



Rapport Social Unique 2023



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 2020 et 2023 par genre et par statut	8
c. Répartition des personnels BIATSS par Branche d'Activité Professionnelle (BAP)	9
d. Répartition des personnels Enseignants et chercheurs par section du Conseil National des Universités (CNU)	10
e. Répartition des personnels Enseignants par discipline.....	10
f. Les effectifs doctorants et post-doctorants	10
g. Les effectifs par structure d'affectation.....	10
h. Les effectifs RQTH.....	12
i. Les pyramides des âges	12
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	15
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 fonctionnaires BIATSS.....	17
3.4 Les départs ou cessations de fonctions des fonctionnaires Enseignants et Enseignants-Chercheurs	18
3.5 Les départs ou cessations de fonctions des contractuels sur supports BIATSS et enseignement.....	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 Dépenses de formation par catégorie de personnel	19
4.4 Types de formations dispensées	19
4.5 Nombre et durée des formations	20
5. Les rémunérations	22
5.1 La masse salariale	22
5.2 Les traitements indiciaires	23
a. Les INM moyens par types de population au 31/12/2023	23
b. Les coûts moyens par type de population au 31/12/2023	23
c. Les salaires bruts moyens* par type de population et genre au 31/12/2023	23
5.3 Les primes et les indemnités	23
a. Le RIFSEEP (personnels BIATSS)	23

b. La Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI – personnels BIATSS)	25
c. La Garantie individuelles de pouvoir d'achat (GIPA)	25
d. Le Régime Indemnitaire pour les Personnels Enseignants et Chercheurs (RIPEC)	26
e. Les autres primes des personnels enseignants	26
5.4 Les heures complémentaires	27
5.5 Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	28
6. La santé et la sécurité au travail.....	30
6.1 Le nombre et la nature des accidents du travail, maladies professionnelles	30
6.2 Les congés pour raison de santé par genre : type, nombre et durée	31
6.3 Le nombre et la nature des signalements et des mentions enregistrés	32
6.4 Les acteurs de la prévention et leurs activités	32
6.5 Les instances de prévention et leurs activités	32
6.6 Le conseil médical	32
6.7 Les documents de prévention et d'évaluation des risques professionnels	34
7. L'organisation du travail	40
7.1 Les cycles et l'organisation du travail	40
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 31/12/2023	43
8. L'action sociale et la protection sociale	43
8.1 Les montants 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 des personnels	48
9.3 Le nombre de réunions et de jours d'autorisation d'absence - crédit syndical	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 des rapports sociaux uniques 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} 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 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.

Mots-clés et éléments de compréhension



Catégories

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

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

Corps : Ensemble groupant les fonctionnaires soumis au même statut et ayant 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).

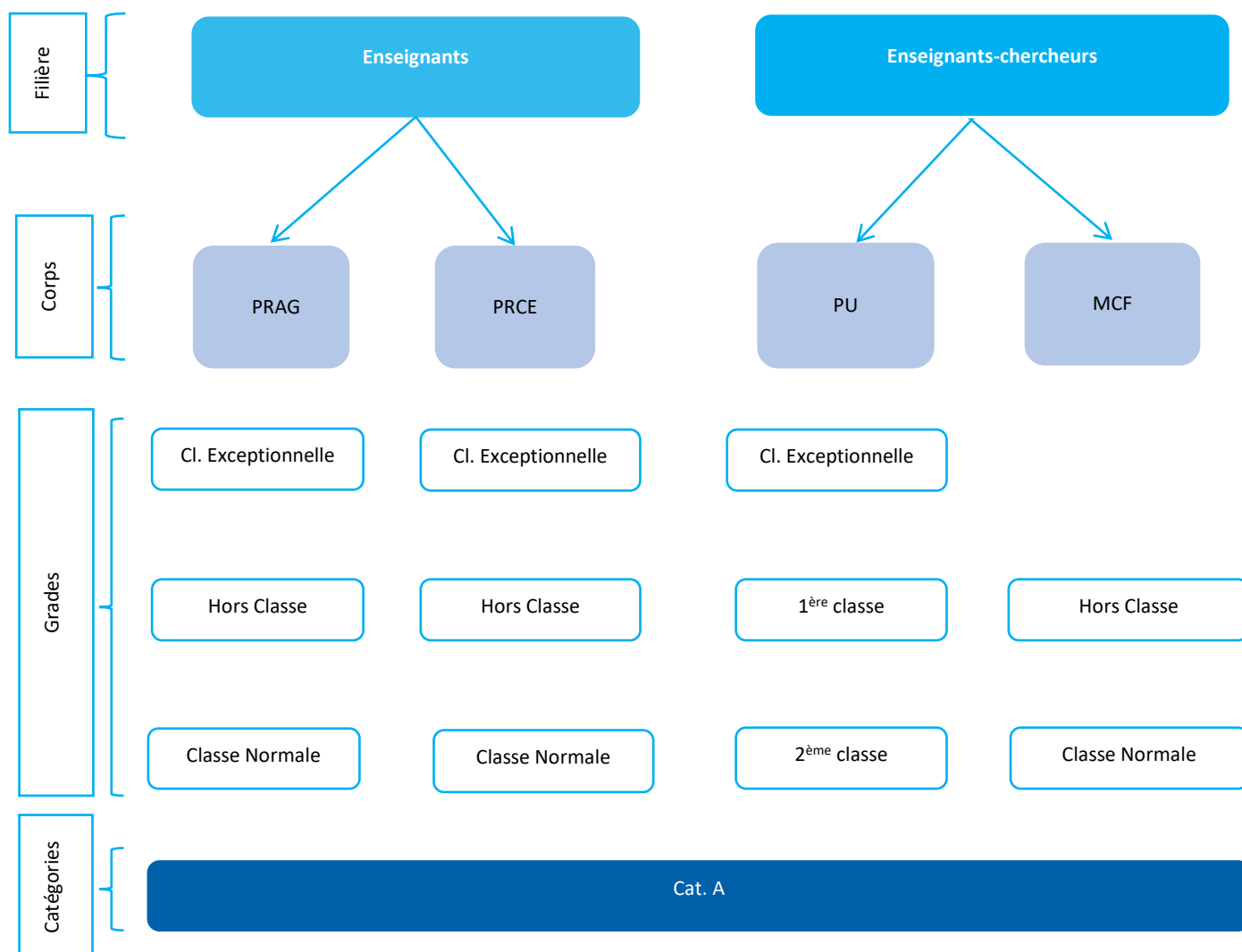
Les ETPT, quant à eux, sont le reflet de l'occupation d'un emploi ou d'un poste sur une période, et se calculent donc entre 2 dates (en général annuellement).

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 :



