

BILAN SOCIAL 2017



ISAE-ENSMA

Ecole Nationale Supérieure de Mécanique et d'Aérotechnique

Téléport 2 – 1 avenue Clément Ader BP 40109
86961 Futuroscope Chasseneuil Cedex
Tel. 05 49 49 80 80

www.isae-ensma.fr



Avant propos



" L'ISAE-ENSMA écrit en 2018 son projet de développement pour les cinq prochaines années. Cet exercice a besoin de repères. Nous devons connaître notre situation et notre trajectoire actuelles pour pouvoir nous projeter dans l'avenir.

Le bilan social fournit une photographie des données sociales de l'établissement. Il existe maintenant depuis plusieurs années, sous une forme adaptée à l'analyse et au pilotage de l'Ecole. Il nous permet de mesurer l'évolution de l'établissement à partir d'indicateurs. Je remercie les personnes qui ont su faire de cette mission difficile une action aujourd'hui reconnue de tous. Je vous souhaite une très bonne lecture de ce document, dont la qualité du fond et de la forme est à souligner. "



Roland FORTUNIER,
Directeur de l'ISAE-ENSMA

SOMMAIRE

Avant propos	2
SOMMAIRE	3
Le Bilan social : explications.....	5
Méthodologie	7
Présentation de l'ISAE-ENSMA.....	8
1. Emplois et effectifs	12
1.1. La notion d'emplois.....	16
1.1.1. Occupation totale des emplois	16
1.1.2. Les emplois financés sous plafond Etat.....	17
1.1.3. Les emplois financés sur ressources propres exclusivement	18
1.1.4. Synthèse	19
1.2. Les effectifs	19
1.2.1. Effectif global	19
1.2.2. Les effectifs enseignants et enseignants-chercheurs.....	22
1.2.3. Les effectifs BIATSS	23
1.2.4. Autres catégories d'agents.....	28
1.2.5. Analyses catégorielles	30
1.3. Les données démographiques	32
1.3.1. Répartition hommes-femmes	32
1.3.2. Personnels de nationalité étrangère.....	34
1.3.3. Ancienneté des personnels titulaires au 1 ^{er} janvier 2017	35
1.3.4. Ancienneté des personnels non titulaires au 1 ^{er} janvier 2017.....	35
1.3.5. Pyramide des âges	36
2. Carrières	40
2.1. Les promotions	41
2.1.1. Les enseignants et enseignants-chercheurs.....	41
2.1.2. Les BIATSS	43
2.2. Personnels en situation de handicap	45
2.3. Mouvements des personnels.....	46
2.3.1. Mouvements des personnels titulaires.....	46
2.3.2. Mouvements des personnels non titulaires.....	46
2.3.3. Mouvements des personnels titulaires et non titulaires	47
2.3.4. Perspectives de départs à la retraite.....	47
2.4. Activités	48
2.4.1. Positions statutaires.....	48
2.4.2. Le temps partiel	49
3. Rémunération	50
3.1. La masse salariale	51
3.1.1. Les emplois financés sous plafond « Etat ».....	51
3.1.2. Les emplois financés sous plafond Etablissement	54
3.1.3. La masse salariale hors plafond	54
3.1.4. La masse salariale globale	56
3.2. Les primes des personnels	57
3.2.1. Les primes des personnels BIATSS	57
3.2.2. Les primes des personnels enseignants.....	59
3.2.3. Part des primes et indemnités dans la rémunération globale	61
3.3. INM et rémunération nette	61
3.3.1. Indice Nouveau Majoré (INM), moyen et médian	61
3.3.2. Rémunérations nettes mensuelles moyennes	62
4. Conditions de travail.....	63
4.1. ARTT des personnels	64
4.1.1. ARTT et congés	64
4.1.2. Compte Epargne Temps (CET).....	64
4.2. Prévention des risques	66
4.2.1. Les principaux acteurs.....	66
4.2.2. Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail	66
4.2.3. Information et formation santé et sécurité	68

4.3.	Médecine de prévention des personnels	69
4.4.	Accident de travail.....	70
4.5.	Santé.....	71
4.6.	Le handicap	71
4.6.1.	Ressources Humaines.....	71
4.6.2.	Aménagement des locaux pour mise en conformité à l'accessibilité des personnes handicapées	72
5.	Formation.....	74
5.1.	Le plan de formation	75
5.1.1.	Objectifs prioritaires du plan de formation.....	75
5.1.2.	Orientations du plan de formation	75
5.2.	Bilan des actions de formation	76
5.2.1.	La typologie des actions de formation	76
5.2.2.	Participation des personnels BIATSS aux actions de formation	77
5.2.3.	Le coût de la formation	78
5.2.4.	Bilan quantitatif des actions de formation.....	79
5.2.5.	Statistiques générales	82
6.	Relations professionnelles	83
6.1.	Instances institutionnelles	84
6.1.1.	Le Conseil d'Administration	84
6.1.2.	Le Conseil Scientifique	85
6.1.3.	Le Conseil des Etudes	85
6.1.4.	Le Comité Technique d'Etablissement	86
6.1.5.	La Commission Paritaire d'Etablissement	87
6.1.6.	La Commission Consultative Paritaire.....	87
6.1.7.	Le Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail	88
6.1.8.	La Commission de gestion du FSDIE.....	88
6.1.9.	Le Conseil de Perfectionnement	89
6.1.10.	Le Sénat académique	90
6.1.11.	La Commission des Etudes	90
6.1.12.	La Commission d'Expertise Scientifique.....	90
6.1.13.	La Commission relative aux doctorants	91
6.1.14.	Le Comité de Direction.....	91
6.1.15.	Le Comité Exécutif.....	91
6.2.	Les représentants du personnel dans les instances	92
7.	Action sociale et développement durable	93
7.1.	Le Comité d'Action Sociale (CAS)	94
7.2.	La restauration	96
7.3.	Le développement durable à l'ISAE-ENSMA.....	96
7.3.1.	Groupe de Réflexion sur le Développement Durable (GRDD).....	96
7.3.2.	L'Égalité Femmes/Hommes à l'ISAE ENSMA	97
	GLOSSAIRE	99
	ANNEXES.....	102

Le Bilan social : explications

Le cadre juridique

En France, la loi du 12 Juillet 1977 impose aux entreprises de plus de 300 salariés la création annuelle d'un « *document unique* » dont les « *principales données chiffrées permettent d'apprécier la situation de l'entreprise dans le domaine social, d'enregistrer les réalisations effectuées et de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée et des deux années précédentes.* » Ce document unique, appelé Bilan Social, va quelques années plus tard faire l'objet de mesures dans le secteur public, avec le décret du 7 Octobre 1988 et la loi du 27 Décembre 1994, qui étendent respectivement cette obligation aux établissements publics hospitaliers d'une part, et aux collectivités territoriales d'autre part. Concernant les établissements d'enseignement supérieur et de recherche, à ce jour, aucune loi n'impose la création d'un tel document. Cependant, la loi du 10 Août 2007 relative aux Libertés et Responsabilités des Universités (LRU), prévoit la création d'un Comité Technique Paritaire (CTP), auquel doit être présenté annuellement un « bilan de la politique sociale de l'établissement »¹.

A qui s'adresse-t-il ?

Le Bilan Social est un document de communication interne, devant être accessible à tous les salariés, mais pouvant être également diffusé aux partenaires externes. Cependant, il doit être soumis pour avis au Comité Technique d'établissement avant diffusion.

Quand est-il élaboré ?

De préférence, l'élaboration du Bilan Social s'effectue le plus tôt possible en année N+1, tous les ans.

Quel contenu ?

Les thèmes abordés dans le Bilan Social sont principalement les suivants :

- ✓ L'emploi ;
- ✓ Les effectifs ;
- ✓ La carrière ;
- ✓ Les rémunérations principales et charges accessoires ;
- ✓ Les conditions de travail ;
- ✓ La formation ;
- ✓ Les relations professionnelles ;
- ✓ L'action sociale et le développement durable.

Un arrêté du 23 décembre 2013 fixe une liste d'indicateurs devant paraître dans les bilans sociaux des administrations et des établissements publics de l'Etat. Ces indicateurs concernent le « *rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes* ». C'est pourquoi, la distinction par genre est souvent opérée.

¹ Art L 951-1 du Code de l'Education.

Comment ?

Pour aborder les différents thèmes cités précédemment, le Bilan Social s'appuie sur plusieurs types d'informations. Il peut s'agir de résultats observables (internes ou externes à l'établissement), correspondant à des données brutes. Des indicateurs sont aussi calculés, qu'ils soient de structure, de compétence ou liés à la politique sociale.

Pourquoi ?

Le Bilan Social permet de démontrer la valeur ajoutée sociale créée par les hommes et les femmes de l'établissement, cet outil sert de levier au pilotage social. Les objectifs principaux peuvent être définis comme ceci :

- ✓ **Information** fiable et objective sur les éléments constitutifs de la masse salariale, la cartographie des emplois, les évolutions récentes, et d'une manière générale des données humaines et sociales de l'établissement ;
- ✓ **Comparaison** de la situation actuelle de l'établissement avec la situation passée (sur les 2 ou 3 dernières années) ;
- ✓ **Valorisation** de la politique de gestion des ressources humaines, de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail.

Ce document sert de référence au dialogue social, et à une éventuelle gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.



Méthodologie

Date d'observation / Période de référence

Le bilan social est un état des lieux de la situation sociale et des conditions de travail des personnels à une date donnée. Cette année, le document a pour but de définir la situation de l'année 2017. Selon les thèmes, deux types d'observations sont possibles :

- à une date précise, pour faire une photographie d'une population à un instant t (la date retenue varie, elle sera indiquée à chaque fois que cela sera nécessaire) ;
- entre plusieurs dates, pour mesurer des flux, des mouvements, ou des tendances sur une période.

Dans la mesure du possible, des comparaisons historiques sur 3 ou 4 ans sont présentées.

Périmètre

Le périmètre d'observation correspond au personnel de l'ISAE-ENSMA.

Outils / Sources d'information

Les différents modules et outils utilisés au sein de l'établissement pour la gestion de la paye, la gestion des personnels et de leur carrière, pour la gestion des ressources humaines en général ont été nécessaires pour le recueil et l'exploitation des données. Les applications financières ont également servi à l'élaboration du bilan social.



Présentation de l'ISAE-ENSMA

L'ENSMA, créée à Poitiers en 1948, est implantée depuis 1993 sur le site du Futuroscope. L'école depuis plus d'un demi-siècle a participé à la formation de plus de 6000 ingénieurs de haut niveau et une recherche de renommée internationale développée au travers de partenariats multiples avec les grandes entreprises.

En 2011, l'ENSMA adopte la marque ISAE (Institut Supérieur de l'Aéronautique et de l'Espace) et prend le nom d'usage ISAE-ENSMA. L'ISAE décline sa marque vers les écoles d'ingénieurs aéronautiques françaises respectant une charte commune de valeurs et partageant des projets collectifs de développement.

En 2013, l'établissement a accédé aux responsabilités et compétences élargies (RCE). Ceci a impliqué des changements en termes de gestion des ressources humaines, et notamment au niveau de la gestion de la masse salariale et des emplois.

Le 1^{er} janvier 2017, l'ENSMA a changé de statut et est devenu un Etablissement Public à caractère Scientifique, Culturel et Professionnel (EPSCP).

La formation

La formation délivrée à l'ISAE-ENSMA permet aux diplômés de s'orienter vers des fonctions types bureaux d'études, recherche et développement, pour l'essentiel dans les secteurs des industries de l'aéronautique et du spatial et plus généralement des transports, de la mécanique et de l'énergie.

Diplôme d'ingénieur

Pour l'année universitaire 2016-2017, 565 élèves-ingénieurs se sont inscrits à l'ISAE-ENSMA.

TRONC COMMUN	1ère année	Formation scientifique, technique et humaine		
	Stage ouvrier (1 à 2 mois)			
	2ème année	Formation aux disciplines de l'ingénieur		
	Stage ingénieur (3 à 4 mois)			
SPECIALISATION	3ème année	Formation approfondie : 6 options		
		Aérodynamique Énergétique Thermique	Structures Matériaux avancés	Informatique et avionique
	Projet de fin d'études (3 à 6 mois) Possibilité d'une partie de la 3ème année à l'étranger			
DIPLOME INGENIEUR ENSMA				

Diplôme de master

Pour l'année universitaire 2016-2017, 112 étudiants en MASTER se sont inscrits à l'ISAE-ENSMA.

L'ISAE-ENSMA délivre 3 diplômes de masters co-habilités avec l'université de Poitiers, actuellement :

- le master « Transports Aéronautiques et Terrestres » ;
- le master « Matériaux Haute Performance » ;
- le master « Informatique ».

L'établissement délivre également un master de sciences et technologies, spécialité « Turbulence ». Cette habilitation est conjointe avec l'Ecole Centrale de Lille et l'Université de Poitiers.

Par ailleurs, depuis la rentrée 2014, l'Ecole est habilitée à délivrer le master AME² (sciences spécialité transports et énergie) et a inscrit 34 étudiants (12 en M1, 22 en M2).

Diplôme de docteur

Pour l'année universitaire 2016-2017, 101 doctorants se sont inscrits à l'ISAE-ENSMA.

Depuis la rentrée 2009, l'ISAE-ENSMA délivre le diplôme de doctorat dans le cadre de 2 écoles doctorales :

- l'école doctorale « Sciences et Ingénierie en Matériaux, Mécanique, Energétique et Aéronautique » ;
- l'école doctorale « Sciences et Ingénierie pour l'information, Mathématiques ».

La recherche

Près de 250 chercheurs, enseignants-chercheurs, ingénieurs et techniciens, et plus d'une centaine de doctorants travaillent dans les laboratoires (Institut Pprime et Laboratoire LIAS³) du site de l'ISAE-ENSMA.

L'institut Pprime

Créé au 1er janvier 2010, l'Institut P' est une UPR CNRS conventionnée avec l'ISAE-ENSMA et l'Université de Poitiers. Rattaché principalement aux secteurs des Sciences Pour l'Ingénieur - notamment pour les activités développées à l'école - il se positionne en pôle de recherche d'excellence de niveau européen pour les transports, l'énergie et l'environnement basé sur nos domaines d'expertise en mécanique (des solides et des fluides), matériaux et énergétique. Pôle français reconnu dans sa spécialité (SPI), il comprend 579 personnes, dont 328 personnels permanents (178 enseignants-chercheurs, 39 chercheurs CNRS, 111 ITA et BIATSS), 187 doctorants et post doctorants et environ 43 autres contractuels.

S'étendant sur 38 000 m² - dont 21 000 m² pour l'Université de Poitiers et 17 000 m² pour l'ISAE-ENSMA (Futuroscope, CEAT Biard) - l'Institut est organisé en 3 départements :

Département D1 : PHYSIQUE ET MÉCANIQUE DES MATÉRIAUX

Axes de recherche : Physique et Propriétés des Nanostructures (PPNa); Surface Interface et Matériaux sous Contrainte (SIMaC) ; Physique des Défauts et Plasticité (PDP) ; Endommagement et Durabilité (ENDO).

Département D2 : FLUIDES, COMBUSTION, THERMIQUE

Axes de recherche : Hydrodynamique & Écoulements Environnementaux (HYDEE) ; Acoustique, Aérodynamique & Turbulence (2AT) ; Turbulence Incompressible & Contrôle (TIC) ; Convection, Optimisation, Systèmes

² Master of science in Aeronautical Mechanics and Energetics

³ Laboratoire d'Informatique et d'Automatique pour les Systèmes

Thermiques (COST) ; Structures de flammes & Combustion turbulente (CT) ; Combustion hétérogène & milieux poreux (CH) ; Electro-Fluido-Dynamique (EFD) ; Thermique aux Nanoéchelles & Rayonnement (TNR) ; Détonique (DETO).

Département D3 : GÉNIE MÉCANIQUE et SYSTÈMES COMPLEXES

Axes de recherche : Tribologie, Lubrification (TRIBO); Robotique, Biomécanique, Sport, Santé (ROBIOSS); Photomécanique & Analyse Expérimentale (PEM).

L'ISAE-ENSMA est particulièrement impliquée dans le Département D1 : PHYSIQUE ET MÉCANIQUE DES MATÉRIAUX (axe Endommagement et Durabilité) et le Département D2 : FLUIDES, COMBUSTION, THERMIQUE (5 axes sur 9). Les équipes correspondantes regroupent dans les surfaces de recherche de l'école, 60 enseignants chercheurs de l'ISAE-ENSMA et de l'Université de Poitiers et 20 chercheurs CNRS - parmi lesquels une quarantaine d'habilités à diriger des recherches - ainsi que 26 personnels IATSS (hors services communs) et 18 ITA CNRS. En tenant compte des personnels contractuels ou divers temporaires et des doctorants, l'ISAE-ENSMA héberge environ 229 personnes rattachées à P', soit plus de 40% des effectifs globaux de l'Institut.

Laboratoire d'Informatique et d'Automatique pour les Systèmes (LIAS)

Le laboratoire comprend 39 enseignants-chercheurs issus de l'Université de Poitiers et de l'ISAE-ENSMA, 4,7 personnels techniques et une quarantaine de doctorants. Issue de la fusion du Laboratoire d'Informatique Scientifique et Industrielle (LISI) et du Laboratoire d'Automatique et d'Informatique Industrielle (LAI), il a été créé au 1^{er} janvier 2012 avec le statut d'équipe d'accueil du CNRS (EA). Il est implanté sur deux sites, avec un partage équitable des effectifs : Poitiers (ENSIP-Université de Poitiers) et Futuroscope (ISAE-ENSMA).

Cette unité s'appuie sur des compétences complémentaires dans les disciplines informatiques, automatique et génie électrique avec des applications dans les domaines des STIC de l'ingénierie, du transport, de l'énergie et de l'environnement.

Elle est organisée autour de trois thèmes :

Ingénierie des Données et des Modèles

Axes de recherche : Intégration et optimisation de base de données ; Modélisation à base ontologique ; Qualité de la donnée ; Relaxation et personnalisation de requêtes.

Systèmes embarqués temps réel

Axes de recherche : Validation temporelle des systèmes temps réel ; Conception et dimensionnement basés modèles des systèmes temps réel ; Étude des propriétés des ordonnancements temps réel.

Automatique et Systèmes

Axes de recherche : Contrôle actif ; Identification paramétrique ; Gestion de l'énergie et réseaux intelligents ; Optimisation des entraînements électriques ; Systèmes nD et fractionnaires.

L'ISAE-ENSMA est particulièrement impliquée dans les deux premiers axes -- dont l'une des thématiques phares est le transport -- sur l'aspect système et validation, ainsi que sur la problématique de l'entreprise étendue et de l'hétérogénéité des données. Ce dernier point se retrouve notamment dans les entreprises de conception de systèmes de transports.

Les études menées par le LIAS concernent le domaine des transports, de l'énergie et de l'environnement, qui sont également les domaines d'applications des deux écoles d'ingénieurs (ENSIP et ISAE-ENSMA) sur lesquelles il s'appuie.

Le patrimoine

Les locaux de l'ISAE-ENSMA sont constitués de 32 000 m² répartis sur 6 bâtiments, dont 17 000 m² dédiés à la recherche.





1. Emplois et effectifs

Précisions / contexte

Au cours de ce chapitre, nous ferons la distinction Enseignants/Chercheurs et BIATSS, par mesure de simplicité de gestion et de lecture. Nos analyses seront présentées en personnes physiques, mais aussi en emplois, ETP ou postes par exemple. Il semble donc nécessaire de définir certains termes.

Mots-clés

Catégories : Les personnels sont classés en 3 catégories hiérarchiques, désignées par les lettres A, B et C.

- A : fonctions d'étude, d'encadrement, de conception et de direction
- B : fonctions d'application et de mise en œuvre de procédures
- C : fonctions techniques et d'exécution

Corps : Ensemble groupant les fonctionnaires soumis au même statut et ayant vocation aux mêmes grades. Les corps sont classés en catégories A, B, ou C, selon le niveau de recrutement. L'ensemble des corps de fonctionnaires sont regroupés par filière (ITRF, AENES par exemple).

Grade : Subdivision du corps. La hiérarchie des grades au sein du corps est fixée par les statuts.

Emploi : Support ouvert sur un programme du budget de l'État et délégué à un établissement permettant la rémunération d'un agent (agent titulaire ou non titulaire)

ETP (Equivalent Temps Plein) : Unité de décompte proportionnelle à la quotité de travail mais pas à la durée d'activité dans l'année. Elle donne les effectifs présents à une date donnée, corrigés de la quotité de travail.

ETPT (ETP Travaillé) : Unité de décompte proportionnelle à l'activité des agents, mesurée par leur quotité de temps de travail et par leur période d'activité sur l'année.

Poste : Support issu d'un emploi, ou de crédits affectés à une structure budgétaire et comptable de l'établissement (budget propre) destiné à être occupé par au moins un agent.

Effectifs physiques : Ils correspondent aux agents rémunérés à une date donnée, quelle que soit leur quotité de travail et leur période d'activité sur l'année.

Effectifs, ETP, ETPT : application

Pour illustrer ces trois termes et leur différence, voici un exemple concret de leur utilisation :

- 1 individu travaillant à temps complet sur une année entière compte pour 1 effectif, 1 ETP et 1 ETPT au 31.12.N.
- 1 individu travaillant à temps partiel de 80% sur une année complète comptabilise 1 effectif, 0.8 ETP, et 0,8 ETPT au 31.12.N
- 1 individu arrivé le 1^{er} Septembre N, travaillant à temps complet, comptabilise au 31.12.N : 1 effectif, 1 ETP, et 0.33 ETPT (4/12) au 31.12.N.

Les effectifs et les ETP se calculent à une date précise (un instant T).

Les ETPT, quant à eux, sont le reflet de l'occupation d'un emploi ou d'un poste sur une période, et se calculent donc entre 2 dates (en général annuellement).

Les personnels de l'ISAE-ENSMA

Nous pouvons répertorier les personnels travaillant à l'ISAE-ENSMA de la manière suivante :

Personnel Enseignant, Enseignant-Chercheur et Chercheur (tous les personnels enseignants sont de catégorie A) :

- **Enseignants-chercheurs :**
 - Professeurs des universités (PR)
 - Maîtres de Conférences (MCF)
- **Enseignants du second degré affectés dans l'enseignement supérieur :**
 - Professeurs agrégés (PRAG)
 - Professeurs certifiés (PRCE)
- **Enseignants-chercheurs et Chercheurs contractuels :**
 - Attachés Temporaires d'Enseignement et de Recherche (ATER)
 - Doctorants
 - Post-doctorants

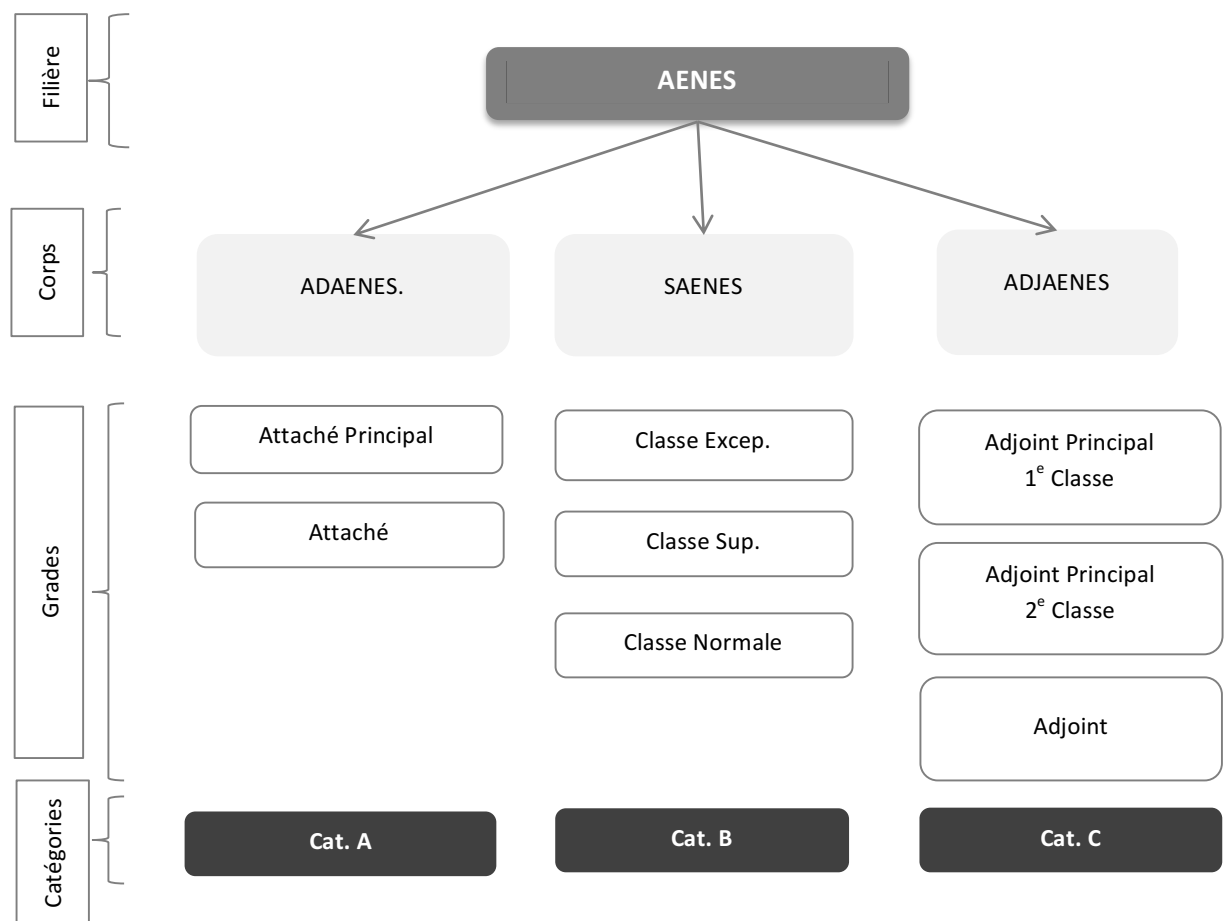
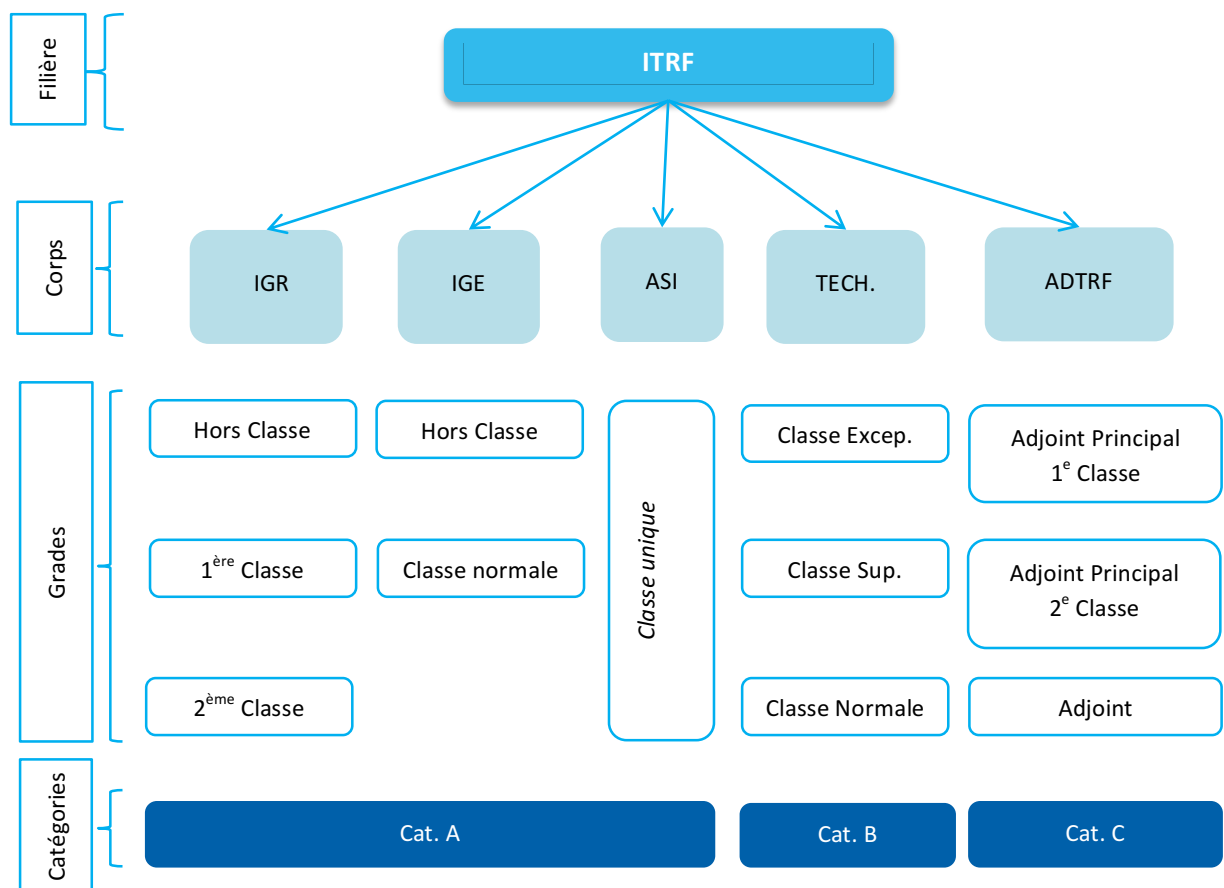
Personnel BIATSS

Il s'agit des personnels non enseignants des établissements d'enseignement français et des services administratifs de l'enseignement. Cet ensemble englobe plusieurs « filières », comprenant chacune plusieurs corps de fonctionnaires.

