



Rapport Social Unique 2022

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 2019 et 2022 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	14
2.1 Postes proposés et pourvus	14
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	17
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	20
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	24
5.1 La masse salariale	24
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	25
c.	Les salaires bruts moyens* par type de population et genre au 01/01/2021	25
5.3	Les primes et les indemnités	25
a.	Le RIFSEEP (personnels BIATSS)	25
b.	La Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI – personnels BIATSS)	26
c.	La Garantie individuelles de pouvoir d'achat (GIPA)	27
d.	Le Régime Indemnitaire pour les Personnels Enseignants et Chercheurs (RIPEC)	27
e.	Les autres primes des personnels enseignants	28
6	La santé et la sécurité au travail	29
6.1	Le nombre et la nature des accidents du travail, maladies professionnelles	29
6.2	Congés pour raisons de santé par genre : type, nombre et durée.	30
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	Le conseil médical	31
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	32
7	L'organisation du travail	34
7.1	Les cycles et l'organisation du travail	34
7.2	Les quotités de temps de travail	34
7.3	Les heures supplémentaires et complémentaires	35
7.4	Le télétravail	36
7.5	Les droits à des jours de congés	36
7.6	Les comptes épargne temps	37
7.7	Les jours de carence	38
7.8	Les restructurations et les réorganisations de service	38
8	L'action sociale et la protection sociale	39
8.1	Les montants des dépenses et leur nature	39
8.2	Les types de prestations fournies	39
9	Le dialogue social	43
9.1	Les instances de dialogue social	43
9.2	Les représentants des personnels	44
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	44

10.1	<i>La nature des fautes disciplinaires</i>	44
10.2	<i>Le nombre de sanctions prononcées ainsi que leur nature</i>	44



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

Le décret définit les modalités d'élaboration des rapports sociaux uniques et des bases de données sociales. 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 sont rémunérés ou simplement 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 d'administration 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).

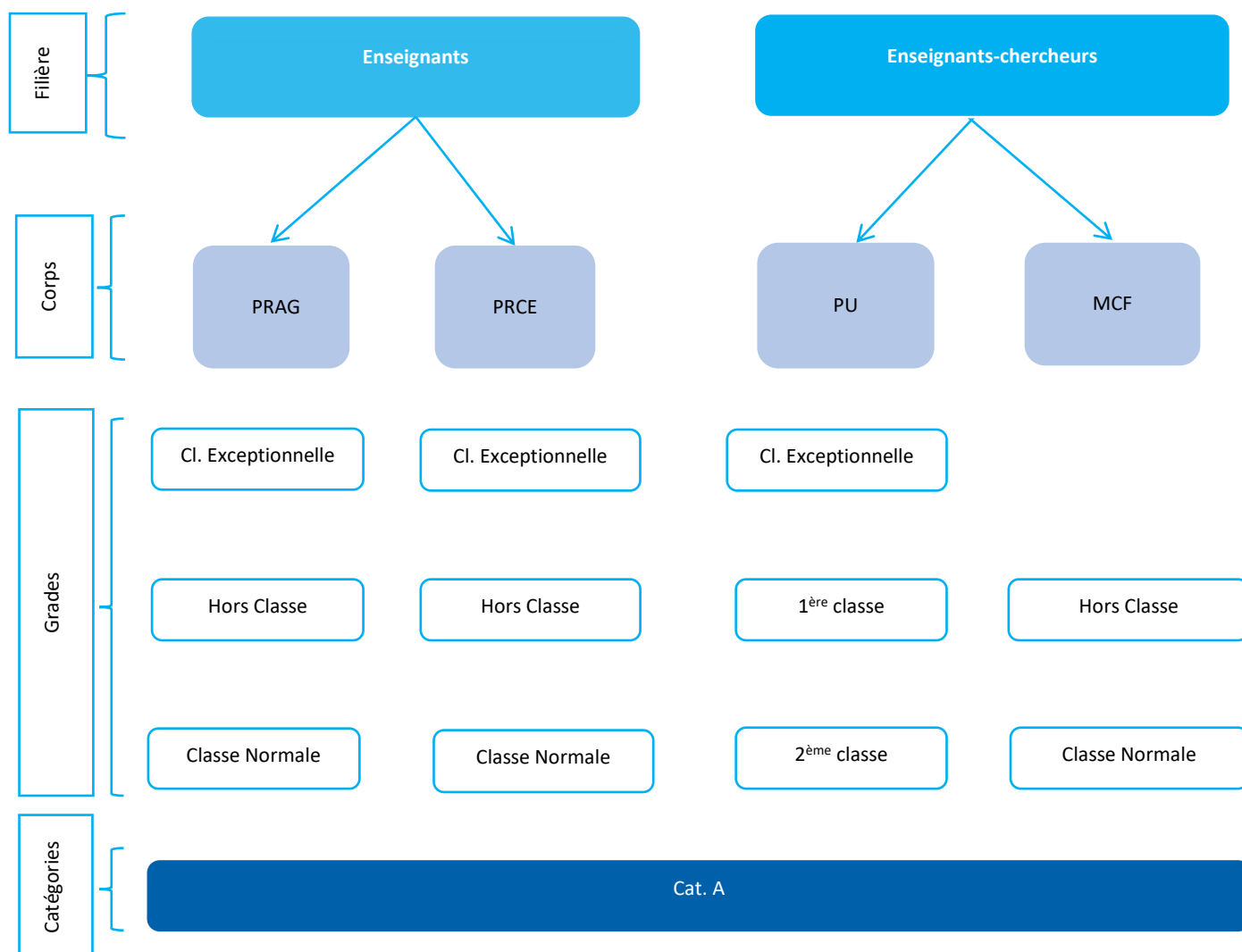
Les ETPT, quant à eux, sont le reflet de l'occupation d'un emploi ou d'un poste sur une période, et se calculent donc entre 2 dates (en général annuellement).

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 :

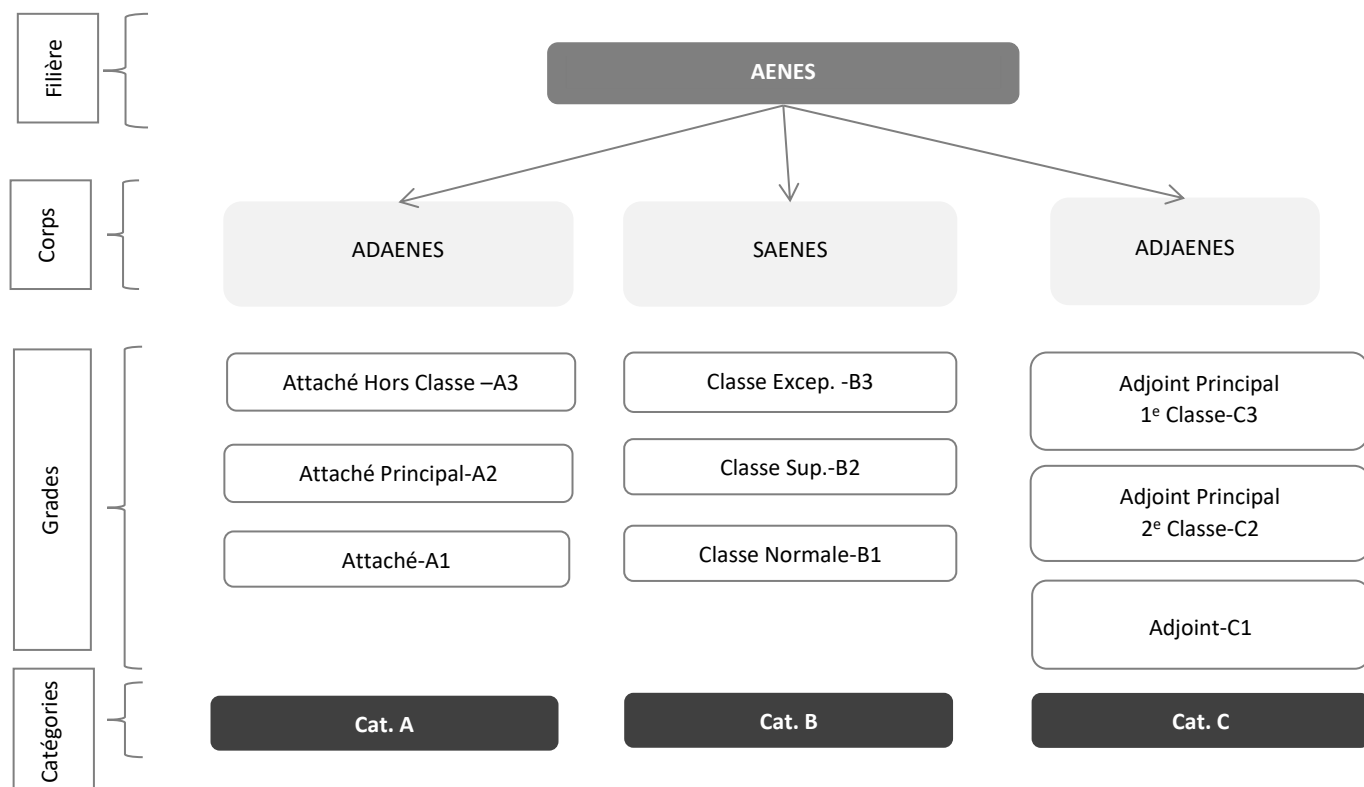
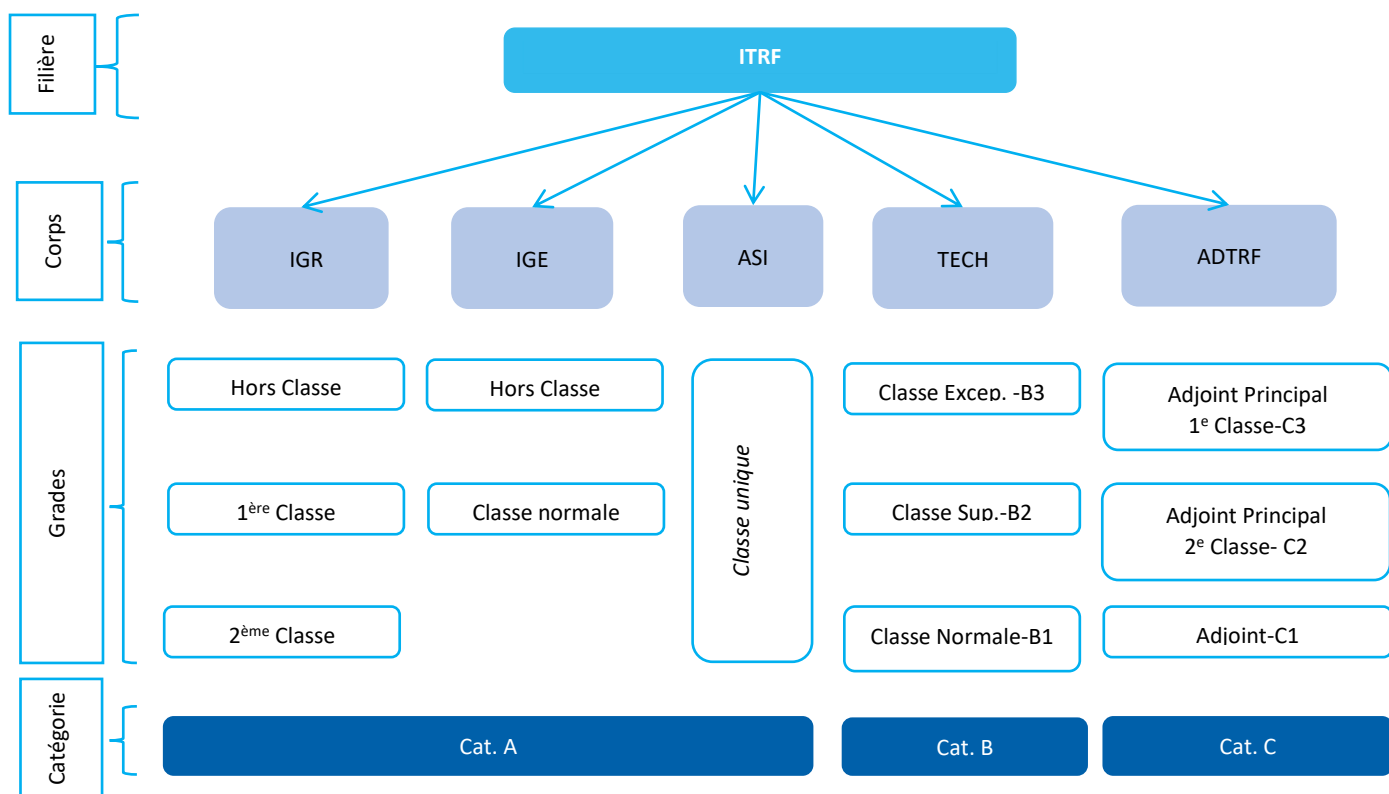