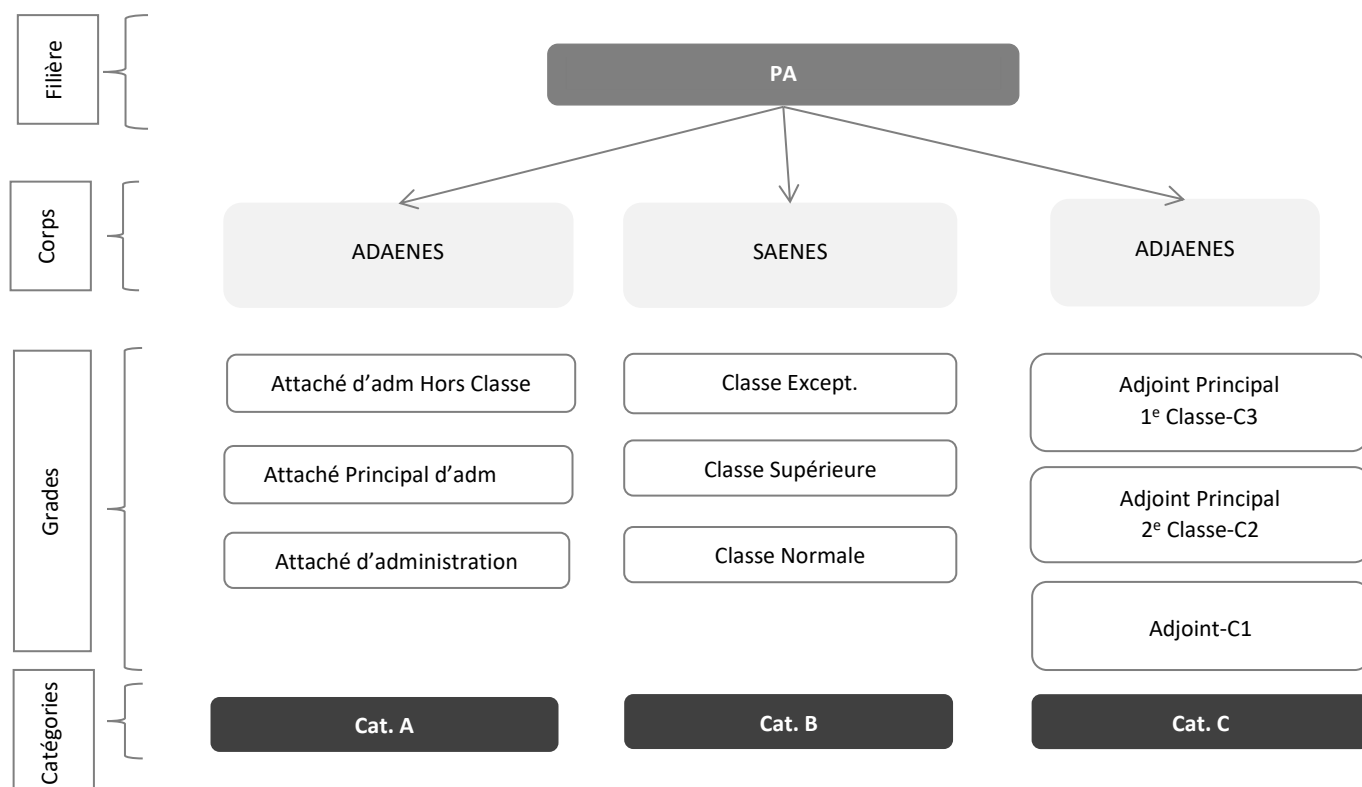
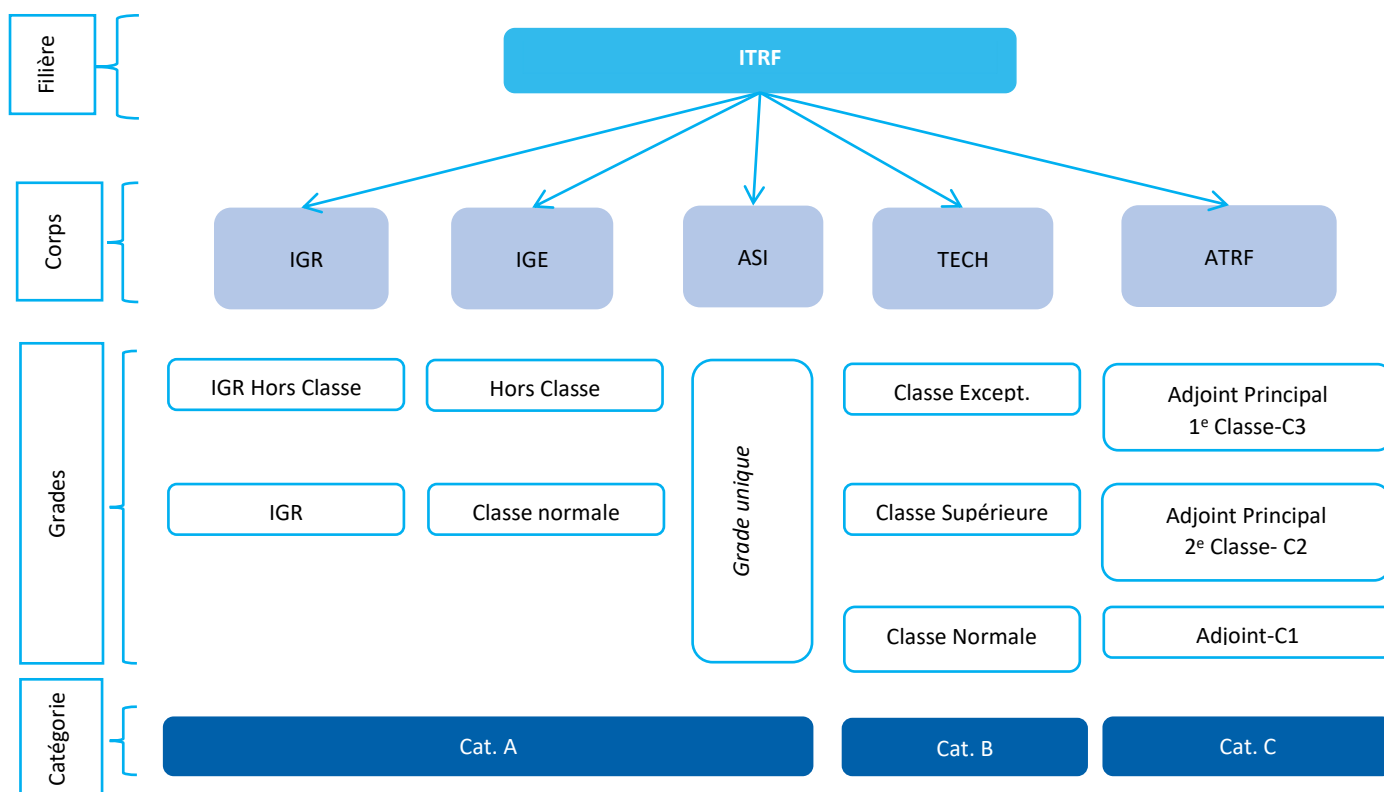
Personnel BIATSS

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 2023, l'effectif de l'ISAE-ENSMA est de **189 agents** (dont 1 apprenti), soit 20 agents en moins qu'en 2022.

L'occupation des postes sur l'ensemble de l'année est en baisse : **187,1 ETPT** (Equivalent Temps Plein Travaillés) **contre** 198,2 en 2022.

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 2023 a été fixé à **148 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 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 131,7 ETPT, un **plafond d'emplois global de 189,2 emplois en 2023 a été voté en conseil d'administration lors de l'adoption du budget rectificatif**.

Le taux de consommation est de 99% en 2023 soit 187,1 ETPT (détail dans le tableau ci-dessous).

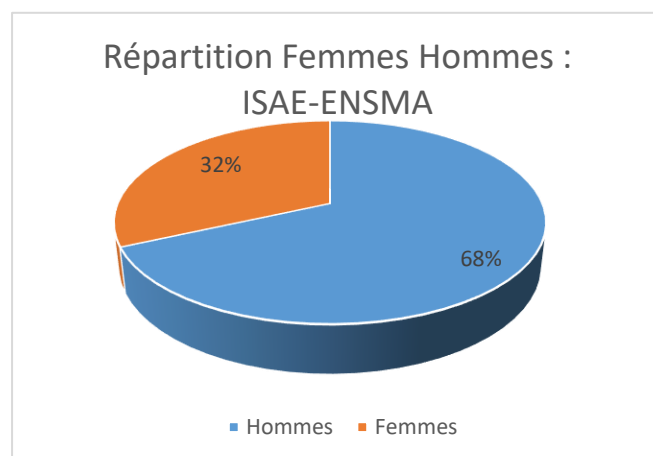
Plafond	Statut	Filière d’emploi	2020	2021	2022	2023	Variation 2022/2023
Emplois financés par l’opérateur sous plafond Etat (en ETPT)	Fonctionnaires	Enseignants et enseignants-chercheurs	57,9	56,9	52,9	52,8	-0,1
		BIATSS	60,1	58,1	58,6	56,3	-2,3
	Agents contractuels	Enseignants, enseignants-chercheurs et ATER	14,3	14	15	14,4	-0,7
		BIATSS	5,3	4,3	7,1	7,5	+0,4
	Total		135,3	133,3	133,7	131	-2,7
Emplois financés par l’opérateur sur ressources propres exclusivement (en ETPT)	Agents contractuels	Enseignants, enseignants-chercheurs et ATER	29,1	28,6	37,8	32	-5,8
		Support BIATSS	26,7	31,1	26,7	24,1	-2,6
	Total		58,2	59,7	64,5	56,1	-8,4
Total			193,5	193	198,2	187,1	-11,1

1.2 Effectifs physiques

Les effectifs correspondent aux personnes physiques qui occupent réellement les emplois **au 31 décembre 2023**. Ce chapitre concerne tous les personnels de l'ISAE-ENSMA, sans distinction d'origine de financement.

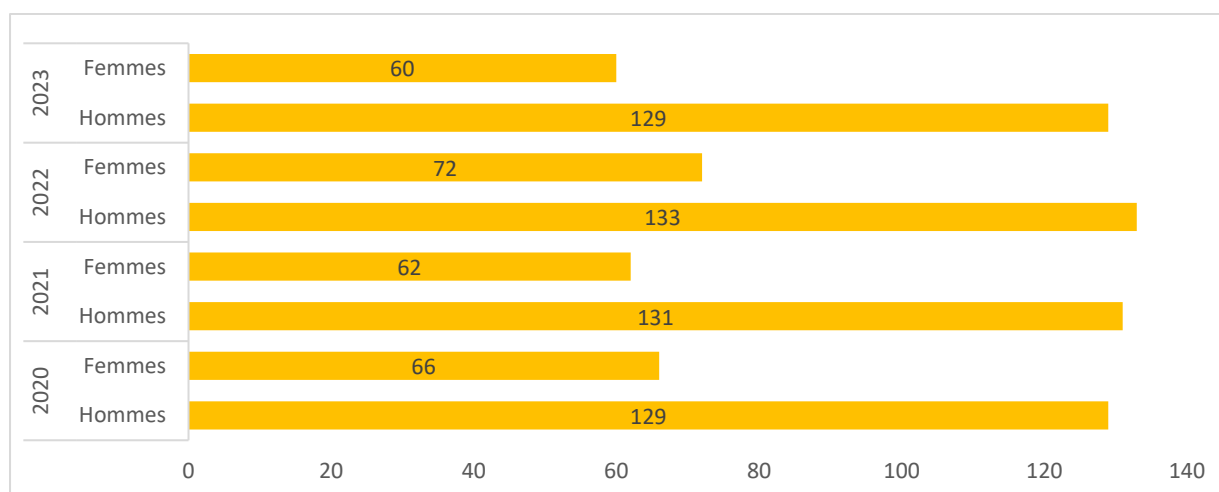
a. Répartition par genre par statut et par catégorie

Effectif global	au 31/12/2023		
Genre	Hommes	Femmes	Total
BIATSS	29	27	56
Catégorie A	18	8	26
Catégorie B	8	10	18
Catégorie C	3	9	12
Contractuels (sur supports BIATSS)	18	16	34
Catégorie A	12	4	16
Catégorie B	3	2	5
Catégorie C	2	10	12
Apprentis	1	0	1
Enseignants/Chercheurs	43	9	52
Professeurs des Universités	16	2	18
Maîtres de Conférence	22	5	27
Enseignants du 2nd degré	5	2	7
Contractuels (sur supports ens/recher)	39	8	47
ATER et contractuels enseignants	6	1	7
Doctorants et post-doctorants	33	7	40
Total	129	60	189