Les deux filières BIATSS représentées à l'ISAE-ENSMA sont les suivantes :

- **Filière de l'Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur (AENES) :**
 - Attachés d'Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur (ADAENES)
 - Secrétaires Administratifs de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur (SAENES)
 - Adjoint Administratifs de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur (ADJAENES)
- **Filière des Ingénieurs et Techniciens de Recherche et Formation (ITRF) :**
 - Ingénieurs de Recherche (IGR)
 - Ingénieurs d'Études (IGE)
 - Assistants Ingénieurs (ASI)
 - Techniciens (TECH)
 - Adjoints (ADTRF)

Vous trouverez en page suivante un schéma de répartition des personnels BIATSS selon les filières, catégories, corps, grades (le schéma présente les corps effectivement occupés à l'ISAE-ENSMA, et n'est donc pas exhaustif, en particulier concernant la filière AENES).



Au 1er janvier 2017, l'effectif de l'ISAE-ENSMA est de **214 agents** (dont 4 apprentis), soit 7 agents de plus qu'au 1er janvier 2016 (l'effectif est exprimé en personnes physiques). On constate en revanche une légère **diminution de l'occupation des postes** sur l'ensemble de l'année : celui-ci est passé de 204,4 ETPT (Equivalent Temps Plein Travaillés) en 2016 à **203,8 ETPT en 2017**.

1.1. La notion d'emplois

Depuis le passage aux RCE en 2013, l'établissement dispose d'un plafond d'emplois global, voté par le conseil d'administration, comprenant un plafond d'emplois autorisés par l'Etat, majoré d'un plafond d'emplois sur ressources propres.

Le plafond d'emplois autorisés par l'Etat

Le plafond autorisé par l'Etat en 2017 a été fixé à **144 emplois**.

Au 1^{er} janvier 2017, il était affecté comme suit :

- 50 enseignants chercheurs,
- 10 enseignants,
- 68 BIATSS,
- 15 contrats doctoraux,
- 1 autre emploi transféré.

Le plafond d'emplois sur ressources propres

En plus des emplois autorisés par l'Etat, l'établissement peut financer sur ses ressources propres un certain nombre de postes. Il s'agit d'agents non titulaires travaillant en appui des services administratifs et techniques, mais aussi en soutien à la recherche, de doctorants et d'ATER. Ces emplois doivent être définis (en ETPT), lors de l'élaboration du budget et viennent majorer le plafond d'emplois autorisés par l'Etat. Ce nombre est évalué en fonction des perspectives de besoins en personnels non titulaires des services généraux et des laboratoires. Pour 2017, le plafond d'emplois sur ressources propres a été fixé à **81 emplois**.

Vous trouverez en page suivante la consommation des emplois en ETPT sur l'année 2017, par plafonds d'emplois, statut et type de population.

1.1.1. Occupation totale des emplois

Avec une occupation des emplois financés par l'Etat prévue à 138 ETPT, un **plafond d'emplois global de 219 emplois en 2017 a été voté en conseil d'administration lors de l'adoption du budget**.



			2016	2017	variation
Emplois financés par l'opérateur sous plafond Etat	Titulaires	Enseignants et enseignants-chercheurs	57,8	58,4	0,6
		BIATSS	61,3	61,7	0,3
	Non Titulaires	Enseignants et enseignants-chercheurs	12,0	11,6	-0,4
		BIATSS	5,7	5,3	-0,4
	Total		136,9	137,0	0,1
Emplois financés par l'opérateur sur ressources propres exclusivement	Non Titulaires	Enseignants et enseignants-chercheurs	40,4	42,6	2,2
		BIATSS	27,1	24,2	-2,9
	Total		67,5	66,8	-0,7
			204,4	203,8	-0,6

Le taux de consommation est de 93% en 2017, la sous-consommation est principalement due aux emplois financés par l'opérateur sur ressources propres, avec un taux d'occupation de 82% (similaire à 2016).

1.1.2. Les emplois financés sous plafond Etat

Population	Catégories d'emplois	Nb d'emplois	Occupation en ETPT 2017		Ecart de consommation
			Titulaires	Non Titulaires	
Enseignants - chercheurs	Prof des universités	18	18,1		0,1
	Maîtres de conférences	32	31,3	0,7	0,0
Total enseignants chercheurs		50	49,4	0,7	0,1
Enseignants 2nd degré	Prof agrégés	5	4,0		-1,0
	Prof certifiés	5	5,0		0,0
Total enseignants 2nd degré		10	9,0	0,0	-1,0
TOTAL enseignants		60	58,4	0,7	-0,9
ITRF	IGR	2	2,0		0,0
	IGE	15	12,8	2,0	-0,2
	ASI	4	4,0		0,0
	TECH	17	17,0		0,0
	ADTRF	25	21,9	2,7	-0,4
Total ITRF		63	57,7	4,7	-0,7
AENES	ADAENES	1	1,0		0,0
	SAENES	2	2,0		0,0
	ADJAENES	2	1,0	0,7	-0,3
Total AENES		5	4,0	0,7	-0,3
TOTAL BIATSS		68	61,7	5,3	-1,0
TOTAL BIATSS + Enseignants emplois délégués		128	120,1	6,0	-1,9
Contrats doctoraux		15		10,9	-4,1
Autres emplois transférés		0,05			-0,1
Total		143,1	120,1	16,9	-6,1

Si l'on tient compte du **plafond d'emplois « autorisé » par l'Etat** en 2017 (144), le **taux d'occupation** (des emplois sous plafond Etat) **est de 95% en 2017**. La « sous-consommation » s'explique par le fait que la dotation attribuée par l'Etat (subvention pour charges de service public) ne permet pas de financer l'intégralité des emplois autorisés.

Cependant, si l'on tient compte de l'occupation des emplois financés sous **plafond Etat votée par le conseil d'administration** lors de l'élaboration du budget 2017 (138), le **taux d'occupation est de 99%**.

1.1.3. Les emplois financés sur ressources propres exclusivement

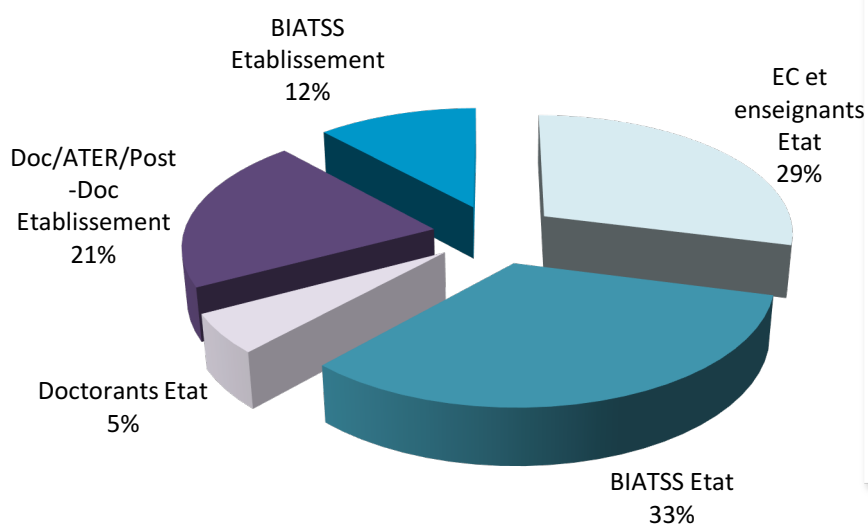
En plus des emplois sous plafond Etat, l'établissement finance sur ses ressources propres, un certain nombre de postes. Précisons également que, compte tenu de sa taille, l'établissement ne possède pas actuellement de poste d'agent comptable à temps plein. Ce travail est effectué par l'agent comptable de l'Université de Poitiers, travaillant par adjonction de service à l'ISAE-ENSMA et rémunéré par celui-ci. Cette rémunération ne décompte pas d'ETPT.

Un plafond de 81 emplois « établissement » a été voté par le Conseil d'Administration pour l'année 2017.

Population	Catégorie d'emploi	ETPT 2016	ETPT 2017	Variation 2016 - 2017
BIATSS Administration et Logistique non titulaires	Catégorie A	1,9	2,5	0,6
	Catégorie B	0	0	0,0
	Catégorie C	4,2	3,3	-0,9
	Apprentis	1,9	2,0	0,1
Total BIATSS services administratifs et techniques non titulaires		8	7,8	-0,2
BIATSS Recherche non titulaires	Catégorie A	15,2	13,2	-2,0
	Catégorie B	0	0	0,0
	Catégorie C	1,2	1	-0,2
	Apprentis	2,7	2	-0,7
Total BIATSS Recherche non titulaires		19,1	16,4	-2,8
Enseignants-Chercheurs et Chercheurs non titulaires	Doctorants contractuels	28,6	31,6	2,9
	ATER	5,2	4,9	-0,3
	Post-Doctorants	6,6	6,2	-0,4
Total Enseignants-Chercheurs et Chercheurs non titulaires		40,4	42,6	2,1
Total BIATSS, Enseignants-chercheurs et Chercheurs non titulaires		67,5	66,8	-0,9

La légère baisse des ETPT sur ressources propres provient d'une baisse des effectifs BIATSS Recherche de -2.8% légèrement plus importante que la hausse des effectifs Enseignants-Chercheurs entre 2016 et 2017 (+2.1 ETPT).

1.1.4. Synthèse



Plus de 67% des emplois sont financés sous plafond Etat.

Entre 2016 et 2017, on observe une légère augmentation des Doctorants, ATER et Post-doc (+1 point) et une légère baisse des personnels BIATSS (-1 point) financés sur fonds propres.

1.2. Les effectifs

Les effectifs correspondent aux personnes physiques qui occupent réellement les emplois à un instant t, à savoir **au 1er janvier 2017**. Ce chapitre concerne tous les personnels de l'ISAE-ENSMA, sans distinction d'origine de financement.

1.2.1. Effectif global

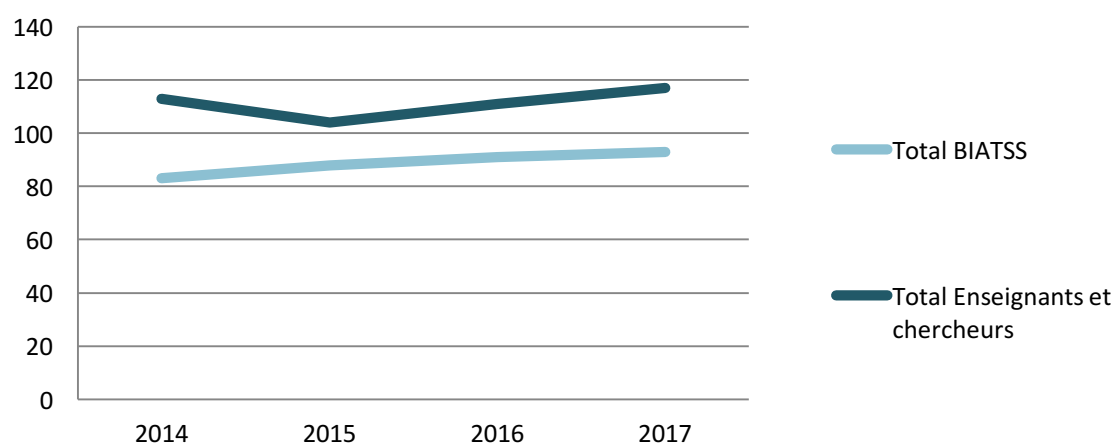
Evolution de l'effectif global entre 2014 et 2017

<i>Effectifs au 1er Janvier</i>	<i>2014</i>	<i>2015</i>	<i>2016</i>	<i>2017</i>
Titulaires	112	118	122	120
Non Titulaires	87	78	85	94
Effectif global	199	196	207	214

L'effectif global de l'ISAE-ENSMA a connu une légère diminution entre le 1^{er} Janvier 2014 et le 1^{er} Janvier 2015 (3 agents en moins) et est en constante augmentation depuis le 1^{er} janvier 2015. Les effectifs de l'établissement se sont vus renforcés par 18 agents supplémentaires entre le 1^{er} janvier 2015 et le 1^{er} janvier 2017. Nous constatons donc une augmentation globale des effectifs de 7.5% depuis le 1^{er} janvier 2014.

L'effectif global de l'ISAE-ENSMA au 1^{er} janvier 2017 comprend un 1 personnel Bénéficiaire de l'Obligation à l'Emploi (BOE).

<i>Effectifs au 1er janvier</i>	2014	2015	2016	2017
BIATSS Catégorie A	18	18	19	20
BIATSS Catégorie B	16	18	19	19
BIATSS Catégorie C	22	23	26	23
BIATSS Non Titulaires	27	29	27	31
PU	17	18	18	18
MCF	29	32	30	31
PRAG	4	4	4	4
PRCE (dont EPS)	6	5	5	5
ATER	8	6	8	7
Doctorants	42	36	39	44
Post Doctorant	7	3	7	8
Apprenti	3	4	5	4
Total BIATSS	83	88	91	93
Total Apprenti	3	4	5	4
Total Enseignants et chercheurs	113	104	111	117
TOTAL EFFECTIFS	199	196	207	214



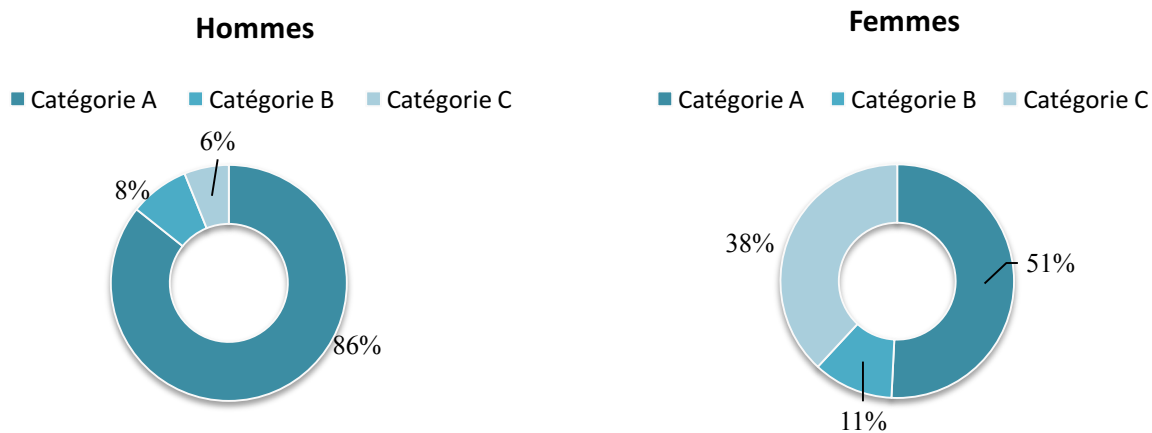
Effectif global par catégorie, statut, et par genre au 1er janvier 2017

		Effectifs au 1er janvier			ETP au 1er janvier		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Titulaires	Catégorie A	62	16	78	62	15	77,4
	Catégorie B	12	7	19	12	7	19
	Catégorie C	9	14	23	9	14	22,5
Total		83	37	120	83	36	118,9
Non Titulaires	Catégorie A	64	16	80	64	16	80
	Catégorie B	0	0	0	0	0	0
	Catégorie C	0	10	10	0	7	6,9
	Apprenti	3	1	4	3	1	4
Total		67	27	94	67	24	90,9
Total Effectifs		150	64	214	150	60	209,8

Plus de **70%** des personnels de l'établissement appartiennent à la **catégorie A** au 1^{er} janvier 2017. Cette catégorie comprend notamment tout le personnel enseignant, enseignant-chercheur, doctorant et post-doctorant.

La **catégorie B** est comme les années précédentes la catégorie la moins occupée, représentant seulement **9%** des effectifs.

En **catégorie A**, **80% des effectifs sont des hommes**. Ce chiffre passe à 63% en catégorie B. La tendance s'inverse en catégorie C où 73% des effectifs sont des femmes.



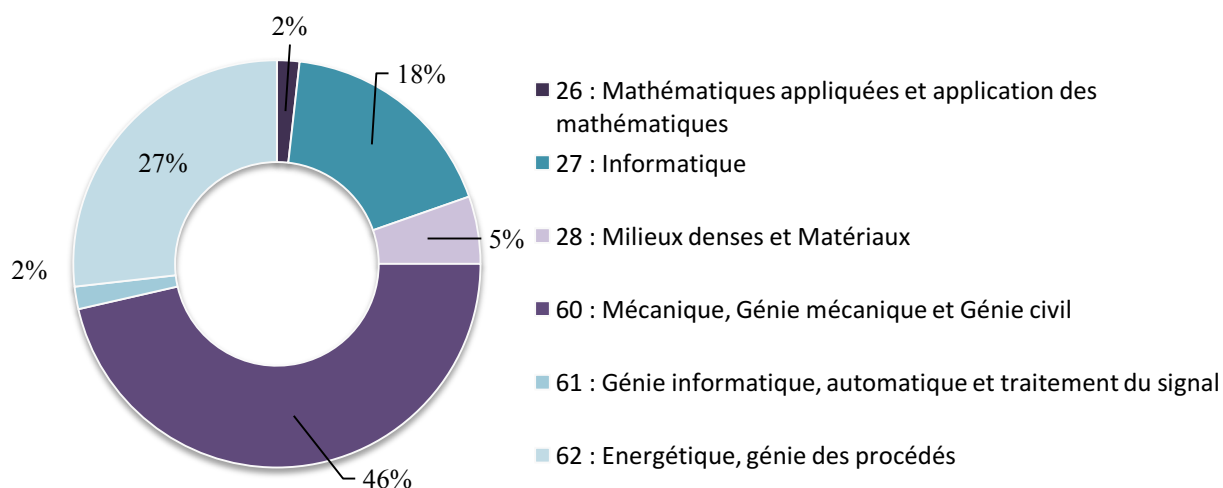
1.2.2. Les effectifs enseignants et enseignants-chercheurs

Répartition par section CNU et discipline

Les différentes disciplines de recherche sont répertoriées par le Conseil National des Universités (CNU) au sein de sections. Chaque enseignant-chercheur est rattaché à l'une d'entre elles.

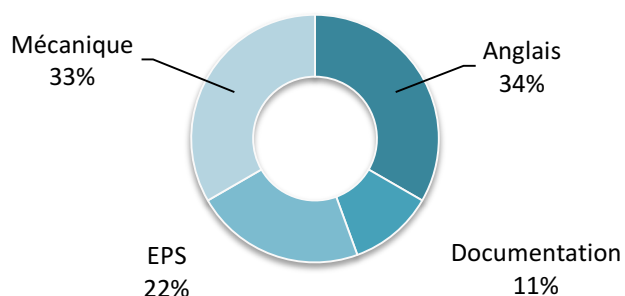
Enseignants-Chercheurs	Répartition au 1er Janvier 2017			Total
Sections CNU	PR	MCF	ATER	
26 : Mathématiques appliquées et application des mathématiques	0	1	0	1
27 : Informatique	4	5	1	10
28 : Milieux denses et Matériaux	1	2	0	3
60 : Mécanique, Génie mécanique et Génie civil	8	13	5	26
61 : Génie informatique, automatique et traitement du signal	0	1	0	1
62 : Energétique, génie des procédés	5	9	1	15
Total général	18	31	7	56

Répartition des enseignants-chercheurs par section CNU



Répartition des enseignants du second degré par disciplines

Enseignants du secondaire	Répartition au 1er Janvier 2017		Total
Disciplines	PRAG	PRCE	
Anglais	1	2	3
Documentation	0	1	1
Education Physique et Sportive	0	2	2
Mécanique	3	0	3
Total général	4	5	9



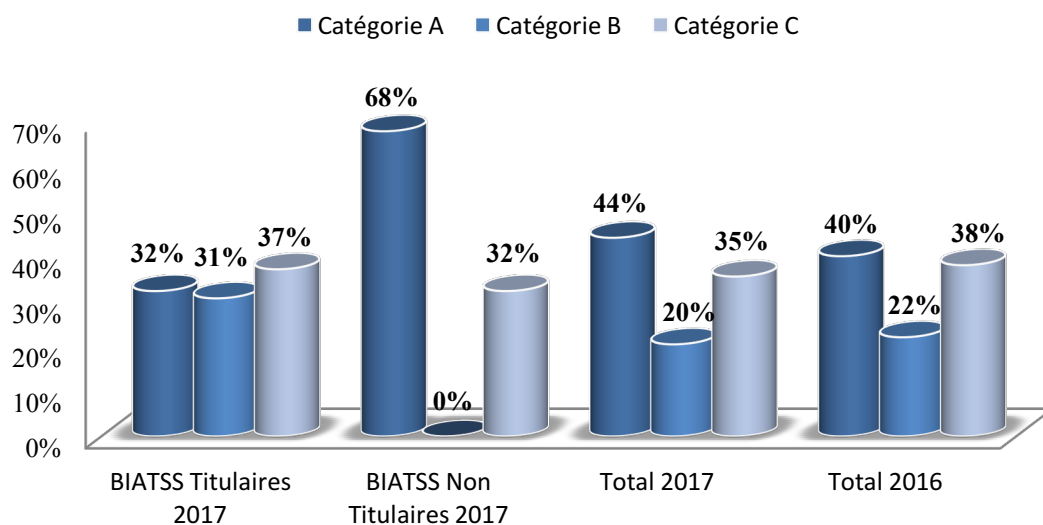
1.2.3. Les effectifs BIATSS

Statut des BIATSS au 1er Janvier	2014	2015	2016	2017
Titulaires	56	59	64	62
Non Titulaires	27	29	27	31
Total général	83	88	91	93

L'effectif global de BIATSS (hors apprentis) est en constante **augmentation depuis 2014** (+12% en 4 ans).

On observe une **augmentation de BIATSS non titulaires (+4)** ainsi qu'une **diminution de BIATSS titulaires (-2)** entre 2016 et 2017.

Répartition par catégorie fonction publique (cfp) des BIATSS au 1er janvier 2017



La **catégorie A** a vu son effectif augmenté de 5 personnels, entre le 1^{er} janvier 2016 et le 1^{er} janvier 2017. C'est la catégorie la plus représentée chez le personnel BIATSS titulaire et non titulaire.

L'effectif de la catégorie B a quant à lui diminué d'1 agent et la catégorie C diminué de 2 agents entre le 1^{er} Janvier 2016 et le 1^{er} Janvier 2017.

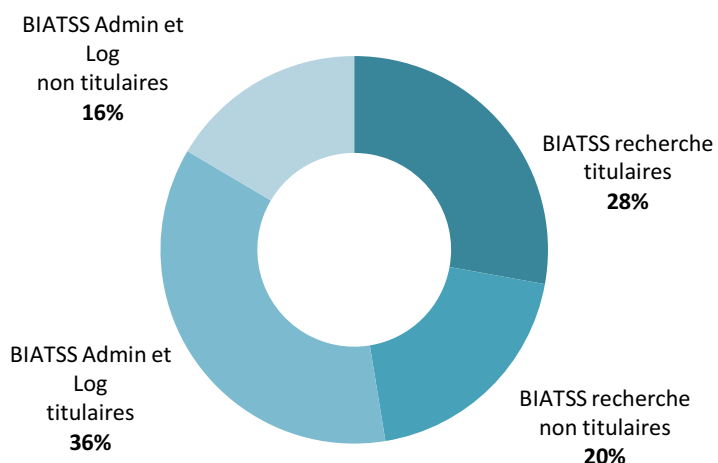
Répartition globale Recherche / Administration et logistique

Nous pouvons classer les BIATSS en 2 types de population :

- BIATSS Recherche : personnels travaillant dans les laboratoires ;
- BIATSS Administration et Logistique : personnels travaillant dans les services généraux⁴, transversaux⁵, ou en soutien à la direction.

Les **BIATSS administration et logistique** sont majoritaires à l'ISAE-ENSMA, représentant 52% de l'effectif total des BIATSS.

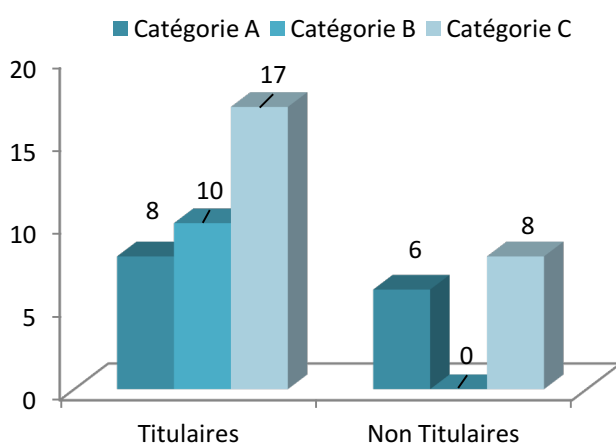
A noter que les BIATSS Recherche Titulaires représentent près d'1/3 de l'effectif total.



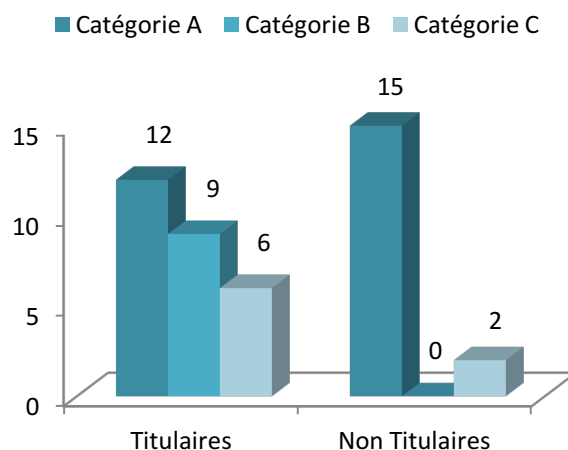
⁴ Les services généraux sont composés des services scolarité, RH, finances, patrimoine marché logistique, relations extérieures, DSI, CRD.

⁵ Les services transversaux sont composés des services qualité hygiène sécurité environnement, communication, et multimédia.

BIATSS Administration et Logistique



BIATSS Recherche



Un même individu peut avoir plusieurs affectations ; dans ce cas, la quotité travaillée dans chaque service est retenue pour la répartition ci-dessus.

La répartition des BIATSS par catégorie est très différente, suivant l'affectation. Les **2/3** des personnels de catégorie A sont des effectifs **BIATSS Recherche**, alors près de **80% des agents de catégorie C sont des effectifs BIATSS administration et logistique**.

Répartition par type de population et par corps

Type de populations	Corps	Effectifs		Total 01/01/2017	Total 01/01/2016	Variation 2016 - 2017
		Titulaires	Non titulaires			
ITRF	IGR	2	3	5	4	1
	IGE	13	14	27	24	3
	ASI	4	4	8	7	1
	TECH	17		17	18	-1
	ADJOINT	22	10	32	33	-1
Total ITRF		58	31	89	86	3
AENES	ADAENES	1	0	1	1	0
	SAENES	2	0	2	2	0
	ADJAENES	1	0	1	2	-1
Total AENES		4	0	4	5	-1
Total BIATSS		62	31	93	91	2

On observe une hausse des effectifs BIATSS entre le 1^{er} janvier 2016 et le 1^{er} janvier 2017, augmentation de 3 agents de filière ITRF et diminution d'1 agent de filière AENES.

Répartition des BIATSS non titulaires par types de besoins (définis en fonction des articles de recrutement)

Agents non titulaires BIATSS au 1er janvier 2017	Effectifs			ETP		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Sur besoins permanents	13	12	25	13	8,9	21,9
Fonctions de catégorie A lorsque la nature des fonctions et les besoins de service le justifient (art 4, 2° modifié)	13	5	18	13	5	18
Service n'excédant pas 70% d'un service à temps complet (art 6 modifié)	0	7	7	0	3,9	3,9
Sur besoins temporaires	0	2	2	0	2	2
Remplacement momentané de fonctionnaires ou d'agents contractuels (temps partiels, congés annuels, congés maladie, CLM, CLD, etc.) (art 6 quater)	0	0	0	0	0	0
Vacance temporaire d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu par un titulaire (art 6 quinquies)	0	2	2	0	2	2
Accroissement temporaire ou saisonnier d'activité (art 6 sexies)	0	0	0	0	0	0
CDI	2	2	4	2	2	4
Total	15	16	31	15	12,9	27,9

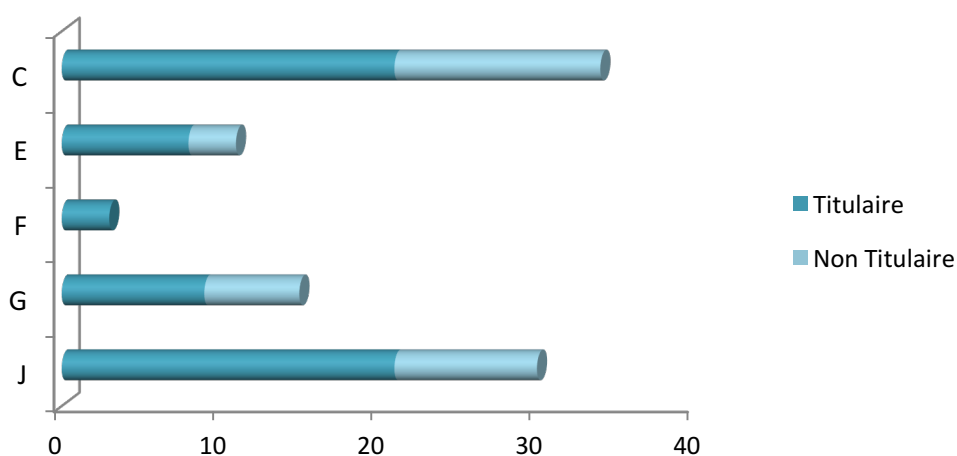
Les effectifs BIATSS non titulaires sur besoins permanents ont augmenté de 7 agents tandis que ceux sur besoins temporaires qui ont diminué de 3 agents par rapport à 2016. Le nombre de CDI est stable comparé à l'année dernière.