Personnel BIATSS :

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 1^{er} janvier 2022, l'effectif de l'ISAE-ENSMA est de **205 agents** (dont 5 apprentis), soit 10 agents de plus qu'au 1^{er} janvier 2021 (l'effectif est exprimé en personnes physiques). L'occupation des postes sur l'ensemble de l'année est également en augmentation : **198,2 ETPT** (Equivalent Temps Plein Travaillés) en 2022 contre 193 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 2022 a été fixé à **147 emplois**, soit 3 emplois de plus qu'en 2021. Cette augmentation vient du transfert de 3 emplois dans notre établissement, suite à la dissolution de la COMUE et la mise en place de la convention de coordination territoriale.

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 133,9 ETPT, un **plafond d'emplois global de 200,5 emplois en 2022 a été voté en conseil d'administration lors de l'adoption du budget rectificatif.**

Le taux de consommation est de 98,9 % en 2022 soit 198,2 ETPT (détail dans le tableau ci-dessous).

Plafond	Statut	Filière d'emploi	2019	2020	2021	2022	Variation 2021/2022
Emplois financés par l'opérateur sous plafond Etat (en ETPT)	Fonctionnaires	Enseignants et enseignants-chercheurs	58,0	57,9	56,9	52,9	-4,0
		BIATSS	60,8	60,1	58,1	58,6	+0,5
	Agents contractuels	Enseignants et enseignants-chercheurs	12,6	14,3	14	15	+1,1
		BIATSS	3,9	5,3	4,3	7,1	+2,8
	Total		135,3	137,6	133,3	133,7	+0,4
Emplois financés par l'opérateur sur ressources propres exclusivement (en ETPT)	Agents contractuels	Enseignants et enseignants-chercheurs	34,3	29,1	28,6	37,8	+9,2
		BIATSS	23,9	26,7	31,1	26,7	-4,4
	Total		58,2	55,8	59,7	64,5	+4,8
Total			193,5	193,4	193	198,2	+5,2

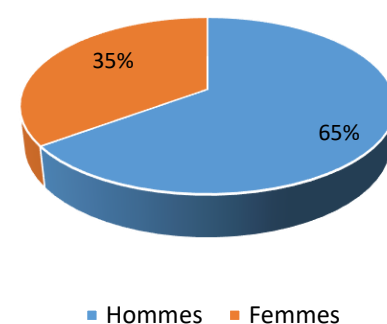
1.2 Effectifs physiques

Les effectifs correspondent aux personnes physiques qui occupent réellement les emplois à un instant t, à savoir **au 1er janvier 2022**. 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

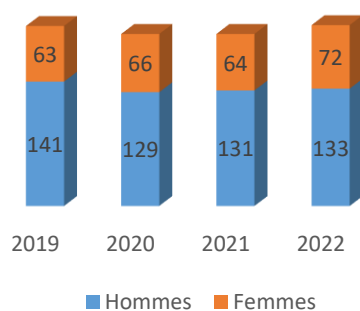
	Effectifs au 01/01/2022		
	Hommes	Femmes	Total
BIATSS Fonctionnaires	31	29	60
Catégorie A	14	9	23
Catégorie B	11	7	18
Catégorie C	6	13	19
BIATSS Contractuels	16	20	36
Catégorie A	10	7	17
Catégorie B	0	1	1
Catégorie C	2	11	13
Apprentis	4	1	5
Enseignants/Chercheurs Fonctionnaires	45	9	54
Professeurs des Universités	16	2	18
Maîtres de Conférence	24	5	29
Enseignants du 2nd degré	5	2	7
Enseignants/Chercheurs Contractuels	41	14	55
ATER et contractuels enseignants	5	3	8
Doctorants et post-doctorants	36	11	47
Total	133	72	205

Répartition H/F au 1er janvier 2022

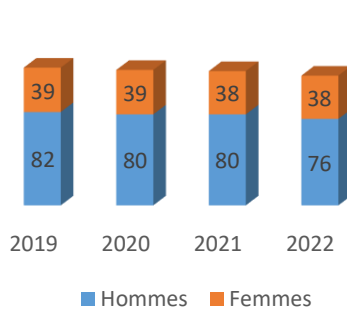


b. Évolution de l'effectif global entre 2019 et 2022 par genre et par statut

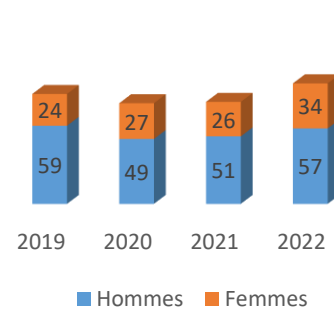
Effectif total



Effectif des fonctionnaires



Effectif des agents contractuels



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 2022	BAP C		BAP E		BAP F		BAP G		BAP J		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
Agents contractuels	3	4	8	1	0	0	2	3	3	12	36
Fonctionnaires	19	1	5	1	1	2	3	5	3	20	60
Total général	22	5	13	2	1	2	5	8	6	32	96

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 27 – Informatique.
- Section 28 – Milieux denses et matériaux.
- Section 60 – Mécanique, génie mécanique, génie civil.
- Section 62 – Energétique, génie des procédés.

Au 1 ^{er} janvier 2022	SECTIONS CNU							Total général
	27		28		60		62	
	H	F	H	F	H	F	H	
Agents contractuels	1	1	0	0	3	1	1	7
Fonctionnaires	7	0	1	2	18	5	14	47
Total général	8	1	1	2	21	6	15	54

e. Répartition des personnels Enseignant par discipline

Au 1 ^{er} janvier 2022	Anglais		Documentation	Éducation Physique et Sportive	Mécanique	Total
	H	F	F	H	H	
Agents contractuels	0	1	0	0	0	1
Fonctionnaires	1	1	1	1	3	7
Total général	1	2	1	1	3	8

f. Les effectifs doctorants et post-doctorants

Au 1 ^{er} janvier 2022	H	F	Total
Doctorant	30	10	40
Post Doctorant	6	1	7
Total général	36	11	47

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 du CNRS : chercheurs et ITA (Ingénieurs, Techniciens, Administratifs).
- Des personnels de l'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	0	0	3	38	0	0	0	0	38
DIRECTION DES SYSTEMES D'INFORMATION	8			2	10				0	10
FINANCES	4				4				0	4
PATRIMOINE, MARCHES, LOGISTIQUE	15				15				0	15
PILOTAGE, QUALITE, HYGIENE ET SECURITE	1				1				0	1
RESSOURCES DOCUMENTAIRES	3				3				0	3
RESSOURCES HUMAINES	4			1	5				0	5
DELEGATIONS	6	1	0	0	7	0	0	0	0	7
COMMUNICATION et MULTIMEDIA	3	1			4				0	4
RELATIONS INTERNATIONALES	3				3				0	3
DRDV	4	0	0	0	4	0	0	0	0	4
ETUDES DOCTORALES	2				2				0	2
PARTENARIATS ET VALORISATION DE LA RECHERCHE	2				2				0	2
DEF	9	0	0	0	9	0	0	0	0	9
RELATIONS ENTREPRISES	4				4				0	4
SCOLARITE	5				5				0	5
Départements d'enseignement	0	36,5	0	0	36,5	0	0	0	0	36,5
D1 -Mécanique des fluides et aérodynamisme		6			6				0	6
D2 -Matériaux, structures, ingénierie des systèmes industriels		12,5			12,5				0	12,5
D3 -Energétique et thermique		8,5			8,5				0	8,5
D4 - Informatique, automatique pour les systèmes		5,5			5,5				0	5,5
D6 - Formation générale humaine		4			4				0	4
INSTITUT P'	37	22,5	28	2	89,5	15	41	19	75	164,5
DFTC	22	14	14		50	10	30	9	49	99
DPMM	15	8,5	14	2	39,5	5	11	10	26	65,5
LIAS	3	9	6		18	0	11	2	13	31
Totaux	96	70	34	5	205	15	52	21	88	293

