dans l'établissement et ses campus, ainsi que le développement de sa responsabilité sociétale, en cohérence avec la thématique de l'I-Site Future et de sa feuille de route. De premières études permettent d'ores et déjà d'imaginer les leviers d'actions possibles : bilan des émissions de gaz à effet de serre ou encore étude sur les mobilités préalable à l'élaboration du plan de mobilités interentreprises. Un premier travail autour la définition de notre vision d'une université responsable a par ailleurs été engagé lors du séminaire de l'établissement en juillet 2022. Il a permis de recenser des pistes d'actions complémentaires, dont certaines seront mises en œuvre à court terme. Une charte de la responsabilité sociétale pourra ainsi être déclinée dans chaque composante. Ces premières actions soutiennent la trajectoire vers la labellisation DDRS envisagée pour 2024.

### **2.1.3. Le contexte de nos missions**

A l'interne, il s'agira d'améliorer le bien-être et le mieux vivre ensemble pour pouvoir mener à bien nos missions et nos responsabilités. Les chantiers de poursuite de la construction et du développement de notre établissement ont vocation à y contribuer (harmonisation, valorisation des régimes indemnitaires...), tout particulièrement dans un contexte où les risques d'aggravation de la précarité sont importants. C'est également l'ambition du projet « AMI-UGE » du PIA, lauréat de l'appel à projet IDEÉS, qui va se déployer en 2023. Ce projet prévoit notamment d'accompagner les carrières et les trajectoires des personnels, par des programmes de formation, de mentorat, ou des mobilités entre services ou composantes. En préalable, l'interconnaissance entre les personnels doit se poursuivre et se développer. Un premier séminaire s'est tenu en juillet avec 2 temps forts : un temps de présentation réciproque des équipes, et un temps de réflexion collective autour de ce qu'est une université responsable. Ces séminaires doivent s'inscrire dans un cycle avec une 2<sup>ème</sup> édition prévue en 2023. Enfin, l'établissement continuera de lutter contre les Violences Sexuelles Sexistes et discriminatoires conformément à nos obligations et poursuivra l'effort sans précédent de formation des personnels et de sensibilisation des publics.

A l'externe, il s'agit de conforter nos partenariats. Il convient notamment de conforter l'implication de l'établissement dans les dynamiques de site, celle de Paris-Est mais aussi celle de l'ensemble de nos campus, et à renforcer ce faisant nos ancrages territoriaux.

Par ailleurs, un focus particulier devra être porté sur les partenariats internationaux. Le jury I-Site avait souligné la nécessité d'une stratégie internationale plus ambitieuse, en accord avec la stratégie recherche de l'établissement. Des succès ont été obtenus par l'Université Gustave Eiffel ; on citera la mise en œuvre du programme COFUND ClearDoc permettant l'accueil de doctorants internationaux ou le projet européen Incities, adossé sur les partenaires de l'alliance PIONEER. La non sélection de notre candidature à l'appel d'offre sur les alliances d'universités de la communauté européenne malgré une évaluation encourageante, nous motive à retravailler notre stratégie internationale et notre politique partenariale. Des moyens renforcés doivent toutefois être donnés pour amplifier le rayonnement international de l'établissement.

Le conseil d'administration du 30 juin 2022 a enfin voté la création d'une fondation partenariale, la Fondation Université Gustave Eiffel, pour que les personnes morales ou physiques intéressées puissent prendre part à l'imagination, à la conception et à la construction de ces lieux de vie mondiaux complexes que sont les territoires urbanisés, en disposant des éléments pour en comprendre les enjeux. Ses missions se concrétiseront par exemple par des projets de chaires de recherche et/ou de

[univ-gustave-eiffel.fr](http://univ-gustave-eiffel.fr)

formation collaboratifs ou aux projets innovants mis en place sur les campus, des colloques scientifiques et des interventions de diffusion des savoirs.

## 2.2. La poursuite de la construction et du développement de l'établissement

### 2.2.1. Poursuivre l'harmonisation des organisations et des procédures

L'année 2022 a été marquée par la poursuite de la mise en œuvre de notre établissement, et notamment dans sa dimension opérationnelle en lien avec la structuration de la Direction Générale des Services et la construction de services unifiés. Ont été créées et structurées notamment plusieurs Directions Générales Délégées : Informatique et Numérique (DGDIN), Ressources Humaines (DGDRH), Immobilier et Logistique (DGDIL), Communication, en complément d'une direction des Affaires Juridiques et Institutionnelles (DGDAJI) et de l'Agence Comptable, créées quant à elle dès 2020. Ces directions ont porté en 2022 de nombreuses réalisations ; citons entre autres : la mise en place de la nouvelle messagerie Eiffel, la bascule des personnels ex-I vers renoiRH et la mise en œuvre du RIPEC, le démarrage de la réflexion autour du Schéma Pluriannuel de Stratégie Immobilière ou encore la refonte du site internet. D'autres chantiers importants sont néanmoins à venir pour poursuivre cette harmonisation des process incarnée dans des services unifiés ; restent ainsi encore à fusionner les services budget, contrats, marchés mais aussi documentation et services aux étudiant.e.s, et à finaliser une politique qualité et de sécurité de notre patrimoine scientifique et technique, de nos systèmes d'information et de données globale. Relativement à la chaîne financière, un nouveau Directeur des Affaires Financières (DAF) a rejoint l'université depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2022. En lien avec l'Agence Comptable, le DAF devra intégrer dans ses réflexions d'organisation la réforme mettant en place la nouvelle responsabilité des gestionnaires publics au 01/01/2023, créant un régime unifié ordonnateur, comptable, et rendant justiciables les gestionnaires publics devant le juge financier. Toutefois, les sanctions étant limitées aux cas d'une gravité avérée, il ne s'agit plus simplement de sanctionner le non-respect des règles formelles, mais davantage la faute, ce qui permet aux acteurs de recentrer leur action sur les enjeux réels, via la mise en place d'un dispositif de maîtrise des risques robuste associant le comptable et les services de l'ordonnateur.

Côté contrats, l'enjeu est de mettre en place un *front-office* unifié pour l'ensemble des contrats (recherche, formation...) pour avoir un point de contact unique à toutes les phases de ces contrats, depuis leur montage jusqu'à leur valorisation. En effet, à l'heure actuelle, ces missions sont réparties entre la Direction de la Valorisation de la Recherche (DVR – ex-U), direction qui intègre également l'appui au montage, la valorisation et la propriété intellectuelle), le Service des Affaires Contractuelles (SAC – ex-I), la Vice-Présidence Partenariats et Professionnalisation (VP<sup>3</sup>) pour l'appui au montage de projets et la valorisation et la DGdAJI, pour ce qui relève de la protection de la propriété intellectuelle.

Il sera par ailleurs important d'accompagner les évolutions dans nos organisations par une politique de formation renforcée.

### 2.2.2. Offrir des latitudes de recrutement

**Les dialogues de gestion ont également souligné s'il en était besoin l'importance des recrutements. En effet, la trajectoire de l'établissement est saine, mais le système souffre de façon récurrente d'une insuffisance de personnels permanents : 25% des emplois chercheurs.ses et enseignant.e.s-**

**univ-gustave-eiffel.fr**

chercheurs.ses et 43% des personnels de support et soutien, sont en CDD. Le décalage entre les taux d'exécution des recettes et des dépenses traduit aussi les difficultés, faute de personnels permanents, à mettre en œuvre les projets en réponse aux très nombreuses sollicitations, aboutissant à des excédents de trésorerie.

Le budget 2023 devra veiller à desserrer la pression sur les collègues pour leur permettre de se consacrer pleinement à leurs missions premières, par une politique d'emploi adaptée, dans un contexte budgétaire marqué par une forte augmentation des dépenses de masse salariale et de fonctionnement, dont la prise en charge par toutes les tutelles n'est pas acquise. Il conviendra pour cela de mobiliser l'ensemble des leviers, parmi lesquels bien sûr les ouvertures de postes statutaires. Par ailleurs, l'I-Site a également ouvert des latitudes qu'il faudra continuer d'exploiter : recrutements en CDI sur des profils spécifiques, financement de postes d'ATER. Enfin, les possibilités offertes par la LPR en termes de chaires de professeurs juniors ou de repyramidage devront également continuer d'être explorées.

L'année 2022 a été marquée par la déclinaison pour l'établissement des décrets d'application de la LPR, dont des simplifications nous sont promises pour la campagne 2023. Ainsi, au titre de la création d'une voie temporaire d'accès au corps des professeur.e.s des universités et aux corps assimilés, l'université a obtenu 3 supports au titre de 2022 et 2 supports au titre de l'année 2021. Le processus mis en place pour identifier les candidat.e.s, reposant sur les commissions permanentes et les composantes, a permis d'identifier une trentaine de candidat.e.s. Un bilan sera réalisé à l'issue de cette campagne, avant d'initier la campagne 2023.

Les demandes de chaires de professeur.e.s juniors ont pour leur part fait l'objet d'un dialogue social, qui a notamment permis de construire notre lecture de ces dispositifs, qui soit compatible avec les attendus du corps, et ce faisant ne remet pas en cause les pré-requis des filières classiques de recrutement. Ainsi, il a notamment été convenu de **cibler les recrutements pour des personnels déjà en postes EC ou C depuis plusieurs années** et à considérer l'obtention d'une HDR comme un des critères des titularisations. Huit demandes ont été formulées par les composantes : 3 de PR et 5 de DR. Une chaire de PR a été ouverte au laboratoire NAVIER. La discussion devra se poursuivre relativement aux demandes potentielles à venir de CPJ Directeur.ice de Recherche sans augmentation du plafond d'emploi côté MTECT. Les demandes pour 2023 et les années suivantes – la note de gestion indiquant qu'il faudra dès cette année faire les demandes pour 3 ans - devront être discutées à nouveau en instances.

