



SOMMAIRE

1. L'emploi	8
1.1 Effectifs en équivalent temps plein	8
1.2 Effectifs physiques	9
a. Répartition par genre par statut et par catégorie	9
b. Évolution de l'effectif global entre 2018 et 2021 par genre et par statut	9
c. Répartition des personnels BIATSS par Branche d'Activité Professionnelle (BAP)	10
d. Répartition des personnels Enseignant et chercheur par section du Conseil National des Universités (CNU)	10
e. Répartition des personnels Enseignant par discipline	10
f. Les effectifs doctorants et post-doctorants	11
g. Les effectifs par structure d'affectation	11
h. Les effectifs RQTH	12
i. Les pyramides des âges	13
1.3 Positions statutaires	14
2 Recrutement	15
2.1 Postes proposés et pourvus	15
2.2 Cas de recours à des contractuels BIATSS	15
2.3 Stagiaires	16
3 Parcours professionnels : avancements, promotions internes	16
3.1 Avancement d'échelon, de grade et changement de corps des personnels enseignants-chercheurs et enseignants du second degré	16
3.2 Avancement d'échelon, de grade et changement de corps des personnels BIATSS	17
3.3 Les départs ou cessations de fonctions des personnels fonctionnaires BIATSS	18
3.4 Les départs ou cessations de fonctions des personnels fonctionnaires Enseignants et Enseignants-Chercheurs	18
3.5 Les départs ou cessations de fonctions des personnels contractuels BIATSS et Enseignants	18
4 Formation	18
4.1 Objectifs prioritaires du plan de développement des compétences	18
4.2 Orientations du plan de développement des compétences	18
4.3 Nombre d'agents en formation continue	19
4.4 Dépenses de formation par catégorie de personnel	19
4.5 Types de formations dispensées	20
4.6 Nombre et durée des formations	21
4.7 Détail de quelques actions	23
5 Les rémunérations	23

5.1 La masse salariale	23
5.2 Les traitements indiciaires	24
a. Les INM moyens par types de population au 01/01/2021	24
b. Les coûts moyens par type de population au 01/01/2021	24
c. Les salaires bruts moyens* par type de population et genre au 01/01/2021	25
5.3 Les primes et indemnités.....	25
a. Le RIFSEEP	25
b. La Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI).....	26
c. La Garantie individuelles de pouvoir d'achat (GIPA).....	27
d. La Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur (PRES).....	27
e. La Prime de Charge Administrative (PCA)	27
f. La Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR)	28
6 La santé et la sécurité au travail	28
6.1 Le nombre et la nature des accidents du travail, maladies professionnelles.....	28
6.2 Congés pour raisons de santé par genre : type, nombre et durée.	29
6.3 Le nombre et la nature des signalements et des mentions enregistrés	30
6.4 Les acteurs de la prévention et leurs activités	30
6.5 Les instances de prévention et leurs activités	30
6.6 Les commissions médicales	30
6.7 Les documents de prévention et d'évaluation des risques professionnels.....	31
6.8 La mise en œuvre des actions de prévention des risques professionnels.....	31
7 L'organisation du travail.....	31
7.1 Les cycles et l'organisation du travail.....	31
7.2 Les quotités de temps de travail	31
7.3 Les heures supplémentaires et complémentaires	32
7.4 Le télétravail.....	33
7.5 Les droits à des jours de congés.....	33
7.6 Les comptes épargnes temps	33
7.7 Les jours de carence.....	34
7.8 Les restructurations et réorganisations de service	34
8 L'action sociale et la protection sociale.....	35
8.1 Les montants des dépenses et leur nature	35
8.2 Les types de prestations fournies.....	36
9 Le dialogue social	39
9.1 Les instances de dialogue social	39
9.2 Les représentants des personnels	40
9.3 Le nombre de réunions et de jours d'autorisation d'absence - crédit syndical	40

<i>9.4 Les recours formés auprès des commissions administratives paritaires</i>	41
<i>9.5 Les jours de grève</i>	41
10 La discipline	41
<i>10.1 La nature des fautes disciplinaires</i>	41
<i>10.2 Le nombre de sanctions prononcées ainsi que leur nature</i>	41



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.



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).

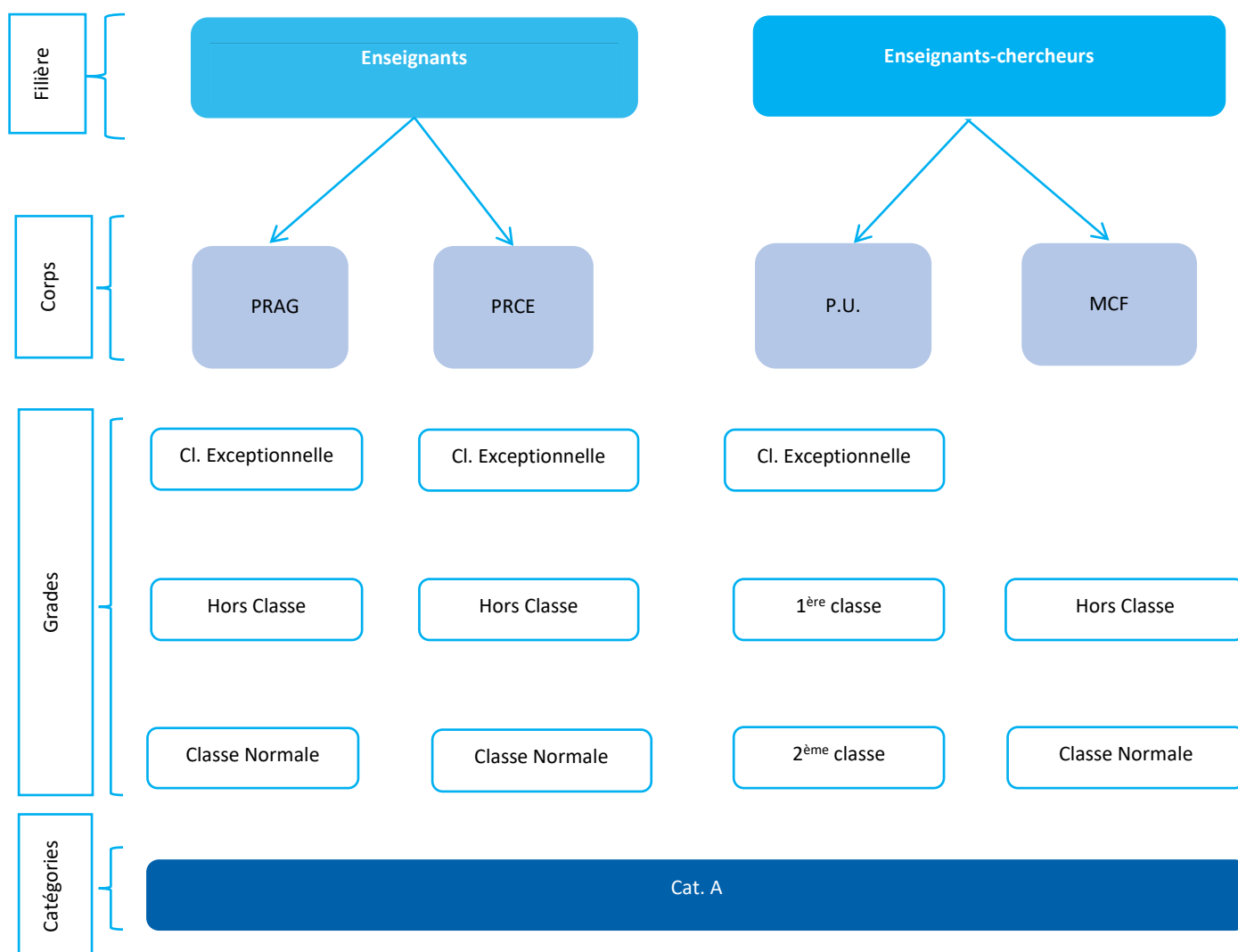
Les ETPT, quant à eux, sont le reflet de l'occupation d'un emploi ou d'un poste sur une période, et se calculent donc entre 2 dates (en général annuellement).

Les personnels de l'ISAE-ENSMA

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

- **Enseignants-chercheurs :**
 - Professeurs des universités (PU)
 - 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

Répartition des personnels Enseignant et Enseignant-Chercheur selon les filières, catégories, corps, grades :

