



Rapport Social Unique 2024



SOMMAIRE

1. L'emploi	7
1.1 Effectifs en équivalent temps plein	7
1.2 Effectifs physiques	8
a. Répartition par genre par statut et par catégorie	8
b. Évolution de l'effectif global entre 2021 et 2024 par genre et par statut	9
c. Répartition des personnels sur supports BIATSS par Branche d'Activité Professionnelle (BAP)	10
d. Répartition des personnels enseignants-chercheurs par section du Conseil National des Universités (CNU)	11
e. Répartition des personnels enseignants par discipline	11
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
j. Les contrats à durée indéterminée	15
1.3 Positions statutaires	15
2. Recrutement	16
2.1 Postes proposés et pourvus	16
2.2 Cas de recours à des contractuels sur supports BIATSS	16
2.3 Stagiaires	17
3. Parcours professionnels : avancements, promotions internes	18
3.1 Avancement d'échelon, de grade et changement de corps des personnels enseignants-chercheurs et enseignants du second degré	18
3.2 Avancement d'échelon, de grade et changement de corps des personnels BIATSS	18
3.3 Les départs ou cessations de fonctions des fonctionnaires BIATSS	19
3.4 Les départs ou cessations de fonctions des fonctionnaires enseignants et enseignants-chercheurs	19
3.5 Les départs ou cessations de fonctions des contractuels sur supports BIATSS et enseignement-recherche	20
4. Formation	20
4.1 Objectifs prioritaires du plan de développement des compétences	20
4.2 Orientations du plan de développement des compétences	20
4.3 Dépenses de formation par catégorie de personnel	21
4.4 Types de formations dispensées	21
4.5 Nombre et durée des formations	22
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 31/12/2024	24
b. Les coûts moyens par type de population au 31/12/2024	25
c. Les salaires bruts moyens* par type de population et par genre au 31/12/2024	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).....	28
e. Les autres primes des personnels enseignants	28
5.4 Les heures complémentaires	29
5.5 Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	30
6. La santé et la sécurité au travail.....	32
6.1 Le nombre et la nature des accidents du travail, des maladies professionnelles	32
6.2 Les congés pour raison de santé par genre : type, nombre et durée	33
6.3 Le nombre et la nature des signalements et des mentions enregistrés	34
6.4 Les acteurs de la prévention et leurs activités	34
6.5 Les instances de prévention et leurs activités	34
6.6 Le conseil médical	35
6.7 Les documents de prévention et d'évaluation des risques professionnels	36
7. L'organisation du travail	39
7.1 Les cycles et l'organisation du travail	39
7.2 Les quotités de temps de travail	40
7.3 Le télétravail	40
7.4 Les droits à des jours de congés	41
7.5 Les comptes épargne temps	41
7.6 Les jours de carence	42
7.7 L'organisation des services au 31/12/2024	43
8. L'action sociale et la protection sociale	43
8.1 Le montant des dépenses et leur nature	43
8.2 Les types de prestations fournies	44
9. Le dialogue social	47
9.1 Les instances de dialogue social.....	47
9.2 Les représentants du personnel	48
9.3 Le nombre de réunions et de jours d'autorisation spéciale d'absence syndicale	49
9.4 Les recours formés auprès des commissions administratives paritaires.....	49
9.5 Les jours de grève.....	49
10. La discipline	50
10.1 La nature des fautes disciplinaires	50
10.2 Le nombre de sanctions prononcées ainsi que leur nature	50

Introduction



Le cadre juridique

Le code général de la fonction publique (CGFP).

La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (dite loi Le Pors).

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

La loi et le décret précédents définissent les modalités d'élaboration du rapport social unique et des bases de données sociales. Ils précisent 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 I^{er} du décret ci-dessus 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 d'administration 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 précédent décrit les dispositions relatives au rapport social unique.

A partir des données contenues dans la base, le rapport social unique présente les éléments et les 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 accès 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 = technique ; PA = personnel administratif).

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 = contractuel).

ETP (Equivalent Temps Plein) : Unité de décompte proportionnelle à la quotité de travail mais pas à la durée d'activité dans l'année. Il s'agit des effectifs physiques corrigés de la quotité de temps travaillée.

ETPT (ETP Travaillé) : Unité de décompte proportionnelle à l'activité des agents, mesurée par la quotité de temps travaillée et par la durée de l'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.

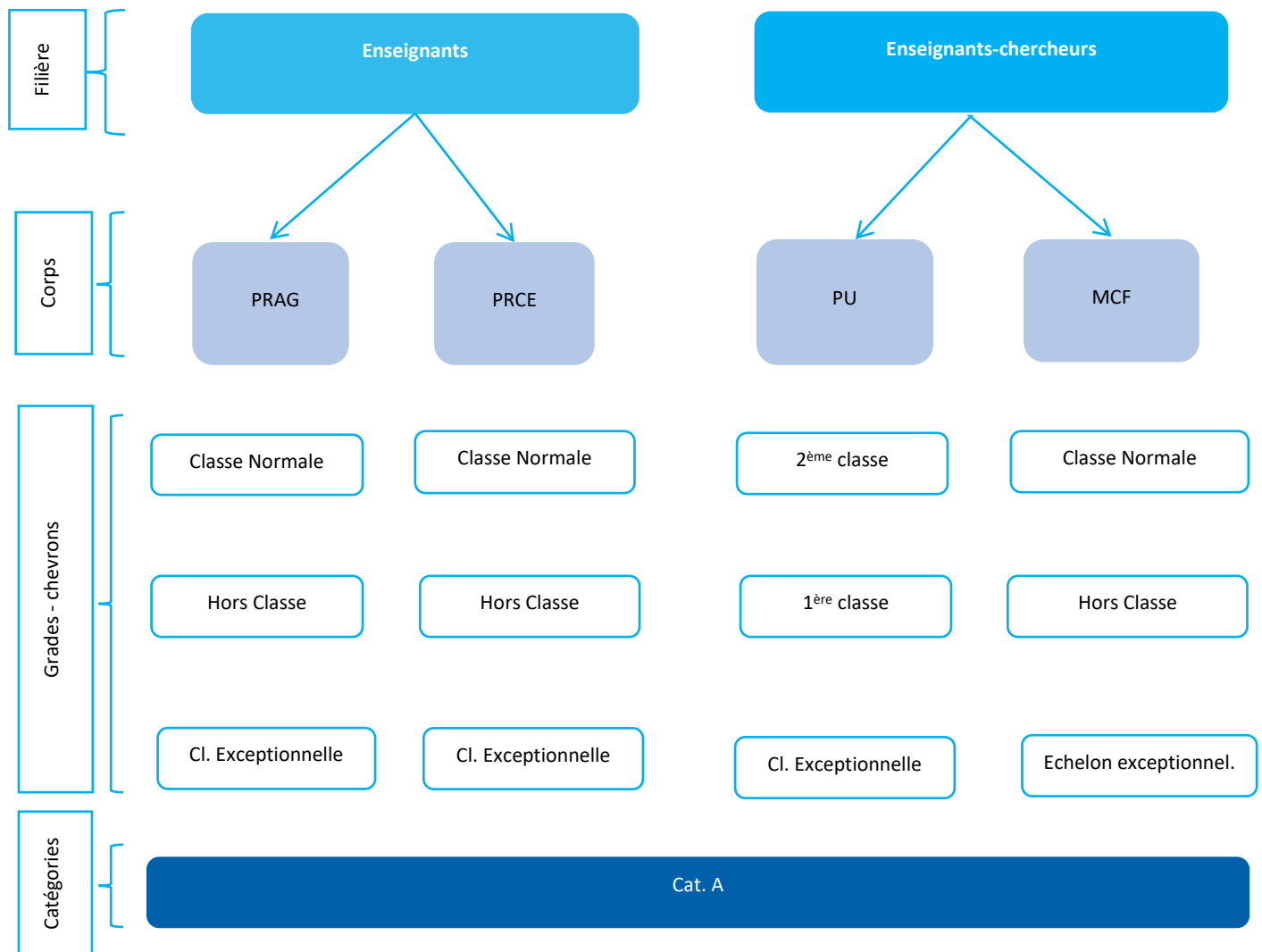
Les effectifs et les ETP se calculent à une date précise (un instant T).

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, enseignants-chercheurs et chercheurs contractuels :**
 - Attachés Temporaires d'Enseignement et de Recherche (ATER)
 - Chargés d'enseignement et chargés d'enseignement et de recherche
 - Doctorants / Post-doctorants



Répartition des personnels Enseignants et Enseignants-Chercheurs selon les filières, catégories, corps, grades :

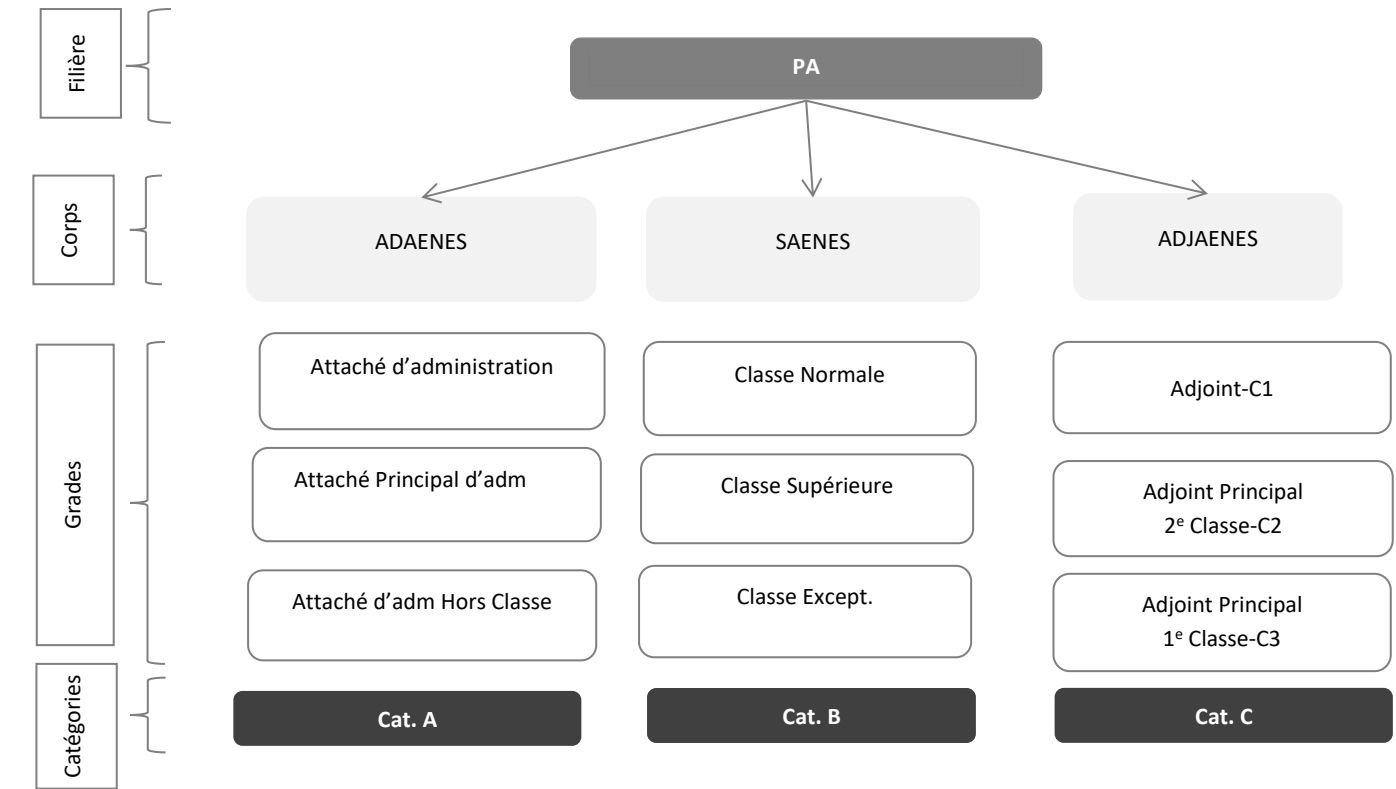
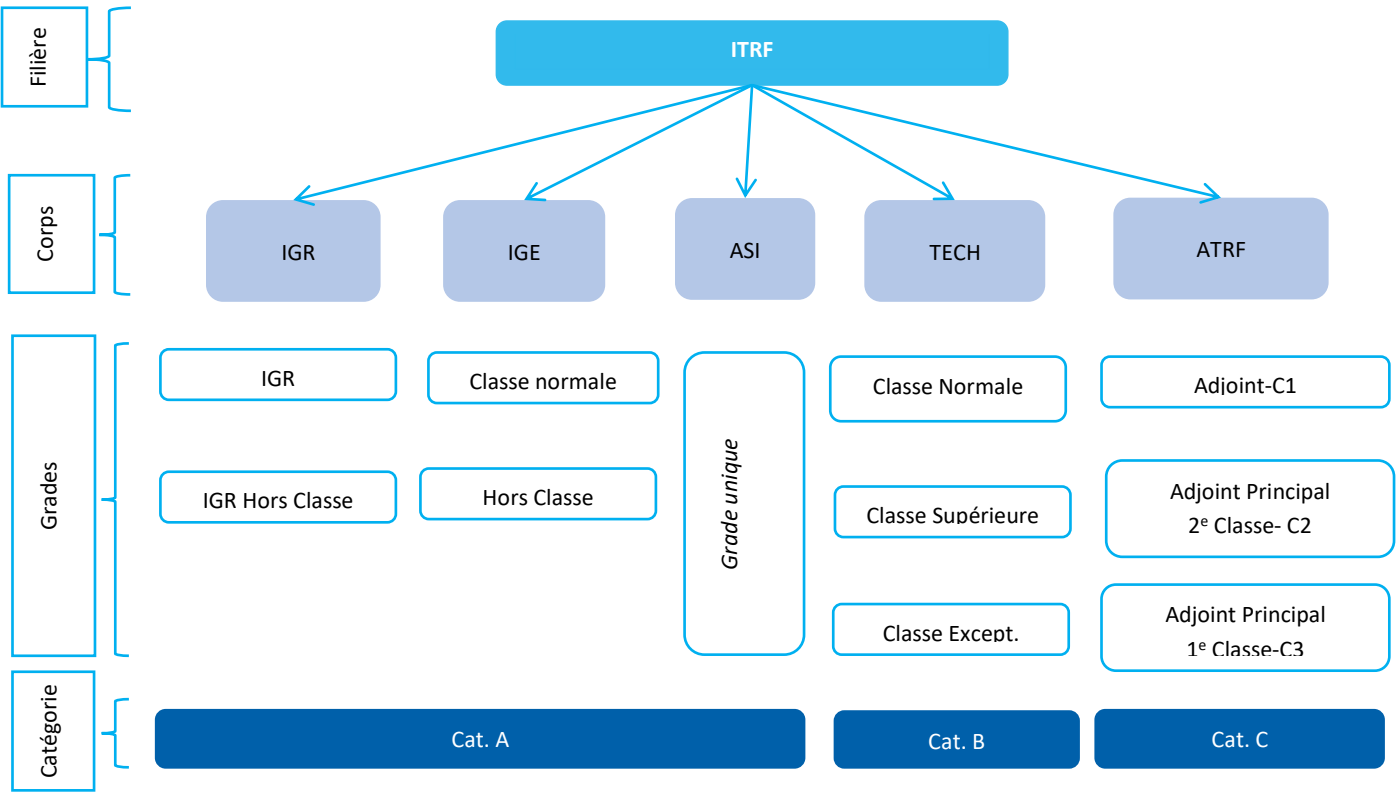
Personnel BIATSS

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 technique (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 administrative (Personnel administratif - PA)**
 - Attachés d'Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur (ADAENES).
 - Secrétaires Administratifs de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur (SAENES).
 - Adjoints Administratifs de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur (ADJAENES).

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



1. L'EMPLOI



Au **31 décembre 2024**, l'effectif de l'ISAE-ENSMA est de **194 agents** (dont 1 apprenti), soit 5 agents en plus qu'en 2023. L'occupation des postes sur l'ensemble de l'année est en hausse de 0,1 point : **187,2 ETPT** (équivalent temps plein travaillé) **contre** 187,1 en 2023.

1.1 EFFECTIFS EN EQUIVALENT 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 2024 a été fixé à **149 emplois (sous-plafond)**.

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 de positionner des agents contractuels qui travaillent 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 131,5 ETPT, un **plafond d'emplois global de 189,2 emplois en 2024 a été voté en conseil d'administration lors de l'adoption du budget rectificatif**.

Le taux de consommation est de 99% en 2024 soit 187,2 ETPT (détail dans le tableau ci-dessous).