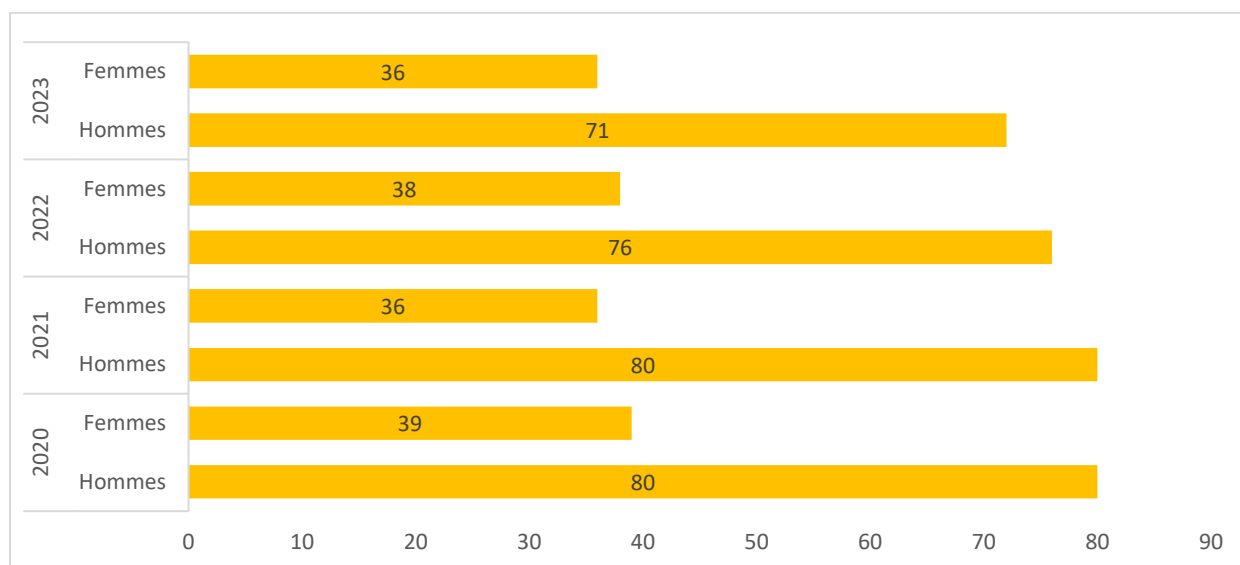


b. Évolution de l'effectif global entre 2020 et 2023 par genre et par statut

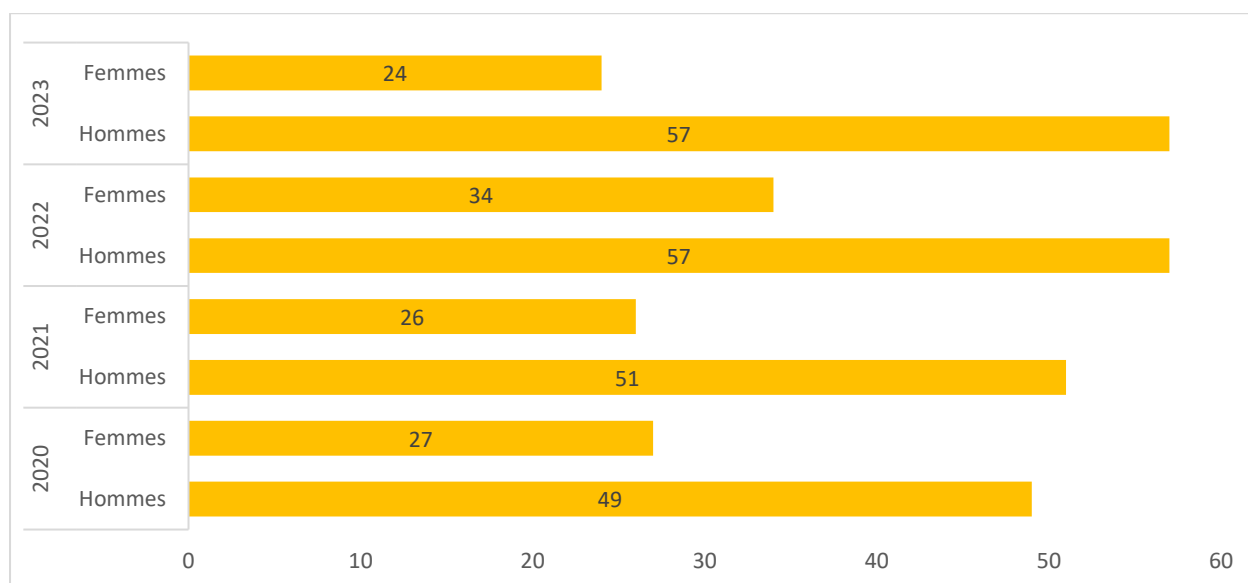
➤ Effectifs de l'ISAE-ENSMA



➤ Effectifs des fonctionnaires



➤ Effectifs des 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 31 décembre 2023	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)	7	1	5	0	0	2	5	0	1	13	34
Fonctionnaires	18	1	4	1	1	3	2	4	4	18	56
Total général	25	2	9	1	1	5	7	4	5	31	90

d. Répartition des personnels enseignants-chercheurs 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 61 - Génie informatique, automatique et traitement du signal (Directeur).
- Section 62 - Energétique, génie des procédés.

Au 31 décembre 2023	SECTIONS CNU								Total général
	27		28		60 - 61		62		
	H	F	H	F	H	F	H	F	
Agents contractuels	1	0	0	0	1	0	1	0	3
Fonctionnaires	7	0	1	2	18	5	12	0	45
Total général	8	0	1	2	19	5	13	0	48

e. Répartition des personnels enseignants par discipline

Au 31 décembre 2023	Anglais		Documentation	Éducation Physique et Sportive	Mécanique	Total
	H	F	F	H	H	
Agents contractuels	0	1	0	0	3	4
Fonctionnaires	1	1	1	2	2	7
Total général	1	2	1	2	5	11

f. Les effectifs doctorants et post-doctorants

Au 31 décembre 2023	H	F	Total
Doctorant	30	7	37
Post Doctorant	3	0	3
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.

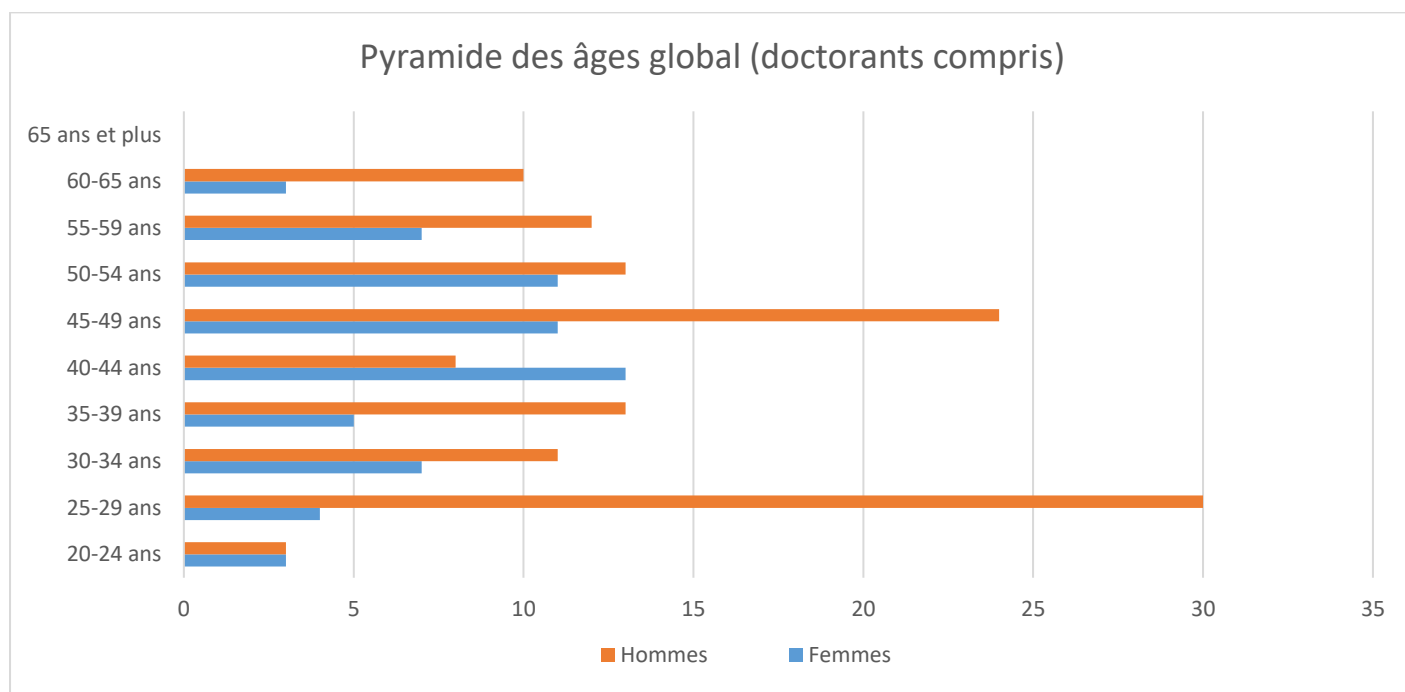
Effectif au 31/12/2023	PERSONNELS ENSMA					PERSONNELS HEBERGES				TOTAL PERSONNELS SUR SITE
	Admin et Tech.	Ens., Ens. Chercheurs, ATER	Doc et Post-Doc	APPRENTI	TOTAL PERSONNELS ENSMA	Admin et Tech.	Ens. Chercheurs, Chercheurs, ATER	Doc et Post-Doc	Total hébergés	
DIRECTION	2	1	0	0	3	0	0	0	0	3
DIRECTEUR	0	1			1				0	1
DIRECTION GENERALE DES SERVICES	1	0	0	0	1				0	1
SECRETARIAT DE DIRECTION	1	0	0	0	1				0	1
SERVICES SUPPORTS	30	1	0	1	32	0	0	0	0	32
DIRECTION DES SYSTEMES D'INFORMATION	7	0	0	1	8				0	8
FINANCES	4	0	0	0	4				0	4
PATRIMOINE, MARCHES, LOGISTIQUE	12	0	0	0	12				0	12
SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL	1	0	0	0	1				0	1
RESSOURCES DOCUMENTAIRES	2	1	0	0	3				0	3
RESSOURCES HUMAINES	4	0	0	0	4				0	4
ESERVICES TRANSV. DELEGATIONS	8	0	0	0	8	0	0	0	0	8
COMMUNICATION et MULTIMEDIA	3	0	0	0	3				0	3
AIDE AU PILOTAGE, QUALITE	2	0	0	0	2					
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	9	0	0	0	9	0	0	0	0	9
FORMATION PAR ALTERNANCES ET RELATIONS ENTREPRISES	4	0	0	0	4				0	4
SCOLARITE	5	0	0	0	5				0	5
DEPARTEMENTS D'ENSEIGNEMENT	0	33,5	0	0	33,5	0	0	0	0	33,5
D1 -Mécanique des fluides et aérodynamisme	0	4,5	0	0	4,5				0	4,5
D2 -Matériaux, structures, ingénierie des systèmes industriels	0	12,5	0	0	12,5				0	12,5
D3 -Energétique et thermique	0	7,5	0	0	7,5				0	7,5
D4 - Informatique, automatique pour les systèmes	0	4	0	0	4				0	4
D6 - Formation générale humaine		5	0	0	5				0	5
INSTITUT P'	35	19,5	33	0	87,5	31	48	16	95	182,5
DFTC	20,5	11	17	0	48,5	23	38	10	71	119,5
DPMM	14,5	8,5	16	0	39	8	10	6	24	63
LIAS	2	4	7	0	13	0	11	6	17	30
Totaux	89	59	40	1	189	31	59	22	112	301