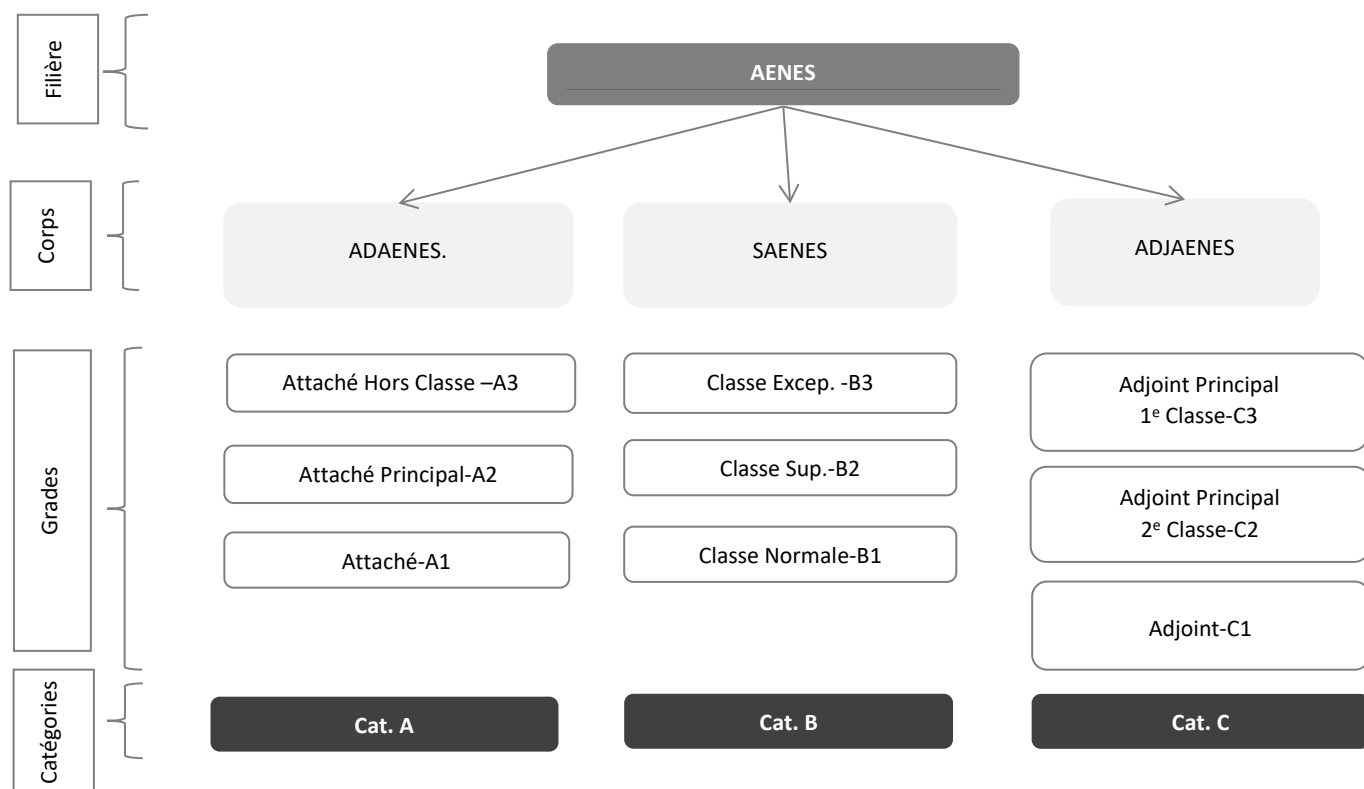
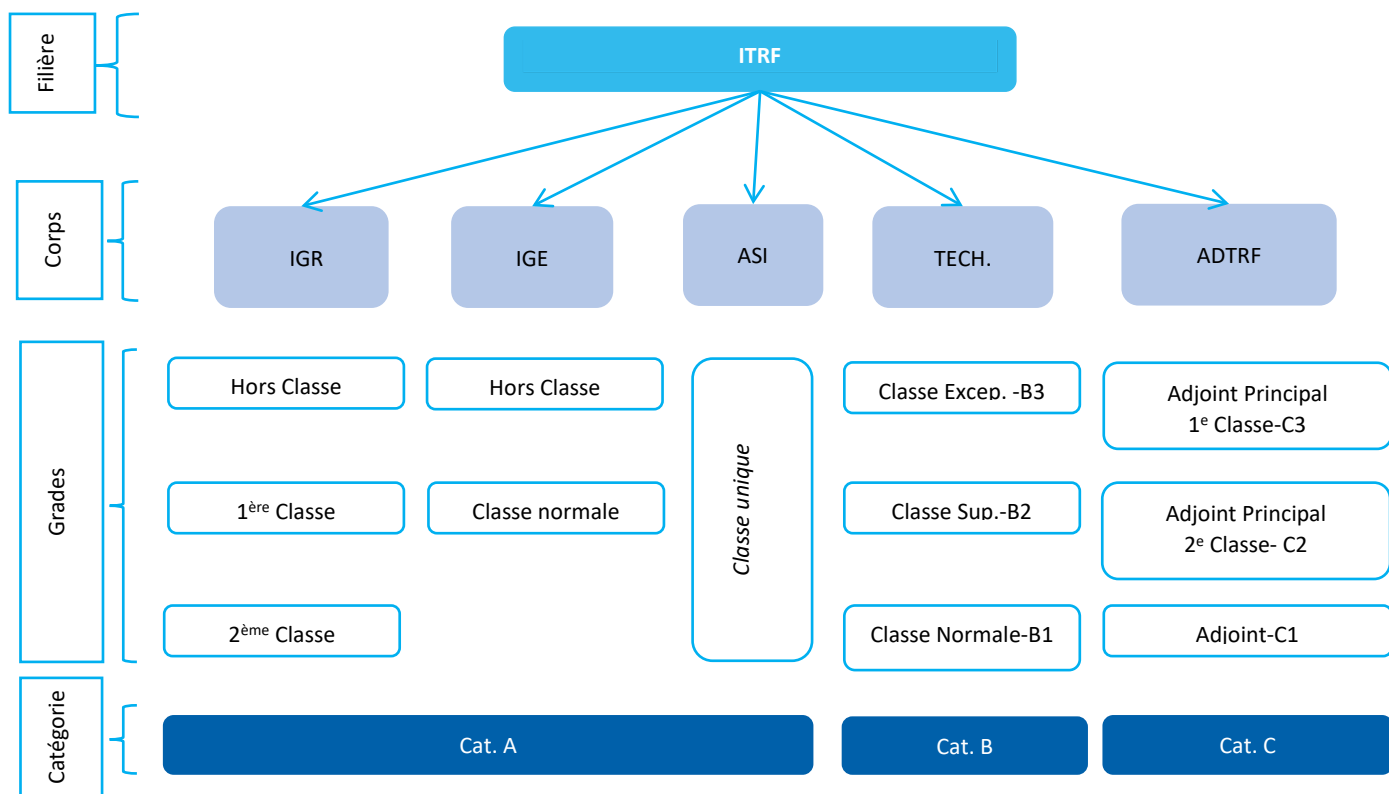


Personnel BIATSS :

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 des Ingénieurs et Techniciens de Recherche et Formation (ITRF) :**
 - Ingénieurs de Recherche (IGR)
 - Ingénieurs d'Etudes (IGE)
 - Assistants Ingénieurs (ASI)
 - Techniciens (TECH)
 - Adjoints Techniques (ATRF)
- **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)

Répartition des personnels BIATSS selon les filières, catégories, corps, grades :



1. L'emploi



Au 1er janvier 2021, l'effectif de l'ISAE-ENSMA est de **195 agents** (dont 5 apprentis), soit le même effectif qu'au 1er janvier 2020 (l'effectif est exprimé en personnes physiques). L'occupation des postes sur l'ensemble de l'année est stable : 193,4 ETPT (Equivalent Temps Plein Travaillés) en 2020 et **193 ETPT en 2021**.

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 2021 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 contractuels 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 s'ajouter au plafond d'emplois autorisés par l'Etat.

Occupation totale des emplois

Avec une occupation des emplois financés par l'Etat prévue à 133,6 ETPT, un **plafond d'emplois global de 194,6 emplois en 2021 a été voté en conseil d'administration lors de l'adoption du budget rectificatif**.

Le taux de consommation est de 99,2% en 2021 soit 193 ETPT (détail dans le tableau ci-dessous).

Plafond	Statut	Filière d'emploi	2018	2019	2020	2021	Variation 2020/2021
Emplois financés par l'opérateur sous plafond Etat (en ETPT)	Fonctionnaires	Enseignants et enseignants-chercheurs	58,5	58,0	57,9	56,9	-1
		BIATSS	60,9	60,8	60,1	58,1	-2
	Agents contractuels	Enseignants et enseignants-chercheurs	12,2	12,6	14,3	14	-0,3
		BIATSS	5,3	3,9	5,3	4,3	-1
	Total		136,9	135,3	137,6	133,3	-4,3
Emplois financés par l'opérateur sur ressources propres exclusivement (en ETPT)	Agents contractuels	Enseignants et enseignants-chercheurs	39,8	34,3	29,1	28,6	-0,5
		BIATSS	24,9	23,9	26,7	31,1	+4,4
	Total		64,7	58,2	55,8	59,7	+3,9
Total			201,6	193,5	193,4	193	-0,4

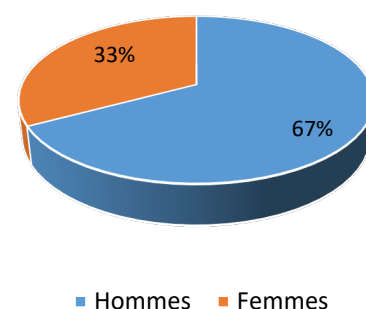
1.2 Effectifs physiques

Les effectifs correspondent aux personnes physiques qui occupent réellement les emplois à un instant t, à savoir **au 1er janvier 2021**. Ce chapitre concerne tous les personnels de l'ISAE-ENSMA, sans distinction d'origine de financement.

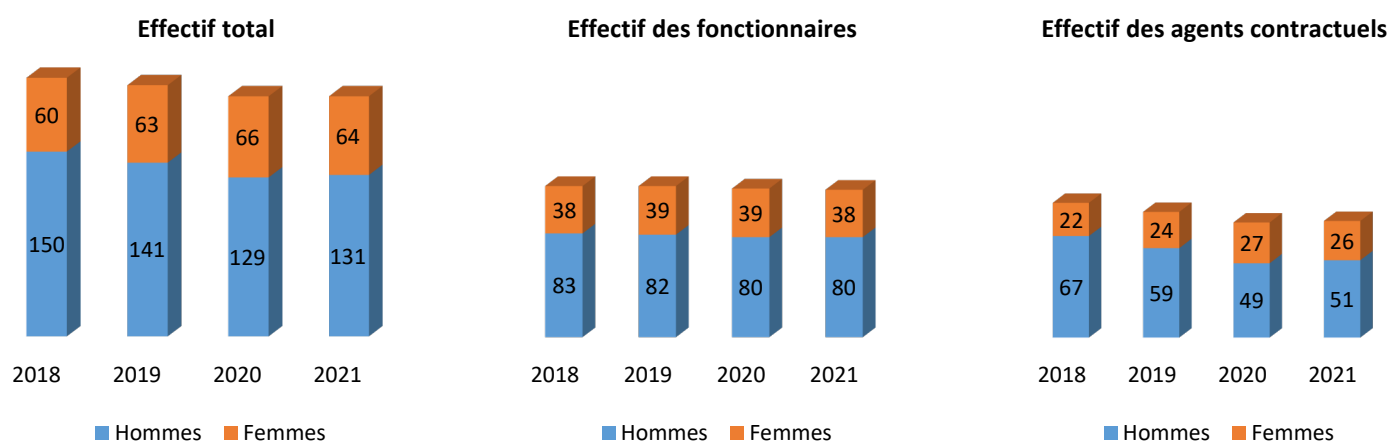
a. Répartition par genre par statut et par catégorie

	Effectifs au 01/01/2021		
	Hommes	Femmes	Total
BIATSS Fonctionnaires	31	29	60
Catégorie A	14	8	22
Catégorie B	10	5	15
Catégorie C	7	16	23
BIATSS Contractuels	19	18	37
Catégorie A	12	6	18
Catégorie B	1	2	3
Catégorie C	2	9	11
Apprentis	4	1	5
Enseignants/Chercheurs Fonctionnaires	49	9	58
Professeurs des Universités	16	2	18
Maîtres de Conférence	27	5	32
Enseignants du 2nd degré	6	2	8
Enseignants/Chercheurs Contractuels	32	8	40
ATER et contractuels enseignants	4	3	7
Doctorants et post-doctorants	28	5	33
Total	131	64	195