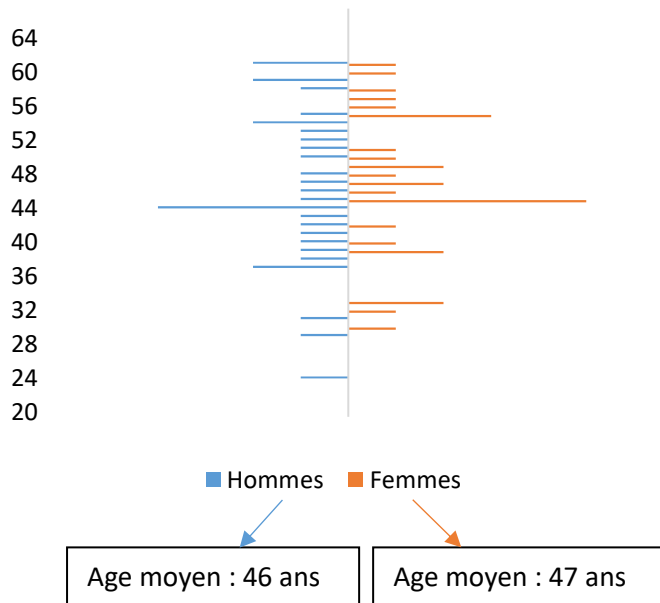
Les enseignants-chercheurs sont affectés pour moitié sur un département d'enseignements et pour moitié sur leur laboratoire de rattachement.

h. Les effectifs RQTH

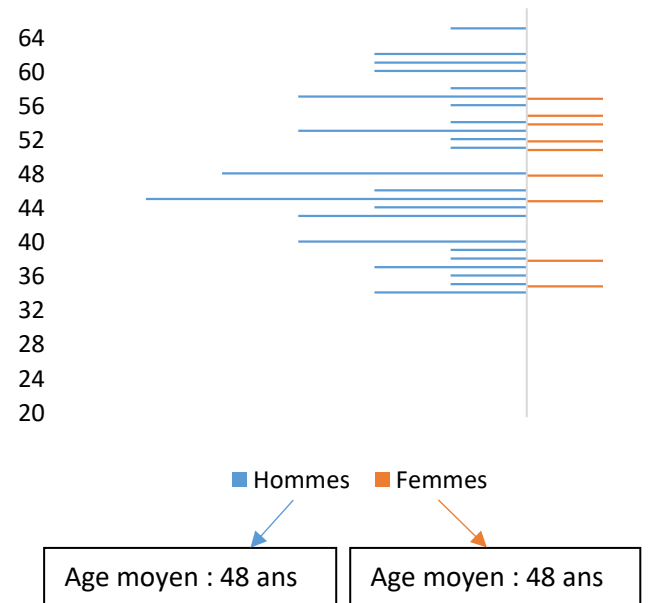
Au 1^{er} janvier 2022, 3 personnels BIATSS (femmes) bénéficient d'une Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).

i. Les pyramides des âges

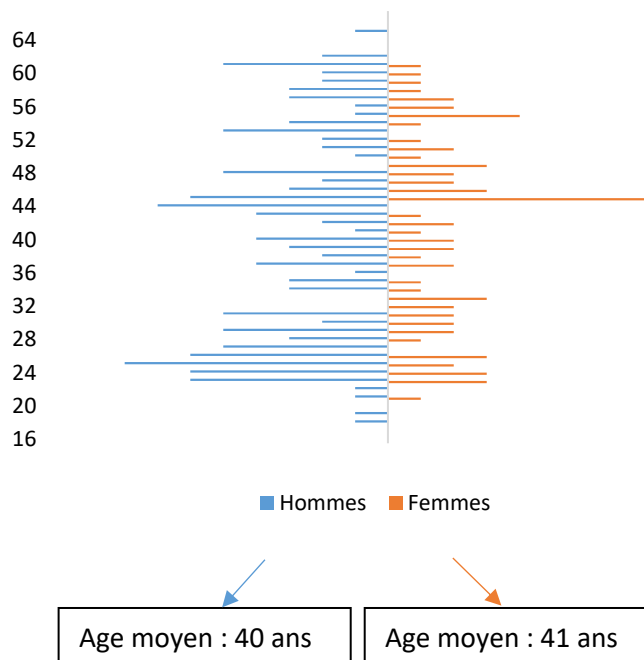
Pyramide des âges BIATSS fonctionnaires



Pyramide des âges EC fonctionnaires



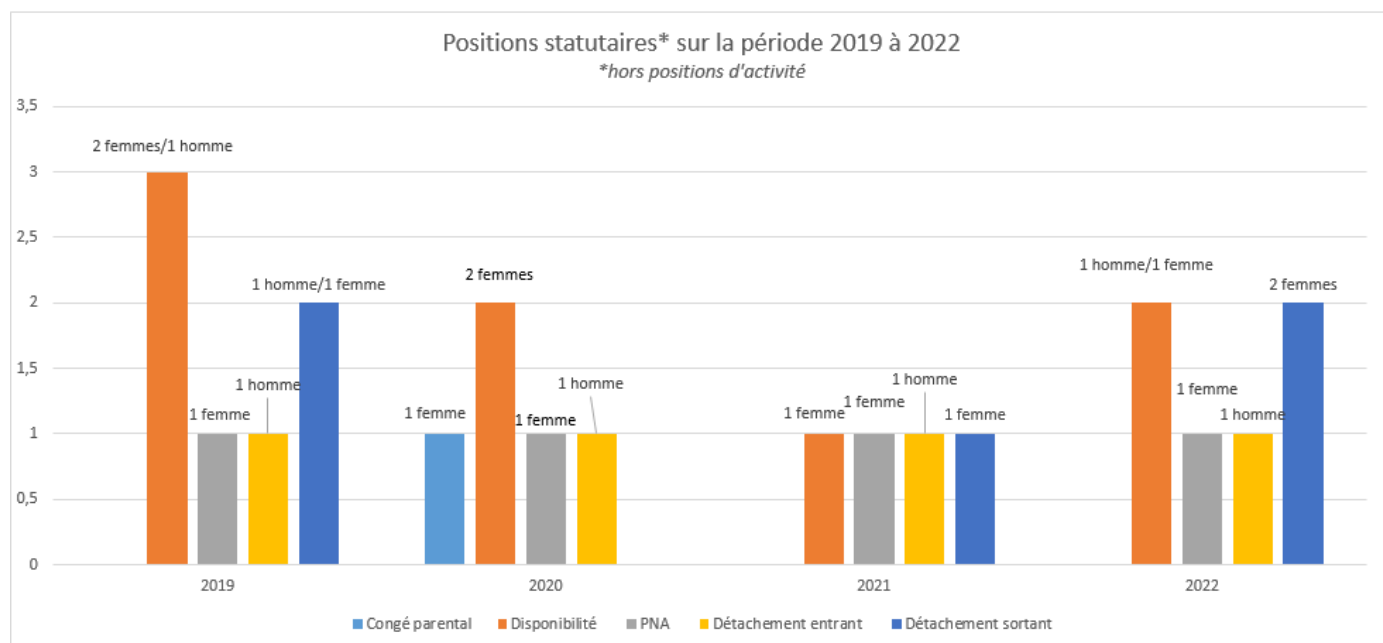
Pyramide des âges globale



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, 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 2022	Postes proposés	Candidatures déposées			Postes pourvus		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
BIATSS Titulaires	3	23	49	72	1	2	3
Catégorie A	2	16	18	34	1	1	2
Catégorie B	1	7	31	38	0	1	1
Catégorie C							
BIATSS Non Titulaires	11	85	137	222	6	5	11
Catégorie A	5	33	15	48	3	2	5
Catégorie B	2	15	2	17	2		2
Catégorie C	4	37	120	157	1	3	4
Ens. - E-C Titulaires	3	34	7	41	2	0	2
Professeurs des Universités	1	8	2	10	1*		0
Maîtres de Conférence	1	21	5	26	1		1
Enseignants 2nd degré	1	5		5	1		1
Ens. - Chercheurs Non Titulaires	9	66	52	118	41	12	53
ATER	7	37	38	75	5	2	7
Doctorant	données non disponibles				28	9	37
Post doctorants					6	1	7
Contractuels enseignants	2	29	14	43	2		2

3 mobilités entrantes par voie de mutation ou de détachement en 2022 (2 femmes et 1 homme).

1 recrutement endogène*.

*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.

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 (congrés ou vacance de poste), ou pour répondre à un accroissement temporaire de l'activité.

Références réglementaires sur besoins de recrutement permanents (Code Général de la Fonction Publique (CGFP) depuis le 1^{er} mars 2022) :

- **Art. L. 332-2 du CGFP** (ancien Art.4 de la Loi n°84-16 du 11/01/1984) : lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient (fonctions nécessitant des compétences techniques spécialisées ou nouvelles)
- **Art. L. 332-3 du CGFP** (ancien Art.6 de la Loi n°84-16 du 11/01/1984) : fonctions impliquant un service à temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70% d'un service à temps complet
- **Art. L.954-3 du Code de l'éducation- CDI** : pour occuper des fonctions techniques ou administratives correspondant à des emplois de catégorie A.

Références réglementaires sur besoins de recrutement temporaires (Code Général de la Fonction Publique (CGFP) depuis le 1^{er} mars 2022) :

- **Art. L.332-6 du CGFP** (ancien Art.6.4 de la Loi n°84-16 du 11/01/1984) : en remplacement momentané d'un agent fonctionnaire ou contractuel exerçant leurs fonctions à temps partiel ou absent
- **Art. L.332-7 du CGFP** (ancien Art.6.5 de la Loi n°84-16 du 11/01/1984) : pour faire face à la vacance temporaire d'un emploi, dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire
- **Art. L.332-22 du CGFP** (ancien Art.6.6 de la Loi n°84-16 du 11/01/1984) : 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 2022

2022		Besoins permanents				Besoins temporaires						Total
		Art. L. 332-2		Art. L. 332-3		Art. L. 332-6		Art. L. 332-7		Art. L. 332-22		
Catégories BIATSS	Corps Occupant	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
A	IGR	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
A	IGE	6	3	0	0	0	0	0	0	1	0	10
A	ASI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B	TECH	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	4
C	ADTRF	2	6	0	0	0	1	0	0	0	1	10
Total		10	11	0	0	0	1	0	0	2	1	25

2.3 Stagiaires

Effectifs par genre des stagiaires au cours de l'année 2022

Stagiaires 2022	Hommes	Femmes	TOTAL
Laboratoires	9	1	10
Services support	3	2	5
Total	12	3	15

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'emplois*.