Plafond	Statut	Filière d'emploi	2021	2022	2023	2024	Variation 2023/2024
Emplois financés par l'opérateur sous plafond Etat (en ETPT)	Fonctionnaires	Enseignants et enseignants-chercheurs	56,9	52,9	52,8	50,8	-2
		BIATSS	58,1	58,6	56,3	54,7	-1,6
	Agents contractuels	Support d'enseignement, de recherche, ATER, doctorant et post-doctorant	14	15	14,4	16,1	+1,7
		BIATSS	4,3	7,1	7,5	9,5	+2
	Total		133,3	133,7	131	131,1	+0,1
Emplois financés par l'opérateur sur ressources propres exclusivement (en ETPT)	Agents contractuels	Support d'enseignement, de recherche, ATER, Doctorant et post-doctorant	28,6	37,8	32	31,2	-0,8
		Support BIATSS	31,1	26,7	24,1	24,9	+0,8
	Total		59,7	64,5	56,1	56,1	0
Total			193	198,2	187,1	187,2	+0,1

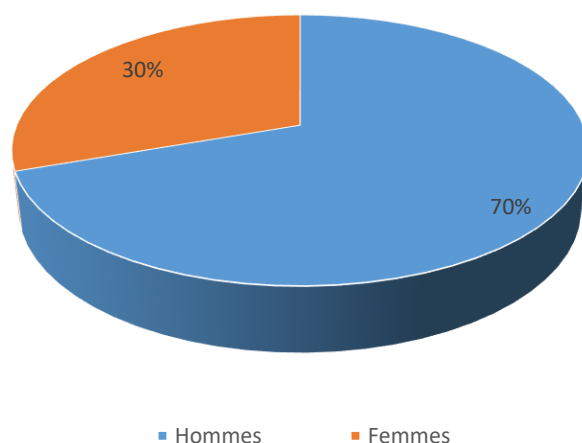
1.2 EFFECTIFS PHYSIQUES

Les effectifs correspondent aux personnes physiques qui occupent réellement les emplois **au 31 décembre 2024**. Ce chapitre concerne tous les personnels de l'ISAE-ENSMA, sans distinction d'origine de financement.

a. REPARTITION PAR GENRE PAR STATUT ET PAR CATEGORIE

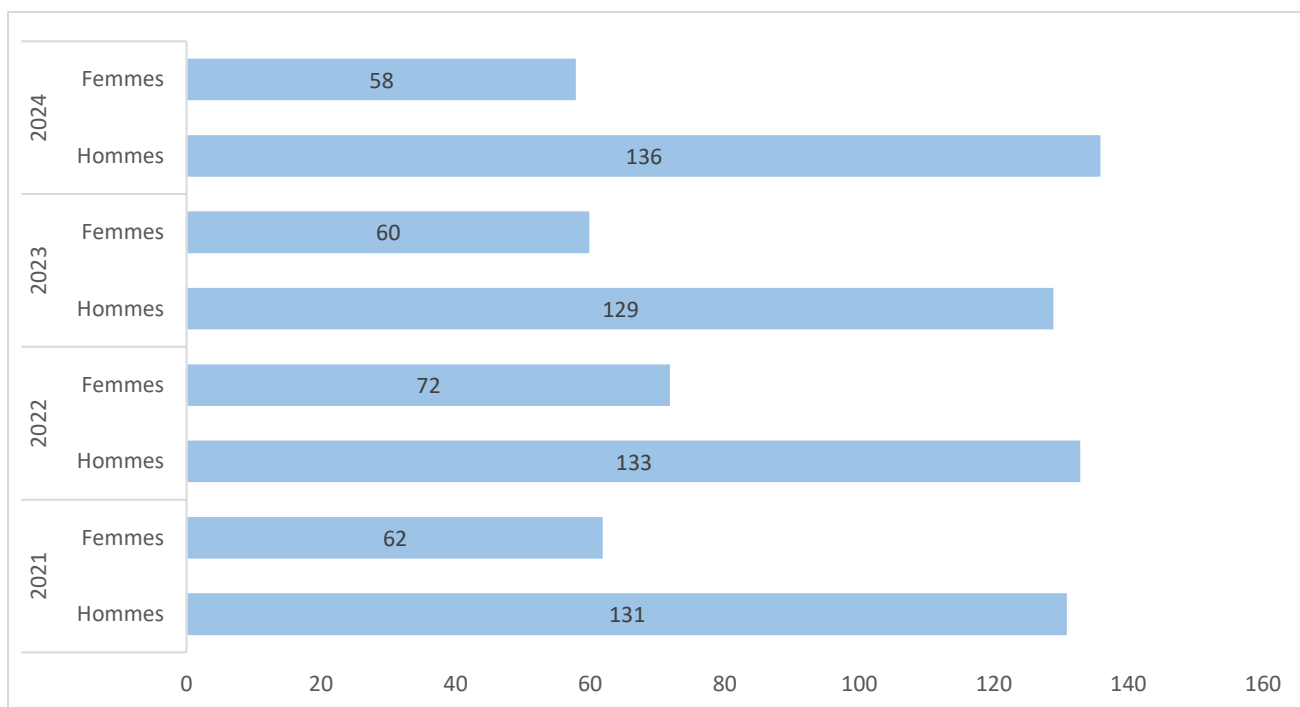
Population	Effectifs au 31/12/2024		
	Hommes	Femmes	Total
BIATSS	29	25	54
Catégorie A	17	8	25
Catégorie B	9	9	18
Catégorie C	3	8	11
Contractuels (sur supports BIATSS)	19	17	36
Catégorie A	12	4	16
Catégorie B	4	2	6
Catégorie C	2	11	13
Apprentis	1	0	1
Enseignants/Chercheurs	46	8	54
Professeurs des Universités	18	2	20
Maîtres de Conférence	23	4	27
Enseignants du 2nd degré	5	2	7
Contractuels (sur supports ENS/RECHERCHE)	42	8	50
ATER et contractuels enseignants	9	1	10
Doctorants et post-doctorants	33	7	40
Total	136	58	194

Répartition Femmes Hommes : ISAE-ENSMA

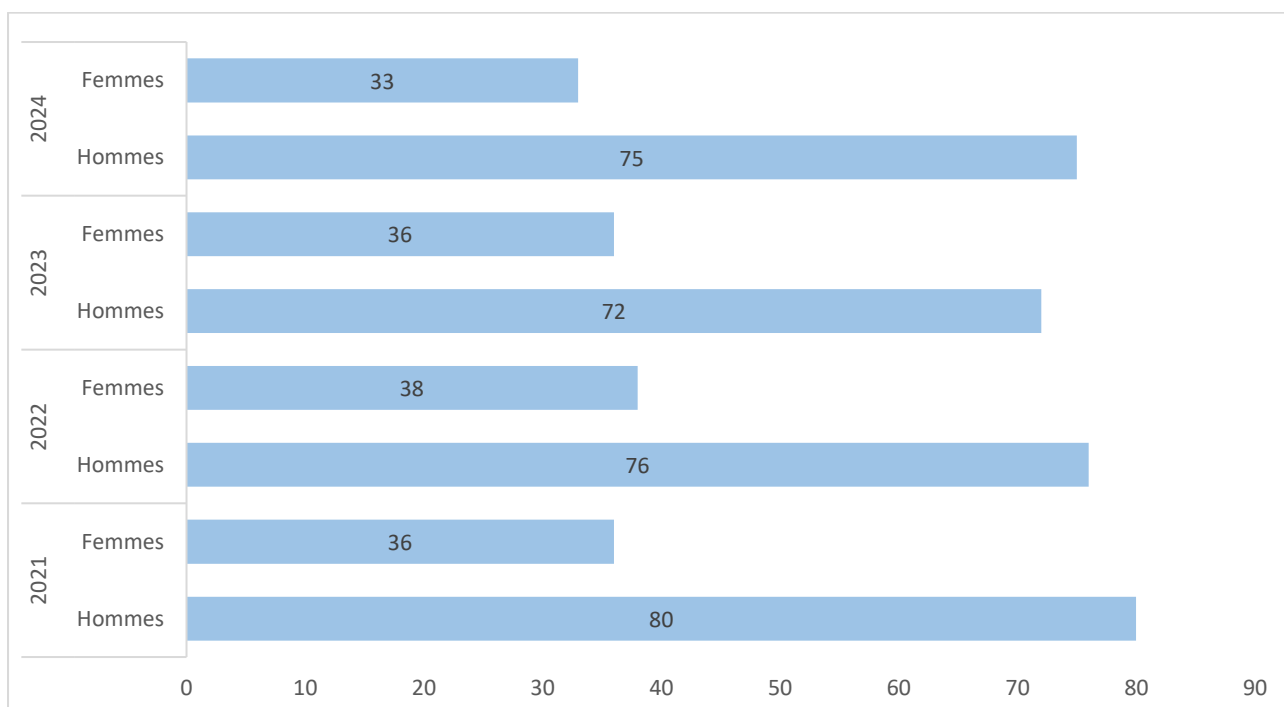


b. ÉVOLUTION DE L'EFFECTIF GLOBAL ENTRE 2021 ET 2024 PAR GENRE ET PAR STATUT

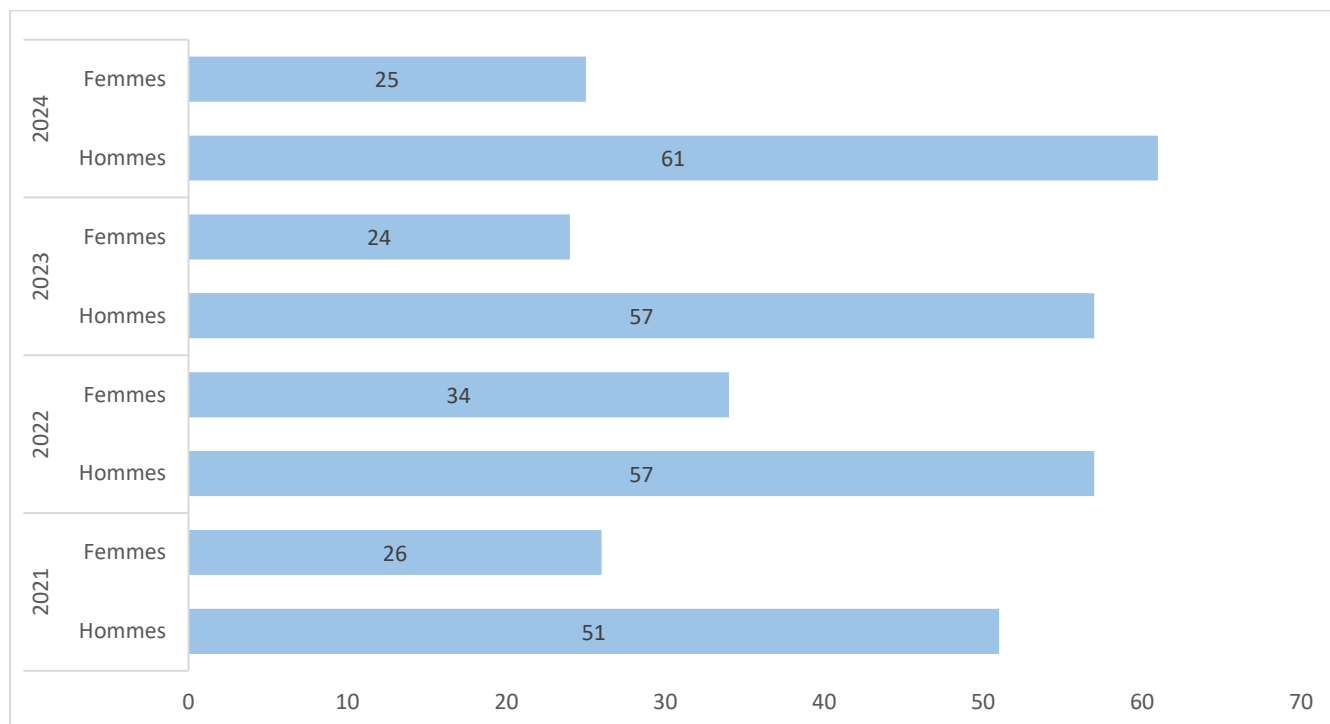
➤ Effectifs de l'ISAE-ENSMA



➤ Effectifs des fonctionnaires



➤ Effectifs des contractuels



C. REPARTITION DES PERSONNELS SUR SUPPORTS BIATSS PAR BRANCHE D'ACTIVITE 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 31 décembre 2024	BAP C		BAP E		BAP F		BAP G		BAP J		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
Agents contractuels (dont apprenti)	6	1	7	0	0	3	4	1	2	12	36
Fonctionnaires	18	1	4	1	1	3	2	3	4	17	54
Total général	24	2	11	1	1	6	6	4	6	29	90

d. REPARTITION DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS PAR SECTION DU CONSEIL NATIONAL DES UNIVERSITES (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 61 - Génie informatique, automatique et traitement du signal (Directeur).
- Section 62 - Energétique, génie des procédés.

Au 31 décembre 2024	SECTIONS CNU								Total général
	27 (et 61)		28		60		62		
	H	F	H	F	H	F	H	F	
Agents contractuels	1	0	0	0	2	0	2	0	5
Fonctionnaires	9	0	1	2	17	4	14	0	47
Total général	10	0	1	2	19	4	16	0	52

e. REPARTITION DES PERSONNELS ENSEIGNANTS PAR DISCIPLINE

Au 31 décembre 2024	Anglais		Documentation	Éducation Physique et Sportive	Mécanique	Total
	H	F	F	H	H	
Agents contractuels	1	1	0	0	3	5
Fonctionnaires	1	1	1	2	2	7
Total général	2	2	1	2	5	12

f. LES EFFECTIFS DOCTORANTS ET POST-DOCTORANTS

Au 31 décembre 2024	H	F	Total
Doctorant	28	6	34
Post Doctorant	5	1	6
Total général	33	7	40

g. LES EFFECTIFS PAR STRUCTURE D'AFFECTATION

Le tableau ci-dessous donne la répartition structurelle de tous les personnels présents sur le site de l'ISAE-ENSMA, c'est-à-dire toutes les personnes 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.