### **2.2.3. Poursuivre l'harmonisation (et la valorisation !) des régimes indemnitaires, et la cartographie des emplois**

La mise en place du RIPEC, prévue par la LPR, a elle aussi été déclinée de manière spécifique. Sa mise en œuvre ne remet pas en cause le premier travail engagé d'harmonisation progressive de la politique indemnitaire.

C'est notamment sur la composante fonctionnelle que les travaux ont porté en 2022. Les nouvelles contraintes introduites par le RIPEC ont été intégrées dans le système global existant en distinguant des groupes de fonction votés en CA du 30 juin. La mise en œuvre du RIPEC doit se poursuivre en 2023, avec prise d'effet de la partie prime individuelle au 01/01/2023. Au-delà, le sujet doit être traité en 2023 de l'application potentielle du RIPEC ou de son équivalent pour les personnels CR-DR du MTECT

[univ-gustave-eiffel.fr](http://univ-gustave-eiffel.fr)

et pose plus largement la question de l'harmonisation, et de la revalorisation, des régimes indemnitaires.

Un travail a d'ores et déjà été engagé autour de la revalorisation des BIATSS et ITA. Des mesures de revalorisations indemnitaires ont été prévues à différentes échelles en 2022, que ce soit pour les catégories A et B des filières administratives du MTECT et du MESRI ou pour les personnels des filières ITRF et Bibliothèque du MESRI. Elles s'inscrivent dans le cadre des mesures de convergence indemnitaire entre administrations centrales et services déconcentrés ou de convergences interministérielles, ou encore dans le cadre de la LPR. Il a donc été proposé d'utiliser ces mesures nationales pour effectuer un premier travail de convergence interne sur les montants d'IFSE perçus par les personnels BIATSS et ITA, sans pouvoir néanmoins intégrer les personnels relevant du MTECT dont les montants socles sont très différents. Ce travail d'harmonisation et de revalorisation devra se poursuivre en 2023, dans un contexte inflationniste qui le rend d'autant plus urgent pour les personnels aux salaires les plus faibles.

Il devra toutefois s'accompagner d'un travail de cartographie des postes, avec une première proposition fin 2022-début 2023, et sera associé également à un important dialogue social sur le sujet. Par ailleurs, il faudra articuler tout ceci avec la bascule au RIFSEEP des corps techniques.

Cette harmonisation est essentielle pour faire établissement et éviter les disparités trop importantes de rémunération. Un effort devra également être mené concernant l'égalité de rémunération hommes-femmes (occupant une même fonction). Un travail sur les écarts de rémunération mené dans le cadre de l'étude pour la mission égalité et la DGDRH a été présenté dans toutes les instances et au personnel lors de la table ronde au mois de mars. La question se pose désormais de la poursuite du travail pour la connaissance des facteurs d'inégalité et de la prise de mesures pour les corriger. Un budget sera également dédié pour harmoniser les salaires des doctorant.e.s, suite à l'augmentation réglementaire des doctorants introduite par la LPR, et pour revaloriser les personnes qui exercent sur des postes supérieurs à leur catégorie d'emploi. Ces mesures sont d'autant plus importantes dans un contexte d'inflation. Au-delà des contrats doctoraux, un chantier devra s'ouvrir sur la carrière et la rémunération des personnels contractuels (E, EC, supports), chantier important en particulier pour nos écoles et pour faire face aux difficultés de recrutement qui s'accroissent.

#### **2.2.4. Investir pour se construire**

Les dialogues de gestion ont à nouveau montré l'importance des questions bâtementaires et d'infrastructures pour les collègues. Même si les dépenses immobilières représentent déjà le deuxième poste de dépenses de l'établissement, il convient de maintenir l'effort d'investissement dans la rénovation et le développement de nos bâtiments, sur l'ensemble de nos campus. Les CPER ont permis d'obtenir des financements pour de nouveaux projets<sup>2</sup>, une partie de la taxe centrale a

---

<sup>2</sup> CPER 2021/2027.

Sur Marne-la-Vallée :

- l'achat et les travaux de mise à niveau du bâtiment ESIEE pour un montant de 30 M€ ;
- la reconduction d'un programme du précédent CPER consacré à la Maison des Partenariats et à la Maison de la Santé pour un montant de 5.73 M€ ;
- le projet CPER en cours sur Serris, dit Première Pierre, est bloqué à la sortie des appels d'offre entreprise par un résultat supérieur de 30% à l'enveloppe initiale (15 M€) ;
- concernant le CPER Recherche, le projet RFU (Rue de Fraicheur Urbaine) concernant Sence City a été retenu pour un montant de 1.05 M€.

[univ-gustave-eiffel.fr](http://univ-gustave-eiffel.fr)

également servi à rénover 5 salles informatiques (sont concernées les composantes EUP-IFU, IFSA, IGM, LACT et LCS), mais il convient de consacrer une part du budget à la poursuite des chantiers immobiliers comme d'infrastructures, notamment numériques.

L'année 2023 doit être celle de l'adoption par l'établissement de son Schéma Pluriannuel de Stratégie Immobilière (SPSI). Actuellement en cours de préparation, ce document sera largement discuté à l'échelle de tous les conseils, campus, services et composantes de l'université. L'objectif est de définir sur le moyen terme une politique patrimoniale cohérente à l'échelle de l'université, tenant compte des besoins des usagers mais aussi des contraintes réglementaires, budgétaires et environnementales qui constituent des enjeux décisifs pour l'adaptation de l'université aux changements économiques et climatiques. En cohérence avec les thématiques fortes portées par l'université, l'enjeu est aussi de faire de nos campus de véritables démonstrateurs de la ville durable.

Le chantier de la valorisation, du modèle économique et de la gestion pluriannuelle des investissements des grands équipements, qui sont l'une des spécificités de l'établissement, devra enfin être ouvert en 2023, en cohérence avec le plan national et européen dans ce domaine.

#### **2.2.5. La redéfinition des modalités internes du dialogue social en lien avec la mise en place du CSA (comité social d'administration), à l'issue des élections de fin 2022**

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique amène une révision des instances représentatives du personnel.

En particulier, les comités techniques (CT) et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) sont réorganisés sur le modèle de la réforme adoptée en septembre 2017 dans le secteur privé et fusionnés en une instance unique : **le comité social**. Cette réorganisation doit permettre « de remédier à la difficulté d'articulation actuelle des compétences entre les CT et les CHSCT, en particulier en matière de réorganisation de services ».

Les comités sociaux, qui doivent être mis en place **en 2022** à l'issue des prochaines élections professionnelles dans la fonction publique, auront à connaître de nombreuses questions notamment:

- le fonctionnement et l'organisation des services ;
- l'accessibilité des services et la qualité des services rendus ;
- l'égalité professionnelle ;
- la protection de la santé, l'hygiène et la sécurité des agents ;
- les orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines ;
- les lignes directrices de gestion (LDG) en matière de mutation, de mobilité, de promotion interne et d'avancement de grade des agents.

Les lignes directrices de gestion, qui permettent de déterminer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), seront adoptées par chaque administration employeur, après avis du comité social.

#### **2.2.6. Sortir de l'expérimentation**

---

Sur Nantes, une première tranche de rénovation des bâtiments a été acceptée pour un montant de 4M€.

[univ-gustave-eiffel.fr](http://univ-gustave-eiffel.fr)

Ces chantiers sont importants pour s'engager dans la sortie de l'expérimentation. Nous souhaitons en effet engager en 2023 la réflexion collective sur la sortie de l'expérimentation, l'objectif étant d'aboutir à l'adoption fin 2024 des nouveaux statuts définitifs de l'université. L'ordonnance du 12 décembre 2018 dispose en effet, dans son article 20, qu'à compter de la deuxième année suivant l'entrée en vigueur de leurs statuts, les établissements créés ou modifiés dans le cadre de l'ordonnance peuvent demander au ministre chargé de l'enseignement supérieur qu'il soit procédé à leur évaluation afin de sortir du régime expérimental avant le terme de la période de dix ans prévue par la loi. L'ordonnance précise également que cette évaluation est confiée au Hcéres, qui rend son évaluation dans un délai de six mois à compter de la demande formulée par l'autorité exécutive de l'établissement.

Cela va nécessiter un travail important d'analyse de notre fonctionnement actuel, à tous les niveaux de l'université, afin d'inventer ensemble le modèle pérenne de l'université que nous souhaitons. La Commission Spécialisée Stratégie et Prospective du Conseil Académique a vocation à impulser cette réflexion. Ce chantier concernera bien sûr tous les conseils, services, composantes – y compris les établissements-composantes et écoles membres – et campus de l'université, qui seront sollicités pour co-construire notre établissement.

L'évaluation par le Hcéres va tout particulièrement considérer les éléments d'appréciation suivants :

- degré suffisant d'intégration stratégique et d'exercice effectif de ses missions par l'établissement et ses composantes ;
- efficacité de la gouvernance et absence de dysfonctionnements ;
- capacité de pilotage stratégique, opérationnel et de suivi ;
- obtention de résultats substantiels en recherche, formation, rayonnement international, vie étudiante et de campus, valorisation, diffusion de la culture scientifique.

