



---

# Rapport Social Unique 2020

## SOMMAIRE

1.	L'emploi.....	8
1.1	Effectifs en équivalent temps plein .....	8
	<i>Occupation totale des emplois.....</i>	<i>8</i>
1.2	Effectifs physiques .....	8
	<i>Répartition par genre par statut et par catégorie .....</i>	<i>9</i>
	<i>Évolution de l'effectif global entre 2017 et 2020 par genre et par statut .....</i>	<i>9</i>
	<i>Répartition des personnels BIATSS par Branche d'Activité Professionnelle (BAP).....</i>	<i>9</i>
	<i>Répartition des personnels Enseignant et chercheur par section du Conseil National des Universités (CNU) .....</i>	<i>10</i>
	<i>Répartition des personnels Enseignant par discipline.....</i>	<i>11</i>
	<i>Les effectifs doctorants et post-doctorants .....</i>	<i>11</i>
	<i>Les effectifs par structure d'affectation .....</i>	<i>11</i>
	<i>Les âges moyens des BIATSS .....</i>	<i>13</i>
	<i>Les âges moyens des Enseignants et Enseignants-Chercheurs .....</i>	<i>13</i>
	<i>Les pyramides des âges.....</i>	<i>14</i>
1.3	Positions statutaires.....	15
	<i>Les positions statutaires par filière d'emploi, par corps et par genre.....</i>	<i>15</i>
	<i>Les effectifs RQTH (Reconnu en Qualité de Travailleur Handicapé).....</i>	<i>15</i>
1.4	Postes proposés et pourvus.....	16
2	Recrutement .....	17
2.1	Recrutement, mutation, mobilité, départ de fonctionnaires .....	17
	<i>Les entrées des personnels titulaires BIATSS.....</i>	<i>17</i>
	<i>* Bilan des recrutements de BIATSS titulaires.....</i>	<i>17</i>
	<i>Les sorties des personnels titulaires BIATSS .....</i>	<i>18</i>
	<i>Les entrées des personnels titulaires Enseignants et Enseignants-Chercheurs .....</i>	<i>18</i>
	<i>* Bilan des réussites au concours des personnels enseignants.....</i>	<i>18</i>
	<i>Les sorties des personnels titulaires Enseignants et Enseignants-Chercheurs.....</i>	<i>19</i>
2.2	Cas de recours à des contractuels.....	19
	<i>Les entrées des personnels non titulaires .....</i>	<i>19</i>
	<i>Les sorties des personnels non titulaires.....</i>	<i>20</i>
2.3	Apprentissage .....	20
2.4	Stagiaires.....	21
3	Parcours professionnels.....	21
3.1	Avancements de grade, examens professionnels et promotions internes .....	21
	<i>Avancement de grade des personnels enseignants-chercheurs .....</i>	<i>21</i>
	<i>Avancement de grade des enseignants du second degré .....</i>	<i>21</i>
	<i>Avancement de grade des personnels BIATSS.....</i>	<i>22</i>

3.2	Avancements de corps.....	23
	<i>Changement de corps des personnels BIATSS.....</i>	<i>23</i>
4	Formation.....	24
	<i>Objectifs prioritaires du plan de formation.....</i>	<i>24</i>
	<i>Orientations du plan de formation.....</i>	<i>24</i>
4.1	Nombre d'agents en formation initiale et continue.....	24
4.2	Dépenses de formation.....	25
4.3	Types de formations dispensées.....	25
	<i>Répartition des actions de formation par typologie.....</i>	<i>25</i>
4.4	Nombre et durée des formations.....	26
	<i>Cout et durée par thématiques et actions de formation.....</i>	<i>26</i>
	<i>Répartition des heures de formation par thématique.....</i>	<i>27</i>
	<i>Répartition des coûts de formation par thématique.....</i>	<i>27</i>
	<i>Evolution générale pluriannuelle des actions de formation.....</i>	<i>27</i>
5	Les rémunérations.....	28
5.1	La masse salariale.....	28
5.2	Les traitements indiciaires.....	29
	<i>Les INM et âges moyens par types de population.....</i>	<i>29</i>
5.3	Les primes et indemnités.....	29
	<i>Le RIFSEEP par catégorie et par genre.....</i>	<i>29</i>
	<i>La Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI).....</i>	<i>30</i>
	<i>La Garantie individuelles de pouvoir d'achat (GIPA).....</i>	<i>30</i>
	<i>La Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur (PRES) – Prime d'Enseignement Supérieur (PES).....</i>	<i>31</i>
	<i>La Prime de Charge Administrative (PCA).....</i>	<i>31</i>
	<i>La Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR).....</i>	<i>31</i>
5.4	La distribution des traitements et rémunérations.....	32
	<i>Les coûts moyens par type de population.....</i>	<i>32</i>
6	La santé et la sécurité au travail.....	33
6.1	Le nombre et la nature des accidents du travail, maladies professionnelles.....	33
	<i>Répartition selon le risque à l'origine de l'accident.....</i>	<i>33</i>
	<i>Répartition selon la nature et le siège de la lésion.....</i>	<i>33</i>
6.2	Le nombre et la nature des arrêts de travail imputables au service.....	34
6.3	Le nombre et la nature des signalements enregistrés.....	34
6.4	Les acteurs de la prévention et leurs activités.....	34
6.5	Les instances de prévention et leurs activités.....	34
6.6	Les commissions médicales.....	35
6.7	Les documents de prévention et d'évaluation des risques professionnels.....	35

6.8	La mise en œuvre des actions de prévention des risques professionnels.....	35
7	L'organisation du travail .....	36
7.1	Les cycles et l'organisation du travail .....	36
7.2	Les quotités de temps de travail.....	36
7.3	Les heures supplémentaires et complémentaires.....	36
	<i>Les cours complémentaires et vacances d'enseignement.....</i>	<i>36</i>
	<i>Évolution du coût des cours complémentaires et vacances de 2017 à 2020 .....</i>	<i>37</i>
7.4	Le télétravail et le travail à distance .....	37
7.5	Les droits à des jours de congés .....	37
7.6	Les comptes épargnes temps.....	38
7.7	Les absences liées à des raisons de santé.....	38
7.8	Les jours de carence.....	39
7.9	Les restructurations et réorganisations de service.....	39
	<i>Organisation générale .....</i>	<i>39</i>
8	L'action sociale et la protection sociale .....	40
8.1	Les montants des dépenses et leur nature.....	40
	<i>Le Comité d'Action Sociale (CAS).....</i>	<i>40</i>
8.2	Les types de prestations fournies .....	40
	<i>La restauration .....</i>	<i>40</i>
	<i>Assistante sociale .....</i>	<i>41</i>
8.3	Le nombre de bénéficiaires et leurs caractéristiques.....	42
	<i>Assistante sociale .....</i>	<i>42</i>
9	Le dialogue social .....	43
9.1	Les instances de dialogue social.....	43
	<i>Suivi pluriannuel du nombre de réunions des instances sociales.....</i>	<i>44</i>
9.2	Les représentants du personnel .....	44
	<i>Répartition des personnels élus dans les instances.....</i>	<i>44</i>
9.3	Le nombre de réunions et de jours d'autorisation d'absence - crédit syndical.....	44
9.4	Les recours formés auprès des commissions administratives paritaires.....	44
9.5	Les jours de grève .....	44
10	La discipline.....	45
10.1	La nature des fautes disciplinaires.....	45
10.2	Le nombre de sanctions prononcées ainsi que leur nature.....	45

## Introduction

### *Le cadre juridique*

Décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique.

### *Objet et entrée en vigueur*

Institution d'un rapport social unique et d'une base de données sociales.

Le décret prévoit une période transitoire du 1er janvier 2021 jusqu'au 31 décembre 2022, pendant laquelle le rapport social unique est présenté au comité technique compétent. Le décret définit les modalités d'élaboration des rapports sociaux uniques et des bases de données sociales au cours de cette période transitoire. Il précise le périmètre, la portée, le contenu et les règles de mise à disposition et de confidentialité de la base de données sociales et du rapport social unique.

### *La Base de données sociales*

Le chapitre Ier de ce décret décrit les dispositions relatives à la Base de données sociales. Il est notamment indiqué que les données peuvent porter sur des agents qui ne sont pas électeurs de ce comité mais sont rémunérés ou accueillis par l'établissement. Les données listées par thématique sont présentées par sexe et peuvent également être présentées selon des critères relatifs à l'âge, au statut d'emploi, à la catégorie hiérarchique, à la zone géographique d'affectation et à la situation de handicap des agents concernés.

La base de données sociales est actualisée chaque année. L'actualisation donne lieu à une information des membres du comité social. La base ne comporte pas de données nominatives et les données sont traitées de sorte qu'aucune personne ne soit identifiable.

Les membres du comité social sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des données figurant dans la base de données revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'autorité compétente.

### *Le rapport social unique*

Le chapitre II du décret décrit les dispositions relatives au rapport social unique.

A partir des données contenues dans la base, le rapport social unique présente les éléments et données mentionnés ainsi que les analyses permettant d'apprécier notamment :

- Les caractéristiques des emplois et la situation des agents relevant du comité social ainsi que, le cas échéant, de ceux qui ne sont pas électeurs de ce comité ;
- La situation comparée des femmes et des hommes et son évolution ;
- La mise en œuvre des mesures relatives à la diversité, à la lutte contre les discriminations et à l'insertion professionnelle, notamment en ce qui concerne les personnes en situation de handicap.

Le rapport social unique est établi chaque année au titre de l'année civile écoulée et comporte également les informations se rapportant au moins aux deux années précédentes et, lorsque c'est possible, aux trois années suivantes.

Le rapport social unique est transmis aux membres du comité social avant sa présentation. Il donne lieu à un débat sur l'évolution des politiques des ressources humaines.

## Mots-clés et éléments de compréhension

**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 1er 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).

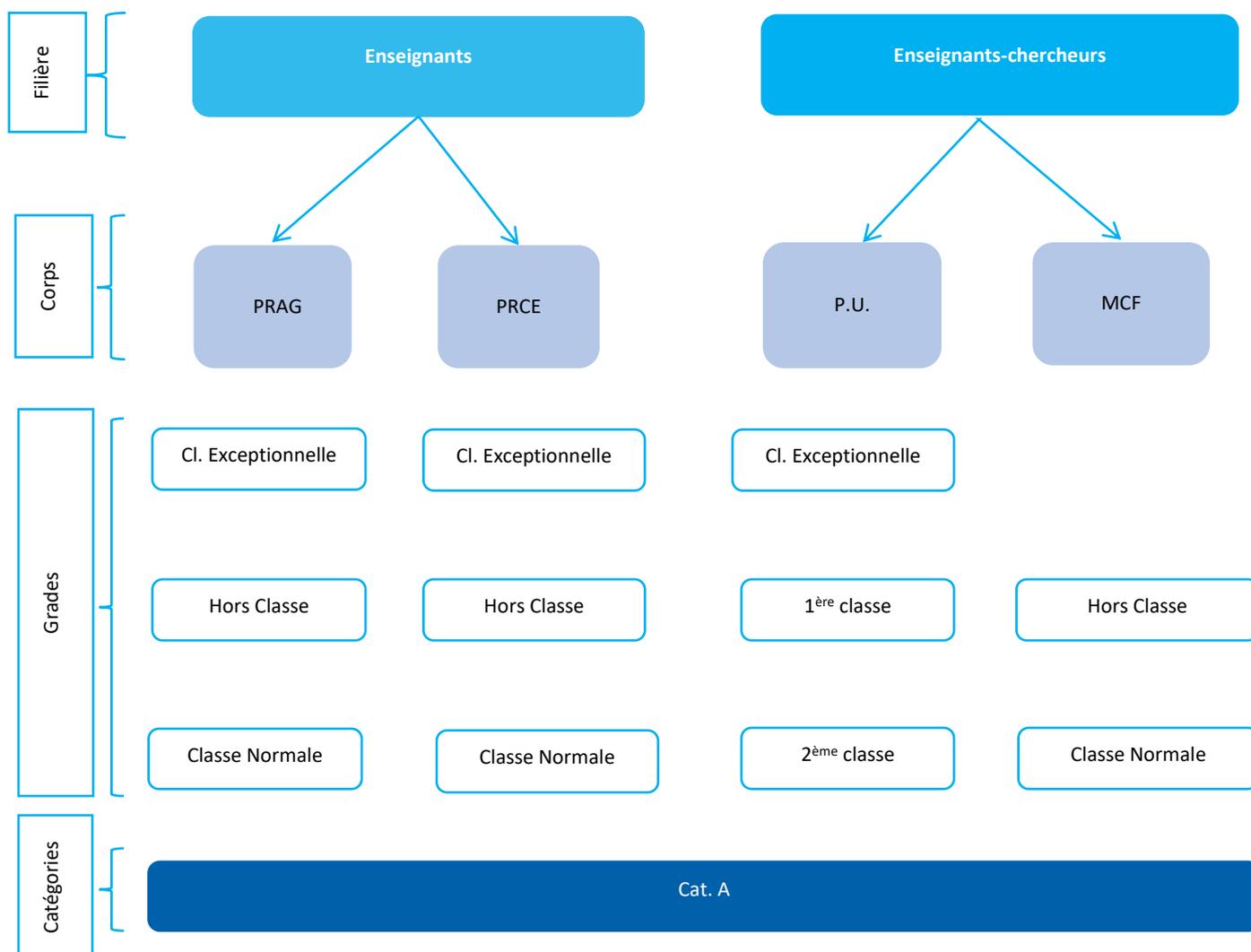
### *Les personnels de l'ISAE-ENSMA*

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

Vous trouverez en page suivante un schéma de répartition des personnels Enseignant, Enseignant-Chercheur et Chercheur selon les filières, catégories, corps, grades.