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 31 décembre 2023, deux agents (1 BIATSS - femme et 1 apprenti) bénéficient d'une Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH). Sur toute l'année 2023, quatre agents ont signalé une RQTH (deux apprentis : 1H/1F ; deux BIATSS – femmes).

i. Les pyramides des âges

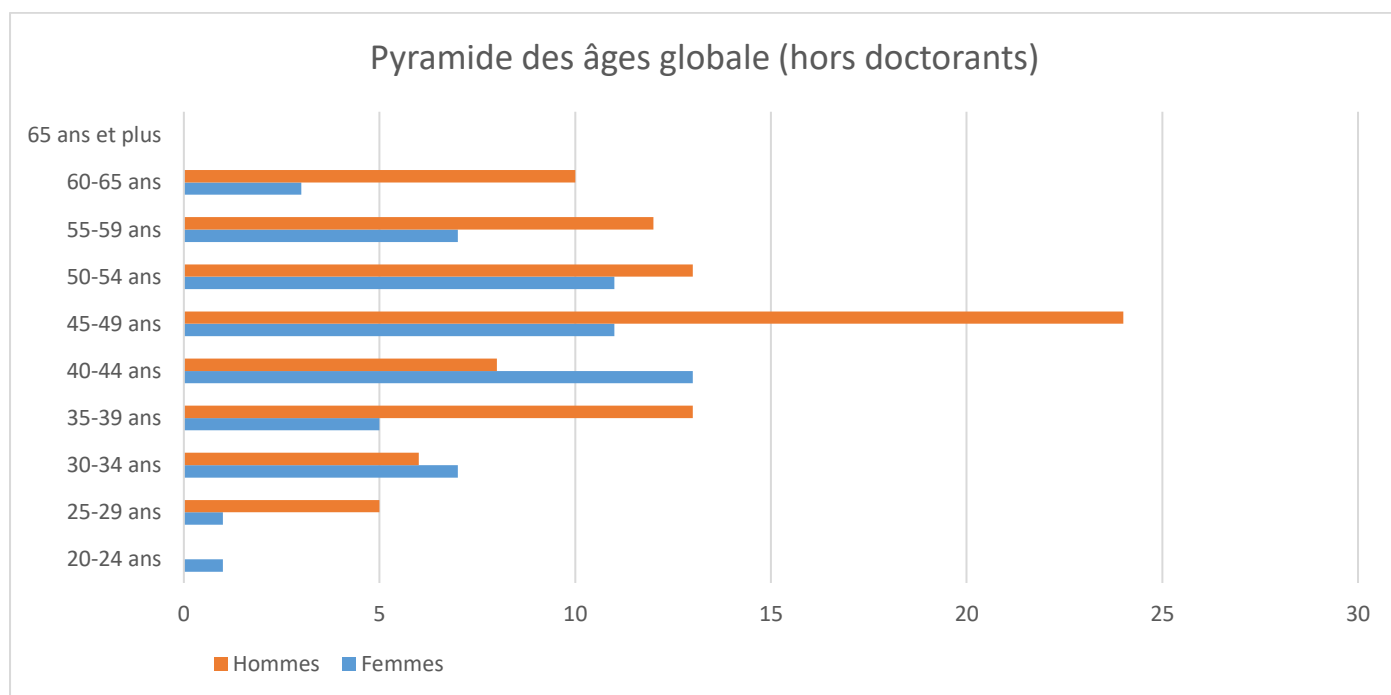


Âges moyens

- Global : 42 ans

- Femmes : 44 ans

- Hommes : 41 ans

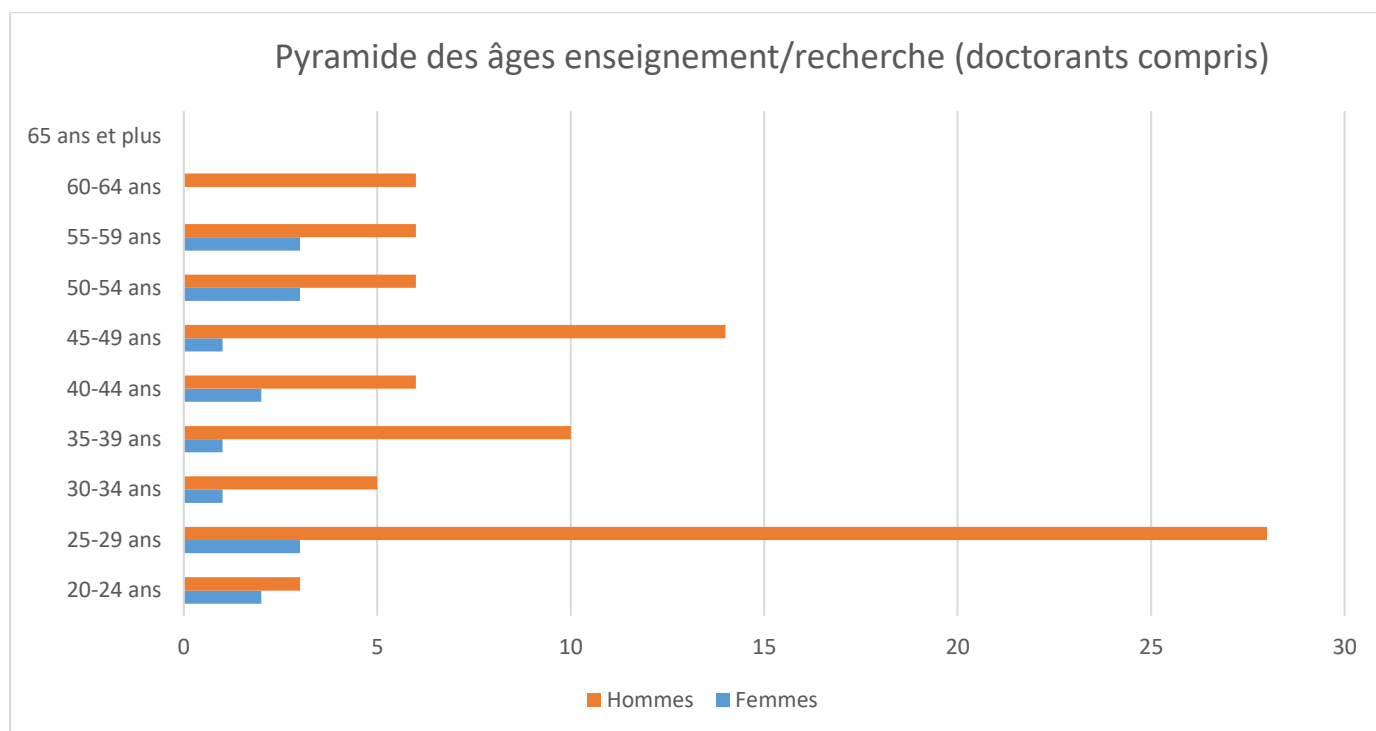


Âges moyens

- Global : 46 ans

- Femmes : 46 ans

- Hommes : 46 ans

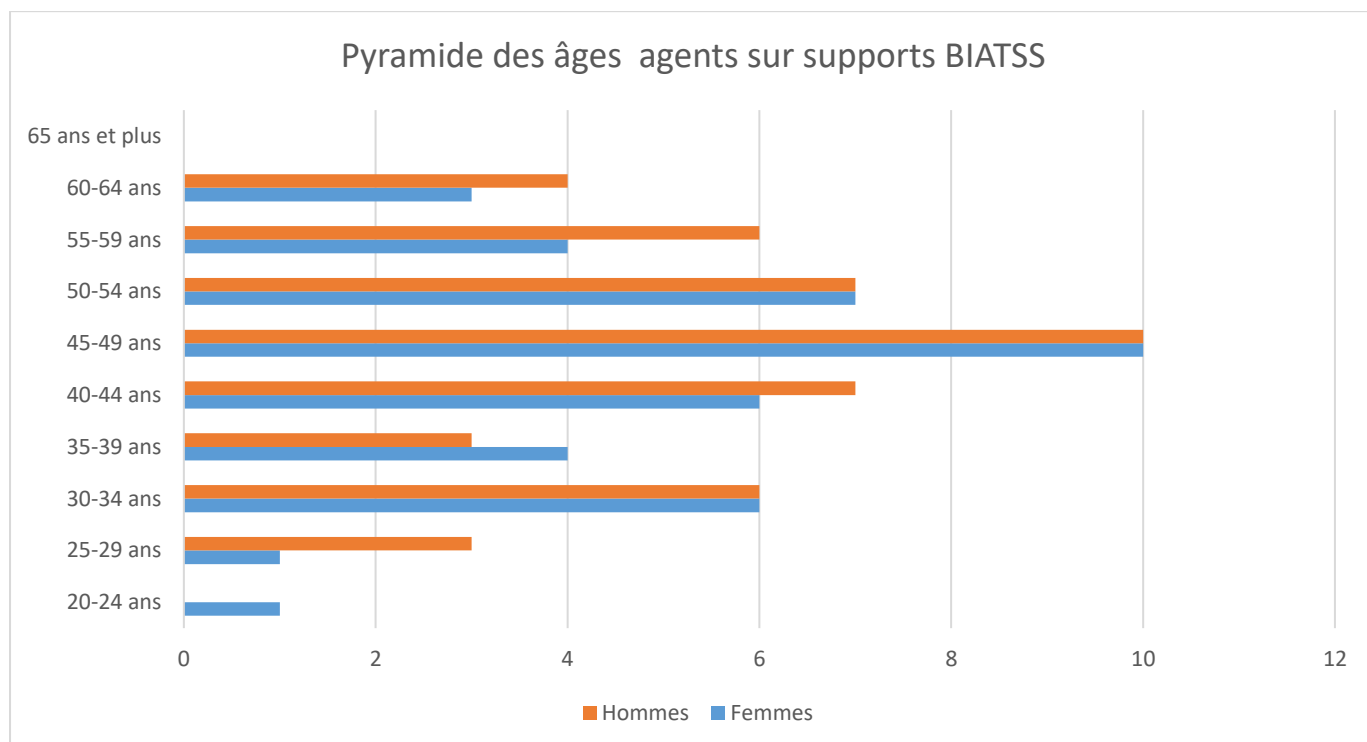


Âges moyens

- Global : 39 ans

- Femmes : 41 ans

- Hommes : 39 ans



Âges moyens

- Global : 45 ans

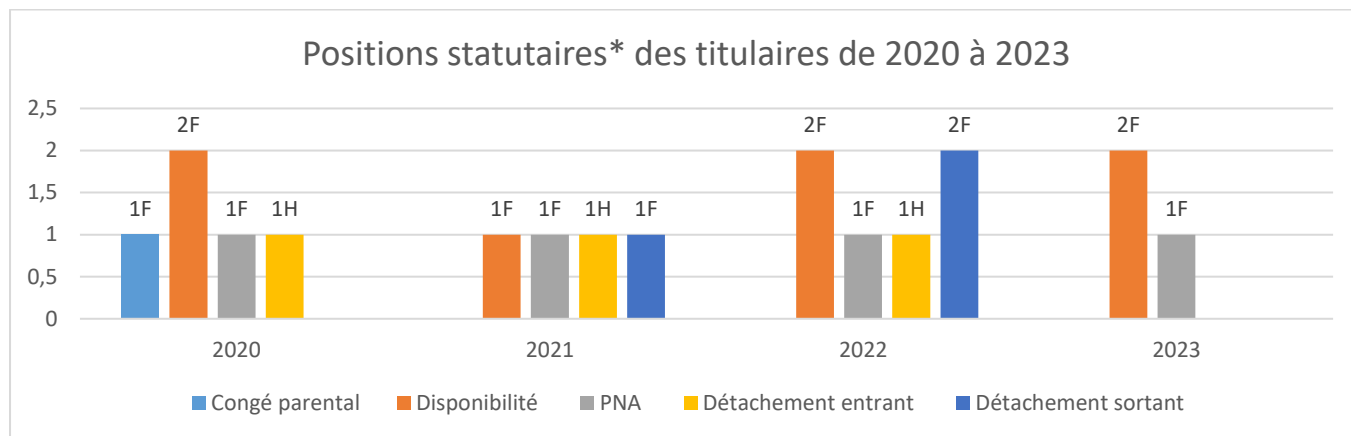
- Femmes : 45 ans

- Hommes : 45 ans

1.3 Positions statutaires

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

Les positions statutaires par genre



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

2. Recrutement

2.1 Postes proposés et pourvus



Sur l'année 2023	Postes proposés	Candidatures déposées			Postes pourvus		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
BIATSS Titulaires	2	2	7	9	1	0	1
Catégorie A	1	2	2	4	1	0	1
Catégorie B	1	0	5	5	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0
Contractuels sur support BIATSS	12	72	157	229	4	5	9
Catégorie A	4	11	13	24	1	1	2
Catégorie B	3	30	17	47	2	1	3
Catégorie C	5	31	127	158	1	3	4
ENS - E-C Titulaires	1	18	6	24	0	0	0
Professeurs des Universités	0	0	0	0	0	0	0
Maîtres de Conférence	1	18	6	24	0	0	0
Enseignants 2nd degré	0	0	0	0	0	0	0
Contractuels ENS / RECHER	8	50	36	86	10	1	11
ATER	7	45	30	75	3	0	3
Doctorant	Données non disponibles				5	1	6
Post doctorants					1	0	1
Contractuels enseignants	1	5	6	11	1	0	1

2.2 Cas de recours à 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 2023

2023		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	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
A	IGE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2
A	ASI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B	TECH	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
C	ADTRF	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4
Total		4	4	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	10

2.3 Stagiaires

Effectifs par genre des stagiaires au cours de l'année 2023

Stagiaires 2023	Hommes	Femmes	TOTAL
Laboratoires	42	14	56
Services support	7	0	7
Total	49	14	62

3. Parcours professionnels : avancements, promotions internes



La carrière d'un fonctionnaire peut progresser par avancement d'échelon et de grade. Le fonctionnaire peut également changer de corps.

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.

2023	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)	18	4	22	5	2	7	1	1	2
ENSEIGNANTS DU 2ND DEGRE (PRCE+PRAG+EPS)	5	3	8	2	3	5	0	0	0
Total enseignants	23	7	30	7	5	12	1	1	2

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 2023

Examen professionnel, Tableau d'avancement et Liste d'aptitude 2023		Nb d'agents promouvables			Dossiers déposés			Nb d'agents promus		
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Examen professionnel	Catégorie A	1	0	1	Données inconnues			1	0	1
	Catégorie B	3	2	5	Données inconnues			2	0	2
	Catégorie C	0	0	0	Données inconnues			0	0	0
Total examens professionnels		4	2	6				3	0	3
Tableau d'avancement	Catégorie A	2	2	4	2	1	3	0	0	0
	Catégorie B	2	2	4	1	1	2	0	0	0
	Catégorie C	3	8	11	0	5	5	0	4	4
Total tableau d'avancement		7	12	19	3	7	10	0	4	4