### **2.3. S'adosser sur les grands projets pour soutenir la dynamique de l'établissement**

L'année 2022 a également été celle de la confirmation de notre labellisation I-Site. Cette labellisation était essentielle pour poursuivre et amplifier notre dynamique de transformation. Elle conforte la trajectoire prise par l'Université Gustave Eiffel depuis sa création et donne un signal positif sur l'ensemble des initiatives engagées dans les domaines de la formation, de la recherche, de la vie étudiante, de l'international ou des partenariats. Cette labellisation reconnaît également notre excellence sur la thématique choisie de la ville durable. Avec une enveloppe annuelle d'environ 9M€, l'I-Site Future nous donne tout particulièrement les moyens de conforter et développer nos missions et nos projets. Ce budget va contribuer à soutenir l'activité de recherche et de formation, et renforcer sa position et sa visibilité au niveau national et international, avec une ambition d'interdisciplinarité, d'innovation, d'internationalisation, en lien avec les territoires, les collectivités et les acteurs socio-économiques. Nous entrons ce faisant dans la seconde phase de l'I-Site : construire ensemble de nouveaux dispositifs, des projets interdisciplinaires, poursuivre l'internationalisation de la recherche et de la formation, développer l'innovation pédagogique en lien avec le CIPEN, l'aménagement des campus... tels sont les chantiers qui nous attendent.

Nous porterons en 2023 une attention particulière à ce que l'I-Site bénéficie à l'ensemble de nos campus, et qu'il soit au service de l'ensemble des usagers. Des premières actions dans ce sens ont déjà été engagées en 2022. Neuf supports d'ATER supplémentaires ont ainsi été financés afin de compenser en partie les services manquants. Les CDD sur missions transversales ont également été prolongés. Des dispositifs originaux pour mobiliser ces crédits, tenant compte des éléments mis en avant par les

[univ-gustave-eiffel.fr](http://univ-gustave-eiffel.fr)

collègues lors des échanges en Commission Spécialisée Stratégie et Prospective (CSSP) du CAC et en séance plénière du CAC, devront se mettre en œuvre en 2023, toujours dans l'optique de contribuer au **rayonnement et à la dynamique de l'établissement**.

La confirmation de l'I-Site permet par ailleurs de mettre en œuvre le projet AMI-UGE, lauréat de l'appel à projet IDEÉS, dont le déploiement était conditionné par la prolongation de l'I-Site. L'objectif du projet est d'améliorer les modes de fonctionnement en termes d'intégration des processus (cellule d'aide au pilotage), et de soutenir les trajectoires (aide aux nouveaux recrutés, aide à la publication, à l'innovation pédagogique et aux mobilités). La mise en œuvre d'IDEÉS devra par ailleurs permettre de compléter les mesures salariales, en favorisant l'accompagnement de proximité, la formation et des formats de mobilité innovants au sein de l'établissement.

Le projet I-Site est complété par d'autres projets du PIA, dont le projet City-Fab, lauréat de l'appel à projets « Excellences sous toutes ses formes ». Ce projet permet de compléter les dispositifs I-Site en s'attachant notamment à développer la dimension nationale de l'établissement. Le projet prévoit à la fois des dispositifs de recherche-action mobilisant les compétences en recherche et en formation de l'ensemble des campus de l'université, autour des trajectoires de transition des territoires. Il prévoit aussi un axe fort de formation continue à destination des élus et des cadres des collectivités et de mise en place de dispositifs de diffusion des connaissances à destination des riverains, en lien avec les démarches CSTI<sup>3</sup> qui se développent sur chacune de nos implantations. Ce projet devra se mettre en œuvre en 2023.

Enfin côté formation, le projet GP-DS (appel PIA SFRI) continuera de déployer les 4 premiers *graduate programs*, voire d'en initier de nouveaux. Il s'agit de voies aménagées dans le cursus master-doctorat (croisement de cursus et de cours, cours transversaux), avec des facilités de mobilité entrantes et sortantes d'étudiants, et un encadrement soutenu par des équipes de chercheurs de nos composantes de recherche. Deux autres projets également sur le volet formation ont été déposés, dont les réponses sont attendues courant 2023.

Autour de l'I-Site, s'agrègent ainsi un ensemble de projets qui viennent prolonger le projet de l'université et lui donner des moyens complémentaires, en développant une dimension particulière sous le chapeau global de l'I-Site.

L'enjeu est bien d'optimiser et d'articuler les différents dispositifs du PIA, et non d'engager l'établissement dans une multitude de nouveaux projets; ainsi, City-Fab vise à mobiliser l'ensemble des campus de l'Université dans des dispositifs de recherche-action pour la ville durable. C'est ici la dimension nationale de l'établissement qui s'incarne. Sur le plan de la formation, le continuum des projets AVID (AAP Compétences et Métiers d'avenir), GP-DS (AAP SFRI) et FORCOVD (AAP ASDESR accélération des stratégies de développement des établissements d'enseignement supérieur et de recherche) partage le même objectif de rendre visible et développer une offre de formation autour de la ville durable à tous les niveaux du cycle : 1<sup>er</sup> cycle pour AVID, 2<sup>nd</sup> cycle pour GP-DS et formation continue pour FORCOVD.

Au-delà de ces projets qui s'adressent en premier lieu à la transformation de l'établissement, l'université s'affirme comme un opérateur national majeur sur ses deux thématiques-phares : la ville et la mobilité, de par le rôle de co-pilote des deux **programmes et équipements prioritaires de recherche (PEPR) « villes durables et bâtiments innovants » et « digitalisation et décarbonation des**

---

<sup>3</sup> Culture scientifique technique et industrielle

[univ-gustave-eiffel.fr](http://univ-gustave-eiffel.fr)

**mobilités** » qui lui ont été confiés. Ces dispositifs du PIA4 sont en effet structurants au regard du rôle du mandataire dans l'animation de la communauté scientifique nationale et la structuration des feuilles de route scientifiques. Ces deux PEPR devront se mettre en œuvre en 2023, avec des moyens dédiés.

### **3. Les grandes lignes de la construction du budget 2023**

Comme cela a déjà été évoqué, le contexte de 2023 devra tenir compte de l'augmentation notable des 2 postes de masse salariale et de fluides.

Les incertitudes quant au montant de la SCSP et au niveau de la compensation de cette augmentation nous contraignent à travailler sur un scénario budgétaire réduit.

Pour ne pas entraver la trajectoire de l'établissement et améliorer les conditions de travail de nos collègues, plusieurs axes seront explorés par l'établissement :

- une atténuation des dépenses via un engagement renforcé dans la sobriété et/ou l'efficacité énergétique ;
- une augmentation des ressources propres par un ajustement des coûts et des prélèvements sur les recettes contractuelles, comme a pu le mettre en place le CNRS ;
- une mobilisation raisonnée du fonds de roulement, complétées de soutien à l'activité via les financements I-Site.

Toutefois, il est également essentiel de bénéficier du soutien de nos tutelles pour pouvoir disposer de ces marges de manœuvre, en ne nous imposant pas une prise en charge intégrale des surcoûts qui nous contraindrait à un ralentissement très net de nos activités.

Or, à l'heure où le changement climatique et les transitions sont un enjeu majeur, et par ailleurs priorité politique du quinquennat, nos missions de formation, de recherche et d'appui aux politiques publiques sont plus que jamais essentielles. Elles doivent pouvoir être confortées, et même se développer, pour pouvoir contribuer à faire face à ces enjeux.

Pour réaffirmer l'intérêt et le soutien de toutes les tutelles dans le projet de notre établissement, au moment où nous souhaitons nous engager dans sa pérennisation, une compensation équilibrée entre nos tutelles nous semble essentielle.

#### **Budget de fonctionnement**

Compte tenu des incertitudes à ce jour relatives au soutien de nos tutelles, nous demandons donc aux services de construire leurs budgets dans la limite des crédits ouverts en 2022.

S'agissant des composantes de formation, nous proposons de maintenir le volume global de la dotation financière à 740 000 €, sans modifier les règles d'attribution.

Concernant les formations en apprentissage, le groupe de travail sur cette question a proposé de nouvelles modalités, adoptées par le Conseil Académique, qui fixent pour chaque formation en apprentissage une dotation par apprenti pour la composante. Un suivi de l'application de ce nouveau système, dans un environnement réglementaire encore instable, s'impose aux composantes et aux services. Pour l'ensemble des conventions relatives à l'enseignement, le coût minimum de l'heure

[univ-gustave-eiffel.fr](http://univ-gustave-eiffel.fr)

d'enseignement est revalorisé pour 2023 à 127 €, ce qui correspond au coût moyen pour l'établissement d'une heure équivalent TD, intégrant l'augmentation du point d'indice. Ce coût sera intégré dans la fiche de soutenabilité budgétaire accompagnant toute demande de convention.

Pour des raisons prudentielles, la règle introduite pour la formation continue en 2014 et étendue en 2015 pour l'ensemble des formations (y compris en apprentissage) reste en vigueur : 2/3 des crédits seront ouverts à la dépense dès janvier, le solde à partir de juillet en fonction de l'encaissement des recettes.

S'agissant des composantes de recherche, poursuite à nouveau en 2023 du système unifié de répartition des dotations aux composantes de recherche, qui permet une certaine harmonisation des financements sur la base d'un décompte des chercheurs.ses actifs.ves (ou assimilés) et une revalorisation des composantes SHS. Le niveau de la dotation reste sensiblement le même et est porté à 1 762 k€.

Les modalités de fixation des coûts contrat et de prélèvement seront revues, en cohérence, avec le travail engagé avec le CNRS pour les UMR, afin de prendre en compte les augmentations des coûts de ces activités.