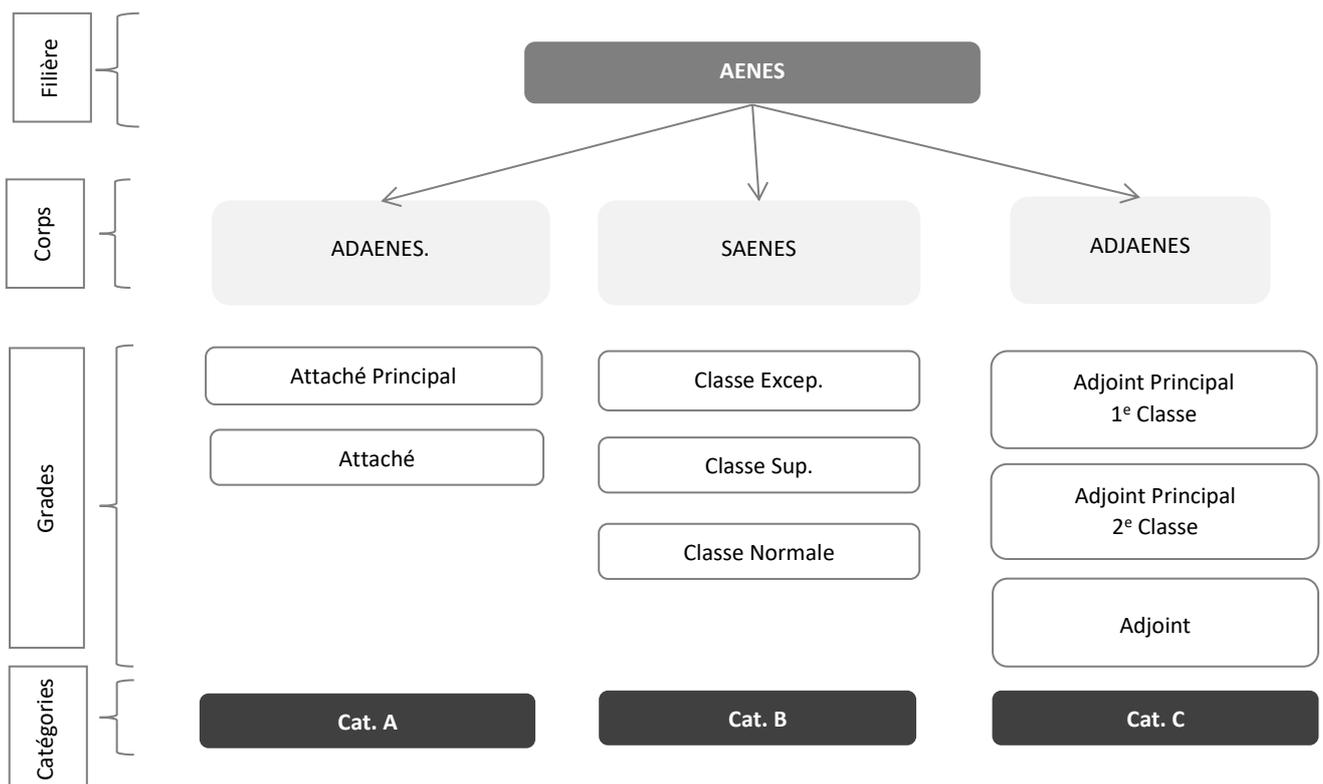
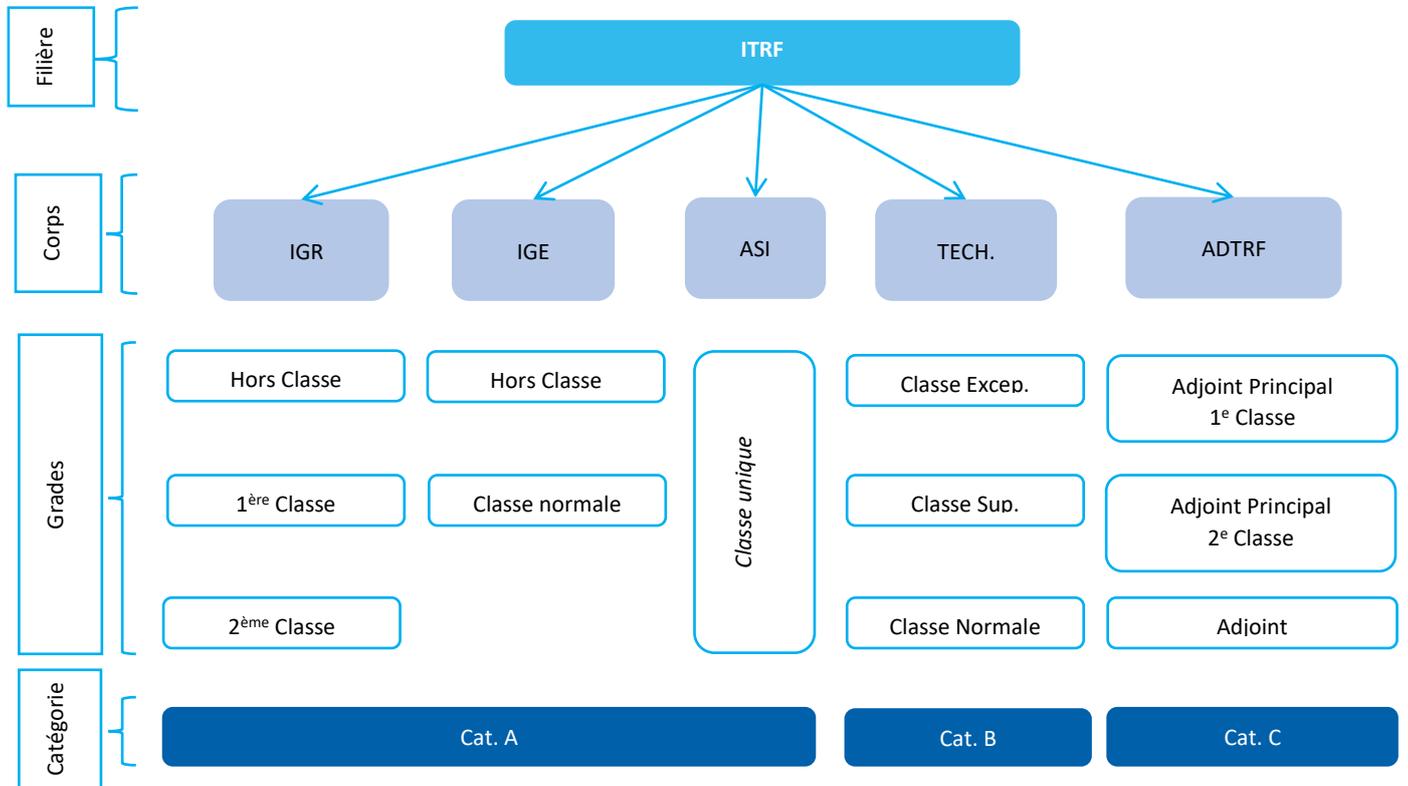
### Personnel BIATSS

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)
  - Adjoints 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 Techniques (ATRF)

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).



## 1. L'emploi

**Au 1er janvier 2020**, l'effectif de l'ISAE-ENSMA est de **195 agents** (dont 6 apprentis), soit 9 agents de moins qu'au 1er janvier 2019 (l'effectif est exprimé en personnes physiques). L'occupation des postes sur l'ensemble de l'année est stable : 193.5 ETPT (Equivalent Temps Plein Travaillés) en 2019 et **193,4 ETPT en 2020**.

### 1.1 Effectifs en équivalent temps plein

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 2020 a été fixé à **144 emplois**.

#### 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.

#### *Occupation totale des emplois*

Avec une occupation des emplois financés par l'Etat prévue à 137,6 ETPT, un **plafond d'emplois global de 194,9 emplois en 2020 a été voté en conseil d'administration lors de l'adoption du budget rectificatif**.

**Le taux de consommation est de 99,2% en 2020.**

Répartition par plafond, par statut et par filière d'emploi

Plafond	Statut	Filière d'emploi	2017	2018	2019	2020	Variation 2019/2020
<b>Emplois financés par l'opérateur sous plafond Etat</b>	Titulaires	Enseignants et enseignants-chercheurs	58,4	58,5	58,0	57,9	-0,1
		BIATSS	61,7	60,9	60,8	60,1	-0,7
	Non Titulaires	Enseignants et enseignants-chercheurs	11,6	12,2	12,6	14,3	1,7
		BIATSS	5,3	5,3	3,9	5,3	1,4
	<b>Total</b>		<b>137,0</b>	<b>136,9</b>	<b>135,3</b>	<b>137,6</b>	<b>2,3</b>
<b>Emplois financés par l'opérateur sur ressources propres exclusivement</b>	Non Titulaires	Enseignants et enseignants-chercheurs	42,6	39,8	34,3	29,1	-5,2
		BIATSS	24,2	24,9	23,9	26,7	2,8
	<b>Total</b>		<b>66,8</b>	<b>64,7</b>	<b>58,2</b>	<b>55,8</b>	<b>-2,4</b>
<b>Total</b>			<b>203,8</b>	<b>201,6</b>	<b>193,5</b>	<b>193,4</b>	<b>-0,1</b>

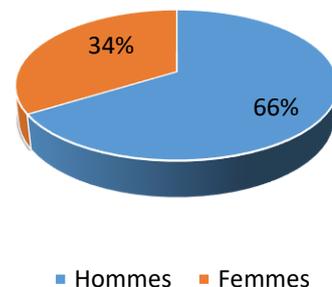
### 1.2 Effectifs physiques

Les effectifs correspondent aux personnes physiques qui occupent réellement les emplois à un instant t, à savoir **au 1er janvier 2020**. Ce chapitre concerne tous les personnels de l'ISAE-ENSMA, sans distinction d'origine de financement.

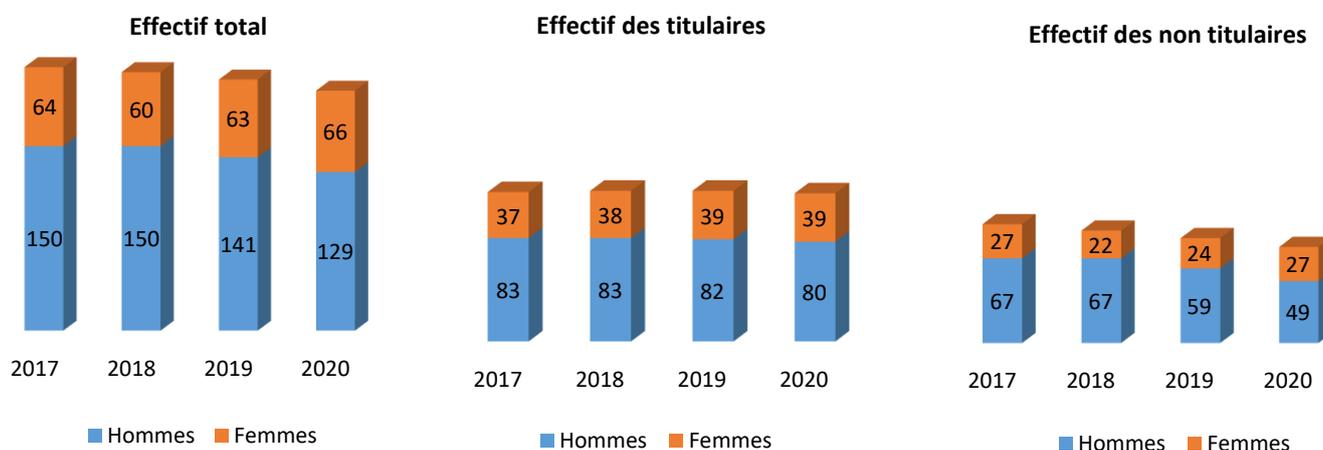
## Répartition par genre par statut et par catégorie

	Effectifs au 01/01/2020		
	Hommes	Femmes	Total
<b>BIATSS Titulaires</b>	<b>31</b>	<b>30</b>	<b>61</b>
Catégorie A	14	8	22
Catégorie B	10	5	15
Catégorie C	7	17	24
<b>BIATSS Non Titulaires</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>31</b>
Catégorie A	9	6	15
Catégorie B	0	1	1
Catégorie C	1	8	9
Apprentis	5	1	6
<b>Enseignants/Chercheurs Titulaires</b>	<b>49</b>	<b>9</b>	<b>58</b>
Professeurs des Universités	16	2	18
Maîtres de Conférence	27	5	32
Enseignants du 2nd degré	6	2	8
<b>Enseignants/Chercheurs Non Titulaires</b>	<b>34</b>	<b>11</b>	<b>45</b>
ATER et contractuels enseignants	4	3	7
Doctorants et post-doctorants	30	8	38
<b>Total</b>	<b>129</b>	<b>66</b>	<b>195</b>