** 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 Territoriale, ceux-ci sont organisés en cadres d'emplois.*

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 2ème 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 PU) ou depuis 2021 par la voie du « repyramidage ».
- 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.

2022	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	13	3	16	6	0	6
ENSEIGNANTS DU 2ND DEGRE (PRCE+PRAG+EPS)	3	2	5	3	2	5	1	0	1
Total enseignants	24	4	28	16	5	21	7	0	7

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 indiqués 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** ou par **liste d'aptitude exceptionnelle** (dans le cadre de la Loi de Programmation pour la Recherche)
 - ✓ Soit **par concours** : les concours sont ouverts chaque année en fonction des emplois vacants.

Agents promouvables et promus par genre et mode de promotion sur l'année 2022

Examen professionnel, Tableau d'avancement et Liste d'aptitude 2022		Nb d'agents promouvables			Dossiers déposés			Nb d'agents promus		
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Examen professionnel	Catégorie A	2	0	2	0	0	0	0		0
	Catégorie B	7	2	9	0	1	1	0	1	1
	Catégorie C	0	3	3	0	0	0	0		0
Total examens professionnels		9	5	14	1	0	1	0	1	1
Tableau d'avancement	Catégorie A	0	3	3	0	1	1	0	0	0
	Catégorie B	2	2	4	1	0	1	0	0	0
	Catégorie C	2	5	7	1	3	4	0	1	1
Total tableau d'avancement		4	10	14	2	4	6	0	1	1
Liste d'aptitude + Liste d'aptitude exceptionnelle	ASI vers IGE et IGE vers IGR	21	10	31	4	2	6	0	0	0
	Catégorie B vers A	19	7	26	6	0	6	0	0	0
	Catégorie C vers B	12	22	34	5	2	7	1	1	2
Total liste d'aptitude		52	39	91	15	4	19	1	1	2
TOTAUX		65	54	119	18	8	26	1	3	4

3.3 Les départs ou cessations de fonctions des personnels fonctionnaires BIATSS

2022	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	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	4

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

2022	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	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	3

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

Année 2022		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	15	3	0	0	0	2	0	0	0	0	20
C	BIATSS	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	3
Total		15	6	0	0	0	2	0	0	0	0	23

4. Formation

4.1 Objectifs prioritaires du plan de développement des compétences

Le plan de formation des personnels de l'ISAE-ENSMA pour 2022, a été élaboré autour de trois priorités :

- ✓ Mettre en œuvre la Loi de Programmation de la Recherche.
- ✓ Accompagner les encadrants dans les nouvelles pratiques managériales.
- ✓ Impliquer les agents dans le dispositif Santé, Sécurité et Qualité de Vie au Travail.

4.2 Orientations du plan de développement des compétences

5 axes prioritaires en 2022 :

➤ **MANAGEMENT :**

- Accompagner à la conception et à la rédaction d'un projet de service.
- Réactualisation des pratiques managériales et démarche projet.
- Séances de co-développement professionnel.

- LOGICIELS BUREAUTIQUE ET LOGICIELS METIERS :
 - Logiciels métier RH.
 - Logiciels métier scolarité.
 - Teams travail collaboratif.
 - Xmind mind Mapping.

- SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL :
 - Initier l'ensemble du personnel à la prévention des risques professionnels et aux gestes de premiers secours.
 - Sensibiliser les personnels au risque incendie et manipulation des extincteurs.
 - Santé mentale.

- QUALITE DE VIE AU TRAVAIL :
 - Sensibiliser sur les thématiques du harcèlement moral.
 - Sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles (VSS).

- PARCOURS POFSSIONNELS :
 - Accompagner à la rédaction du rapport d'activités.
 - Atelier de rédaction de CV et lettre de motivation.
 - Formation sur la préparation d'un entretien avec un jury.
 - Carrière, promotion, mobilités.
 - Rédaction du rapport d'aptitude.

207 stagiaires

1 478 heures de formation dont 356 h de formation à distance

235 jours de formation

4.3 Nombre d'agents en formation continue

Nombre d'agents en formation initiale et continue

2022	catégorie A		total catégorie A	catégorie B		total catégorie B	catégorie C		total catégorie C	Enseignants - Chercheurs		Total Ens-Ch	Total
	H	F		H	F		H	F		H	F		
Nb d'agents ayant suivi à minima une formation	12	13	25	8	9	17	4	16	20	6	3	9	71
Nombre moyen de jours de formation	1,09	1,19	1,14	0,94	1,41	1,17	0,89	1,01	0,99	0,90	3,88	1,64	1,13
Nombre maximum de jours de formation	8	3	8	2	5	5	2	4	4	2	14	14	14

4.4 Dépenses de formation par catégorie de personnel

	Hommes	Femmes	Total
BIATSS catégorie A	8 833,84 €	14 885,00 €	23 718,84 €
BIATSS catégorie B	3 540,31 €	9 633,11 €	13 173,42 €
BIATSS catégorie C	693,96 €	11 354,42 €	12 048,38 €
Enseignants-chercheurs	2 203,86 €	589,00 €	2 792,86 €
TOTAL	15 271,97 €	36 461,53 €	51 733,50 €

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 2022 :

Durée de formation en jours	T1			T2			T3			TOTAL GENERAL
	H	F	TOTAL T1	H	F	TOTAL T2	H	F	TOTAL T3	
Catégorie A	5,5	23,5	29	8	0	8	25,75	27,5	53,25	90,25
Catégorie B	4	18,5	22,5	0	0	0	16,75	9,75	26,5	49
Catégorie C	1,5	26	27,5	0	0	0	8,25	33,5	41,75	69,25
Enseignants-chercheurs	4	0,5	4,5	0	0	0	6,75	15	21,75	26,25
TOTAL GENERAL	15	68,5	83,5	8	0	8	57,5	85,75	143,25	234,75

Les actions de formation de type T3, **Actions de développement des qualifications ou acquisition de nouvelles qualifications**, sont majoritaires, représentant 61%, sur la totalité des jours de formation.

4.6 Nombre et durée des formations

Coût et durée par thématiques et actions de formation

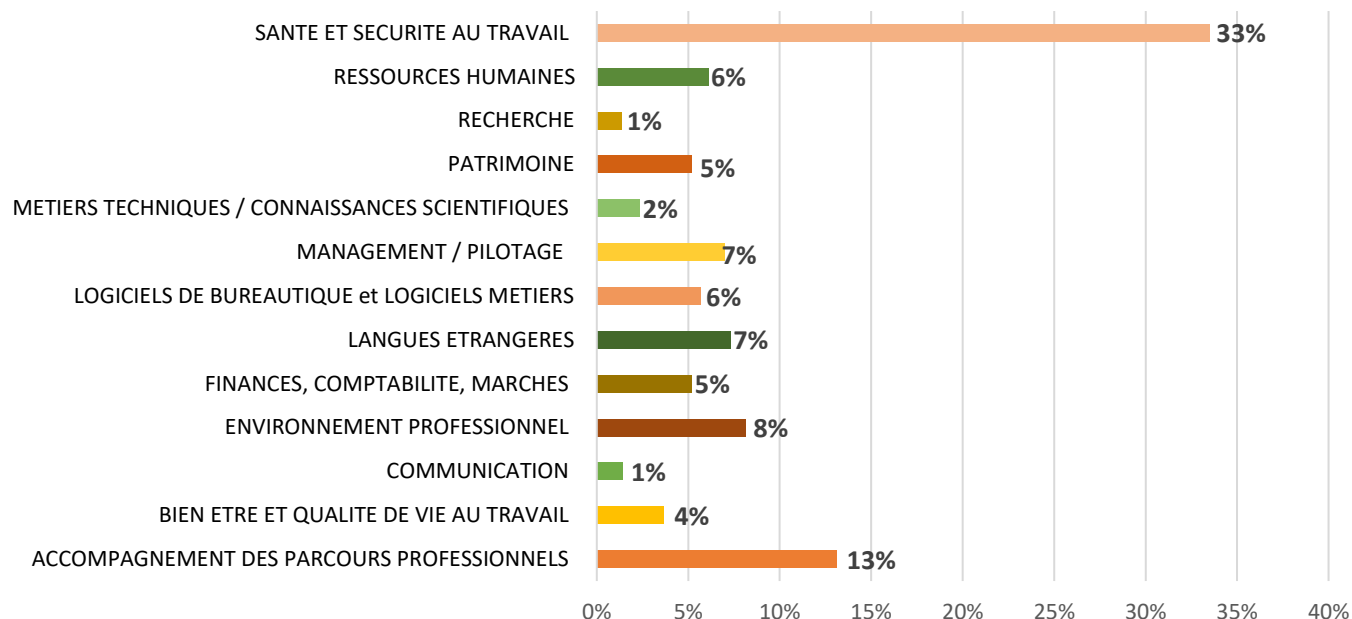
THÉMATIQUE	COUT 2022 (budget formation continue)	COUT 2022 (budget laboratoire/ service)	NB HEURES	NB JOURS	NB STAGIAIRES
Accompagnement des parcours professionnels	5 074€		194	28	19
Bien être et qualité de vie au travail	1 500€		54	9	6
Communication	950€		21	3	3
Environnement professionnel	3 364€		120	18	22
Finances, comptabilité, marches	4 930€		77	11	7
Langues étrangères	4 570€		108	18	9
Logiciels de bureautique et logiciels métiers	2 668€		84	12	11
Management / pilotage	6 745€		103	16,5	12
Métiers techniques / connaissances scientifiques	962€	2 138€	35	5	1
Patrimoine	2 224€		77	11	5
Recherche	850€		20	3	3
Ressources humaines	6 388€		90	13,5	10
Santé et sécurité au travail	9 370€		495	87	99
TOTAL	49 595€	2 138€	1 478	235	207

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.