Les agents contractuels BIATSS recrutés sur besoins permanents sont principalement des personnels de catégorie A. Les agents contractuels BIATSS sur besoins temporaires sont recrutés pour remplacer momentanément des fonctionnaires (congrés ou vacance de poste), ou pour répondre à une hausse de l'activité (principalement dans les services généraux).

Répartition par BAP

Les métiers ITRF sont répartis en 8 branches d'activité professionnelle (BAP), qui regroupent un ensemble de métiers. A l'ISAE-ENSMA, on décompte 5 BAP (voir ci-dessous). Les personnels AENES de l'établissement sont répertoriés en BAP J (Gestion et pilotage).

Intitulé BAP		Titulaires	Non Titulaires	Total 2017	Total 2016
C	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	21	13	34	32
E	Informatique, Statistique et calcul scientifique	8	3	11	11
F	Information, Documentation, Culture, Communication, Edition, TICE	3	0	3	3
G	Patrimoine, logistique, prévention et restauration	9	6	15	14
J	Gestion et pilotage	21	9	30	31
Total		62	31	93	91



1.2.4. Autres catégories d'agents

Les agents hébergés à l'ISAE-ENSMA

Les personnels des deux laboratoires du site de l'ISAE-ENSMA (l'Institut Pprime et le LIAS) peuvent être rattachés à trois établissements sous tutelle du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche : **l'ISAE-ENSMA, le CNRS et l'Université de Poitiers.**

Les personnels affectés dans les laboratoires et qui ne sont pas rattachés à l'ISAE-ENSMA, sont qualifiés de « personnels hébergés ». On retrouve 5 grandes catégories :

- Des personnels CNRS (chercheurs et ITA⁶)
- Des enseignants-chercheurs de l'université de Poitiers réalisant leur recherche sur le site de l'ISAE-ENSMA
- Des doctorants
- Des enseignants-chercheurs invités étrangers
- Des stagiaires

Effectifs 2017	Doctorants	Enseignants- Chercheurs invités étrangers	Stagiaires	Personnel CNRS		Personnel Université de Poitiers	Total
				ITA	Chercheurs		
P' - PMM	33	1	21	7	8	3	73
P' - FTC	18	4	41	11	7	16	97
LIAS	15	10	13	0	0	10	48
Total	66	15	75	18	15	29	218

Les vacataires d'enseignement

Les chargés d'enseignement vacataires sont des personnalités choisies en raison de leur compétence dans les domaines scientifiques, culturels ou professionnels.

Les intervenants vacataires doivent justifier d'une activité professionnelle principale consistant :

- Soit en une activité salariée d'au moins 900 heures de travail par an ;
- Soit en une activité non salariée à condition d'être assujetti à la contribution économique territoriale ou de justifier avoir retiré de l'exercice de sa profession des moyens d'existence régulier depuis au moins 3 ans ;
- Soit auto-entrepreneur (activité principale depuis au moins 3 ans) ;
- Soit en la direction d'une entreprise

Le taux horaire brut est fixé par arrêté ministériel. Depuis le 03/12/2010, il est de 40.91 € pour une heure TD.

Dans le tableau suivant, la population analysée correspond aux agents extérieurs à l'établissement :

- Titulaires extérieurs (CNRS, Université de Poitiers...) ;
- Doctorants non rémunérés par l'ISAE-ENSMA ;
- Industriels ;
- Professeurs LV2, SHES⁷, ...

⁶ Ingénieurs, Techniciens, Administratifs.

⁷ Sciences Humaines Economiques et Sociales.

<i>Vacations d'enseignement 2017</i>	Effectifs chargés d'enseignement vacataires	Nb d'heures équivalent TD payées
2014	121	2897 h
2015	104	2988 h
2016	95	2 818 h
2017	94	2 697 h

Les vacataires étudiants

Depuis 2010, l'établissement rémunère des étudiants qui effectuent des vacations pour financer leurs études.

<i>Vacations étudiantes</i>	Affectation	Nombre de vacataires étudiants	Nombre d'heures travaillées
2014	Bibliothèque	4	359,25 h
	Piscine	3	76 h
Total 2014		7	435,25 h
2015	Bibliothèque	5	347,55 h
	Piscine	2	118,7 h
Total 2015		7	466,25 h
2016	Bibliothèque	4	329,25 h
	Piscine	2	70 h
Total 2016		6	399,25h
2017	Bibliothèque	5	355,70 h
	Piscine	1	65 h
Total 2017		6	420,70h



1.2.5. Analyses catégorielles

Répartition dans les structures de l'établissement

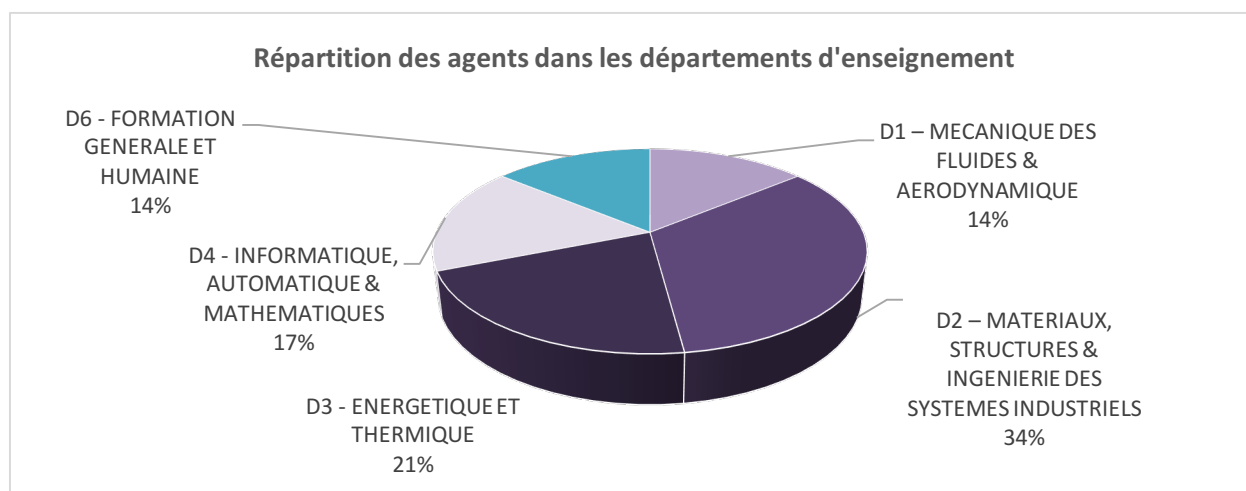
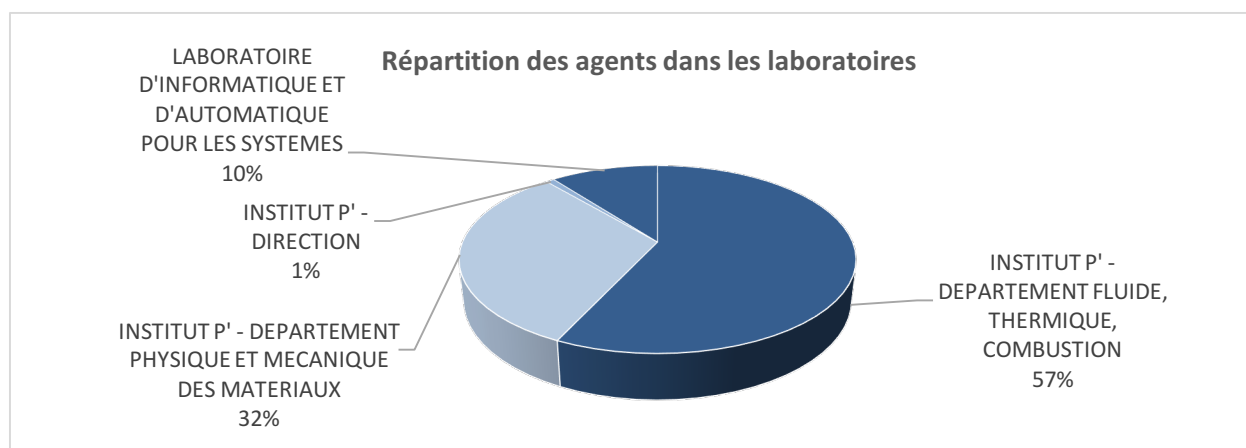
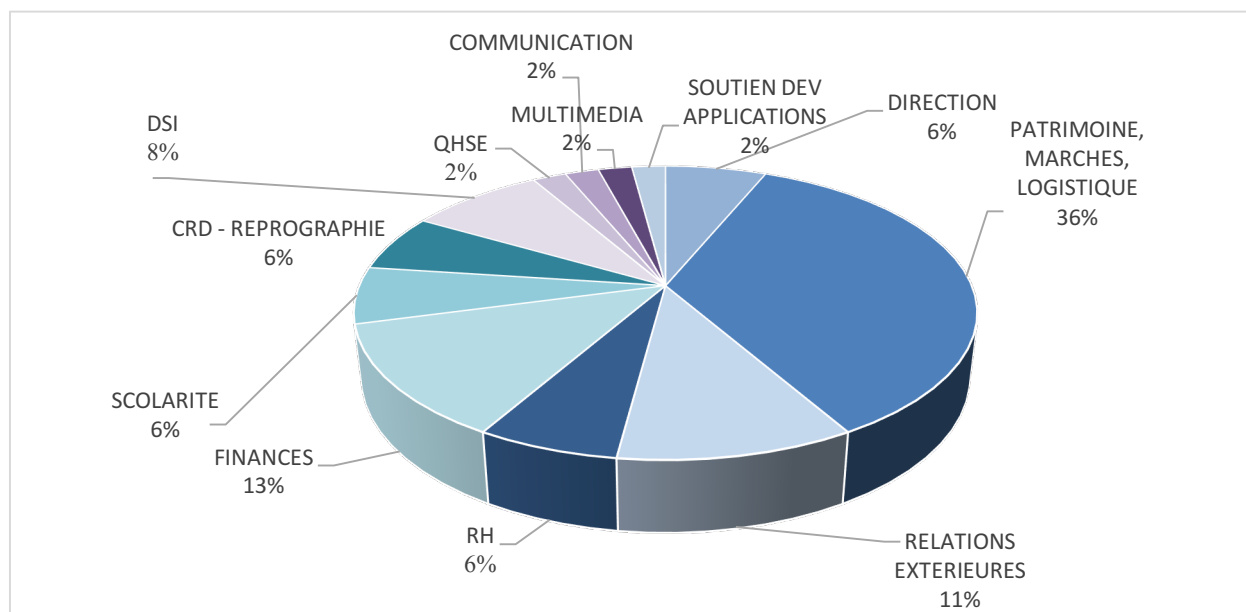
Affectation des effectifs dans les structures au 1er Janvier 2017		BIATSS	Enseignants et Enseignants Chercheurs	Doctorants et Post Doctorants contractuels	Total
SERVICE PARTENARIAT ET VALORISATION		1			1
DIRECTION DE LA RECHERCHE ET DES ETUDES DOCTORALES		1			1
Services Généraux	DIRECTION	2	1		3
	PATRIMOINE, MARCHES, LOGISTIQUE	17			17
	RELATIONS EXTERIEURES	5			5
	RH	3			3
	FINANCES	6			6
	SCOLARITE	3			3
	CRD - REPROGRAPHIE	2	1		3
	DSI	4			4
	QHSE	1			1
	COMMUNICATION	1			1
	MULTIMEDIA	1			1
	SOUTIEN DEV APPLICATIONS	1			1
Total Services Généraux		46	2	0	48
P Prime	INSTITUT P' - DEPARTEMENT FLUIDE, THERMIQUE, COMBUSTION	28	13	30	71
	INSTITUT P' - DEPARTEMENT PHYSIQUE ET MECANIQUE DES MATERIAUX	13	9,5	17	39,5
	INSTITUT P' - DIRECTION	1			1
LIAS	LABORATOIRE D'INFORMATIQUE ET D'AUTOMATIQUE POUR LES SYSTEMES	3	5	5	13
Total Laboratoires		45	27,5	52	124,5
Départements d'enseignement	D1 – MECANIQUE DES FLUIDES & AERODYNAMIQUE		5		5
	D2 – MATERIAUX, STRUCTURES & INGENIERIE DES SYSTEMES INDUSTRIELS		12		12
	D3 - ENERGETIQUE ET THERMIQUE		7,5		7,5
	D4 - INFORMATIQUE, AUTOMATIQUE & MATHEMATIQUES		6		6
	D6 - FORMATION GENERALE ET HUMAINE		5		5
Total Départements d'enseignement		0	35,5	0	35,5
Total		93	65	52	210

Un même individu peut avoir plusieurs affectations :

- ✓ Pour les BIATSS : la quotité travaillée dans chaque service est retenue pour la répartition.

✓ Pour les enseignants-chercheurs : ils sont affectés pour 50% à un département d'enseignement et pour 50% à un laboratoire de recherche.

Le service partenariat et valorisation de la recherche de Poitiers est un service commun à l'Université, au CNRS et à l'ISAE-ENSMA. Les agents BIATSS qui y sont affectés ne seront pas pris en compte dans les graphiques suivants :

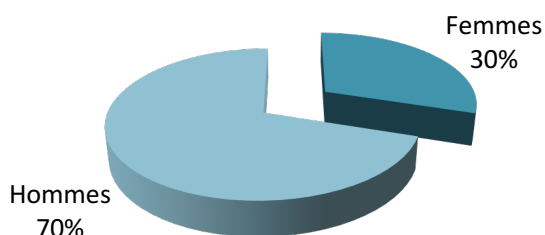


1.3. Les données démographiques

Dans cette partie, nous allons aborder les données concernant l'âge des personnels, leur genre ou encore leur nationalité.

1.3.1. Répartition hommes-femmes

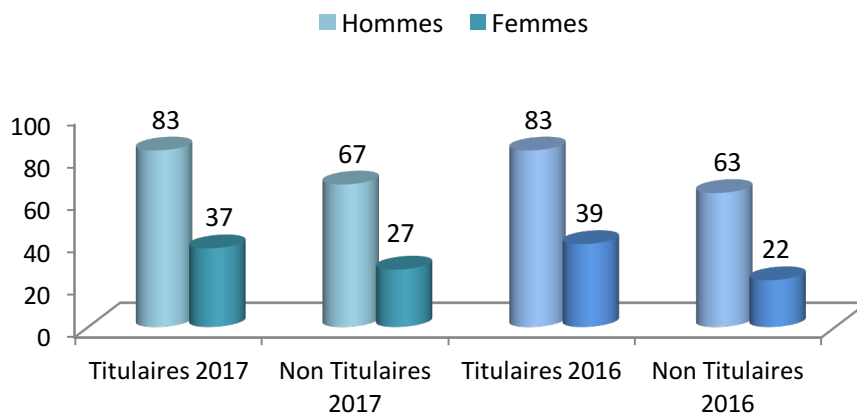
Répartition par sexe au 1er Janvier 2017



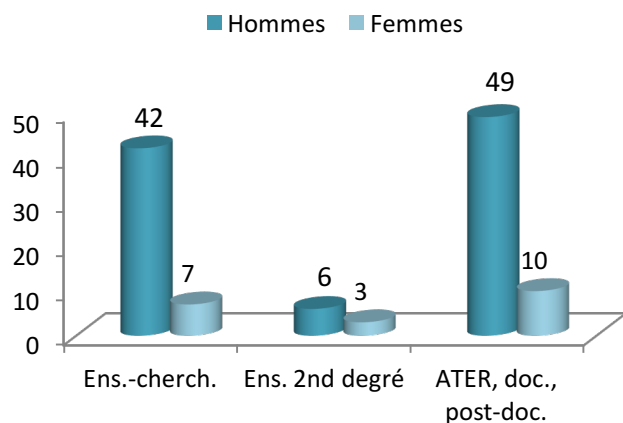
Les hommes représentent près des $\frac{3}{4}$ des effectifs de l'ISAE-ENSMA au 1^{er} janvier 2017.

A noter, une augmentation globale des hommes et femmes non titulaires comparé à 2016.

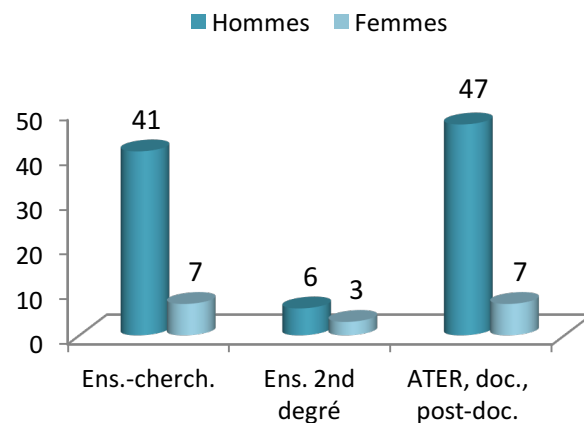
Evolution de la répartition Hommes-Femmes par statut entre 2016 et 2017



Répartition hommes-femmes des enseignants chercheurs et doctorants 2017

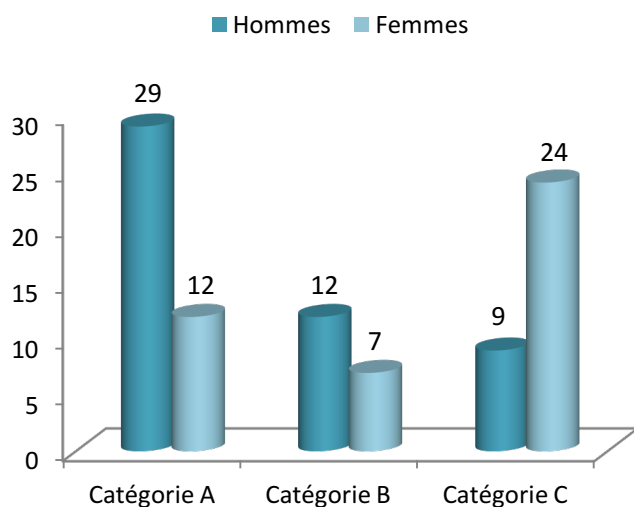


Répartition hommes-femmes des enseignants chercheurs et doctorants 2016

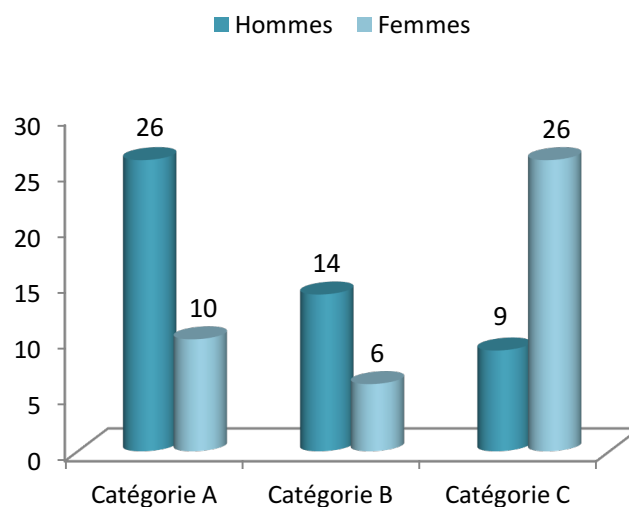


La répartition hommes-femmes chez les enseignants chercheurs et doctorants en 2017 est sensiblement la même qu'en 2016. A noter que 83% des enseignants/chercheurs titulaires et non titulaires sont des hommes.

Répartition des BIATSS Hommes-Femmes par CFP 2017



Répartition des BIATSS Hommes-Femmes par CFP 2016



On constate une hausse générale des effectifs **BIATSS de Catégorie A de 2016 à 2017 (+5 agents)**. Chez les hommes, cette catégorie représente 58% des effectifs. Les **femmes** sont pour 56% **en catégorie C**.

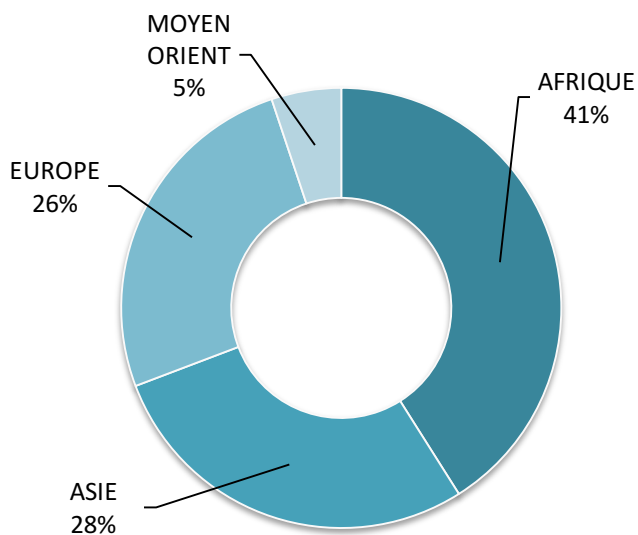
Par ailleurs, nous constatons que 71% des effectifs de la catégorie A sont des hommes et 73% des effectifs de la catégorie C sont des femmes.

Remarques sur les évolutions entre 2016 et 2017 :

- Personnel BIATSS :
 - Catégorie A : hausse des effectifs hommes (+ 3 agents) et femmes (+2 agents).
 - Catégorie B : légère baisse de l'effectif (-1 agent) dû à une diminution des effectifs hommes (-2 agents) compensé par une augmentation des effectifs femmes (+1 agent).
 - Catégorie C : baisse de l'effectif (-2 agents) de la part des femmes dans cette catégorie.

1.3.2. Personnels de nationalité étrangère

Origine des personnels de nationalité étrangère



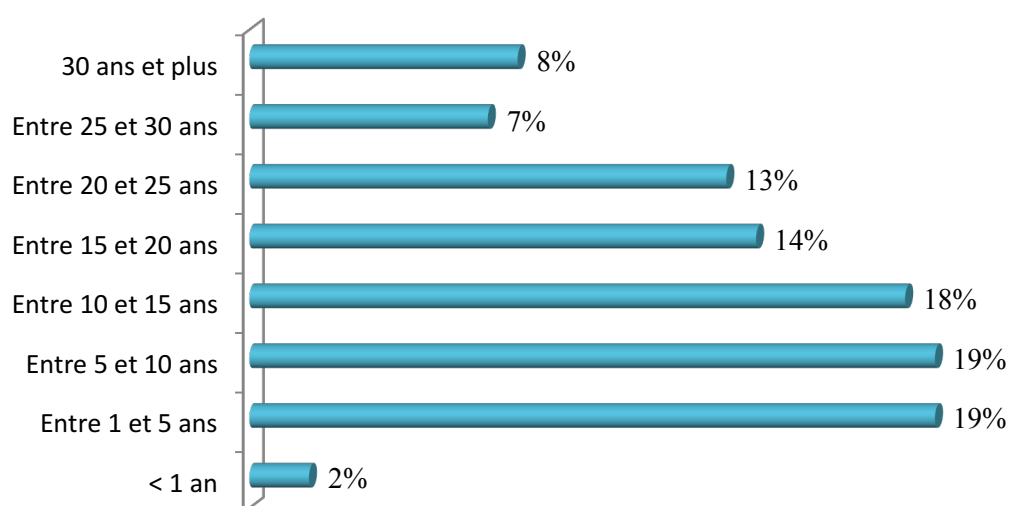
Effectifs de nationalité étrangère au 1er janvier 2017

ATER	3
Doctorant contractuel	23
Ingénieur d'études	4
Ingénieur recherche	1
MCF	5
Post Doctorant	3
Total général	39

1.3.3. Ancienneté des personnels titulaires au 1^{er} janvier 2017

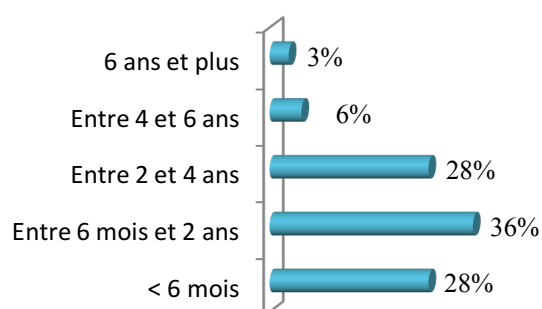
L'ancienneté des titulaires est calculée en fonction du nombre d'années où l'agent a exercé son activité au sein l'ISAE-ENSMA avec ce statut.

Ancienneté	BIATSS	Ens / Chercheurs	Total
< 1 an	1	1	2
Entre 1 et 5 ans	10	13	23
Entre 5 et 10 ans	15	8	23
Entre 10 et 15 ans	13	9	22
Entre 15 et 20 ans	9	8	17
Entre 20 et 25 ans	7	9	16
Entre 25 et 30 ans	2	6	8
30 ans et plus	5	4	9
Total général	62	58	120



1.3.4. Ancienneté des personnels non titulaires au 1^{er} janvier 2017

Ancienneté	BIATSS	Ens / Chercheurs	Total
< 6 mois	3	22	25
Entre 6 mois et 2 ans	15	17	32
Entre 2 et 4 ans	7	18	25
Entre 4 et 6 ans	3	2	5
6 ans et plus	3		3
Total général	31	59	90

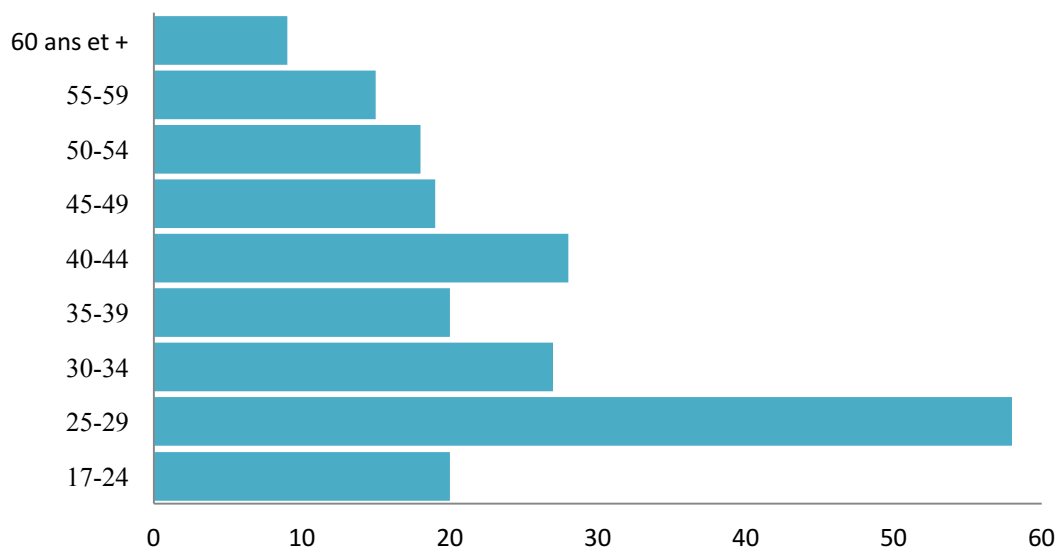


Concernant les ATER, le décret 88-654 limite la durée des contrats à 1 an renouvelable une fois. Pour les doctorants, la durée d'un contrat doctoral est de 3 ans, un contrat supplémentaire de quelques mois peut être établi pour terminer la thèse.