Répartition H/F au 1er janvier 2020



## Évolution de l'effectif global entre 2017 et 2020 par genre et par statut



## Répartition des personnels BIATSS par Branche d'Activité Professionnelle (BAP)

### Branches d'Activités Professionnelles (BAP) ITRF représentées au sein de l'ISAE-ENSMA :

- BAP C – Sciences de l'Ingénieur et instrumentation scientifique
- BAP E – Informatique, Statistiques et Calcul scientifique
- BAP F – Culture, Communication, Production et diffusion des savoirs
- BAP G – Patrimoine immobilier, Logistique, Restauration et prévention
- BAP J – Gestion et Pilotage

	Catégorie BIATSS	Corps Occupant	C		E		F		G		J		Total
			H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
Non Titulaire CDI	A	ASI							1				1
	A	IGE			1								1
	A	IGR			1								1
	C	ADTRF										1	1
<b>Total Non titulaire CDI</b>					<b>2</b>				<b>1</b>			<b>1</b>	<b>4</b>
Non Titulaire CDD	A	ASI			1							2	3
	A	IGE	4	2					1				7
	A	IGR			1							1	2
	Apprenti	Apprenti	2		3	1							6
	B	TECH										1	1
	C	ADTRF							1	2		5	8
<b>Total Non Titulaire CDD</b>			<b>6</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>1</b>			<b>1</b>	<b>3</b>		<b>9</b>	<b>27</b>
Titulaire	A	ADAENES										1	1
	A	ASI	4						1			1	6
	A	IGE	4	1	3	1						4	13
	A	IGR	1		1								2
	B	SAENES										1	1
	B	TECH	5		1		1	1			3	3	14
	C	ADTRF	4					1	3	5		11	24
<b>Total Titulaire</b>			<b>18</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>21</b>	<b>61</b>
<b>Total général</b>			<b>24</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>31</b>	<b>92</b>

Répartition des personnels Enseignant et chercheur par section du Conseil National des Universités (CNU)

Sections du Conseil National des Universités (CNU) représentées au sein de l'ISAE-ENSMA :

- Section 26 – Mathématiques appliquées et applications des mathématiques
- Section 27 – Informatique
- Section 28 – Milieux denses et matériaux
- Section 60 – Mécanique, génie mécanique, génie civil
- Section 61 – Génie informatique, automatique et traitement du signal
- Section 62 – Energétique, génie des procédés

Au 1 <sup>er</sup> janvier 2020	26		27		28		60		61	62		Total
	H	H	H	F	H	F	H	H	F			
ATER		1			2	1				1	1	6
<b>Total Non Titulaire</b>		<b>1</b>			<b>2</b>	<b>1</b>				<b>1</b>	<b>1</b>	<b>6</b>
MCF	1	5		2	11	3	1			9		32
PU		3	1		7	2				5		18
<b>Total Titulaire</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>18</b>	<b>5</b>	<b>1</b>			<b>14</b>		<b>50</b>
<b>Total général</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>20</b>	<b>6</b>	<b>1</b>			<b>15</b>	<b>1</b>	<b>56</b>

## Répartition des personnels Enseignant par discipline

Au 1 <sup>er</sup> janvier 2020	Anglais		Documentation	Éducation Physique et Sportive	Mécanique	Total général
	H	F	F	H	H	
Contractuel enseignant		1				1
Non Titulaire		1				1
PRAG					3	3
PRCE	1	1	1	2		5
Titulaire	1	1	1	2	3	8
<b>Total général</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>9</b>

## Les effectifs doctorants et post-doctorants

Au 1 <sup>er</sup> janvier 2020	H	F	Total général
Doctorant	28	7	35
Post Doctorant	2	1	3
<b>Total général</b>	<b>30</b>	<b>8</b>	<b>38</b>

## Les effectifs par structure d'affectation

Répartition structurelle de tous les personnels présents sur le site de l'ISAE-ENSMA autrement dit ceux bénéficiant des locaux, du matériel et système d'information.

### 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 2 grandes catégories :

- Des personnels CNRS (chercheurs et ITA (Ingénieurs Techniciens Administratifs))
- Des personnels Université de Poitiers (enseignants-chercheurs et ITRF)

Le tableau suivant ne relate pas les chargés de mission.

Affectation des effectifs au 1er Janvier 2020 selon l'organigramme ISAE-ENSMA	PERSONNELS ISAE-ENSMA				PERSONNELS HEBERGES				TOTAL SUR SITE
	Admin et Tech.	Ens et Ens-ch et ATER	Doc et Post Doc	Total des personnels ENSMA	Admin et Tech.	Ch, Ens-Ch, ATER	Doc et Post-doc	Total des hébergés	
<b>DIRECTION</b>	<b>2</b>	<b>1</b>		<b>3</b>					<b>3</b>
DIRECTION (directeur, DGS, secrétariat)	2	1		3					3
<b>DRED</b>	<b>2</b>			<b>2</b>	<b>2</b>			<b>2</b>	<b>4</b>
Etudes Doctorales	1			1	1			1	2
Partenariats et Valorisation	1			1	1			1	2
<b>DEF</b>	<b>4</b>			<b>4</b>					<b>4</b>
Scolarité	4			4					4
<b>DELEGATIONS</b>	<b>8</b>			<b>8</b>					<b>8</b>
Relations Extérieures et Internationales	6			6					6
Communication et multimédia	2			2					2
<b>FONCTIONS SUPPORTS</b>	<b>39</b>	<b>1</b>		<b>40</b>					<b>40</b>
Ressources Humaines	4			4					4
Finances	4			4					4
Système d'Information	10			10					10
Patrimoine, Marché et Logistique	17			17					17
Centre de Ressources Documentaires et reprographie	2	1		3					3
Pilotage, Qualité, Hygiène et Sécurité	2			2					2
<b>POLE Aérodynamique Energétique Thermique</b>	<b>20</b>	<b>27</b>	<b>17</b>	<b>64</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>29</b>	<b>93</b>
Institut P <sup>1</sup> - Département Fluide, Thermique, Combustion	20	13,5	17	50,5	9	10,5	9	28,5	79
D1 – Mécanique des Fluides et Aérodynamisme		5,75		5,75		0,5		0,5	6,25
D3 - Energétique et Thermique		7,75		7,75					7,75
<b>POLE Structures, Matériaux Avancés</b>	<b>15</b>	<b>21</b>	<b>15</b>	<b>51</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>14</b>	<b>29</b>	<b>80</b>
Institut P <sup>1</sup> - Département Physique et Mécanique des Matériaux	15	9	15	39	6	9	14	29	68
D2 – Matériaux, Structures et Ingénierie des Systèmes Industriels		12		12					12
<b>POLE Informatique Avionique</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>18</b>		<b>10</b>	<b>13</b>	<b>23</b>	<b>41</b>
Laboratoire d'Informatique et Automatique pour les Systèmes	2	5	6	13		5	13	18	31
D4 - Informatique, Automatique et Mathématique		5		5		5		5	10
<b>POLE Sciences Humaines et Sociales</b>		<b>5</b>		<b>5</b>					<b>5</b>
D6 - Formation Générale et Humaine		5		5					5
<b>TOTAL</b>	<b>92</b>	<b>65</b>	<b>38</b>	<b>195</b>	<b>17</b>	<b>30</b>	<b>36</b>	<b>83</b>	<b>278</b>

Les âges moyens des BIATSS

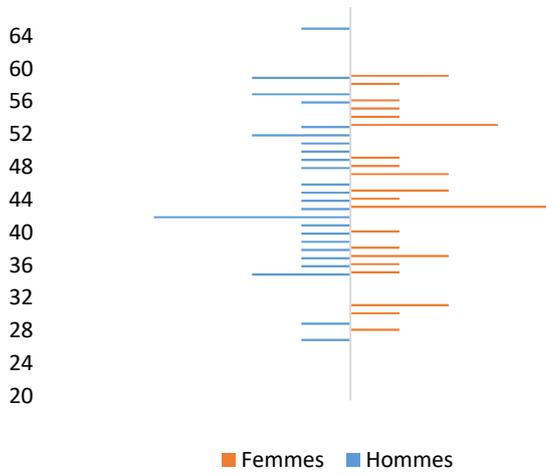
Au 1 <sup>er</sup> janvier 2020	Catégorie BIATSS	Corps Occupant	H	F	Total
Non Titulaire CDI	A	ASI	40		40
	A	IGE	42		42
	A	IGR	51		51
	C	ADTRF		44	44
<b>Total non titulaire CDI</b>			<b>44</b>	<b>44</b>	<b>44</b>
Non Titulaire CDD	A	ASI	25	33	30
	A	IGE	28	31	29
	A	IGR	26	57	42
	Apprenti	Apprenti	20	19	20
	B	TECH		37	37
	C	ADTRF	58	39	41
<b>Total Non Titulaire CDD</b>			<b>27</b>	<b>36</b>	<b>32</b>
Titulaire	A	ADAENES		47	47
	A	ASI	43	58	46
	A	IGE	44	41	42
	A	IGR	41		41
	B	SAENES		55	55
	B	TECH	45	52	47
	C	ADTRF	51	43	45
<b>Total Titulaire</b>			<b>46</b>	<b>45</b>	<b>45</b>
<b>Total général</b>			<b>41</b>	<b>42</b>	<b>41</b>

Les âges moyens des Enseignants et Enseignants-Chercheurs

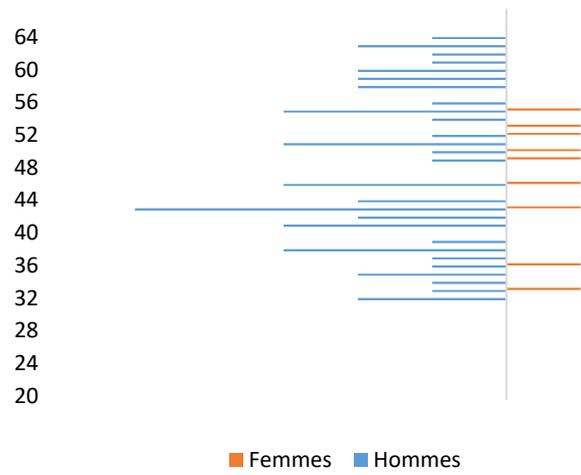
Au 1 <sup>er</sup> janvier 2020	H	F	Total
ATER	28	28	28
Doctorant	27	25	26
Post Doctorant	31	46	36
CDD Enseignant		38	38
<b>Total Non Titulaire</b>	<b>27</b>	<b>28</b>	<b>27</b>
MCF	43	43	43
PRAG	54		54
PRCE	62	49	57
PU	51	52	51
<b>Total Titulaire</b>	<b>47</b>	<b>46</b>	<b>47</b>
<b>Total général</b>	<b>39</b>	<b>37</b>	<b>39</b>

Les pyramides des âges

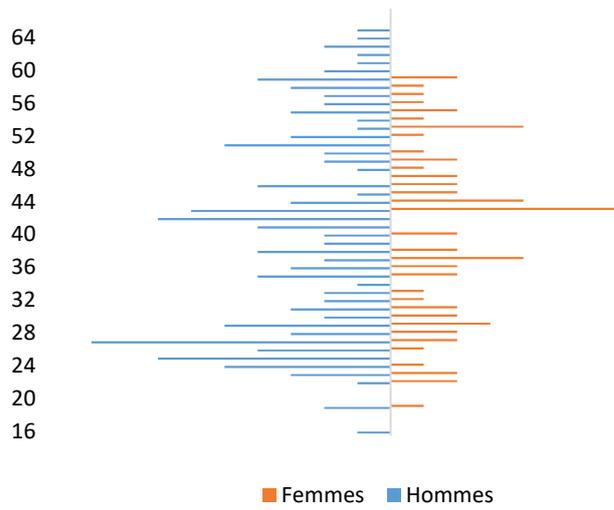
Pyramide des âges BIATSS titulaires



Pyramide des âges EC titulaires



Pyramide des âges globale



### 1.3 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'emploi, au sein de son administration, et bénéficie de ses droits de fonctionnaires : retraite, traitement, avancement.

#### Les positions statutaires par filière d'emploi, par corps et par genre

Au 1 <sup>er</sup> janvier 2020	Congé parental		Disponibilité		Mise à disposition entrante		Mise à disposition sortante		Position normale d'activité sortante		Détachement entrant		Détachement sortant		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
<b>BIATSS Titulaires</b>	0	0	0	2	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	<b>4</b>
Catégorie A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	<b>1</b>
Catégorie B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	<b>1</b>
Catégorie C	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	<b>2</b>
<b>Enseignants/Chercheurs Titulaires</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	<b>0</b>
Professeurs des Universités	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	<b>0</b>
Maîtres de Conférence	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	<b>0</b>
Enseignants du 2nd degré	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	<b>0</b>
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>4</b>



#### Les effectifs RQTH (Reconnu en Qualité de Travailleur Handicapé)

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.