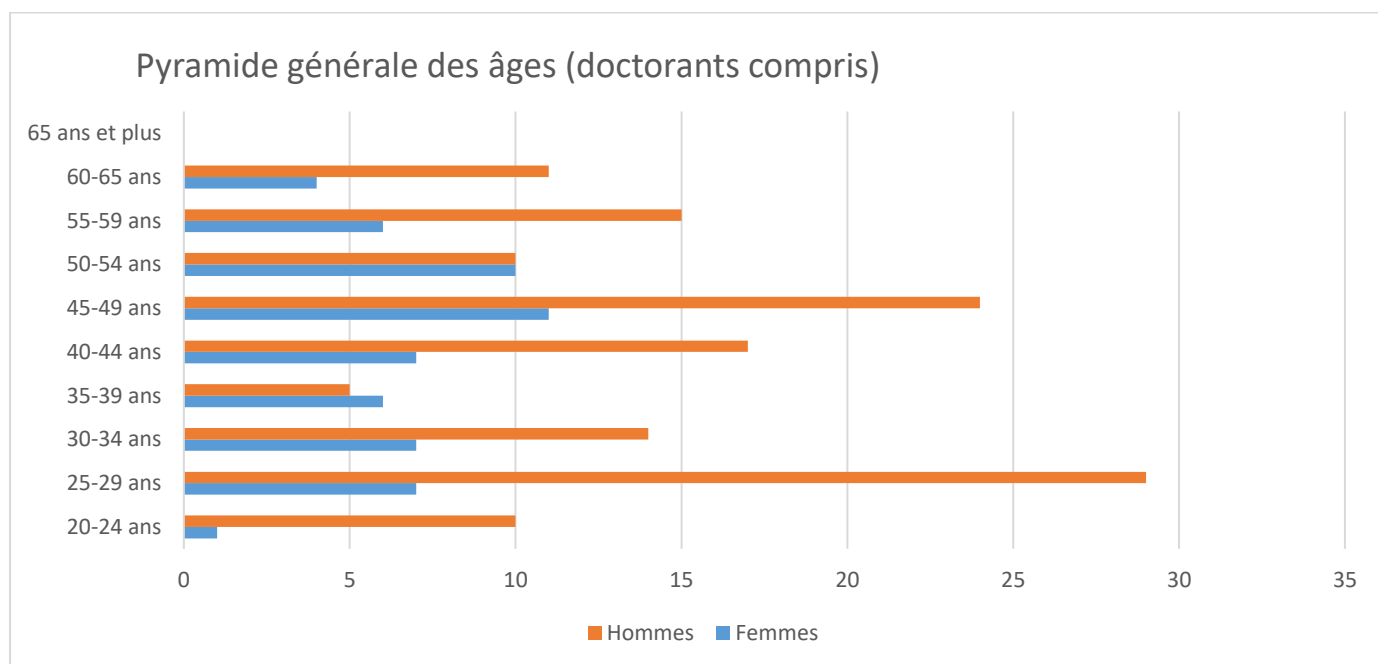
Effectif au 31/12/2024	PERSONNELS ENSMA					PERSONNELS HEBERGES				TOTAL PERSONNELS SUR SITE
	Admin et Tech.	Ens., Ens. Chercheurs, ATER	Doc et Post-Doc	APPRENTI	TOTAL PERSONNELS ENSMA	Admin et Tech.	Ens. Chercheurs, Chercheurs, ATER	Doc et Post-Doc	Total hébergés	
DIRECTION	1	1	0	0	2	0	0	0	0	2
DIRECTEUR	0	1	0	0	1				0	1
DIRECTION GENERALE DES SERVICES	0	0	0	0	0				0	0
SECRETARIAT DE DIRECTION	1	0	0	0	1				0	1
SERVICES SUPPORTS	31	1	0	1	33	0	0	0	0	33
DIRECTION DES SYSTEMES D'INFORMATION	8	0	0	1	9				0	9
FINANCES	4	0	0	0	4				0	4
MARCHES, LOGISTIQUE	8	0	0	0	8				0	8
PATRIMOINE IMMOBILIER, MAI	5	0	0	0	5				0	5
SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL	0	0	0	0	0				0	0
RESSOURCES DOCUMENTAIRES	2	1	0	0	3				0	3
RESSOURCES HUMAINES	4	0	0	0	4				0	4
SERVICES TRANSV. ET DELEGATIONS	9	0	0	0	9	0	0	0	0	9
COMMUNICATION et MULTIMEDIA	3	0	0	0	3				0	3
AIDE AU PILOTAGE, QUALITE	3	0	0	0	3				0	3
RELATIONS INTERNATIONALES	3	0	0	0	3				0	3
DRDV	3	0	0	0	3	0	0	0	0	3
ETUDES DOCTORALES	1	0	0	0	1				0	1
PARTENARIATS ET VALORISATION DE LA RECHERCHE	2	0	0	0	2				0	2
DEF	10	0	0	0	10	0	0	0	0	10
INGENIERIE PEDAGOGIQUE	2	0	0	0	2				0	2
FORMATION PAR ALTERNANCES ET RELATIONS ENTREPRISES	3	0	0	0	3				0	3
SCOLARITE	5	0	0	0	5				0	5
DEPARTEMENTS D'ENSEIGNEMENT	0	37	0	0	37	0	0	0	0	37
D1 -Mécanique des fluides et aérodynamisme (AET)	0	4,5	0	0	4,5				0	4,5
D2 -Matériaux, structures, ingénierie des systèmes industriels (SMA)	0	12,5	0	0	12,5				0	12,5
D3 -Energétique et thermique (AET)	0	9,5	0	0	9,5				0	9,5
D4 - Informatique, automatique pour les systèmes (LIAS)	0	4,5	0	0	4,5				0	4,5
D6 - Formation générale humaine (SHS)	0	6	0	0	6				0	6
INSTITUT P'	33	20,5	35	0	88,5	27	35	12	74	162,5
DFTC	19,5	12,5	22	0	54	19	27	8	54	108
DPMM	13,5	8	13	0	34,5	8	8	4	20	54,5
LIAS	2	4,5	5	0	11,5	0	13	0	13	24,5
Totaux	89	64	40	1	194	27	48	12	87	281

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

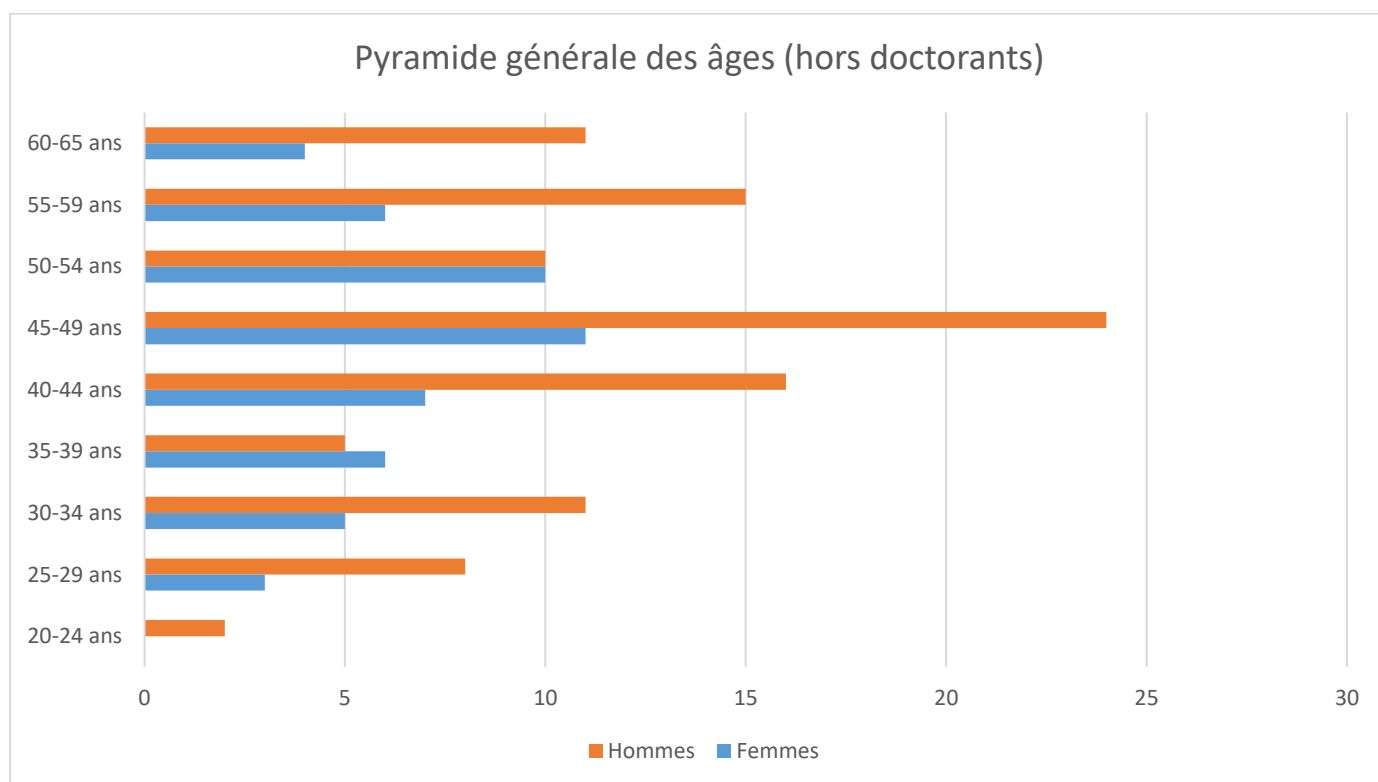
h. LES EFFECTIFS RQTH

Au 31 décembre 2024 le nombre d'agents ayant déclaré bénéficier d'une reconnaissance en qualité de travailleur handicapé (RQTH) s'élève à quatre (2 femmes et 2 hommes).

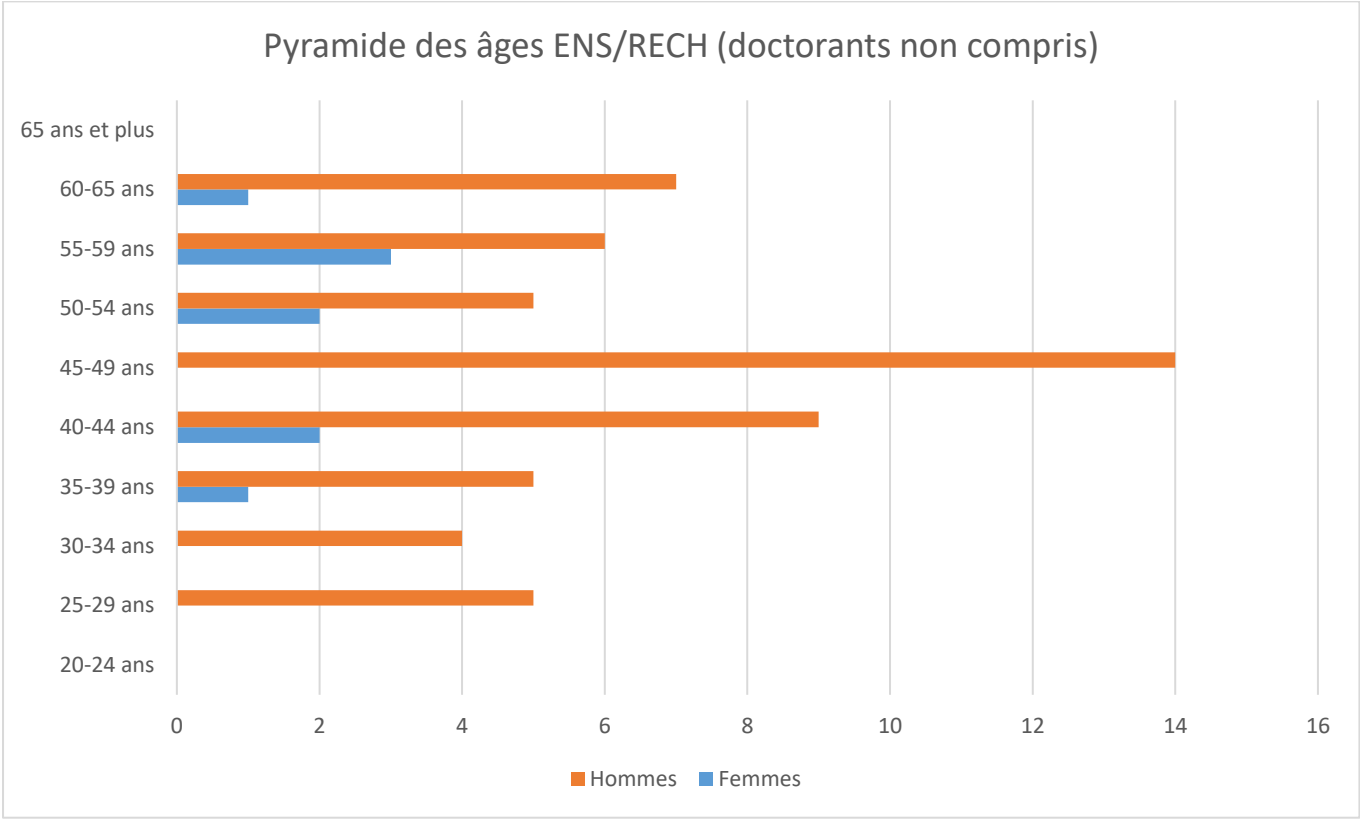
i. LES PYRAMIDES DES AGES



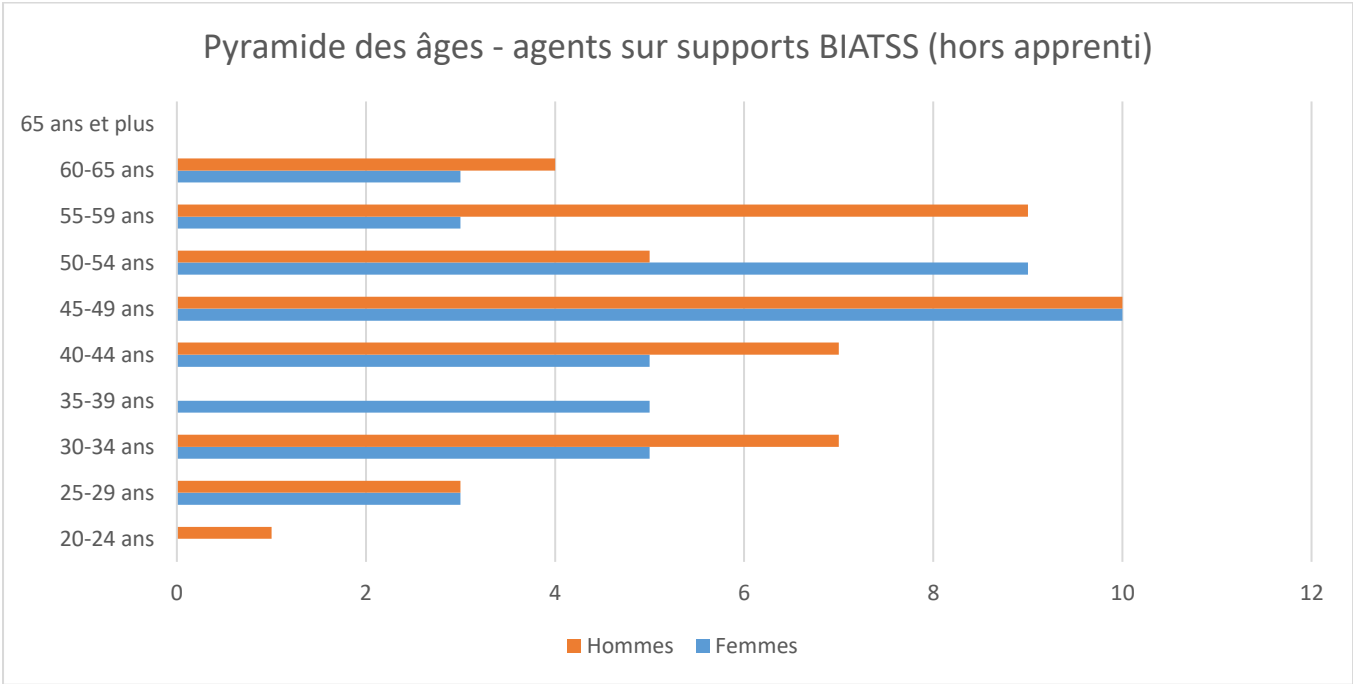
Moyenne d'âge - Globale : 42 ans - Femmes : 44 ans - Hommes : 41 ans



Moyenne d'âge - Globale : 46 ans - Femmes : 46 ans - Hommes : 46 ans



Moyenne d'âge - Globale : 47 ans - Femmes : 51 ans - Hommes : 46 ans

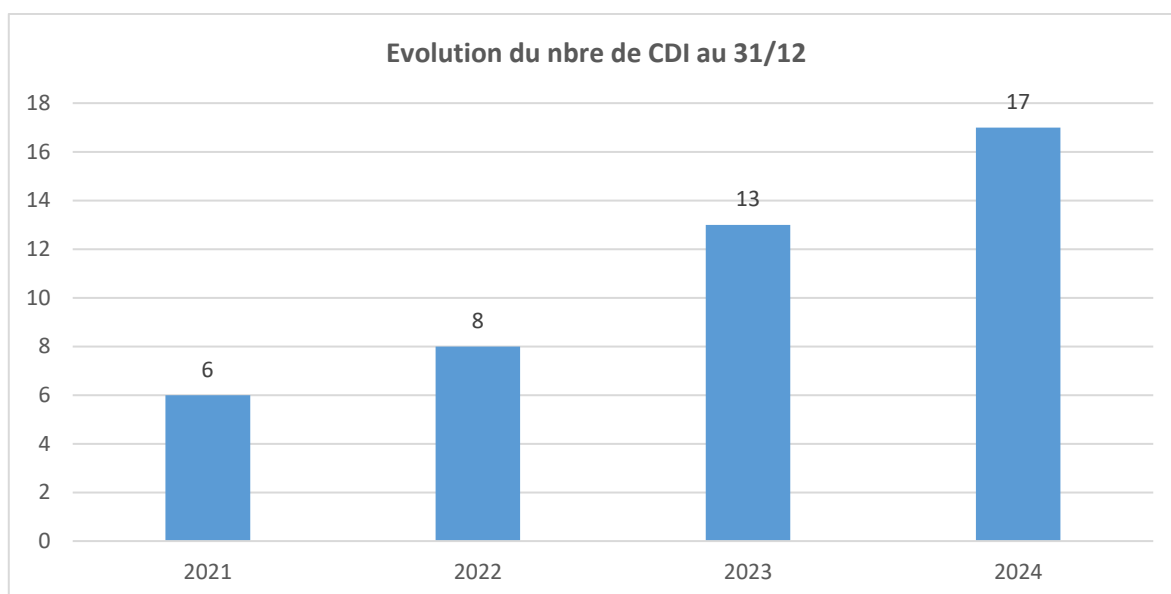


Moyenne d'âge - Globale : 45 ans - Femmes : 45 ans - Hommes : 46 ans

j. LES CONTRATS A DUREE INDETERMINEE

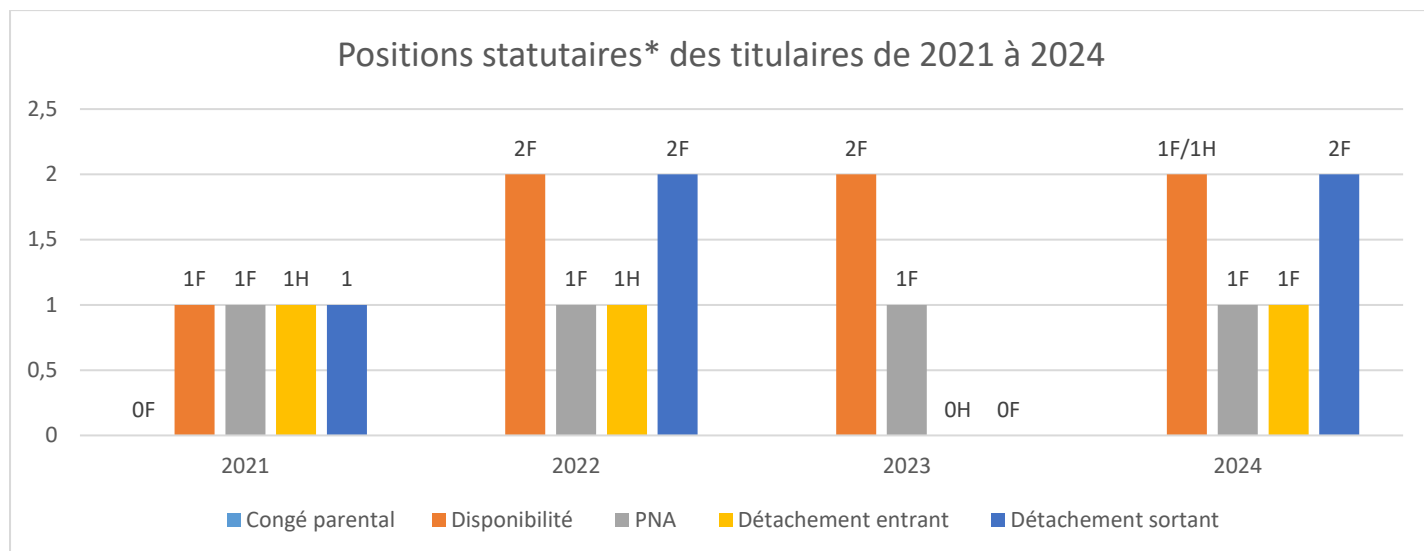
Les agents contractuels à durée indéterminée sont recrutés soit sur des supports (Etat) de titulaires soit, sur des supports établissement.