Répartition H/F au 1er janvier 2021



b. Évolution de l'effectif global entre 2018 et 2021 par genre et par statut



c. 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

Au 1 ^{er} janvier 2021	BAP C		BAP E		BAP F		BAP G		BAP J		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
Agents contractuels	8	3	8	1			2	3	1	11	37
Fonctionnaires	18	1	5	1	1	2	4	5	3	20	60
Total général	26	4	13	2	1	2	6	8	4	31	97

d. 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 ^{er} janvier 2021	SECTIONS CNU									Total
	26	27	28		60		61	62		
	H	H	H	F	H	F	H	H	F	
Agents contractuels		1			2	1		1	1	6
Fonctionnaires	1	8	1	2	18	5	1	14		50
Total général	1	9	1	2	20	6	1	15	1	56

e. Répartition des personnels Enseignant par discipline

Au 1 ^{er} janvier 2021	Anglais		Documentation	Éducation Physique et Sportive	Mécanique	Total
	H	F	F	H	H	
Agents contractuels		1				1
Fonctionnaires	1	1	1	2	3	8
Total général	1	2	1	2	3	9

f. Les effectifs doctorants et post-doctorants

Au 1 ^{er} janvier 2021	H	F	Total
Doctorant	25	5	30
Post Doctorant	3		3
Total général	28	5	33

g. Les effectifs par structure d'affectation

Répartition structurelle de tous les personnels présents sur le site de l'ISAE-ENSMA autrement dit ceux ayant accès aux installations (locaux, matériels) et aux systèmes 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 » sous 2 grandes catégories :

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

	PERSONNELS ENSMA					PERSONNELS HEBERGES				TOTAL PERSONNELS SUR SITE
	Admin et Tech.	Ens., Ens. Chercheurs, ATER	Doc et Post-Doc	APPRENTI	TOTAL PERSONNELS ENSMA	Admin et Tech.	Ens. Chercheurs, Chercheurs, ATER	Doc et Post-Doc	Total hébergés	
DIRECTION	2	1	0	0	3	0	0	0	0	3
DIRECTEUR		1			1				0	1
DIRECTION GENERALE DES SERVICES	1				1				0	1
SECRETARIAT DE DIRECTION	1				1				0	1
SERVICES SUPPORTS	35	1	0	3	39	0	0	0	0	39
DIRECTION DES SYSTEMES D'INFORMATION	7			3	10				0	10
FINANCES	4				4				0	4
PATRIMOINE, MARCHES, LOGISTIQUE	16				16				0	16
PILOTAGE, QUALITE, HYGIENE ET SECURITE	2				2				0	2
RESSOURCES DOCUMENTAIRES	2	1			3				0	3
RESSOURCES HUMAINES	4				4				0	4
DELEGATIONS	6	0	0	0	6	0	0	0	0	6
COMMUNICATION et MULTIMEDIA	2				2				0	2
RELATIONS INTERNATIONALES	4				4				0	4
DRDV	3	0	0	0	3	0	0	0	0	3
ETUDES DOCTORALES	1				1				0	1
PARTENARIATS ET VALORISATION DE LA RECHERCHE	2				2				0	2
DEF	8	0	0	0	8	0	0	0	0	8
RELATIONS ENTREPRISES	2				2				0	2
SCOLARITE	6				6				0	6
Départements d'enseignement	0	35,5	0	0	35,5	0	0	0	0	35,5
D1 -Mécanique des fluides et aérodynamisme		5,5			5,5				0	5,5
D2 -Matériaux, structures, ingénierie des systèmes industriels		12			12				0	12
D3 -Energétique et thermique		8			8				0	8
D4 - Informatique, automatique pour les systèmes		5			5				0	5
D6 - Formation générale humaine		5			5				0	5
INSTITUT P'	36	22,5	27	2	87,5	18	38	18	74	161,5
DFTC	21,5	13,5	16		51	12	26	8	46	97
DPMM	14,5	9	11	2	36,5	6	12	10	28	64,5
LIAS	2	5	6		13				0	13
Totaux	92	65	33	5	195	18	38	18	74	269

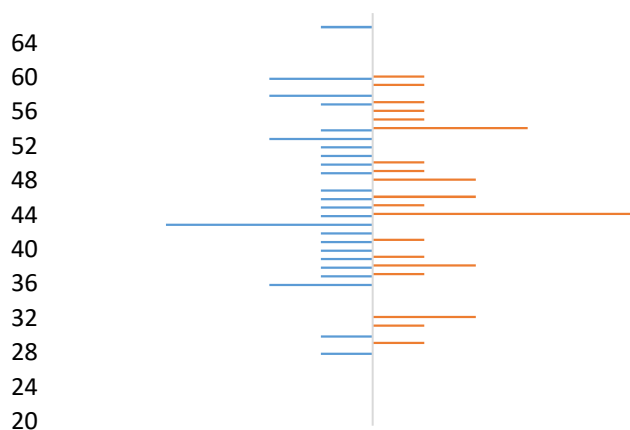
Les enseignants-chercheurs sont affectés pour moitié sur un département d'enseignements et pour moitié sur leur laboratoire de rattachement.

h. Les effectifs RQTH

Au 1^{er} janvier 2021, 3 personnels BIATSS (femmes) bénéficient d'un Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).

i. Les pyramides des âges

Pyramide des âges BIATSS fonctionnaires

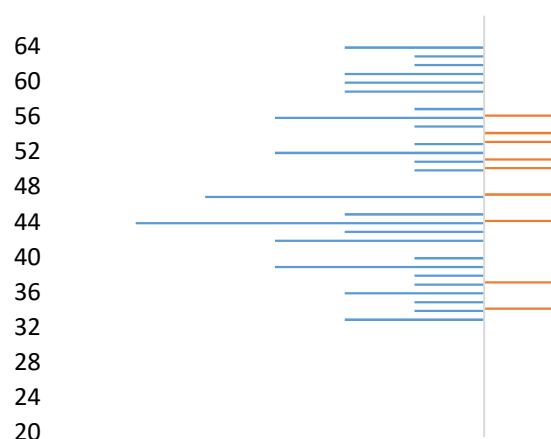


■ Femmes ■ Hommes

Age moyen : 45 ans

Age moyen : 47 ans

Pyramide des âges EC fonctionnaires

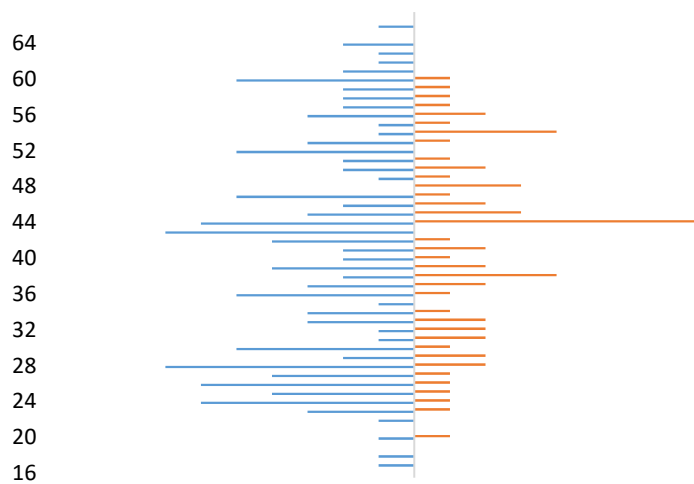


■ Femmes ■ Hommes

Age moyen : 47 ans

Age moyen : 48 ans

Pyramide des âges globale



■ Femmes ■ Hommes

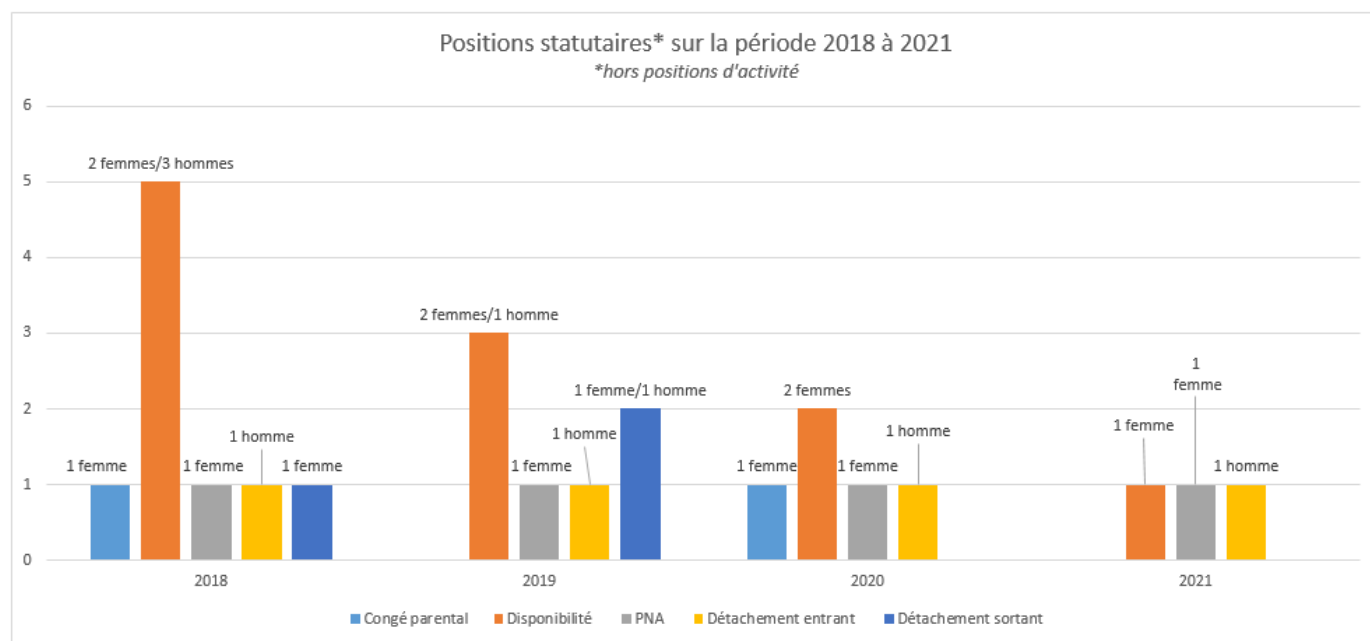
Age moyen : 42 ans

Age moyen : 40 ans

1.3 Positions statutaires

La majorité des effectifs titulaires de l'établissement est en position d'activité : l'agent exerce son activité dans son corps ou son cadre d'emplois, au sein de son administration, et bénéficie des droits attachés au statut de fonctionnaire (retraite, traitement, avancement).