Les appels à projets, harmonisés et structurés autour d'Actions Incitatives, selon un calendrier anticipé et harmonisé, seront quant à eux maintenus. Une attention particulière sera portée cette année aux projets contribuant à améliorer le positionnement de l'établissement par rapport aux objectifs du développement durable, tant par leur thématique que par les modalités de leur réalisation, et ce faisant soutenant sa labellisation DDRS à horizon 2024.

Le volume global des Actions Incitatives Recherche, qui ont été repensées et harmonisées, et des dispositifs d'animation scientifique transversale, qui doivent être repensés, restera donc au même niveau, soit 405 000 €. Le volume global du financement des gratifications de stage, sur le périmètre de toute l'université et selon des procédures adaptées aux spécificités, sera maintenu au niveau de 2022, soit 330 000 €. La logique d'attribution de ces gratifications devra toutefois être améliorée.

L'enveloppe consacrée aux Actions Incitatives en Pédagogie (ex BQE) restera également au même niveau de 160 000 €.

Le budget des Actions Incitatives Internationales, aussi bien dans la dimension pédagogique, recherche que d'insertion dans les réseaux sera lui aussi maintenu à 360 000 €, et le guichet unique de l'I-Site incitera au dépôt de projets présentant une dimension internationale forte, ce qui offrira des potentialités de financement complémentaires.

En complément, et de façon extrêmement notable, le dispositif de guichet unique de l'I-Site, doté d'une enveloppe d'un million d'euros, permettra de financer tout type de projet visant au rayonnement et à la transformation de l'établissement. Les projets pourront être soumis par des agents, ou des collectifs (services ou composantes). Trois niveaux de seuils avec des attendus et des modalités d'évaluation variables, seront définis. Le guichet unique, dont les modalités ont été discutées en CSSP et en CAC, sera mis en place à la rentrée 2022, après validation par le COPIL I-Site.

Le budget I-Site permettra aussi le soutien à l'animation scientifique, et notamment en 2023 servira à explorer les *scenarii* de mise en synergie des composantes issus du travail de bilan réalisé en 2022. Un second séminaire d'établissement sera également financé sur crédits I-Site.

Les budgets devront également faire apparaître les besoins d'investissements, et notamment tout ce qui relève de la maintenance et du renouvellement des équipements scientifiques indispensables.

Les besoins en investissements, permettant de maintenir et de développer le potentiel expérimental de notre établissement, devront faire l'objet de demandes spécifiques des composantes. L'appel à petits investissements recherche pour les composantes ex-U sera notamment supprimé, pour permettre un examen conjoint de l'ensemble des demandes de l'établissement, et une programmation pluri-annuelle des investissements. Le soutien à ces investissements sera poursuivi, posant les bases d'un schéma pluri-annuel des investissements pour l'établissement.

Les investissements dans nos infrastructures bâtementaires et numériques feront également l'objet d'un effort soutenu, afin de répondre aux demandes récurrentes de nos collègues quant à leur environnement de travail et d'améliorer l'exemplarité de notre établissement au regard de l'empreinte énergétique et environnementale de ces infrastructures.

### **Emplois 2022 : les emplois et la politique de ressources humaines**

Au-delà de l'augmentation des dépenses liées à l'énergie, 2023 sera également marquée par une augmentation très nette des dépenses de masse salariale. Trois chantiers seront toutefois engagés ou poursuivis en 2023 : la convergence des régimes indemnitaires, la rémunération et l'accompagnement de la carrière des contractuels et le recrutement en soutien aux composantes et services.

Une part du budget sera ainsi consacrée à la finalisation de la mise en œuvre des dispositions de la LPR, et notamment à la partie relevant de la prime individuelle qui sera mise en place au 1<sup>er</sup> janvier 2023, selon les dispositions définies dans les lignes directrices de gestion votées en juin 2022. Il s'agira également de mettre en œuvre les mesures de la LPR tenant à l'accueil des nouveaux enseignant.e.s-chercheurs.ses, au-delà de la montée en charge progressive de l'enseignement.

Toutefois, afin de réduire les disparités entre les agents, la discussion se poursuivra avec le MTECT pour la déclinaison du RIPEC ou de son équivalent pour les personnels CR-DR relevant de sa tutelle. Par ailleurs, la revalorisation engagée des personnels BIATSS-ITA se prolongera.

Un travail s'engagera également sur la définition des groupes de fonction et les logiques d'attribution de l'IFSE, avec la cartographie préalable des postes et l'harmonisation de la définition des groupes de fonction, dans une visée de convergence.

Enfin, et ce point est aussi une priorité de l'université, il s'agira de combler l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes (occupant une même fonction), pour faire suite à l'étude menée par la mission égalité.

Le deuxième chantier d'envergure consistera à engager un travail sur la carrière et la rémunération des contractuels, particulièrement importante pour ESIEE Paris, et destiné à améliorer les conditions de recrutement de cette catégorie de personnel qui, de fait, est de plus en plus importante.

Le troisième chantier sera celui du soutien en ressources humaines aux composantes, avec l'objectif d'ouvrir quelques latitudes indispensables.

[univ-gustave-eiffel.fr](http://univ-gustave-eiffel.fr)

Ainsi, même si la priorité pour ce qui concerne les enseignant.es et enseignant.es-chercheurs.ses reste donnée dans la campagne emplois aux republications, nous souhaitons ouvrir quelques latitudes supplémentaires dans les composantes et services à forte tension. Pour ce qui concerne le périmètre « ex-Ifsttar », la campagne de recrutement sur postes permanents se fera sur la base des mêmes principes que les années précédentes. Les départements et les services concernés de la DGS donneront leurs priorités de recrutements ou de mobilités, qui seront suivies au cours de l'année. La création de la DGDRH permettra pour 2023 d'arbitrer de manière globale les demandes, toujours dans l'objectif d'adapter au mieux les profils aux besoins de recrutement des départements et services et en veillant aux équilibres entre recherche et formation, soutien à ces activités et fonctions support. Cette démarche s'inscrit globalement dans le souhait d'une meilleure maîtrise et un meilleur suivi des compétences, au moyen de l'outil de gestion des compétences en cours de construction. Le niveau des arrivées et des départs sera comparable, de l'ordre d'une cinquantaine de personnes. Les concours de chargés de recherche et de directeurs de recherche continueront d'être organisés avec les mêmes ordres de grandeur qu'en 2022, c'est-à-dire à hauteur d'environ entre 10 et 15 en tout. Les arrivées d'ingénieur.e.s des corps « écologie » se destinant à faire de la recherche resteront soumises à un comité d'audition.

Le travail sur les opportunités ouvertes par la création de l'université sur la question des ressources humaines avec l'ENSG, l'EAV&T et l'EIVP sera poursuivi, notamment sur la question des recrutements mutualisés sur les questions des formations transversales (langues en particulier) ou sur l'expérimentation du recrutement d'un MCF pour le compte de l'ENSG.

Les recrutements des personnels des corps ITA resteront également soutenus, afin de maintenir l'exercice corollaire de promotion à un bon niveau. Comme les années précédentes, la priorité en termes d'emplois BIATSS sera donnée à la republication des postes existants et devenus vacants au 1<sup>er</sup> septembre 2022, aux transformations d'emplois existants (actuellement occupés par un agent titulaire ou contractuel) visant une amélioration de la qualification des personnes et des services, ainsi qu'à la résorption de la précarité. Une attention particulière pourra être donnée au renforcement, si possible, des fonctions de soutien direct des activités de formation et de recherche.

Pour les promotions au grade de professeur.e des universités, les opportunités de repyramidage ouvertes par la LPR seront exploitées. La procédure sera à cet égard la même qu'en 2022, avec une mise à jour par les commissions permanentes des effectifs d'enseignant.e.s-chercheurs.ses habilités et un positionnement à la suite des agents. Les composantes de recherche et de formation, si elles le souhaitent, pourront également demander la transformation de postes de MCF en PR selon les modalités classiques permises par l'article 46-3. Il en va de même de la transformation des postes de PRAG en MCF permise par l'article 26-2, qui pourra aussi être demandée de la même façon par les composantes.

De même, l'ouverture éventuelle de nouvelles chaires de professeur.e.s juniors devra être discutée en CAC, selon les modalités spécifiques définies pour l'Université Gustave Eiffel.

Le budget 2023 prévoira par ailleurs comme en 2022 le recrutement de 51 contrats doctoraux sur financement établissement, en veillant aux équilibres au sein de l'établissement, en intégrant les revalorisations salariales annoncées par l'État pour les nouveaux doctorant.e.s mais aussi en harmonisant les salaires pour l'ensemble des doctorant.e.s de l'établissement, et ce afin d'éviter les disparités. Par ailleurs, 5 contrats doctoraux supplémentaires seront financés par l'I-Site. Les candidatures des étudiant.e.s de nos *Graduate Program* feront l'objet d'un examen particulier, et

[univ-gustave-eiffel.fr](http://univ-gustave-eiffel.fr)

alimenteront par ailleurs la dynamique du projet GP-DS, sans pour autant flécher de contrats doctoraux.

Les règles définies en 2022 pour l'attribution des contrats doctoraux continueront donc de s'appliquer, avec les 3 ensembles d'attribution suivants : les CD fléchés par école doctorale, les contrats fléchés sur un concours national, et les contrats non fléchés.