En 2018, l'ISAE-ENSMA a achevé 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).

Répartition des personnels RQTH par genre et par catégorie :

Effectifs au 01/01/2020	Hommes	Femmes	Total
<b>BIATSS Titulaires</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
Catégorie A			0
Catégorie B			0
Catégorie C		2	2
<b>BIATSS Non Titulaires</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Catégorie A			0
Catégorie B			0
Catégorie C			0
Apprentis			0
<b>Enseignants/Chercheurs Titulaires</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Professeurs des Universités			0
Maîtres de Conférence			0
Enseignants du 2nd degré			0
<b>Enseignants/Chercheurs Non Titulaires</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
ATER et contractuels enseignants			0
Doctorants et post-doctorants			0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>

#### 1.4 Postes proposés et pourvus

Sur l'année 2020	Postes proposés	Candidatures déposées			Postes pourvus		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
<b>BIATSS Titulaires</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Catégorie A	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0
<b>BIATSS Non Titulaires</b>	<b>10</b>	<b>266</b>	<b>327</b>	<b>593</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>9</b>
Catégorie A	4	148	43	191	3	0	3
Catégorie B	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	6	118	284	402	2	4	6
Apprentis	0	0	0	0	0	0	0
<b>Ens. - E-C Titulaires</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
Professeurs des Universités	0	0	0	0	0	0	0
Maîtres de Conférence	0	0	0	0	0	0	0
Enseignants 2nd degré	1	10	1	11	1	0	1
<b>Ens. - Chercheurs Non Titulaires</b>	<b>6</b>	<b>57</b>	<b>50</b>	<b>107</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>6</b>
ATER	6	57	50	107	4	2	6
Contractuels enseignants	0	0	0	0	0	0	0

## 2 Recrutement

### 2.1 Recrutement, mutation, mobilité, départ de fonctionnaires

#### Les entrées des personnels titulaires BIATSS

Sur l'année 2020		Concours*		Mutation		Détachement		Disponibilité		Total
Catégories BIATSS	Corps Occupant	H	F	H	F	H	F	H	F	
A	ADAENES	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A	IGR	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A	IGE	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A	ASI	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B	SAENES	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B	TECH	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C	ADTRF	0	0	0	0	0	0	0	1	1
<b>Total</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

#### \* Bilan des recrutements de BIATSS 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.

Catégorie	Corps	Concours externe		Concours interne		Concours réservé		Sans concours		BOE		Total
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	
A	ITRF Ingénieur de Recherche	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A	ITRF Ingénieur d'Études	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A	ITRF Assistant Ingénieur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B	ITRF Technicien	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C	ITRF Adjoint Technique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Ci-dessous un graphique récapitulatif des recrutements de BIATSS titulaires au sein de l'ISAE-ENSMA depuis 2017 :



## Les sorties des personnels titulaires BIATSS

2020		Retraite		Démission		Mutation		Détachement		Mise à disposition		Réussite concours		Total
Catégories BIATSS	Corps Occupant	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
A	ADAENES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A	IGR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A	IGE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A	ASI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B	SAENES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B	TECH	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
C	ADTRF	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
<b>Total</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>

## Les entrées des personnels titulaires Enseignants et Enseignants-Chercheurs

2020	Concours*		Mutation		Détachement		Mise à disposition		Disponibilité		Total
Corps Occupant	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
PRAG	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PRCE	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
MCF	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PU	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

### \* 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.

2020	Recrutement endogène		Recrutement exogène		Total
	H	F	H	F	
PRAG					-
PRCE					-
MCF					-
PU					-
<b>Total</b>	-	-	-	-	-



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.

2020	Retraite		Démission		Mutation		Détachement		Mise à disposition		Réussite concours		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
PRAG	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PRCE	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
MCF	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PU	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

## 2.2 Cas de recours à des contractuels

### Les entrées des personnels non titulaires

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

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 (congés ou vacance de poste), ou pour répondre à une hausse de l'activité.

2020		Besoins permanents						Besoins temporaires						Total
		art 4, 2° modifié		art 6 modifié		CDI		art 6 quater		art 6 quinquies		art 6 sexies		
Catégories BIATSS	Corps Occupant	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
A	IGR	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2
A	IGE	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	4
A	ASI	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
B	TECH	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	2
C	ADTRF	2	0	0	2	0	1	0	1	0	0	0	1	7
<b>Total</b>		<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>16</b>

#### Références réglementaires sur besoins de recrutement **permanents** (loi n°84-16 du 11 Janvier 1984) :

- **Art. 4,2° modifié** : Lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient
- **Art. 6 modifié** : Fonctions impliquant un service à temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70% d'un service à temps complet
- **CDI** : Lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient (*art. 4,2° modifié de la loi n°84-16 du 11 Janvier 1984*) ou pour occuper des fonctions techniques ou administratives correspondant à des emplois de catégorie A (*article L954-3 du code de l'éducation*).

#### Références réglementaires sur besoins de recrutement **temporaires** (loi n°84-16 du 11 Janvier 1984) :

- **Art. 6 quater** : En remplacement momentané d'un agent fonctionnaire ou contractuel exerçant leurs fonctions à temps partiel ou absent
- **Art. 6 quinquies** : Pour faire face à la vacance temporaire d'un emploi, dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire
- **Art. 6 sexies** : Pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité

## Enseignants et Enseignants-Chercheurs contractuels :

Corps Occupant	Hommes	Femmes	Total
ATER	3	1	4
Doctorants	9	2	11
Post-doctorants	3	0	3
Contractuel enseignant	0	0	0
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>18</b>

## Les sorties des personnels non titulaires

### Les sorties des personnels BIATSS

Année 2020		Fin de contrat		Retraite		Démission		CDIsation		Licenciement		Rupture anticipée		Total
Catégories BIATSS	Corps Occupant	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
A	IGR	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
A	IGE	2	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	4
A	ASI	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
B	TECH	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C	ADTRF	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	5
<b>Total</b>		<b>4</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>11</b>

### Les sorties des personnels Enseignants et Enseignants-Chercheurs

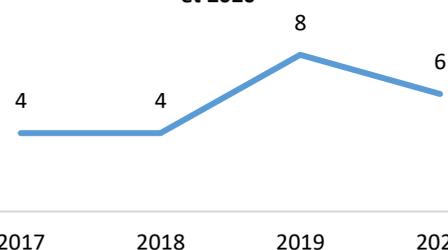
Année 2020	Fin de contrat		Retraite		Démission		CDIsation		Licenciement		Rupture anticipée		Total
Corps Occupant	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
ATER	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4
Doctorants	6	5	0	0	0	0	0	0	1	0	2	0	14
Post-doctorants	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Contractuel enseignant	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>20</b>

## 2.3 Apprentissage

Effectifs par genre des personnels apprentis au cours de l'année 2020

Apprentis 2020	Hommes	Femmes	TOTAL
Laboratoires	3	0	3
Services support	2	1	3
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>6</b>

Evolution de l'effectif des apprentis entre 2017 et 2020



## 2.4 Stagiaires

Effectifs par genre des stagiaires au cours de l'année 2020

Stagiaires 2020	Hommes	Femmes	TOTAL
Laboratoires	33	6	39
Services support	5	1	6
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>7</b>	<b>45</b>

## 3 Parcours professionnels

### 3.1 Avancements de grade, examens professionnels et promotions internes

Pour changer de grade, les personnels enseignants et enseignants-chercheurs 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 2ème échelon de classe exceptionnelle, le professeur des universités doit présenter un dossier, comme s'il changeait de grade.

\* Dans le cadre de la rénovation des carrières de la Fonction Publique (protocole Parcours Professionnels, Carrières, Rémunérations : PPCR), un nouvel échelon exceptionnel au grade « Hors Classe » a été créé en 2018 et entre en vigueur au 01/09/2017 pour les MCF HC justifiant d'au moins 3 ans dans le 6ème échelon.

Le C.A. Restreint a validé l'avancement à l'échelon exceptionnel d'un MCF HC avec effet rétroactif au titre de 2017.

#### Avancement de grade des personnels enseignants-chercheurs

2020	Nb d'agents promouvables			Nb de dossiers déposés			Nb d'agents promus		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
PR Classe Exceptionnelle échelon 2	2	0	2	0	0	0	0	0	0
PR Classe Exceptionnelle	5	0	5	2	0	2	1	0	1
PR 1ère classe	6	2	8	4	1	5	2	1	3
MCF Hors Classe	7	1	8	1	0	1	1	0	1
MCF Hors Classe échelon except	0	1	1	0	0	0	0	0	0
<b>Total enseignants-chercheurs</b>	<b>20</b>	<b>4</b>	<b>24</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>

#### Avancement de grade des enseignants du second degré

2020	Nb d'agents promouvables			Nb de dossiers déposés			Nb d'agents promus		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Liste d'aptitude PRAG	3	2	5	1	2	3	0	0	0
PRAG HC	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PRAG CE	2	0	2	2	0	2	1	0	1
PRCE HC	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PRCE CE	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PRCE CE Echelon Spécial	1	0	1	1	0	1	0	0	0
<b>Total enseignants second degré</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

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.

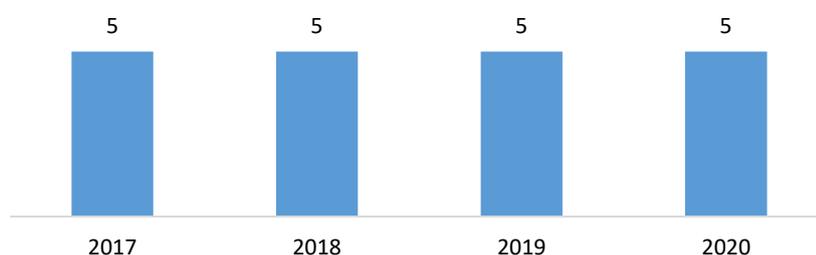
Dans le cadre du protocole Parcours Professionnels, Carrières, Rémunérations (PPCR), il y a eu la création de :

- Un grade de PRAG Classe Exceptionnelle au 01/09/2017
- Un grade de PRCE Classe Exceptionnelle au 01/09/2017
- Un échelon spécial au 01/09/2018 pour les PRCE CE ayant au moins 3 ans dans le 4ème Échelon

### Avancement de grade des personnels BIATSS

EP et TA 2020		Nb d'agents promouvables			Dossiers déposés			Nb d'agents promus		
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Examen professionnel	ITRF Ingénieur de recherche hors classe	2	0	2	0	0	0	0	0	0
	ITRF Technicien classe exceptionnelle	3	1	4	1	0	1	0	0	0
	ITRF Technicien classe supérieure	1	2	3	1	1	2	0	0	0
	ITRF Adjoint Technique principale 2e classe	0	4	4	0	4	4	0	4	4
<b>Total examens professionnels</b>		<b>6</b>	<b>7</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
Tableau d'avancement	ITRF Ingénieur de recherche hors classe	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	ITRF Ingénieur de recherche 1ère classe	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	ITRF Ingénieur d'études Hors classe	2	2	4	2	1	3	1	0	1
	ITRF Technicien classe exceptionnelle	2	0	2	2	0	2	0	0	0
	ITRF Technicien classe supérieure	1	1	2	1	1	2	0	0	0
	ITRF Adjoint Technique principal 1ère classe	2	4	6	1	3	4	0	0	0
	ITRF Adjoint Technique principal 2e classe	0	3	3	0	3	3	0	0	0
<b>Total tableau d'avancement</b>		<b>7</b>	<b>10</b>	<b>17</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>14</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

### Avancements de grades BIATSS



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.

## 3.2 Avancements de corps

### Changement de corps des personnels BIATSS

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.

Voici un détail des agents promouvables et promus sur l'année considérée, par corps **sur liste d'aptitude**.

Filière	Catégories BIATSS	Changement de corps 2020	Nb d'agents promouvables			Dossiers déposés			Nb d'agents promus		
			Corps d'accueil	H	F	Total	H	F	Total	H	F
AENES	A	Attaché d'administration	0	1	1	0	0	0	0	0	0
ITRF	A	Ingénieur de recherche	7	6	13	1	2	3	0	0	0
	A	Ingénieur d'études	4	0	4	1	0	1	0	0	0
	A	Assistant ingénieur	9	4	13	7	2	9	0	0	0
	B	Technicien	6	11	17	2	5	7	0	1	1
<b>Total</b>			<b>26</b>	<b>22</b>	<b>48</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>20</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

## 4 Formation

### Objectifs prioritaires du plan de formation

Le plan de formation des personnels de l'ISAE-ENSMA pour 2020, a été élaboré autour de trois priorités :

- Accompagner au changement lié à la loi de la transformation de la fonction publique ;
- Développer l'offre de formation sur la thématique de la qualité de vie au travail ;
- Accompagner les personnels dans leur projet d'évolution professionnelle (dispositifs de formation, préparation aux concours et examens professionnels, accompagnement à la mobilité).

Depuis la rentrée universitaire 2020, un nouveau mode de communication a été mis au point pour diffuser les actions de formations collectives sous format d'une Newsletter destinée à l'ensemble des personnels ISAE-ENSMA.

