

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION RÉUNI EN FORMATION PLÉNIÈRE,
EN SÉANCE DU 3 JUIN 2022

DÉLIBÉRATION CA-2022-37

Approuvant de la convention transitoire avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP)

- VU** le Code de l'éducation ;
- VU** les statuts de l'Université Paris-Est Créteil Val-de-Marne (UPEC) approuvés par arrêté du ministre de l'éducation nationale en date du 14 novembre 1985, dans leur version issue des modifications approuvées en Conseil d'administration du 16 octobre 2020 ;
- VU** la délibération du Conseil d'administration du 7 septembre 2018 par laquelle Monsieur Jean-Luc Dubois-Randé a été élu à la présidence de l'Université Paris-Est Créteil Val-de-Marne ;
- VU** la convention transitoire présente en annexe de la présente délibération ;

Après en avoir délibéré, le Conseil d'administration de l'Université Paris-Est Créteil Val-de-Marne (UPEC), réuni le 3 juin 2022 en formation plénière, à 30 membres présents ou représentés avec

ARTICLE UNIQUE :

APPROUVE la convention transitoire avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) adossée à la présente délibération en annexe.

Fait à Créteil, le 3 juin 2022

Le Vice-Président
du Conseil d'administration



Amílcar BERNARDINO

Le Président de l'Université



Jean-Luc DUBOIS-RANDÉ

CONVENTION TRANSITOIRE

FICHE D'IDENTIFICATION DE L'EMPLOYEUR

Logo :

Nom de l'employeur public :		
Structure administrative :	UNIVERSITE PARIS EST CRETEIL VAL DE MARNE	
Adresse administrative :	61 AVE DU G DE GAULLE	
Code postal : 94000	Commune :	CRETEIL
N° SIRET : 19941111700013	N° BCR :	01BJF804
Prénom et nom du représentant légal : JEAN LUC DUBOIS RANDE		
Fonction du représentant légal : PRESIDENT DE L' UNIVERSITE		

Coordonnées de la personne chargée du dossier de conventionnement :		
Prénom et nom : ALICE PILETTE	Courriel : alice.pilette@u-pec.fr	
Fonction : DGSARH	Téléphone : 0145171048	

Coordonnées de la personne chargée du suivi du conventionnement :		
Prénom et nom :	Courriel :	
Fonction :	Téléphone :	
Adresse administrative :		
Code postal :	Commune :	

Date de début de conventionnement :	01/09/2022
Date de fin de conventionnement :	31/08/2022

1. PRESENTATION DE L'EMPLOYEUR.

a. L'historique

Etablissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel, l'Université Paris-Est Créteil, relève de la fonction publique d'état.

L'UPEC est l'une des 13 héritières de l'Université médiévale de Paris, et parmi lesquelles une des trois seules universités multidisciplinaires. Depuis 1970, la position géographique du campus à l'Est de la région parisienne a conduit à son expansion rapide et l'UPEC compte aujourd'hui 6 campus principaux s'étendant de la Seine-Saint-Denis à Fontainebleau, soit à plus de 80km de distance.

b. Priorités et missions

Avec ses 7 facultés, 8 écoles et instituts, 1 observatoire et 33 laboratoires de recherche, l'Université Paris-Est Créteil est présente dans tous les domaines de la connaissance depuis 1970.

Les enseignants-chercheurs, les enseignants et plus de 3000 vacataires issus de partenaires publics et privés forment chaque année plus de 40 000 étudiants et actifs de tous les âges.

Acteur majeur de la diffusion de la culture académique, scientifique et technologique, l'établissement dispense plus de 350 formations dans toutes les disciplines, du BUT au doctorat. L'UPEC offre ainsi un accompagnement personnalisé de toutes les réussites, grâce à des parcours de formation initiale, des validations d'acquis et la formation continue, ou encore par le biais de l'apprentissage et des actions en faveur de l'entrepreneuriat.

La diversification de ses partenariats économiques accroît son ancrage territorial tout en favorisant l'insertion professionnelle de ses étudiants. Forte de son esprit pionnier, l'UPEC a aussi à cœur de dynamiser les échanges internationaux et d'accroître la mobilité des étudiants et des enseignants. En prise directe avec son environnement socioéconomique et son territoire Est francilien, l'UPEC conjugue ainsi avec succès exigence académique et scientifique et ouverture à tous les publics.

Université engagée, l'UPEC pense et répond aux défis de la transformation sociale et environnementale en promouvant les excellences et plus de justice sociale. Elle a construit son projet d'établissement autour de cinq axes stratégiques de développement interdisciplinaires, en formation et en recherche :

- Francophonie et plurilinguismes
- Numérique, sciences et pratiques
- Santé, société et environnement
- Savoirs et pratiques en éducation et en formation

- Transformations sociales, inégalités, résistances

c. Les effectifs de l'UPEC

Au dernier bilan social, l'UPEC comptait 2 860 agents dont 1642 enseignants/enseignants chercheurs et 1 107 BIATSS (personnels de soutien administratifs et techniques). Ses effectifs sont en augmentation sur les deux dernières années, notamment compte tenu du développement des ressources propres, permettant le recrutement d'agents contractuels.

a. Les statuts et le genre

Les effectifs sont composés de 70% d'agents titulaires et de 30% d'agents contractuels.