Les positions statutaires par genre hors position d'activité



*PNA : Position Normale d'Activité

2 Recrutement

2.1 Postes proposés et pourvus

Sur l'année 2021	Postes proposés	Candidatures déposées			Postes pourvus		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
BIATSS Titulaires	3				1	2	3
Catégorie A	1	concours organisé au national - données non disponibles				1	1
Catégorie B	2				1	1	2
Catégorie C							
BIATSS Non Titulaires	15	278	208	486	10	5	15
Catégorie A	9	237	126	363	7	2	9
Catégorie B							
Catégorie C	2	39	78	117		2	2
Apprentis	4	2	4	6	3	1	4
Ens. - E-C Titulaires	1	58	10	68	1	0	1
Professeurs des Universités							
Maîtres de Conférence	1	58	10	68	1		1
Enseignants 2nd degré							
Ens. - Chercheurs Non Titulaires	9	99	65	164	31	10	41
ATER	9	99	65	164	7	2	9
Doctorant	données non disponibles				18	6	24
Post doctorants					6	2	8
Contractuels enseignants							0

Pas de mobilité entrante par voie de mutation ou de détachement en 2021.

2.2 Cas de recours à des contractuels BIATSS

Répartition des BIATSS non titulaires par type de besoins (définis par les 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 un accroissement temporaire de l'activité.

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** : 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. 6 bis 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

Effectifs par genre et motif de recrutement des personnels BIATSS recrutés au cours de l'année 2021 :

2021		Besoins permanents				Besoins temporaires						Total
		art 4, 2° modifié		art 6 modifié		art 6 quater		art 6 quinquies		art 6 sexies		
Catégories BIATSS	Corps Occupant	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
A	IGR	1	1									2
A	IGE	6	7							5	1	19
A	ASI	3		1								4
B	TECH	1	1									2
C	ADTRF	2	5		4						1	12
Total		13	14	1	4	0	0	0	0	5	2	39

En 2021 : 1 transformation de CDD en CDI (ASI).

2.3 Stagiaires

Effectifs par genre des stagiaires au cours de l'année 2021

Stagiaires 2021	Hommes	Femmes	TOTAL
Laboratoires	11	1	12
Services support	9	3	12
Total	20	4	24

3 Parcours professionnels : avancements, promotions internes



La carrière d'un fonctionnaire peut progresser par avancement d'échelon et éventuellement de grade. Le fonctionnaire peut également changer de corps ou de cadre d'emploi*.

** Selon les lois statutaires de la fonction publique, un corps ou un cadre d'emploi « regroupe les fonctionnaires soumis au même statut particulier, titulaires d'un grade leur donnant vocation à occuper un ensemble d'emplois. Chaque titulaire d'un grade a vocation à occuper certains des emplois correspondant à ce grade. Le cadre d'emplois peut regrouper plusieurs grades. ». Dans la fonction publique hospitalière et de l'Etat, les grades et emplois sont organisés en corps tandis que dans la fonction publique, ceux-ci sont organisés en cadre d'emploi.*

3.1 Avancement d'échelon, de grade et changement de corps des personnels enseignants-chercheurs et enseignants du second degré

- L'avancement d'échelon est accordé automatiquement en fonction de l'ancienneté et selon des temps de passage indiqué dans la grille indiciaire de référence. Une exception cependant pour accéder à la classe exceptionnelle de professeur des universités : pour obtenir le 2^e échelon de classe exceptionnelle, le professeur des universités doit présenter un dossier, comme s'il changeait de grade.
- L'avancement de grade est le passage d'un grade à un grade supérieur à l'intérieur d'un même corps. 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.
- Pour changer de corps l'enseignant chercheur doit passer un concours (MCF vers PR)
- 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.

2021	Nb d'agents promouvables			Nb de dossiers déposés			Nb d'agents promus		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
ENSEIGNANTS CHERCHEURS (MCF+PU)	21	2	23	2	1	3	2	1	3
ENSEIGNANTS DU 2ND DEGRE (PRCE+PRAG+EPS)	3	1	4	1	1	2			0
Total enseignants	24	3	27	3	2	5	2	1	3

3.2 Avancement d'échelon, de grade et changement de corps des personnels BIATSS

- L'avancement d'échelon est accordé automatiquement en fonction de l'ancienneté et selon des temps de passage indiqué dans la grille indiciaire de référence.

- L'avancement de grade s'effectue au choix par tableau d'avancement, ou par examen professionnel.

- Le changement de corps s'effectue :

✓ Soit **par liste d'aptitude**

✓ Soit **par concours**. Des concours sont ouverts chaque année en fonction des emplois disponibles.

Il est important de rappeler que les commissions administratives paritaires (CAP) ne sont plus compétentes pour l'examen des mobilités (incluant les détachements et les intégrations), et n'examinent plus les promotions depuis le 1er janvier 2021. Il en va de même dans les établissements d'enseignement supérieur en raison de la modification des compétences des commissions paritaires d'établissement (CPE), en vertu de l'article L 953-6 du Code de l'éducation.

Agents promouvables et promus par genre et mode de promotion sur l'année considérée :

Examen professionnel, Tableau d'avancement et Liste d'aptitude 2021		Nb d'agents promouvables			Dossiers déposés			Nb d'agents promus		
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Examen professionnel	Catégorie A	2		2	1		1	1		1
	Catégorie B	7	2	9	2		2	2		2
	Catégorie C		2	2			0			0
Total examens professionnels		9	4	13	3	0	3	3	0	3
Tableau d'avancement	Catégorie A	1	2	3	1	1	2	1		1
	Catégorie B	4	2	6	2	1	3	1		1
	Catégorie C	4	12	16	1	3	4		1	1
Total tableau d'avancement		9	16	25	4	5	9	2	1	3
Liste d'aptitude	ASI vers IGE et IGE vers IGR	7	6		3	1	4			0
	Catégorie B vers A	20	10	30	6		6			0
	Catégorie C vers B	7	13	20	2	4	6		1	1
Total liste d'aptitude		34	29	50	11	5	16	0	2	1
TOTAUX		52	49	88	18	10	28	5	3	7

3.3 Les départs ou cessations de fonctions des personnels fonctionnaires BIATSS

2021	Retraite		Démission		Mutation		Détachement		Disponibilité		Mise à disposition		Réussite concours		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
Total	1					1		1							3

3.4 Les départs ou cessations de fonctions des personnels fonctionnaires Enseignants et Enseignants-Chercheurs

2021	Retraite		Démission		Mutation		Détachement		Disponibilité		Mise à disposition		Réussite concours		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
Total	3								1						4

3.5 Les départs ou cessations de fonctions des personnels contractuels BIATSS et Enseignants

Année 2021		Fin de contrat		Retraite		Démission		Licenciement		Rupture anticipée		Total
Catégories BIATSS	Corps Occupant	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
A	BIATSS + Enseignants	16	4			3				4	1	28
B	BIATSS											0
C	BIATSS		1									1
Total		16	5	0	0	3	0	0	0	4	1	29

4 Formation

4.1 Objectifs prioritaires du plan de développement des compétences

Le plan de formation des personnels de l'ISAE-ENSMA pour 2021, a été élaboré autour de trois priorités :

- Accompagner au changement avec la loi de transformation de la fonction publique ;
- Développer des compétences professionnelles grâce au co-développement (ateliers d'échanges de pratiques managériales).;
- Préserver la santé, la sécurité et la qualité de vie au travail.

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

4.2 Orientations du plan de développement des compétences

5 axes prioritaires en 2021 :

- MANAGEMENT :
 - Accompagnement à la démarche et à la rédaction d'un projet de service
 - Séance d'information sur les enjeux de l'entretien professionnel individuel et les outils RH
 - Séances de co-développement professionnel
- PARCOURS PROFESSIONNELS :
 - Atelier de rédaction de CV et lettre de motivation

- Entretien « conseil carrière » pour faire le point sur son parcours professionnel
- Formation sur la préparation d'un entretien avec un jury

- PROFESSIONNALISATION DES FONCTIONS RH :
 - Professionnaliser la gestion des Ressources Humaines pour mettre en œuvre les nouveaux dispositifs de la loi de transformation de la fonction publique

- QUALITE DE VIE AU TRAVAIL :
 - Accompagnement de la mise en œuvre du télétravail pour les agents et les encadrants
 - Actions de prévention de l'hyper-connexion aux outils numériques
 - Formations sur la communication bienveillante

- SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL :
 - Actions de prévention sur les troubles musculo-squelettiques pour améliorer les conditions de travail, identifier les gestes et postures à risque(s)
 - Actions de formation sur les obligations et les responsabilités qui incombent aux personnels d'encadrement en matière de santé et de sécurité au travail
 - Accompagnement à l'identification et l'évaluation des risques psychosociaux (RPS)

151 stagiaires
1 667 heures de formation dont 166 h de formation à distance
249 jours de formation

4.3 Nombre d'agents en formation continue

2021	catégorie A		total catégori e A	catégorie B		total catégori e B	catégorie C		total catégori e C	Doct.		Total Doct.	Ens-Ch		Total Ens-Ch	Total
	H	F		H	F		H	F		H	F		H	F		
Nb d'agents ayant suivi à minima une formation	12,0	15,0	27,0	5,0	9,0	14,0	19,0	6,0	25,0	2,0	0,0	2,0	2,0	3,0	5,0	73,0
Nombre moyen de jours de formation	1,8	1,6	1,7	1,6	1,6	1,6	1,7	1,6	1,6	2,5	0,0	2,5	2,0	1,4	1,6	1,7
Nombre maximum de jours de formation	9,0	8,5	9,0	6,0	8,5	8,5	5,5	7,0	7,0	3,0	0,0	3,0	3,0	3,0	3,0	8,5

4.4 Dépenses de formation par catégorie de personnel

	Hommes	Femmes	Total
BIATSS catégorie A	18 011,08 €	11 855,37 €	29 866,45 €
BIATSS catégorie B	6 985,08 €	5 750,47 €	12 735,55 €
BIATSS catégorie C	3 670 €	10 614 €	14 284 €
Enseignants-chercheurs	2 246,50 €	904,36 €	3 150,86 €
Doctorants	257,15 €	0	257,15 €
TOTAL	31 169,88 €	29 124,12 €	60 294 €

4.5 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

Tableau récapitulatif du nombre de jours de formations par typologie, et par catégorie de personnels en 2021 :

Durée de formation en jours	T1			T2			T3			Total général
	H	F	Total T1	H	F	Total T2	H	F	Total T3	
Catégorie A	52,5	35,5	88	2		2	5	8,5	13,5	103,5
Catégorie B	17,5	14	31,5		1,5	1,5	8,5	6,5	15	48
Catégorie C	13	27	40				9	32	41	81
Enseignants-chercheurs							5		5	5
Doctorants	6	3,5	9,5					2	2	11,5
Total général	89	80	169	2	1,5	3,5	27,5	49	76,5	249

Les actions de formation de type T1, adaptation immédiate au poste de travail, sont toujours majoritaires, représentant 68%, sur la totalité des jours de formation.