NOMBRE DE CDI AU 31/12/2024	SUPPORT				TOTAL
	ETAT		ENSMA		
	F	H	F	H	
ENSEIGNEMENT / RECHERCHE	1	0	0	2	3
BIATSS	2	1	6	5	14
TOTAL	3	1	6	7	17



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).



*La position en activité ne comprend que la PNA (Position Normale d'Activité).

2. RECRUTEMENT



2.1 POSTES PROPOSÉS ET POURVUS

Sur l'année 2024	Postes proposés*	Candidatures déposées			Postes pourvus en 2024		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
BIATSS Titulaires	8	9	11	20	0	1	1
Catégorie A	2	3	0	3	0	0	0
Catégorie B	2	0	3	3	0	0	0
Catégorie C	4	6	8	14	0	1	1
Contractuels sur support BIATSS	12	66	46	112	6	2	8
Catégorie A	6	33	19	52	3	1	4
Catégorie B	2	21	13	34	1	0	1
Catégorie C	4	12	14	26	2	1	3
Ens. - E-C Titulaires	6	69	22	91	6	0	6
Professeurs des Universités	2	7	0	7	2	0	2
Maîtres de Conférence	3	58	22	80	3	0	3
Enseignants 2nd degré	1	4	0	4	1	0	1
Contractuel Ens / Recherch	7	69	80	149	35	9	44
ATER	4	62	75	137	4	0	4
Doctorant	Données non disponibles			0	29	8	37
Post doctorants	2	1	1	2	1	1	2
Contractuels enseignants	1	6	4	10	1	0	1

* Pour les supports BIATSS, les postes proposés se retrouvent également chez les contractuels sur support BIATSS.

2.2 CAS DE RECOURS A DES CONTRACTUELS SUR SUPPORTS BIATSS

Répartition des contractuels recrutés sur supports BIATSS par type de besoins (définis par les articles de recrutement)

Les agents contractuels recrutés sur besoins permanents sont répartis sur les trois catégories (A, B, C).

Les agents contractuels recrutés sur besoins temporaires sont recrutés pour remplacer momentanément des fonctionnaires (congrés ou vacance de poste), pour répondre à un accroissement temporaire de l'activité ou pour un projet dans le cadre d'une convention.

Références réglementaires sur besoins de recrutement **permanents** (Code Général de la Fonction Publique - CGFP) :

- **Art. L. 332-2 du CGFP** : 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** : 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) :

- **Art. L.332-6 du CGFP** : en remplacement momentané d'un agent fonctionnaire ou contractuel exerçant leurs fonctions à temps partiel ou absent.
- **Art. L.332-7 du CGFP** : pour faire face à la vacance temporaire d'un emploi, dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire.
- **Art. L.332-22 du CGFP** : pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité.

Effectifs par genre et motif de recrutement sur supports BIATSS en 2024

2024		Besoins permanents						Besoins temporaires						Total
		Art. L. 332-2		Art. L. 332-3		Art. L.954-3		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	H	F	
A	IGR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2
A	IGE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
A	ASI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
B	TECH	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
C	ADTRF	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
Total		2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	3	1	8

2.3 STAGIAIRES

Effectifs par genre des stagiaires (3^{ème}, 2^{nde} et autres) reçus, au cours de l'année 2024

Stagiaires 2024	Hommes	Femmes	TOTAL
Laboratoires	25	9	34
Services supports	12	4	16
Total	37	13	50

3. PARCOURS PROFESSIONNELS : AVANCEMENTS, PROMOTIONS INTERNES



La progression d'un fonctionnaire peut s'effectuer par avancement d'échelon et de grade. Le fonctionnaire peut également changer de corps.

3.1 AVANCEMENT D'ECHELON, DE GRADE ET CHANGEMENT DE CORPS DES PERSONNELS ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRE

- 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. Cependant, l'accès à la classe exceptionnelle de professeur des universités est une exception : pour obtenir le 2^{ème} échelon de la 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.

2024	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)	24	4	28	6	1	7	2	0	2
ENSEIGNANTS DU 2ND DEGRE (PRCE+PRAG+EPS)	5	3	8	0	1	1	0	0	0
Total enseignants	29	7	36	6	2	8	2	0	2

3.2 AVANCEMENT D'ECHELON, 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.

Examen professionnel, Tableau d'avancement et Liste d'aptitude 2024		Nb d'agents promouvables*			Dossiers déposés			Nb d'agents promus		
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Examen professionnel	Catégorie A	0	0	0	Données inconnues			0	0	0
	Catégorie B	3	6	9	Données inconnues			1	3	4
	Catégorie C	0	0	0	Données inconnues			0	0	0
Total examens professionnels		3	6	9				1	3	4
Tableau d'avancement	Catégorie A	0	2	2	0	2	2	0	0	0
	Catégorie B	3	2	5	1	0	1	0	0	0
	Catégorie C	3	4	7	0	1	1	0	1	1
Total tableau d'avancement		6	8	14	1	3	4	0	1	1
Liste d'aptitude + Liste d'aptitude exceptionnelle	ASI vers IGE et IGE vers IGR	12	7	19	3	1	4	1	1	2
	Catégorie B vers A	6	7	13	3	1	4	0	1	1
	Catégorie C vers B	3	10	13	1	3	4	1	0	1
Total liste d'aptitude		21	24	45	7	5	12	2	2	4
TOTALUX		30	38	68	8	8	16	3	6	9

* Un même agent peut être promuable sur plusieurs dispositifs.

3.3 LES DEPARTS OU CESSATIONS DE FONCTIONS DES FONCTIONNAIRES BIATSS

En 2024	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	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	3

3.4 LES DEPARTS OU CESSATIONS DE FONCTIONS DES FONCTIONNAIRES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

En 2024	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	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	4

3.5 LES DEPARTS OU CESSATIONS DE FONCTIONS DES CONTRACTUELS SUR SUPPORTS BIATSS ET ENSEIGNEMENT-RECHERCHE

Année 2024		Fin de contrat		Retraite		Démission		Licenciement		Rupture anticipée		Total
Catégorie		H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
A / B	Supports BIATSS/ENS-RECH	7	1	0	0	0	0	0	0	0	0	8
C	Support BIATSS	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Total		8	1	0	0	0	0	0	0	0	0	9

4. FORMATION



4.1 OBJECTIFS PRIORITAIRES DU PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

Le plan de formation des personnels de l'ISAE-ENSMA pour 2024, a été élaboré autour de trois priorités :

- ✓ Professionnaliser les services et impliquer les équipes dans la démarche qualité de l'établissement.
- ✓ Consolider la fonction et les postures managériales.
- ✓ Sensibiliser sur les thématiques du harcèlement moral et des agissements VSS (violences sexistes et sexuelles).

4.2 ORIENTATIONS DU PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

Quatre axes prioritaires en 2024 :

MANAGEMENT

- Consolider la fonction et les postures managériales.
- Ateliers de co-développement professionnel.
- Sensibiliser les encadrants à la qualité et impliquer les équipes dans cette démarche.

QUALITE DE VIE ET CONDITIONS DE TRAVAIL (QVCT)

- Sensibiliser sur les thématiques du harcèlement moral, sexuel et agissements sexistes VSS (violences sexistes et sexuelles).
- Expérimenter des méthodes de mise en discussion du travail (espaces de discussion sur le travail - EDT).

SANTE AU TRAVAIL ET PREVENTION

- Initier l'ensemble du personnel à la prévention des risques professionnels et aux gestes de premiers secours.
- Sensibiliser les personnels au secourisme en santé mentale.

PARCOURS PROFESSIONNELS

- Informer les personnels BIATSS au déroulement de leur carrière (détachement, disponibilité, mobilité).

- Accompagner le développement professionnel en renforçant l'individualisation des parcours de formation.
- Mobilité ERASMUS du personnel (enseignement et administratif).

218 stagiaires

1 957 heures de formation dont 247h de formation en distanciel

292 jours de formation

1 mobilité de formation ERASMUS des personnels

4.3 DEPENSES DE FORMATION PAR CATEGORIE DE PERSONNEL

Année 2024	Femmes	Hommes	Total
BIATSS catégorie A	10 416,82 €	17 369,22 €	27 786,04 €
BIATSS catégorie B	7 512,88 €	4 290,00 €	11 802,88 €
BIATSS catégorie C	11 423,46 €	1 317,36 €	12 740,82 €
Enseignants / Enseignants-chercheurs	1 788,64 €	2 827,34 €	4 615,98 €
TOTAL	31 141,80 €	25 803,92 €	56 945,72 €

4.4 TYPES DE FORMATIONS DISPENSEES

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

- ✓ **Actions d'adaptation immédiate au poste de travail (T1)** : 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)** : 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)** : 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 2024 :

Durée de formation en jours	T1			T2			T3			TOTAL GENERAL
	H	F	TOTAL T1	H	F	TOTAL T2	H	F	TOTAL T3	
Catégorie A	49	29,1	78,1	0	0	0	15,5	21,75	37,25	115,35
Catégorie B	28,5	12,3	40,8	0	0	0	5	21,25	26,25	67,05
Catégorie C	5	18,5	23,5	0	0	0	2	51,25	53,25	76,75
Enseignants-chercheurs	9	4,5	13,5	0	0	0	10	10	20	33,5
TOTAL GENERAL	91,5	64,4	155,9	0	0	0	32,5	104,25	136,75	292,65

Les actions de formation de type T1 sont majoritaires.

4.5 NOMBRE ET DUREE DES FORMATIONS

Coût et durée par thématiques et actions de formation

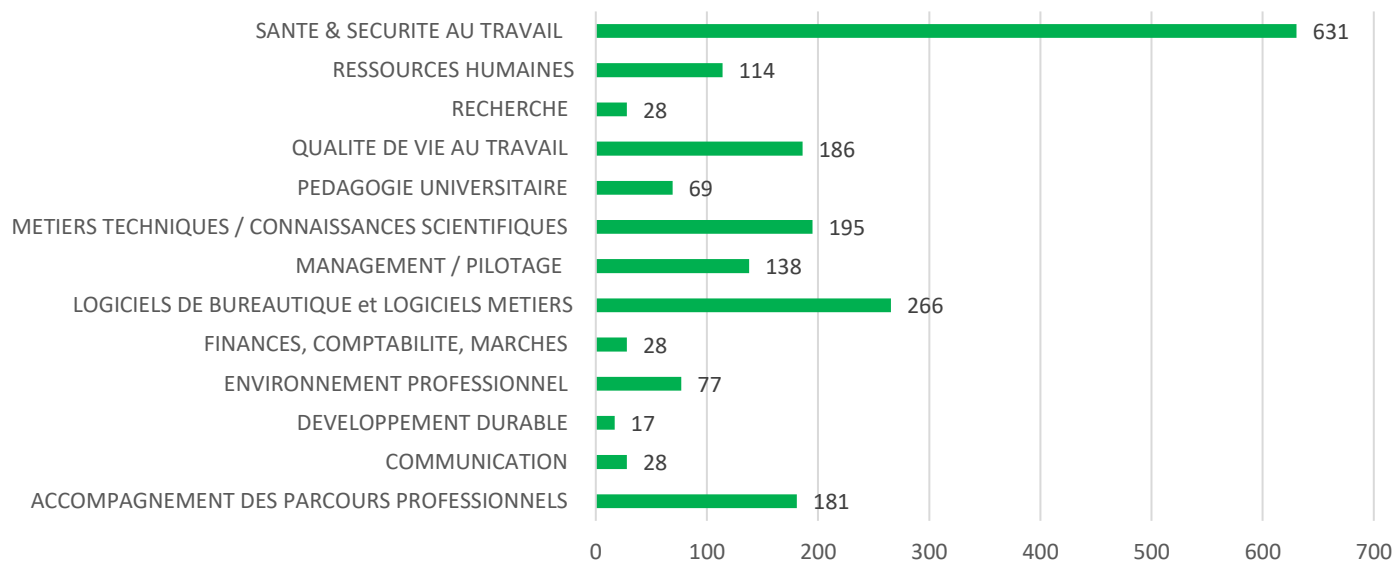
THÉMATIQUE	COUT 2024 (€) <i>budget formation continue</i>	NB HEURES	NB JOURS	NB STAGIAIRES	GENRE	
					F	H
Accompagnement des parcours professionnels	3 340	181	28,5	7	5	2
Communication	1 200	28	4	4	2	2
Développement durable	0	17	2,5	2	1	1
Environnement professionnel	1 095,36	77	11	8	5	3
Finances, comptabilité, marches	2 510	28	4	2	2	0
Logiciels de bureautique et logiciels métiers	8 325	265,5	37,5	17	11	6
Management / pilotage	5 801,60	138	21	23	15	8
Métiers techniques / connaissances scientifiques	7 314,16	195	28,5	14	3	11
Pédagogie universitaire	1 383	69	9,9	9	9	0
Qualité de vie au travail	6 604	186	27	19	16	3
Recherche	0	28	4	4	2	2
Ressources humaines	3 839	114	17	12	7	5
Santé et sécurité au travail	10 983,60	630,5	97,25	99	60	39
TOTAL	56 945,72	1 957	292	218	138	80

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.

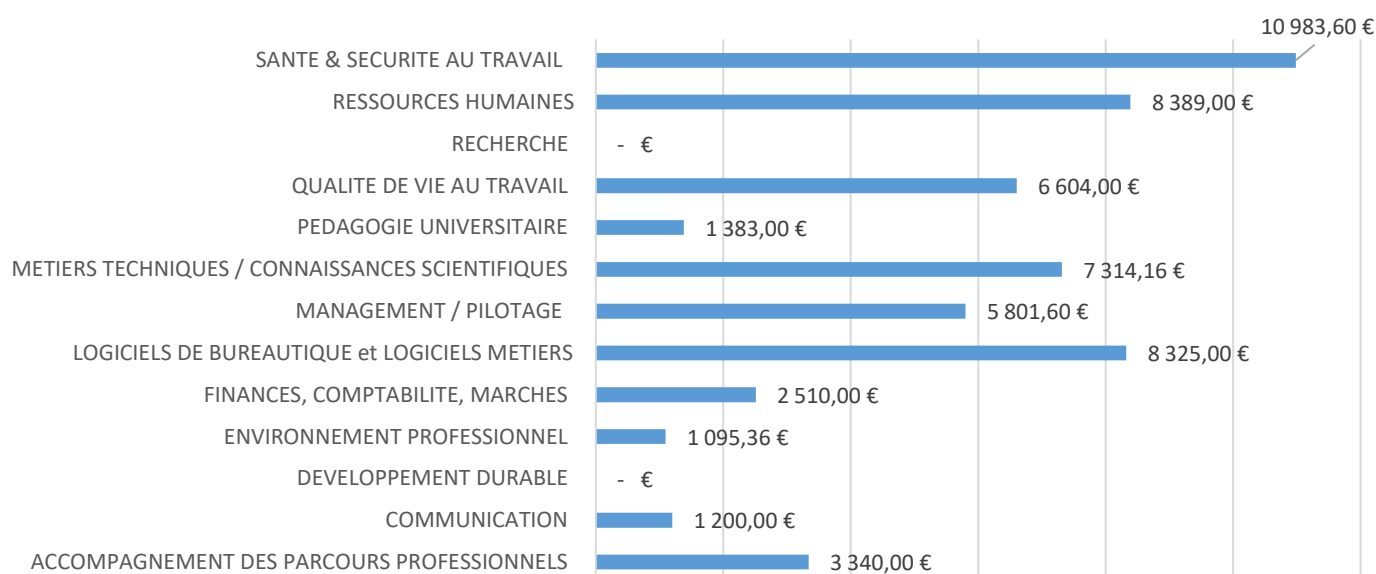
Le calcul des heures de formation tient compte du nombre de stagiaires.