### Orientations du plan de formation

7 thématiques de formation comprenant un total de 19 actions de formation intra entreprise (soit 855h de formation) ont été organisées par l'établissement en 2020 :

- **Accompagnement des parcours professionnels** : formations sur la rédaction du rapport d'activités et la préparation à l'entretien avec un jury ;
- **Logiciels de bureautique et logiciels métiers** : « Excel consolidation », « WordPress », « assistance fonctionnelle sur Aurion », « utilisateurs Jasper », « logiciel SMI Server », logiciel CFAO GO2CAM » ;
- **Management / Pilotage** : « conduite de réunion », « coaching individuel » « management des agents en situation de télétravail » ;
- **Métiers administratifs** : « le droit des étudiants étrangers en France » ;
- **Métiers techniques / Connaissances scientifiques** : « schémas électriques et mesures de tension », « manipulation et programmation sur tour Samsung 3 axes », « tolérancement fonctionnel » ;
- **Parcours individualisés de formation, développement personnel à visée professionnelle** : formation sur le Mind Mapping (carte heuristique)
- **Sécurité, Santé, Handicap et Qualité de Vie au Travail** : formation sur la gestion du temps et du stress, la prévention des risques psycho sociaux (RPS), formations sur les modalités du télétravail pour les agents.

Ces actions ne nécessitent pas de déplacements et facilitent donc l'accès à la formation pour l'ensemble des personnels.

Ainsi, 98 stagiaires ont pu bénéficier d'actions de formation (dispensées en présentiel ou en distanciel), organisées en interne.

#### 4.1 Nombre d'agents en formation initiale et continue

2020	A		A	B		B	C		C	Doct		Doct	Ens-Ch		Ens-Ch	Total
	H	F		H	F		H	F		H	F					
Nb d'agents ayant suivi à minima une formation	17	9	26	11	4	15	2	18	20	2	1	3	1	4	5	70
Nombre moyen de jours de formation	1,9	3,8	2,5	3,3	4,1	3,5	1,5	2,1	2,1	0,5	2,0	1,0	3,5	1,4	1,8	2,5
Nombre maximum de jours de formation	5,5	7,5	7,5	9	11	11	2	5	5	0,5	2	2	3,5	2	3,5	11

## 4.2 Dépenses de formation

Coût de la formation (en €)	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	8 409 €	8 457 €	16 866 €
Catégorie B	9 889 €	9 468 €	19 357 €
Catégorie C	753 €	5 308 €	6 060 €
Enseignants-chercheurs	237 €	241 €	478 €
Doctorants	- €	337 €	337 €
<b>Total</b>	<b>19 288 €</b>	<b>23 810 €</b>	<b>43 098 €</b>

## 4.3 Types de formations dispensées

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.

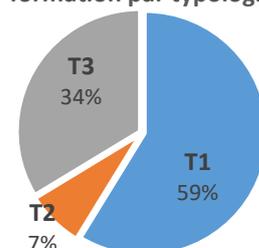
A l'ISAE-ENSMA, la plupart des formations réalisées relèvent d'actions de type T1 et T3.

### Répartition des actions de formation par typologie

Voici un tableau récapitulatif du nombre de jours de formations par typologie, et par catégorie de personnels en 2020 :

Durée de formation en jours	T1			T2			T3			Total général
	H	F	Total T1	H	F	Total T2	H	F	Total T3	
A	16,5	18,5	35	2	2	4	11,5	13,5	25	64
B	25,5	12,5	38	6	2,5	8,5	6,5	1,5	8	54,5
C	3	15,5	18,5					23	23	41,5
DOCT	1		1					2	2	3
ENS	3,5	5	8,5		0,5	0,5				9
<b>Total général</b>	<b>49,5</b>	<b>51,5</b>	<b>101</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>13</b>	<b>18</b>	<b>40</b>	<b>58</b>	<b>172</b>

Répartition des jours de formation par typologie



Les actions de formation de type T1, adaptation immédiate au poste de travail, sont toujours majoritaires, représentant 71%, sur la totalité des jours de formation.

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

#### 4.4 Nombre et durée des formations

##### Cout et durée par thématiques et actions de formation

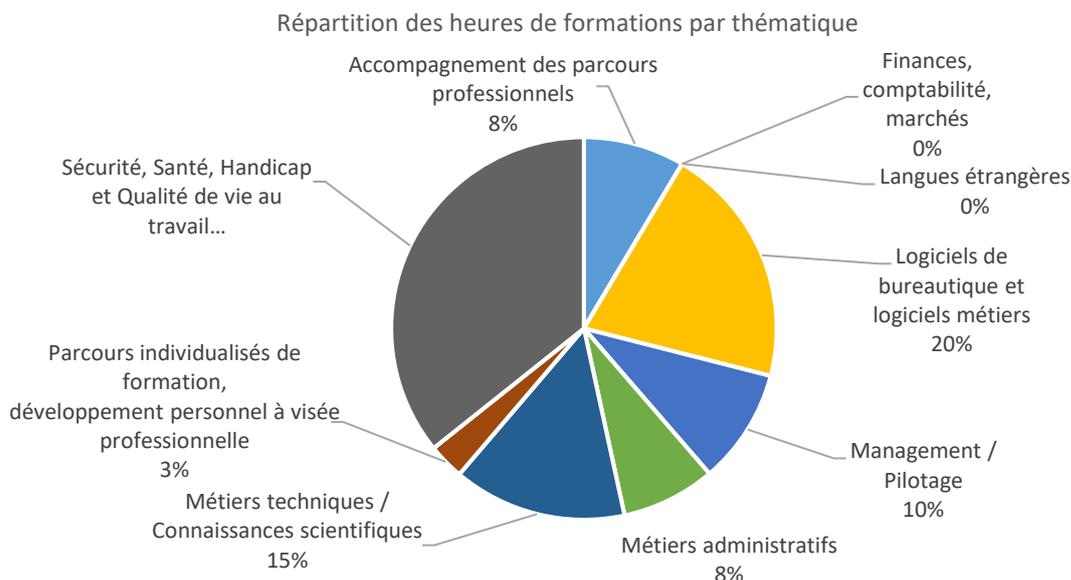
Thématiques	Coût 2020 - budget formation continue	Coût 2020 - Laboratoire /Service	Nb heures	Nb stagiaires	Détail des actions de formation suivies
Accompagnement des parcours professionnels	2 490 €	- €	98	10	- Aide à la rédaction du rapport d'activités - Se préparer à l'entretien avec le jury
Finances, comptabilité, marchés	- €	- €	0	0	
Langues étrangères	- €	- €	-	-	
Logiciels de bureautique et logiciels métiers	9 035 €	3 833 €	236	14	- Assistance fonctionnelle sur le module scolarité Aurion - CFAO GO2CAM Tournage 3 axes - Excel 2016 consolidation - Formation Utilisateurs Jasper - SMI server formation exploitant - Utilisateurs Aurion
Management / Pilotage	6 793 €	- €	112	14	- Coaching individuel - Conduite de réunion - Cycle de formation des DGS/DG - Encadrement doctoral - Formation expert HCERES - Manager des agents en situation de télétravail
Métiers administratifs	3 178 €	- €	91	10	- Le droit des étudiants étrangers en France - Les fondamentaux de la gestion des RH module 2 - Piloter la formation dans la FP - Réglementation RH accidents de travail et maladies professionnelles
Métiers techniques / Connaissances scientifiques	3 448 €	4 292 €	168	10	- Manipulation et programmation sur tour Samsung 3 axes - Schémas électriques et mesures de tension - Tolérancement fonctionnel
Parcours individualisés de formation, développement personnel à visée professionnelle	1 010 €	- €	35	5	- Organiser ses idées avec le Mind Mapping
Sécurité, Santé, Handicap et Qualité de vie au travail	9 019 €	- €	412	70	- Agents en situation de télétravail - Gestion du temps et du stress - Maintien et actualisation des compétences SST - Recyclage et habilitation électrique - Sensibilisation aux risques incendie et manipulation des extincteurs - S'initier à la prévention des RPS
<b>Total</b>	<b>34 973 €</b>	<b>8 125 €</b>	<b>1152</b>	<b>133</b>	

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.

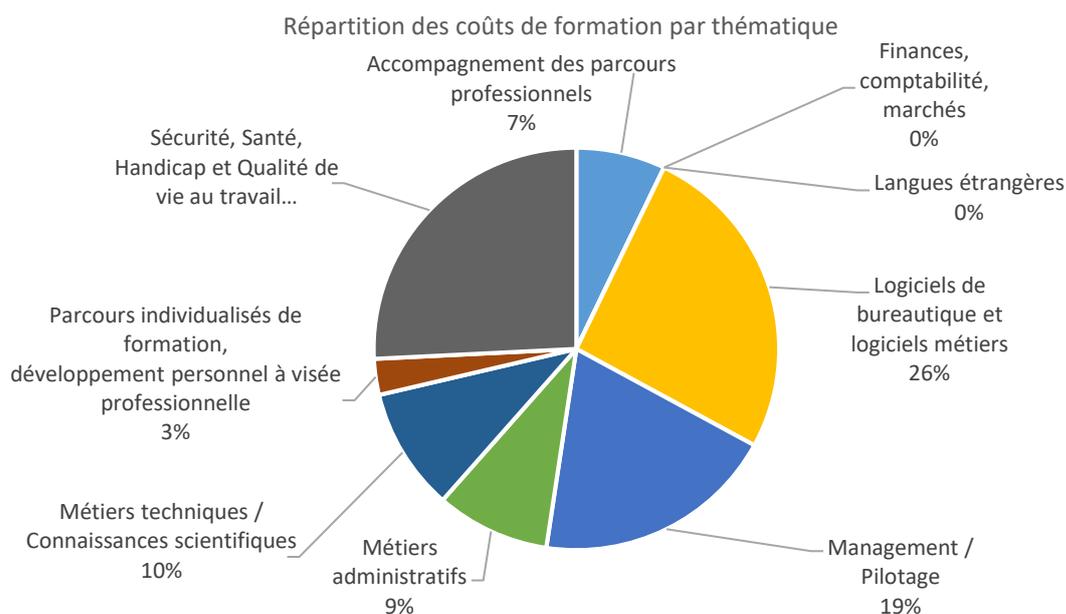
Un même agent peut avoir participé à plusieurs actions de formation, dans ce cas, dans le tableau ci-dessus, il est comptabilisé autant de fois que le nombre de participations aux actions.

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.

### Répartition des heures de formation par thématique



### Répartition des coûts de formation par thématique



### Evolution générale pluriannuelle des actions de formation

	2017	2018	2019	2020
<b>Nb d'actions de formation</b>	37	46	49	29
<b>Dont gratuites<sup>(1)</sup> (frais pédagogiques)</b>	6	20	17	6
<b>Coût des formations</b>	<b>48 322 €</b>	<b>51 715 €</b>	<b>67 181 €</b>	<b>43 097 €</b>
<b>Nb de stagiaires</b>	131	146	163	133
<b>Nb de jours de formation</b>	219	243	294	172
<b>Nb d'heures total de formation</b>	1533	1535	1932	1152

<sup>(1)</sup> Les formations gratuites sont celles pour lesquelles il n'y a pas de frais pédagogiques, mais seulement d'éventuels frais de mission.

Dans le tableau ci-dessus, nous constatons une baisse réelle du nombre d'actions de formation et du nombre de jours de formation. La formation continue des personnels a été fortement impactée par l'épidémie de Covid-19 et par les contraintes sanitaires. Ces mesures ont impliqué l'annulation des activités de formation dans l'établissement et l'annulation de départ en formation des personnels, pour la période de mars à août 2020.

Toutefois, certaines activités de formation en présentiel (après confinement) ont pu être prioritaires, pour permettre aux personnels d'être accompagné aux épreuves de concours.

L'établissement a su également développer une offre de formation en distanciel, accessible à tous les agents (grâce à la mise à dispositions d'outils numériques et d'outils collaboratifs ...).

## 5 Les rémunérations

### 5.1 La masse salariale

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.

Types de dépenses	Montant
Rémunération principale	6 217 060 €
Primes, indemnités et autres rémunérations accessoire	683 472 €
Cours complémentaires et vacances	341 142 €
Charges patronales	4 849 191 €
<b>Total</b>	<b>12 090 865 €</b>

## 5.2 Les traitements indiciaires

### Les INM et âges moyens par types de population

	INM moyens				Ages moyens		
	Hommes	Femmes	Total	Ecart	Hommes	Femmes	Total
<b>BIATSS Titulaires</b>							
<b>Catégorie A</b>	565	604	579	-39	43	44	43
<b>Catégorie B</b>	431	457	440	-26	45	52	47
<b>Catégorie C</b>	392	346	359	46	51	43	45
<b>BIATSS Non Titulaires</b>							
<b>Catégorie A</b>	442	423	434	19	33	36	34
<b>Catégorie B</b>	-	356	356	0	0	37	37
<b>Catégorie C</b>	348	339	339	9	58	39	41
<b>Enseignants/Chercheurs Titulaires</b>							
<b>Professeurs des Universités</b>	1088	996	1077	92	51	52	51
<b>Maîtres de Conférence</b>	755	781	759	-26	43	43	43
<b>Enseignants du 2nd degré</b>	860	661	811	199	58	49	56
<b>Enseignants/Chercheurs Non Titulaires</b>							
<b>ATER et contractuels enseignants</b>	441	451	445	-10	28	31	29
<b>Doctorants et post-doctorants (hors rémunération forfaitaire)</b>	419	444	426	-25	27	28	27

## 5.3 Les primes et indemnités

### Le RIFSEEP par catégorie et par genre

Le RIFSEEP ou régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, est le nouvel outil indemnitaire de référence qui remplace la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique de l'Etat.