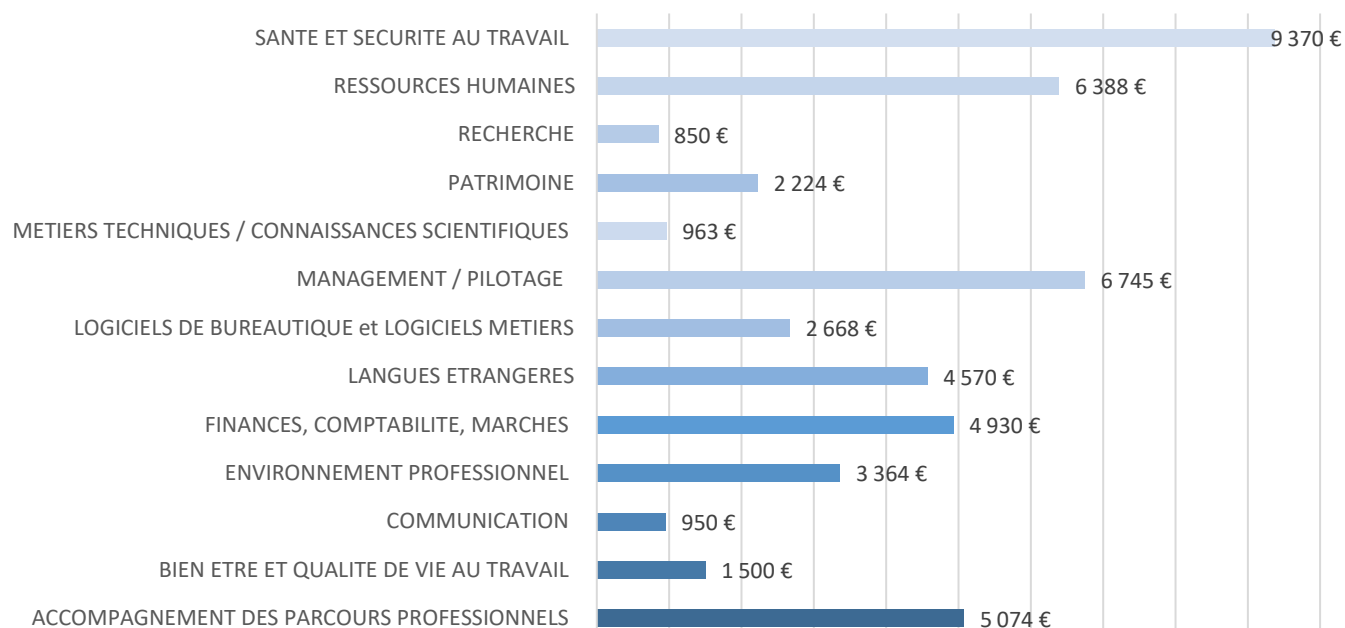
Le calcul des heures de formation tient compte du nombre de stagiaires.

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



	2019	2020	2021	2022
Nb d'actions de formation	49	29	47	56
Dont gratuites (frais pédagogiques)	17	6	5	16
Coût des formations	67 181 €	43 097 €	60 294 €	51 733 €
Nb de stagiaires	163	133	151	207
Nb de jours de formation	294	172	249	235
Nb d'heures total de formation	1 932	1 152	1 667,5	1 478

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

56 actions de formation ont été organisées en 2022 (contre 47 en 2021) soit une progression de + 19%.

4.7 Détail de quelques actions

On peut noter que les actions de formation liées à la **sécurité, la santé et la qualité de vie au travail** représentent une part importante des actions de formation de l'ISAE ENSMA.

Dans le cadre du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, des ateliers d'échanges sur le retour au travail en présentiel ont été proposés à l'ensemble des personnels afin de recréer du collectif après la crise sanitaire.

Des actions de sensibilisation aux risques psychosociaux (3h) ont été animées par le service Hygiène et Sécurité pour aider l'ensemble des personnels à mieux comprendre les RPS et les aider à les identifier et à les prévenir.

Dans sa démarche de prévention des risques professionnels, l'établissement a choisi de développer en interne, la formation en Santé Sécurité au travail, notamment les formations Sauveteur Secouriste du Travail (SST).



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.

Éléments de la masse salariale	Montant
Rémunération principale	6 577 453 €
Primes, indemnités et autres rémunérations accessoires	868 715 €
Cours complémentaires et vacations	375 186 €
Charges patronales	5 048 244 €
Total	12 869 598 €

Éléments 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).

Éléments de la rémunération accessoire :

Les primes et indemnités entrant dans le champ de la rémunération accessoire sont encadrées par un texte législatif ou réglementaire.

5.2 Les traitements indiciaires

a. Les INM moyens par types de population au 01/01/2022

	INM moyens			
	Hommes	Femmes	Total	Ecart INM moyen hommes/femmes
BIATSS Fonctionnaires	504	456	481	48
BIATSS Contractuels	450	386	411	64
Enseignants/Chercheurs Fonctionnaires	913	843	901	70
Enseignants/Chercheurs Contractuels	433	453	439	-20

b. Les coûts moyens par type de population au 01/01/2022

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	62 396 €	57 686 €	60 138 €
BIATSS Contractuels (hors apprentis)	43 567 €	38 358 €	40 491 €
Enseignants/Chercheurs Fonctionnaires	109 075 €	99 923 €	107 523 €
Enseignants/Chercheurs Contractuels	34 516 €	39 928 €	35 656 €

c. Les salaires bruts moyens par type de population et genre au 01/01/2022*

	Hommes	Femmes	Total
BIATSS Fonctionnaires	35 069 €	32 321 €	33 752 €
BIATSS Contractuels (hors apprentis)	30 942 €	27 349 €	28 820 €
Enseignants/Chercheurs Fonctionnaires	59 925 €	54 403 €	58 989 €
Enseignants/Chercheurs Contractuels	24 468 €	28 559 €	25 330 €

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

5.3 Les primes et les indemnités

a. Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) - personnels BIATSS

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.

Montant minimal des IFSE brutes annuelles par corps, grade et groupe pour 2022 :

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 €

Montant brut de CIA versé en 2022 : 39 448 euros

- 12 166 € pour les contractuels.
- 27 282 € pour les titulaires.

b. La Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI – personnels BIATSS)

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 2019 :

Evolution NBI	2019	2020	2021	2022
Montant annuel	13 771 €	13 027 €	11 712 €	13 237 €

Nombre de bénéficiaires de la NBI et nombre de points attribués en fin d'année 2022 :

2022	Hommes	Femmes	Total
Nb de bénéficiaires	5	6	11
Nb de points fonctions administratives	0	145	145
Nb de points fonctions techniques	100	20	120
Nb total de points	100	165	265

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 correspondant à l'exercice 2022.

	Hommes	Femmes	Total
Nb de bénéficiaires	3	5	8
Montant moyen / bénéficiaire	137 €	449 €	332 €
Montant total	410 €	2 247 €	2 657 €

d. Le Régime Indemnitaire pour les Personnels Enseignants et Chercheurs (RIPEC)

Le nouveau régime indemnitaire à destination des enseignants-chercheurs, personnels assimilés et des chercheurs, aussi appelé RIPEC, est entré en vigueur le 1er janvier 2022. Il se substitue aux primes et indemnités existantes jusqu'à cette date. Les Lignes Directrices de gestion de l'établissement en précise les modalités.

Le RIPEC s'adresse aux professeurs des universités, maîtres de conférences, directeurs et chargés de recherche.

Le dispositif est composé de **3 composantes**. Elles ont été précisées pour l'année 2022 par l'arrêté du 29 décembre 2021 fixant le montant annuel des composantes indemnitaires créées par l'article 2 du décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs.

✓ La composante statutaire (C1) :

- Part indemnitaire due à tous les enseignants-chercheurs et chercheurs qui accomplissent leurs missions (remplace la PRES).
- Mensuelle.
- Montant annuel brut : 2 800€.

Le montant total versé en 2022 s'élève à **160 485 €**.

✓ La composante fonctionnelle (C2) :

- Indemnité liée à l'exercice de certaines fonctions ou responsabilités particulières confiées aux enseignants-chercheurs.
- Indemnité liée à l'exécution d'une mission temporaire, qui est alors versée après exécution et évaluation de ladite mission – versement annuel.
- Montant selon la mission et avec répartition sur la base d'un référentiel horaire (voir les LDG de l'Etablissement).

Le montant total attribué en 2022 s'élève à **48 284 €**.

✓ La prime individuelle (C3) :

- Remplace la PEDR à compter du 01/01/2022
- Sur candidature de l'agent et décision du Directeur d'Etablissement selon les critères suivants : investissement pédagogique, activité scientifique ou tâches d'intérêt général.
- Montant annuel brut : 5 200 €.
- Mensuelle

Le montant total versé en 2022 s'élève à **78 866 €**.

e. Les autres primes des personnels enseignants

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

- Bénéficiaires : personnels ATER.
- Montant brut annuel : 1 304.07 € (indexée sur la valeur du point d'indice).
- Semestrielle.

Le montant annuel de cette prime au 1^{er} janvier 2022 était de 1304.07 €, montant à proratiser en fonction de la quotité de travail de l'agent sur l'année.

Le montant total versé en 2022 s'élève à **9 852 €**.

✓ La Prime d'Enseignement Supérieur (PES)

- Bénéficiaires : enseignants du second degré.
- Montant brut annuel : 1 831.25 €.
- Semestrielle.

Le montant total versé en 2022 s'élève à **13 991 €**.

6. La santé et la sécurité au travail

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

	2019	2020			2021			2022		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Accidents de travail	2	4	1	5	1	0	1	1	0	1
<i>dont victimes avec arrêt de travail</i>	1	2	1	3	1	0	1	1	0	1
Accidents de trajet	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>dont victimes avec arrêt de travail</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Maladies professionnelles	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2
<i>dont victimes avec arrêt de travail</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1

Répartition selon le risque, la nature, le siège de la lésion à l'origine de l'accident

Famille de risque	Nombre
Perforation ou piquûre	1

Nature des lésions	Nombre
Plaie	1

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

Détail des maladies professionnelles

Personnel	Nature des lésions	Référence tableau MP
1 Adjoint technique de recherche et de formation	Affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures de travail - Epaule	57A

1 Adjoint technique de recherche et de formation	Affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures de travail - Coude	57B
--	---	-----

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

2022	Congés			Jours		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Absence au travail pour raison de santé	27	40	67	880	1 327	2 207
Congés maladie Ordinaire	24	37	61	147	655	802
Congés longue maladie	1	1	2	365	365	730
Congés longue durée	0	0	0	0	0	0
Accidents de travail imputables au service	2	1	3	368	23	391
Accidents de trajet	0	0	0	0	0	0
Maladies professionnelles	0	1	1	0	284	284
Absence au travail (hors absence pour raison de santé)	6	0	6	111	0	111
Congés maternité et d'adoption	0	0	0	0	0	0
Congés paternité et d'accueil de l'enfant	6	0	6	111	0	111
Total	33	40	73	991	1 327	2 318

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

1 signalement (risque chimique) a été consigné dans le registre SST de l'ENSMA en 2022. Ce signalement a été traité et des mesures ont été prises. Le signalement a été présenté lors de la réunion du CHSCT de novembre 2022.