Quelques dépenses supplémentaires, couvertes par les frais des doctorant.e.s désormais inscrit.e.s à l'Université Gustave Eiffel, sont à prévoir (de l'ordre de 25k€) pour le soutien financier aux collèges doctoraux et aux écoles doctorales dans lesquelles l'université Gustave Eiffel a été nouvellement co-accréditée sur la période 2022-2026 (SMH à Marseille, SIS, MaSTIC et 3MG à Nantes, MEGA et NSCO à Lyon). Un travail reste à mener pour coordonner l'ensemble des éléments de politique doctorale dans l'université, via l'ensemble de ses campus et collèges doctoraux.

Nous souhaitons enfin maintenir et développer le recours aux emplois étudiants et un travail d'amélioration des procédures et d'harmonisation des pratiques entre les composantes et les services concernées est en cours. Par ailleurs, nous souhaitons maintenir nos efforts en matière de soutien à la vie-étudiante, permis par l'apport de la CVEC, mais également sur les ressources de l'établissement.

Afin d'apporter un soutien supplémentaire aux composantes, qui contribuent à la bonne marche et au dynamisme de l'établissement, les recrutements statutaires seront complétés de recrutements sur financements I-Site.

Comme évoqué, 9 ATER supplémentaires ont déjà été financés en 2022. Il est prévu en 2023 de dédier un budget aux composantes pour permettre le recrutement de personnels contractuels afin que les collègues puissent se consacrer à des projets de recherche scientifique ou pédagogique en soutien **au rayonnement et à la dynamique de l'établissement**. Des pondérations seront effectuées en fonction des effectifs des composantes et du soutien du poste demandé à la dynamique collective de l'établissement. Une enveloppe de près de 2M€ sera dédiée à ces recrutements.

Une réflexion quant au développement des recrutements en contrat à durée indéterminée sera également à conduire, dans la mesure où les financements de l'ANR ne permettent pas le recrutement de personnels statutaires. Neuf postes sur des missions transversales en soutien aux activités de l'établissement ont ainsi transformés en CDI en 2022, sur financement I-Site, selon des règles précisément définies. Le principe devra rester celui de la primauté de l'emploi titulaire, selon lequel les emplois permanents de l'État sont occupés par des fonctionnaire.

Néanmoins, incités à se développer, les établissements sont amenés, en particulier, à recruter des personnels plus nombreux afin d'assurer les fonctions nécessaires à la vie scientifique et académique : tâches d'encadrement administratif, mais aussi tâches nécessaires à l'entretien des laboratoires et centres de recherche ou à la vie d'un campus universitaire. Ceci plaide pour une augmentation du plafond d'emplois Etat en premier lieu. En parallèle, les modalités du CDI pourraient permettre de recruter des compétences notamment pour les nouveaux métiers n'ayant pas d'existence dans la fonction publique. Un travail sur les compétences rares indispensables pour l'établissement et pouvant faire l'objet d'un recrutement en CDI devra être effectué. Ce travail doit s'initier également avec celui du modèle économique de nos plates-formes. Cette réflexion sur les personnels contractuels, leur carrière et leur rémunération est tout particulièrement essentielle pour l'ESIEE.

## **Contexte général**

Depuis le 1er janvier 2021, le personnel et le budget d'ESIEE-Paris ont été transférés à l'Université Gustave Eiffel, l'école conservant néanmoins son lien avec la CCIR Paris Ile-de-France.

Ainsi, elle concrétise un positionnement original pour une école-membre au sein d'une université : fortement intégrée mais conservant une autonomie lui conférant l'agilité nécessaire à son développement.

## **Bilan 2022**

ESIEE Paris poursuit son intégration dans l'UGE, le travail avance normalement même si les chantiers restent nombreux. On peut notamment souligner la création du service de formation des apprentis de l'université pour lequel un changement d'affectation de personnel d'ESIEE Paris vers les services de la DGS de l'université a été réalisé afin de constituer l'équipe du SFA de l'université. Les travaux sur le recouvrement des produits de l'apprentissage ont fortement mobilisé les équipes de l'école comme celles de l'université (SFA, AC).

Début 2022 lors de la clôture des comptes 2021, il a pu être constaté que l'unité budgétaire ESIEE Paris dans l'UGE a dégagé un excédent budgétaire de 2,3 M€.

Hormis quelques exceptions, le recrutement des personnels (E/C comme BIATSS) affectés à l'école ESIEE Paris s'effectue sous statut contractuel. Le bilan de recrutement des E/C 2022 (6 postes) fait apparaître des résultats nettement en deçà des ambitions de l'école comme de l'université. Cela traduit un problème d'attractivité lié, non pas à l'image de l'école, mais à la nature des postes proposés. Pour y remédier un travail portant notamment sur la gestion des carrières va s'ouvrir à l'université.

Les tensions sur les vacataires, déjà identifiées l'année dernière, liées à l'impossibilité de recours à la prestation d'enseignement ont persisté avec les mêmes conséquences de surcroît de travail important, tant pour le corps enseignant que pour les services de support.

L'intégration complexe des comptes de l'école dans ceux de l'université a mobilisé et mobilise encore les services comptables et financiers de l'école et de l'université.

La croissance attendue des effectifs étudiants a été atteinte. En effet, l'effectif total étudiant à la rentrée de septembre 2022 est de 2303 contre 2230 en 2021.

Le Bachelor BESTm, opéré par ESIEE Paris pour le compte de l'université, confirme le bon démarrage enregistré l'année dernière avec une augmentation notable du nombre de candidats.

Sur le plan budgétaire, le résultat 2022 de l'école est encore incertain compte tenu de l'augmentation des charges, tant sur la masse salariale avec +3,5% pour les agents indiciaries et les vacataires sur la fin de l'année, que sur les charges de fonctionnement avec notamment la hausse des coûts de l'énergie dont on ne peut pas encore mesurer précisément l'impact.

[univ-gustave-eiffel.fr](http://univ-gustave-eiffel.fr)

Malgré ce contexte difficile, l'école devrait être en mesure de présenter un exercice budgétaire 2022 à l'équilibre.

### **Perspective 2023**

Le CPER de la Région Ile-de-France signé le 6 juillet 2022 a confirmé l'enveloppe de 30 M€ devant permettre à l'université de racheter le bâtiment de l'ESIEE à la CCIR. Le processus devant permettre d'aboutir à la cession du bâtiment d'ici la fin 2022 est en cours.

Les travaux sur le rapprochement d'ESIEE Paris et de l'ESIPE ont été réalisés tout au long de l'année 2022 pour s'assurer de son opportunité et de sa faisabilité.

Les principaux objectifs de ce regroupement sont de :

- créer une école plus forte et plus visible sur un périmètre élargi et cohérent, et proposant une offre plus lisible.
- obtenir des moyens nouveaux permettant le développement de l'école fusionnée (i.e. de l'ensemble ESIEE+ESIPE).

Pour cela l'école cible :

- aura pour nom "ESIEE Paris",
- conservera le statut d'école-membre et la tutelle de la CCIR,
- aura un périmètre d'environ 3000 étudiants avec une gouvernance unifiée.

L'instruction du projet de regroupement des établissements a été approuvée par le Conseil d'école ESIEE Paris du 15 décembre 2021 et par le Conseil de l'ESIPE du 19 janvier 2022, suite à la présentation des premières analyses d'impacts. Le projet définitif sera soumis aux instances (Conseil d'école ESIEE Paris, Conseil de l'ESIPE, CT UGE, Conseil académique UGE, Conseil d'administration UGE, Assemblée générale des élus de la CCIR Paris Ile-de-France) d'ici la fin 2022. En cas de validation par les instances et d'approbation par le MESRI, le regroupement deviendra effectif au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

A cette occasion, l'adoption des statuts d'ESIEE Paris sur son nouveau périmètre, permettra de définir le modèle et la place de l'école au sein de l'Université Gustave Eiffel.

Pour compléter et accompagner son évolution, l'école souhaite se doter d'une direction de la qualité et du parcours étudiant, afin de répondre aux nouvelles exigences de la CTI en ce domaine. Ce sujet, important par ailleurs pour l'université dans son ensemble comme pour les autres écoles, fera l'objet d'une réflexion collégiale.

L'opportunité de lancement d'une nouvelle filière en apprentissage est également au programme des réflexions de l'école en 2023.

Pour répondre à ses différentes missions et dans un contexte d'augmentation forte de l'activité et des effectifs étudiants depuis plusieurs années, l'école prévoit une campagne d'emploi avec un remplacement de tous les départs de permanents.

L'augmentation inéluctable des charges en 2023 due au contexte inflationniste et à la crise énergétique dont il est encore impossible de déterminer l'ampleur, rendra l'équilibre du budget 2023 complexe et l'école s'inscrit donc pleinement dans les axes explorés par l'Université Gustave Eiffel pour la construction du budget 2023. La mise en place d'un plan de sobriété énergétique, auquel l'école travaille d'ores et déjà, sera indispensable.

**[univ-gustave-eiffel.fr](http://univ-gustave-eiffel.fr)**

L'école souhaite continuer à développer son implication dans la recherche via les composantes de recherche de l'université. Pour cela, tous les enseignant.e.s-chercheur.e.s de l'école nouvellement recruté.e.s seront affecté.e.s dans une composante de recherche dont l'Université Gustave Eiffel est tutelle.

Par ailleurs l'école met au service de la communauté universitaire les plateformes technologiques de pointe qu'elle gère, comme les salles blanches.

Enfin, l'école maintient, pour 2023, une bourse doctorale ESIEE Paris, ainsi que les dotations ESIEE Paris aux unités de recherche de l'université dans lesquels ses EC sont affecté.e.s.

Document de travail

## **Contexte général**

L'ENSG-Géomatique est devenue le 1<sup>er</sup> janvier 2020 une école-membre de l'université Gustave Eiffel, tout en demeurant une direction/composante de l'IGN, qui lui octroie ce faisant annuellement ses moyens humains et financiers. L'École pilote ainsi et met en œuvre ses activités de formation et recherche, en articulation avec l'Université Gustave Eiffel.