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 du coût des formations par thématique



Evolution générale pluriannuelle des actions de formation

	2021	2022	2023	2024
Nb d'actions de formation	47	56	49	68
Dont gratuites* (frais pédagogiques)	5	16	14	21
Coût des formations	60 294,00 €	51 733,50 €	55 672,00 €	56 945,72 €
Nb de stagiaires	151	207	193	218
Nb de jours de formation	249	235	272	292
Nb d'heures total de formation	1 667,5	1 478	1 798	1 957

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

Les actions de formation liées à la **sécurité, la santé et la qualité de vie au travail** représentent 41,7 % des heures de formation à l'ISAE ENSMA.

68 actions de formation ont été organisées en 2024 (contre 49 en 2023) soit une augmentation de 38,8 %.



5. LES REMUNERATIONS

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 ; la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et d'une rémunération accessoire : les indemnités et les primes.

Des cotisations salariales et patronales sont prélevées sur cette rémunération pour être ensuite versées aux organismes chargés du recouvrement (URSSAF).

La rémunération nette (de prélèvements sociaux) est la rémunération que perçoit effectivement l'agent avant prélèvement de l'impôt sur le revenu. Celui-ci est effectué par prélèvement à la source (PAS).

Éléments de la masse salariale	Montant (€)	
	2023	2024
Rémunération principale	6 600 140	6 754 030
Primes, indemnités et autres rémunérations accessoires	1 082 854	1 156 781
Cours complémentaires et vacations	425 408	436 509
Cotisations patronales	5 194 869	5 247 343
Total	13 303 271	13 594 663
Dont les contrats de recherche	1 396 205	1 480 326

Éléments de la rémunération principale :

- ✓ **Le traitement indiciaire** dépend de l'indice majoré (INM) détenu par l'agent. Cet indice est lié au grade et à l'échelon de 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. La NBI est donc liée au poste et ne peut être attribuée qu'aux agents titulaires.

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 31/12/2024

	INM moyens			
	Hommes	Femmes	Total	Ecart INM moyen hommes/femmes
BIATSS (fonctionnaires)	524	464	494	60
Contractuels sur supports BIATSS	463	311	437	52
Enseignants/Chercheurs (fonctionnaires)	928	897	913	50
Contractuels sur supports ENS/RECH	522	555	539	-33

b. LES COUTS MOYENS PAR TYPE DE POPULATION AU 31/12/2024

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)	73 781	63 426	69 167
Contractuels sur supports BIATSS (hors apprentis)	51 846	43 473	47 236
Enseignants/Chercheurs (fonctionnaires)	114 840	110 004	114 050
Contractuels sur supports ENS/RECH	40 097	47 807	41 392

c. LES SALAIRES BRUTS MOYENS* PAR TYPE DE POPULATION ET PAR GENRE AU 31/12/2024

	Hommes	Femmes	Total
BIATSS (fonctionnaires)	42 477	35 965	39 575
Contractuels sur supports BIATSS (hors apprentis)	36 765	30 899	33 536
Enseignants/Chercheurs (fonctionnaires)	63 167	60 703	62 765
Contractuels sur supports ENS/RECH	28 383	33 540	29 249

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

5.3 LES PRIMES ET LES INDEMNITES

a. LE RIFSEEP (PERSONNELS BIATSS)

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), 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 et qui s'inscrit dans une cartographie RIFSEEP.
- **D'un complément indemnitaire annuel (CIA)** versé en une ou deux 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 des IFSE brutes annuelles par corps, grade et groupe (CA du 17/12/2022)

Corps	Groupe	Grade	Montants
IGR/AAE HC	Groupe 1	IGR HC	14 000,00 €
		IGR	13 000,00 €
IGR/AAE HC	Groupe 2	IGR HC	13 000,00 €
		IGR	12 000,00 €
IGR/AAE HC	Groupe 3	IGR HC	12 000,00 €
		IGR	11 000,00 €
IGE/AAE	Groupe 1	IGE HC / APA	10 440,00 €
		IGE CN/AAE	9 240,00 €
IGE/AAE	Groupe 2	IGE HC / APA	8 700,00 €
		IGE CN/AAE	7 700,00 €
IGE/AAE	Groupe 3	IGE HC / APA	7 300,00 €
		IGE CN/AAE	6 500,00 €
ASI	Groupe 1		6 100,00 €
ASI	Groupe 2		5 600,00 €
TECH/SAENES	Groupe 1	TECH CE/SAENES CE	5 350,00 €
		TECH CS/SAENES CS	5 200,00 €
		TECH CN/SANES CN	5 040,00 €
TECH/SAENES	Groupe 2	TECH CE/SAENES CE	4 920,00 €
		TECH CS/SAENES CS	4 900,00 €
		TECH CN/SANES CN	4 680,00 €
TECH/SAENES	Groupe 3	TECH CE/SAENES CE	4 600,00 €
		TECH CS/SAENES CS	4 500,00 €
		TECH CN/SANES CN	4 200,00 €
ATRF/ADJAENES	Groupe 1	ADTRF P1 C3/ADJAENES P1 C3	3 800,00 €
		ADTRF P2 C2/ADJAENES P2 C2	3 600,00 €
		ADTRF 2C C1/ADJAENES C1	3 500,00 €
ATRF/ADJAENES	Groupe 2	ADTRF P1 C3/ADJAENES P1 C3	3 600,00 €
		ADTRF P2 C2/ADJAENES P2 C2	3 500,00 €
		ADTRF 2C C1/ADJAENES C1	3 400,00 €

Les contractuels sur support BIATSS bénéficient d'un régime indemnitaire d'un montant équivalent à celui des titulaires de même catégorie.

Montant global des primes versées en 2024			
Agents sur supports BIATSS	Titulaires	Contractuels	Total (€)
IFSE et équivalent (€)	356 416	204 876	561 292
CIA et primes exceptionnelles (€)	31 152	14 368	45 520
Total (€)	387 568	219 244	606 812

b. LA NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE (NBI – PERSONNELS BIATSS)

Certains emplois de la fonction publique qui comportent une responsabilité ou une technicité particulière 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.

Poste à NBI au 31/12/2024	Nb de points
Directeur général des services	40
Responsable de la plateforme d'intégration logiciels	20
Responsable de la plateforme Hycomat	20
Directeur des ressources humaines	25
Responsable de grandes installations énergétiques : bancs combustion Pergola	20
Responsable du service relations internationales	25
Responsable de grandes installations thermiques : bancs thermiques	20
Responsable du service financier	25
Responsable du service marchés logistique, patrimoine maintenance	30
Responsable du banc Maatre	20
Responsable de grandes installations aérodynamiques : souffleries	20

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

Historique des montants de NBI versés depuis 2021 :

Evolution NBI	2021	2022	2023	2024
Montant annuel (€)	11 712	13 237	14 857	14 855

Nombre de bénéficiaires de la NBI et nombre de points attribués en fin d'année 2024 :

2024	Hommes	Femmes	Total
Nb de bénéficiaires	6	4*	10
Nb de points fonctions administratives	25	80	105
Nb de points fonctions techniques	100	20	120
Nb total de points	125	100	225

* DGS non comptabilisée, support vacant au 31/12/2024

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. Ce dispositif n'a pas été reconduit en 2024.

d. LE REGIME 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 précisent les modalités.

Le RIPEC s'adresse aux personnels enseignants-chercheurs (professeurs des universités, maîtres de conférences).

Le dispositif se divise trois **composantes** :

- ✓ 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 en 2024 : 4 200€.

Le montant total versé en 2024 s'élève à **184 880 €** (155 772 € en 2023). Hausse (nationale) de la composante C1.

- ✓ 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 2024 s'élève à **15 033 €** (8 833 € en 2023). Augmentation des fonctions ou des responsabilités particulières.

- ✓ 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 2024 s'élève à **112 365 €** (cumul C3 pour 63 401 € et PEDR pour 48 964 €). En 2023, il s'élevait à 93 165 €. En 2024, deux attributions supplémentaires par rapport à 2023 et un concours au 1^{er} septembre.

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 est proratisé en fonction de la quotité de travail de l'agent sur l'année.

Le montant total versé en 2024 s'élève à **8 799 €** (9 744 € en 2023).

- ✓ La Prime d'Enseignement Supérieur (PES)
 - Bénéficiaires : enseignants du second degré.
 - Montant brut annuel : 3 142,75 € (01/01/2024).
 - Semestrielle.

Le montant total versé en 2024 s'élève à **42 362 €** (contre 19 342 € en 2023).

5.4 LES HEURES COMPLEMENTAIRES

Les cours complémentaires et les vacances d'enseignement

Des heures complémentaires (ou vacances selon le type de personnel) peuvent être effectuées par les personnels (titulaires ou contractuels) enseignants, enseignants-chercheurs, BIATSS affectés à l'ISAE-ENSMA. Les enseignements complémentaires ouvrent droit à une rémunération calculée sur la base du taux applicable aux travaux dirigés (43,50 € brut par heure d'enseignement en 2024). Il ne peut y avoir de paiement d'heures complémentaires que si le service statutaire est accompli intégralement.

Le tableau ci-dessous récapitule chaque intervention des personnels qui ont effectué des cours complémentaires ou des vacances d'enseignement en 2024, avec le nombre d'heures rémunérées et le coût engendré sur la masse salariale globale de l'établissement. Un même agent peut être comptabilisé plus d'une fois.

Année 2024	Effectif			Total	
	Hommes	Femmes	Total	Coût total (€)	Nb d'heures équivalent TD payées (h)
Personnel ENSMA	55	12	67	277 752	5 762
<i>Titulaires enseignants/chercheurs</i>	38	7	45	213 961	4 684
<i>Titulaires BIATSS</i>	4	0	4	7 778	170
<i>Non titulaires</i>	13	5	18	56 012	907
Personnel extérieur	114	28	142	231 282	4 273
<i>Titulaires</i>	38	7	45	80 735	1 766
<i>Non titulaires</i>	76	21	97	150 547	2 508
Total	169	40	209	509 034	10 035

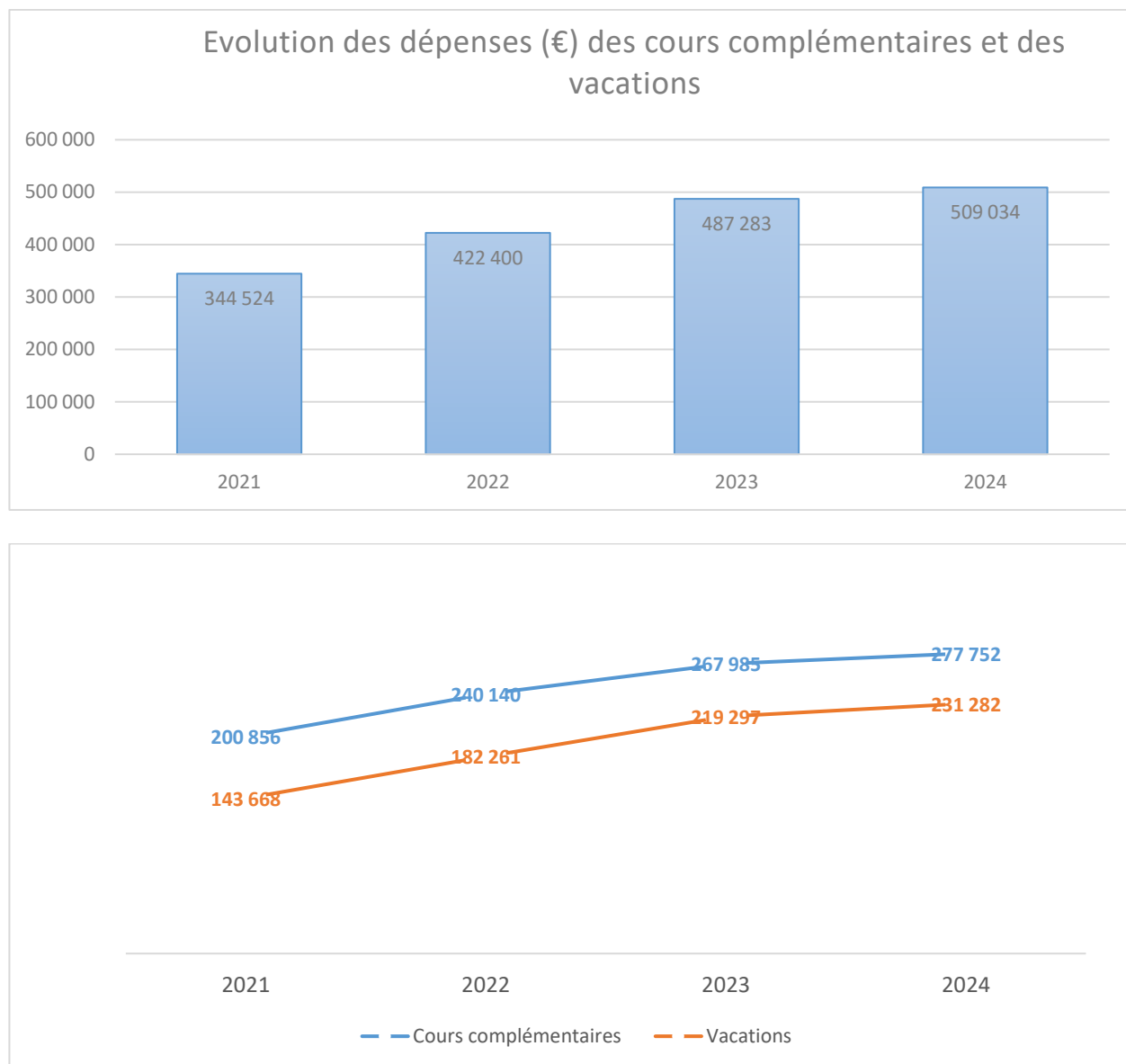
Pour les agents de l'ENSMA, cela représente en moyenne :

- 93 heures et 4 048 € pour les hommes ;
- 54 heures et 2 331 € pour les femmes.

Année 2023	Effectif			Total	
	Hommes	Femmes	Total	Coût total	Nb d'heures équivalent TD payées
Personnel ENSMA	61	13	74	267 985	5 687
<i>Titulaires enseignants/chercheurs</i>	38	8	46	214 735	4 772
<i>Titulaires BIATSS</i>	4		4	7 056	157
<i>Non titulaires</i>	19	5	24	46 194	759
Personnel extérieur	107	31	138	219 297	4 238
<i>Titulaires</i>	36	11	47	84242	1 874
<i>Non titulaires</i>	71	20	91	135056	2 364
Total	168	44	212	487 283	9 926

Évolution du coût des cours complémentaires et des vacances de 2021 à 2024

Les vacances sont des cours dispensés par des agents vacataires qui interviennent à l'école, sans y être affectés et par le biais d'un contrat de vacation. Leur intervention donne lieu à paiement des heures au même tarif que pour les heures complémentaires.



5.5 Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Les deux décrets ci-dessous définissent les modalités de calcul et d'information des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes :

- Décret n° 2023-1136 du 5 décembre 2023 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans le FPE.
- Décret n° 2023-1137 du 5 décembre 2023 relatif aux modalités de calcul des indicateurs définis à l'art. 1^{er} du décret précédent.

Les actions qui doivent être mises en place sont les suivantes :

- Calcul de l'index d'écart de rémunération femmes-hommes (maximal de cent points).
- Publication des résultats obtenus, au titre de l'année civile précédente, et les actions mises en œuvre avant le 30 septembre sur le site de l'école. Information CSA.
- Quand la cible n'est pas atteinte, publication sur le site de l'école des objectifs de progression avant le 15 novembre.
- Transmission (avant le 15 octobre de chaque année) l'index de l'école au titre de l'année précédente.
- Calcul des pénalités financières suivant le niveau obtenu pour l'index (application d'un taux de pénalité de la masse salariale).