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 du travail**
- ✓ **Inspection hygiène et sécurité**
- ✓ **Les agents**

6.5 Les instances de prévention et leurs activités

Le CHSCT s'est réuni en séance à 4 reprises sur l'année 2022 dont 1 fois en formation élargie.

Le CHSCT a procédé à une visite auprès du service scolarité.

6.6 Le conseil médical

Le conseil médical se réunit en formation restreinte ou en formation plénière.

Le conseil médical se réunit en **formation restreinte** lorsqu'il examine les projets de décision suivants : 1^{re} mise en congé de longue maladie (CLM) ou en congé de longue durée (CLD), tout renouvellement d'un CLM ou d'un CLD après épuisement de la période d'un an ou de 3 ans rémunérée à plein traitement donnant lieu à rémunération à demi-traitement, réintégration à la fin des droits à congés de maladie (congé de maladie ordinaire - CMO, CLM, CLD, congé pour invalidité temporaire imputable au service - CITIS), réintégration à la fin d'une période de CLM ou de CLD quand les fonctions exigent des conditions de santé particulières ou lorsque l'agent été placé d'office en CLM ou en CLD, mise en disponibilité d'office pour raison de santé, renouvellement de la mise en disponibilité et réintégration à la fin de la disponibilité, reclassement dans un emploi d'un autre corps à la suite d'une altération de l'état de santé. Le conseil médical peut se réunir aussi en formation restreinte lorsqu'il est saisi pour avis en cas de contestation d'un avis médical rendu par un médecin agréé dans certaines situations spécifiques.

Le conseil médical se réunit en **formation plénière** pour se prononcer sur l'imputabilité au service d'un accident* ou d'une maladie lorsqu'un fait commis par le fonctionnaire ou une circonstance étrangère au service ne permet pas à l'administration d'établir elle-même le lien entre le service et la maladie et l'accident.

Le conseil médical se réunit également en **formation plénière** dans les situations suivantes : détermination du taux d'incapacité permanente suite à maladie professionnelle, attribution de l'allocation temporaire d'invalidité en cas d'invalidité résultant d'un accident de service ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins **10 %** ou d'une maladie professionnelle, mise à la retraite pour invalidité, attribution d'une rente à un fonctionnaire stagiaire licencié pour inaptitude physique.

Durant l'année 2022, aucune situation individuelle n'a nécessité le recours au conseil médical départemental.

*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

	2019	2020			2021			2022		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Visites médecin du travail	21	12	9	21	15	13	28	20	5	25

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

En 2022, une actualisation du Document Unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) a débuté pour l'ensemble des unités de travail. Un programme annuel de prévention des risques professionnels basé sur l'évaluation des risques et les premiers constats suite à la venue du nouveau conseiller de prévention a été établi.

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

Bilan du programme annuel de prévention 2022

OBJECTIF	ACTION	MOYENS / COÛT	BILAN
L'organisation en matière de santé sécurité au travail			
Sensibiliser l'ensemble des personnels de l'ENSMA à la santé, sécurité au travail	Mettre en place un journal sur la santé, sécurité au travail abordant des thèmes d'actualités (accident de service, formations, ...)	Coût interne	Réalisée Avril 2022
	Diffuser des informations (retour d'expérience suite à accident, ...) via les écrans présents dans les zones de circulation	Coût interne	Réalisée
Faire connaître les registres (registre santé sécurité au travail, registre de danger grave et imminent)	Communiquer sur les fonctions, les modalités d'accès aux deux registres	Coût interne	Réalisée Prév'ENSMA N°1 - 2
Mettre en place systématiquement une formation spécifique à destination des personnels dont un besoin a été identifié	Demander aux laboratoires les besoins en formation pour les personnels ENSMA	Coût interne	Réalisée
	Demander une visite médicale d'aptitude pour les personnels dont la formation le nécessite	Coût interne	Les visites médicales programmées en décembre ont eu lieu. Formations reportées à 2023
	Organiser les sessions de formation	Suivant les formations	
	Délivrer les habilitations, CACES	Coût interne	
Effectuer un accueil pour les nouveaux arrivants	Préparer un support pour l'accueil des nouveaux arrivants	Coût interne	Réalisée
	Préparer une procédure d'accueil, puis Réalisée les accueils des nouveaux arrivants	Coût interne	Réalisée
La démarche d'évaluation des risques, le plan de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail			
Avoir une évaluation des risques professionnels conforme à la réglementation en vigueur	Harmoniser la cotation pour l'ensemble des unités de travail	Coût interne	19 postes de travail ont été évalué Les autres postes le seront durant le premier semestre 2023.
	Approfondir l'évaluation des risques professionnels dans certaines unités de travail (TP, ...) afin de redescendre jusqu'aux tâches de travail	Coût interne	
	Intégrer les RPS	Coût interne	
Promouvoir l'analyse des incidents – accidents de service	Etendre l'analyse des accidents de service à l'analyse des incidents	Coût interne	Réalisée
	Procéder à un retour d'expérience à destination de l'ensemble des personnels	Coût interne	
Les risques à enjeux			
Sécurité incendie			
Satisfaire aux obligations réglementaires en matière de sécurité incendie	Remettre à jour les plans d'évacuation et d'intervention	15 529€	Réalisée
	Mettre en place une équipe d'évacuation incendie pour chaque bâtiment	Formation réalisée en interne	Réalisée
	Mettre en place une équipe de première intervention pour chaque bâtiment	1 580€	Réalisée

Satisfaire aux obligations réglementaires en matière de sécurité incendie	Procéder à deux exercices d'évacuation incendie	Coût interne	Réalisée
	Etudier la possibilité de réaliser un exercice avec les services de secours	Coût interne	Visite le 11 octobre 2022 du Lieutenant de la caserne de Jaunay-Marigny
	Mettre en place une organisation pour l'évacuation des personnes à mobilités réduites	7 042€ + 103€	Achat de 4 chaises Evac-Chair + boîte à clés
	Procéder au contrôle puis au remplacement des blocs autonome d'éclairage de sécurité (BAES) défectueux	3 995€	Réalisée bâtiments A et B En cours pour les bâtiment C à F
Qualité de l'air intérieur			
S'assurer de la qualité de l'air intérieur	Evaluer les moyens d'aération et de ventilation des locaux	Coût interne	Non Réalisée L'action est reportée en 2023
	Mettre en œuvre les mesures nécessaires afin de remédier aux non-conformités relevées	A estimer en fonction de l'évaluation	

Chute de hauteur			
Prévenir les risques de chute de hauteur	Lister l'ensemble des lignes de vie et points d'ancrage dont l'ENSMA a la responsabilité	Coût interne	Réalisée
	S'assurer que l'ensemble de ses installations ait reçu le contrôle périodique, le cas échéant, procéder au contrôle périodique	Coût interne	Réalisée
	Lister puis identifier l'ensemble des équipements anti-chutes (longe antichute avec absorbeur, harnais antichute, système antichute à rappel automatique) dont l'ENSMA a la responsabilité	Coût interne	Mise en place d'une base de données de suivi des vérifications périodiques
	S'assurer que ses équipement anti-chutes ont reçu la vérification périodique, le cas échéant, procéder au contrôle périodique	2 020€ 1 850€	Changement des systèmes antichute à rappel automatique Sécurisation descente niveau chaufferie Vérification périodique à mettre en place
	Former un ou deux personnels à la vérification des équipements de protection individuelle (EPI) contre les chutes de hauteur	Estimé à 680€ / stagiaire	Non réalisée Externalisation du contrôle
	Chute d'objet		
Prévenir les chutes d'objet	Réaliser un inventaire des élingues de levage (chaîne, tissus), lève palette	Coût interne	Non réalisées Actions reportées à 2023
	Ouvrir un carnet de suivi et procéder au contrôle périodique obligatoire		
Plan particulier de mise en sûreté			
Avoir un plan particulier de mise en sûreté opérationnel	Mettre en œuvre les actions permettant de rendre opérationnel le PPMS	A estimer	Non réalisées Actions reportées à 2023
	Réaliser un exercice PPMS	Coût interne	

Qualité de vie au travail			
Sensibiliser l'ensemble des personnels aux risques psychosociaux	Créer un article dans le journal sur la santé, sécurité au travail pour faire un appel à candidature	Coût interne	Réalisée : Prév'ENSMA n°1
	Organiser des sessions de formation	Coût interne	Réalisée 20 personnes
Professionaliser les responsables de service à l'animation d'équipe	Organiser une session de formation	Coût interne	Non réalisée par manque de temps de la part du psychologue du travail en formation
Favoriser les échanges de bonnes pratiques entre les collègues de travail	Organiser des ateliers d'échanges sur le travail	1 500€	Réalisée 3 demi-journées
Construire un cadre de bonnes pratiques en matière de qualité de vie au travail	Créer puis diffuser une charte sur le respect des collaborateurs et de la courtoisie dans les relations de travail.	Coût interne	Une première version a été réalisée et est en cours de validation par la direction.
	Créer puis diffuser une charte sur le respect des temps de vie et du droit à la déconnexion.		
	Créer une charte du management responsable (lettre de mission pour tous les managers, décrivant l'ensemble de leurs responsabilités et engagements) ;		

Mise en place des « ¼ sécurité »

Depuis octobre 2022, des formations de rappel sécuritaire « ¼ sécurité » sont dispensées par les assistants de prévention aux agents des services supports dans un premier temps, puis aux autres agents.