55% des agents sont des femmes, 45% sont des hommes.

Sur la population BIATSS, la catégorie C représente 39% des effectifs, la catégorie A 32%, la catégorie B 29%.

Sur la population enseignants – enseignants chercheurs, 54% des agents sont enseignants du supérieur, 29% enseignants du second ou du premier degré, 16% hospitalo universitaires.

b. La répartition au sein des structures de l'UPEC

Les agents sont répartis entre services communs et centraux et composantes. Les composantes regroupant le plus de personnels (enseignants/enseignants chercheurs et BIATSS) sont la Faculté de Santé, et l'INSPE. Les services communs et centraux regroupant le plus de personnels (BIATSS) sont le Service commun de la documentation et la Direction du patrimoine et du développement durable.

c. Les données issues de l'enquête fonction 2021

Une enquête fonctions a été réalisée en 2021 auprès des structures de l'UPEC concernant la population BIATSS. Elle montre les fonctions majoritaires au sein de l'Université :

- Formation et soutien à la vie étudiante (29% des effectifs)
- Gestion de l'établissement (24%)
- Recherche (14%)

d. Les âges et l'ancienneté

La tranche d'âge la plus représentée au sein de l'UPEC est celle des 30- 49 ans (52%). 11% des agents ont moins de 30 ans, 37% plus de 49 ans.

L'ancienneté moyenne est d'environ 10 ans pour les agents enseignants/enseignants chercheurs et BIATSS.

2. CARTOGRAPHIE DES BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI (SOURCE = DOETH 2021)

Répartition par tranche d'âges	Effectif total		dont BOE			Analyse/commentaire
	Nombre	%	Nombre	% BOE de la tranche d'âge / total BOE	Part des BOE dans la tranche d'âge	
- Moins de 40 ans	931	33,71	15	25,00%	1,61%	
- de 40 à 49 ans	748	27,08	10	16,67%	1,34%	
- de 50 à 54 ans	399	14,45	12	20,00%	3,01%	
- de 55 à 59 ans	379	13,72	12	20,00%	3,17%	
- Plus de 60 ans	305	11,04	11	18,33%	3,61%	

Répartition par genre	Total	dont BOE	% BOE	Répartition des BOE par genre	Analyse/commentaire
Femmes	1515	35	2,31%	58,33%	
Hommes	1247	25	2,00%	41,67%	

Répartition par catégorie	Total	dont BOE	% BOE	Répartition des BOE par grade	Analyse/commentaire
Catégorie A :	2027	21	1,04%	35,00%	
Catégorie B :	286	9	3,15%	15,00%	
Catégorie C :	66	30	45,45%	50,00%	

Répartition par direction / service	Total	dont BOE	% BOE	Analyse/commentaire
- AGENCE COMPTABLE	19	3	15,79%	
- CIDP	11	1	9,09%	
- DEVE	51	5	9,80%	
- DRH	46	2	4,35%	
- DRV	17	1	5,88%	
-DROIT	125	1	0,80%	
- DSI	50	2	4,00%	
-INSPE	380	11	2,89%	
-FSEG	149	2	1,34%	
-FST	264	10	3,79%	
-IUP	38	1	2,63%	

-IUT CV	177	3	1,69%
-IUT SF	220	1	0,45%
-LLSH	185	3	1,62%
-PATRIMOINE	61	1	1,64%
-SANTE	461	6	1,30%
-SCD	100	4	4,00%
-SUMPS	19	1	5,26%
-SESS STAPS	115	2	1,74%

Répartition par temps de travail	Total	dont BOE	% BOE / agents à temps complet	Répartition des BOE / temps de travail	Analyse/commentaire
Agents à temps complet	2467	45	86,54%	1,82%	+1 agent à temps incomplet 50%
Agents temps partiel	78	7	13,46%	8,97%	

Typologie des BOE	Nombre	Analyse/commentaire
RQTH	60	
ATI (inaptitudes temporaires)	0	
Agents éligibles aux aides hors BOE : aptitudes avec restriction		

3. PRESENTATION DES ACTEURS MOBILISES ET MOBILISABLES DANS UNE POLITIQUE EMPLOI/HANDICAP

a. Les acteurs actuellement mobilisés

La politique emploi handicap mobilise actuellement les professionnels de la Direction des ressources humaines, du Service de santé universitaire (médecin de prévention, psychologue du travail), du Service hygiène et sécurité et doit s'appuyer prochainement sur deux postes à temps plein : un assistant social du personnel et un référent handicap.

En effet, conscient des enjeux de l'accompagnement social et de l'inclusion, l'UPEC a choisi de pourvoir deux postes distincts de catégorie A, autrefois réuni sur un même ETP (assistant social et référent handicap). Au moment de la rédaction du projet de convention transitoire, les deux recrutements se poursuivent.

b. L'organisation d'une gouvernance dédiée

Dans le cadre de la convention transitoire, un comité de pilotage au plus haut niveau est constitué.