4.6 Nombre et durée des formations

Coût et durée par thématiques et actions de formation

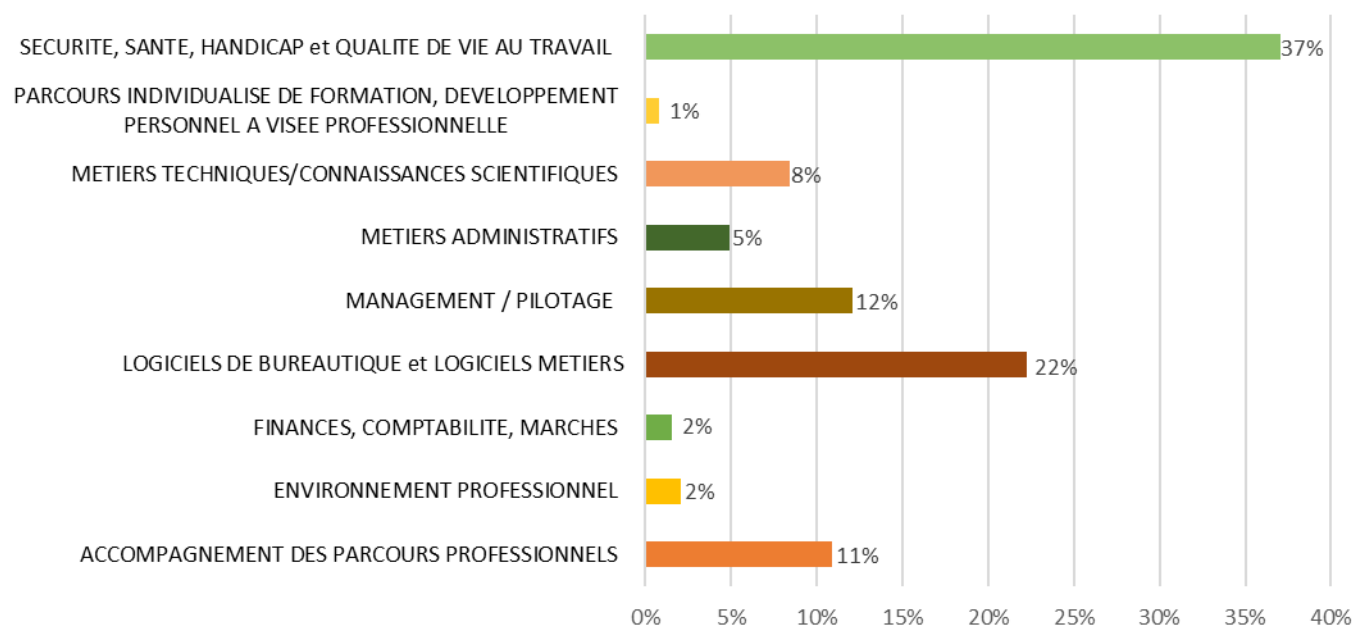
Thématiques	Coût 2021 (prise en charge budget formation continue)	Coût 2021 (prise en charge Laboratoire /Service)	Nb heures	Nb stagiaires
ACCOMPAGNEMENT DES PARCOURS PROFESSIONNELS	5 995,00 €		182	20
ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL	192,00 €	- €	34	3
FINANCES, COMPTABILITE, MARCHES	1 413,00 €	- €	26	3
LOGICIELS DE BUREAUTIQUE et LOGICIELS METIERS	11 520,00 €	2 700,00 €	371	29
MANAGEMENT / PILOTAGE	10 130,00 €	- €	201	14
METIERS ADMINISTRATIFS	5 598,00 €	- €	82	9
METIERS TECHNIQUES/CONNAISSANCES SCIENTIFIQUES	3 904,00 €	4 181,00 €	140	8
PARCOURS INDIVIDUALISE DE FORMATION, DEVELOPPEMENT PERSONNEL A VISEE PROFESSIONNELLE	600,00 €	- €	14	1
SECURITE, SANTE, HANDICAP et QUALITE DE VIE AU TRAVAIL	14 061,00 €	- €	617,5	64
Total	53 413,00 €	6 881,00 €	1667,5	151

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.

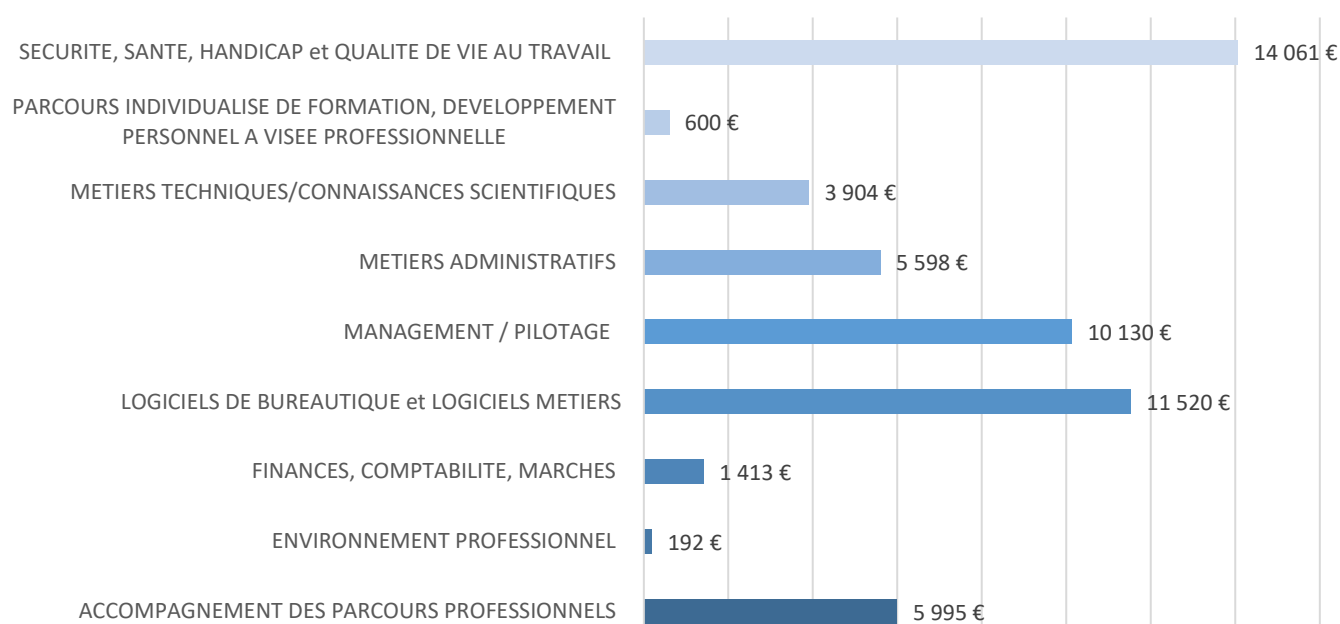
Le calcul des heures de formation tient compte du nombre de stagiaires.

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



	2018	2019	2020	2021
Nb d'actions de formation	46	49	29	47
Dont gratuites⁽¹⁾	20	17	6	5
Coût des formations	51 715 €	67 181 €	43 097 €	60 294 €
Nb de stagiaires	146	163	133	151
Nb de jours de formation	243	294	172	249
Nb d'heures total de formation	1535	1932	1152	1667,5

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

Le nombre de jours de formation est revenu au niveau proche de ceux de 2018. 47 actions de formation ont été organisées en 2021 (contre 29 en 2020).

4.7 Détail de quelques actions

On peut noter que le nombre d'heures de formation a augmenté en 2021 pour la thématique **Sécurité, Santé et Qualité de vie au travail**. L'établissement a renforcé l'accompagnement des chefs de service et des encadrants en matière de santé et sécurité au travail, notamment en matière de responsabilité juridique.

Concernant les risques psycho-sociaux, une session de formation sur le management des difficultés psychosociales a été dispensée aux nouveaux membres de la cellule RPS, dans le cadre de la mise en place d'une démarche de prévention des risques professionnels.

Concernant l'accompagnement des nouveaux encadrants dans leur prise de fonction, des ateliers de pratiques managériales ont été proposés au cours du 1^{er} semestre 2021. Ces ateliers mensuels de courte durée (3h) ont permis aux participants d'être acteurs de la formation autour d'une thématique managériale.

A ces actions de formation s'ajoutent les formations sur les logiciels métiers et les logiciels de bureautique qui représentent le 2^{ème} poste des dépenses en matière de formation continue des personnels.



5 Les rémunérations

5.1 La masse salariale

La masse salariale est le cumul des rémunérations brutes des agents de l'établissement incluant les cotisations patronales).

La rémunération brute versée aux agents est composée d'une rémunération principale (le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et la nouvelle bonification indiciaire (NBI)), et de rémunérations accessoires (les indemnités et primes). Des cotisations salariales et patronales sont prélevées sur cette rémunération pour être ensuite versées aux organismes chargés du recouvrement.

La rémunération nette (de prélèvements sociaux) est la rémunération que perçoit effectivement l'agent avant prélèvement de l'impôt sur le revenu.

Eléments de la masse salariale	Montant
Rémunération principale	6 261 221 €
Primes, indemnités et autres rémunérations accessoires	791 623 €
Cours complémentaires et vacations	296 641 €
Charges patronales	4 884 927 €
Total	12 234 412 €

Eléments de la rémunération principale :

- ✓ **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 calculée sur la base 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 contractuel 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 ne concerne que les fonctionnaires).

Eléments de la rémunération accessoire :

Les primes et indemnités entrant dans le champ de la rémunération accessoire sont encadrées par un texte législatif ou réglementaire (*cf en annexe un tableau récapitulatif des principales primes et indemnités versées aux personnels enseignants et BIATSS*).