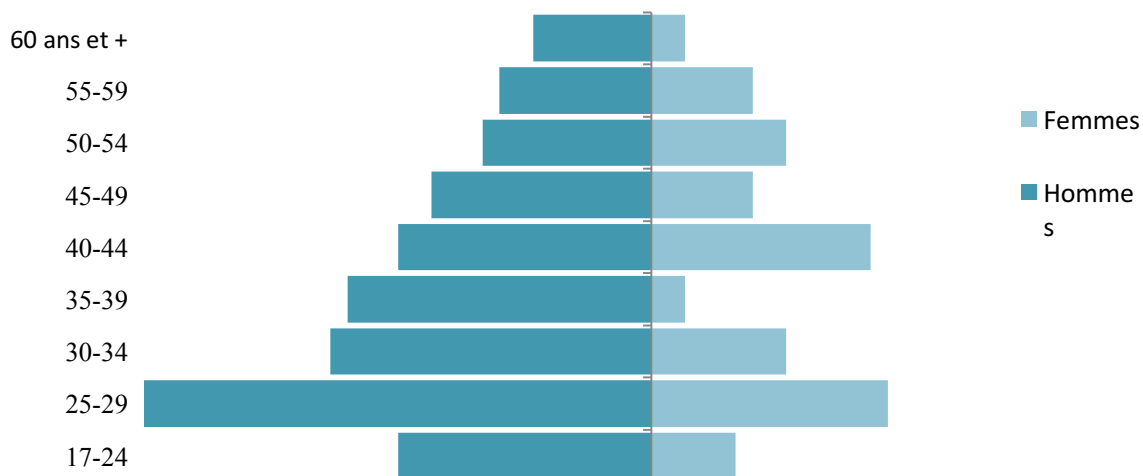
1.3.5. Pyramide des âges

Effectif global au 1^{er} janvier 2017

Structure globale des âges au 1er janvier 2017

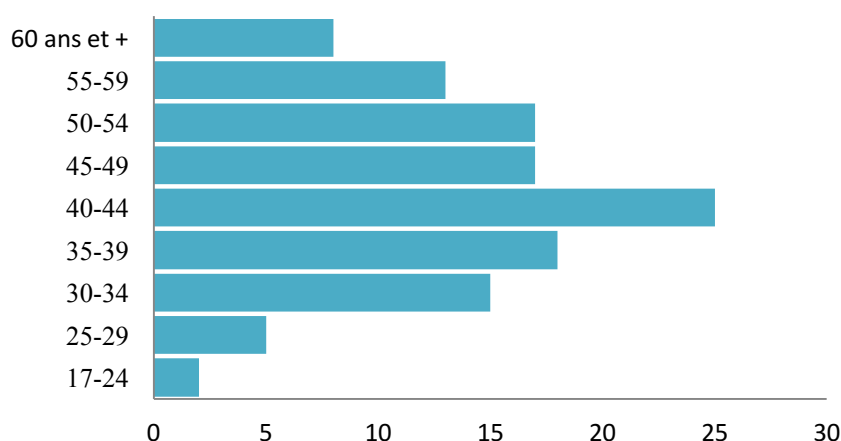


Pyramide globale des âges au 1er janvier 2017



Effectifs titulaires au 1^{er} janvier 2017

Structure globale des âges des titulaires



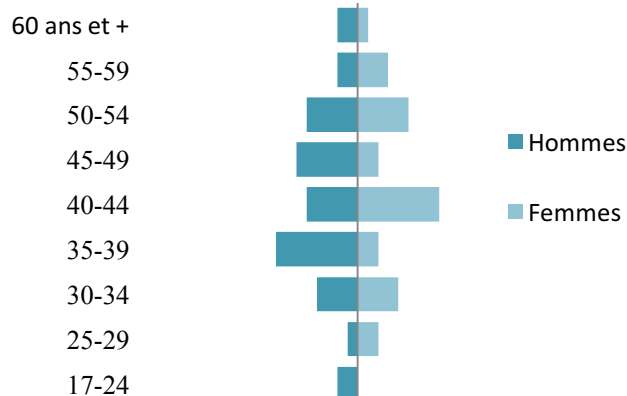
La structure globale des âges des titulaires est assez équilibrée.

La moyenne d'âge des titulaires est de 44 ans.

Titulaires Ens./Cherch. par tranches d'âges



Titulaires BIATSS par tranches d'âges

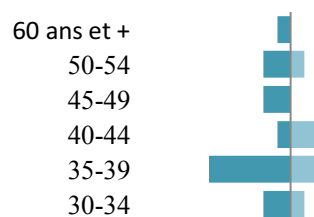


La moyenne d'âge des titulaires enseignants/chercheurs est assez homogène, avec un pic autour de 40 - 44 ans. Au global, la moyenne d'âge est inférieure chez les BIATSS comparé à celle des enseignants/chercheurs.

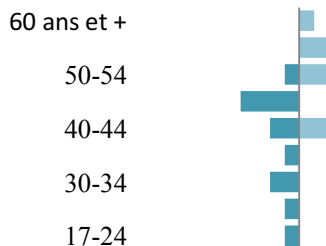
A noter que chez les enseignants/chercheurs hommes, plus de 10% des effectifs (soit 5 enseignants/chercheurs) se situent dans la tranche des « 60 ans et plus » et 15% (soit 7 enseignants/chercheurs) dans celle des « 55-59 ans ». Sur le total des effectifs enseignants/chercheurs hommes / femmes cumulés 22% ont plus de 55 ans.

Les graphiques suivants vont permettre de mettre en avant les disparités qu'il existe à l'intérieur même de la population BIATSS, en fonction des catégories :

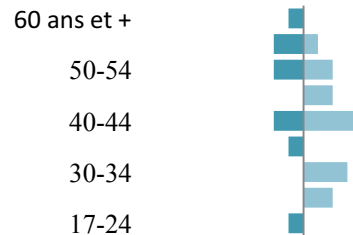
Catégorie A



Catégorie B

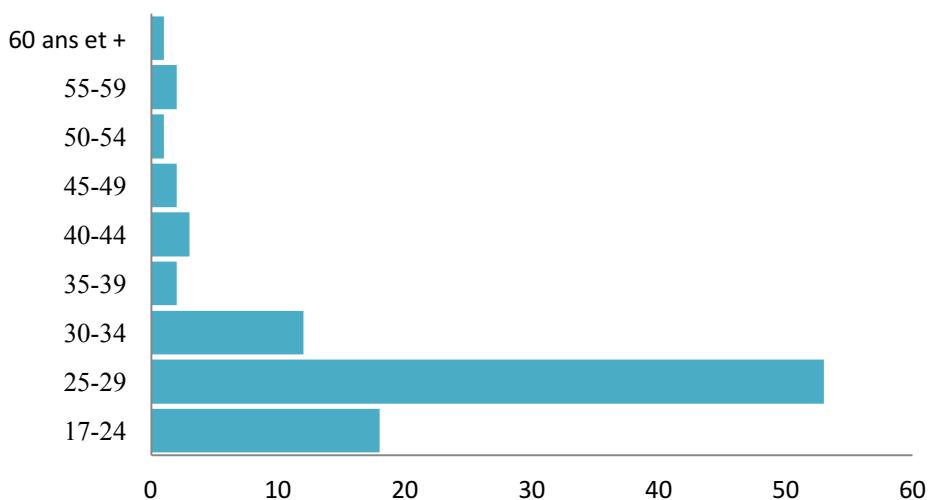


Catégorie C



Effectifs non titulaires au 1er janvier 2017

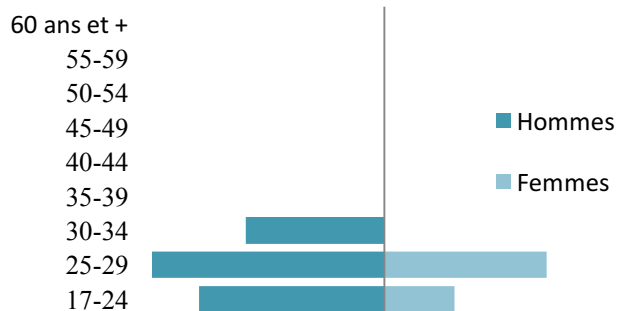
Structure globale des âges des non titulaires



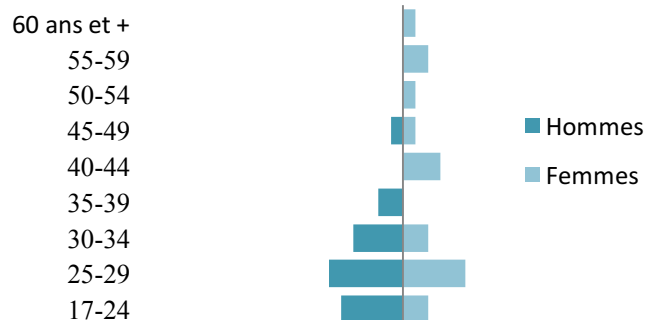
La moyenne d'âge est de 29 ans.

Les 25-29 ans sont majoritaires à 56% car il s'agit principalement de postes de doctorants et post-doctorants.

Pyramides des âges des non titulaires enseignants / chercheurs



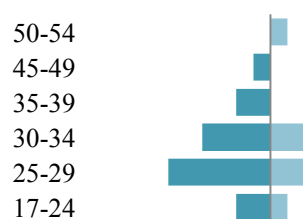
Pyramide des âges des non titulaires BIATSS



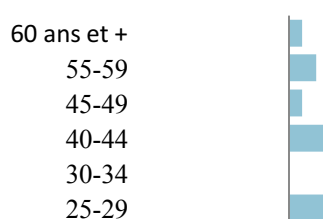
Au global, la moyenne d'âge est inférieure chez les enseignants/chercheurs comparé à celle des BIATSS.

Les graphiques suivants vont permettre de mettre en avant les disparités qu'il existe à l'intérieur même de la population BIATSS, en fonction des catégories :

Catégorie A



Catégorie C



Ages moyens et médians

Les deux tableaux ci-dessous présentent les âges moyens et médians des personnels au 1^{er} janvier 2017, par genre, statut et catégorie.

Ages moyens des personnels au 1^{er} janvier 2017

	Femmes		Hommes		Total	
	titulaires	non titulaires	titulaires	non titulaires	titulaires	non titulaires
Catégorie A	43	28	45	28	44	28
BIATSS	40	32	42	31	42	31
EC	45	26	45	26	45	26
Catégorie B	52		40		44	
Catégorie C	40	42	47		43	42
Total	44	34	44	28	44	29

Ages médians des personnels au 1^{er} janvier 2017

	Femmes		Hommes		Total	
	titulaires	non titulaires	titulaires	non titulaires	titulaires	non titulaires
Catégorie A	44	27	42	26	43	26
BIATSS	39	29	39	29	39	29
EC	47	27	43	26	45	26
Catégorie B	53		41		46	
Catégorie C	40	42	52		42	42
Total	44	28	43	26	43	27



2. Carrières



2.1. Les promotions

2.1.1. Les enseignants et enseignants-chercheurs

Avancement de grade des personnels enseignants

L'avancement de grade constitue un changement de grade à l'intérieur d'un même corps. Il s'agit par exemple d'un professeur d'université « 1^{ère} classe » qui atteint le grade immédiatement supérieur, soit la « classe exceptionnelle ».

	Nb d'agents promouvables			Nb d'agents promus		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
PR Classe Exceptionnelle échelon 2	2	0	2	0	0	0
PR Classe Exceptionnelle	4	0	4	0	0	0
PR 1 ^{ère} classe	8	2	10	0	0	0
MCF Hors Classe	5	1	6	0	0	0
Total enseignants-chercheurs	19	3	22	0	0	0

Aucun agent n'a obtenu de changement de grade en 2017.

Pour changer de grade, les candidats présentent un dossier soumis à l'avis du conseil d'administration restreint de leur établissement. Le document est également transmis à une instance nationale, composée d'enseignants-chercheurs, qui délibère et propose les promotions.

L'avancement d'échelon, contrairement à l'avancement de grade, se fait automatiquement, à l'ancienneté, sauf pour la classe exceptionnelle de professeur des universités. En effet, pour obtenir le 2^{ème} échelon de classe exceptionnelle, le professeur des universités doit présenter un dossier, comme s'il changeait de grade.

Avancement de grade des enseignants du second degré

	Nb d'agents promouvables			Nb d'agents promus		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Liste d'aptitude PRAG	3	1	4	0	0	0
PRAG HC	2	0	2	1	0	1
PRAG CE	1	1	2	0	1	1
PRCE HC	0	1	1	0	0	0
PRCE CE	3	1	4	2	0	2
Total enseignants second degré	9	4	13	3	1	4

Les enseignants du second degré ont la possibilité de déposer un dossier d'avancement de grade ou de corps. Le directeur émet un avis. Il établit en plus un classement pour le changement de corps. Une Commission Académique Paritaire délibère et propose la promotion.

En 2017, 1 Professeur Agrégé a été promu à la Hors Classe et 1 à la Classe Exceptionnelle. 2 Professeurs Certifiés ont été promus à la Classe Exceptionnelle.

Bilan des réussites au concours des personnels enseignants

C'est par voie de concours que l'Enseignement Supérieur recrute les enseignants-chercheurs et les fait accéder au statut de fonctionnaire titulaire. Des concours sont organisés chaque année, en fonction des emplois disponibles dans l'établissement. Vous trouverez ci-dessous une synthèse des recrutements d'enseignants-chercheurs sur les 4 dernières années.

Année	Corps de recrutement	Recrutement endogène	Recrutement exogène	Total Général
2014	PR		1	1
	MCF	1	3	4
Total 2014		1	4	5
2015	PR	1		1
	MCF			
Total 2015		1	0	1
2016	PR			
	MCF		1	1
Total 2016		0	1	1
2017	PR			
	MCF		1	1
Total 2017		0	1	1

Un recrutement est dit « endogène » lorsque l'enseignant recruté sur concours exerçait déjà son activité d'enseignement au sein de l'établissement. Il s'agit par exemple d'un MCF de l'ISAE-ENSMA recruté sur un poste de PR mis au concours, ou encore un ATER de l'établissement recruté sur un poste de MCF.

A l'inverse, on parle de recrutement « exogène », lorsque l'enseignant recruté n'a pas exercé d'activité d'enseignement au sein de l'établissement dans lequel il a obtenu le poste mis au concours.

Répartition des candidats aux concours

Voici dans le tableau ci-dessous une répartition des candidats aux concours des enseignants-chercheurs pour la session 2017, avec le détail allant de l'inscription à l'intégration au sein de l'établissement.

En nb d'agents	MCF		PR		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Nb de candidats inscrits	11	3			14
Nb de candidats admissibles	5	1			6
Nb de candidats présents	4	0			4
Nb de candidats classés	2	0			2
Intégrés	1	0			1

En 2017, 1 concours a été organisé et a été pourvu par un homme : recrutement exogène (externe).

2.1.2. Les BIATSS

Avancement de grade des personnels BIATSS

Comme pour les enseignants, l'avancement de grade est le passage à un grade supérieur à l'intérieur d'un même corps ou cadre d'emplois, permettant ainsi une rémunération plus élevée. Il s'agit par exemple d'un agent ITRF Technicien « classe supérieure » atteignant la « classe exceptionnelle ».

Voici dans le tableau ci-dessous un récapitulatif des avancements de grades des personnels BIATSS de l'ISAE-ENSMA depuis 2014.

Grades d'accueil	2014	2015	2016	2017
ITRF Ingénieur de recherche 1 ^e classe				1
ITRF Ingénieur d'études 1 ^{ère} classe		1	1	1
ITRF Technicien classe exceptionnelle		1	1	
ITRF Technicien classe supérieure	1		3	2
ITRF Adjoint technique principal 1 ^{ère} classe	1			
ITRF Adjoint technique principal 2 ^{ème} classe				1
ITRF Adjoint technique 1 ^{ère} classe		1	1	
SAENES classe exceptionnelle				
ADJAENES principal 1 ^{ère} classe	1			
Total	3	3	6	5

A compter de 2017, le grade d'Adjoint technique 1^{ère} classe a été supprimé (3 grades dans la catégorie C au lieu de 4).

L'avancement de grade s'effectue au choix par tableau d'avancement, ou par examen professionnel. Voici un récapitulatif du nombre d'agents promouvables et promus par type d'accès au grade supérieur.

		Nb d'agents promouvables			Nb d'agents promus		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Examen professionnel	ITRF Technicien classe exceptionnelle	3	0	3	0	0	0
	ITRF Technicien classe supérieure	3	1	4	2	0	2
	ITRF Adjoint Technique principale 2e classe	1	1	2	0	0	0
Total examens professionnels		7	2	9	2	0	2
Tableau d'avancement	ITRF Ingénieur de recherche 1ère classe	1	0	1	1	0	1
	ITRF Ingénieur d'études 1ère classe	2	1	3	0	1	1
	ITRF Technicien classe exceptionnelle	2	0	2	0	0	0
	ITRF Technicien classe supérieure	1	0	1	0	0	0
	ITRF Adjoint Technique principal 1ère classe	2	0	2	0	0	0
	ITRF Adjoint Technique principal 2e classe	1	1	2	0	1	1
	ITRF Adjoint Technique 1ère classe	0	4	4	0	0	0
	SAENES classe supérieure	0	1	1	0	0	0
Total tableau d'avancement		9	7	16	1	2	3

Changement de corps

Au cours, de sa carrière, hormis les avancements d'échelon et de grade, le personnel BIATSS titulaire peut changer de corps. Celui-ci s'effectue :

- ✓ soit **sur liste d'aptitude** (sur demande des intéressés, après avis de la Commission Paritaire d'Etablissement qui transmet ses propositions à la Commission Administrative Paritaire compétente),
- ✓ soit **par concours de recrutement**. Des concours sont ouverts chaque année, en fonction des emplois disponibles dans l'établissement.

En 2017, à l'ISAE-ENSMA, aucun agent n'a accédé au corps supérieur.

Voici un détail des agents promouvables et promus sur l'année 2017, par corps. Ce tableau ne concerne que les **changements de corps sur liste d'aptitude**.

Corps d'accueil	Nb d'agents promouvables			Nb d'agents promus		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Technicien	7	6	13	0	0	0
Assistant ingénieur	8	2	10	0	0	0
Ingénieur d'études	3	0	3	0	0	0
Ingénieur de recherche	6	5	11	0	0	0
Secrétaire administrative	0	1	1	0	0	0
Attaché d'administration	0	2	2	0	0	0
Total	24	16	40	0	0	0

Bilan des recrutements de titulaires

Pour accéder au statut de titulaire BIATSS, il existe plusieurs possibilités :

- ✓ **la réussite à un concours** ouvert au sein de l'établissement (en fonction des emplois disponibles),
- ✓ **le recrutement sans concours**, pour certains postes de catégorie C.

Ci-dessous un tableau récapitulatif des recrutements de BIATSS titulaires au sein de l'ISAE-ENSMA depuis 2014.

Type de recrutement	Corps	2014	2015	2016	2017
Concours réservé	ITRF Ingénieur d'études		1		
Concours interne	ITRF Technicien				
Concours externe	ITRF Technicien	1			
Concours externe	ITRF Adjoint Technique	1	1		
Sans concours	ITRF Adjoint Technique	1	1	1	1
Concours réservé	ITRF Adjoint Technique		1		
Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi	ITRF Adjoint Technique	1			

2.2. Personnels en situation de handicap

Bénéficiaires de l'Obligation à l'Emploi au titre du décret du 25 août 1995

✓ Recrutement par concours :

- Enseignants-Chercheurs

Depuis la rentrée 2014, le décret 84-431 du 6 juin 1984 modifié permet de recruter des Maîtres de Conférences Bénéficiaires de l'Obligation à l'Emploi (BOE) lorsque le handicap a été jugé compatible avec l'emploi postulé.

- Enseignants du second degré
- Personnels BIATSS

✓ **Recrutement de contractuels (enseignants et BIATSS) :**

En 2014, un recrutement par concours au titre de BOE a été ouvert pour un emploi de personnel administratif et technique et a été pourvu.

2.3. Mouvements des personnels

- Sont comptabilisés **dans les entrées** : les mises à disposition entrantes, les détachements entrants, les réussites aux concours, les embauches de CDD, les changements de statuts et changements de type d'emploi avec interruption de plus de 2 mois.
- Sont comptabilisées **dans les sorties** : les démissions, les départs à la retraite, les décès, les fins de CDD, les mises à disposition sortantes, les détachements sortants, les changements de statuts et changements de type d'emploi avec interruption de plus de 2 mois.

2.3.1. Mouvements des personnels titulaires

	Arrivées			Départs			Solde		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	1	0	1	0	0	0	1	0	1
<i>BIATSS</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>EC</i>	1	0	1	0	0	0	1	0	1
Catégorie B	0	0	0	1	0	1	-1	0	-1
Catégorie C	0	1	1	0	0	0	0	1	1
Total	1	1	2	1	0	1	0	1	1

Parmi les arrivées de personnels titulaires, 1 concerne un recrutement sans concours d'1 agent de catégorie C et 1 autre concerne une réussite au concours externe de Maître de Conférences. Concernant les départs des personnels BIATSS, 1 départ de catégorie B.

2.3.2. Mouvements des personnels non titulaires

	Arrivées			Départs			Solde		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	22	5	27	25	6	31	-3	-1	-4
<i>BIATSS</i>	2	0	2	5	1	6	-3	-1	-4
<i>EC</i>	20	5	25	20	5	25	0	0	0
Catégorie B	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	1	3	4	0	4	4	1	-1	0
Total	23	8	31	25	10	35	-2	-2	-4

Voici un tableau récapitulatif des motifs de départ des agents non titulaires en 2017 :

Motif de départ	Hommes	Femmes	Total
Démission	1	0	1
Titularisation	0	1	1
fin de contrat	24	9	33
retraite	0	0	0
changement de corps	0	0	0
Total	25	10	35

Parmi les départs de non titulaires, il est à noter la titularisation d'un personnel de catégorie C.

2.3.3. Mouvements des personnels titulaires et non titulaires

	Arrivées			Départs			Solde		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	23	5	28	25	6	31	-2	-1	-3
BIATSS	2	0	2	5	1	6	-3	-1	-4
EC	21	5	26	20	5	25	1	0	1
Catégorie B	0	0	0	1	0	1	-1	0	-1
Catégorie C	1	4	5	0	4	4	1	0	1
Total	24	9	33	26	10	36	-2	-1	-3

2.3.4. Perspectives de départs à la retraite

Départs à la retraite	Réal				Prévisionnel	
Années	2015	2016	2017	2018	2019	2020
BIATSS titulaires	0	1	0	1	2	2
BIATSS non titulaires	0	0	0	0	0	0
Total BIATSS	0	1	0	1	2	2
Enseignants-chercheurs	1	0	0	2	0	0
Enseignants du 2 nd degré	0	0	0	0	1	2
Enseignants-chercheurs non titulaires	0	0	0	0	0	0
Total enseignants et enseignants-chercheurs	1	0	0	2	1	2
Total effectifs	1	1	0	3	3	4

2.4. Activités

2.4.1. Positions statutaires

La majorité des effectifs titulaires de l'établissement est en position d'activité. Dans ce cas, l'agent exerce son activité dans son corps ou son cadre d'emplois, au sein de son administration, et bénéficie de ses droits de fonctionnaires : retraite, traitement, avancement.

Autres positions statutaires	2014	2015	2016	2017
Congé parental				
Disponibilité	3	3	3	4
Mise à disposition entrante				
Mise à disposition sortante	1	1	0	
Position normale d'activité sortante	1	1	1	1
Détachement entrant				1
Détachement sortant	1	1	1	

Au 1er septembre 2016, un agent mis à disposition au 1er janvier 2016 a réintégré son poste.

- **Les congés parentaux** peuvent être distingués en 2 catégories :
 - ✓ **Le congé parental d'éducation** : le fonctionnaire exprime une requête de mise hors de son administration d'origine pour élever son enfant. Ce congé est accordé par périodes de 6 mois renouvelables.
 - ✓ **Le congé de présence parentale** : ce congé est accordé de droit, sur demande écrite du fonctionnaire, qui est mis hors de son administration d'origine, pour cause de maladie, accident ou handicap grave d'un enfant à charge, nécessitant la présence ou l'assistance d'un des parents. La durée initiale est de 4 mois au plus, pouvant être prolongée 2 fois dans la même année.
- **La « disponibilité »** est la position d'un agent de la fonction publique mis hors de son administration ou service d'origine, ne disposant plus, ainsi, de ses droits au traitement, à l'avancement et à la retraite. On distingue 3 types de disponibilité :
 - ✓ La disponibilité d'office,
 - ✓ La disponibilité sur demande et sous réserve de nécessité de service,
 - ✓ La disponibilité sur demande accordée de droit.
- **Le fonctionnaire « mis à disposition »** reste dans son corps d'origine, occupe son emploi et bénéficie de ses droits de fonctionnaires : retraite, traitement ... mais ne travaille pas dans son administration d'origine. Cette situation n'est possible qu'avec l'accord de l'agent et au bénéfice d'une administration étatique ou d'un organisme d'intérêt général.
- **Le « détachement »** est la position du fonctionnaire, placé hors de son corps d'origine mais continuant à bénéficier, dans ce corps, de ses droits à l'avancement et à la retraite. Il peut être de courte durée (de 6 mois à 1 an), ou de longue durée (5 ans renouvelables par périodes ne dépassant pas 5 ans).

2.4.2. Le temps partiel

Il existe deux situations de travail à temps partiel : le temps partiel sur autorisation et le temps partiel de droit.

- **Le temps partiel sur autorisation** est une modalité de temps choisi, négociée entre l'agent et le chef de service.
- **Le temps partiel de droit** est automatiquement accordé à l'agent qui le demande, lors de la survenance de certains événements familiaux :
 - ✓ **la naissance ou l'adoption d'un enfant** jusqu'au 3ème anniversaire de l'enfant ou pendant les 3 années suivant l'arrivée de l'enfant au foyer;
 - ✓ **pour donner des soins** à son conjoint (marié, lié par un pacte civil de solidarité ou concubin), à un enfant à charge (c'est-à-dire âgé de moins de 20 ans ouvrant droit aux prestations familiales) ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave.

Il peut également être accordé à l'agent qui est atteint d'un handicap.

	2014	2015	2016	2017
Quotité de travail 90%	0	0	1	3
Quotité de travail 80%	6	6	5	3
Total	6	6	6	6
Temps partiel de droit	2	1	1	2
Temps partiel sur autorisation	4	5	5	4
Femmes	6	6	6	5
Hommes	0	0	0	1
BIATSS	5	5	5	4
Enseignants	1	1	1	2
Catégorie A	3	3	3	3
Catégorie B	0	0	0	0
Catégorie C	3	3	3	3

Au 1^{er} septembre 2017, 3 agents étaient à temps partiel à 80%, et 3 agents à 90%. Cette population est assez stable comparé aux années précédentes, et majoritairement composée de femmes.

Dans le tableau précédent, nous évoquons seulement les « temps partiels », et non les temps dits « incomplets ». Il est nécessaire de faire la distinction entre ces deux termes.

- **Le temps partiel** est un temps de travail choisi par l'agent qui bénéficie d'un emploi à temps complet lors de son recrutement.
- L'agent à **temps non complet** est recruté pour une quotité de travail inférieure à 100%, imposée par l'employeur.
-



3. Rémunération



Chaque agent perçoit une rémunération, que l'on peut séparer en 2 catégories : rémunération principale, et rémunération accessoire (Indemnités et primes). Sur cette rémunération, l'agent et l'employeur ont des charges (salariales ou patronales).

Le coût d'un agent pour l'employeur est constitué des rémunérations principales, accessoires, et des charges patronales qui leurs incombent.

Du côté de l'agent, on s'intéresse plutôt au salaire net, que l'on obtient en diminuant de la rémunération les charges salariales.

- La **rémunération principale** se compose du traitement indiciaire ou "traitement de base" et, le cas échéant, de l'indemnité de résidence, du supplément familial de traitement et de nouvelle bonification indiciaire (NBI).
- ✓ **Le traitement indiciaire** dépend de l'indice majoré (INM) détenu par l'agent, lui-même fonction de l'échelon détenu par l'agent.
- ✓ **L'indemnité de résidence** est égale à un pourcentage du traitement brut, en fonction de la zone géographique sur laquelle est situé le lieu de travail.
- ✓ **Le supplément familial de traitement (SFT)** est versé au fonctionnaire ou à l'agent non titulaire qui a au moins un enfant à charge. Il varie en fonction du nombre d'enfants, et du traitement brut de l'agent (dans la limite de montants planchers et plafonds).
- ✓ **La NBI** correspond à l'attribution d'un certain nombre de points d'indice majoré aux fonctionnaires occupant certains emplois à responsabilité ou comportant une technicité particulière (elle est valable seulement pour les titulaires).
- Les primes et indemnités qui composent la **rémunération accessoire** sont instituées par un texte législatif ou réglementaire. Vous trouverez en annexe un tableau récapitulatif des principales primes et indemnités versées aux personnels enseignants et BIATSS.

3.1. La masse salariale

3.1.1. Les emplois financés sous plafond « Etat »

Bien que la masse salariale soit gérée en masse « globale et unique », et afin d'avoir des éléments de comparaison et d'analyse entre plusieurs années, nous pourrions opérer, dans la présentation, la distinction entre la masse salariale « Etat », et la masse salariale « établissement ».

La masse salariale « Etat » est définie ici comme la masse salariale correspondant au coût des personnels rémunérés sur le plafond Etat des emplois. Pour 2017, il s'agit notamment des 123 emplois anciennement « délégués », des contrats doctoraux financés par le ministère, mais aussi de personnels BIATSS financés en tout ou partie sur l'ancienne dotation de fonctionnement.

Sont incluses dans la masse salariale « Etat » toutes les dépenses associées aux personnels rémunérés sur le plafond Etat (rémunération principale, cours complémentaires, vacances, primes et indemnités, prestations sociales, charges patronales).