## **Bilan 2022**

L'année 2022 et plus particulièrement l'année scolaire 2021-2022 aura vu l'inscription administrative des élèves de l'ENSG-Géomatique à l'université et la perception de leurs droits de scolarité par l'université avec un fléchage de ces droits vers une ligne budgétaire de l'université dédiée ENSG.

En octobre 2021, un séminaire regroupant une soixante de personnes, personnels de l'ENSG et de l'IGN, partenaires, représentants d'autres établissements enseignant la géomatique, entreprises, et porteurs de politiques publiques a été organisé sur l'évolution de l'offre de formation française en géomatique et le rôle que l'ENSG-Géomatique doit y prendre.

Suite à ce séminaire, une note de cadrage a été rédigée et a ensuite été approuvée, le 22 avril 2022 par le conseil de perfectionnement de l'ENSG-Géomatique.

Cette note de cadrage incite l'ENSG-Géomatique à recentrer son offre de formation sur les cycles de technicien et d'ingénieur, à simplifier l'organisation du cursus d'ingénieur, ainsi qu'à l'augmentation de la taille des promotions pour former notamment plus d'élèves fonctionnaires IGN ; elle encourage également la construction de double compétences non pas par des spécialisations en 3<sup>ème</sup> année mais plutôt via des doubles diplômes proposés en partenariat avec d'autres écoles. Des groupes de travail ont été mis en place sur différents chantiers dont les résultats pourront infléchir la trajectoire de cette évolution de l'offre de formation.

L'année 2022 a vu la concrétisation du recrutement d'un enseignant-chercheur statutaire en *Télétection et apprentissage machine* par l'université mis en position normale d'activité à IGN-ENSG avec un rattachement scientifique pour la recherche dans l'UMR LASTIG. Son avancement de carrière se fera dans le corps des Maîtres de Conférences.

## **Perspectives 2023**

L'école va poursuivre en 2023 sa dynamique d'intégration à l'Université Gustave Eiffel via une cohérence renforcée de ses recherches, de sa formation et de sa politique de valorisation avec l'université, qui permettra par ailleurs de valoriser le domaine qui la concerne à savoir la géomatique, la télétection et l'observation de la Terre. Le processus qualité IGN « Développer et disséminer les connaissances scientifiques et techniques » qui est piloté par l'ENSG sera mis en cohérence avec celui de l'université qui deviendra une partie prenante principale de ce processus et qui participera à ce titre

[univ-gustave-eiffel.fr](http://univ-gustave-eiffel.fr)

aux revues de processus. Les possibilités d'enseignement à l'ENSG par des enseignants-chercheurs et autres chercheurs de l'Université Gustave Eiffel seront encouragées et développées et réciproquement.

L'ENSG va faire évoluer son offre de formation. Son cycle de technicien géomètre-géomaticien en deux ans se transformera dès la rentrée scolaire 2023-2024 en une licence professionnelle de l'université qui, à terme, pourrait être co-accréditée et co-portée avec l'Université Paris I Panthéon-Sorbonne, actuel partenaire de l'ENSG-Géomatique autour d'une L3 PRO suspendue. En accord avec l'IFP-School, le nom et le programme de l'actuel Mastère Spécialisé *Petroleum Data Management* va évoluer pour la rentrée scolaire 2023-2024 vers une formation en *Data Management for a Sustainable Energy Mix* intégrant des études d'impacts sur la biodiversité et le développement durable. Dès la rentrée scolaire 2022-2023, le Mastère Spécialisé *Désigéo* s'est transformé en filière de spécialisation en alternance interne à l'ENSG.

Les projets de transformation en cours se poursuivront avec, en premier lieu, l'exploitation progressive puis totale du système d'information « scolarité » Pégase. La réflexion se poursuivra autour de la virtualisation du parc informatique de l'ENSG, en cohérence avec celle de l'ESIEE-Paris. Par ailleurs, le projet GeoDataCenter, soutenu et porté par l'université et financé par le Ministère de l'Enseignement Supérieur, verra la mise en place à l'ENSG-Géomatique d'une infrastructure de diffusion de données géographiques/géolocalisées qui permettra notamment de diffuser les données intermédiaires et certaines données finalisées de l'IGN ainsi que des données de recherche et des services scientifiques à destination des communautés scientifiques (notamment et entre autres celles des pôles de données Theia, Form@ter, et Aeris). Ce GeoDataCenter deviendra un nœud de l'Infrastructure de Recherche Système Terre (Data Terra) et bénéficiera, pour ce faire, du fort soutien de son équipe technique.

Pour répondre aux exigences de l'enseignement supérieur et de la formation professionnelle, mais également aux injonctions de la Commission des Titres d'Ingénieur, l'ENSG doit poursuivre, avec une obligation de résultats, la mise en place d'une approche des formations par compétences.

En cohérence avec l'ambition de responsabilité sociétale de l'Université Gustave Eiffel, signataire en 2021, l'ENSG-Géomatique a signé le mardi 6 septembre 2022 l'[accord de Grenoble](#) « pour accélérer la transition socio-écologique de l'enseignement supérieur et de la recherche », signe de l'engagement fort de l'ENSG-Géomatique dans cette voie. Evolution des enseignements, formation des personnels, réduction des émissions de gaz à effet de serre sont quelques-uns des chantiers sur lesquels l'ENSG-Géomatique poursuivra dès 2023 son engagement.

L'ENSG-Géomatique poursuivra l'élargissement de son offre de doubles diplômes entre autres dans le domaine des sciences et de la data forestière (avec AgroParisTech notamment) mais aussi dans le domaine de la planification écologique et énergétique.

L'ENSG-Géomatique investiguera également avec l'Université, et notamment via le projet FORCOVID soumis à l'appel à projets ASDESR, les possibilités de développement de la formation professionnelle en géomatique, limité aujourd'hui par les faibles moyens que l'ENSG peut lui consacrer.

L'ENSG-Géomatique utilisera les frais de scolarité 2022-2023 perçus par l'université et fléchés vers l'ENSG pour d'une part pour couvrir des frais de restauration d'évènements relatifs à la scolarité des élèves, mais également pour couvrir tout ou partie d'équipements informatiques ou scientifiques et techniques aux bénéficiaires des élèves.

**[univ-gustave-eiffel.fr](http://univ-gustave-eiffel.fr)**

L'ambition pour l'ENSG sera de renforcer l'activité du LASTIG et des formations en géomatique, domaine par ailleurs essentiel pour le centre opérationnel « Systèmes d'Information Villes Durables et Bâtiments Innovants » du PEPR éponyme.

Document de travail

## **Contexte général**

L'EIVP est établissement-composante de l'Université Gustave Eiffel depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020. En application de l'article 25.6 des statuts de l'université, les dispositions statutaires ont été précisées par une convention entre l'Université Gustave Eiffel et l'EIVP, signée le 13 décembre 2021.

Etablissement public local d'initiative locale (régie municipale dotée de la personnalité morale et de l'autonomie financière), l'EIVP a une totale autonomie de gestion. Son unique ressource publique récurrente est constituée par les subventions de la Ville de Paris.

## **Bilan 2022**

### ***La consolidation de la réforme de la formation d'ingénieur en génie urbain***

La réforme de la formation d'ingénieur en génie urbain a poursuivi son déploiement en 2021-2022. Elle a bénéficié d'un fort accompagnement du CIPEN, dans la formalisation du référentiel par compétences et dans la formation des enseignants à l'approche par compétences et aux pédagogies actives. Le règlement de scolarité applicable à la rentrée 2022 reprend les dispositions du règlement général des diplômes d'ingénieur de l'université.

### ***L'ouverture de la formation d'ingénieur en génie urbain sous statut d'apprenti***

L'université Gustave Eiffel a accompagné la préparation du dossier d'accréditation de la formation d'ingénieur en génie urbain sous statut d'apprenti, en finançant notamment en charge sur les crédits de l'I-SITE Future une chargée de mission qui a travaillé sur la finalisation du référentiel par compétences. La formation a reçu un avis favorable de la CTI le 16 mars 2022 et a ouvert à la rentrée 2022. Elle est opérée par l'EIVP avec le soutien du service de formation des apprentis de l'université, dans le cadre d'une convention approuvée par le conseil d'administration de l'EIVP le 4 juillet 2022. L'outil Studea sera mis en commun pour le suivi des apprentis.

### ***La constitution d'un cadre pour l'activité de recherche et le lien formation-recherche***

L'EIVP fait converger ses procédures de recrutement d'enseignants-chercheurs avec celles de l'université (présentation de la fiche de poste au conseil académique, constitution d'un comité de sélection associant l'université et les laboratoires). Deux postes sont actuellement ouverts au recrutement (dont un poste déjà présenté en conseil académique au printemps 2022 et un poste dont l'ouverture était conditionnée par la mise en place de la filière en apprentissage).

Une convention approuvée par le conseil d'administration de l'EIVP le 28 mars 2022 précise les conditions d'accueil des enseignants-chercheurs de l'EIVP dans les laboratoires de recherche de l'université ainsi que les modalités d'exercice de la co-tutelle sur les laboratoires Lab'Urba et Lastig, par l'université, en son nom et au nom de l'EIVP.

Dans le prolongement de l'implication des chercheurs de l'université dans la réforme de la formation d'ingénieur, la constitution de « centres de compétences », instances thématiques d'appui pour la proposition d'enseignements ou de programmes d'enseignements de l'EIVP, issues des composantes de recherche de l'université, a été amorcée.