Liste d'aptitude + Liste d'aptitude exceptionnelle	ASI vers IGE et IGE vers IGR	22	12	34	5	2	7	1	0	1
	Catégorie B vers A	9	6	15	5	2	7	0	1	1
	Catégorie C vers B	7	17	24	1	5	6	0	1	1
Total liste d'aptitude		38	35	73	11	9	20	1	2	3
TOTAUX*		49	49	98	14	16	30	4	6	10

* Un même agent peut être promuable sur plusieurs dispositifs.

3.3 Les départs ou cessations de fonctions des fonctionnaires BIATSS

Cumulé en 2023	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	2	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	7

3.4 Les départs ou cessations de fonctions des fonctionnaires enseignants et enseignants-chercheurs

En 2023	Retraite		Démission		Mutation		Détachement		Disponibilité		Mise à disposition		Réussite concours		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
Total	3	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	4

3.5 Les départs ou cessations de fonctions des contractuels sur supports BIATSS et enseignement

En 2023	Fin de contrat		Retraite		Démission		Licenciement		Rupture anticipée		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
Total	9	7	0	0	0	0	0	0	0	0	16

4. Formation



4.1 Objectifs prioritaires du plan de développement des compétences

Le plan de formation des personnels de l'ISAE-ENSMA pour 2023, a été élaboré autour de trois priorités :

- ✓ Accompagner la montée en compétences des agents et l'évolution des services.
- ✓ Réactualiser les 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

Quatre axes prioritaires en 2023 :

MANAGEMENT

- Réactualiser les pratiques managériales et accompagner à la démarche projet.
- Séances de co-développement professionnel.
- Accompagner les encadrants à la rédaction du rapport d'aptitude.

SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

- Former les nouveaux membres du comité social d'administration (CSA).

- 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.

QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

- Sensibiliser sur les thématiques du harcèlement moral, sexuel et agissements sexistes VSS (violences sexistes et sexuelles).

PARCOURS PROFESSIONNELS

- Informer les personnels BIATSS au déroulement de leur carrière (détachement, disponibilité, mobilité).
- Accompagner les personnels BIATSS dans leur projet professionnel (atelier CV, rapport d'activités, ...).
- Accompagner à la préparation de l'entretien professionnel individuel.
- Mobilité ERASMUS du personnel (enseignement et administratif).

193 stagiaires
1 798 heures de formation dont 1h de formation en distanciel
272 jours de formation
3 mobilités de formation ERASMUS des personnels

4.3 Dépenses de formation par catégorie de personnel

	Hommes (€)	Femmes (€)	Total (€)
BIATSS catégorie A	11 784	7 614	19 398
BIATSS catégorie B	12 200	2 775	14 975
BIATSS catégorie C	11 817	7 779	19 596
Enseignants-chercheurs	98	1 605	1 703
TOTAL	35 899	19 773	55 672

4.4 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 2023 :

Durée de formation en jours	T1			T2			T3			TOTAL GENERAL
	H	F	TOTAL T1	H	F	TOTAL T2	H	F	TOTAL T3	
Catégorie A	16,25	19,5	33,75	0	0	0	47,25	21	68,25	102
Catégorie B	3	22	25	0	2	2	16	28,5	44,5	71,5
Catégorie C	8	23,5	31,5	0	0	0	5	33,75	38,75	70,25
Enseignants-chercheurs	0	0	0	0	0	0	23,5	4,75	28,25	28,25
TOTAL GENERAL	27,25	65	90,25	0	2	2	91,75	88	179,75	272

Les actions de formation de type T3, **Actions de développement des qualifications ou acquisition de nouvelles qualifications**, sont majoritaires et représentent plus de 66% de la totalité des jours de formation.