Les emplois financés sous plafond « Etat » par types de dépenses et par statuts

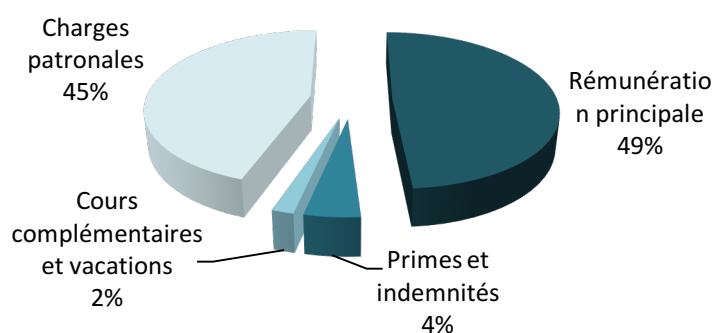
Types de dépenses	Titulaires	Non titulaires	Total
Rémunération principale	4 274 806 €	399 762 €	4 674 568 €
Primes et indemnités	398 771 €	1 245 €	400 016 €
Cours complémentaires	151 625 €		151 625 €
Vacations	5 432 €		5 432 €
Prestations sociales	2 103 €	276 €	2 379 €
Charges patronales	3 909 472 €	165 379 €	4 074 851 €
Total	8 742 210 €	566 661 €	9 308 871 €

La répartition par types de dépenses est sensiblement la même que l'an passé, avec une légère augmentation de l'ensemble des postes.

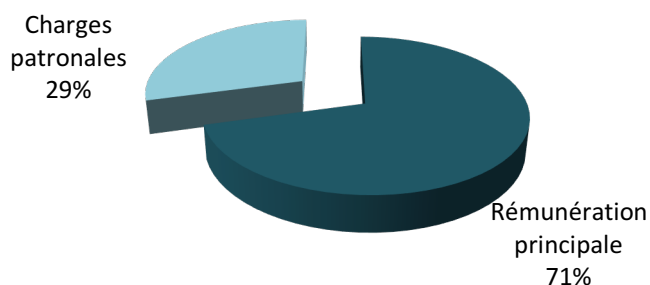
Le coût moyen annuel d'un personnel titulaire est d'environ 72 800 €.

Le coût moyen annuel d'un personnel **non titulaire** sous plafond Etat est d'environ **33 500 €** en 2017.

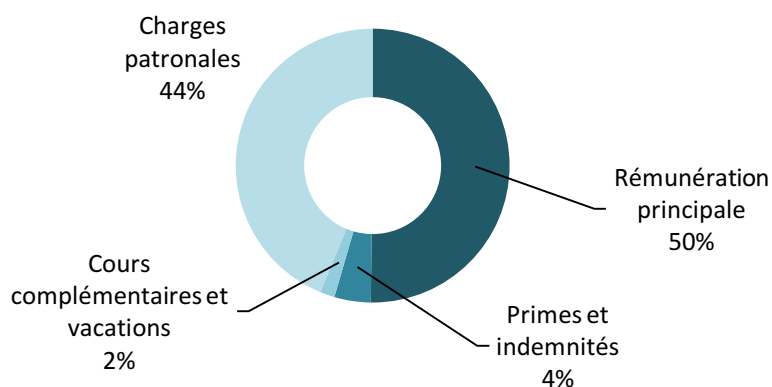
Répartition MS titulaires par types de dépenses



Répartition MS non titulaires par types de dépenses



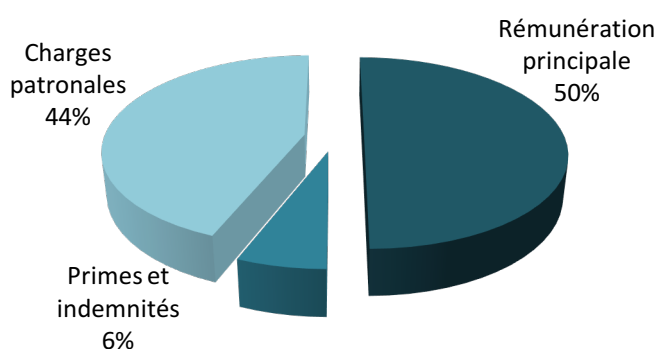
Répartition MS Etat globale par types de dépenses



Les emplois financés sous plafond « Etat » par types de dépenses et par catégories de personnels

Types de dépenses	BIATSS	Enseignants / chercheurs / doctorants	Total
Rémunération principale	1 706 874 €	2 967 694 €	4 674 568 €
Primes et indemnités	204 217 €	195 799 €	400 016 €
Cours complémentaires		151 625 €	151 625 €
Vacations	5 432 €		5 432 €
Prestations sociales	273 €	2 106 €	2 379 €
Charges patronales	1 500 511 €	2 574 340 €	4 074 851 €
Total	3 417 307 €	5 891 564 €	9 308 871 €

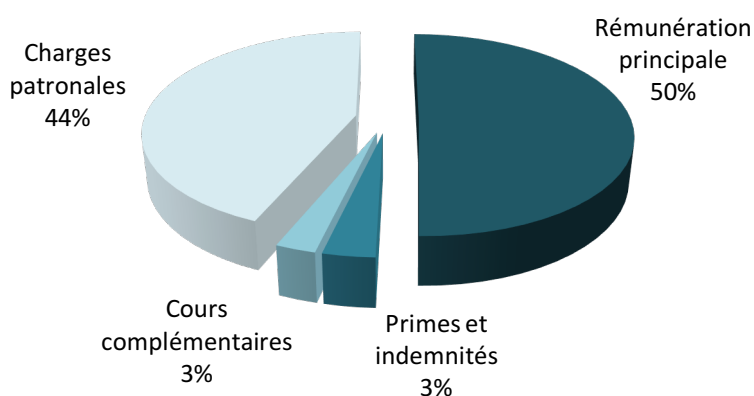
Répartition MS Etat BIATSS par types de dépenses



La répartition par types de dépenses est quasiment identique à celle de l'an passé, avec une légère hausse de la part des cours complémentaires chez le personnel Ens. / Chercheur.

Le coût moyen annuel d'un BIATSS sous plafond Etat est d'environ 51 000 €.

Répartition MS Etat ENS. / Cherch. par types de dépenses



Le coût moyen annuel d'un personnel enseignant/chercheur / doctorant sous plafond Etat est d'environ 84 200 € en 2017.

Garantie individuelle de pouvoir d'achat

La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) est une indemnité versée à certains personnels sur budget Etat. Elle résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation sur la même période. Si le traitement indiciaire brut effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné.

Voici dans le tableau ci-dessous un récapitulatif des indemnités de GIPA versées aux personnels depuis 2014 :

Année de paiement	2014	2015	2016	2017
Montant versé	15 738 €	7 341 €	7 138 €	0 €
Nb de bénéficiaires	17	11	5	0

La GIPA n'a pas fait l'objet de versement en 2017, cependant cela sera rattrapé en 2018.

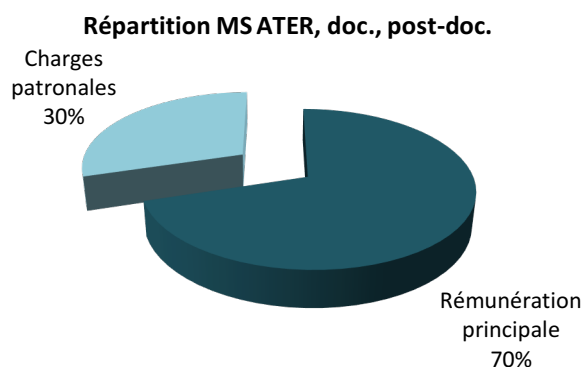
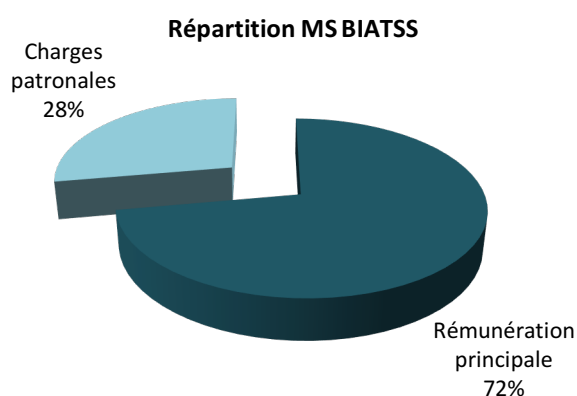
3.1.2. Les emplois financés sous plafond Etablissement

La masse salariale « établissement », correspond au coût des personnels rémunérés sur les emplois établissement (voir partie sur les emplois et les effectifs).

Comme pour les emplois financés sous plafond Etat, sont incluses dans la masse salariale « établissement » toutes les dépenses associées aux personnels rémunérés sur le plafond de l'établissement (rémunération principale, vacations, primes et indemnités, prestations sociales, charges patronales).

Les emplois financés sous plafond établissement par types de dépenses

Types de dépenses	BIATSS	Ens./Chercheur (ATER, doc., post-doc)	Total
Rémunération principale	582 382 €	1 066 046 €	1 648 428 €
Primes et indemnités		6 536 €	6 536 €
Vacations	3 847 €	1 718 €	5 565 €
Prestations sociales	346 €	1 189 €	1 535 €
Charges patronales	224 020 €	451 479 €	675 498 €
Total	810 594 €	1 526 969 €	2 337 563 €



3.1.3. La masse salariale hors plafond

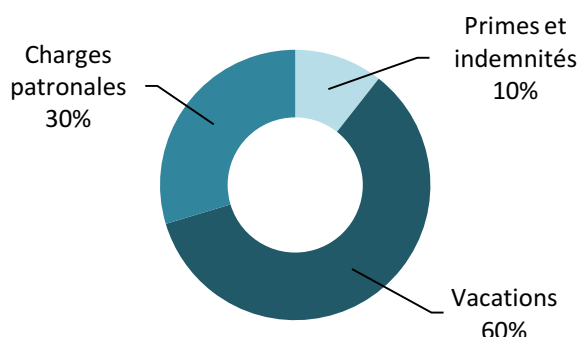
Une partie de la masse salariale est associée à des « catégories » particulières de personnels, qui ne décomptent pas d'ETPT au sein de l'établissement. Il s'agit de la masse salariale hors plafond. Celle-ci est principalement composée par le coût des personnels extérieurs effectuant des vacations au sein de l'établissement, ou encore

des emplois étudiants, mais aussi des dépenses non imputables à un type de personnel comme la contribution au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.

Vous trouverez ci-dessous un tableau des dépenses de masse salariale « hors plafond » pour l'année 2017 :

Types de dépenses	Total
Primes et indemnités	20 797 €
Vacations	117 209 €
Charges patronales	58 154 €
Total	196 160 €

Répartition de la MS hors plafond



Les primes et indemnités correspondent aux primes versées au personnel extérieur de l'établissement, et à la rémunération de l'agent comptable, qui travaille par adjonction de service à l'ISAE-ENSMA.

55% de la masse salariale hors plafond est constitué par les vacances (hors charges patronales), correspondant aux rémunérations horaires des emplois étudiants, mais surtout des personnels extérieurs venant donner des cours dans l'établissement. Dans le paragraphe suivant est présenté un détail des vacances d'enseignement et des heures complémentaires au sein de l'ISAE-ENSMA.

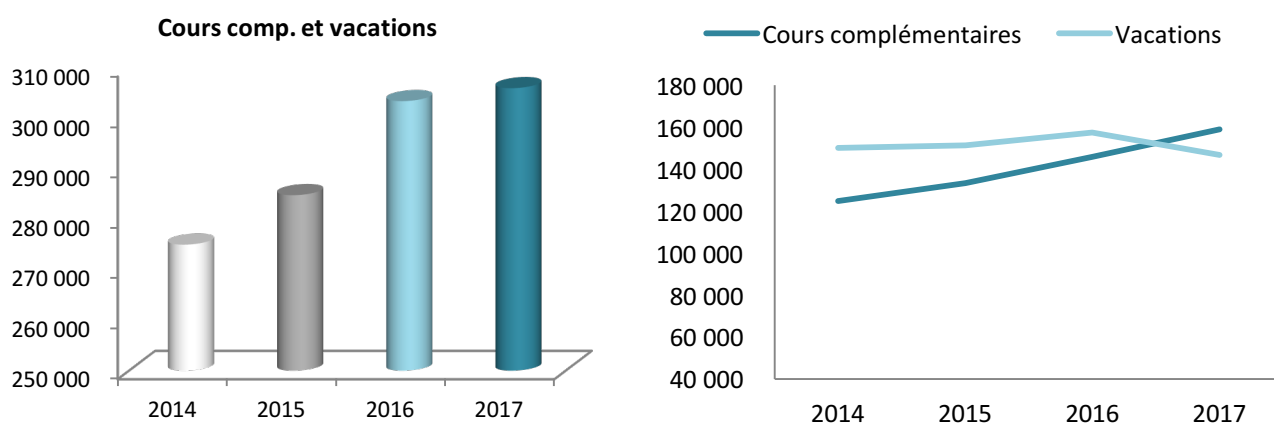
Les vacances et heures complémentaires

Des heures complémentaires, ou vacances selon le type de personnel, peuvent être effectuées par le personnel enseignant ou BIATSS, titulaire ou contractuel, interne ou externe à l'établissement. Les enseignements complémentaires ouvrent droit à une rémunération calculée sur la base du taux applicable aux travaux dirigés (actuellement 40,91€ brut par heure d'enseignement). Il ne peut y avoir de paiement d'heures complémentaires que si le service statuaire d'enseignement est accompli intégralement.

Vous trouverez ci-dessous un tableau récapitulatif des personnels ayant effectué des cours complémentaires ou des vacances d'enseignement en 2017, le nombre d'heures rémunérées, et le coût engendré sur la masse salariale globale de l'établissement.

	Effectifs	Nb d'heures payées équivalent TD	Brut	Charges patronales	Coût total
Personnel ENSMA	57	3 975 h	162 622 €	10 190 €	172 812 €
<i>Titulaires</i>					
<i>enseignants/chercheurs</i>	50	3 706 h	151 625 €	7 581 €	159 207 €
<i>Titulaires BIATSS</i>	3	133 h	5 432 €	272 €	5 703 €
<i>Non titulaires</i>	4	136 h	5 565 €	2 337 €	7 902 €
Personnel extérieur	94	2 697 h	113 104 €	20 115 €	133 219 €
<i>Titulaires</i>	36	1 436 h	61 536 €	2 770 €	64 307 €
<i>Non titulaires</i>	58	1 261 h	51 567 €	17 345 €	68 912 €
Total	151	6 672 h	275 725 €	30 305 €	306 031 €

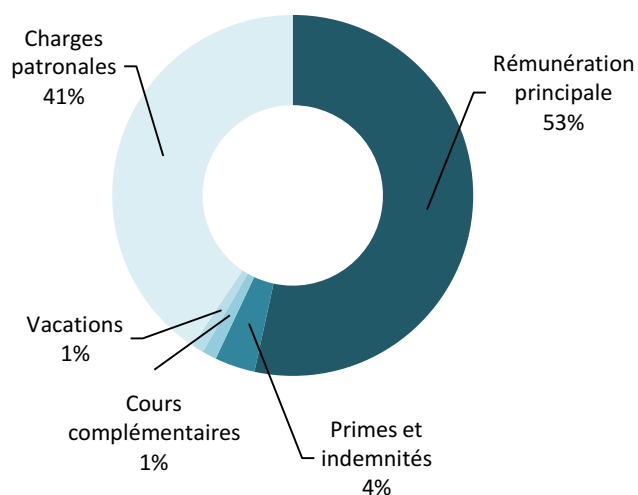
Evolution du coût des cours complémentaires et vacations de 2014 et 2017



3.1.4. La masse salariale globale

Types de dépenses	MS globale 2017
Rémunération principale	6 322 995 €
Primes et indemnités	427 349 €
Cours complémentaires	151 625 €
Vacations	128 206 €
Prestations sociales	3 915 €
Charges patronales	4 808 504 €
Total	11 842 594 €

Répartition de la MS globale



Remboursement de frais de transport

Les agents publics (titulaires ou non), qui utilisent les transports en commun ou un service public de location de vélos pour effectuer les trajets entre leur domicile et leur lieu de travail, peuvent bénéficier, de la part de leur administration, d'une prise en charge partielle du prix de leur titre d'abonnement, s'il s'agit :

- ✓ **d'abonnements multimodaux** à nombre de voyages illimité et abonnements annuels, mensuels ou hebdomadaires ;
- ✓ **d'abonnements à un service public de location de vélos.**

Les titres de transport achetés à l'unité (par exemple, les tickets de bus achetés à l'unité) ne sont pas pris en charge.

Seuls sont pris en charge les titres de transport permettant aux agents d'effectuer le trajet entre leur domicile et leur lieu de travail dans le temps le plus court.

La prise en charge est fixée à **50 % du prix de l'abonnement utilisé**, sur la base des tarifs de 2ème classe, dans la limite de 86,16 € par mois au 1^{er} août 2017.

Remboursement de frais de transport

Année de paiement	2014	2015	2016	2017
Nb de bénéficiaires	22	27	28	27
Coût	2466 €	4145 €	4044 €	3915 €

Le remboursement des frais de transport domicile-travail constitue l'essentiel des prestations sociales versées par l'établissement.

3.2. Les primes des personnels⁸

3.2.1. Les primes des personnels BIATSS

Bilan des primes versées aux BIATSS

Les personnels BIATSS perçoivent des primes mensuelles, dont le montant est défini en fonction du corps et du grade occupé dans la fonction. Il s'agit de :

- la Prime de Participation à la Recherche Scientifique (PPRS) ;
- l'Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT) ;
- l'Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires (IFTS).

De plus, certains personnels, en raison de leurs fonctions, perçoivent mensuellement ou annuellement une autre prime ou indemnité. C'est le cas de :

- l'Indemnité pour Travaux Dangereux ou Salissants (ITDS) ;
- la Prime de Fonctions Informatiques (PFI).

⁸ Un récapitulatif des primes et de leur signification se trouve en annexe.

		2014	2015	2016	2017
PPRS	Montant annuel	170 784 €	168 263 €	171 102 €	168 902 €
	Montant mensualisé (incluant le reliquat de fin d'année)				
	IGR	455 €	438 €	423 €	426 €
	IGE hors classe	395 €	379 €	363 €	366 €
	IGE 1 ^{ère} /2 ^{ème} classe	361 €	353 €	338 €	340 €
	ASI	267 €	250 €	245 €	232 €
	Tech. Classe exceptionnelle	270 €	253 €	251 €	247 €
	Tech classe sup / normale	255 €	227 €	199 €	197 €
	Adjoint technique	214 €	196 €	173 €	169 €
IAT/IFTS	Montant annuel	15 158 €	14 197 €	11 755 €	11 173 €
	Montant mensualisé (incluant le reliquat de fin d'année)				
	ADAENES	375 €	359 €	342 €	341 €
	SAENES	248 €	231 €	214 €	210 €
	ADJAENES	197 €	181 €	167 €	169 €
ITDS	Montant annuel	406 €	398 €	477 €	440 €
PFI	Montant annuel	22 391 €	22 694 €	22 762 €	22 956 €
Total primes versée		183 933 €	208 739 €	206 096 €	203 470 €

Depuis 2014, les marges dégagées sur la masse salariale ont permis la **redistribution exceptionnelle d'une prime en fin d'année d'un montant supérieur à l'enveloppe habituellement distribuée.**

La nouvelle bonification indiciaire (NBI)

La NBI correspond à un nombre de points d'indice majorés qui s'ajoutent au traitement principal. Voici un récapitulatif des NBI versées depuis 2013 :

Evolution NBI	2014	2015	2016	2017
Montant annuel	14 168 €	14 723 €	14 768 €	14 894 €

Montant mensuel par agent selon le nombre de points :

- 15 points : 70,29 €
- 20 points : 93,72 €
- 30 points : 140,58 €

La NBI est attachée à certains emplois impliquant l'exercice d'une responsabilité ou la mise en œuvre d'une technicité particulière. Elle cesse d'être versée lorsque l'agent n'exerce plus les fonctions y ouvrant droit. Seuls les personnels titulaires sont éligibles à la NBI. En vertu des textes, la NBI s'échelonne :

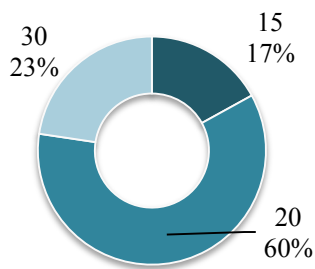
- pour les emplois du niveau de la catégorie A, de 20 à 50 points majorés ;
- pour les emplois du niveau de la catégorie B, de 10 à 30 points majorés ;
- pour les emplois du niveau de la catégorie C, de 10 à 20 points majorés.

Toutefois, la NBI est attribuée en fonction de l'emploi occupé et non en fonction de la catégorie de l'agent qui l'occupe.

Nb de points	15	20	30	Total 2017
Nb de bénéficiaires	3	8	2	13
Nb de bénéficiaires admin		2	2	4
Nb de bénéficiaires tech	3	6		9
Contingent de points	45	160	60	265
Contingent de points admin		40	60	100
Contingent de points tech	45	120		165

Le tableau ci-dessus fait état de la situation en fin d'année 2017.

Répartition globale du contingent de NBI



3.2.2. Les primes des personnels enseignants

Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur et Prime d'Enseignement Supérieur

Cette prime est versée aux enseignants-chercheurs, au personnel assimilé et aux enseignants du 2nd degré (plus généralement aux personnels qui « participent à la transmission des connaissances »).

Voici dans le tableau ci-dessous un récapitulatif des versements de ces primes depuis 2014 :

Année	Montant global versé	Taux statutaire
2014	78 477 €	1 245 €
2015	80 849 €	1 245 €
2016	80 642 €	1 245 €
2017	79 812 €	1 245 €

Prime de Charges Administratives (PCA)

Une prime de charges administratives peut être attribuée aux enseignants chercheurs titulaires et personnels assimilés ou à certains personnels enseignants affectés dans les établissements d'enseignement supérieur relevant du ministère chargé de l'enseignement supérieur, qui exercent une responsabilité administrative ou prennent la responsabilité d'une mission temporaire définie par l'établissement et dont la durée ne peut être inférieure à un an.

Il est possible de convertir tout ou partie d'une PCA en décharge de service.

Voici un tableau récapitulatif des heures équivalent TD comptabilisées pour le versement de la prime correspondant à l'année universitaire 2016/2017.

	Hommes	Femmes	Total
Nb d'heures équivalent TD comptabilisées pour la prime	657 h	40 h	697 h

Prime de Responsabilité Pédagogique (PRP)

La prime de responsabilité pédagogique peut être attribuée aux enseignants chercheurs, aux autres enseignants et aux personnels assimilés exerçant des fonctions d'enseignement dans des établissements d'enseignement supérieur relevant du ministère chargé de l'enseignement supérieur.

Elle correspond à des responsabilités pédagogiques spécifiques autres que d'enseignement définies par le chef d'établissement et exercées en sus des obligations de service.

Il s'agit par exemple de :

- l'organisation de l'accueil et de l'orientation des élèves de premier cycle ;
- la définition et la mise en place des projets pédagogiques liés aux nouvelles technologies ;
- la création de nouvelles filières d'enseignement ;
- la mise en place de formations pédagogiques transversales ;
- l'organisation, la coordination et le suivi pédagogiques des stages et projets tutorés.

Il est possible de convertir tout ou partie d'une PRP en décharge de service.

	Hommes	Femmes	Total
Nb d'heures équivalent TD comptabilisées pour la prime	202 h	40 h	242 h

Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR)

Le décret n°2009-851 du 8 juillet 2009 a institué la prime d'excellence scientifique (PES) attribuée à certains personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche. Cette prime, depuis 2009, correspond à l'évolution de la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) mentionnée à l'article L954-2 du code de l'éducation.

En 2014, la PES redevient la PEDR. Elle peut être attribuée par les établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche, aux personnels dont l'activité scientifique est jugée d'un niveau élevé au regard notamment de la production scientifique, de l'encadrement doctoral et scientifique, de la diffusion de leurs travaux et des responsabilités scientifiques exercées. Elle peut également être attribuée aux personnels apportant une contribution exceptionnelle à la recherche. Elle est enfin attribuée aux personnels lauréats d'une distinction scientifique de niveau international ou national conférée par un organisme de recherche dont la liste est fixée par arrêté du ministre chargé de la recherche.

Cette prime est attribuée pour une période de **quatre ans renouvelable**.

Pour bénéficier de cette prime, les personnels concernés doivent effectuer un **service d'enseignement correspondant annuellement à au moins 42 heures de cours ou 64 heures de travaux dirigés**.

La prime est attribuée aux enseignants-chercheurs selon les modalités suivantes :

- ✓ Dans tous les établissements, la prime est attribuée aux enseignants-chercheurs par le président ou le directeur de l'établissement après avis du conseil scientifique ; le conseil d'administration arrête les critères de choix des bénéficiaires après avis du conseil scientifique.
- ✓ En 2013, bien que l'ISAE-ENSMA bénéficie des RCE, l'établissement a opté pour une consultation de l'instance nationale.

Type de population	Nb de bénéficiaires			Coût 2017		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
PR	10	1	11	46 800 €	5 200 €	52 000 €
MCF	1		1	5 200 €		5 200 €
Total	11	1	12	52 000 €	5 200 €	57 200 €

3.2.3. Part des primes et indemnités dans la rémunération globale

Les primes et indemnités représentent une part non négligeable de la masse salariale. Voici un tableau représentant la part des primes et indemnités dans la rémunération globale brute des personnels titulaires :

	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	8%	7%	8%
<i>enseignants-chercheurs</i>	6%	4%	6%
<i>BIATSS</i>	13%	12%	13%
Catégorie B	11%	10%	11%
Catégorie C	9%	10%	10%
Total	8%	9%	8%

Ne sont pas comptabilisées ici comme primes et indemnités les cours complémentaires et vacations. En les intégrant, la part des primes et indemnités chez le personnel enseignant-chercheurs serait de 11% (11% pour les hommes et 8% pour les femmes).

3.3. INM et rémunération nette

3.3.1. Indice Nouveau Majoré (INM), moyen et médian

Voici un tableau récapitulatif des INM moyens et médians des agents ayant un traitement indiciaire au 31 Décembre 2017 :

Situation au 31/12/2017	INM Moyen			INM Médian		
	Titulaires	Non titulaires	Total	Titulaires	Non titulaires	Total
BIATSS	446	391	429	413	386	398
Enseignants/chercheurs	825	446	691	792	441	682
Total	631	421	561	632	441	481

Ne sont pas inclus dans les enseignants / chercheurs les contrats doctoraux, puisque ceux-ci ont une rémunération forfaitaire, à savoir pas basée sur un indice de traitement.

Nous constatons une hausse des INM moyen entre 2016 et 2017, notamment due au protocole visant à la modernisation des Parcours Professionnels, des Carrières et des Rémunérations (PPCR) et à l'augmentation du point d'indice.

3.3.2. Rémunérations nettes mensuelles moyennes

Dans le tableau ci-dessous, on observe ce que perçoivent réellement les agents, c'est-à-dire une fois que les charges sociales sur la rémunération brute ont été déduites.

Rémunérations nettes mensuelles moyennes sur l'année 2017, par statuts et catégories hiérarchiques

✓ Personnels titulaires

	Rémunérations nettes mensuelles				Ages moyens		
	Hommes	Femmes	Total	Ecart	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	3 389	2 902	3 291	487	45 ans	43 ans	44 ans
<i>enseignants-chercheurs</i>	3 608	3 072	3 519	537	45 ans	45 ans	45 ans
<i>BIATSS</i>	2 606	2 619	2 610	(14)	42 ans	40 ans	42 ans
Catégorie B	1 755	1 887	1 804	(132)	40 ans	52 ans	44 ans
Catégorie C	1 536	1 438	1 475	97	47 ans	40 ans	43 ans
Total	2 962	2 137	2 707	825	44 ans	44 ans	44 ans

✓ Personnels non titulaires

	Rémunérations nettes mensuelles				Ages moyens		
	Hommes	Femmes	Total	Ecart	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	1 710	1 653	1 699	57	27 ans	28 ans	27 ans
<i>enseignants-chercheurs</i>	1 678	1 589	1 663	89	27 ans	26 ans	26 ans
<i>BIATSS</i>	1 841	1 756	1 813	85	31 ans	31 ans	31 ans
Catégorie B							
Catégorie C	959	994	991	(35)	42 ans	42 ans	42 ans
Total	1 703	1 433	1 628	270	28 ans	33 ans	29 ans

On constate que la rémunération nette moyenne est globalement plus élevée chez les personnels titulaires.

Les écarts observés à l'intérieur de chaque catégorie (du côté des personnels titulaires) proviennent des différences de corps occupés. De plus, à l'intérieur d'un même corps, les hommes occupent en général (sauf pour la catégorie B), des grades plus élevés. Il faut ajouter à cela les primes et indemnités non liées aux corps, et les cours complémentaires, notamment pour les enseignants, qui viennent majorer dans une part plus importante la rémunération nette des hommes.



4. Conditions de travail



4.1. ARTT des personnels

4.1.1. ARTT et congés

La durée annuelle du travail de référence est fixée à 1607 h. Les dispositions suivantes sont applicables à l'ensemble des personnels administratifs et techniques, titulaires et non titulaires.

Congés annuels

Le nombre de jours de congés annuels est fixé à 45 jours ouvrables diminués de la journée de solidarité par année universitaire dont en 2017 :

- 1 semaine de fermeture entre Noël et le nouvel an ;
- 4 semaines de fermeture pendant la période estivale.

Les congés annuels sont à prendre entre le 1er Septembre de l'année universitaire considérée (N) et le 31 Mars de l'année suivante (N+1).

Pour les personnels contractuels, les jours de congés sont calculés à raison de 3,5 jours par mois échu.