Ce régime indemnitaire est composé de deux primes :

- **une Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE), versée chaque mois**, le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise nécessaire dans l'exercice des fonctions.
- **un Complément Indemnitaire Annuel (CIA)** versé en une ou deux fractions et non reconductible automatiquement (CIA).

	Hommes	Femmes	Total
<b>Montant moyen mensuel</b>	<b>382 €</b>	<b>315 €</b>	<b>349 €</b>
<b>Catégorie A</b>	511 €	519 €	514 €
<b>Catégorie B</b>	315 €	320 €	317 €
<b>Catégorie C</b>	215 €	217 €	217 €
<b>Montant total</b>	<b>141 082 €</b>	<b>110 444 €</b>	<b>251 527 €</b>

### 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 2017 :

Evolution NBI	2017	2018	2019	2020
Montant annuel	14 894 €	14 615 €	13 771 €	13 027 €

Montant mensuel par agent selon le nombre de points :

- 15 points : 70,29 €
- 20 points : 93,72 €
- 30 points : 140,58 €
- 35 points : 164,01 €

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.

	Hommes	Femmes	Total
<b>Nb de bénéficiaires</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>10</b>
<i>Nb de bénéficiaires admin</i>	-	6	6
<i>Nb de bénéficiaires tech</i>	4	-	4
<b>Nombre de points moyen</b>	<b>20</b>	<b>24</b>	<b>23</b>
<i>Nb de points moyen admin</i>	-	24	24
<i>Nb de points moyen tech</i>	20	-	20
<b>Nombre total de points</b>	<b>80</b>	<b>145</b>	<b>225</b>

Le tableau ci-dessus fait état de la situation en fin d'année 2020.

Le contingent de points pour l'établissement est de 265 points.

### La Garantie individuelles de pouvoir d'achat (GIPA)

La garantie individuelle du pouvoir (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 en 2020.

	Hommes	Femmes	Total
<b>Nb de bénéficiaires</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>8</b>
<b>Montant moyen / bénéficiaire</b>	<b>260 €</b>	<b>168 €</b>	<b>202 €</b>
<b>Montant total</b>	<b>781 €</b>	<b>838 €</b>	<b>1 619 €</b>

### *La Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur (PRES) – Prime d'Enseignement Supérieur (PES)*

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 en 2020 :

	Hommes	Femmes	Total
<b>Nb de bénéficiaires</b>	53	13	66
<b>Montant moyen / bénéficiaire</b>	1 253 €	1 155 €	1 234 €
<b>Montant total</b>	<b>66 419 €</b>	<b>15 015 €</b>	<b>81 434 €</b>

### *La Prime de Charge Administrative (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 l'ISS correspondant à l'année universitaire 2019/2020.

	Hommes	Femmes	Total
<b>Nb de bénéficiaires</b>	26	5	<b>31</b>
<b>Nb d'heures TD moyen / bénéficiaire</b>	34	35	<b>35</b>
<b>Montant moyen / bénéficiaire</b>	1 428 €	1 443 €	<b>1 430 €</b>
<b>Montant total</b>	<b>37 124 €</b>	<b>7 216 €</b>	<b>44 340 €</b>

### *La 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.

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.
- ✓ Bien que l'ISAE-ENSMA bénéficie des RCE, l'établissement a opté pour une consultation de l'instance nationale.
- ✓ La prime est versée chaque trimestre pour un montant total annuel de 5 200€, elle est la même quel que soit le corps ou le grade de l'enseignant-chercheur.

Ci-dessous un bilan annuel des versements, nombre de bénéficiaires et montant :

2020	Nb de bénéficiaires		
	Hommes	Femmes	Total
<b>Type de population</b>			
<b>Nb de bénéficiaires</b>	<b>20</b>	<b>2</b>	<b>22</b>
<i>Nb de bénéficiaires PR</i>	11	1	12
<i>Nb de bénéficiaires MCF</i>	9	1	10
<b>Montant moyen</b>	<b>4 160 €</b>	<b>2 600 €</b>	<b>4 018 €</b>
<i>Montant moyen PR</i>	4 727 €	3 900 €	4 658 €
<i>Montant moyen MCF</i>	3 467 €	1 300 €	3 250 €
<b>Montant Total</b>	<b>83 200 €</b>	<b>5 200 €</b>	<b>88 400 €</b>

## 5.4 La distribution des traitements et rémunérations

### *Les coûts moyens par type de population*

	Hommes	Femmes	Total
<b>BIATSS Titulaires</b>			
<b>Catégorie A</b>	71 497	75 825	<b>73 046</b>
<b>Catégorie B</b>	50 821	54 102	<b>51 853</b>
<b>Catégorie C</b>	45 627	41 114	<b>42 500</b>
<b>BIATSS Non Titulaires</b>			
<b>Catégorie A</b>	43 580	40 767	<b>42 449</b>
<b>Catégorie B</b>	-	33 406	<b>33 406</b>
<b>Catégorie C</b>	33 118	32 710	<b>32 760</b>
<b>Apprentis</b>	13 732	12 962	<b>13 633</b>
<b>Enseignants/Chercheurs Titulaires</b>			
<b>Professeurs des Universités</b>	126 737	116 255	<b>125 572</b>
<b>Maîtres de Conférence</b>	87 012	87 708	<b>87 122</b>
<b>Enseignants du 2nd degré</b>	98 783	73 296	<b>92 206</b>
<b>Enseignants/Chercheurs Non Titulaires</b>			
<b>ATER et contractuels enseignants</b>	37 026	37 535	<b>37 266</b>
<b>Doctorants et post-doctorants total</b>	32 703	32 085	<b>32 603</b>

## 6 La santé et la sécurité au travail

### Faits marquants de l'année

L'année 2020 a été marquée par la crise sanitaire à laquelle l'ISAE-ENSMA a dû faire face pour assurer la continuité d'activités, tout en assurant la protection des personnels et des étudiants.

Cette crise a fortement mobilisé la direction de l'établissement, les acteurs de la santé et de la prévention dont les membres du CTE-CHSCT sur la mise en œuvre des actions de prévention et en particulier les protocoles sanitaires destinés à prévenir le risque de transmission du virus et à prendre en charge les situations à risque de contamination. Au-delà du risque sanitaire, cette crise a bouleversé la nature et les conditions de travail (déploiement du travail à distance, enseignement en mode hybride...) mais également les relations sociales. Dans ce contexte très difficile, les capacités d'adaptation individuelles et collectives ont été grandes et les efforts consentis très importants.

### 6.1 Le nombre et la nature des accidents du travail, maladies professionnelles

	2017	2018	2019	2020		
				Hommes	Femmes	Total
<b>Accidents de travail</b>	1	3	2	4	1	5
<i>dont victimes avec arrêt de travail</i>	0	2	1	2	1	3
<b>Accidents de trajet</b>	0	1	1	0	0	0
<i>dont victimes avec arrêt de travail</i>	0	0	0	0	0	0
<b>Maladies professionnelles</b>	1	1	0	0	0	0
<i>dont victimes avec arrêt de travail</i>	0	43	0	0	0	0

#### Répartition selon le risque à l'origine de l'accident

Famille de risque	Nombre
Risque lié aux machines et aux outils	2
Chute de plain-pied	1
Risque lié aux déplacements (heurts, collision)	1
Risque lié la manutention manuelle	1

#### Répartition selon la nature et le siège de la lésion

Nature des lésions	Nombre
Coupure	3
Entorse	1
Fracture	1

Siège des lésions	Nombre
Tête (y compris yeux)	0
Membre supérieur (cou, épaule, bras, coude, avant-bras, poignet)	2
Tronc/Dos	0
Membre inférieur (hanche, cuisse, genou, jambe)	1
Pied, Cheville	1
Mains	1
Localisations Multiples	0

## 6.2 Le nombre et la nature des arrêts de travail imputables au service

2020	Congés			Jours		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
<b>Absence au travail pour raison de santé</b>	30	33	63	494	482	976
Congés maladie Ordinaire	27	25	52	411	224	635
Congés longue maladie	1	2	3	71	144	215
Congés longue durée	-	-	-	-	-	-
Accidents de travail imputables au service	2	6	8	12	114	126
Accidents de trajet	-	-	-	-	-	-
Maladies professionnelles	-	-	-	-	-	-
<b>Absence au travail (hors absence pour raison de santé)</b>	5	3	8	44	340	384
Congés maternité et d'adoption	-	3	3	-	340	340
Congés paternité et d'accueil de l'enfant	5	-	5	44	-	44
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>36</b>	<b>71</b>	<b>538</b>	<b>822</b>	<b>1 360</b>

## 6.3 Le nombre et la nature des signalements enregistrés

L'existence, le rôle et l'emplacement du registre santé et sécurité au Travail a fait l'objet d'une information aux personnels sur l'année 2020.

**4 signalements\*** ont été consignés dans le registre SST de l'ENSMA en 2020. Ces signalements ont été traités et des mesures ont été prises. Tous les signalements ont été présentés lors des réunions du CHSCT.

\* 2 signalements liés à une souffrance au travail, 1 signalement lié aux ambiances thermiques, 1 signalement lié aux conditions sanitaires (crise COVID).

Aucune mention n'a été inscrite sur le registre spécial de signalement de danger grave et imminent.

## 6.4 Les acteurs de la prévention et leurs activités

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

- ✓ **Le chef d'établissement**
- ✓ **Le conseiller de prévention**
- ✓ **Le réseau des assistants de prévention** (niveau de proximité)
- ✓ **La médecine de prévention**
- ✓ **Inspection hygiène et sécurité**
- ✓ **Les agents**

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail s'est réuni en séance plénière à 3 reprises en 2019.

## 6.5 Les instances de prévention et leurs activités

Le CHSCT s'est réuni en séance à 8 reprises sur l'année 2020 dont 2 fois en formation élargie.

Le CHSCT a procédé à 2 visites de services relevant de son champ de compétence :

- Le laboratoire d'Informatique et d'Automatique pour les Systèmes (LIAS),
- Le service Patrimoine, Marchés, Logistique.

## 6.6 Les commissions médicales

La situation médicale des agents fonctionnaires et contractuels peut parfois faire l'objet d'une étude auprès des commissions médicales compétentes, lorsque celle-ci est liée à l'exercice de la pratique professionnelle, ou présente des répercussions sur celle-ci.

### **Comité médical et Commission de réforme**

S'agissant des agents fonctionnaires, la décision d'octroi de certains motifs de congés (maladie ordinaire, grave ou longue maladie, longue durée, ...), ou de la modification de la position statutaire (mise en disponibilité d'office, ...) peut nécessiter un avis préalable du comité médical ou de la commission de réforme.

Durant l'année 2020, les commissions médicales compétentes ont été saisies, afin de procéder à l'examen de la situation de personnels BIATSS fonctionnaires :

- Comité Médical : 1 séance - 1 dossier examiné
- Commission de réforme : 1 séance - 1 dossier examiné

### **Accidents de service, de travail ou de trajet**

En matière d'accident de service, de travail ou de trajet, les commissions médicales procèdent à la reconnaissance ou au refus de l'imputabilité à l'exercice des fonctions. Lorsqu'il subsiste un doute quant à cette imputabilité, la commission de réforme peut être saisie (l'établissement n'est pas concerné jusqu'à présent).

Les dossiers d'accident de service/trajet des agents fonctionnaires sont examinés par une commission mutualisée avec le Rectorat de l'académie de Poitiers. En 2020, 3 dossiers d'accident de service ont été examinés par cette commission.

Les dossiers d'accident de travail des agents contractuels sont traités par une commission constituée au niveau de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) de la Vienne. En 2020, 2 dossiers d'accidents de travail ont été transmis à cette commission.

Bilan et évolution du nombre de visite médicale :

	2017	2018	2019	2020		
				Hommes	Femmes	Total
Visite médecin du travail	14	13	21	12	9	21

## 6.7 Les documents de prévention et d'évaluation des risques professionnels

En 2020, l'actualisation du Document Unique (DU) d'évaluation des risques professionnels a porté sur la redéfinition des unités de travail et l'intégration des risques sanitaires liés à la pandémie.

## 6.8 La mise en œuvre des actions de prévention des risques professionnels

Les actions de prévention des risques professionnels ont principalement porté sur :

- Élaboration d'un plan de continuité d'activité pour faire face au confinement de mars 2020
- Prise en compte des consignes sanitaires liés à la crise Covid et mise en œuvre des actions associées
- Cadrage de nouvelles méthodes de travail : travail à distance – télétravail

Un bilan de la Sécurité et Santé au Travail de l'année 2020 a été élaboré et présenté pour avis en CHSCT.