Le calcul de l'index s'effectue à partir de trois éléments :

- ✓ [Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes à corps, grade et échelon équivalents](#)

Titulaires		ATRF P2C - 7	ATRF P2C - 10	TECH CN - 6	TECH CN - 7	TECH CS - 7	TECH CS - 8	IGE CN - 7	IGE HC - 4	IGE HC - 5	IGE HC - 7	MCF CN - 6	MCF CN - 7	MCF CN - 9	APA - 9	PRU 1C - 2	PRU 1C - 3C1	MCF HC - 7	PRU 1C - 3C3	Moyenne pondération
Rémunération moyenne (€)	F	26 785	29 279	28 447	28 776	31 566	32 471	42 833	48 261	52 875	53 316	57 328	52 817	58 905	62 052	76 084	76 517	78 431	84 900	
	H	26 898	28 176	26 786	28 215	31 285	62 010	39 915	54 689	52 548	56 974	54 508	58 644	59 788	62 570	70 040	75 528	71 317	81 845	
Pondération en pts sur 40		39	40	40	40	40	40	40	23	40	33	40	27	38	39	40	40	40	40	37,72

- ✓ [Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes par catégorie hiérarchique équivalente](#)

Contractuels		Catégorie C	Catégorie B	Catégorie A	Moyenne pondération
Rémunération moyenne (€)	Femmes	26 437	26 476	36 704	
	Hommes	27 340	28 975	31 224	
Pondération en points (sur 40)		36	29	40	35

- ✓ [Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations](#)

Nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations	3
Nombre de hommes parmi les 10 plus hautes rémunérations	7
Pondération en points (sur 20)	8



La somme de ces trois éléments permet de trouver une pondération globale de 80,72 points (sur 100) en 2024 (contre 71,89 points en 2023). Cela correspond à une pénalité nulle.

6. LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL

6.1 LE NOMBRE ET LA NATURE DES ACCIDENTS DU TRAVAIL, DES MALADIES PROFESSIONNELLES

	2021	2022			2023			2024		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Accidents de travail	1	1	0	1	3	1	4	1	0	1
dont victimes avec arrêt de travail	1	1	0	1	3	1	4	0	0	0
Accidents de trajet	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
dont victimes avec arrêt de travail	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Maladies professionnelles	0	2	0	2	0	1	1	1	0	1
dont victimes avec arrêt de travail	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1

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

Famille de risque	Nombre
Plaie, piqûre, coupures	1
Entorse, luxation	0

Nature des lésions	Nombre
Plaie	0
Entorse	0
Coupure	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

Une seule déclaration de maladie professionnelle a été effectuée en 2024 pour un homme. Reconnaissance Pathologie tableau 57A (Affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures de travail) - Epaule

6.2 LES CONGES POUR RAISON DE SANTE PAR GENRE : TYPE, NOMBRE ET DUREE.

2024	Nombre d'agents			Jours		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Absence au travail pour raison de santé	21	13	34	884	333	1217
Congés maladie Ordinaire	20	13	33	586	333	919
Congés longue maladie	0	0	0	0	0	0
Congés longue durée	0	0	0	0	0	0
Accidents de travail imputables au service	0	0	0	0	0	0
Accidents de trajet	0	0	0	0	0	0
Maladies professionnelles	1	0	1	298	0	298
Absence au travail (hors absence pour raison de santé)	5	0	5	125	0	125
Congés maternité et d'adoption	0	0	0	0	0	0
Congés paternité et d'accueil de l'enfant	5	0	5	125	0	125
Total	5	0	5	125	0	1217

2023	Nombre d'agents			Jours		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Absence au travail pour raison de santé	10	13	23	93	732	825
Congés maladie Ordinaire	6	10	16	84	271	355
Congés longue maladie	0	1	1	0	148	148
Congés longue durée	0	0	0	0	0	0
Accidents de travail imputables au service	4	1	5	9	55	64
Accidents de trajet	0	0	0	0	0	0
Maladies professionnelles	0	1	1	0	258	258
Absence au travail (hors absence pour raison de santé)	1	0	0	21	0	0
Congés maternité et d'adoption	0	0	0	0	0	0
Congés paternité et d'accueil de l'enfant	1	0	0	21	0	0
Total	11	13	23	114	732	825

Taux d'absentéisme pour raison de santé

Nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé par agent = **(Nombre de congés pour raison de santé/Nombre total d'agents)**.

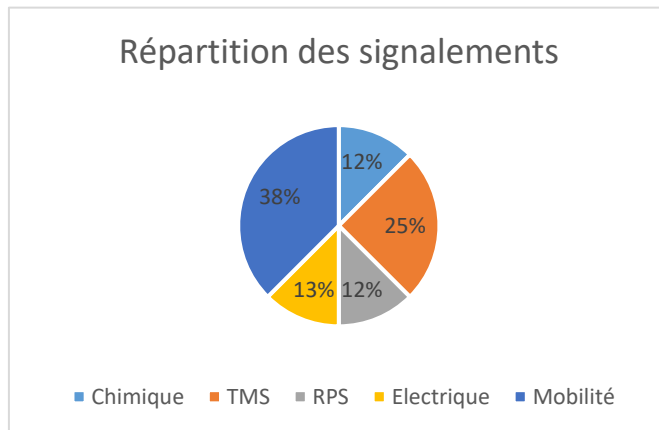
En distinguant quatre catégories : congés pour maladie ordinaire ; congés longue maladie/congé grave maladie et congés longue durée ; congés pour accidents du travail ; congés pour maladie professionnelle. Ne sont pris en compte ni les congés maternité, paternité, parentaux, formation, ni tout autre type de congé que ceux cités ci-dessus.

	Taux d'absentéisme pour raison de santé	Hommes	Femmes	Total
2024	Nbre moyen d'absence pour raison de santé par agent	6,5	5,7	6,3
2023		0,7	12,2	4,4

6.3 LE NOMBRE, LA NATURE DES SIGNALEMENTS ET DES MENTIONS ENREGISTRES

- **Huit signalements** ont été consignés dans le registre santé sécurité au travail (SST) de l'ENSMA en 2024 (contre 6 en 2023).

Type	Nbre
Chimique	1
TMS	2
RPS	1
Electrique	1
Mobilité	3



- Aucune mention n'a été inscrite sur le registre de danger grave et imminent (DGI). Le registre DGI est destiné à signaler un danger grave et imminent, et à faire valoir le droit de retrait. Ce registre est tenu au secrétariat de direction.
- La cellule RPS a été saisie trois fois (par 2 hommes et 1 femme) en 2024.

6.4 LES ACTEURS DE LA PREVENTION ET LEURS ACTIVITES

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**
- ✓ **Inspecteur santé et sécurité au travail**
- ✓ **Les agents**

En 2024, le poste de conseiller de prévention a été vacant pendant les cinq derniers mois de l'année.

6.5 LES INSTANCES DE PREVENTION ET LEURS ACTIVITES

La formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (F3SCT) s'est réunie quatre fois en 2024 sur convocation de l'administration et en formation ordinaire.

Les membres de la F3SCT n'ont procédé à aucune visite des locaux en 2024, ni à aucune enquête.

6.6 LE CONSEIL MEDICAL

Les instances médicales permettent à l'administration employeur de disposer d'informations précises et objectives, nécessaires pour prendre certaines décisions concernant des agents malades ou accidentés.

Le **médecin agréé** vérifie notamment les conditions de santé particulières requises pour exercer certaines fonctions, réalise des expertises médicales et assure des examens médicaux de contrôle à la demande de l'administration. Il vérifie l'aptitude générale à exercer un emploi public.

Le **médecin du travail** a pour rôle de prévenir toute dégradation de la santé des agents du fait de leur travail. Il effectue les visites d'aptitude physique au poste de travail et a un rôle de médecin de contrôle. Le médecin du travail vérifie la compatibilité de l'état de santé avec les conditions de travail liées au poste occupé par l'agent. Sur demande de l'administration employeur, il vérifie si l'agent est véritablement en incapacité de travail en raison d'une maladie ou d'un accident. Il conseille l'administration, l'agent et les représentants du personnel en formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail sur les points suivants :

- Évaluation des risques professionnels.
- Protection contre l'ensemble des nuisances et les risques d'accidents du travail ou de maladie professionnelle.
- Adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine, en vue de contribuer au maintien dans l'emploi des agents.
- Hygiène générale des locaux de service.
- Hygiène dans les restaurants administratifs.
- Information sanitaire.

Dans chaque service, le médecin du travail établit et met à jour périodiquement une fiche sur laquelle sont recensés les risques professionnels au sein du service et les effectifs d'agents exposés. Cette fiche est communiquée à l'administration employeur et tenue à la disposition des agents.

Elle est présentée au comité social d'administration en même temps qu'un rapport annuel du médecin du travail.

Le médecin du travail signale par écrit, à l'administration employeur, les risques pour la santé des agents qu'il constate et qui sont en rapport avec le milieu de travail. Le médecin du travail est obligatoirement consulté sur les projets de construction ou d'aménagement importants des bâtiments administratifs et des modifications apportées aux équipements.

Il est obligatoirement informé avant toute utilisation de substances ou produits dangereux, de la composition de ces produits et de la nature de ces substances et de leurs conditions d'emploi. Le médecin du travail peut demander à l'administration de faire effectuer des prélèvements et des mesures.

Le service de médecine du travail est informé par l'administration employeur dans les plus brefs délais de chaque accident de travail et de chaque maladie professionnelle.

Dans le respect du secret médical, le médecin du travail informe l'administration employeur de tout risque d'épidémie.

L'ISAE-ENSMA ne possède pas en 2024 de médecine de prévention.

Les **conseils médicaux** formulent notamment des avis sur la situation des agents au regard de leurs droits à congés pour congés pour raison de santé ou à accidents et maladies professionnelles. Ils peuvent se réunir soit en formation restreinte, soit en formation plénière.

En **formation restreinte**, ils examinent les projets de décision suivants :

- La première demande de congé grave maladie (CGM), de congé de longue maladie (CLM) ou de congé de longue durée (CLD).
- Tout renouvellement d'un CGM, 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.
- La réintégration à la fin des droits à congés de maladie (congé de maladie ordinaire - CMO, CGM, CLM, CLD, congé pour invalidité temporaire imputable au service - CITIS).
- La réintégration à la fin d'une période de CGM, 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.
- En cas de saisine pour avis lors de contestation d'un avis médical rendu par un médecin agréé dans certaines situations spécifiques.

En **formation plénière**, ils se prononcent 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.
- La détermination du taux d'incapacité permanente, suite à maladie professionnelle.
- L'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.
- La mise à la retraite pour invalidité, attribution d'une rente à un fonctionnaire stagiaire licencié pour inaptitude physique.

En 2024, 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

	2021	2022			2023			2024		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Visites médicales	28	20	5	25	1	0	1	26	7	33

6.7 LES DOCUMENTS DE PREVENTION ET D'EVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

LE PROGRAMME ANNUEL DE PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS EST BASE SUR L'EVALUATION DES RISQUES.

LE BILAN DU PROGRAMME ANNUEL DE PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS 2024

N°	THEME	OBJECTIF	ACTION	BILAN
1	Organisation de la prévention	Instaurer une culture de la prévention des risques	Formaliser une instruction en santé et sécurité au travail.	Action en cours
			Désigner les chefs de service et les chefs de département, clarifier leurs rôles en matière de santé sécurité au travail.	Action en cours
			Former les chefs de service et les chefs de départementaux aux enjeux de la prévention des risques professionnels	Action en cours
			Désigner et former des assistants de prévention associés aux unités de travail	Action partiellement réalisée
		Gérer une crise	Définir les membres de la cellule de crise et l'organisation associée	Action non réalisée
			Réaliser un exercice de crise	Action non réalisée
		Avoir un plan particulier de mise en sûreté opérationnel	Mettre en œuvre les actions permettant de rendre opérationnel le Plan Particulier de Mise en Sûreté	Action non réalisée
			Réaliser un exercice PPMS	Action non réalisée
		Renforcer les liens en matière de santé sécurité au travail avec les partenaires présents sur le site (Pprime, LIAS)	Compléter le document de partage des compétences entre l'Institut P' et l'ISAE-ENSMA avec une annexe afin d'intégrer des éléments complémentaires (vérifications périodiques, ...)	Action en cours
			Etablir un document de partage des compétences entre le LIAS et l'ISAE-ENSMA	Action en cours
			Réaliser un suivi des actions de prévention inscrites dans les documents de partage des compétences	Action en cours
		Organiser le suivi médical des agents	Poursuivre les démarches engagées pour le recrutement d'un médecin du travail.	Action en cours

N°	THEME	OBJECTIF	ACTION	BILAN
2	Information et formation du personnel	Améliorer l'accueil des nouveaux entrants	Etablir une procédure pour l'organisation de l'accueil des nouveaux entrants	Action en cours
3	Organisation des secours	Améliorer le taux de personnels formés aux gestes de premiers secours	Réaliser des formations aux gestes de premiers secours	Action en cours
4	Risque incendie	Améliorer le taux de personnels formés aux consignes de sécurité et au maniement des extincteurs	Réaliser des formations aux consignes de sécurité et au maniement des extincteurs	Action en cours
5	Risques psychosociaux (RPS) et violences sexistes et sexuelles (VSS)	Améliorer la prévention et la gestion des risques psychosociaux (RPS)	Repréciser les périmètres des dispositifs mis en place et leurs articulations avec la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et conditions de travail.	Action en cours
			Mettre en place des actions de sensibilisation et de formation au secourisme en santé mentale.	Action en cours
		Améliorer la prévention et la gestion des violences sexistes et sexuelles (VSS)	Organiser la formation sur les violences sexistes et sexuelles des personnes ressources	Action réalisée

LE BILAN DES RISQUES SPECIFIQUES A CERTAINES UNITES DE TRAVAIL

6	Risques liés aux activités	Maitriser le risque chimique	Recenser et centraliser la liste des produits chimiques utilisés dans l'outil Seirich	Point de situation non effectué
			Mettre en place une organisation pour la gestion des déchets chimiques.	Point de situation non effectué
		Avoir des équipements de travail conformes	Réaliser le suivi des équipements de travail	Point de situation non effectué
7	Exploitation des bâtiments et installations techniques	S'assurer de la qualité de l'air intérieur	Nettoyer les gaines de ventilation des VMC	Point de situation non effectué
			Evaluer les moyens d'aération et de ventilation des locaux	Point de situation non effectué
8	Travailleur isolé	Encadrer le travail isolé	Définir et mettre en place l'organisation du travail isolé	Point de situation non effectué
			Effectuer le recensement des situations de travail isolé.	Point de situation non effectué
N°	THEME	OBJECTIF	ACTION	BILAN
1	Risques liés aux activités	Avoir un stockage conforme de l'essence	Procéder à l'achat puis la mise en place d'un espace de stockage sécurisé	Point de situation non effectué
2		Maintenir l'aspiration conforme	Réaliser la vérification périodique et mettre en œuvre des mesures correctives si nécessaires	

3	Assurer la traçabilité du maintien en conformité des moteurs (thermique et électrique)	Mettre en place un carnet de suivi
4	Procéder au retrait de la boucle LHP	Rechercher un prestataire puis faire évacuer la boucle LHP contenant 140g d'Ammoniac pure.
5	Avoir un document de référence lors de l'utilisation du compresseur	Etablir une fiche de poste indiquant les risques, tâches à effectuer avant et après le début de la séance
6	Utiliser un compresseur conforme (vérification périodique)	Réaliser la vérification périodique, ainsi que la requalification de la cuve
7	Réduire le risque lié au rayonnement laser pour le TP torsion d'une poutre prismatique	Procéder au remplacement du laser de classe 3 présent par un laser de classe 2
8		Procéder à l'achat de paires de lunette permettant de se protéger suivant la longueur d'onde des lasers
9	Maintenir la sorbonne conforme	Réaliser la vérification périodique et mettre en œuvre des mesures correctives si nécessaires
10	Sécuriser le « Mouton Charpy »	Ajouter une protection en partie basse du « Mouton Charpy »
11	Intégrer la prévention des risques dans le TP	Intégrer les consignes relatives à la sécurité (risque laser, chimique) dans le cahier de travaux pratiques
12	Avoir un suivi des absences des étudiants en contrat professionnel	Réaliser une réunion avec le service scolarité afin d'échanger sur le sujet
13		Rédiger une procédure pour le suivi des absences des étudiants en contrat professionnel
14	Coordonner les stages internationales	Réaliser une réunion avec les acteurs afin d'établir un processus

7. L'ORGANISATION DU TRAVAIL

7.1 LES CYCLES ET L'ORGANISATION DU TRAVAIL



La durée annuelle du travail de tous les agents est fixée à 1607 heures pour un temps plein.

- Les personnels enseignants et enseignants-chercheurs ont un régime propre de travail avec obligation de service sur l'année universitaire.