Temps de travail

La durée hebdomadaire de travail est fixée à 36h20, réparties sur 10 demi-journées. Toutefois, à la demande de l'agent ou à la demande du chef de service et en tout état de cause avec l'accord des deux parties et du Directeur de l'établissement, la période hebdomadaire de service peut se décliner en 9 demi-journées.

Sous réserve des nécessités du service, il peut être accordé aux agents qui le demandent d'effectuer 37h30 de travail hebdomadaire. Dans ce cas, 6 jours de congés dits "congés ARTT" seront accordés en sus des 44 jours annuels (45 jours moins la journée de solidarité).

4.1.2. Compte Epargne Temps (CET)

Les congés non pris de l'année N-1 peuvent, jusqu'au 31 décembre de l'année N, sur demande du personnel, être reversés sur un compte épargne temps. Ce dispositif, permet, chaque année, de choisir d'épargner des jours pour les utiliser ultérieurement comme jours de congés, de se les faire indemniser ou encore de les placer en épargne-retraite.

Les 20 premiers jours déposés sur le CET sont conservés pour être exclusivement utilisés sous forme de congés.

Au-delà de 20 jours, l'agent peut choisir entre trois formules:

- soit conserver ces jours sur son compte pour prendre des congés ultérieurement. L'agent peut augmenter de 10 jours chaque année le nombre de jours épargnés sur son compte au 31 décembre, et ce jusqu'à 60 jours ;
- soit demander à bénéficier de l'indemnisation (5 jours maximum) et recevoir une rémunération supplémentaire qui apparaît sur sa feuille de paie;
- soit décider d'améliorer sa future retraite et de placer les sommes correspondant à tout ou partie de ces jours au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP). L'agent perçoit alors ultérieurement des montants de pension supplémentaire. Toutefois, pour le moment, les agents non titulaires, qui n'ont pas de droits ouverts au RAFP, ne peuvent pas encore choisir cette troisième formule d'épargne-retraite.

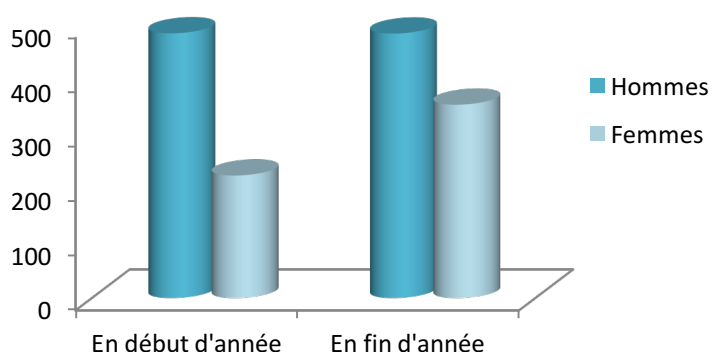
En nombre de jours

En nombre de jours		Hommes	Femmes	Total
Nb total de jours sur les CET ouverts en début d'année 2017		486	225	711
Nb de jours de CET pris en congés en 2017		22	10	32
Nb de jours sur les CET avant épargne 2017		464	215	679
Nb de jours épargnés au titre du CET 2017		91	162	253
Solde + épargne avant exercice du droit d'option		555	377	932
Droit d'option sur les jours épargnés en 2017		197	104	301
Droit d'option	Indemnisés	33	20	53
	Maintien sur CET pour congés	159	84	243
	RAFP	5	0	5
Nb de jours de CET transférés dans une autre collectivité		0	2	2
Nb de jours de CET perdus		32	0	32
Nb total de jours sur les CET en fin d'année 2017		486	355	840

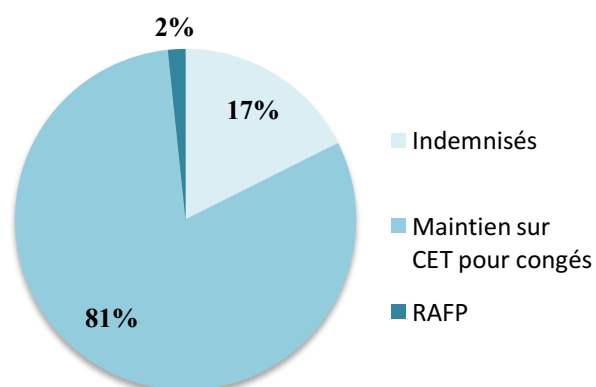
En nombre d'agents

<i>En nombre d'agents</i>	Hommes	Femmes	Total	
Nb total d'agents ayant un CET ouvert en début d'année 2017	20	11	31	
Nb total d'agents ayant utilisé des jours de CET en 2017	2	0	2	
Droit d'option	<i>Indemnisés</i>	7	4	11
	<i>Maintien sur CET pour congés</i>	7	7	14
	<i>RAFP</i>	1	0	1
Nb d'agents ayant transféré leur CET dans une autre collectivité	0	1	1	
Nb d'agents ayant ouvert un CET en 2017	1	7	8	
Nb d'agents ayant épargné des jours CET au titre de l'année 2017	11	15	26	
Nb total d'agents ayant un CET ouvert en fin d'année 2017	18	16	34	

**Nb de jours CET 2017
après exercice des droits d'options**



Utilisation du droit d'option 2017



4.2. Prévention des risques

4.2.1. Les principaux acteurs

Plusieurs acteurs de l'établissement apportent leur contribution en matière de prévention des risques :

✓ **Le chef d'établissement :**

Le **Directeur de l'ISAE-ENSMA** (Francis COTTET jusqu'à l'été 2017, puis Roland FORTUNIER), également président du CHSCT, est chargé de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous son autorité, et des usagers de son établissement. Dans ce cadre, il définit notamment la politique santé et sécurité de l'établissement.

✓ **Le réseau des assistants de prévention :**

Les assistants de prévention (niveau de proximité) et les conseillers de prévention (mission de coordination) assistent et conseillent l'autorité auprès de laquelle ils sont placés, dans la démarche d'évaluation des risques et dans la mise en place d'une politique de prévention des risques.

✓ **La médecine de prévention :**

En outre de la classique surveillance médicale, elle assure également une mission de conseil en ce qui concerne l'amélioration des conditions de travail et la protection des agents (accidents de travail ou de maladies professionnelles).

✓ **Inspection hygiène et sécurité :**

Les agents chargés d'assurer les fonctions d'inspections contrôlent les conditions d'application des règles en matière d'hygiène et de sécurité, et proposent au chef d'établissement toute mesure qui leur paraît de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail et la prévention des risques professionnels.

✓ **Les agents :**

Conformément aux instructions qui lui sont données, il incombe à chaque agent de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

4.2.2. Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

Le **Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail** est une instance consultative, chargée de faire toutes propositions utiles en vue de contribuer à l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité. Il se réunit au moins trois fois par an en séance plénière. Les principaux domaines de compétence de l'instance sont les suivants :

- L'organisation du travail (temps de travail, charge de travail, rythme, pénibilité, ...) ;
- L'environnement physique du travail (température, éclairage, aération, bruit, poussière, ...) ;
- L'aménagement des postes de travail et leur adaptation à l'homme ;
- La construction, l'aménagement et l'entretien des lieux de travail.

Le CHSCT de l'ISAE-ENSMA a été **renouvelé en octobre 2017** pour une durée de quatre ans. Voici la composition fixée par l'arrêté du 02 novembre 2017 :

Représentants de l'administration

- Roland FORTUNIER, Directeur de l'ENSMA, qui assure la présidence du CHSCT ;
- Anne CROZATIER, Directrice Générale des Services, en qualité de responsable ayant autorité en matière de ressources humaines.

Représentants des organisations syndicales représentatives

Organisation syndicale	Représentants titulaires	Représentants suppléants
FSU SNESUP	M. Gérald SAILLY	M. Olivier MARCHAND
	M. Christophe SICOT	M. Jean-Claude CHOPPIN
	Mme Anne-Laure GORGE	M. François PAILLE
	M. Olivier DURAND	M. Frédéric PONS
SNPTES et A&I-UNSA	Mme Florence HAMON	M. Olivier DELAGE
	M. Laurent JOUVANNEAU	M. Mathieu ROSSARD

Représentants des usagers

	Titulaires	Suppléants
Liste présentée par : Mme BIOCHE-GOBERT Chloé	M. Unai DURANONA Mme Elissa EL RASSY	M. Pierre-Louis CORNILLEAU M. Yang LIU

Afin qu'ils puissent exercer leurs nouvelles fonctions dans les meilleures conditions, l'établissement a organisé une formation de cinq jours à destination des représentants des organisations syndicales. Cette formation a été réalisée par le centre de formation CEGAPE, pour un montant de 7 600 € HT. Dix représentants sur les douze ont suivi toute ou partie de la formation.

Le nouveau CHSCT s'est réuni en **séance plénière à une seule reprise** le 23 novembre 2017. Les thèmes suivants y ont été abordés :

- L'installation du nouveau CHSCT (Règlement intérieur...)
- L'inspection SST de janvier 2017
- Le chantier de mise en conformité des machines-outils ISAE-ENSMA – P'
- Le départ du Médecin de prévention
- L'utilisation de la cigarette électronique au sein de l'établissement (Décret n° 2017-633)
- Le projet de réaménagement des services administratifs (Bât. A – niv. 3 à 5)
- Le Plan de formation santé et sécurité 2018
- Le bilan des accidents de service
- L'intervention des agents ENSMA sur la plateforme PROMETEE
- La mise en place des fiches d'exposition
- La formation des membres du CHSCT
- Les SST et les guide-files/serre-files
- La couverture des agents en mission à l'étranger (rapatriement...)
- Les observations portées sur le registre santé et sécurité

Pour rappel, l'ensemble des comptes rendus des séances sont disponibles dans les documents de l'intranet dans la rubrique « Hygiène et Sécurité/CHSCT ».

4.2.3. Information et formation santé et sécurité

Bilan des formations « Hygiène et Sécurité » 2017

Le pilotage des formations santé et sécurité est assuré par le conseiller de prévention. Le plan de formation dédié à la prévention des risques professionnels est alimenté par les agents lors des entretiens professionnels, et par le biais des fiches de postes.

Intitulé	Nb participants*	Durée (h)	Intervenant	Coût TTC
Echafaudage roulant (3 sessions)				
Montage - Vérification - Utilisation - Démontage	6	7:00	SOCOTEC	1476 €
Gestion du stress professionnel*	15	7:00	NEUROACTIVE	1 200 €
Ponts roulants	6	7:00	ECOForma86	780 €
Sensibilisation gestes qui sauvent	23	2:00	SDIS86	700 €
Formation réglementaire des membres du CHSCT	11	35:00	CEGAPE	7 800 €
CACES R389 - Chariots automoteurs	1	21:00	La Poitevine	552 €

*Agents CNRS et Université de Poitiers inclus

Le budget consacré aux formations santé et sécurité a été de 12 508 € TTC en 2017, pour un total cumulé de 641 heures de formation.

	2014	2015	2016	2017
Budget formation hygiène et sécurité (TTC)	3 902 €	10 122 €	8 623 €	12 508 €
Nb d'heures cumulées	350 h	526 h	703 h	641 h

Accueil des nouveaux entrants

L'ISAE-ENSMA n'a pas organisé de sensibilisation santé et sécurité à l'intention de ses nouveaux entrants en 2017.

	2014	2015	2016	2017
Nombre de nouveaux entrants ayant reçu un accueil sécurité	30	45	27	0

Bilan des dépenses de Contrôles et Vérifications Techniques Réglementaires (VTR) 2017

Certains équipements et installations doivent faire l'objet de vérifications périodiques réglementaires par un bureau de contrôle ou une société spécialisée. Les objectifs de ces vérifications sont :

- de maintenir en conformité les installations et équipements ;
- d'apprécier l'état des éléments et des dispositifs de sécurité, dont la détérioration pourrait entraîner un danger.

Objet de la dépense	Prestataire	Coût HT 2017
Bâtiments ENSMA		
Vérification technique SSI ⁹ - ENSMA + Soufflerie	INEO	3 489 €
Contrat maintenance extincteurs	DESAUTEL	1 493 €
Vérification colonne sèche x 2	DESAUTEL	980 €
Vérification annuelle des installations électriques	Bureau VERITAS	11 030 €
Vérification périodique des moyens de levage + chariots + élévateur bât. F	APAVE	271 €
Vérification périodique chariots de manutention		
Vérification périodique plateforme élévatrice bât. F		
Vérification périodique gaz	Bureau VERITAS	197 €
Gymnase		
Vérification périodique gaz	Bureau VERITAS	99 €
Vérification annuelle des installations électriques	Bureau VERITAS	216 €

Le **montant global des dépenses de Contrôles et Vérifications Techniques Réglementaires s'élève à 17 775 € en 2017**. On observe une diminution de moins 13 822€ par rapport aux dépenses de 2016.

Evolution notable en 2017 :

Jusqu'à maintenant la vérification électrique avait lieu en fin d'année, mais cela pouvait poser certains problèmes. Il était en effet impossible de tester certains éléments, afin de ne pas perturber certaines expérimentations se déroulant sur une longue période. Afin de remédier à cela, la vérification sera dorénavant réalisée sur la période juillet/aout, pour profiter de la coupure générale annuelle à l'occasion de la maintenance du Tableau Général Basse Tension (TGBT).

4.3. Médecine de prévention des personnels

Bilan des visites médicales en 2017

L'ISAE-ENSMA dispose d'une convention avec l'Université de Poitiers, pour bénéficier des prestations de médecine de prévention du SIUMPPS¹⁰. Suite au départ du médecin de prévention, aucune visite médicale n'avait eu lieu en 2014. Elles ont repris normalement en 2015. Sur la période de janvier à septembre 2017, l'activité de médecine de prévention a été assurée par le Docteur Isabelle TROMAS. Suite à son départ, il n'y a pas eu d'activité médicale sur le reste de l'année.

⁹ Système de Sécurité Incendie

¹⁰ Service Interuniversitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé

Depuis, l'Université de Poitiers recherche un nouveau médecin. Pour pallier cette situation, le service RH de l'ISAE-ENSMA fait appel à des médecins agréés pour la réalisation des visites d'embauche et les urgences.

Types de visites		2014	2015	2016	2017
Annuelle	Visite systématique	0	14	23	5
Embauche	Première visite	0	2	0	1
	Visite d'embauche	0	2	12	5
Reprise	Reprise après mi-temps thérapeutique	0	0	0	0
Autre	A la demande du salarié, de l'administration ou du médecin du travail	0	2	3	5
	Surveillance de grossesse	0	0	0	0
	Vaccination	0	0	0	0
	Accident du travail	0	0	0	0
	Habilitation (électrique)	0	0	0	0
Total		0	20	38	16

Coût de la médecine de prévention

2014	2015	2016	2017
0 €	1 975 €	760 €	1 193 €

4.4. Accident de travail

L'accident du travail est défini à l'article L411-1 du code de la sécurité sociale :

« Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise. »

On doit distinguer l'accident du travail de l'accident de trajet (catégorie d'accident du travail), défini à l'article L411-2. :

« Les accidents de travail et de trajet doivent faire l'objet d'une déclaration auprès de l'employeur, (et de la sécurité sociale pour les personnels contractuels), et peuvent donner lieu à des congés. »

Nombre d'accidents de travail, de maladies professionnelles et d'allocations temporaires d'invalidité déclarées au cours de l'année 2017 :

	2014	2015	2016	2017
Accidents de travail	4	2	1	1
<i>dont victimes avec arrêt de travail</i>	1	0	1	0
<i>Nb de jours d'arrêts</i>	11	0	41	0
Accidents de trajet	0	1	0	0
<i>dont victimes avec arrêt de travail</i>	0	0	0	0
<i>Nb de jours d'arrêts</i>	0	0	0	0
Maladie professionnelles	0	0	0	1

4.5. Santé

Bilan de congés de sécurité sociale des agents en 2017

	Total congés 2016	Total jours 2016	Total congés 2017	Total jours 2017
Congés maternité	4	658	5	591
Congés paternité	0	0	4	44
Congés maladie Ordinaire	33	707	84	545
Accident de travail	1	41	0	0
Total	38	1406	93	1180

4.6. Le handicap

4.6.1. Ressources Humaines

La loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées du 11 février 2005, entrée en vigueur au 1er janvier 2006, apporte des évolutions fondamentales pour répondre aux attentes des personnes handicapées et pose des principes forts comme l'accessibilité pour tous les domaines de la vie sociale ou le droit à compensation des conséquences du handicap.

Dans le domaine de l'emploi, elle a renforcé le principe de l'obligation d'emploi aux employeurs du secteur public et fixé à **6% le taux d'emploi de personnes handicapées d'ici la fin de l'année 2012** dans ce secteur.

Le FIPHP20 est l'instrument qui doit permettre aux employeurs publics d'atteindre l'obligation d'emploi de 6% de travailleurs handicapés et assimilés dans leur institution.

Dans ce cadre, tout employeur public qui emploie plus de 20 ETP est assujéti à l'obligation d'effectuer chaque année, une déclaration annuelle en ligne. Cette déclaration permet de calculer le taux de travailleurs handicapés

et assimilés et le cas échéant, si ce taux n'est pas atteint, indique à l'employeur le montant de la contribution à verser en compensation au FIPHP¹¹.

Les personnels ne sont pas dans l'obligation de déclarer leur handicap à l'employeur. Une enquête ministérielle montre que dans la plupart des cas, malgré les droits dont peuvent bénéficier les agents entrant dans le cadre de l'obligation d'emploi, ceux-ci ne souhaitent pas informer la hiérarchie de leur handicap.

Cette obligation d'emploi n'est pas atteinte à l'ISAE-ENSMA, qui verse donc une contribution financière au FIPHP.

En 2017, conjointement avec les universités de Poitiers et Limoges, l'établissement signe une convention relative au financement d'actions menées à destination des personnels en situation d'handicap.

4.6.2. Aménagement des locaux pour mise en conformité à l'accessibilité des personnes handicapées

Des travaux de mise en conformité pour l'accessibilité des personnes handicapées ont été réalisés à partir de 2011 pour améliorer la qualité d'accueil des personnels handicapés :

- 2011 :
 - Installation de flashes lumineux dans les sanitaires (Système de Sécurité Incendie) ;
 - Modification des mains-courante des escaliers ;
 - Bandes visuelles sur les portes vitrées.
- 2012 : Aménagement de 4 places « handicapés » sur le parking principal de l'ENSMA.
- 2013 : Aménagement de 2 places « handicapés » supplémentaires sur le parking principal de l'ENSMA.

Afin de respecter les réglementations relatives à l'accessibilité imposées aux établissements recevant du public et de poursuivre la mise en conformité des bâtiments de l'ENSMA, un audit externe mené en juin 2015 a quantifié le taux d'accessibilité de l'établissement à 57% (toutes catégories de handicaps confondus) et a listé les actions de mises aux normes nécessaires.

Conformément aux dispositions réglementaires de 2014, l'établissement a par ailleurs établi un Agenda d'Accessibilité Programmé – ou Ad'AP – qui a été déposé en Préfecture en septembre 2015. L'Ad'AP de l'ENSMA est réparti en trois phases, sur quatre années civiles (2015-2018).

- 2015 :
 - Mise au norme du cheminement extérieur (chemins piétons et éclairages),
 - Création d'une zone parking dédiée aux personnes handicapées sur le devant du bâtiment principal, à proximité de l'Accueil (en remplacement des places sur le parking principal),
 - Pose de bandes podotactiles et de bandes contrastées dans les escaliers des bâtiments A et B.
- En 2016, il n'y a pas eu de travaux réalisés dans le cadre de l'ADAP (Agenda d'Accessibilité Programmé). Cependant, divers travaux d'aménagements de locaux ont été réalisés (dans la partie « Etablissement Recevant du Public » - ERP), dans le respect de la réglementation en termes d'accessibilité.
- En 2017-2018 (fin travaux : janvier 2018)

¹¹ Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique.

- Réfection et mise en conformité des sanitaires et des mains-courantes des escaliers des bâtiments A et B,
- Réfection et mise en conformité de l'Accueil de l'ENSMA,
- Mise en place de dispositifs de boucles magnétiques (pour personnes malentendantes) dans les deux amphithéâtres de l'ENSMA.

En 2018, l'ISAE-ENSMA terminera la réalisation de son Ad'AP (signalétique intérieure, places accessibles dans l'amphithéâtre A101, détection automatique pour l'éclairage des circulations, terrains de tennis) pour atteindre ainsi un taux d'accessibilité de l'établissement voisin de 100% (toutes catégories de handicaps confondues).





5. Formation



5.1. Le plan de formation

5.1.1. Objectifs prioritaires du plan de formation

Le plan de formation des personnels de l'ISAE-ENSMA pour 2017, a été élaboré autour de trois principaux objectifs :

- Accompagner les personnels dans la mise en œuvre des réformes ;
- Renforcer les compétences de pilotage et de management ;
- Sensibiliser les agents à la prévention des risques professionnels.

5.1.2. Orientations du plan de formation

Treize actions de formation intra entreprise ont été organisées par l'établissement en 2017 :

- Wordpress ;
- InDesign accompagnement personnalisé ;
- Excel 2016 initiation ;
- Excel 2016 perfectionnement ;
- Aurion fonctionnalités requêtes avancées ;
- Langage de programmation Python ;
- Initiation à la commande publique ;
- Coaching aide à la rédaction CV et lettre motivation ;
- Les règles d'hygiène dans les établissements recevant du public (ERP) ;
- Aide à la rédaction du rapport d'activités et corrections ;
- Gérer efficacement son temps et son organisation ;
- Gestion du stress professionnel.

Afin de répondre aux demandes de **développement de compétences en bureautique et en informatique**, évoqués par les personnels lors des entretiens professionnels, le service Ressources Humaines a dû développer l'offre de formation pour cette thématique. Une session supplémentaire de formation sur le niveau « Excel perfectionnement » a d'ailleurs été organisée en fin d'année, suite à une forte demande de participation.

Nous pouvons ainsi constater que la part des formations professionnelles consacrées aux **logiciels de bureautique**, aux **logiciels métier** et à **l'informatique** constitue le domaine le plus important puisqu'il représente **385 heures** de formation.

Ces actions de formations dispensées collectivement ou individuellement, répondent à des objectifs de formation adaptées à l'établissement. Ces formations sont de plus en plus appréciées par les agents car elles correspondent à des besoins spécifiques sur poste de travail et ne nécessitent pas de déplacements. Elles facilitent donc l'accès à la formation pour l'ensemble des personnels.

A l'inverse, on constate une **faible participation des agents** aux formations proposées dans le plan de formation du **réseau régional Grand Ouest**.

Concernant les formations en langues étrangères, dispensées hors temps de travail à la Maison des Langues, trois demandes individuelles de **formations en anglais** (ateliers de communication interactive) ont été financées dans le cadre du Droit Individuel à la Formation (DIF), soit un nombre total de **78 heures de formation** prises en charge sur l'année universitaire 2016-2017.

Dans le cadre de la **prévention aux risques psychosociaux** (RPS), une action de sensibilisation à la gestion du stress professionnel a été proposée à l'ensemble des personnels, en fin d'année. Nous avons pu constater un taux de participation important pour cette thématique.

5.2. Bilan des actions de formation

5.2.1. La typologie des actions de formation

Les actions de formation demandées sont rattachées à l'une des trois typologies suivantes :

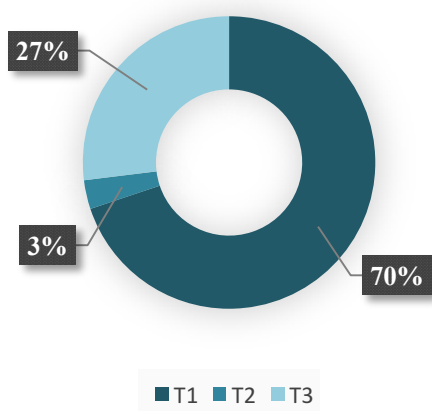
- ✓ **Actions d'adaptation immédiate au poste de travail** (T1. Ici et maintenant) : elles visent à adapter l'agent aux évolutions du poste de travail ou à l'environnement professionnel direct.
- ✓ **Actions d'adaptation à l'évolution prévisible des métiers** (T2. Ici et demain) : elles visent à approfondir des compétences techniques ou à préparer des changements induits par une réforme à venir.
- ✓ **Actions de développement des qualifications ou acquisition de nouvelles qualifications** (T3. Demain et ailleurs) : elles visent à la construction d'un projet personnel à caractère professionnel.

A l'ISAE-ENSMA, la plupart des formations réalisées relèvent d'actions de type T1 et T3.

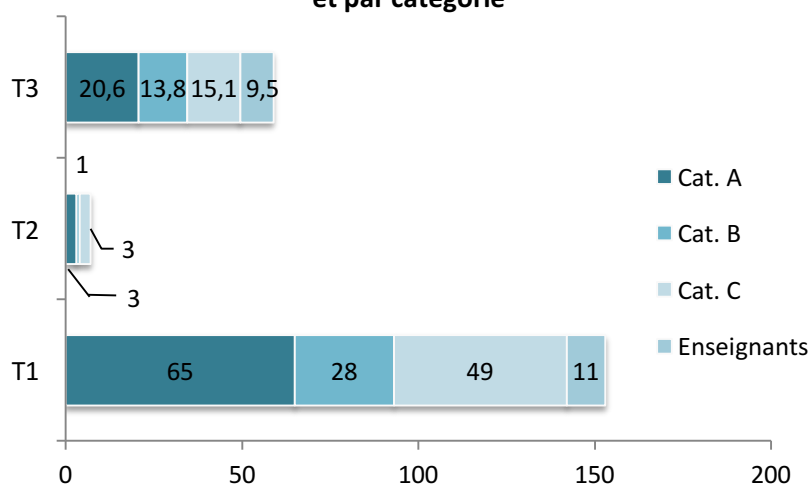
Voici un tableau récapitulatif du nombre de jours de formations par typologie, et par catégorie de personnels en 2017 :

	T1		T2		T3		Total	
<i>Nb de jours de formation professionnelle continue</i>	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	47	18	3	0	13.5	7.1	63.5	25.1
Catégorie B	19	9	0	1	11.5	2.3	30.5	12.3
Catégorie C	17	32	0	3	1.3	13.8	18.3	48.8
Enseignants	10	1	0	0	7.9	1.6	17.9	2.6
Total	93	60	3	4	34.2	24.8	130.2	88.8

Répartition des jours de formation par typologie



Répartition des jours de formation par typologie et par catégorie



Contrairement à l'an passé, **les hommes ont suivi plus de jours de formation en 2017** (130,2 jours) qu'en 2016 (90,5 jours).

Les personnels les plus formés (en nombre de jours) en 2017 sont les personnels de catégorie A et C (tandis qu'en 2016 les personnels de catégories C avaient été davantage formés, en comparaison aux catégories A).

Les actions de formation de type T1, adaptation immédiate au poste de travail, sont toujours majoritaires, représentant 70%, sur la totalité des jours de formation.

Toutefois, la part des formations consacrées aux formations linguistiques, à la préparation aux concours et au développement personnel (formations de type T3) est importante à l'ISAE-ENSMA puisqu'elle représente 27%.

Le tableau ci-dessus de répartition de la formation par typologie et catégorie de personnels intègre dorénavant les enseignants et les enseignants-chercheurs, certaines actions de formations « transverses » ayant été ouvertes à l'ensemble des personnels en 2017.

Dans les tableaux qui vont suivre, nous allons observer la participation aux actions de formation 2017 des personnels BIATSS. Ces données seront présentées en ETPT, afin de tenir compte du temps de présence des agents sur l'année.

5.2.2. Participation des personnels BIATSS aux actions de formation

Nb d'agents n'ayant suivi aucune formation en 2017	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
20-24	1,5	0,2			1		2,7
25-29	2,8	1	1			1	5,8
30-34	2,1	1,8					3,9
35-39	2	1					3
40-44	1	0,9					1,9
45-49	1		1			1	3
50-54	1			2		2	5
55-59				1	1	1,1	3,1
60-64	1					0,3	1,3
Total	12,4	4,9	2	3	2	5,4	29,7
Nb d'agents par catégorie au global (en ETPT)	27,2	10,9	12	7	9,2	20,8	87,1
% des agents n'ayant suivi aucune formation en 2017	46%	45%	17%	43%	22%	26%	34%
% des agents ayant suivi formation en 2017	54%	55%	83%	57%	78%	74%	66%

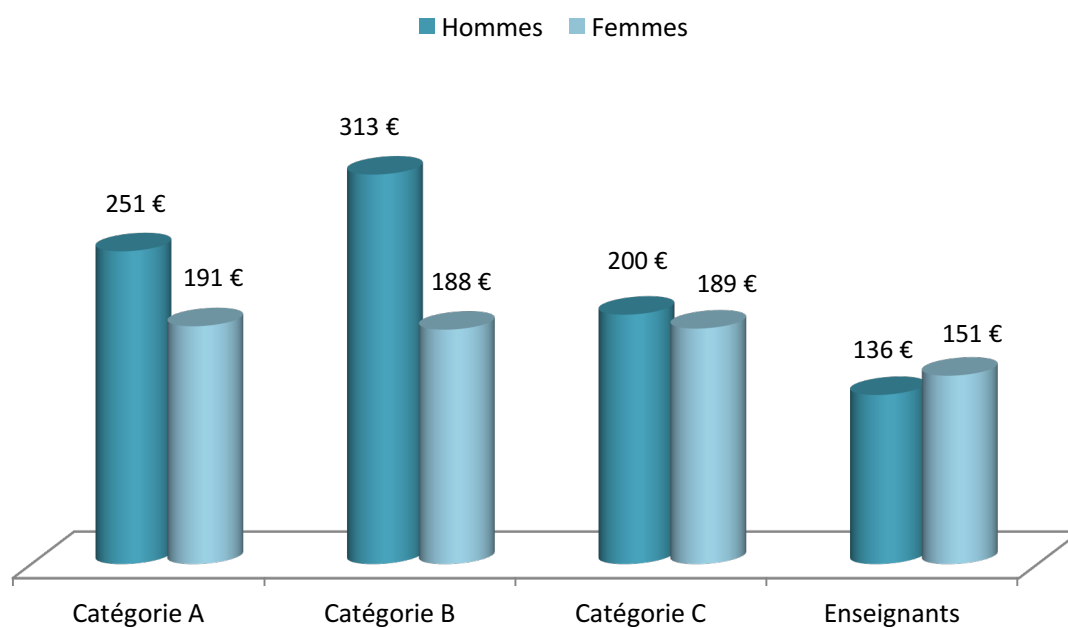
Sur l'année 2017, 66% des agents ont participé à une action de formation, soit le même pourcentage que l'année précédente.