- Le comité de pilotage

Présidé par le Vice-Président en charge du Conseil d'administration, il est composé du Directeur général des services et de représentants de la Direction des ressources humaines, du Service de santé universitaire, du Service hygiène et sécurité, de l'assistant social du personnel et du référent handicap. En fonction des sujets, il est élargi à la direction de la communication et à des représentants de la formation spécialisée du Comité social d'administration de l'établissement.

Se réunissant au minimum une fois par semestre, il est en charge de définir les grandes orientations de la politique handicap en cohérence avec les projets de l'établissement, de fixer les objectifs et les indicateurs de réussite, de prendre les arbitrages nécessaires à la poursuite de la démarche.

- Le comité opérationnel

Le comité de pilotage est préparé et nourri des actions du comité opérationnel. Celui-ci est composé de représentants de la DRH, du Service de santé universitaire (médecin, psychologue du travail), du Service hygiène et sécurité, de l'assistant social du personnel et du référent handicap.

Il se réunit mensuellement, à la fois pour accompagner de façon pluridisciplinaire les situations individuelles, mais aussi sous un aspect collectif pour préparer les comités de pilotage et mettre en œuvre de façon opérationnelle les attendus qui y ont été fixés.

c. Le rôle du référent handicap

Le référent handicap, dont le poste de catégorie A est positionné au sein de la DRH, rattaché à la Directrice des ressources humaines, est en charge de :

- Piloter et coordonner la politique handicap de façon opérationnelle
- Préparer les comités opérationnels et de pilotage
- Animer les relations pluridisciplinaires en interne à l'UPEC et être l'interlocuteur du FIPHFP
- Accompagner les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi
- Proposer et mener à bien des actions de communication et de sensibilisation

- Etre le référent expert pour les agents et les encadrants sur les questions de handicap

4. OBJECTIFS A ATTEINDRE A L'ISSUE DE LA CONVENTION TRANSITOIRE

Cette convention transitoire est une étape préalable et indispensable à la définition d'un plan d'actions triennal en matière de politique emploi/handicap. Cette convention s'inscrit bien dans cette perspective d'un partenariat de long terme avec le FIPHFP, acteur majeur et central en matière d'emploi de personnes en situation de handicap dans la fonction publique.

Si la direction politique et administrative de l'UPEC est totalement convaincue de la nécessité de développer une politique inclusive au sein de l'ensemble de ses services, force est de constater qu'elle ressent le besoin de devoir structurer son organisation interne et de définir les modalités d'animation et de pilotage de cette politique, dont la réussite implique l'adhésion et la participation de tous les agents.

Il serait prématuré de s'engager dans une convention triennale, si les bases ne sont pas posées. C'est pourquoi, cette convention sera mise à profit pour atteindre les 2 objectifs suivants :

- Arrêter l'organisation, la composition et les rôles des instances de pilotage et de suivi de la politique emploi/handicap. Une attention toute particulière sera portée sur l'animation au quotidien de cette politique, via notamment la définition du rôle et de la place du référent handicap.
- Identifier les forces et les faiblesses de l'organisation en vue de mettre en place un premier plan d'actions dans le cadre de la prochaine convention triennale consécutive à la présente. Les actions planifiées devront s'inscrire dans une approche intégrée visant tous les domaines des ressources humaines (et éviter l'écueil d'une simple addition d'actions).

Pour atteindre ces objectifs, différents groupes de travail seront organisés et animés par le référent handicap ou en cas de besoin par la DRH. A ce stade, 3 groupes de travail sont identifiés sur les thèmes suivants :

- améliorer les dispositifs de maintien en emploi ;
- sensibiliser à la reconnaissance en qualité de travailleur handicapé et les droits qu'elle garantit ;
- sensibiliser les recruteurs au recrutement inclusif.

A l'issue, le comité de pilotage, qui aura été constitué et qui sera présidé par le Vice-Président en charge du Conseil d'administration, validera l'organisation qui sera mise en place et les premières actions à conduire pour faire de l'UPEC, un employeur inclusif.

Pour autant, cette convention sera également mise à profit pour à la fois pour :

- Engager des premières actions de recrutement de personnes en situation de handicap (via l'apprentissage - a minima un apprenti sur la période de la convention) et de maintien dans l'emploi de BOE (en mobilisant les aides proposées par le FIPHP),
- Communiquer sur le handicap et sensibiliser le collectif du travail, afin de contribuer à un environnement inclusif propice au développement et à la réussite d'une politique emploi/handicap. Durant cette convention, la personne qui assurera la fonction de référent suivra différents modules (ou une formation) pour se professionnaliser en matière de handicap mais également de management d'une politique transversale.

Les fiches-actions ci-après décrivent l'ensemble des actions qui seront menées sur la durée de cette convention. L'analyse de leurs résultats sera également riche d'enseignements pour préparer le plan d'actions pluriannuel, qui sera formalisé dans la prochaine convention de partenariat avec le FIPHP.