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

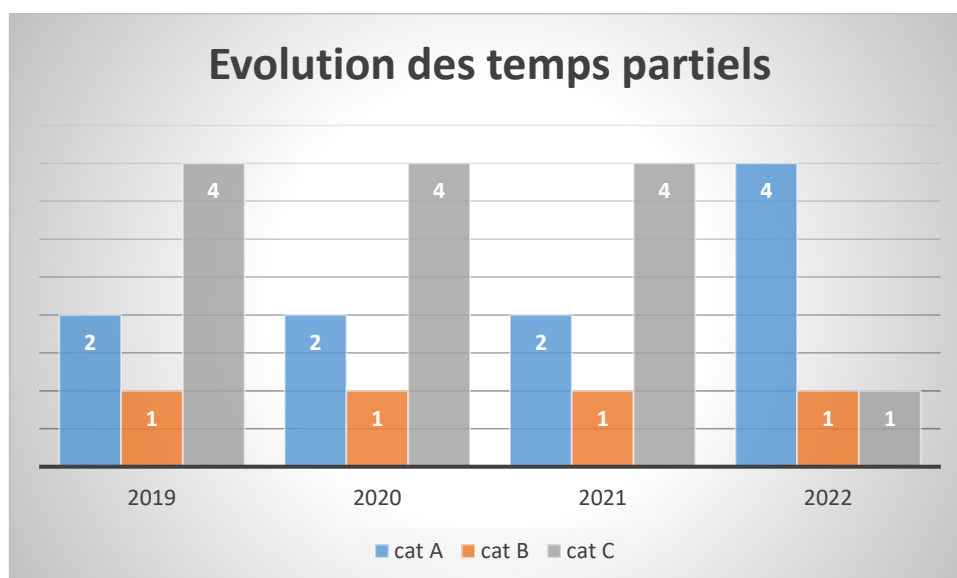
La durée hebdomadaire de travail est fixée à 36h20, réparties sur 10 demi-journées. Toutefois, à la demande de l'agent ou à la demande du chef de service et en tout état de cause avec l'accord des deux parties et du Directeur de l'établissement, la période hebdomadaire de service peut se décliner en 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 2022 (« temps partiels », sont exclus les « temps incomplets »)

2022	De droit				Sur autorisation				Mi-temps thérapeutique		Total
	80%		90%		80%		90%				
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
BIATSS Titulaires	0	0	0	0	0	3	0	0	1	0	4
Enseignants/Chercheurs Titulaires	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	2
Total	0	1	0	0	1	3	0	0	1	0	6



7.3 Les heures supplémentaires et complémentaires

Les cours complémentaires et vacations d'enseignement

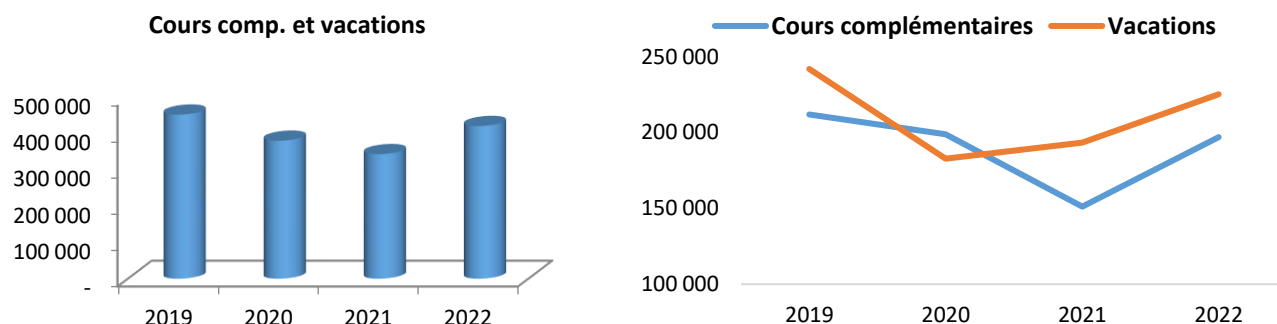
Des heures complémentaires (ou vacations selon le type de personnel) peuvent être effectuées par les personnels (titulaires ou contractuels) enseignants, BIATSS, interne ou externe à l'établissement. Les enseignements complémentaires ouvrent droit à une rémunération calculée sur la base du taux applicable 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.

Ci-dessous un tableau récapitulatif des personnels qui ont effectué des cours complémentaires ou des vacations d'enseignement en 2022, avec le nombre d'heures rémunérées et le coût engendré sur la masse salariale globale de l'établissement.

	Effectif			Total	
	Hommes	Femmes	Total	Coût total	Nb d'heures équivalent TD payées
Personnel ENSMA	60	11	71	240 140 €	5 321
<i>Titulaires enseignants/chercheurs</i>	45	6	51	197 053 €	4 532
<i>Titulaires BIATSS</i>	3	0	3	9 397 €	216
<i>Non titulaires</i>	12	5	17	33 690 €	573
Personnel extérieur	68	28	96	182 261 €	3 739
<i>Titulaires</i>	25	6	31	80 521 €	1 861
<i>Non titulaires</i>	43	22	65	101 739 €	1 878
Total	128	39	167	422 400 €	9 060

En 2022 pour les agents de l'ENSMA, cela représente en moyenne 79h et 3 269 € pour les hommes et 53h et 2 200 € pour les femmes.

Évolution du coût des cours complémentaires et vacations de 2019 à 2022



7.4 Le télétravail



Télétravail

La charte permettant la mise en place du télétravail validée par les instances est mise en application en 2021.

Personnels BIATSS en télétravail sur l'année 2021-2022

Catégorie	Statut	Femmes	Hommes	Total
A	CDD	2	1	3
	CDI	0	3	3
	FONCTIONNAIRE	5	6	11
B	CDD	0	0	0
	CDI	0	0	0
	FONCTIONNAIRE	3	5	8
C	CDD	5	1	6
	CDI	2	0	2
	FONCTIONNAIRE	6	0	6
Total		23	16	39

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

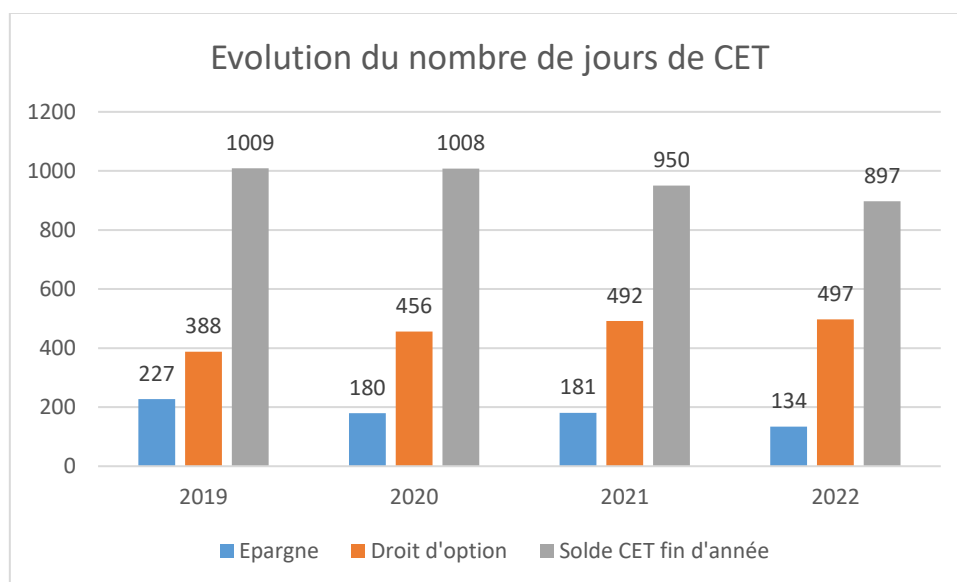
7.6 Les comptes épargne temps

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 qui correspondent 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.

2022		Nb de jours			Nb d'agents titulaires d'un CET		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Epargne au titre du CET		71	63	134	17	20	37
Droit d'option	Indemnisés	44	35	79	11	5	16
	Maintien sur CET pour congés	191	197	388	10	12	22
	RAFP	30	0	30	1	0	1
CET en fin d'année		440	457	897	17	20	37



7.7 Les jours de carence

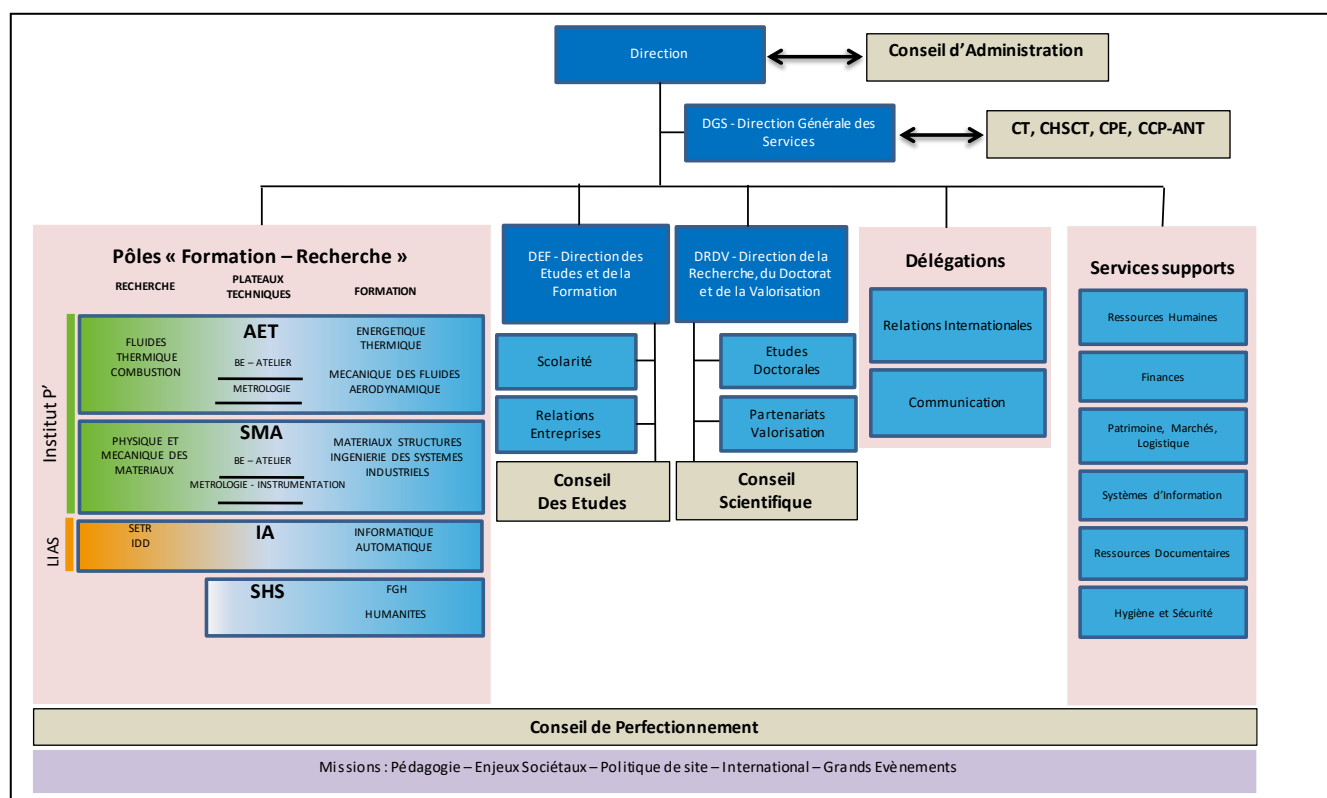
Quand il est en congé de maladie, le fonctionnaire ne bénéficie du maintien de son traitement indiciaire qu'à partir du 2^{ème} jour d'arrêt de travail. Le 1^{er} jour de congé de maladie, appelé jour de carence, n'est pas rémunéré.