Les équipes pédagogiques de l'EIVP et de l'université ont engagé un travail commun sur une nouvelle mention de licence en génie urbain, en vue du dépôt du dossier au MESRI en septembre 2022 et d'une ouverture à la rentrée 2023. Les objectifs partagés sont de mettre en valeur une offre complète de formation en génie urbain, vis-à-vis de l'ensemble des parties prenantes, et de faciliter des parcours entre formations universitaires et diplôme d'ingénieur en génie urbain. Les discussions sont engagées sur la structuration administrative de ce pôle de formation, qui serait rattaché à la composante EIVP.

### ***L'implication dans les projets***

L'EIVP a été sollicitée sur des projets de mandature de la municipalité parisienne : révision du PLU avec des modalités innovantes de concertation, Académie du climat, plan Vélo. L'Université Gustave Eiffel a été associée aux réponses à ces sollicitations. Une première contribution à l'Académie du climat a été contractualisée par l'Université Gustave Eiffel avec la Ville de Paris, dont deux actions portées par l'EIVP. La vice-présidence « appui aux politiques publiques » de l'université et la direction des constructions publiques et de l'architecture de la Ville de Paris ont travaillé sur un cadre d'intervention des chercheurs de l'université, pour des prestations d'expertise en situation de crise.

L'EIVP s'est, pour sa part, impliquée dans l'action « Observatoire des innovations urbaines » de l'université ; l'EIVP héberge l'équipe-projet et a mobilisé des élèves-ingénieurs dans le cadre des enseignements de première année et des stages « études et recherche », ainsi que dans les projets de recherche UrbaRiskLab et E3S.

### ***Des politiques intégrées***

L'EIVP est contributrice de la démarche de labellisation « DD&RS » engagée par l'université et du plan « égalité » de l'université. Des actions ont été réalisées par l'EIVP avec des organismes préalablement identifiés par l'université (Zack, Fava).

Le programme de lutte contre les violences sexuelles et sexistes, déployé par l'EIVP depuis la rentrée 2021, a pu s'appuyer sur les ressources de l'université (dispositif de signalement, interventions dans les amphis de rentrée), avec une cohérence d'approche remarquable entre la Ville de Paris et l'Université Gustave Eiffel.

Une mise en réseau est amorcée dans les domaines de la sécurité santé au travail, de la sécurité informatique, de la protection des données personnelles.

### ***La mise en commun d'outils***

Pour la gestion des interactions enseignants/élèves, l'EIVP utilise depuis 2019 la plateforme LMS Moodle dans une version adaptée, maintenue et hébergée par l'Université Gustave Eiffel. L'université met à disposition des licences Zoom qui sont utilisées dans les enseignements et dans le fonctionnement des services.

L'EIVP s'est jointe à la démarche de déploiement du logiciel de gestion de scolarité Pégase, pilotée par l'Université Gustave Eiffel pour ses composantes internes et ses écoles, dans le cadre du projet national PC-Scol. A la rentrée 2022, les inscriptions dans les formations initiales (ingénieur et assistant en architecture) sont gérées par l'université dans l'outil Pégase. La convention précisant les modalités de

[univ-gustave-eiffel.fr](http://univ-gustave-eiffel.fr)

perception et de reversement des frais de scolarité a été approuvée par le conseil d'administration de l'EIVP le 4 juillet 2022.

### **Perspectives 2023**

L'année 2023 sera une année d'approfondissement de l'intégration fonctionnelle de l'EIVP dans l'université Gustave Eiffel :

- ⇒ La deuxième phase de déploiement de Pégase, la gestion conjointe de la filière par apprentissage, susciteront des interactions quotidiennes entre les équipes en charge des formations initiales de l'EIVP et les services de l'université ; elles favoriseront la mise en cohérence des pratiques.
- ⇒ Les élèves seront, notamment du fait de la mise en commun des outils (Pégase, Moodle), immergés de manière croissante dans un environnement « Gustave Eiffel », et ceci dès leur inscription. Un travail spécifique est à mener sur la vie étudiante, avec le levier de la CVEC, pour développer le sentiment d'appartenance à l'université. L'accès des élèves EIVP à l'ensemble des services de l'université (services sociaux, santé, bibliothèques) est à organiser.
- ⇒ L'opérationnalisation du référentiel par compétences nécessitera encore un accompagnement du CIPEN, notamment pour former le corps professoral aux modalités d'évaluation.
- ⇒ Un travail pourra être engagé sur les procédures disciplinaires applicables aux élèves, pour prendre en compte les prérogatives et procédures de l'université et améliorer la capacité de réponse aux situations, notamment les cas de violences sexuelles.

Un sujet important pour l'EIVP en 2023 est l'audit de la CTI en vue du renouvellement de l'accréditation du titre d'ingénieur en génie urbain, sous statut d'étudiant et sous statut d'apprenti. Le principal point faible identifié de l'École est le taux d'encadrement pédagogique par le personnel permanent, inférieur au standard des écoles d'ingénieur. Les critères de la CTI se sont précisés, avec des cibles quantifiées (au moins 25% du face à face pédagogique assurés par du personnel permanent). Cela implique de travailler sur l'implication des chercheurs et enseignants-chercheurs de l'université dans le cycle ingénieur de l'EIVP (l'EIVP plaide pour qu'ils soient pris en compte par la CTI comme des permanents), sur la structuration du lien entre formation et recherche (« centres de compétences »), sur l'attractivité des recrutements à l'EIVP (environnement et perspectives de carrière dans l'université) et sur le financement des mi-temps « recherche ».

Le rapprochement des formations en génie urbain est envisagé sous la forme d'un rattachement des formations universitaires en génie urbain à la composante EIVP. Les formations universitaires en génie urbain seront intégrées dans l'organigramme de l'EIVP et disposeront de représentants dans certaines instances de l'École. La réflexion amorcée sur les parcours de formation sera poursuivie. L'ouverture de la nouvelle mention de licence en génie urbain à la rentrée 2023 sera l'occasion de mettre en visibilité les formations sur cette thématique, en mettant en exergue leur capacité à répondre aux enjeux de la transition écologique. Pour l'EIVP, le renforcement de la notoriété et de l'image de marque de l'École devra se traduire par une progression dans les classements d'écoles d'ingénieur et dans les choix des candidats aux concours d'entrée.

L'autonomisation financière de l'EIVP vis-à-vis de la Ville de Paris est une orientation renforcée par les recommandations de la Chambre régionale des comptes et par la trajectoire budgétaire de la Ville de Paris. L'École s'appuiera sur sa formation d'ingénieur en génie urbain rénovée pour engager une

**[univ-gustave-eiffel.fr](http://univ-gustave-eiffel.fr)**

stratégie de développement partenariale, en cohérence avec la stratégie de développement de l'université. Cela inclut le développement d'une offre de formation continue, adossée aux domaines d'excellence de l'université et adressée aux acteurs du génie urbain, auprès de qui l'EIVP bénéficie d'un capital de notoriété et de légitimité. Le lancement d'un troisième Mastère Spécialisé est, par exemple, envisagé. L'accès et la contribution de l'EIVP au CRM commun pourront être développés dans ce cadre. Avec des nouveaux recrutements d'enseignants-chercheurs, l'activité de recherche et sa valorisation sous forme d'expertise – notamment dans le cadre de l'appui aux politiques publiques – seront relancées au sein de l'EIVP. Elles s'arrimeront de plus en plus fortement à l'université, avec une implication souhaitée des chercheurs de l'EIVP dans les appels à projets européens.

Document de travail

### **Contexte général**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, l'École d'architecture de la ville & des territoires Paris-est est un établissement-composante de l'Université Gustave Eiffel. Ce positionnement illustre le souhait de l'école d'être fortement intégrée dans le nouvel établissement expérimental tout en conservant son autonomie et l'agilité nécessaire à son développement.

La convention liant les deux établissements est en cours de finalisation en lien avec la tutelle ; elle détaillera les modalités de collaboration réciproques entre l'école et l'université.

### **Bilan 2022**

L'année universitaire s'est déroulée dans des conditions quasi-normales après deux années très perturbées par la crise Covid. Activités pédagogiques et scientifiques, voyages d'études ont pu se tenir.

Sur le plan pédagogique, la première promotion d'apprentis en master d'architecture a été diplômée en juillet dernier avec le soutien du CFA Descartes. Cette modalité de formation est en plein développement, avec 72 apprentis inscrits pour 2022-2023 dont 34 en licence.

La campagne d'emplois a abouti au recrutement de cinq enseignants-chercheurs (1 professeure et 4 maîtres de conférences dont trois étaient contractuels).

Par ailleurs, les discussions en matière de ressources humaines ont bien avancé avec l'Université Gustave Eiffel avec à ce jour la reprise des enseignants de langue en tant que contractuels de l'université moyennant une convention réglant notamment les aspects financiers. Ce qui leur permettra d'augmenter leur temps de travail et de bénéficier d'une évolution de carrière plus favorable que celle que pouvait leur offrir l'école.

Les travaux visant la rénovation énergétique du bâtiment et l'aménagement des espaces extérieurs ont nécessité un gros engagement en temps mais ils avancent bien. La réception des travaux extérieurs, qui ont permis la végétalisation du site et l'augmentation de la biodiversité, aura lieu fin septembre et les aménagements intérieurs sont en cours de finition. Pour mémoire, ces travaux, financés par le plan de relance, s'élèvent à près de 3,6 millions d'euros, contribution de l'école incluse.