## 7 L'organisation du travail

### 7.1 Les cycles et l'organisation du travail

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.

#### 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.

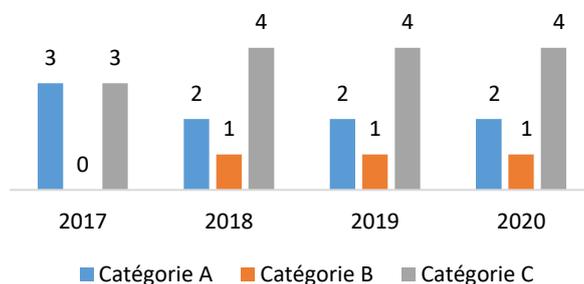
### 7.2 Les quotités de temps de travail

Quotité de travail considéré au 1<sup>er</sup> janvier :

	De droit				Sur autorisation				Mi-temps thérapeutique		Total
	80%		90%		80%		90%		H	F	
	H	F	H	F	H	F	H	F			
<b>BIATSS Titulaires</b>	1	2	0	0	0	1	0	2	0	1	7
Catégorie A	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Catégorie B	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Catégorie C	0	1	0	0	0	1	0	2	0	1	5
<b>Enseignants/Chercheurs Titulaires</b>	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Professeurs des Universités	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Maîtres de Conférence	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Enseignants du 2nd degré	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>8</b>

Dans le tableau précédent, nous évoquons seulement les « temps partiels », et non les temps dits « incomplets ».

#### Evolution des temps partiels



### 7.3 Les heures supplémentaires et complémentaires

#### Les cours complémentaires et vacations d'enseignement

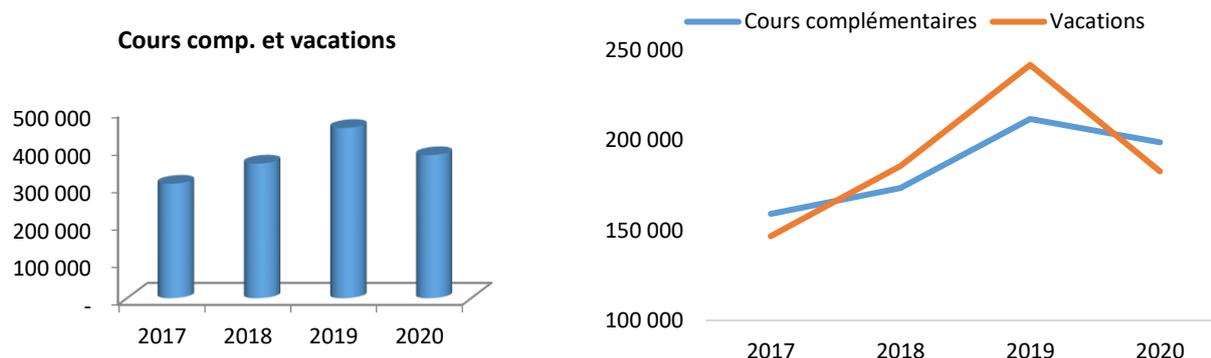
Des heures complémentaires, ou vacations selon le type de personnel, peuvent être effectuées par le personnel enseignant ou BIATSS, titulaire ou contractuel, interne ou externe à l'établissement. Les enseignements complémentaires ouvrent droit à une rémunération calculée sur la base du taux applicable aux travaux dirigés

(actuellement 41,41 € brut par heure d'enseignement). Il ne peut y avoir de paiement d'heures complémentaires que si le service statutaire d'enseignement est accompli intégralement.

Voici en page suivante un tableau récapitulatif des personnels ayant effectué des cours complémentaires ou des vacances d'enseignement en 2020, le nombre d'heures rémunéré, et le coût engendré sur la masse salariale globale de l'établissement.

	Effectif			Nb d'heures équivalent TD payées moyen		Montant moyen annuel brut		Total	
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Coût total	Nb d'heures équivalent TD payées
<b>Personnel ENSMA</b>	<b>72</b>	<b>13</b>	<b>85</b>	<b>66</b>	<b>52</b>	<b>2 719 €</b>	<b>2 146</b>	<b>245 943</b>	<b>5 402</b>
<i>Titulaires enseignants/chercheurs</i>	47	7	54	86	73	3 581 €	3 027 €	198 963 €	4 576
<i>Titulaires BIATSS</i>	3	-	3	34	-	1 426 €	-	4 491 €	103
<i>Non titulaires</i>	22	6	28	25	27	1 055 €	1 119 €	42 489 €	723
<b>Personnel extérieur</b>	<b>79</b>	<b>25</b>	<b>104</b>	<b>23</b>	<b>36</b>	<b>957 €</b>	<b>1 499 €</b>	<b>135 801 €</b>	<b>2 731</b>
<i>Titulaires</i>	27	9	36	37	44	1 534 €	1 839 €	63 168 €	1 400
<i>Non titulaires</i>	52	16	68	16	32	658 €	1 308 €	72 633 €	1 331
<b>Total</b>	<b>151</b>	<b>38</b>	<b>189</b>	<b>43</b>	<b>42</b>	<b>1 797 €</b>	<b>1 721 €</b>	<b>381 744 €</b>	<b>8 133</b>

#### Évolution du coût des cours complémentaires et vacances de 2017 à 2020



#### 7.4 Le télétravail et le travail à distance

##### Travail à distance

Pendant la durée de la crise sanitaire (mars à décembre 2020), l'ensemble du personnel dont les fonctions sont compatibles a été amené à travailler à distance.

##### Télétravail

La charte permettant la mise en place du télétravail a été validée dans les instances mais pas n'a pas été mise en application en 2020 du fait de la crise sanitaire (travail à distance généralisé).

#### 7.5 Les droits à des jours de congés

Le nombre de jours de congés annuels est fixé à 45 jours ouvrables (du lundi au vendredi) diminués de la journée de solidarité par année universitaire. Ces jours sont accordés par le responsable hiérarchique sous réserve des nécessités du service.

Des périodes (semaines ou journées isolées) de fermeture sont fixées par le Directeur et s'impose à l'ensemble des agents, sauf nécessités de service. Les jours correspondant s'imputent sur les congés annuels des agents. Parmi ces fermetures, sont généralement arrêtées :

- 1 semaine entre Noël et le Nouvel An

- 4 semaines pendant la période estivale

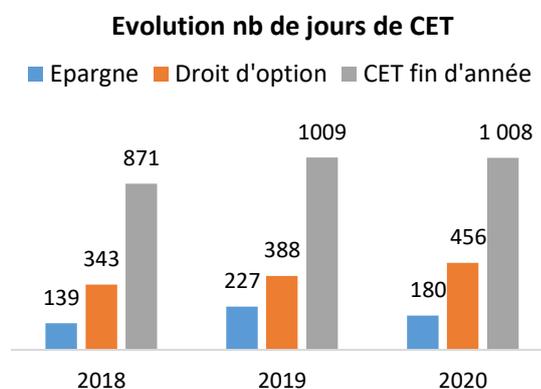
## 7.6 Les comptes épargnes temps

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

Au-delà de 15 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.

2020		Nb de jours			Nb d'agents		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Epargne au titre du CET		104	76	<b>180</b>	20	19	<b>39</b>
Droit d'option	Indemnisés	55	39	<b>94</b>	11	8	<b>19</b>
	Maintien sur CET pour congés	151	151	<b>302</b>	9	6	<b>15</b>
	RAFP	60	0	<b>60</b>	4	0	<b>4</b>
CET en fin d'année		538	470	<b>1008</b>	20	19	<b>39</b>



## 7.7 Les absences liées à des raisons de santé

	Congés			Jours		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
<b>Absence au travail pour raison de santé</b>	30	33	63	494	482	976
Congés maladie Ordinaire	27	25	52	411	224	635
Congés longue maladie	1	2	3	71	144	215
Congés longue durée	-	-	-	-	-	-
Accidents de travail imputables au service	2	6	8	12	114	126
Accidents de trajet	-	-	-	-	-	-
Maladies professionnelles	-	-	-	-	-	-
<b>Absence au travail (hors absence pour raison de santé)</b>	5	3	8	44	340	384
Congés maternité et d'adoption	-	3	3	-	340	340
Congés paternité et d'accueil de l'enfant	5	-	5	44	-	44
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>36</b>	<b>71</b>	<b>538</b>	<b>822</b>	<b>1 360</b>

## 7.8 Les jours de carence

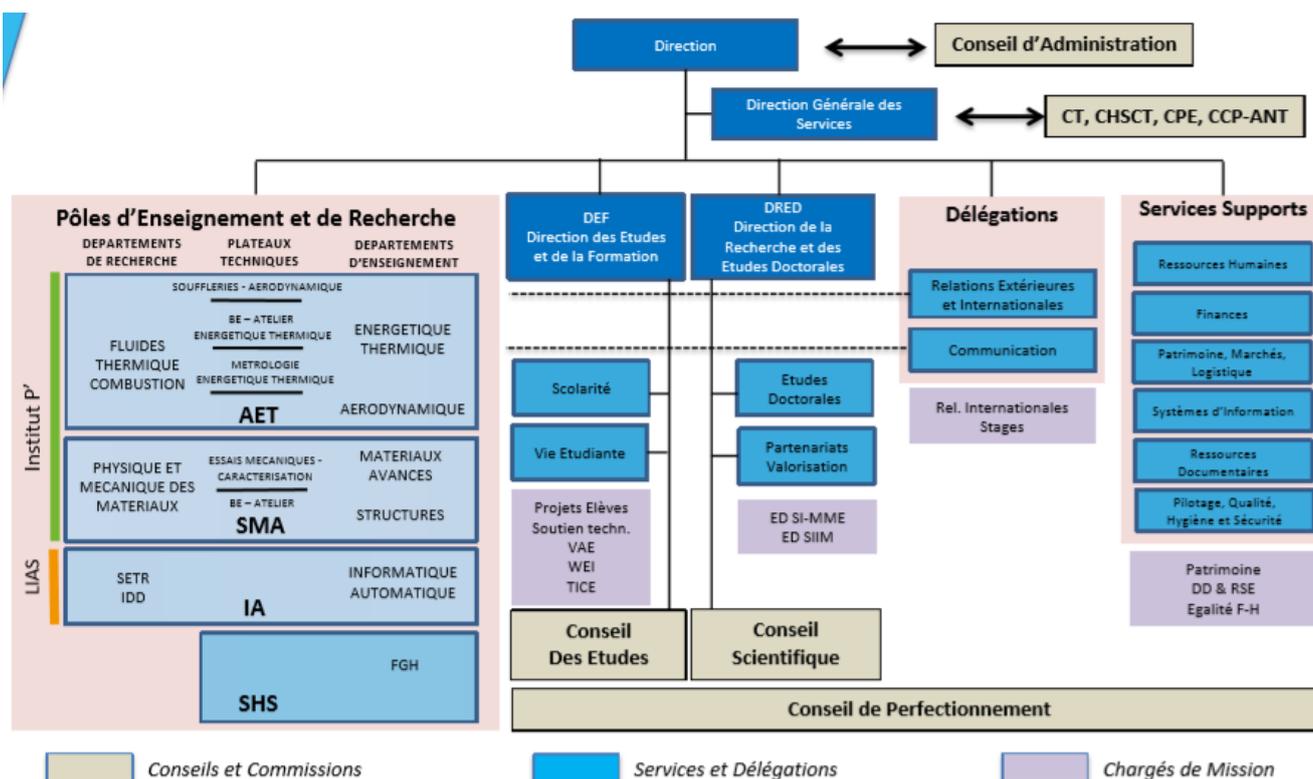
Nb de jours de carence	Hommes	Femmes	Total
<b>BIATSS Titulaires</b>	6	11	17
Catégorie A	1	2	3
Catégorie B	4	5	9
Catégorie C	1	4	5
<b>BIATSS Non Titulaires</b>	5	4	9
Catégorie A	3	0	3
Catégorie B	0	2	2
Catégorie C	2	2	4
<b>Enseignants/Chercheurs Titulaires</b>	6	0	6
Professeurs des Universités	2	0	2
Maîtres de Conférence	1	0	1
Enseignants du 2nd degré	3	0	3
<b>Enseignants/Chercheurs Non Titulaires</b>	0	0	0
ATER et contractuels enseignants	0	0	0
Doctorants et post-doctorants	0	0	0
<b>Total</b>	17	15	32

## 7.9 Les restructurations et réorganisations de service

Il n'y a pas eu de restructuration ni de réorganisation de service au cours de l'année 2020.

### Organisation générale

Version valable au 1er janvier 2020



## 8 L'action sociale et la protection sociale

### 8.1 Les montants des dépenses et leur nature

#### *Le Comité d'Action Sociale (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.

L'association, en tant que principal acteur du lien social, a pour objectif principal de **féderer 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 géré par :

- Un **personnel** mis à disposition par l'ISAE-ENSMA. Son rôle est essentiel et permet d'assurer le bon fonctionnement du CAS et de sa Cafétéria, qui représente un produit de 23 341€ au bilan financier du 31 décembre 2020.
- Et **plusieurs bénévoles**, dont une présidente, un trésorier et un secrétaire.