4.5 Nombre et durée des formations

Coût et durée par thématiques et actions de formation

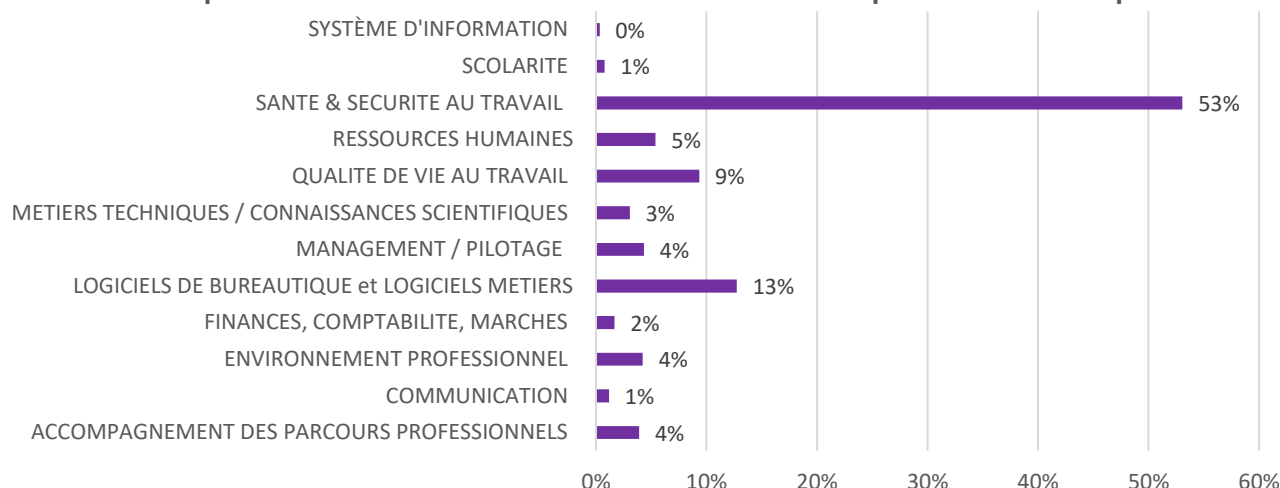
THÉMATIQUE	COUT 2023 (€) <i>budget formation continue</i>	NB HEURES	NB JOURS	NB STAGIAIRES	GENRE	
					F	H
Accompagnement des parcours professionnels	3 220	70	10	7	6	1
Communication	960	21	3	3	1	2
Environnement professionnel	1 780	76	11	11	10	1
Finances, comptabilité, marches	974	30	4	3	3	0
Logiciels de bureautique et logiciels métiers	9 235	229	33	21	18	3
Management / pilotage	5 436	78	12,75	7	4	3
Métiers techniques / connaissances scientifiques	7 285	55	8	4	2	2
Qualité de vie au travail	7 768	168	24,5	21	16	5
Ressources humaines	7 934	97	15,5	10	10	0
Santé et sécurité au travail	10 273	954	147,25	103	45	58
Scolarité	567	14	2	1	1	0
Système d'information	240	6	1	2	0	2
TOTAL	55 672	1 798	272	193	116	77

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.

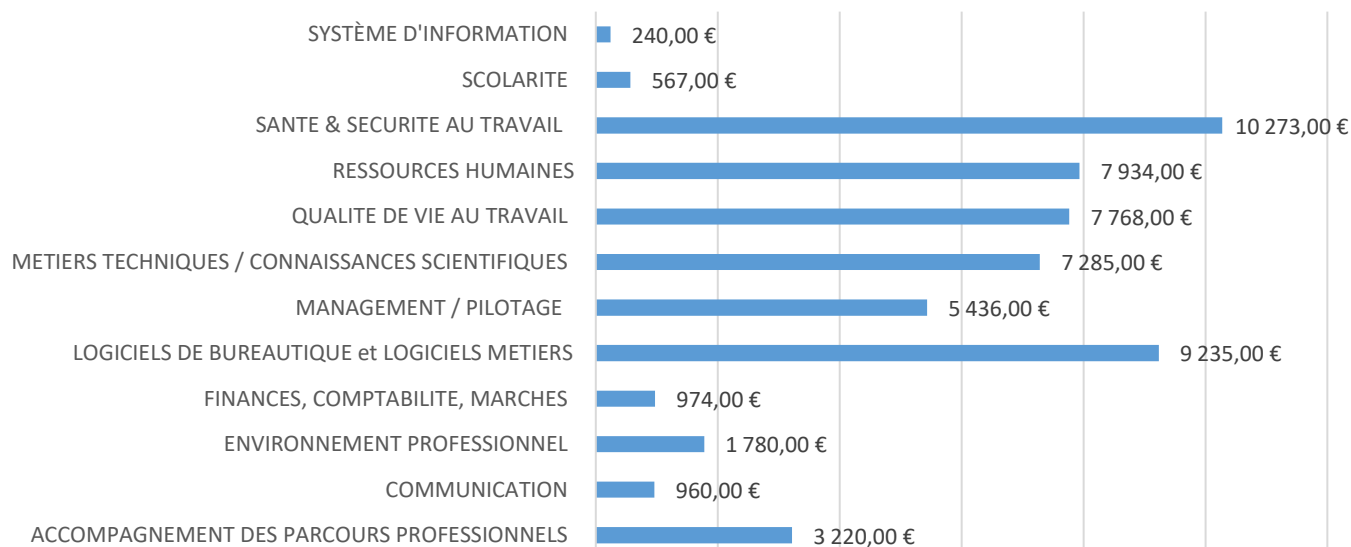
Le calcul des heures de formation tient compte du nombre de stagiaires.

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

	2020	2021	2022	2023
Nb d'actions de formation	29	47	56	49
Dont gratuites (frais pédagogiques) ¹	6	5	16	14
Coût des formations	43 097 €	60 294 €	51 733 €	55 672 €
Nb de stagiaires	133	151	207	193
Nb de jours de formation	172	249	235	272
Nb d'heures total de formation	1 152	1 667,5	1 478	1 798

⁽¹⁾ 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 plus de 50 % en heures de formation à l'ISAE ENSMA.

49 actions de formation ont été organisées en 2023 (contre 56 en 2022) soit une diminution de 12,5 %.



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 ; 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 (€)	
	2022	2023
Rémunération principale	6 577 453	6 600 140
Primes, indemnités et autres rémunérations accessoires	868 715	1 082 854
Cours complémentaires et vacations	375 186	425 408
Charges patronales	5 048 244	5 194 869
Total	12 869 598	13 303 271

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.

Eléments de la rémunération accessoire :

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

5.2 Les traitements indiciaires

a. Les INM moyens par types de population au 31/12/2023

	INM moyens			
	Hommes	Femmes	Total	Ecart INM moyen hommes/femmes
BIATSS (fonctionnaires)	525	479	502	46
Contractuels sur supports BIATSS	445	379	412	66
Enseignants/Chercheurs (fonctionnaires)	908	858	883	50
Contractuels sur supports ENS/RECH	463	455	459	8

b. Les coûts moyens par type de population au 31/12/2023

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)	68 709	61 385	65 151
Contractuels sur supports BIATSS (hors apprentis)	50 282	43 396	47 288
Enseignants/Chercheurs (fonctionnaires)	111 439	106 134	110 519
Contractuels sur supports ENS/RECH	38 831	45 105	40 105

c. Les salaires bruts moyens* par type de population et genre au 31/12/2023

	Hommes	Femmes	Total
BIATSS (fonctionnaires)	39 284	35 058	37 231
Contractuels sur supports BIATSS (hors apprentis)	35 675	30 842	33 574
Enseignants/Chercheurs (fonctionnaires)	61 190	58 435	60 712
Contractuels sur supports ENS/RECH	27 533	31 733	28 386

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

5.3 Les primes et les indemnités

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 qui occupent des supports de titulaires bénéficient d'un régime indemnitaire de montant équivalent à celui des titulaires de même corps.

- **Montant brut de CIA (titulaires) versé au titre de l'année 2023 : 31 552 €**
- **Montant brut de la prime exceptionnelle (contractuels) versé au titre de l'année 2023 : 12 642 €**
- **Montant total des primes sur support BIATSS versées au titre de l'année 2023 : 44 194 €**

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.

Le contingent de points pour l'établissement est de **265**. En 2023, tous les points sont distribués.

Historique des montants de NBI versés depuis 2020 :

Evolution NBI	2020	2021	2022	2023
Montant annuel (€)	13 027	11 712	13 237	14 857

Nombre de bénéficiaires de la NBI et nombre de points attribués en fin d'année 2023 :

2023	Hommes	Femmes	Total
Nb de bénéficiaires	6	6	12
Nb de points fonctions administratives	25	140	165
Nb de points fonctions techniques	80	20	100
Nb total de points	105	160	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 2023.

	Hommes	Femmes	Total
Nb de bénéficiaires	13	3	16
Montant moyen (€) / bénéficiaire	241	1 033	389
Montant total (€)	3 075	3 100	6 175

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 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 2023 : 3 500€.

Le montant total versé en 2023 s'élève à **155 772 €** (160 485 € en 2022).

- ✓ 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 2023 s'élève à **8 833 €** (13 291 € en 2022).

- ✓ 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 2023 s'élève à **93 165 €** (cumul C3 pour 27 299 € et PEDR pour 65 866 €). En 2022, il s'élevait 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 est proratisé en fonction de la quotité de travail de l'agent sur l'année.

Le montant total versé en 2023 s'élève à **9 744 €**.

- ✓ La Prime d'Enseignement Supérieur (PES)

- Bénéficiaires : enseignants du second degré.
- Montant brut annuel : 2 308 € (2 785 € au 01/09/23).
- Semestrielle.

Le montant total versé en 2023 s'élève à **19 342 €** (contre 13 991 € en 2022).

5.4 Les heures 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, enseignants-chercheurs, 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 (43,50 € brut par heure d'enseignement en 2023). Il ne peut y avoir de paiement d'heures complémentaires que si le service statuaire d'enseignement est accompli intégralement.