Les agents des catégories B et C sont ceux ayant suivi le plus de formations.

5.2.3. Le coût de la formation

Coût de la formation (en €)	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	15 951 €	4 794 €	20 745 €
Catégorie B	9 541 €	2 316 €	11 857 €
Catégorie C	3 665 €	9 231 €	12 896 €
Enseignants	2 431 €	393 €	2 824 €
Total	31 588 €	16 734 €	48 322 €

Coût moyen journalier de la formation par catégorie



5.2.4. Bilan quantitatif des actions de formation

Thématiques	Coût 2017 (prise en charge ENSMA)	Nb heures	Nb stagiaires	Détails des actions de formation suivies
Bibliothèque / documentation	266 €	14	1	LES NOUVEAUX FORMATS DE CATALOGAGE DANS LES ENVIRONNEMENTS NUMERIQUES
Bureautique, informatique / logiciels	14 191 €	385	28	AURION REQUETEUR AVANCE EXCEL 2016 INITIATION EXCEL 2016 PERFECTIONNEMENT FONDAMENTAUX SOLIDWORKS IN DESIGN BASE UTILISER LES TECHNIQUES AVANCEES DU LANGAGE PYTHON WORDPRESS PERSONNALISE
Finances, comptabilité, marchés	4 651 €	70	7	GESTION BUDGETAIRE ET COMPTABLE PUBLIQUE GESTION FINANCIERE DES PROJETS H2020 GESTION JUSTIFICATION ET SUIVI FINANCIER DES PROJETS EUROPEENS H2020 INITIATION A LA COMMANDE PUBLIQUE L'ORDONNANCE DES MARCHES PUBLICS DU 23 JUILLET 2015 ET SON DECRET D'APPLICATION
Langues étrangères	2 927 €	131	6	ATELIER D'INTERACTION ORALE EN ANGLAIS ATELIER DE COMMUNICATION INTERACTIVE EN ANGLAIS
Métiers administratifs / Management	4 447 €	84	7	ANALYSE DES BESOINS ET REDACTION DU CAHIER DES CHARGES BIEN REDIGER CV ET LETTRE DE MOTIVATION ETRE PROFESSIONNEL DANS SES ECRITS COMPTES RENDUS LES PERSPECTIVES DU COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITE DANS LA FP MANAGER LES CAS ET SITUATIONS DIFFICILES MODERNISATION PPCR LES IMPACTS SUR LA PAIE EN ETABLISSEMENT
Métiers techniques/ Connaissances scientifiques	5 785 €	98	8	ARDUINO POUR LE PROTOTYPAGE DIMENSIONNEMENT DES STRUCTURES : PRINCIPES D'UTILISATION DES LOGICIELS DE CALCUL INCERTITUDES DE MESURE DANS L'ENTREPRISE ESTIMATION ET PRATIQUE SECURITE ET MISE EN OEUVRE DES RACCORDS SWAGELOK
Parcours individualisés de formation	3 973 €	147	15	AIDE A LA REDACTION DU RAPPORT D'ACTIVITES GERER EFFICACEMENT SON TEMPS ET SON ORGANISATION PREPARER SON DEPART A LA RETRAITE SE PREPARER A L'ORAL DE CONCOURS
Prévention et sécurité	11 282 €	555	52	CACES R389 CONDUITE EN SECURITE DES PALANS MONORAILS ECHAFAUDAGES ROULANTS FORMATION REGLEMENTAIRE DES MEMBRES DU CHSCT SENSIBILISATION AUX GESTES QUI SAUVENT GESTION DU STRESS
Travaux, maintenance et logistique	800 €	49	7	REGLES D'HYGIENE DANS LES ERP
Total	48 322 €	1533	131	

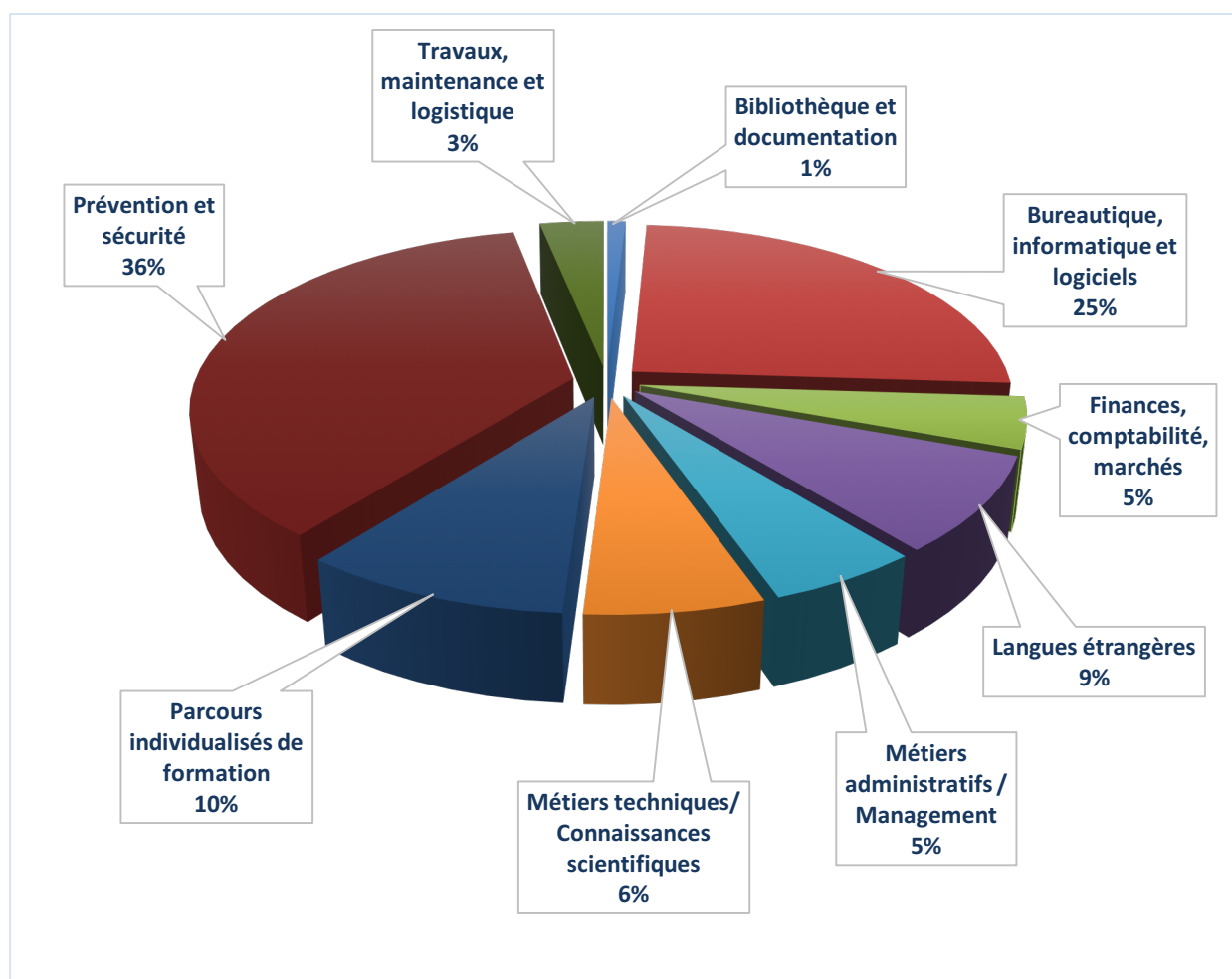
Dans le tableau précédent, pour le calcul des heures de formations et du nombre de stagiaires, nous ne tenons compte que des participants liés par un contrat de travail avec l'ENSMA.

Un même agent peut avoir participé à plusieurs actions de formation, dans ce cas, dans le tableau ci-dessus, il est comptabilisé autant de fois que le nombre de participations aux actions.

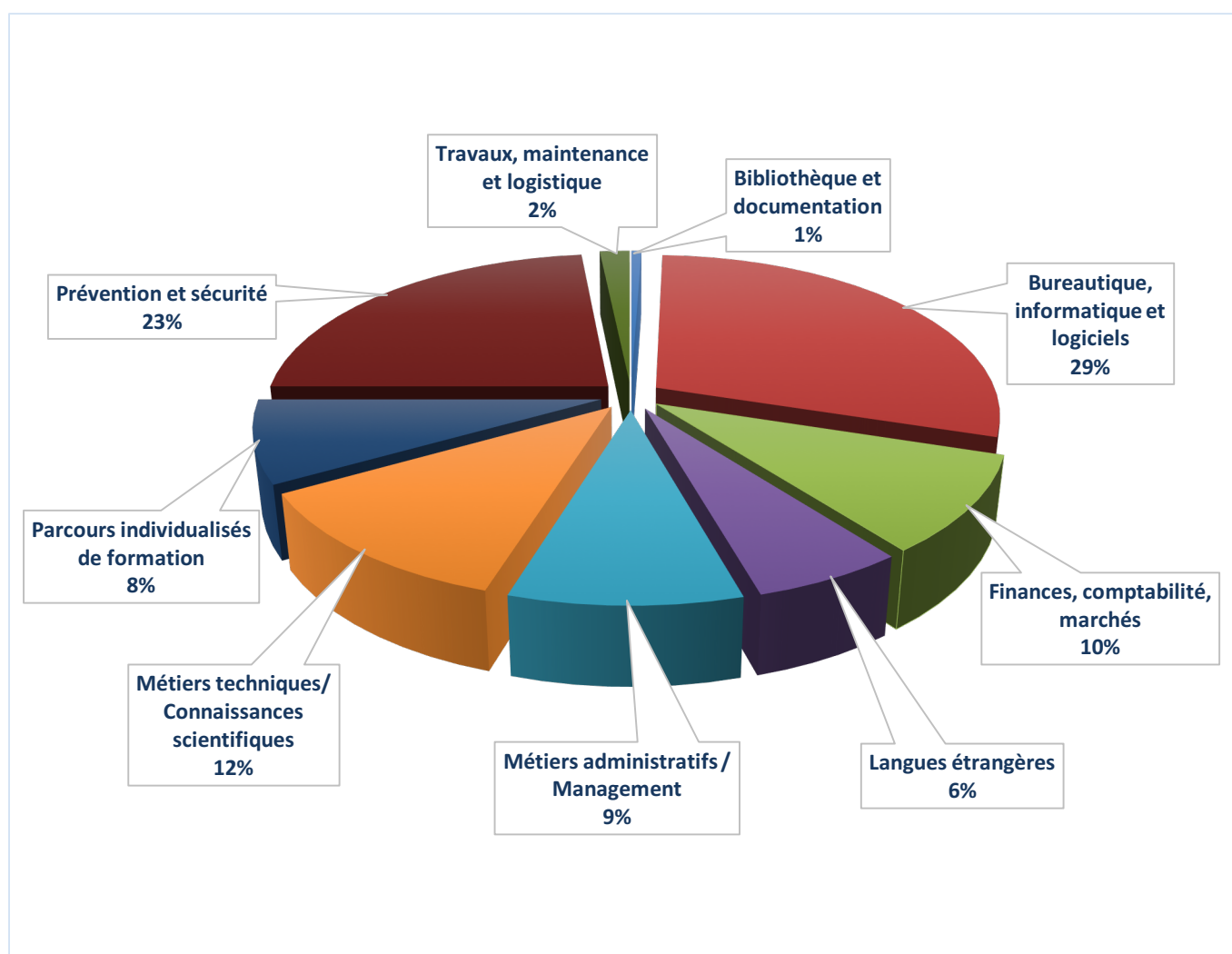
Le calcul des heures de formation tient compte du nombre de stagiaires, et reflète ainsi le nombre d'heures non effectuées sur les postes de travail. Par exemple, une formation collective d'une journée suivie par 5 personnes correspond à $5 \times 7h \times 1j = 35$ heures.

La thématique « Prévention et Sécurité » représente le volume de formation en heures le plus important en 2017. Cependant, la thématique « Bureautique, informatique / logiciel » demeure le coût de formation le plus élevé (14 191€, soit 29% du coût total de formation), tel que constaté en 2016.

Répartition des heures de formation par thématique en 2017



Répartition des coûts de formation par thématique en 2017



5.2.5. Statistiques générales

	2016	2017
Nb d'actions organisées	47	37
Dont gratuites ¹²	13	6
Coût des formations	45 118 €	48 322 €
Nb de stagiaires	138	131
Nb de jours de formation	254	219
Nb d'heures total de formation	1783	1533

En comparaison à l'année 2016, le nombre d'heures de formation a diminué passant de 1 783 h à 1 533 h (soit une diminution de 250 heures de formation).

Dans le tableau ci-dessus, nous constatons une diminution d'actions de formations gratuites qui correspond à une baisse des inscriptions aux formations interministérielles régionales (SAFIRE).

En effet, l'offre de formation étendue à la région Nouvelle Aquitaine, propose de moins en moins de formations dispensées localement. Ces actions de formations nécessitent à présent des déplacements entraînant une baisse d'inscriptions.

¹² Les formations gratuites sont celles pour lesquelles il n'y a pas de frais pédagogiques, mais seulement d'éventuels frais de mission.





6. Relations professionnelles



6.1. Instances institutionnelles

L'Ecole est dirigée par un Directeur et administrée par un Conseil d'Administration, assisté d'un Conseil Scientifique et d'un Conseil des Etudes.

Le Recteur de l'Académie représente le Ministre Chargé de l'Enseignement Supérieur auprès du Conseil d'Administration.

Pour assurer le fonctionnement général de l'Ecole, des commissions ou comités statutaires ou internes sont créés en accord avec les décrets ou circulaires :

- un Comité Technique (CT)
- un Comité d'Hygiène et Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)
- une Commission Paritaire d'Etablissement (CPE)
- une Commission Consultative Paritaire compétente à l'égard des agents non titulaires (CCP)
- une Commission de gestion du Fonds de Solidarité et de Développement des Initiatives Etudiantes (FSDIE)
- un Conseil de Perfectionnement (CP)
- un Sénat académique
- une Commission des Etudes
- 4 Commissions d'Expertise Scientifique (ou CES) correspondant aux quatre sections du Conseil national des universités (CNU) - 27, 28, 60 et 62 - disciplines présentes à l'Ecole
- une Commission relative aux doctorants
- un Comité de Direction
- un Comité Exécutif

6.1.1. Le Conseil d'Administration

Le Conseil d'Administration de l'ISAE-ENSMA **comprend 25 membres** répartis comme suit :

- **10 personnalités extérieures à l'établissement dont :**
 - 1 représentant du conseil régional ;
 - 6 représentants des activités économiques dans les domaines de l'énergie et du transport ;
 - 3 personnalités désignées par le conseil à titre personnel.
- **15 représentants élus :**
 - 4 représentants des professeurs des universités et personnels assimilés (collège A) ;
 - 4 représentants des autres enseignants-chercheurs, des enseignants et personnels assimilés (collège B) ;
 - 3 représentants des personnels administratifs, techniques, ouvriers et de service ;
 - 4 représentants élus des usagers.

Le Directeur de l'Ecole et l'Agent Comptable assistent aux séances du Conseil d'Administration avec voix consultative.

Le représentant du Ministre Chargé des Universités (Recteur de l'Académie de Poitiers) est invité.

Le Conseil d'Administration élit pour une durée de 3 ans un Président parmi les personnalités extérieures membres du conseil. Le Vice-Président est désigné dans les mêmes conditions.

Le Conseil d'Administration détermine la politique générale de l'établissement et se prononce, sous réserve de la réglementation nationale, sur l'organisation générale des études, ainsi que sur les programmes de recherche, d'information scientifique et technique et de coopération internationale.

Il propose les mesures propres à favoriser la vie de la communauté.

Il vote le budget et approuve les comptes.

Il fixe la répartition des emplois qui sont alloués par les ministres compétents.

Il autorise le directeur à engager toute action en justice.

Il approuve les accords et conventions signés par le Directeur et, sous réserve des conditions particulières fixées par décret, les emprunts, prises de participation, créations de filiales, acceptations de dons et legs, acquisitions immobilières.

Il détermine les catégories de contrats, conventions et marchés qui doivent lui être soumis pour approbation.

Il exerce le pouvoir disciplinaire.

6.1.2. Le Conseil Scientifique

Le Conseil Scientifique de l'Ecole comprend vingt-cinq membres, plus le Directeur de l'ENSMA, membre de droit en qualité de Président.

Les sièges sont répartis comme suit :

- **6 personnalités extérieures à l'établissement dont :**
 - 4 représentants des activités économiques dans les domaines de l'énergie et du transport ;
 - 1 représentant du CNRS ;
 - 1 personnalité désignée par le conseil à titre personnel.
- **19 représentants élus :**
 - 7 représentants des professeurs des universités et personnels assimilés (collège A) ;
 - 2 représentants des personnels habilités à diriger des recherches ne relevant pas de la catégorie précédente ;
 - 3 représentants des docteurs n'appartenant pas à la catégorie précédente ;
 - 1 représentant des autres enseignants-chercheurs, enseignants, chercheurs et personnels assimilés ;
 - 2 représentants (ITRF & ITA) des ingénieurs de recherche, des ingénieurs d'études, des assistants ingénieurs et des techniciens n'appartenant pas aux collèges précédents ;
 - 1 représentant des adjoints-techniques (ITRF & ITA) et des autres personnels administratifs (AENES) n'appartenant pas aux collèges précédents ;
 - 3 représentants des usagers suivant une formation de troisième cycle (doctorat).

Le Conseil Scientifique est consulté sur :

- les orientations des politiques de recherche, de diffusion de la culture scientifique, technique et industrielle, de documentation scientifique et technique,
- la qualification à donner aux emplois d'enseignants-chercheurs et de chercheurs vacants ou demandés,
- la demande d'accréditation mentionnée à l'article L. 613-1 ;
- le contrat d'établissement ;
- les conventions avec les organismes de recherche.

6.1.3. Le Conseil des Etudes

Le conseil des études de l'école comprend trente et deux membres, plus le directeur de l'ENSMA, membre de droit en qualité de président.

Les sièges sont répartis comme suit :

- **4 personnalités extérieures à l'établissement dont :**
 - 1 représentant de la communauté urbaine de Poitiers ;
 - 1 représentant des activités économiques dans les domaines de l'énergie et du transport , 1 représentant d'un établissement d'enseignement secondaire
 - 1 personnalité à titre personnel.

➤ **28 représentants élus :**

- 6 représentants des professeurs des universités et personnels assimilés (collège A) ;
- 6 représentants des autres enseignants-chercheurs, des enseignants, chercheurs et personnels assimilés.
- 12 représentants des usagers ;
- 4 représentants des personnels administratifs et techniques, ouvriers et de service.

Le directeur du CROUS ou son représentant assiste aux séances du conseil des études.

Le Conseil des Etudes est consulté sur :

- les orientations des politiques de formation ;
- la demande d'accréditation ;
- le contrat d'établissement ;
- toutes les mesures visant à garantir l'exercice des libertés universitaires et des libertés syndicales et politiques des étudiants ;
- les conditions d'utilisation des locaux mis à disposition des usagers.

6.1.4. Le Comité Technique d'Etablissement

Un Comité Technique est créé pour consultation et information sur l'organisation et le fonctionnement de l'établissement, la politique de recrutement et d'avancement des personnels, sur les questions relatives à l'organisation générale, aux horaires et aux congés, à l'hygiène et à la sécurité, à la formation permanente et aux affaires sociales, etc.

Le Comité Technique d'établissement est **composé du Directeur de l'établissement, Président du Comité Technique, de la directrice générale des services et de représentants du personnel** (10 titulaires et 10 suppléants) élus pour 4 ans.

En outre, lors de chaque réunion du Comité Technique, le Président est assisté en tant que de besoin par le ou les représentants de l'établissement exerçant des fonctions de responsabilités et concernés par les questions ou projets soumis à l'avis du Comité.

Le Comité Technique bénéficie du concours du Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) dans les matières relevant de sa compétence et peut le saisir de toute question. Il examine en outre les questions dont il est saisi par le CHSCT créé auprès de lui.

Le Comité Technique doit être consulté sur les questions et projets de textes relatifs :

- à l'organisation et au fonctionnement de l'établissement ;
- à la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences ;
- aux règles statutaires et aux règles relatives à l'échelonnement indiciaire ;
- aux évolutions technologiques et de méthodes de travail de l'établissement et à leur incidence sur les personnels ;
- aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents ;
- à la formation et au développement des compétences et qualifications professionnelles ;
- à l'insertion professionnelle ;
- à l'égalité professionnelle, la parité et à la lutte contre toutes les discriminations.

Le Comité Technique d'établissement est également consulté sur la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels, définie par le décret du 19 septembre 2007. De même, les incidences sur la gestion des emplois des principales décisions à caractère budgétaire font l'objet d'une information du Comité Technique.

6.1.5. La Commission Paritaire d'Etablissement

Une Commission Paritaire d'Etablissement (CPE) comprend en nombre égal des représentants de l'établissement et des représentants des personnels :

Pour les représentants du personnel élus : 6 titulaires et 6 suppléants :

- 1er groupe (ITRF)
 - Catégorie A : 2 titulaires et 2 suppléants
 - Catégorie B : 1 titulaire et 1 suppléant
 - Catégorie C : 2 titulaires et 2 suppléants
- 2ème groupe (AENES)
 - Catégorie B : 1 titulaire et 1 suppléant

Représentants de l'établissement > 6 titulaires et 6 suppléants :

- Directeur de l'ENSMA (membre de droit) et un suppléant
- 5 titulaires et 5 suppléants

Ses compétences concernent les décisions individuelles concernant les personnels BIATSS affectés dans l'établissement, et plus particulièrement :

- ✓ En matière de recrutement (avis sur la titularisation)
- ✓ Questions d'ordre individuel, notamment :
 - inscription sur la liste d'aptitude
 - congé pour formation syndicale
 - détachement
 - disponibilité
 - avancement
 - opérations de mutation et opérations de mobilité interne
- ✓ A la demande du fonctionnaire intéressé :
 - décisions refusant l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel ;
 - litiges d'ordre individuel relatifs aux conditions d'exercice du temps partiel ;
 - décisions refusant des autorisations d'absence pour suivre une action de préparation à un concours administratif ou une action de formation continue.

6.1.6. La Commission Consultative Paritaire

Une Commission Consultative Paritaire (CCP), créée par décision du Directeur, a pour compétences les décisions individuelles relatives à la situation professionnelle des agents non titulaires.

La commission sera mise en place en cas de saisie.

Les attributions de cette CCP sont :

- Consultation obligatoire sur les décisions individuelles relatives au licenciement intervenant postérieurement à la période d'essai et aux sanctions disciplinaires ;
- Consultation sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents non titulaires.

Cette Commission Consultative Paritaire concerne les agents non titulaires de droit public, dont les doctorants et les ATER, qui justifient d'un contrat d'une durée minimale de 6 mois en cours et qui, à la date du scrutin sont en fonction depuis au moins 1 mois. Mais, sont exclus les agents non titulaires de droit privé (contrats aidés) et les vacataires.

Concernant sa composition, il y a, en nombre égal, des représentants de l'établissement, nommés par le chef d'établissement, et des représentants du personnel désignés, par niveau de catégorie, par les organisations syndicales en fonction des résultats du scrutin. Sa composition comporte :

Pour les représentants du personnel élus : 3 titulaires et 3 suppléants

- Catégorie A : 1 titulaire et 1 suppléant
- Catégorie B : 1 titulaire et 1 suppléant
- Catégorie C : 1 titulaire et 1 suppléant

Représentants de l'établissement : 3 titulaires et 3 suppléants

- Directeur de l'ISAE-ENSMA (membre de droit) et 1 suppléant
- 2 titulaires et 2 suppléants

6.1.7. Le Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail

Le Comité d'Hygiène, Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) apporte son concours dans les matières relevant de sa compétence au Comité Technique de l'établissement.

Dans sa formation de base, la composition de ce comité est fixée comme suit :

- Représentants de l'administration :
 - Le Directeur de l'ISAE-ENSMA ou son représentant qui en assure la présidence ;
 - La Directrice Générale des Services.
- Représentants du personnel désignés par les organisations syndicales représentées au Comité Technique d'Etablissement : 6 titulaires et 6 suppléants.

Dans sa formation élargie, la composition comprend également les personnes suivantes :

- Représentants des usagers désignés par les représentants des usagers siégeant au Conseil d'Administration :
 - Un représentant des étudiants : 1 titulaire et 1 suppléant ;
 - Un représentant des doctorants : 1 titulaire et 1 suppléant.

La durée des mandats est de quatre ans pour les membres de la formation de base et de deux ans pour ceux de la formation élargie.

Les grandes missions du CHSCT sont :

- Contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux-celles mis à sa disposition par une entreprise extérieure ;
- Contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes et des travailleurs handicapé-e-s à tous les emplois ;
- Veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

Le nombre de réunions ordinaires du CHSCT est de trois minimum par an.

6.1.8. La Commission de gestion du FSDIE

Une Commission de gestion du Fonds de Solidarité et de développement des Initiatives Etudiantes (FSDIE) est créée pour consultation sur les contributions financières en vue d'apporter un soutien aux projets élèves et une aide sociale aux élèves en difficulté.

Les fonds gérés par la commission FSDIE proviennent d'une part par le prélèvement obligatoire annuel sur les droits de scolarité et d'autre part par les subventions accordées par l'établissement, plus éventuellement des subventions extérieures.

Cette commission se subdivise en 2 sous-commissions, la « Commissions Projets » des élèves et la « Commission Sociale » d'Etablissement.

La « Commission Projets » est composée comme suit :

- Le Directeur de l'ISAE-ENSMA, Président;
- Le Directeur adjoint;
- La Responsable des relations extérieures ;
- Des représentants des étudiants élus au Conseil d'Administration ;
- Des représentants des enseignants de l'établissement ;
- Des personnalités qualifiées invitées.

La « Commission sociale » est composée comme suit :

- Le Directeur de l'ISAE-ENSMA, Président;
- Le Directeur adjoint;
- La Responsable de la Scolarité ;
- La Directrice Générale des services ;
- L'Assistante sociale ;
- Des représentantes des étudiantes élues au Conseil d'Administration ;
- Des représentantes des enseignantes ;
- Des personnalités qualifiées invitées.

Ces sous-commissions ont un rôle d'information et de proposition. Le Conseil d'Administration, pour ce qui est de l'aide aux projets, et le Directeur, pour ce qui est de l'aide sociale, prennent les décisions finales.

6.1.9. Le Conseil de Perfectionnement

Un Conseil de Perfectionnement (CP) est créé afin d'accompagner certaines réformes et surtout pour anticiper les orientations de la formation d'ingénieur ISAE-ENSMA. Il est une assemblée de réflexion et de proposition sur les orientations des activités d'enseignement.

Il est constitué de :

- **14 personnalités extérieures** désignées par le Conseil d'Administration ;
- **8 représentants des personnels enseignants permanents de l'établissement** élus au scrutin uninominal majoritaire à deux tours ;

Les membres du Comité Exécutif sont membres de droit de ce conseil.

Le conseil est renouvelé tous les 3 ans.

Le conseil élit au scrutin majoritaire uninominal à deux tours :

- un président parmi les personnalités extérieures
- un vice-président parmi les représentants élus des personnels enseignants

Il se réunit au moins 1 fois par an sur convocation de son président qui fixe l'ordre du jour après avis du Directeur. Ce dernier inscrit à l'ordre du jour les points qui lui sont soumis par le Directeur. Les différents thèmes de travail définis sont traités en réunions restreintes par des groupes de travail créés selon les besoins.

Le président du Conseil de Perfectionnement rend compte devant le Conseil d'Administration des travaux du Conseil au moins une fois tous les 3 ans (à chaque renouvellement).

6.1.10. Le Sénat académique

Le Sénat académique est un organe consultatif sollicité et présidé par le Directeur pour faire des propositions sur tous les profils des postes d'enseignants mis au concours dans le cadre des textes en vigueur et pour donner un avis sur tous les recrutements d'enseignants. Il se réunit sur un ordre du jour établi conjointement par le Directeur et le Président du Conseil d'Administration restreint. Il peut faire appel, le cas échéant et à titre consultatif, à des spécialistes extérieurs.