Par ailleurs, une collaboration fructueuse avec l'université a permis de :

- mettre en place un intranet qui est opérationnel depuis la rentrée 22-23 ;
- disposer à nouveau d'un accès à Moodle,
- faire participer les étudiants internationaux au module d'intégration des mobilités ;
- monter des sessions d'aide à l'insertion professionnelle des diplômés ;
- participer au programme « Université à l'essai » ;
- collaborer avec le laboratoire EA LISAA (Littérature, Savoir et Arts) ;
- accéder au terrain de sport d'ESIEE Paris ;
- participer au groupe de travail sur la mobilité, au groupe Egalité.
- ....

Enfin, l'école participe aux CT et CHSCT communs.

[univ-gustave-eiffel.fr](http://univ-gustave-eiffel.fr)

## **Perspectives 2023**

### Sur le plan budgétaire

Compte tenu du renchérissement du coût de l'électricité, si aucune compensation financière n'est prévue par notre ministère de tutelle, l'école sera contrainte de recourir à son fonds de roulement. Il est tout de même escompté une baisse des consommations en raison du remplacement intégral des lumières à incandescence par des leds. Nous devrions par ailleurs échapper à la hausse des tarifs du gaz dans la mesure où l'établissement est désormais raccordé au chauffage urbain.

### Sur le plan institutionnel

L'école doit procéder au renouvellement de ses instances de gouvernance : conseil d'administration, conseil pédagogique et scientifique comprenant la commission des formations et de la vie étudiante, ainsi que la commission de la recherche. Les instances de dialogue social doivent elles aussi être renouvelées d'ici fin 2022.

L'élaboration du contrat d'objectifs de l'établissement avec sa tutelle est à l'ordre du jour, en articulation avec le contrat de l'Université Gustave Eiffel.

Un groupe de travail émanant de la CFVE (commission des formations et de la vie étudiante) est constitué pour élaborer une charte développement durable. Ce groupe sera également sollicité à l'élaboration du plan de sobriété énergétique spécifique à l'établissement.

### Sur le plan de la formation et de la recherche

L'OCS est chargé d'organiser le colloque du réseau *Espace rural et projet spatial* qui se déroulera en 2023 avec pour thème « L'agriculture, un art d'aménager les espaces ». Un séminaire préparatoire est programmé en octobre 2022.

En collaboration avec la DEAL Martinique, l'école est chargée de proposer une exposition virtuelle permettant de valoriser six études menées par le DSA d'architecte-urbaniste sur les territoires littoraux de cette île. Vernissage prévu le dernier trimestre 2023.

Les pourparlers pour l'hébergement de la chaire partenariale « Construire le littoral » et la chaire « Transition foncière » pilotée conjointement par l'EIVP au sein de la future fondation Gustave Eiffel avancent bien avec l'OCS-AUSSER.

L'école souhaite trouver sa place dans le *Graduate Program* « Urban Futures » (SFRI) et avancer sur un projet de passerelle entre l'EUP et l'école.

Par ailleurs, comme l'Université, le réseau des ENSA envisage d'adopter le portail Pegase comme outil de gestion de la scolarité. Cela facilitera certainement l'interopérabilité de nos données réciproques.

### Sur le plan RH

L'école va poursuivre la mise en œuvre de sa stratégie pluriannuelle de recrutement, validée par ses instances délibératives en 2021, qui vise à accroître le nombre d'enseignants-chercheurs statutaires et résorber l'emploi contractuel (ouverture de 4 postes). Elle souhaite tout particulièrement pour l'année à venir renforcer la recherche et la structurer.

**Rappel des règles de calcul (adoptée en Conseil Académique du 20 mai 2021) :**

La dotation-cible globale aux composantes de recherche est répartie en fonction du « poids » de chaque composante, calculé sur la base de l'effectif d'enseignants-chercheurs, chercheurs et assimilés (ingénieurs HDR ou évalués par le comité Cesaar), actifs en recherche, pondéré par

- Un coefficient multiplicatif "nature du labo" (entre 1,05 et 2) prenant en compte le domaine d'activité (sciences exactes ou SHS), l'intensité des moyens de calcul ou d'expérimentation nécessaires, auquel s'ajoute un bonus de 10% pour les UMR CNRS ;
- Une modulation du multiplicateur précédent suivant les statuts des personnels (linéairement entre les valeurs 1 ou 2/3 suivant que les effectifs sont composés à 100% d'enseignants-chercheurs ou 100% de chercheurs et assimilés).

Pour 2023, il est proposé, dans le contexte budgétaire complexe, rappelé dans la lettre d'orientation budgétaire et d'emplois, de maintenir l'enveloppe globale de la dotation aux composantes au même niveau que l'année dernière (1 762 K€), et de fixer le niveau plancher de la dotation par chercheur/enseignant-chercheur au niveau le plus bas de 2022 (2327 €). La baisse de dotation par composante liée à l'augmentation totale du nombre de chercheurs, d'enseignants-chercheurs et assimilés est ensuite répartie de façon égalitaire entre les composantes.

Ces montants n'incluent pas les gratifications de stage, ni les outils incitatifs nationaux et internationaux.

**Propositions « dotation de base » pour 2023**

	Proposition de dotation 2023	Proposition de dotation/C-EC pour 2023	Variation/à la dotation 2022	Variation par rapport à la dotation/C-EC 2022
ACP	81446	2327	2327	0
DICEN IDF	25597	2327	0	0
ERUDITE	27924	2327	-4654	0
ESYCOM	37840	4730	-1165	-146
IRG	58175	2327	0	0
LABURBA	32578	2327	0	0
LAMA	112791	3317	4714	-60
LASTIG	6535	3267	-114	-57
LATTS	33103	2546	2387	-13
LGE	47433	4312	3109	-120
LIGM	164810	4120	-4348	-109
LIPHA	11635	2327	-4654	0
LISAA	102389	2327	-4654	0
LISIS	12732	2546	5053	-13
MSME	115606	3613	-6184	-78
AME	144571	3143	-18236	-49
COSYS	222214	2584	16857	-16
GERS	131229	3201	-2171	-53
MAST	145762	2603	9542	-17
TS2	128132	2912	1387	-35
NAVIER	73150	3483	-1472	-70
LVMT	46540	2327	2327	0

## Annexe 6 Dotations aux composantes de formation

### Dotations budgétaires

La dotation globale est répartie entre les composantes de formation, en fonction des effectifs étudiants pondérés selon les critères suivants :

- les effectifs étudiants inscrits en cumulatifs ou dans des formations déléguées sont affectés du coefficient 0,2 ;
- les effectifs étudiants inscrits en filière d'ingénieurs et en BUT secondaire sont affectés du coefficient 3 ;
- les effectifs étudiants inscrits en BUT tertiaire et en licence professionnelle sont affectés du coefficient 1,5 ;
- pour les autres formations de licence et les masters, les composantes ont été réparties en 3 catégories :
  - formations à coûts importants (type 3) : licences et masters IFSA, masters IGM. Les effectifs étudiants inscrits en licence sont affectés du coefficient 3, les effectifs étudiants inscrits en master du coefficient 2,5 ;
  - formation à coûts moyens (type 2) : licence STAPS. Les effectifs étudiants inscrits en licence sont affectés du coefficient 2,3 ;
  - autres formations (type 1) : les effectifs étudiants inscrits en licence sont affectés du coefficient 1,5 ; les effectifs étudiants inscrits en master sont affectés du coefficient 1.

Pour 2023, il est proposé, dans le contexte budgétaire complexe rappelé dans la lettre d'orientation générale et d'emplois, de maintenir l'enveloppe globale de la dotation aux composantes de formation au niveau de l'année dernière (740 K€). Les calculs sont fondés sur les effectifs de l'université au 15 janvier 2022.

	Proposition de dotation 2023	Proposition de dotation/étudiant.e 2023	Variation de dotation 2022- 2023	Variation de dotation/étudiant.e 2022-2023
ESIFE-MLV	68 000	113	0	11
IFIS	44 500	39	500	2
IFSA	92 500	91	500	-1
EUP/IFU	10 000	41	-14 000	-6
EIVP-GU	11 500	40		
IGM	35 500	86	1 500	6
IUT	122 000	54	1 000	-2
LACT	57 000	53	-1 500	-1
LANGUES	59 000	55	-1 500	-1
MATHS	51 000	51	-1 500	7
SEG	64 000	47	3 000	-1
SHS	68 000	52	0	-2
STAPS	57 000	75	500	-2
<b>Total</b>	<b>740 000</b>	<b>59</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

### Dotations en heures équivalent TD

Les dotations horaires attribuées à chaque composante tiennent compte des évolutions discutées dans le cadre des dialogues de gestion de juin-juillet.

Composante	Dotation BI 2022	Dotation BI 2023	Écart N-1	Étudiant.e 2022	Étudiant.e sur site 2022	H/et. sur site
ESIPE	16100	17800	1700	600	600	30
IFIS	19100	19100	0	1137	948	20
IFSA	19000	19000	0	1011	864	22
IFU	8150	8150	0	243	192	42
IGM	5500	5500	0	414	414	13
IUT	47050	47550	500	2275	1203	40
LACT	14250	14250	0	1083	1036	14
L&C – LCS	17500	17700	200	1070	1068	17
MATHS	12550	12550	0	995	904	14
SEG	16900	16900	0	1355	1186	14
SHS	16950	16950	0	1297	1285	13
STAPS	10300	10300	0	758	758	14
<b>Total</b>	<b>203350</b>	<b>205750</b>	<b>2400</b>	<b>12238</b>	<b>10458</b>	<b>20</b>