5.2 Les traitements indiciaires

a. Les INM moyens par types de population au 01/01/2021

	INM moyens			
	Hommes	Femmes	Total	Ecart INM moyen hommes/femmes
BIATSS Fonctionnaires	492	444	469	48
BIATSS Contractuels	436	386	410	50
Enseignants/Chercheurs Fonctionnaires	898	822	886	76
Enseignants/Chercheurs Contractuels	436	421	432	15

b. Les coûts moyens par type de population au 01/01/2021

Le coût moyen calculé dans le tableau ci-dessous tient compte de l'ensemble des rémunérations principales et accessoires (hors cours complémentaires et vacations), augmenté des charges patronales.

	Hommes	Femmes	Total
BIATSS Fonctionnaires	60 725 €	54 639 €	57 862 €
BIATSS Contractuels (hors apprentis)	40 833 €	36 449 €	38 523 €
Enseignants/Chercheurs Fonctionnaires	104 266 €	93 887 €	102 631 €
Enseignants/Chercheurs Contractuels	33 402 €	33 151 €	33 354 €

c. Les salaires bruts moyens* par type de population et genre au 01/01/2021

	Hommes	Femmes	Total
BIATSS Fonctionnaires	34 306 €	30 705 €	32 612 €
BIATSS Contractuels (hors apprentis)	29 121 €	26 202 €	27 583 €
Enseignants/Chercheurs Fonctionnaires	57 076 €	50 573 €	56 052 €
Enseignants/Chercheurs Contractuels	23 607 €	23 475 €	23 582 €

* salaires bruts moyens = rémunérations principales et accessoires, hors cours complémentaires, vacations et prestations sociales

5.3 Les primes et indemnités

a. Le RIFSEEP

Le RIFSEEP ou régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, est le dispositif indemnitaire de référence qui remplace la plupart des primes et indemnités existantes versées aux personnels BIATSS de la fonction publique d'Etat.

Ce régime indemnitaire est composé :

- **d'une Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE), versée chaque mois**, dont le montant est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise nécessaires dans l'exercice des fonctions.
- **d'un Complément Indemnitaire Annuel (CIA)** versé en une ou 2 fois par an. Il n'est pas automatiquement reconduit d'une année sur l'autre et tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir du fonctionnaire.

Pour 2021 l'enveloppe IFSE versée s'élève à 358 377 € et celle du CIA à 44 255 €.

Montant des IFSE brutes annuelles par corps, grade et groupe pour 2021 :

Personnels Ingénieurs et Techniques de Recherche et de Formation (ITRF)

CORPS	GRADE	GROUPE	IFSE AU 01/01/2020
IGR	H.C.	Groupe 1	8 400 €
	1ERE CLASSE	Groupe 2	7 200 €
	2EME CLASSE	Groupe 3	6 000 €
IGE	H.C.	Groupe 2	4 460 €
	C.N.	Groupe 3	3 880 €
ASI		Groupe 2	3 500 €
TECHNICIEN	C.E.	Groupe 1	3 320 €
	SUP.	Groupe 2	3 200 €
	C.N.	Groupe 3	3 020 €
ADT	C3	Groupe 1	3 425 €
	C1-C2	Groupe 2	3 285 €

Personnels Administratifs de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur (AENES)

CORPS	GRADE	GROUPE	IFSE AU 01/01/2020
ATTACHE	H.C.	Groupe 1	5 600 €
	Principal	Groupe 2	5 300 €
	Classe Normale	Groupe 3	4 460 €
SAENES	C.E.	Groupe 1	3 320 €
	SUP.	Groupe 2	3 200 €
	C.N.	Groupe 3	3 020 €

b. La Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)

Certains emplois de la fonction publique qui comportent une responsabilité ou une technicité particulières donnent droit à un complément de rémunération appelé nouvelle bonification indiciaire (NBI). La NBI consiste en l'attribution de points d'indice majoré supplémentaires qui s'ajoutent au traitement principal. Elle cesse d'être versée lorsque l'agent n'exerce plus les fonctions y ouvrant droit. Seuls les personnels titulaires BIATSS 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 n'est pas attribuée en fonction de la catégorie de l'agent qui l'occupe.

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

Historique des montants de NBI versés depuis 2018 :

Evolution NBI	2018	2019	2020	2021
Montant annuel	14 615 €	13 771 €	13 027 €	11 712 €

Nombre de bénéficiaires de la NBI et nombre de points attribués en fin d'année 2021 :

2021	Hommes	Femmes	Total
Nb de bénéficiaires	4	5	9
<i>Nb de points pour fonctions administratives</i>		125	125
<i>Nb de points pour fonctions techniques</i>	80		80
Nb total de points	80	125	205

c. 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 2021.

	Hommes	Femmes	Total
Nb de bénéficiaires	2	3	5
Montant moyen / bénéficiaire	330 €	848 €	641 €
Montant total	660 €	2 545 €	3 205 €

d. La Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur (PRES)

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 »).

Le montant annuel de cette prime au 1^{er} janvier 2021 était de 1 259,96 €, montant à proratiser en fonction de la quotité de travail de l'agent sur l'année.

Le montant total versé en 2021 s'élève à 113 257 €.

e. 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.

2020/2021	Hommes	Femmes	Total
Nb de bénéficiaires	25	7	32
Montant moyen / bénéficiaire	1 316 €	1 287 €	1 310 €
Montant total	32 895 €	9 012 €	41 907 €

f. 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 soit passée aux Responsabilités et compétences élargies (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.

Le montant total versé en 2021 correspondant aux PEDR est de 104 000 €.

6 La santé et la sécurité au travail

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

	2018	2019	2020	2021		
				Hommes	Femmes	Total
Accidents de travail	3	2	5	2	0	2
<i>dont victimes avec arrêt de travail</i>	2	1	3	1	0	1
Accidents de trajet	1	1	0	1	0	1
<i>dont victimes avec arrêt de travail</i>	0	0	0	1	0	1
Maladies professionnelles	1	0	0	0	0	0
<i>dont victimes avec arrêt de travail</i>	43	0	0	0	0	0

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

Famille de risque	Nombre
Risque lié la manutention manuelle de charge	2
Risque routier	1

Répartition selon la nature et le siège de la lésion

Nature des lésions	Nombre
Luxation	1
Douleur	1
Sciatique	1

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

6.2 Congés pour raisons de santé par genre : type, nombre et durée.

2021	Congés			Jours		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Absence au travail pour raison de santé	41	65	106	595	1183	1778
Congés maladie Ordinaire	38	64	102	382	854	1236
Congés longue maladie	1		1	182		182
Congés longue durée			0			0
Accidents de travail imputables au service	1	1	2	21	329	350
Accidents de trajet	1		1	10		10
Maladies professionnelles			0			0
Absence au travail (hors absence pour raison de santé)	2	0	2	21	0	21
Congés maternité et d'adoption						0
Congés paternité et d'accueil de l'enfant	2			21		21
Total	43	65	108	616	1183	1799

6.3 Le nombre et la nature des signalements et des mentions enregistrés

1 signalement (ambiances thermiques) ont été consignés dans le registre SST de l'ENSMA en 2021. Ce signalement a été traité et des mesures ont été prises. Le signalement a été présenté lors des réunions du CHSCT.

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**

6.5 Les instances de prévention et leurs activités

Le CHSCT s'est réuni en séance à 8 reprises sur l'année 2021 dont 1 fois en formation élargie.

Le CHSCT n'a pas procédé à des visites de services relevant de son champ de compétence.

Une enquête RPS a été réalisée par le CHSCT en 2021.

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 2021, aucune situation individuelle n'a nécessité le recours aux commissions médicales.

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.

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.

Bilan et évolution du nombre de visites médicales :

	2018	2019	2020			2021		
			Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Visites médecin du travail	13	21	12	9	21	15	13	28

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

En 2021, une actualisation du Document Unique (DU) d'évaluation des risques professionnels a été portée suite aux actions menées lors de l'année 2020.

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

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

- Actualiser le Document Unique d'Evaluation des risques professionnels
- Poursuivre les actions de formation de Santé et Sécurité au Travail
- Améliorer la gestion des accidents de service/de travail
- Prévenir les RPS
- Informer, communiquer sur la santé et sécurité au Travail
- Création de la cellule RPS

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

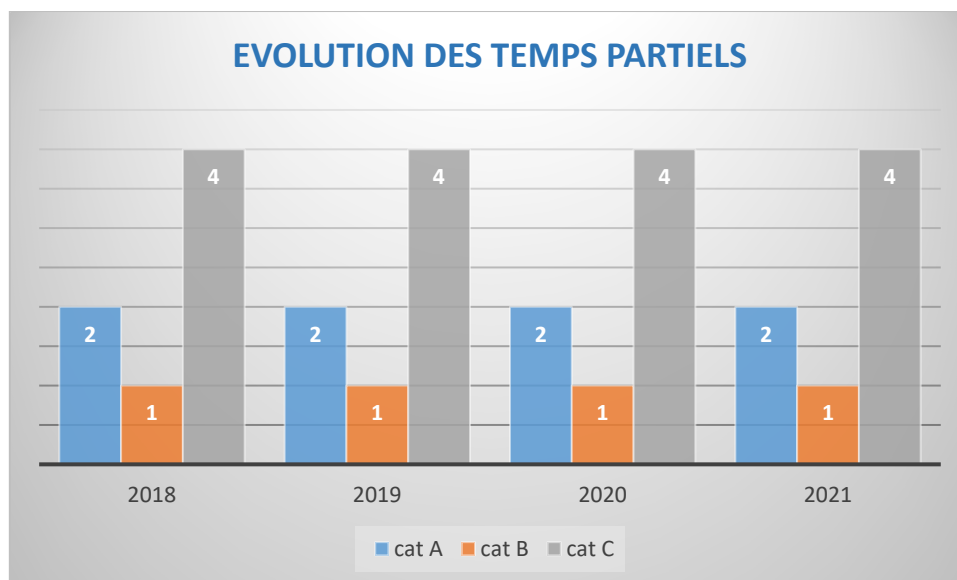
La durée hebdomadaire de travail est fixée à 36h20, réparties sur 10 demi-journées. Toutefois, à la demande de l'agent ou à la demande du chef de service et en tout état de cause avec l'accord des deux parties et du Directeur de l'établissement, la période hebdomadaire de service peut se décliner en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

Situation au 1^{er} janvier 2021 (« temps partiels », sont exclus les « temps incomplets ») :

2021	De droit				Sur autorisation				Mi-temps thérapeutique		Total
	80%		90%		80%		90%				
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
BIATSS Titulaires						2		2	1	1	6
Enseignants/Chercheurs Titulaires					1						1
Total	0	0	0	0	1	2	0	2	1	1	7