Les propositions du Sénat académique en termes de profil de postes d'enseignants et d'enseignants chercheurs, sont élaborées après avoir pris connaissance des profils proposés par les pôles d'enseignement et de recherche. Conformément aux textes en vigueur, il siège en commission restreinte suivant la nature de l'emploi à pourvoir. Il s'assure en particulier, pour le recrutement d'un enseignant ne relevant pas du statut des personnels de l'Enseignement Supérieur que la Commission comprend au moins deux représentants relevant du statut concerné. Dans le cas contraire, le Directeur les désigne parmi les personnels de l'Ecole.

6.1.11. La Commission des Etudes

Pour les questions concernant la scolarité, le Directeur et le Directeur des Etudes consultent la Commission des Etudes. Sa composition, son rôle et son fonctionnement sont précisés dans le Règlement de Sclolarité.

6.1.12. La Commission d'Expertise Scientifique

Les **quatre Commissions d'Expertise Scientifique** (ou CES), correspondant aux quatre sections du Conseil national des universités (CNU) 27, 28, 60 et 62, ont pour mission de procéder à la sélection et l'audition des candidats sur tout poste d'Enseignant-Chercheur à pourvoir dans l'Etablissement.

Le nombre et la composition des commissions d'expertise scientifique sont arrêtés par le Directeur de l'Ecole après avis du Conseil d'Administration siégeant en formation restreinte, pour une durée de 3 ans (elles sont modifiables en cours de contrat par le Directeur de l'Ecole après avis du CA restreint).

Chaque commission comprend 6 membres au moins et 20 membres au plus. Le nombre des membres de chaque commission tient compte du nombre d'électeurs de la ou des disciplines concernées. Les membres de chaque commission sont élus en nombre égal, d'une part, parmi les professeurs des universités et les personnels assimilés, d'autre part, parmi les maîtres de conférences et les personnels assimilés. Sauf dérogation accordée par le Conseil Scientifique de l'établissement, les membres élus de chaque commission appartiennent à la discipline ou aux disciplines concernées ; ils doivent être affectés à l'établissement ou, pour les chercheurs, à une unité de recherche de l'établissement.

Le président de la commission a toute latitude pour inviter des membres extérieurs à l'établissement ou des membres de l'établissement non élus dans cette commission à participer aux débats en raison de leur expertise dans les sujets évoqués. Toutefois, les invités ne bénéficient pas du droit de vote sur les propositions émanant de la commission.

Ces commissions constitueront des collèges d'experts propres à l'Etablissement qui sont consultés pour avis par le Directeur de l'ISAE-ENSMA pour les sujets suivants :

- la soutenance et la composition des jurys de doctorat ;
- la soutenance et la composition des jurys d'habilitation à diriger des recherches, avis transmis au Conseil Scientifique de l'école ;
- le recrutement des attachés temporaires d'enseignement et de recherche, des PAST et des professeurs invités, avis transmis au Conseil Scientifique de l'école ;
- la titularisation des maîtres de conférences stagiaires, avis transmis au Conseil Scientifique de l'école ;
- la demande d'éméritat des professeurs des universités, avis transmis au directeur de l'école ;
- la composition des comités de sélection pour le recrutement des enseignants-chercheurs, avis transmis au Conseil d'Administration de l'école.

Vu que l'ensemble des laboratoires de l'Ecole est également rattaché à l'Université, il a été décidé que les commissions d'expertise scientifique des deux établissements seront associées pour travailler en commun sur la grande majorité des missions confiées aux commissions d'expertise scientifique.

L'examen des questions individuelles relève des seuls représentants des enseignants et personnels assimilés occupant un emploi d'un rang au moins égal à celui de l'emploi détenu ou postulé par l'intéressé :

- Section 27 : 6 membres
- Section 28 : 6 membres
- Section 60 : 16 membres
- Section 62 : 14 membres

Les commissions d'expertises scientifiques de l'ISAE-ENSMA sont invitées à fonctionner autant que possible de façon conjointe avec les commissions de même section de l'Université de Poitiers.

6.1.13. La Commission relative aux doctorants

Une Commission relative aux doctorants, est constituée sur demande, notamment en cas de litiges concernant l'exécution du contrat doctoral.

Elle peut être saisie par le doctorant contractuel ou par le Directeur en cas de litige concernant l'exécution du contrat doctoral. Elle adresse son avis au Directeur. L'établissement est invité à fournir au doctorant concerné par le litige une copie de cet avis.

La commission est composée paritairement de représentants élus des doctorants contractuels et de représentants du conseil scientifique :

- **4 membres du Conseil Scientifique** choisis parmi les enseignants-chercheurs ou chercheurs ;
- **4 doctorants élus.**

6.1.14. Le Comité de Direction

Le Comité de Direction (CODIR) assiste le Directeur dans le fonctionnement général de l'Ecole. Le Directeur le réunit autant que nécessaire et au moins trois fois par an. Il est informé des dossiers en cours, consulté sur toute question importante touchant à la vie de l'Ecole.

Présidé par le **Directeur**, il est constitué des personnes suivantes :

- **Les membres du Comité Exécutif ;**
- **Les Responsables de Services et des Délégations ;**
- **Les Responsables des Départements d'Enseignement ;**
- **Les Responsables des Départements de Recherche ;**
- **Les Directeurs des Laboratoires de Recherche.**

Toute autre personne jugée nécessaire peut être invitée aux réunions du Comité de Direction en fonction de l'ordre du jour pour les questions la concernant.

6.1.15. Le Comité Exécutif

Le Comité Exécutif (COMEX) gère le fonctionnement courant de l'établissement. Il est constitué des personnes suivantes :

- **Le Directeur, qui le préside ;**
- **La Directrice Générale des Services ;**
- **Le Directeur des Etudes et de la Formation ;**
- **Le Directeur de la Recherche et des Etudes Doctorales ;**
- **Les Directeurs des Pôles d'Enseignement et de Recherche.**

6.2. Les représentants du personnel dans les instances

Voici un tableau récapitulatif de la représentation des personnels dans les instances pour l'année 2017, ainsi que le nombre de réunions effectuées.

	Titulaires		Suppléants		Total		
Instances	H	F	H	F	H	F	Nombre de réunions effectuées
Comité Technique	7	3	8	2	15	5	5
CHSCT	4	2	6	0	10	2	1
Commission Paritaire d'Etablissement	7	5	7	5	14	10	3
Conseil d'Administration	12	3	2	2	14	5	5
Conseil Scientifique	11	7	1	0	12	7	1
Total	41	20	24	9	65	29	15





7. Action sociale et développement durable



7.1. Le Comité d'Action Sociale (CAS)

La vie du CAS

Le Comité d'Action Sociale (CAS) est une association à but non lucratif créée le 27 juillet 1972 et régie par la loi du 1er Juillet 1901 et du décret du 16 Août 1901.

Historiquement, cette association a pour but de **promouvoir, étudier, organiser et réaliser toutes œuvres et tous projets à caractère social, culturel et sportif** intéressant le personnel de l'ISAE-ENSMA en activité, les conjoints et enfants à charge.

Dans les premières années de son existence, l'association a géré un service de restauration pour les personnels de l'établissement.

Depuis une vingtaine d'année, l'association a étendu et modifié ses rôles, ayant maintenant pour objectif principal de **fédérer les membres du personnel de l'ISAE-ENSMA autour de multiples actions**, mais aussi en mettant à leur disposition un **lieu convivial** où se retrouver (cafétéria de l'école).

Le CAS est actuellement géré par une équipe de **16 bénévoles**, dont une présidente, un trésorier et un secrétaire. Un personnel est mis à disposition de l'association par l'ISAE-ENSMA. Son rôle est essentiel et permet d'assurer le bon fonctionnement du CAS et de sa Cafétéria.

Pour exister, l'association bénéficie de ressources qui comprennent :

- Les recettes de la cafétéria de l'établissement ;
- La subvention annuelle accordée par la direction de l'école.

Il faut souligner les efforts financiers fournis par la direction de l'établissement au bénéfice de l'action sociale :

- la subvention annuelle est de 8 000€. Cette contribution, qui a été multipliée par 1,8 en 4 ans, résulte à la fois d'une volonté de la direction d'augmenter le montant des aides sociales, mais également de les étendre au personnel hébergé, (comme les personnels CNRS pouvant participer à la fête de Noël du CAS par exemple).

L'association rend compte de ses actions et de ses finances lors d'une Assemblée Générale annuelle.

Enfin, le CAS permet de participer aux activités proposées par d'autres associations :

- Le Service Commun d'Action Sociale de l'Université de Poitiers ;
- Le Comité d'Action et d'Entraide Sociale du CNRS ;
- L'association « Futurassoc » (regroupement de toutes les associations des entreprises du site du Futuroscope).

Les principales actions proposées

Trois moments forts dans l'année marquent l'activité du CAS :

- La **fête de Noël**, manifestation qui a rassemblé cette année 152 enfants et leurs familles, autour d'un spectacle, d'un goûter, et la distribution de cadeaux.
- Un **repas de fin d'année** qui a lieu tous les ans en juillet, auquel tous les personnels de l'ISAE-ENSMA sont conviés (participation de 125 personnes en 2017).
- Un « **buffet de Noël** » **gratuit**, rassemblant également tous les personnels avant les vacances de Noël (environ 200 personnes en 2017).

Le CAS, c'est aussi :

- Un groupement de commandes ;
- Un service de billetterie : cinéma, Futuroscope, piscine, etc... ;
- Des activités culturelles et de loisirs ;

- Des locations de skis et de matériel de bricolage ;
- Des subventions accordées aux familles pour leurs vacances ;
- Des subventions accordées aux familles pour le séjour de leurs enfants en camps, colonies ou séjours scolaires ;
- Participation au gala de l'école.

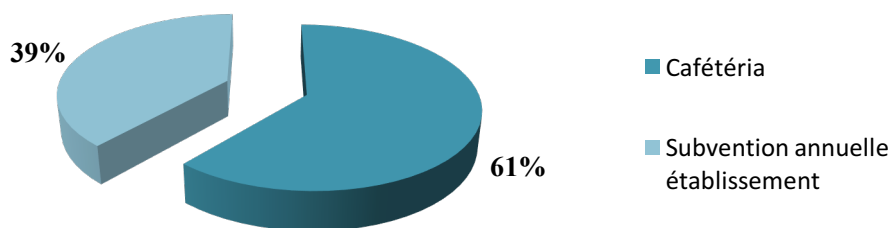
Au travers de toutes ces actions, en 2017, le CAS a versé 18 000 € de subventions et d'aides au personnel de l'établissement.

L'objectif 2017 était de pérenniser les nouvelles aides accordées aux personnels tout en maintenant un budget équilibré.

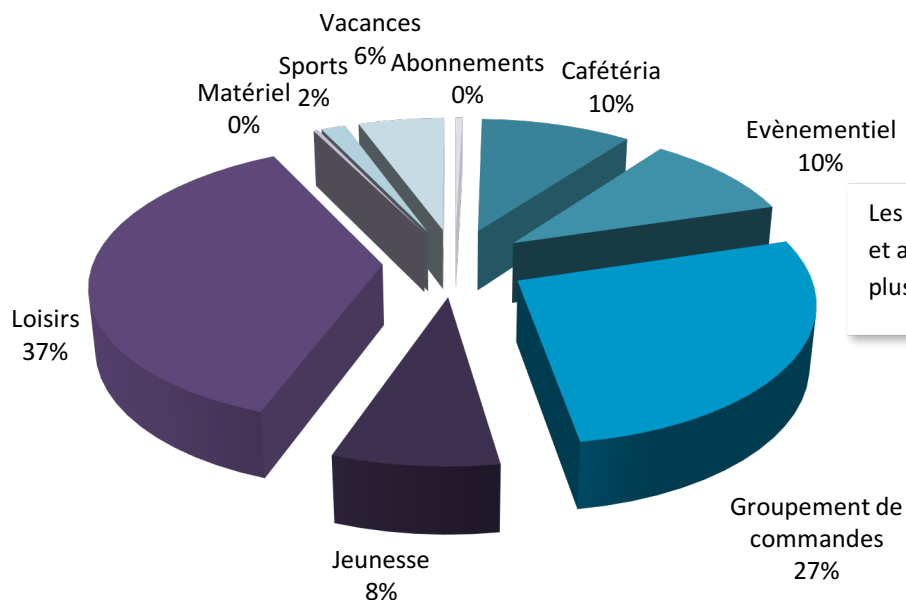
L'objectif a été atteint et les activités de 2017 vont pouvoir être maintenues en 2018.

En 2018 aura lieu les 70 ans de l'ENSMA. A cette occasion, une journée « spécial anniversaire » est prévue pour les personnels.

Ressources du CAS en 2017



Financement des actions par le CAS en 2017



Les aides consacrées à l'évènementiel et aux loisirs représentent la part la plus importante.

Les informations sur les subventions du CAS sont disponibles à l'adresse suivante : <http://cas.ensma.fr/>

7.2. La restauration

Les personnels de l'établissement, les apprentis, les post-doctorants, et les invités extérieurs ont accès au service de restauration de l'ESEN (Ecole Supérieure de l'Education Nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche), conventionnée avec l'ISAE-ENSMA. Les agents peuvent bénéficier de tarifs, variables en fonction de leur traitement. Il est à noter qu'en 2013, les tranches définies pour évaluer le montant des aides accordées aux personnels pour la restauration ont été revalorisées, afin de tenir compte de l'évolution des grilles de traitement indiciaire.

Montant des subventions établissement accordées par catégorie de personnel

Catégorie	Indice (INM)	Montant de la participation établissement
Catégorie 1	Indices inférieurs ou égal à 347	4,78 € par repas
Catégorie 2	Indices compris entre 348 et 465	4,42 € par repas
Catégorie 3	Indices compris entre 466 et 609	3,06 € par repas
Catégorie 4	Indices supérieurs ou égal à 610	2,42 € par repas

7.3. Le développement durable à l'ISAE-ENSMA

7.3.1. Groupe de Réflexion sur le Développement Durable (GRDD)

En 2009, un groupe de réflexion sur le développement durable s'est mis en place au sein de l'ISAE-ENSMA, avec comme objectif d'intégrer une démarche durable, c'est à dire raisonnée et sociale, au fonctionnement de l'établissement.

Le groupe, ouvert à tous, a compté jusqu'à une douzaine de membres, en interaction avec les clubs étudiants, en particulier le Club Sans Frontière (CSF). Une réunion par trimestre en moyenne était organisée, afin de pouvoir échanger, proposer, et mettre en place de nouvelles actions. Dans ce cadre, et conformément à la loi sur la programmation relative à la mise en œuvre du Grenelle de l'environnement, visant les établissements d'enseignement supérieur, l'Ecole a mis en place un « plan vert ».

En 2011, le groupe a appuyé la réalisation du Bilan Carbone de l'Ecole (Formation et Recherche).

En 2012, il a mené les actions suivantes :

- sensibilisation des usagers de l'Ecole au Développement Durable (conférences, communication interne);
- inscription du Développement Durable dans le contrat pluriannuel ;
- proposition d'un plan vert pour l'établissement, lequel a été validé par le CA.

En 2013, il s'est occupé de la réalisation des actions à court terme préconisées dans le Plan Vert :

- sensibilisation accrue des personnels, notamment pendant la semaine du développement durable, au travers par exemple de divers affichages dans les locaux ;
- référent étudiant et accompagnement des initiatives étudiantes ;
- bilan des consommations électriques de l'établissement ;
- objectif d'intégration de la démarche à l'ensemble des services (achats, pédagogie, recherche, procédures sociales...)

Le GRDD a ensuite allégé son rythme de travail pour se consacrer au suivi des actions identifiées.

En 2014, la principale action concerne la réalisation à nouveau du Bilan Carbone de l'établissement, trois ans après le premier. Ceci permet de mesurer les différentes évolutions de ces émissions directes et indirectes des gaz à effet de serre tant en niveau qu'en nature des sources.

En 2015, une exposition permanente a été aménagée à l'ISAE-ENSMA durant toute la durée de la COP21 tenue à PARIS. L'objectif était de sensibiliser et d'informer élèves et personnels aux tenants et aboutissants de cet événement majeur.

En 2017, le bilan carbone est à nouveau effectué et approfondi. L'analyse des évolutions de nos émissions a pu être menée sur la base des trois BC successifs réalisés dans l'établissement. Différentes présentations ont eu ou auront lieu pour diffuser ces résultats et renforcer leur prise en compte.

7.3.2. L'Égalité Femmes/Hommes à l'ISAE ENSMA

En décembre 2013, l'ISAE-ENSMA a adhéré à **La Charte pour l'Égalité entre les Femmes et les Hommes dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche**¹³.

Les établissements signataires de cette Charte s'engagent à mettre en œuvre une politique commune sur l'Égalité Hommes/Femmes : cet engagement concerne aussi bien les étudiants(es) que l'ensemble du personnel ainsi que la gouvernance de l'établissement.

Les points essentiels à respecter et qui font l'objet d'actions sont les suivants:

- Sensibilisation à l'égalité professionnelle auprès de tous les étudiants (et étudiantes) mais aussi du personnel.
- Vigilance sur les comportements sexistes des élèves et du personnel.
- Déclinaison des règles de l'égalité dans tous les documents et supports d'information de l'école.
- Introduction de données sexuées pour les enquêtes et bilans professionnels visant le personnel (étude par catégorie socio-professionnelle, niveaux de responsabilité...).
- Introduction de données sexuées pour chaque promotion d'étudiants résultats, insertion professionnelle.
- Mise en œuvre d'une politique d'attractivité en amont pour l'implication des femmes dans les professions scientifiques et techniques.

La conduite de ces différentes actions, bien qu'articulée par une personne référente, nécessite l'implication de nombreux intervenants de l'École : le personnel, les étudiants, le service communication, les ressources humaines, les relations industrielles. Par ailleurs, L'ISAE-ENSMA peut bénéficier du soutien de l'association [ELLES BOUGENT](#) dont l'école est partenaire depuis plusieurs années.

- Depuis 2014, des documents tels que le **bilan social ou l'enquête d'insertion professionnelle** fournissent des données et des analyses sexuées approfondies. Ces informations permettent à l'ISAE-ENSMA d'alimenter auprès de la CGE (Conférence des Grandes Ecoles) le « Baromètre égalité », document commun aux Grandes écoles sur l'égalité Femmes/Hommes. De plus, une présentation publique synthétisant ces données est assurée chaque année par la référente égalité.

¹³ http://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Charte_egalite_femmes_hommes/90/2/chartes_dossier_couv_239902.pdf

Durant l'année 2016, plusieurs actions ont été menées :

- Un binôme (mixte) d'étudiants a représenté l'ISAE ENSMA au concours "Stéréotypes busters" organisé par la CGE et visant à récompenser des supports de communication (vidéo ou affiches) permettant de lutter contre les stéréotypes sexistes.
- En mars 2016, dans le cadre de la semaine de l'industrie, le site Dassault Aviation de Poitiers a ouvert ses portes à un groupe de lycéennes et l'ISAE ENSMA a été associée à cette opération de communication en faveur des jeunes filles.
- Au printemps 2016, l'Association ELLES BOUGENT a fêté ses 10 ans. A cette occasion, des portraits de femmes ingénieurs ont été réalisés et diffusés sur différents supports ce qui a permis de mettre à l'honneur nombre de nos diplômées.
- Le 26 Novembre 2016, l'ISAE-ENSMA s'est fortement investie dans la « **Journée nationale des Sciences de l'Ingénieur au Féminin** » organisée par les associations [ELLES BOUGENT](#) et l'UPSTI¹⁴. Des élèves mais aussi des diplômées ENSMA se sont rendues dans deux lycées partenaires (Nelson Mandela et le LP21) afin de témoigner auprès de lycéennes sur leur parcours personnel mais aussi afin de présenter les différentes filières envisageables lors de l'orientation post bac.

¹⁴ UPSTI : Union des Professeurs de Sciences Techniques et Industrielles exerçant en Classes Préparatoires aux Grandes Écoles (CPGE).



GLOSSAIRE

A

ADAENES	Attaché D'Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur
ADJAENES	Adjoint Administratif de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur
ADTRF	Adjoint Technique de Recherche et Formation
AENES	Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur
ARE	Allocation d'Aide au Retour à l'Emploi
ARTT	Accord sur la Réduction du Temps de Travail
ASI	Assistant Ingénieur
ATER	Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche

B

BAP	Branche d'Activités Professionnelles
BIATSS	Personnels de Bibliothèque, Administratifs, Techniciens, personnels Sociaux et de Santé
BOE	Bénéficiaires de l'Obligation à l'Emploi

C

CA	Conseil d'Administration
CACES	Certificat d'Aptitude à la Conduite En Sécurité
CAS	Comité d'Action Sociale
CCP	Commission Consultative Paritaire
CDE	Contrat Doctoral Enseignement
CET	Compte Epargne Temps
CES	Commission d'Expertise Scientifique
CFP	Catégorie Fonction Publique
CHSCT	Comité d'Hygiène et Sécurité et des Conditions de Travail
CNRS	Centre National de la Recherche Scientifique
CNU	Conseil National des Universités
CP	Conseil de Perfectionnement
CPE	Commission Paritaire d'Etablissement
CRD	Centre de Ressources Documentaire
CRI	Centre de Ressources Informatiques
CS	Conseil Scientifique
CT	Comité Technique
CTP	Comité Technique Paritaire

D

DIF	Droit Individuel à la Formation
-----	---------------------------------

E

EPSCP	Etablissement Public à caractère Scientifique, Culturel et Professionnel
-------	--

ESEN	Ecole Supérieure de l'Éducation Nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche
ETP	Equivalent Temps Plein
ETPT	Equivalent Temps Plein Travaillé

F

FIPHFP	Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique
FSDIE	Fonds de Solidarité et de développement des Initiatives Etudiantes
FTC	Fluide, Thermique, Combustion

G

GPEEC	Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences
GIPA	Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat
GRDD	Groupe de Réflexion sur le Développement Durable

I

IAT	Indemnité d'Administration et de Technicité
IFTS	Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires
IGE	Ingénieur d'Etudes
IGR	Ingénieur de Recherche
ISAE-ENSMA	Institut Supérieur de l'Aéronautique et de l'Espace - École Nationale Supérieure de Mécanique et d'Aérotechnique
INM	Indice Nouveau Majoré
ITA	Ingénieurs, Techniciens, Administratifs
ITDS	Indemnité pour Travaux Dangereux ou Salissants
ITRF	Ingénieur et personnel Technique de Recherche et Formation

L

LIAS	Laboratoire d'Informatique et d'Automatique pour les Systèmes
------	---

M

MCF	Maître de Conférences
MESR	Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche

N

NBI	Nouvelle Bonification Indiciaire
-----	----------------------------------

P

PCA	Prime de Charge Administrative
PEDR	Prime d'Encadrement Doctoral et Recherche
PES	Prime d'Excellence Scientifique
PFI	Prime de Fonctions Informatiques
PMM	Physique et Mécanique des Matériaux
PPCR	Protocole visant à la modernisation des Parcours Professionnels, des Carrières et des Rémunérations



PPRIME	Pôle Poitevin de Recherche pour l'Ingénierie en Mécanique, Matériaux et Energétique
PPRS	Prime de Participation à la Recherche Scientifique
PR	Professeur des Universités
PRAG	Professeur Agrégé
PRCE	Professeur Certifié
PRP	Prime de Responsabilité Pédagogique

R

RAFP	Retraite Additionnelle de Fonction Publique
RCE	Responsabilités et Compétences Elargies
RPS	Risques Psychosociaux

S

SAENES	Secrétaire de l'Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur
SFT	Supplément Familial de Traitement
SHES	Sciences Humaines Economiques et Sociales
SSI	Système de Sécurité Incendie
SST	Sauveteur Secouriste du Travail

T

TD	Travaux Dirigés
TICE	Technologies de l'Information et de la Communication pour l'Enseignement

V

VTR	Vérifications Techniques Réglementaires
-----	---



ANNEXES

Les primes des personnels enseignants

PRIME	Pour qui / pour quoi ?	Modalités d'attribution	Montant / Modalités de paiement
Prime d'encadrement Doctoral (PEDR)	Elle peut être accordée aux personnels qui mènent une activité scientifique dont le niveau est jugé élevé, au regard notamment de la production scientifique, de l'encadrement doctoral et scientifique, de la diffusion de leurs travaux et des responsabilités scientifiques exercées. Sont donc concernés les enseignants-chercheurs titulaires et stagiaires et assimilés ainsi que les directeurs de recherche et chargés de recherche.	Cette prime est attribuée pour une durée de 4 ans renouvelable.	Le paiement s'effectue trimestriellement. Les taux sont fixés par le CA.
Prime de Recherche et d'Enseignement supérieur (PRES)	Elle est attribuée aux personnels qui participent à l'élaboration et à la transmission des connaissances ainsi qu'au développement de la recherche : enseignants-chercheurs, personnel assimilé (PR, MCF, ATER).	Elle ne peut être attribuée qu'aux enseignants accomplissant l'intégralité de leurs obligations statutaires de service. Les agents qui perçoivent des rémunérations complémentaires au titre d'un cumul d'emplois (les heures complémentaires ne sont pas retenues comme cumul d'emploi) ou de l'exercice d'une profession libérale ne peuvent bénéficier de la prime de recherche et d'enseignement supérieur.	Le paiement se fait en deux fois, en décembre pour la tranche septembre-février et en juillet pour la tranche mars-août. Montant de la prime: 1244.98 €
La prime d'enseignement supérieur	La prime d'enseignement supérieur est attribuée aux personnels qui participent à la transmission des connaissances : tous les enseignants du premier ou second degré titulaires en fonction dans les établissements d'enseignement supérieur.	Cette prime est exclusive de la PRES. Elle ne peut être attribuée qu'aux enseignants accomplissant l'intégralité de leurs obligations statutaires de service. Cette prime est attribuée au même taux aux	Le paiement se fait en deux fois en décembre pour la tranche septembre-février et en juillet pour la tranche mars à août. Montant de la prime : 1244.98 €

		personnels qui bénéficient de décharges de service. Les agents qui perçoivent des rémunérations complémentaires au titre d'un cumul d'emplois ou de l'exercice d'une profession libérale ne peuvent bénéficier de la prime d'enseignement supérieur.	
Prime de responsabilités pédagogiques	Elle correspond à des responsabilités pédagogiques spécifiques exercées en sus des obligations de service (autres que d'enseignement). Elle peut être attribuée aux enseignants-chercheurs et aux enseignants et personnels assimilés.	Il est possible de convertir tout ou partie d'une PRP en décharge de service.	Le montant annuel de la prime est fixé par référence au taux de l'indemnité pour travaux dirigés.
Prime de charges administratives	Elle est attribuée aux enseignants-chercheurs et assimilés et certains enseignants affectés dans l'enseignement supérieur exerçant des responsabilités administratives (fonction administrative permanente ou mission temporaire dont la durée ne peut être inférieure à un an).	Elle peut être convertie en décharge de service sous réserve que la décharge s'élève au plus au 2/3 des obligations de service.	La liste des fonctions et le montant maximum de la prime sont fixés annuellement par le CA. La décision d'attribution individuelle relève du directeur de l'établissement, après avis du CA. Son montant est variable.
Prime d'Administration	Elle est versée au directeur de l'établissement.		Son montant est fixé par arrêté ministériel.

Les primes des personnels BIATSS

PRIME	Pour qui / pour quoi ?	Modalités d'attribution	Montant / Modalités de paiement
Prime de Participation à la Recherche Scientifique (PPRS)	La PPRS est destinée aux fonctionnaires appartenant aux corps des IGR, IGE, ASI, TECH et ADTRF.		Il existe un montant moyen pour chaque corps des agents concernés.
Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT)	Cette indemnité est attribuée aux fonctionnaires des corps de l'AENES de catégorie C sous réserve de ne pas dépasser un certain plafond de rémunération.		A chaque grade correspond un montant de référence annuel indexé sur la valeur du point
Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires	Elle est versée aux personnels fonctionnaires des corps de l'AENES, de catégorie A et B, et sous condition d'indice.	Il n'y a pas de cumul possible avec l'IAT.	A chaque catégorie correspond un montant de référence annuel indexé sur la valeur du point
Indemnité pour Travaux Dangereux ou Salissants	Indemnité allouée aux agents chargés d'effectuer des travaux pour l'exécution desquels des risques ou des incommodités subsistent malgré les précautions prises et les mesures de protection adoptées.	Les travaux sont classés 3 catégories : - Travaux présentant des risques d'accidents corporels ou de lésions organiques. - Travaux présentant des risques d'intoxication ou de contamination. - Travaux incommodes ou salissants	Le montant de l'indemnité est calculé par référence à des taux de base.
Prime de Fonctions Informatiques	Elle est versée aux ingénieurs et techniciens affectés à un centre informatique de traitement de l'information.		Son montant est variable selon le grade, la fonction et l'ancienneté de l'agent dans sa fonction.
Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)	La NBI correspond à l'attribution d'un certain nombre de points d'indice majoré aux fonctionnaires occupant certains emplois à responsabilité ou comportant une technicité particulière		Le montant dépend du nombre de points attribué (entre 10 et 50 points).



ISAE-ENSMA

Ecole Nationale Supérieure de Mécanique et d'Aérotechnique

Téléport 2 – 1 avenue Clément Ader BP 40109
86961 Futuroscope Chasseneuil Cedex
Tel. 05 49 49 80 80

www.isae-ensma.fr