- Pour les personnels occupant un support administratif et technique, la durée hebdomadaire de travail est fixée à 36h20, réparties sur 10 demi-journées. Toutefois, à la demande de l'agent et/ou du chef de service, du chef de département/laboratoire et du Directeur de l'établissement, la période hebdomadaire de service peut se décliner en 9 demi-journées. Sous réserve de nécessité du service, il peut être accordé aux agents qui le demandent d'effectuer 37h30 de travail hebdomadaire.

7.2 LES QUOTITES DE TEMPS DE TRAVAIL

Situation du cumul sur l'année 2024 (temps partiels hors emploi à temps incomplets)

2024	De droit				Sur autorisation				Temps partiel thérapeutique		Total
	80%		90%		80%		90%				
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
BIATSS	1	0	0	0	0	2	0	0	2	3	8
Contractuels sur supports BIATSS	0	0	0	0	0	2	0	0	0	2	4
Enseignants-chercheurs	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	2
Contractuels sur supports enseignement-recherche	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	1	0	0	0	0	5	1	0	2	5	14

7.3 LE TELETRAVAIL

La charte relative au télétravail en vigueur en 2024 est celle applicable depuis le 1^{er} septembre 2022.

Personnels sur supports BIATSS en télétravail sur l'année 2024

Catégorie	Statut	Femmes	Hommes	Total
A	CDD	3	3	6
	CDI	2	2	4
	FONCTIONNAIRE	6	5	11
B	CDD	0	2	2
	CDI	2	0	2
	FONCTIONNAIRE	5	2	7
C	CDD	6	0	6
	CDI	2	0	2
	FONCTIONNAIRE	4	0	4
Total		30	14	44

Catégorie	Statut	Nb de jour de télétravail conventionné	Nb de jour de télétravail flottant	Nb de jour de télétravail pour raison de santé	Nb de jour de télétravail pour raison climatique	Total
A	FEMME	244,5	153,5	4,5	0	402,5
	HOMME	283,5	86	18	0	387,5
B	FEMME	189	72,5	1,5	0	263
	HOMME	30,5	43	0	0	73,5
C	FEMME	252	78	0	3,5	333,5
	HOMME	0	0	0	0	0
Total		999,5	433	24	3,5	1 432,5

7.4 LES DROITS A DES JOURS DE CONGES

Le nombre de jours de congés annuels est fixé à 52 jours ouvrables (du lundi au vendredi) pour un temps plein, pour les agents qui occupent un support BIATSS. Ces jours sont validés par le responsable hiérarchique sous réserve de nécessité du service.

Pour les enseignants et les enseignants-chercheurs les congés annuels obéissent à un autre régime et sont calés sur les périodes de fermeture de l'école ainsi que sur les pauses pédagogiques.

Des périodes (semaines ou journées isolées) de fermeture sont fixées par la direction de l'ISAE-ENSMA et s'impose à l'ensemble des agents, sauf nécessités de service ou dérogation accordée par la direction de l'école. 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.

7.5 LES COMPTES EPARGNE TEMPS

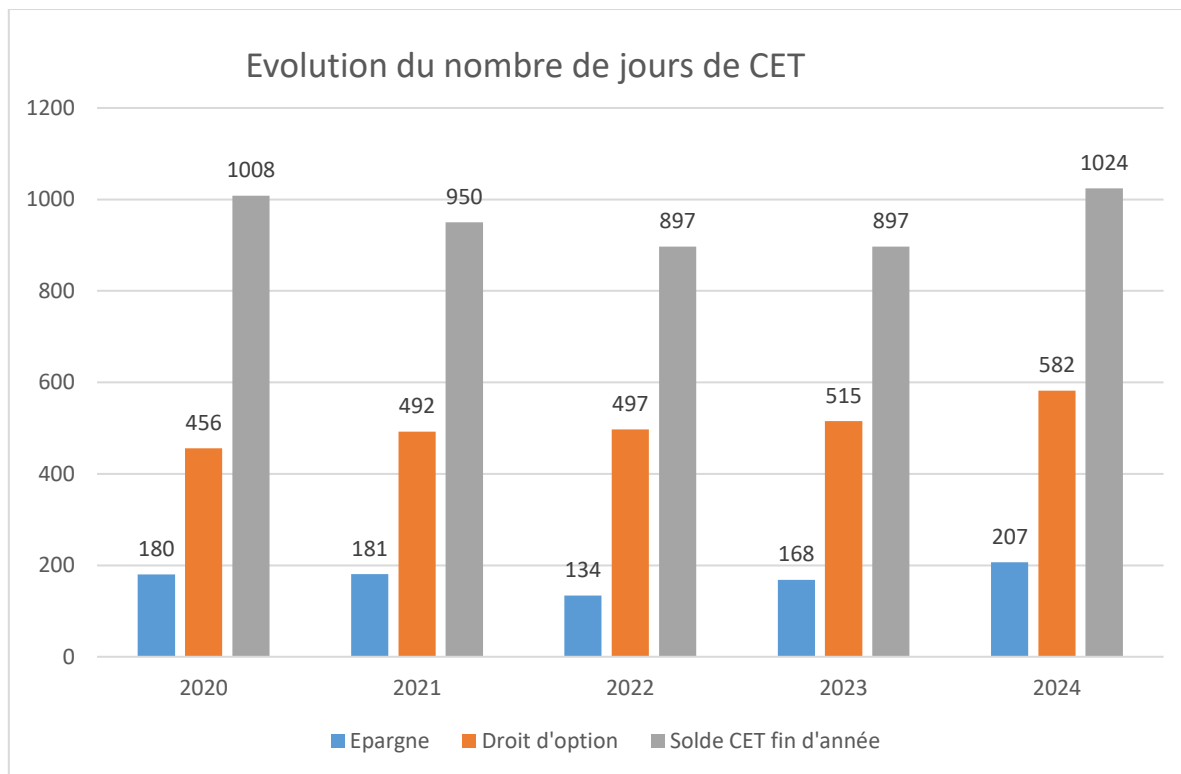
Les congés non pris de l'année N-1 peuvent, jusqu'au 31 décembre de l'année N, sur demande du personnel, être reversés sur un compte épargne temps, sous réserve du respect des règles de gestion des congés annuels.

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 (avec un cumul maximum de 60 jours).
- Soit demander à bénéficier de l'indemnisation (5 jours maximum) 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.

2024		Nb de jours			Nb d'agents titulaires d'un CET		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Epargne au titre du CET		129	78	207	20	24	44
Droit d'option	Indemnisés	52	27	79	11	6	17
	Maintien sur CET pour congés	230	246	476	11	13	24
	RAFP	25	2	27	3	1	4
CET en fin d'année		511	513	1024	45	44	89

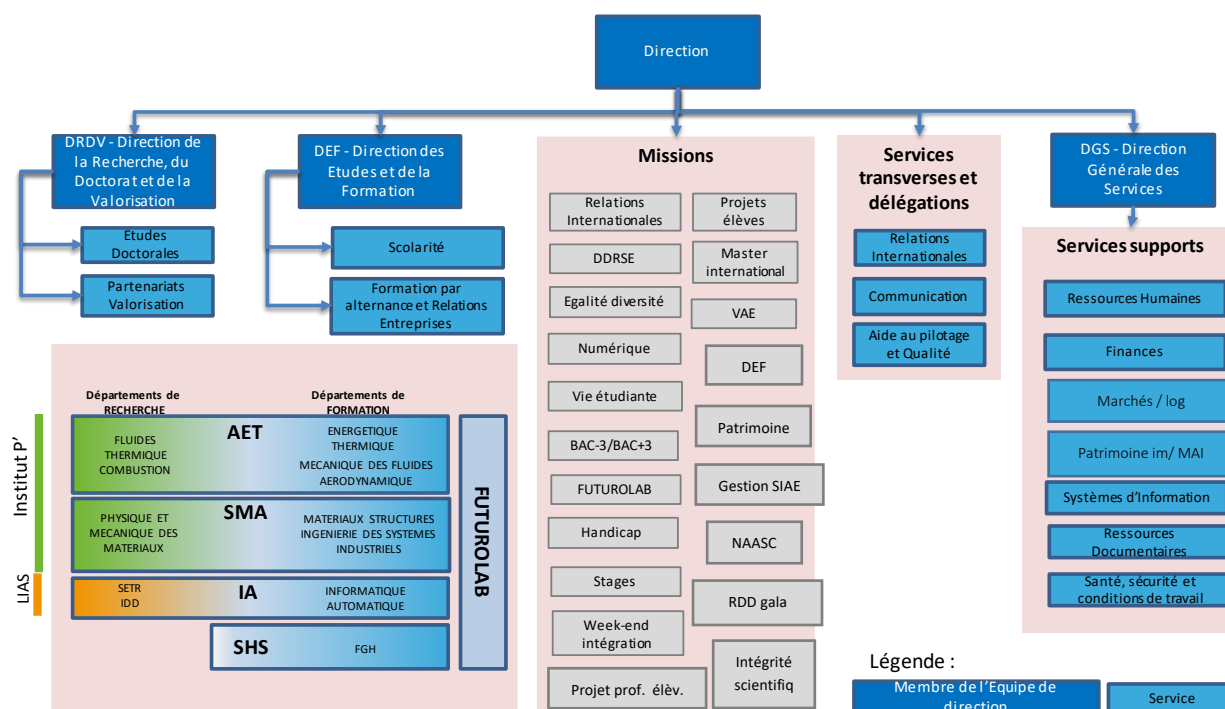


7.6 LES JOURS DE CARENCE

Tout arrêt maladie déclenche une période de carence de trois jours. L'agent public se voit imputer sur la rémunération le premier de ces trois jours. C'est la journée de carence. Les deux autres jours sont pris en charge par l'établissement.

Nb de jour de carence	Hommes	Femmes	TOTAL
BIATSS Titulaires	13	10	23
BIATSS non titulaires	27	5	32
Enseignants et enseignants/chercheurs Titulaires	4	4	8
Enseignants et enseignants/chercheurs non titulaires	0	0	0
TOTAL	44	19	63

7.7 L'ORGANISATION DES SERVICES AU 31/12/2024



8. L'ACTION SOCIALE ET LA PROTECTION SOCIALE

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

Le CAS est géré par :

- Un **personnel** mis à disposition par l'ISAE-ENSMA. Son rôle est essentiel et permet d'assurer le bon fonctionnement du CAS et de sa cafétéria, qui représente un produit de 52 527 € au bilan financier du 31 décembre 2024 (contre 51 419,73 € 31 décembre 2023).
- 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.



Année	2020	2021	2022	2023	2024
Subvention ENSMA (€)	8 000	8 000 +15 000	8 000	8 000	8 000
Recettes de la cafétéria (€)	5 254	5 054	7 543	4 272	4 407

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 rémunération.

Évolution de la grille des subventions par tranches indiciaires (INM) :

Tranche indiciaire	2021		2022		2023		2024	
	seuil minimum	seuil maximum	seuil minimum	seuil maximum	seuil minimum	seuil maximum	seuil minimum	seuil maximum
Catégorie 1	indice minimum	347	indice minimum	347	indice minimum	400	indice minimum	400
Catégorie 2	348	481	348	481	401	534	401	534
Catégorie 3	482	625	482	625	535	678	535	678
Catégorie 4	>=626	indice maximum	>=626	indice maximum	>=679	indice maximum	>=679	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	2021			2022			2023			2024		
	PIM (€)	Subvention ENSMA (€)	Total action sociale (€)	PIM (€)	Subvention ENSMA (€)	Total action sociale (€)	PIM (€)	Subvention ENSMA (€)	Total action sociale (€)	PIM (€)	Subvention ENSMA (€)	Total action sociale (€)
Catégorie 1	1,29	3,76	5,05	1,29	3,76	5,05	1,53	4,29	5,82	1,62	5,39	7,01
Catégorie 2	1,29	3,35	4,64	1,29	3,35	4,64	1,53	3,82	5,35	1,62	4,92	6,54
Catégorie 3	0	3,18	3,18	0	3,18	3,18	0	3,63	3,63	0	4,73	4,73
Catégorie 4	0	2,49	2,49	0	2,49	2,49	0	2,84	2,84	0	3,94	3,97

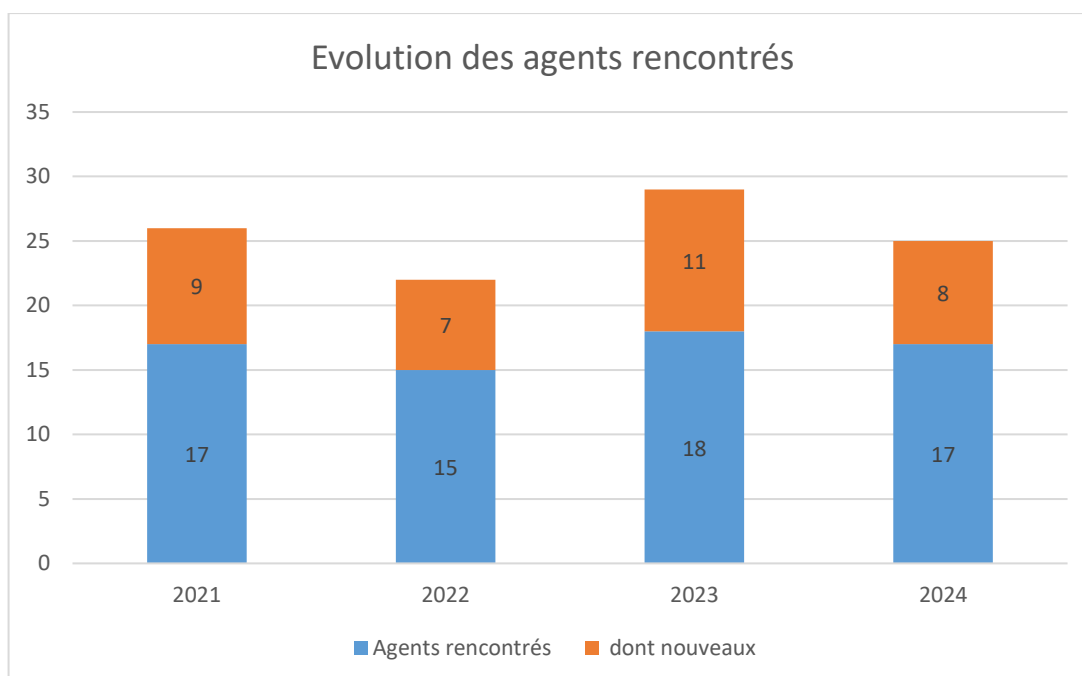
Evolution du coût employeur de la restauration (partie subvention) des personnels pour l'ISAE-ENSMA :

	2020	2021	2022	2023	2024
Coût de la restauration des personnels (€)	15 004	24 861	33 263	39 230 €	42 225 €

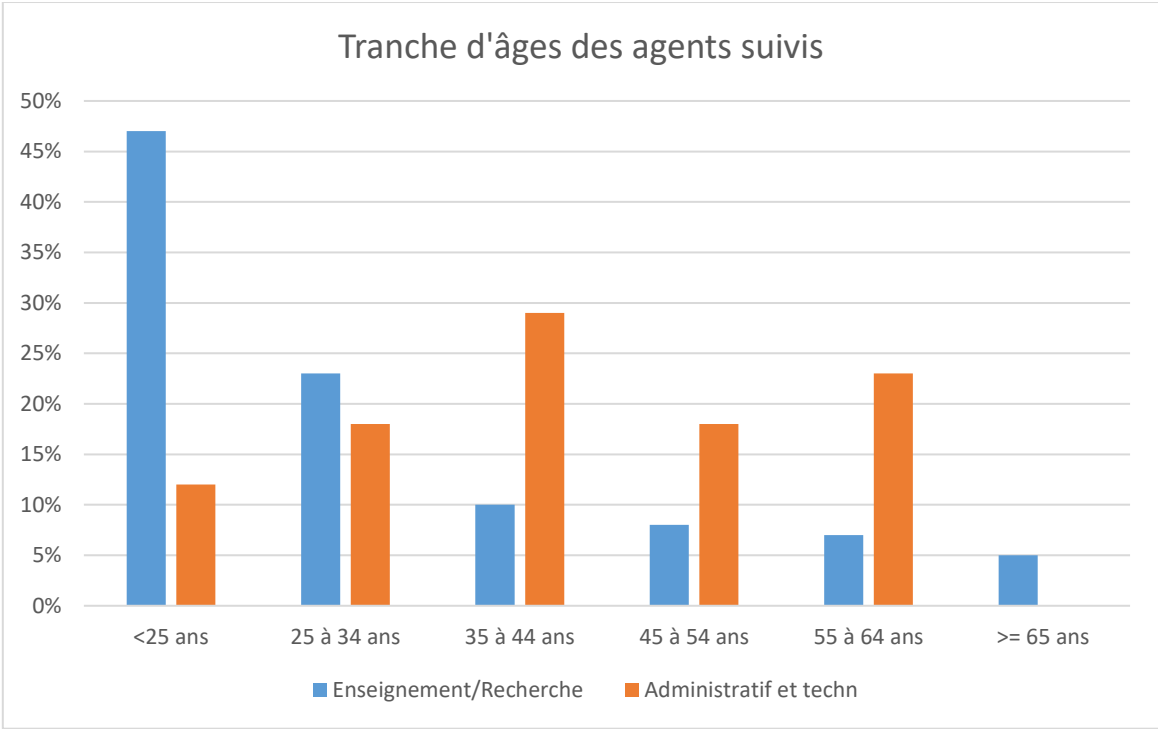
➤ Le service social

La prestation assurée par le service social est externalisée depuis 2013. Un contrat a été conclu avec la société FOCSIE.