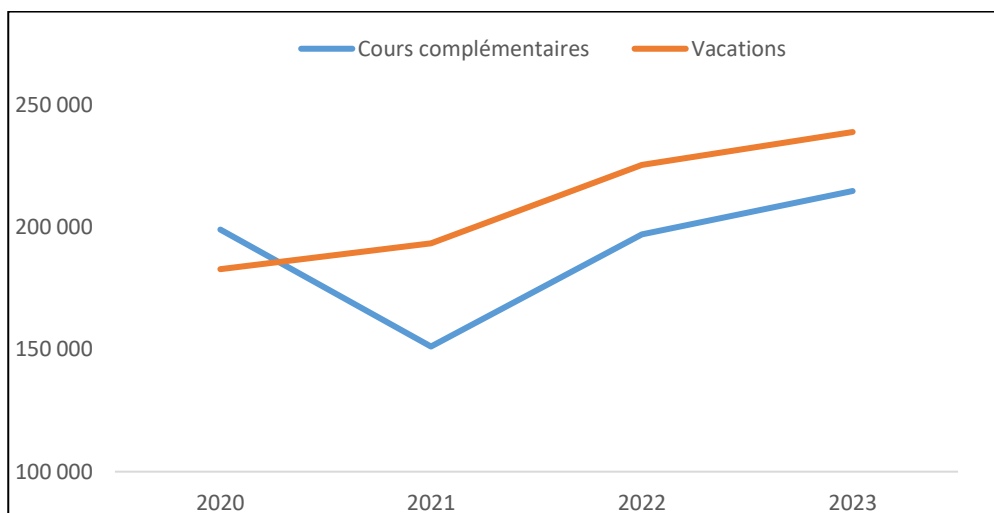
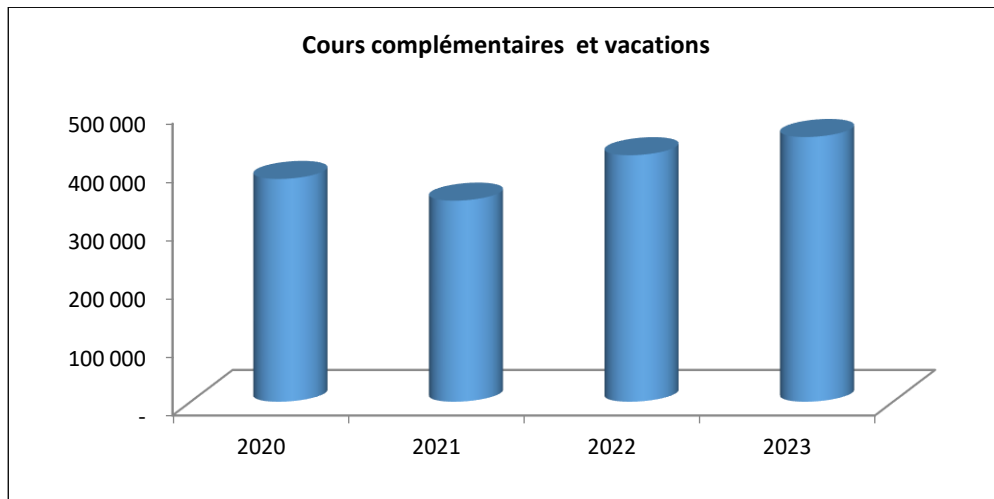
Le tableau ci-dessous récapitule chaque intervention des personnels qui ont effectué des cours complémentaires ou des vacations d'enseignement en 2023, avec le nombre d'heures rémunérées et le coût engendré sur la masse salariale globale de l'établissement. Un même agent peut être comptabilisé plus d'une fois.

Année 2023	Effectif			Total	
	Hommes	Femmes	Total	Coût total (€)	Nb d'heures équivalent TD payées (h)
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	0	4	7 056	157
<i>Non titulaires</i>	19	5	24	46 194	759
Personnel extérieur	107	31	138	219 298	4 238
<i>Titulaires</i>	36	11	47	84 242	1 874
<i>Non titulaires</i>	71	20	91	135 056	2 364
Total	168	44	212	487 283	9 926

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

- 81 heures et 3 460 € pour les hommes ;
- 59 heures et 2 516 € pour les femmes.

Évolution du coût des cours complémentaires et vacations de 2020 à 2023



5.5 Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Les deux décrets qui suivent 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	IGE HC - 4	IGE HC - 7	MCF CN - 6	MCF CE - 7	APA - 9	MCF CE - 7	PRU 1C - 2	PRU 1C - 3	Moyenne pondération
Rémunération moyenne (€)	Femmes	26 459	46 416	52 648	58 429	51 382	60 083	69 618	75 391	83 642	
	Hommes	26 594	49 311	54 661	55 155	59 585	61 463	66 023	71 948	78 618	
Pondération en points (sur 40)		40	34	36	40	19	37	40	40	40	36,22

- ✓ [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	25 916	26 996	31 693	
	Hommes	29 427	27 518	29 394	
Pondération en points (sur 40)		23	38	40	33,67

- ✓ [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	1
Nombre de hommes parmi les 10 plus hautes rémunérations	9
Pondération en points (sur 20)	2

La somme de ces trois éléments permet de trouver une pondération globale de 71,89 points (sur 100) en 2023 (contre 57,81 points en 2022). Cela correspond à une pénalité de 0,2 % de la masse salariale (soit 26 607€).

6. La santé et la sécurité au travail

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



	2020	2021			2022			2023		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Accidents de travail	5	1	0	1	1	0	1	3	1	4
<i>dont victimes avec arrêt de travail</i>	3	1	0	1	1	0	1	3	1	4
Accidents de trajet	0	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	2	0	2	0	1	1
<i>dont victimes avec arrêt de travail</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

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

Famille de risque	Nombre
Plaie, piqûre, coupures	2
Entorse, luxation	2

Nature des lésions	Nombre
Plaie	1
Entorse	2
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)	1
Pied, Cheville	1
Mains	1
Localisations Multiples	0

Détail des maladies professionnelles

Aucune déclaration de maladie professionnelle n'a été effectuée en 2023.

6.2 Les congés pour raison de santé par genre : type, nombre et durée.

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	1	21	0	21
Congés maternité et d'adoption	0	0	0	0	0	0
Congés paternité et d'accueil de l'enfant	1	0	1	21	0	21
Total	11	13	24	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)**.

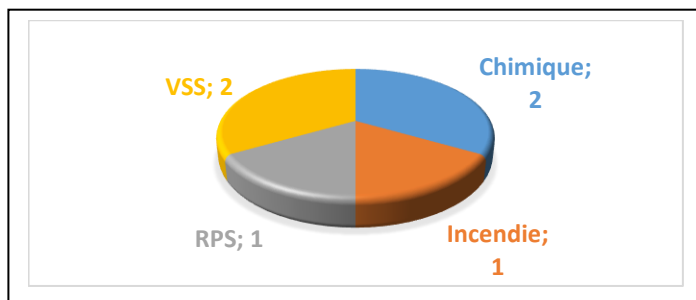
En distinguant quatre catégories : congés pour maladie ordinaire ; congés longue maladie/congé grave maladie et congés longue durée ; congés pour accidents du travail ; congés pour maladie professionnelle. Ne sont pris en compte ni les congés maternité, paternité, parentaux, formation, ni tout autre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

Taux d'absentéisme pour raison de santé	Hommes	Femmes	Total
Nombre moyen d'absence pour raison de santé par agent	0,7	12,2	4,4

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

- **Six signalements** ont été consignés dans le registre santé sécurité au travail (SST) de l'ENSMA en 2023 (contre 1 en 2022).

Type	Nombre
Chimique	2
Incendie	1
RPS	1
VSS	2



- Une sensibilisation relative à l'utilisation de ce registre a été réalisée, lors d'une causerie sécurité (quart d'heure hygiène et de sécurité) en avril 2023.
- 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.

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**
- ✓ **Inspecteur hygiène et sécurité**
- ✓ **Les agents**

6.5 Les instances de prévention et leurs activités

La formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (F3SCT) s'est réunie deux fois en 2023 sur convocation de l'administration et en formation ordinaire.

Les membres de la F3SCT n'ont procédé à aucune visite des locaux en 2023, ni à aucune enquête.

6.6 Le conseil médical

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.

Les **conseils médicaux** formulent notamment des avis sur la situation 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.

Durant l'année 2023, 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

	2020	2021			2022			2023		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Visites médecin du travail	21	15	13	28	20	5	25	1	0	1

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

Le programme annuel de prévention des risques professionnels est basé sur l'évaluation des risques.

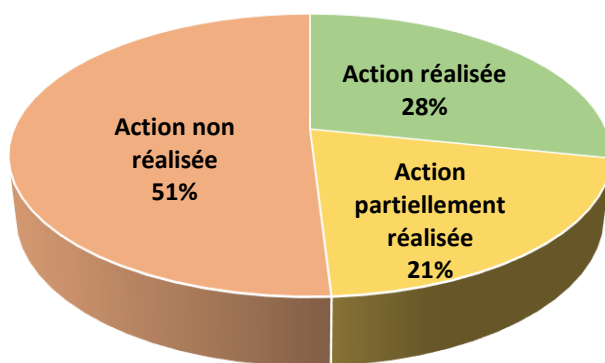
OBJECTIF	ACTION	MOYENS / COÛT	BILAN
Ensemble établissement			
Supprimer le risque de travailleur isolé	Identifier les postes de travail où il est susceptible d'être en situation de travailleur isolé.	1h	<u>Action partiellement réalisée</u> Liste des postes de travail concernés réalisée pour les services généraux et à poursuivre pour les départements d'enseignement et les laboratoires.
	Mettre en place une organisation pour les postes de travail où cela est possible évitant ainsi l'utilisation d'un équipement de protection individuel.	/	<u>Action non réalisée</u> Travail à réaliser en cohérence avec une mise à jour du règlement intérieur.
	Procéder à l'achat d'un équipement type « Protecteur travailleur isolé » et mettre en place l'organisation	2h	<u>Action partiellement réalisée</u> Étude des solutions techniques en cours de réalisation.
	Informar l'ensemble des personnels des enjeux lors de la présence en dehors des heures d'ouvertures de l'école	/	<u>Action non réalisée</u>
Autorisation d'accès dans les zones ZRR	S'assurer que les personnes devant se déplacer dans les zones ZRR sont autorisées.	1h	<u>Action partiellement réalisée</u> Recensement en cours des postes de travail nécessitant une autorisation d'accès aux ZRR.
Accompagner le retour des personnels suite à longue absence	Formaliser la procédure d'accompagnement des personnels suite à une longue absence	/	<u>Action non réalisée</u>
La démarche d'évaluation des risques, le plan de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail			
Avoir un registre public d'accessibilité	Mettre en place le registre public d'accessibilité	30h	<u>Action réalisée</u> Registre disponible à l'accueil de l'établissement.
Former les personnels susceptible d'accueillir une personne handicapée	Lister toutes les personnes susceptibles d'accueillir une personne handicapée	1h	<u>Action réalisée</u>
	Former toutes les personnes à l'accueil d'une personne handicapée	13h	<u>Action partiellement réalisée</u> Formation réalisée des personnels de 4 services. A compléter en 2024 pour 2 services.