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

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

€/an	2017	2018	2019	2020
<b>Subvention ENSMA</b>	8 000 €	8 000 €	8 000 €	8 000 €
<b>Recettes de la cafétéria</b>	12 766 €	9 900 €	11 153 €	5 254 €

La crise sanitaire n'a pas permis d'organiser les traditionnels temps de convivialité, ni le repas de juillet, ni le buffet de Noël et ni la fête de Noël avec les enfants. Cependant, les cadeaux et bons de Noël ont été distribués pour un montant de 3 661€.

Le CAS, c'est aussi :

- Un groupement de commandes ;
- Un service de billetterie subventionné : cinéma, Futuroscope, piscine, etc... ;
- Des locations de skis et de matériel de bricolage ;
- Des subventions accordées aux familles pour le séjour de leurs enfants en camps, colonies ou séjours scolaires ;
- Participation au gala de l'école.

### 8.2 Les types de prestations fournies

#### *La restauration*

Les personnels de l'établissement, les apprentis, les post-doctorants, et les invités extérieurs ont accès au service de restauration de l'Institut des hautes études de l'éducation et de la formation (IH2EF) \*, conventionnée avec l'ISAE-ENSMA. Les agents peuvent bénéficier de tarifs, variables en fonction de leur traitement.

*\*L'ESEN est devenue depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019 l'IH2EF ou « Institut des hautes études de l'éducation et de la formation ».*

## Évolution de la grille des subventions par tranches indiciaires :

tranche indiciaire	2019		2020	
	seuil minimum	seuil maximum	seuil minimum	seuil maximum
<b>Catégorie 1</b>	0	347	0	347
<b>Catégorie 2</b>	348	481	348	465
<b>Catégorie 3</b>	482	625	466	609
<b>Catégorie 4</b>	626	indice maximum	>610	indice maximum

Le 1<sup>er</sup> mars 2019, les subventions repas pris au restaurant administratif ont été revalorisées.

## Montant des subventions établissement accordées par catégorie de personnel :

Subvention par tranche indiciaire	2019			2020		
	« Prestation interministérielle »	Subvention ENSMA	Total subvention	« Prestation interministérielle »	Subvention ENSMA	Total subvention
<b>Catégorie 1</b>	1,26 €	3,76 €	<b>5,02 €</b>	1,21 €	3,76 €	<b>4,97 €</b>
<b>Catégorie 2</b>	1,26 €	3,35 €	<b>4,61 €</b>	1,21 €	3,35 €	<b>4,56 €</b>
<b>Catégorie 3</b>	–	3,18 €	<b>3,18 €</b>	0	3,18 €	<b>3,18 €</b>
<b>Catégorie 4</b>	–	2,49 €	<b>2,49 €</b>	0	2,49 €	<b>2,49 €</b>

## Evolution du coût employeur de la restauration (partie subvention) des personnels pour l'ISAE-ENSMA :

	2018	2019	2020
<b>Coût de la restauration des personnels</b>	36 745 €	37 398 €	15 004 €

### Assistante sociale

La prestation est externalisée depuis 2013. Un contrat a été conclu avec la société FOCSIE.

L'assistante sociale assure 11 permanences d'une journée par mois (de septembre à juillet)

### 8.3 Le nombre de bénéficiaires et leurs caractéristiques

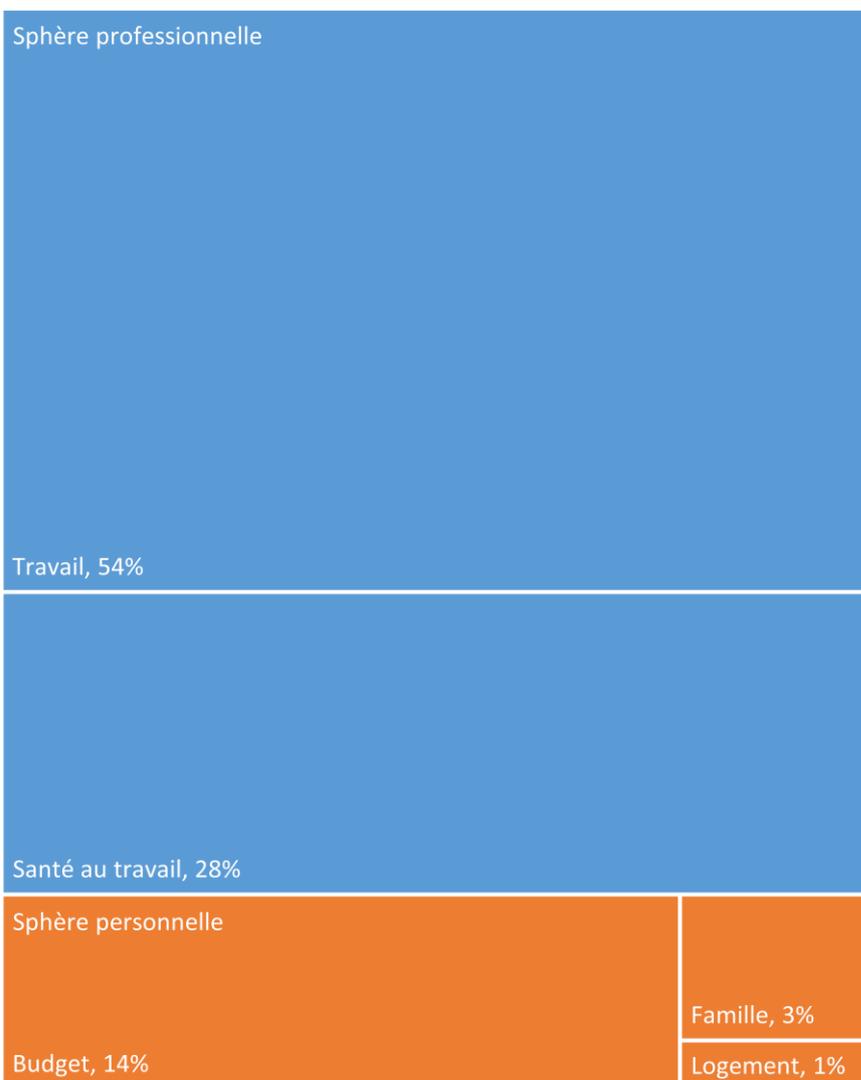
#### Assistante sociale

	2020
Nombre de contacts	87
avec agent seulement	49
avec partenaires externes	8
avec partenaires internes	30
Nombre d'accompagnements	13
dont nouveaux agents accompagnés	5

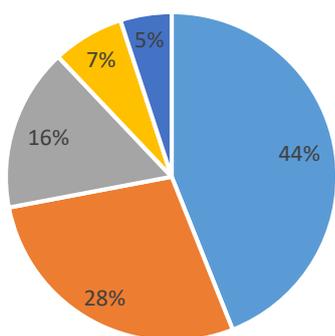
Stabilité de la fréquentation du service, seule évolution le nombre de contacts avec les partenaires internes qui a fortement progressé en un an. En effet, de nombreux échanges ont eu lieu durant la première période de confinement afin d'apporter soutien et vigilance auprès des agents.

#### Domaines d'intervention

■ Sphère professionnelle ■ Sphère personnelle



#### Type d'intervention



- Information / conseil
- Ecoute, soutien psychologique
- Orientation
- Suivi budgétaire
- Aide aux démarches

## 9 Le dialogue social

### 9.1 Les instances de dialogue social

L'Ecole est dirigée par un Directeur et administrée par un **Conseil d'Administration**, assistée 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 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.

En l'absence de liste syndicale candidate pour siéger au sein du Comité Technique d'Etablissement, lors des élections professionnelles de Décembre 2018, un tirage au sort a été organisé les 6 et 18 Décembre 2018, en vue des désigner les représentants du personnel au Comité Technique d'Etablissement, qui n'ont pu être désignés par voie d'élection. L'absence d'organisation syndicale candidate aux élections professionnelles de 2018 a également impliqué la création d'une formation au sein du Comité Technique d'Etablissement, exerçant les attributions du CHSCT relatives à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail.

Les représentants du personnel siégeant au sein de cette formation sont les mêmes que ceux siégeant en formation plénière.

- **Un Comité d'Hygiène et Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)**

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.

- **Une Commission Paritaire d'Etablissement (CPE) :**

Ses compétences concernent les décisions individuelles concernant les personnels BIATSS affectés dans l'établissement.

- **la Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires (CCPANT) :**

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.

## Suivi pluriannuel du nombre de réunions des instances sociales

Nombre de réunions effectuées	2016	2017	2018	2019	2020
Comité Technique	5	5	5	5	6
CHSCT	3	1	2	2	9
Commission Paritaire d'Établissement	3	3	3	2	4
Conseil d'Administration	4	7	5	4	4
Conseil Scientifique	2	1	2	1	1
Conseil des études	-	1	4	2	4
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>21</b>	<b>16</b>	<b>28</b>

## 9.2 Les représentants du personnel

### Répartition des personnels élus dans les instances

Voici un tableau récapitulatif de la représentation des personnels élus (hors usagers) dans les instances pour l'année 2020.

2020 Instances	Titulaires		Suppléants		Total	
	H	F	H	F	H	F
Comité Technique - CHSCT	6	4	7	3	13	7
Commission Paritaire d'Établissement	4	1	3	2	7	3
Commission Paritaire Consultative	1	2	1	0	2	2
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>22</b>	<b>12</b>

## 9.3 Le nombre de réunions et de jours d'autorisation d'absence - crédit syndical

	2020		
	Hommes	Femmes	Total
Nombre de réunions et de jours d'autorisation d'absence – crédit syndical	0,5	0	0,5

## 9.4 Les recours formés auprès des commissions administratives paritaires

Aucun recours déposé en 2020.

## 9.5 Les jours de grève

	2020		
	Hommes	Femmes	Total
Les jours de grève	6	5	11

## 10 La discipline

### 10.1 La nature des fautes disciplinaires

En cas de manquement à ses obligations, un agent public peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

Les sanctions disciplinaires sont classées en 4 groupes. Les plus sévères (du groupe 2 à 4) ne peuvent être prononcées qu'après consultation du conseil de discipline :

#### 1er groupe :

- Avertissement
- Blâme
- Exclusion temporaire de fonctions de 1 à 3 jours

#### 2ème groupe :

- Radiation du tableau d'avancement
- Abaissement d'échelon à l'échelon immédiatement inférieur à celui détenu
- Exclusion temporaire de fonctions de 4 à 15 jours
- Déplacement d'office

#### 3ème groupe :

- Rétrogradation au grade immédiatement inférieur, à l'échelon comportant un indice égale ou immédiatement inférieure à celui détenu
- Exclusion temporaire de fonctions de 16 jours à 2 ans

#### 4ème groupe :

- Mise à la retraite d'office
- Révocation.

### 10.2 Le nombre de sanctions prononcées ainsi que leur nature

	Sanction 1er groupe		Sanction 2ème groupe		Sanction 3ème groupe		Sanction 4ème groupe		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
<b>BIATSS Titulaires</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Catégorie A	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>BIATSS Non Titulaires</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Catégorie A	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Apprentis	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Enseignants/Chercheurs Titulaires</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
Professeurs des Universités	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Maîtres de Conférence	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Enseignants du 2nd degré	1	0	0	0	0	0	0	0	1
<b>Enseignants/Chercheurs Non Titulaires</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
ATER et contractuels enseignants	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Doctorants et post-doctorants	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

## 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
CIA	Complément Indemnitaire Annuel
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
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'Education 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

IFSE Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise  
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  
MESRI Ministère de l'Enseignement Supérieur de la Recherche et de l'Innovation

## N

NBI Nouvelle Bonification Indiciaire

## P

PCA Prime de Charge Administrative  
PEDR Prime d'Encadrement Doctoral et Recherche  
PES Prime d'Enseignement Supérieur  
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  
PRES Prime de Recherche de l'Enseignement Supérieur  
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 Économiques 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

## Les primes des personnels enseignants

PRIME	Pour qui / pour quoi ?	Modalités d'attribution	Montant / Modalités de paiement
<b>Prime d'encadrement Doctoral (PEDR)</b>	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.
<b>Prime de Recherche et d'Enseignement supérieur (PRES)</b>	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: 1259.97 €
<b>La prime d'enseignement supérieur</b>	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 personnels qui bénéficient de décharges de service. Les agents qui perçoivent des rémunérations	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 : 1259.97 €

		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.	
<b>Prime de charges administratives</b>	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.
<b>Prime d'Administration</b>	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 et de paiement
<b>Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)</b>	L'IFSE est versée aux fonctionnaires appartenant aux corps des IGR, APAENES, IGE, ASI, TECH, SAENES, ADTRF, ADJAENES.	Il existe un montant pour chaque corps et groupe des agents concernés.
<b>Complément Indemnitaire Annuel (CIA)</b>	Le CIA est destiné aux fonctionnaires appartenant aux corps des IGR, APAENES, IGE, ASI, TECH, SAENES, ADTRF, ADJAENES.	versé en une ou deux fractions et non reconductible automatiquement