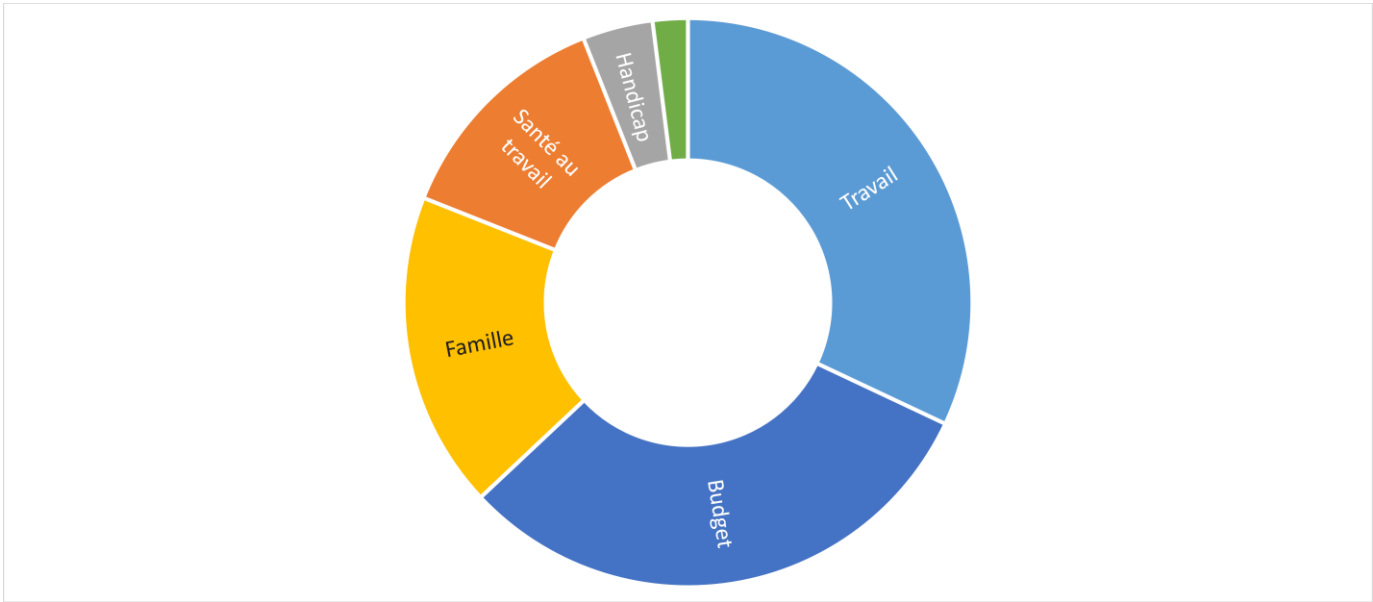
L'assistante sociale assure une permanence d'une journée par mois (de septembre à juillet) : 11 permanences en 2024 et 62 entretiens (physiques, informels, téléphoniques) sont comptabilisés. Le nombre d'actions réalisées est en hausse de +29 % (410 actions en 2024 contre 317 en 2023).



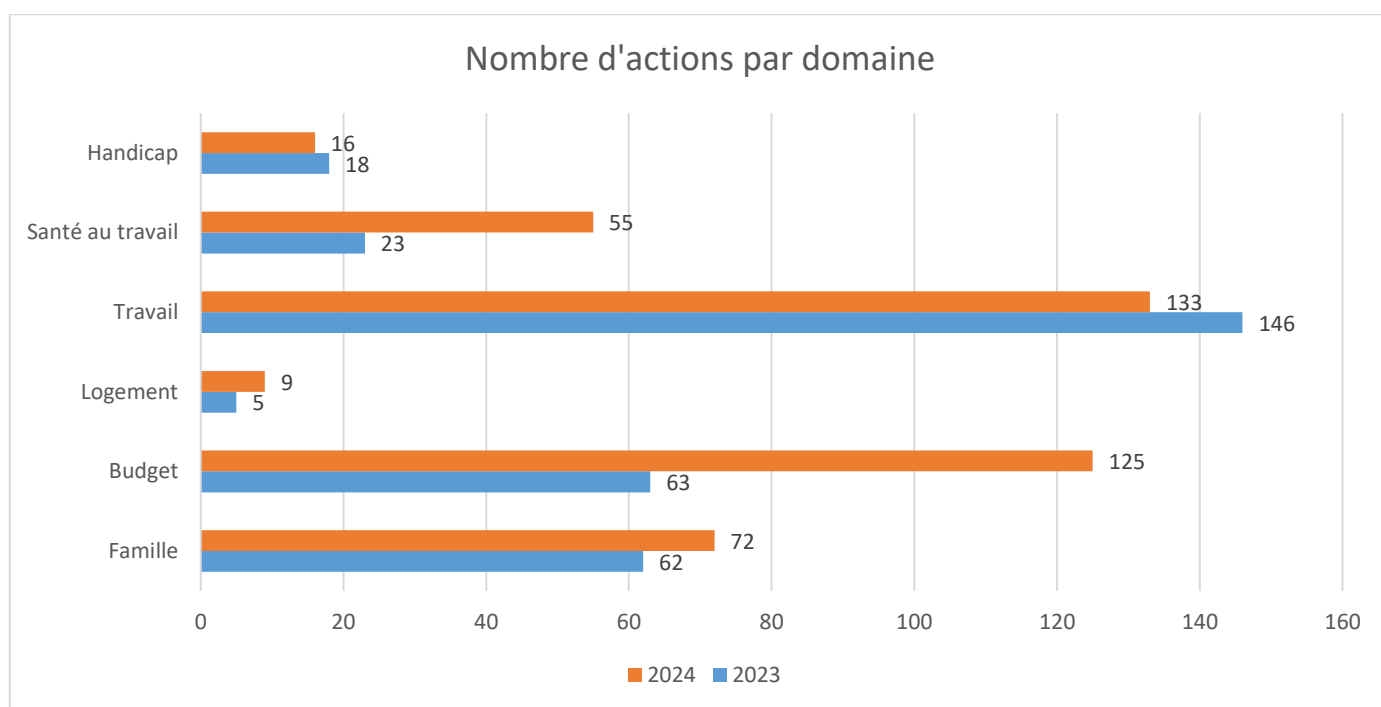
- Sur les 17 agents rencontrés en 2024, 10 sont des femmes.
- Dans le domaine du soutien psychosocial, 6 agents ont exprimé un ressenti de mal-être (professionnel et/ou personnel) et un besoin d'écoute, d'accompagnement pour y faire face.
- Le taux de renouvellement par rapport à 2023 est de 47%.



Répartition des domaines d'intervention



Sphère professionnelle		Part (%)
	Travail	32
	Santé au travail	13
	Handicap	4
Sphère personnelle	Famille	18
	Budget	31
	Logement	2



Pour répondre au besoin d'informations des agents, l'assistante sociale réalise une évaluation globale de la situation (sphères personnelle et professionnelle). La prise en compte de tous les pans de leur vie permet d'apporter une réponse la plus adaptée possible à leur demande.

Il en ressort qu'en 2024, les agents de l'ISAE-ENSMA qui ont sollicité le service d'action sociale, ont :

- mis en avant un besoin notable d'écoute (16 % des interventions) ;
- manifesté un souhait important d'information et d'orientation (64 % des interventions).

En 2024, deux demandes d'aide d'urgence ont été effectuées (par une femme et un homme). Et deux aides d'urgence ont été attribuées en commission d'action sociale, pour un montant total de 2 350€.

9. LE DIALOGUE SOCIAL



9.1 LES INSTANCES DE DIALOGUE SOCIAL

L'école est dirigée par un directeur et administrée par un **conseil d'administration**, assistée d'un **conseil scientifique** et d'un **conseil des études**. 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'école, des commissions ou comités statutaires ou internes sont créés conformément aux décrets ou aux circulaires qui les régissent :

- **Un comité social d'administration (CSA)**

Un comité social d'administration 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, les projets de lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, etc.

- **Une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (F3SCT)**

Les grandes missions de la F3SCT 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'établissement (CPE)**, compétente pour les décisions individuelles concernant les personnels BIATSS affectés dans l'établissement.
- **Une commission consultative paritaire (CCP)**, instance compétente pour les décisions individuelles relatives aux agents contractuels agents.
- **Une commission d'action sociale (CAS)**, instance compétente pour examiner les demandes d'aide financière présentées par les personnels de l'établissement en difficulté et donner un avis d'attribution ou de non attribution.

Suivi pluriannuel du nombre de réunions des instances sociales

Nombre de réunions effectuées	2021	2022	2023	2024
Comité technique/comité social d'administration	5	4	6	6
CHSCT / F3SCT	8	4	2	4
Conseil d'Administration	4	4	4	4
Commission paritaire d'établissement	1	0	0	1
Commission consultative paritaire	0	0	0	1
Commission d'action sociale	0	1	0	2
Conseil Scientifique	1	2	2	2
Conseil des études	3	2	4	3
Total	22	17	18	23

9.2 LES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Répartition des personnels élus dans les instances hors usagers

2023	Titulaires		Suppléants		Total	
Instances	H	F	H	F	H	F
Comité social d'administration – F3SCT	6	3	7	2	13	5
Commission paritaire d'établissement	2	4	4	2	6	6
Commission consultative paritaire	2	2	2	2	4	4
Total	10	9	13	6	23	15

9.3 LE NOMBRE DE REUNIONS ET DE JOURS D'AUTORISATION SPECIALE D'ABSENCE SYNDICALE

Réunions d'information des représentants du personnel

En 2023, une seule réunion d'information syndicale a été effectuée.

Autorisations spéciales d'absence

Deux types d'autorisations spéciales d'absence (ASA) peuvent être accordés aux représentants du personnel :

- ASA accordées aux représentants du personnel mandatés par leur syndicat pour participer à certaines réunions syndicales (article 13 du décret du 28 mai 1982 modifié).
- ASA accordées à des représentants du personnel sur convocation de l'administration pour siéger dans les organismes de concertation ou de groupes de travail, ou pour participer à une négociation (article 15 du décret du 28 mai modifié).

Nbre d'ASA	Femmes	Hommes
art. 13	0	0
art. 15	40	90

Nbre d'heures	Femmes	Hommes
art. 13	0	0
art. 15	390	1 116

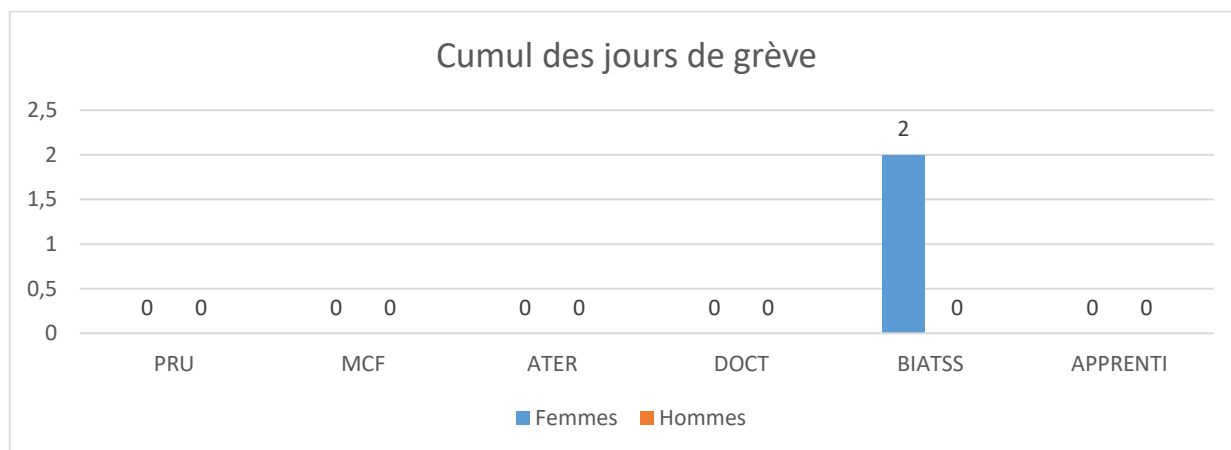
Ces heures représentent le temps global du dialogue social en instances (CSA, F3SCT, CPE, CCP, CAS) en 2024.

9.4 LES RECOURS FORMES AUPRES DES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES

Aucun recours n'a été déposé en 2024.

9.5 LES JOURS DE GREVE

Jours de grève	Femmes	Hommes	Total
	2	0	2



10. LA DISCIPLINE



10.1 LA NATURE DES FAUTES DISCIPLINAIRES

En cas de manquement aux obligations ou de faute, 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 :

TITULAIRE	CONTRACTUEL
1^{er} groupe <ul style="list-style-type: none"> • Avertissement. • Blâme. • Exclusion temporaire de fonctions de 1 à 3 jrs. 	1- L'avertissement.
2^{ème} groupe <ul style="list-style-type: none"> • Radiation du tableau d'avancement. • Abaissement d'échelon à l'échelon immédiatement inférieur à celui détenu. • Exclusion temporaire de fonctions de 4 à 15 jrs. • Déplacement d'office. 	2- Le blâme.
3^{ème} groupe <ul style="list-style-type: none"> • Rétrogradation au grade immédiatement inférieur, à l'échelon comportant un indice égal ou immédiatement inférieur à celui détenu. • Exclusion temporaire de fonctions de 16 jrs à 2 ans. 	3- L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours.
4^{ème} groupe <ul style="list-style-type: none"> • Mise à la retraite d'office. • Révocation. 	3bis - L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quatre jours à six mois pour les agents recrutés pour une durée déterminée et de quatre jours à un an pour les agents sous contrat à durée indéterminée.
	4- Le licenciement, sans préavis ni indemnité de licenciement.

10.2 LE NOMBRE DE SANCTIONS PRONONCEES AINSI QUE LEUR NATURE

En 2024, une sanction de premier groupe a été prononcée à l'égard d'un agent (homme) occupant un support BIATSS : exclusion temporaire de fonctions pour une durée de trois jours.

A

AAE	Attaché d'Administration de l'Etat
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
ASA	Autorisation Spéciale d'Absence
ASI	Assistant Ingénieur
ATER	Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche
ATRF	Adjoint Technique de Recherche et Formation

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/ Commission d'Action Sociale
CCP	Commission Consultative Paritaire
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CDE	Contrat Doctoral Enseignement
CET	Compte Epargne Temps
CES	Commission d'Expertise Scientifique
CFP	Catégorie Fonction Publique
CGFP	Code Général de la Fonction Publique
CIA	Complément Indemnitaire Annuel
CGM	Congés Grave Maladie
CLD	Congés Longue Maladie
CMO	Congés Maladie Ordinaire
CNRS	Centre National de la Recherche Scientifique
CNU	Conseil National des Universités
CP	Conseil de Perfectionnement
CPE	Commission Paritaire d'Etablissement
CPF	Compte Personnel de Formation
CRD	Centre de Ressources Documentaire
CS	Conseil Scientifique
CSA	Comité Social d'Administration

D

DGI	Danger Grave Imminent
-----	-----------------------

E

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

ETP	Equivalent Temps Plein
ETPT	Equivalent Temps Plein Travaillé

F

F3SCT	Formation Spécialisée en matière de Santé, Sécurité et Conditions de Travail
FIPHP	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

PA	Personnel Administratif
PAS	Prélèvement A la Source
PCA	Prime de Charge Administrative
PEDR	Prime d'Encadrement Doctoral et Recherche
PES	Prime d'Enseignement Supérieur
PIM	Prestations interministérielles
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/PRU	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
RIFSEEP	Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel
RIPEC	Régime Indemnitaire pour les Personnels Enseignants et Chercheurs
RPS	Risques Psychosociaux
RQTH	Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

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
TECH	Technicien
TICE	Technologies de l'Information et de la Communication pour l'Enseignement
TRF	Technicien de Recherche et Formation

U

URSSAF	Union de Recouvrement des cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales
--------	---

V

VTR	Vérifications Techniques Réglementaires
VSS	Violences Sexistes et Sexuelles

Z

ZRR	Zone à Régime Restrictif
-----	--------------------------