Nb de jours de carence	Hommes	Femmes	Total
BIATSS Titulaires	10	17	27
BIATSS Non Titulaires	1	11	12
Enseignants/Chercheurs Titulaires	3	0	3
Enseignants/Chercheurs Non Titulaires	0	0	0
Total	14	28	42

7.8 Les restructurations et les réorganisations de service

Il n'y a pas eu de restructuration ni de réorganisation de service au cours de l'année 2022.

Organisation générale



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 1^{er} 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 54 686,30 € au bilan financier du 31 décembre 2022.
- 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	2022
Subvention ENSMA	8 000 €	8 000 €	8 000 €	15 000 € + 8 000 €	8 000 €
Recettes de la cafétéria	9 900 €	11 153 €	5 254 €	5 054€	7 543 €

La dotation exceptionnelle de 15 000 € de l'année 2021 a permis au CAS ENSMA d'organiser une journée de cohésion le 6 juillet 2022 et ainsi de réunir le personnel autour d'une activité sportive, d'un repas et de renforcer les liens post COVID19.

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		2022	
	seuil minimum	seuil maximum	seuil minimum	seuil maximum	seuil minimum	seuil maximum	seuil minimum	seuil maximum
Catégorie 1	0	347	0	347	0	347	0	347
Catégorie 2	348	481	348	465	348	481	348	481
Catégorie 3	482	625	466	609	482	625	482	625
Catégorie 4	626	indice maximum	>610	indice maximum	>626	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			2022		
	« Prestation interministérielle »	Subvention ENSMA	Total subvention	« 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 €	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 €	1,29 €	3,35 €	4,64 €
Catégorie 3	–	3,18 €	3,18 €	0	3,18 €	3,18 €	–	3,18 €	3,18 €	–	3,18 €	3,18 €
Catégorie 4	–	2,49 €	2,49 €	0	2,49 €	2,49 €	–	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	2022
Coût de la restauration des personnels	36 745 €	37 398 €	15 004 €	24 861 €	33 263 €

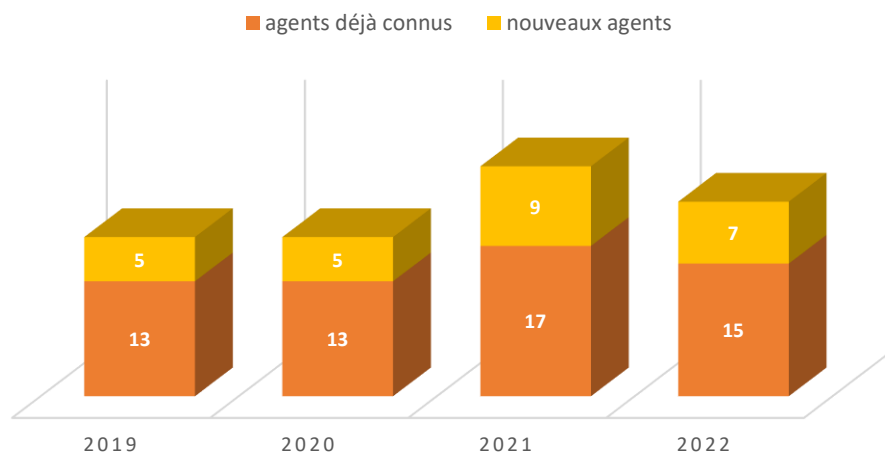
➤ Assistante sociale et aide de secours

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

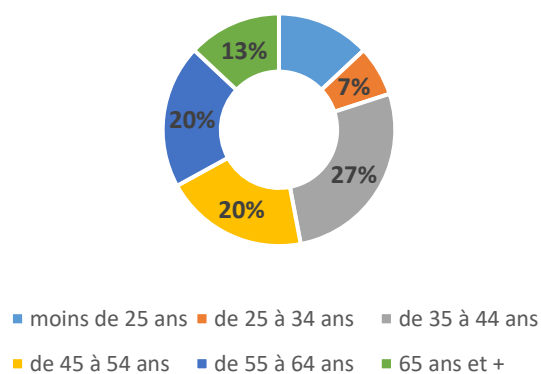
L'assistante sociale assure 1 permanence d'une journée par mois (de septembre à juillet).

En 2022, une aide d'urgence (secours) a été versée à un agent féminin pour un montant de 390€.

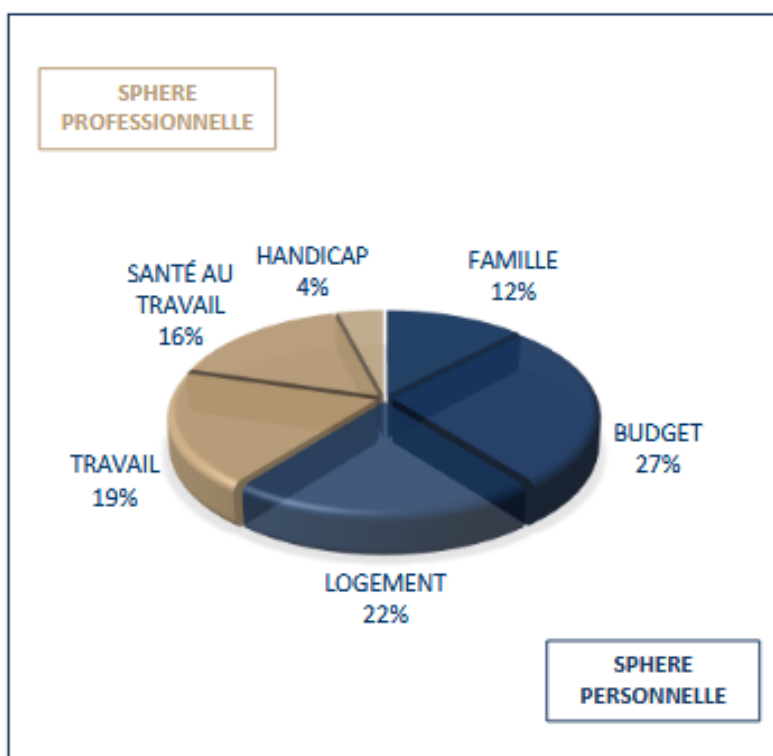
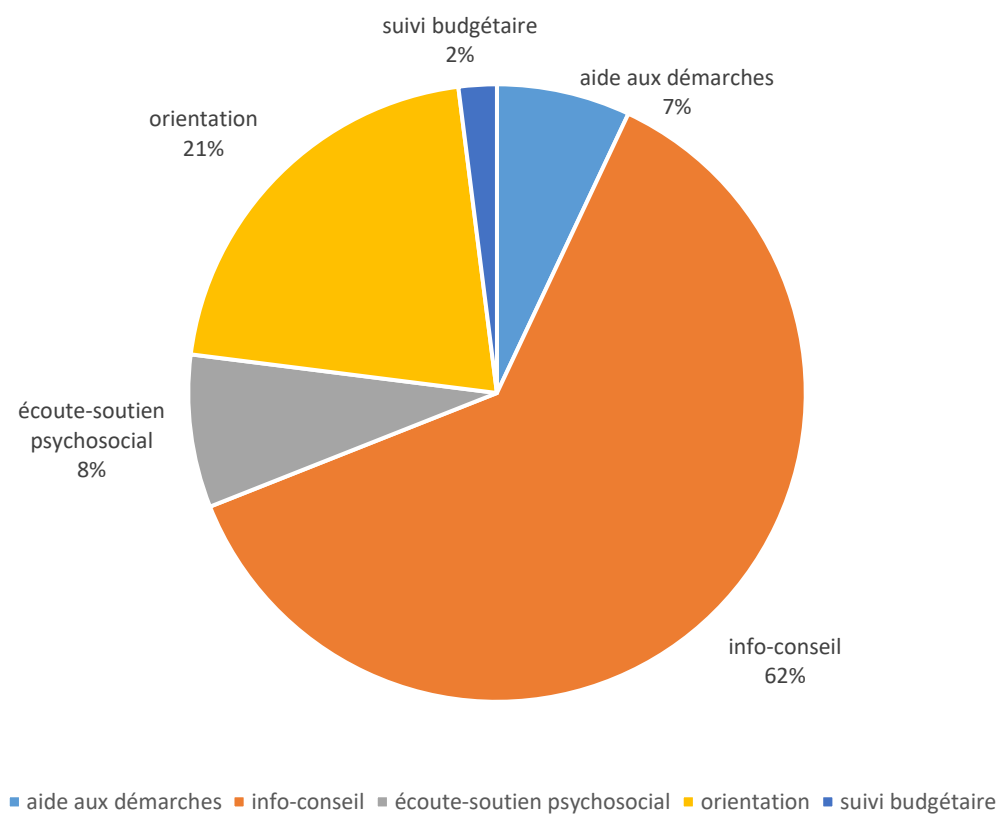
EVOLUTION AGENTS RENCONTRÉS



Personnels rencontrés par tranche d'âge



Types d'intervention





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	2019	2020	2021	2022
Comité Technique	5	6	5	4
CHSCT	2	9	8	4
Commission Paritaire d'Etablissement	2	4	0	0
Conseil d'Administration	4	4	4	4
Conseil Scientifique	1	1	1	2
Conseil des études	2	4	3	2
Total	16	28	21	16

9.2 Les représentants des personnels

Répartition des personnels élus dans les instances hors usagers

2022	Titulaires		Suppléants		Total	
Instances	H	F	H	F	H	F
Comité Technique - CHSCT	6	4	7	3	13	7
Commission Paritaire d'Établissement	2	4	4	2	6	6
Commission Paritaire des Agents Contractuels (ex CCPANT)	2	2	2	2	4	4
Total	10	10	13	5	23	12

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

Aucune autorisation d'absence pour motif syndical recensée en 2022.

9.4 Les recours formés auprès des commissions administratives paritaires

Aucun recours déposé en 2022.

9.5 Les jours de grève

Aucun gréviste recensé en 2022.

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 2022.

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
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

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
-----	---