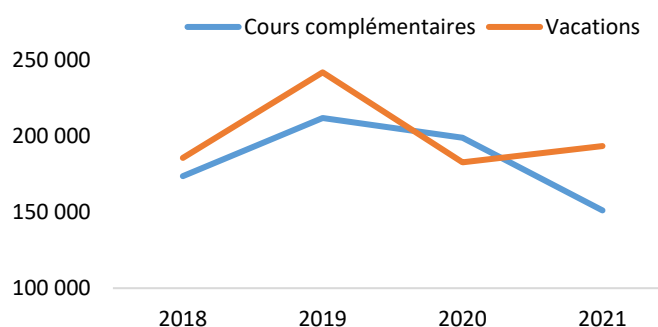
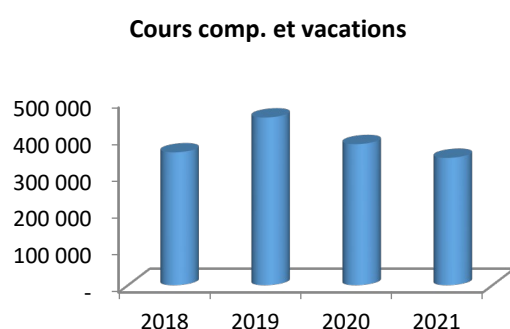
7.3 Les heures supplémentaires et complémentaires

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 vacations d'enseignement en 2021, le nombre d'heures rémunérées, 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
Personnel ENSMA	60	12	72	64	40	2 671 €	1 642 €	200 856 €	4 345
<i>Titulaires enseignants/chercheurs</i>	41	6	47	77	51	3 203 €	2 108 €	151 150 €	3 476
<i>Titulaires BIATSS</i>	3		3	30		1 249 €		3 933 €	90
<i>Non titulaires</i>	16	6	22	38	28	1 574 €	1 175 €	45 772 €	778
Personnel extérieur	74	28	102	22	42	914 €	1 752 €	143 668 €	2 818
<i>Titulaires</i>	28	8	36	32	35	1 325 €	1 453 €	53 936 €	1 177
<i>Non titulaires</i>	46	20	66	16	45	664 €	1 871 €	89 732 €	1 642
Total	134	40	174	41	42	1 701 €	1 719 €	344 524 €	7 164



7.4 Le télétravail



Télétravail

La charte permettant la mise en place du télétravail validée par les instances est mise en application en 2021. 38 actes individuels de télétravail ont été signés en 2021.

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

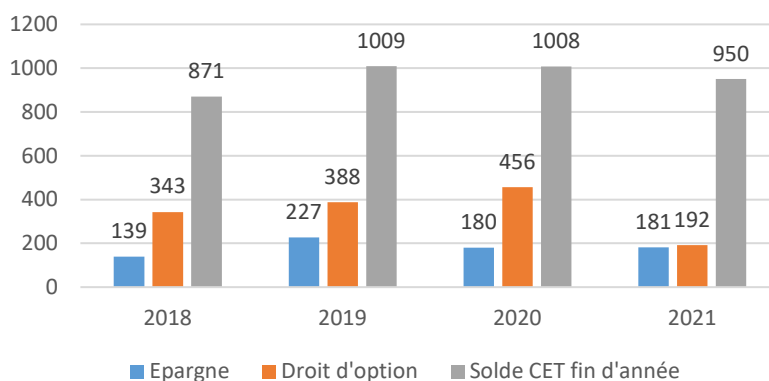
Les congés non pris de l'année N-1 peuvent, jusqu'au 31 décembre de l'année N, sur demande du personnel, être reversés sur un compte épargne temps. Ce dispositif, permet, chaque année, de choisir d'épargner des jours pour les utiliser ultérieurement comme jours de congés, de se les faire indemniser ou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

2021		Nb de jours			Nb d'agents		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Epargne au titre du CET		83	98	181	20	21	41
Droit d'option	Indemnisés	59	35	94	12	7	19
	Maintien sur CET pour congés	195	177	372	10	9	19
	RAFP	21	5	26		1	1
CET en fin d'année		470	480	950	18	19	37

EVOLUTION DU NOMBRE DE JOURS DE CET



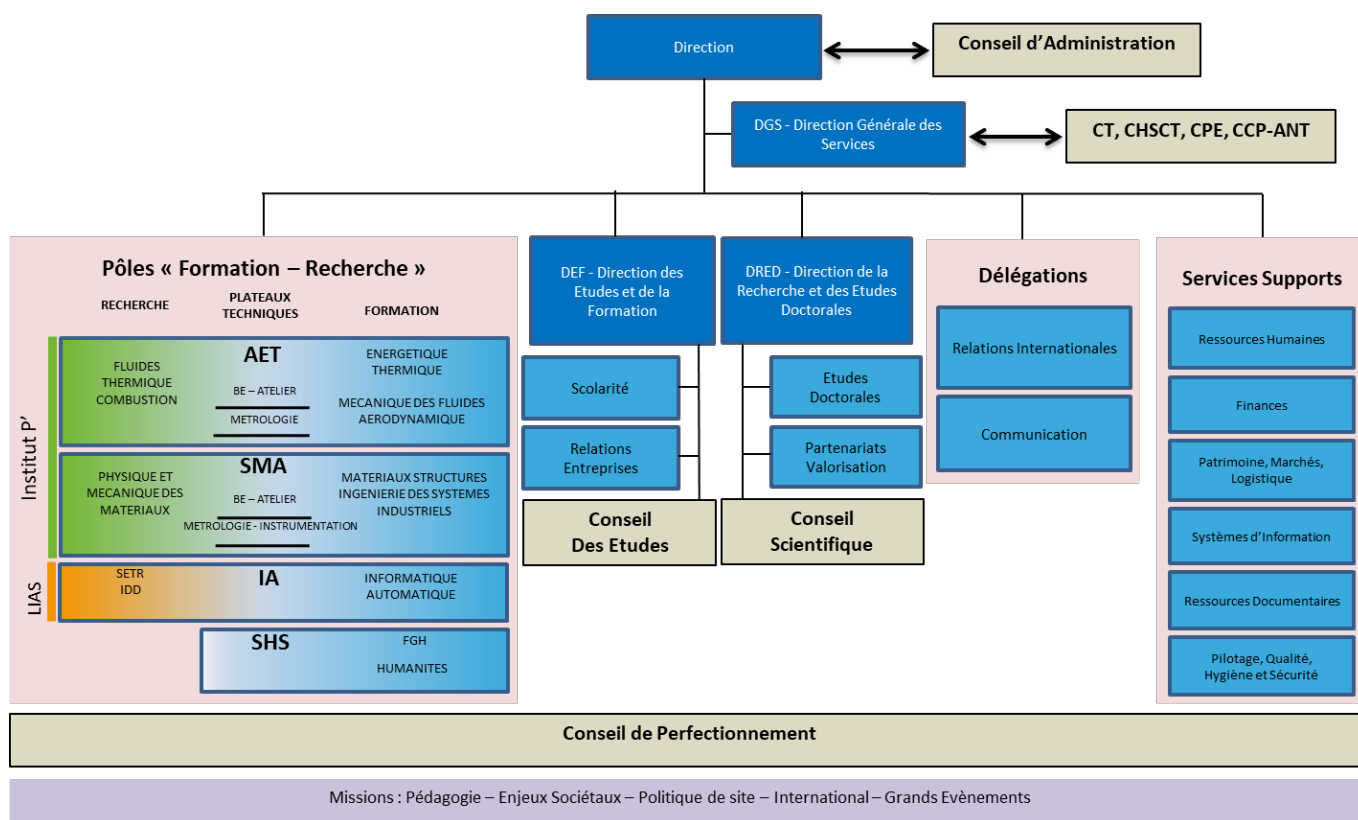
7.7 Les jours de carence

Quand il est en congé de maladie, le fonctionnaire ne bénéficie du maintien de son traitement indiciaire qu'à partir du 2e jour d'arrêt de travail. Le 1er jour de congé de maladie, appelé jour de carence, n'est pas rémunéré.

Nb de jours de carence	Hommes	Femmes	Total
BIATSS Titulaires	10	9	19
BIATSS Non Titulaires	7	13	20
Enseignants/Chercheurs Titulaires	2		2
Enseignants/Chercheurs Non Titulaires			0
Total	19	22	41

7.8 Les restructurations et réorganisations de service

Il n'y a pas eu de restructuration ni de réorganisation de service au cours de l'année 2021.



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 **fédérer les membres du personnel de l'ISAE-ENSMA autour de multiples actions**, mais aussi en mettant à leur disposition un **lieu convivial** où se retrouver (cafétéria de l'école).

Le CAS est 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 43 393,52€ au bilan financier du 31 décembre 2021, auquel s'ajoute une dotation exceptionnelle de 15 000 € de l'établissement dans l'objectif d'organiser un événement de cohésion des personnels à la sortie de la crise sanitaire.
- 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	2018	2019	2020	2021
Subvention ENSMA	8 000 €	8 000 €	8 000 €	15 000 € + 8 000 €
Recettes de la cafétéria	9 900 €	11 153 €	5 254 €	5 054.27 €

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 3 466€.

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^{er} 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		2021	
	seuil minimum	seuil maximum	seuil minimum	seuil maximum	seuil minimum	seuil maximum
Catégorie 1	0	347	0	347	0	347
Catégorie 2	348	481	348	465	348	481
Catégorie 3	482	625	466	609	482	625
Catégorie 4	626	indice maximum	>610	indice maximum	>626	indice maximum

Le 1^{er} 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			2021		
	« Prestation interministérielle »	Subvention ENSMA	Total subvention	« Prestation interministérielle »	Subvention ENSMA	Total subvention	« Prestation interministérielle »	Subvention ENSMA	Total subvention
Catégorie 1	1,26 €	3,76 €	5,02 €	1,21 €	3,76 €	4,97 €	1,29 €	3,76 €	5,05 €
Catégorie 2	1,26 €	3,35 €	4,61 €	1,21 €	3,35 €	4,56 €	1,29 €	3,35 €	4,64 €
Catégorie 3	–	3,18 €	3,18 €	0	3,18 €	3,18 €	–	3,18 €	3,18 €
Catégorie 4	–	2,49 €	2,49 €	0	2,49 €	2,49 €	–	2,49 €	2,49 €

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

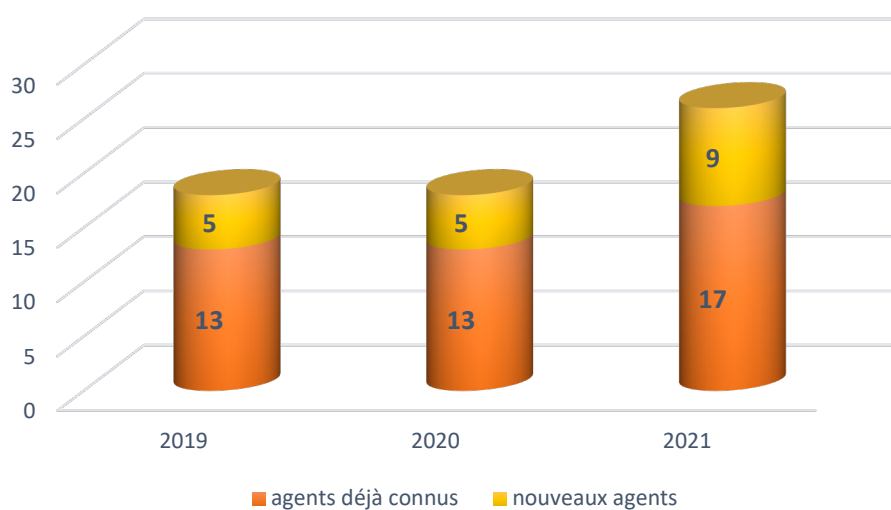
	2018	2019	2020	2021
Coût de la restauration des personnels	36 745 €	37 398 €	15 004 €	24 861 €

Assistante sociale

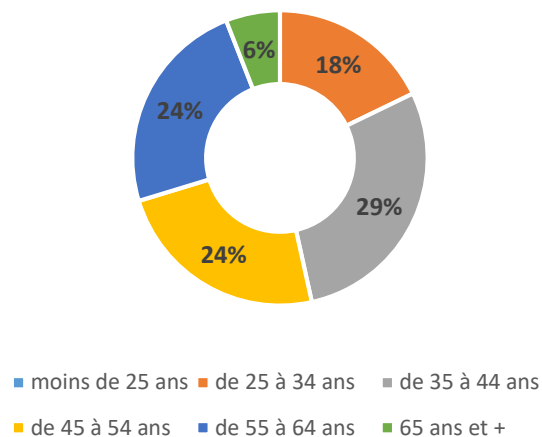
La prestation est externalisée depuis 2013. Un contrat a été conclu avec la société FOCSIE.

L'assistante sociale assure 1 permanence d'une journée par mois (de septembre à juillet).

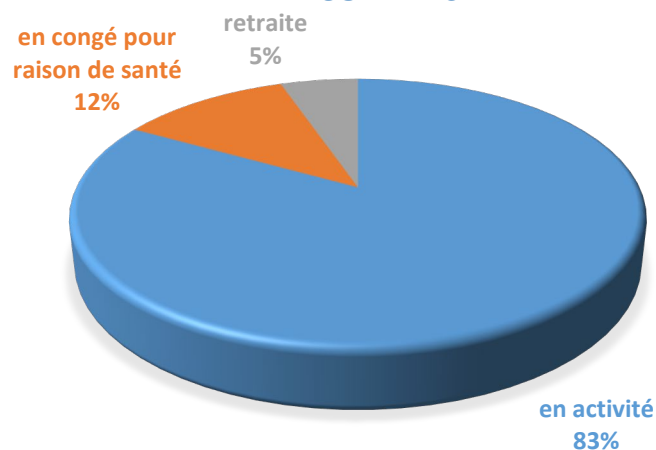
EVOLUTION DU NOMBRE D'AGENTS RENCONTRÉS



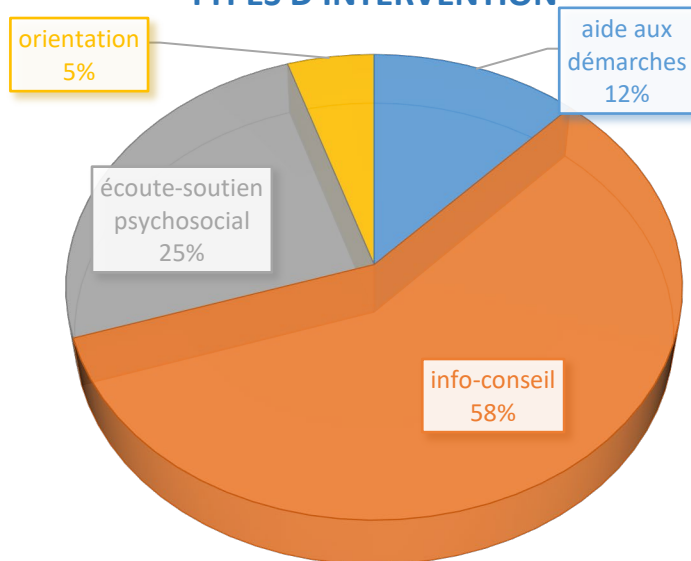
PERSONNELS RENCONTRÉS PAR TRANCHE D'ÂGE



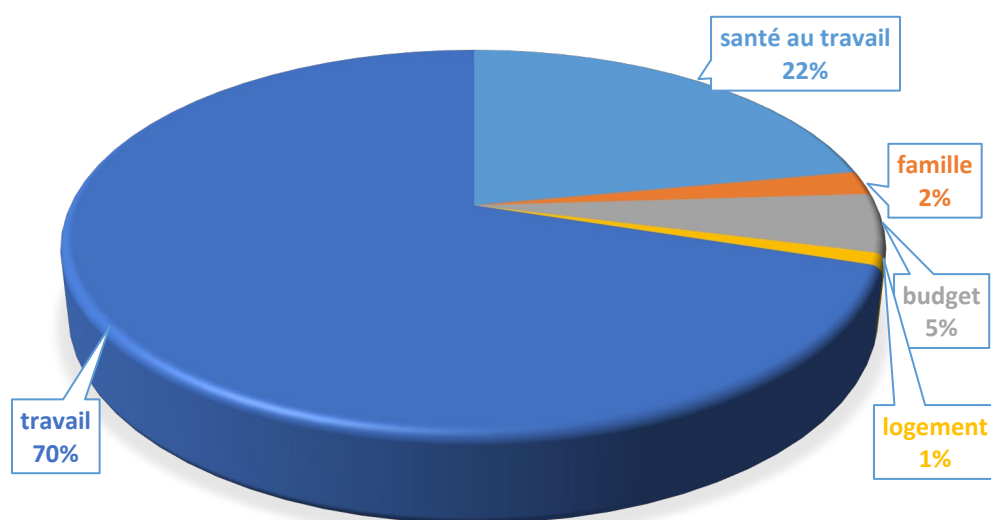
SITUATION PROFESSIONNELLE DES AGENTS RENCONTRÉS



TYPES D'INTERVENTION



DOMAINES D'INTERVENTION



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 et de la Recherche 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)** , compétente pour les décisions individuelles concernant les personnels BIATSS affectés dans l'établissement.

- **la Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires (CCPANT)**, instance compétente pour 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	2017	2018	2019	2020	2021
Comité Technique	5	5	5	6	5
CHSCT	1	2	2	9	8
Commission Paritaire d'Etablissement	3	3	2	4	0
Conseil d'Administration	7	5	4	4	4
Conseil Scientifique	1	2	1	1	1
Conseil des études	1	4	2	4	3
Total	18	21	16	28	21

Note : en 2021, en plus des 4 séances plénières, il y a eu 2 CA restreint aux élus (désignation personnalités extérieures.)

9.2 Les représentants des personnels

Répartition des personnels élus dans les instances hors usagers

2021	Titulaires		Suppléants		Total	
Instances	H	F	H	F	H	F
Comité Technique - CHSCT	6	4	8	2	14	6
Commission Paritaire d'Etablissement	4	1	3	2	7	3
Commission Paritaire Consultative	1	2	1	0	2	2
Total	11	7	12	4	23	11

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

	2021		
	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 2021.

9.5 Les jours de grève

	2021		
	Hommes	Femmes	Total
Nbre de jours de grève	1		1

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

Aucune sanction infligée en 2021.

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

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
Prime d'encadrement Doctoral (PEDR)	Elle peut être accordée aux personnels qui mènent une activité scientifique dont le niveau est jugé élevé, au regard notamment de la production scientifique, de l'encadrement doctoral et scientifique, de la diffusion de leurs travaux et des responsabilités scientifiques exercées. Sont donc concernés les enseignants-chercheurs titulaires et stagiaires et assimilés ainsi que les directeurs de recherche et chargés de recherche.	Cette prime est attribuée pour une durée de 4 ans renouvelable.	Le paiement s'effectue trimestriellement. Les taux sont fixés par le CA.
Prime de Recherche et d'Enseignement supérieur (PRES)	Elle est attribuée aux personnels qui participent à l'élaboration et à la transmission des connaissances ainsi qu'au développement de la recherche : enseignants-chercheurs, personnel assimilé (PR, MCF, ATER).	Elle ne peut être attribuée qu'aux enseignants accomplissant l'intégralité de leurs obligations statutaires de service. Les agents qui perçoivent des rémunérations complémentaires au titre d'un cumul d'emplois (les heures complémentaires ne sont pas retenues comme cumul d'emploi) ou de l'exercice d'une profession libérale ne peuvent bénéficier de la prime de recherche et d'enseignement supérieur.	Le paiement se fait en deux fois, en décembre pour la tranche septembre-février et en juillet pour la tranche mars-août. Montant de la prime: 1259.97 €
La prime d'enseignement supérieur	La prime d'enseignement supérieur est attribuée aux personnels qui participent à la transmission des connaissances : tous les enseignants du premier ou second degré titulaires en fonction dans les établissements d'enseignement supérieur.	Cette prime est exclusive de la PRES. Elle ne peut être attribuée qu'aux enseignants accomplissant l'intégralité de leurs obligations statutaires de service. Cette prime est attribuée au même taux aux 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.	
Prime de charges administratives	Elle est attribuée aux enseignants-chercheurs et assimilés et certains enseignants affectés dans l'enseignement supérieur exerçant des responsabilités administratives (fonction administrative permanente ou mission temporaire dont la durée ne peut être inférieure à un an).	Elle peut être convertie en décharge de service sous réserve que la décharge s'élève au plus au 2/3 des obligations de service.	La liste des fonctions et le montant maximum de la prime sont fixés annuellement par le CA. La décision d'attribution individuelle relève du directeur de l'établissement, après avis du CA. Son montant est variable.
Prime d'Administration	Elle est versée au directeur de l'établissement.		Son montant est fixé par arrêté ministériel.

Les primes des personnels BIATSS

PRIME	Pour qui / pour quoi ?	Modalités d'attribution et de paiement
Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)	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.
Complément Indemnitare Annuel (CIA)	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 reductible automatiquement