OBJECTIF	ACTION	MOYENS / COÛT	BILAN
Rendre accessible les salles de classe, l'enseignement (TP,...) au étudiants en situation de handicap	Réaliser un état des lieux des salles de TP en terme d'accessibilité et de présence d'un mobilier adapté	/	Action non réalisée
	Intégrer dans les TP l'accessibilité en terme de « pratique » pour tous les types de handicap	/	
	Procéder à l'achat de mobilier, matériels	/	
Cellule de gestion des risques psychosociaux			
Faire fonctionner la cellule RPS	Actualiser la composition des membres de la cellule	1h	Action partiellement réalisée Actualisation de la composition de la cellule en cours
	Rédiger un règlement intérieur de la cellule	/	Action non réalisée
Cellule de crise			
Avoir une cellule de crise	Définir les membres de la cellule de crise et l'organisation associée	1h	Action partiellement réalisée Composition de la cellule en cours
	Créer l'ensemble des documents	50h	Action partiellement réalisée Documents d'ordre organisationnel pour la cellule de crise en attente de validation. Élaboration des scénarios de crise à finaliser.
	Mettre en place la cellule de crise	/	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 PPMS	4h	Action partiellement réalisée Solution technique en cours d'étude
	Réaliser un exercice PPMS	/	Action non réalisée
Qualité de l'air intérieur			
S'assurer de la qualité de l'air intérieur	Nettoyer les gaines de ventilation des VMC	/	Action non réalisée
	Evaluer les moyens d'aération et de ventilation des locaux	/	Action non réalisée
Chute d'objet			
Prévenir les chutes d'objet	Réaliser un inventaire des élingues de levage (chaîne, tissus), lève palette	4h	Action réalisée Inventaire réalisé et ouverture d'un registre de suivi
	Ouvrir un carnet de suivi et procéder au contrôle périodique obligatoire		

OBJECTIF	ACTION	MOYENS / COÛT	BILAN
Service Patrimoine Marchés Logistique			
Savoir utiliser le logiciel Autocad	Mettre en place une formation à l'utilisation du logiciel Autocad pour tous les personnels devant l'utiliser	2800€ TTC 14h	<u>Action réalisée</u> Formation des utilisateurs
Améliorer la gestion des marchés	Organiser une réunion entre les chercheurs des laboratoires et le service marché du Patrimoine afin d'informer/former les acheteurs sur les procédures et modalités applicables lors de la mise en place d'un marché	6h	<u>Action réalisée</u> Mise en place d'une commission de priorisation des marchés (4 réunions pour l'année 2023)
	Etudier puis mettre en place un parapheur électronique + une GED	/	<u>Action non réalisée</u>
	Conserver en papier que les documents contractuels originaux signés afin de réduire les volumes de documents papier archivés	/	<u>Action non réalisée</u>
Mettre en adéquation la quantité de travail à réaliser au temps effectifs des personnels du service	Quantifier les volumes de travail/missions /agent à l'aide des fiches de poste	/	<u>Action non réalisée</u>
	En fonction de la quantification des volumes de travail/missions/agent, identifier les besoins en ETP par rapport aux ETP dont dispose le service et donc les besoins complémentaires	/	<u>Action non réalisée</u>
Reprographie			
Supprimer les postures pouvant engendrer des TMS	Effectuer une formation aux gestes et postures	/	<u>Action non réalisée</u> 1 session programmée en 2024
	Procéder à l'achat d'un équipement adapté pour le chargement en papier de l'imprimante et le déchargement des cahiers en sortie basse.	2h	<u>Action partiellement réalisée</u> Solution technique en cours d'étude
Etudes et formation			
Savoir utiliser le logiciel Aurion	Mettre en place une formation à l'utilisation du logiciel Aurion pour tous les personnels devant l'utiliser	1272 TTC 14 h	<u>Action réalisée</u> Formation des utilisateurs

OBJECTIF	ACTION	MOYENS / COÛT	BILAN
Diminuer le temps passé pour la relance des étudiants (documents , absences, ...)	Créer des chartes sur les sujets : - Conditions de scolarité et assiduité - Stages - Anti plagiat	35h 300 € HT	<u>Action réalisée</u> Création des trois chartes, dont celle concernant les examens et les jurys.
	Communiquer les chartes auprès des étudiants	1h	<u>Action réalisée</u> Communication auprès des étudiants à la rentrée 2023
	Intégrer les chartes au règlement de scolarité	1h	<u>Action réalisée</u> Intégration des chartes au règlement de scolarité 2023/2024
	Améliorer les moyens de communication auprès des étudiants	/	<u>Action non réalisée</u>
Obtenir les notes suivant le délai retenu	Créer une charte sur le sujet des examens et jurys	Cf ligne des chartes ci-dessus	<u>Action réalisée</u> Création de la charte concernant les examens et les jurys
	Communiquer la charte auprès des personnels concernés	1h	<u>Action réalisée</u> Communication auprès des personnels concernés à la rentrée 2023
	Intégrer la charte dans le règlement intérieur	/	<u>Action non réalisée</u>
Enseignement			
S'assurer de la faisabilité en amont de tout projet pédagogique et rechercher la réglementation associées	Organiser un groupe de travail avec les responsables des départements d'enseignement pour établir la procédure pour un projet pédagogique.	2h	<u>Action partiellement réalisée</u> Réunion avec les chefs de département d'enseignement
Contrôler l'ensemble des installations de captage à la source	Identifier l'ensemble des systèmes de captage à la source	1h	<u>Action réalisée</u> Réalisation d'un inventaire
	Mettre en place un contrôle et un entretien périodique de ces systèmes	/	<u>Action non réalisée</u>
Evaluer le risque chimique	Lister l'ensemble des produits chimiques « brut » ou émis lors des expériences	21h	<u>Action partiellement réalisée</u> Deux sessions de formation ont été faites auprès des enseignants. Première liste des produits chimiques établie et doit être complétée.
	Intégrer les produits chimiques dans le progiciel SEIRICH	/	<u>Action non réalisée</u>
Signaler les risques présent sur les portes d'accès aux salles	Mettre un affichage adapté aux risques présent dans la salle sur les portes d'accès	/	<u>Action non réalisée</u>

OBJECTIF	ACTION	MOYENS / COÛT	BILAN
Maitriser le risque chimique	Procéder à l'achat d'une armoire ventilée	5365,9 € TTC 2h	<u>Action réalisée</u> Achat de deux armoires ventilées et d'un système de filtration
Avoir une fiche au poste de travail pour chaque équipement	Identifier les équipements nécessitant une fiche au poste de travail	/	<u>Action non réalisée</u>
	Etablir la fiche au poste de travail	/	
Formaliser les formations des encadrants effectuées par les enseignants « référents »	Formaliser les formations des encadrants effectuées par les enseignants « référents »	/	<u>Action non réalisée</u>
Avoir connaissance en amont de chaque travaux pratiques de la présence d'une difficulté, de la présence d'un handicap pour un ou plusieurs étudiants présents dans un groupe	Avoir une liste à jour des étudiants en situation de handicap sur Aurion	/	<u>Action non réalisée</u>
	Avoir l'information d'une situation de handicap, difficulté pour un étudiant directement sur l'émargement	/	<u>Action non réalisée</u>
TP 2ème année : Emissivité			
Supprimer le risque de brûlure	Etudier puis mettre en place une protection autour des éprouvettes Inconel	/	<u>Action non réalisée</u>
TP 2ème année : Tourbillon de démarrage			
Supprimer les risques liés à l'absence d'arrêt d'urgence et d'alimentation de l'installation	Etudier puis mettre en place une installation couvrant les deux dimensions	4h	<u>Action réalisée</u> Mise en place d'un arrêt d'urgence et d'un système d'alimentation conforme
TP 1ère année de thermodynamique des machines thermiques : compresseur à air			
Effectuer les contrôles réglementaires	Procéder à l'inspection périodique des 40 mois	/	<u>Action non réalisée</u>
Evacuer de manière réglementaire le gaz R134A	Rechercher un prestataire, puis évacuer de manière réglementaire le gaz R134A	/	<u>Action non réalisée</u>



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 quotités de temps de travail

Situation du cumul sur l'année 2023 (temps partiels hors emploi à temps incomplets)

2023	De droit				Sur autorisation				Temps partiel thérapeutique		Total
	80%		90%		80%		90%				
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
BIATSS Titulaires	1	0	0	0	0	3	0	0	1	3	8
Enseignants/Chercheurs Titulaires	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	2
Total	1	0	0	0	0	4	1	0	1	3	10

7.3 Le télétravail

La charte relative au télétravail en vigueur en 2023 est celle applicable depuis le 1^{er} septembre 2022.

Personnels BIATSS en télétravail sur l'année 2023

Catégorie	Statut	Femmes	Hommes	Total
A	CDD	0	2	2
	CDI	2	2	4
	FONCTIONNAIRE	6	8	14
B	CDD	0	0	0
	CDI	1	0	1
	FONCTIONNAIRE	7	4	11
C	CDD	5	0	5
	CDI	2	0	2
	FONCTIONNAIRE	4	0	4
Total		27	16	43

Catégorie	Statut	Nb de jours de Télétravail conventionné	Nb de jours de Télétravail flottant	Nb de jours de Télétravail pour raison de santé	Nb de jours de Télétravail pour raison climatique	Total
A	FEMME	210,5	121,5	21	0	353
	HOMME	320,5	118	33	0	471,5
B	FEMME	188	77,5	2,5	0	268
	HOMME	33,5	38,5	4	0	76
C	FEMME	228	98	1	6	333
	HOMME	0	0	0	0	0
Total		980,5	453,5	61,5	6	1 501,5

7.4 Les droits à des jours de congés

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 accordés 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 et 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. 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 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.

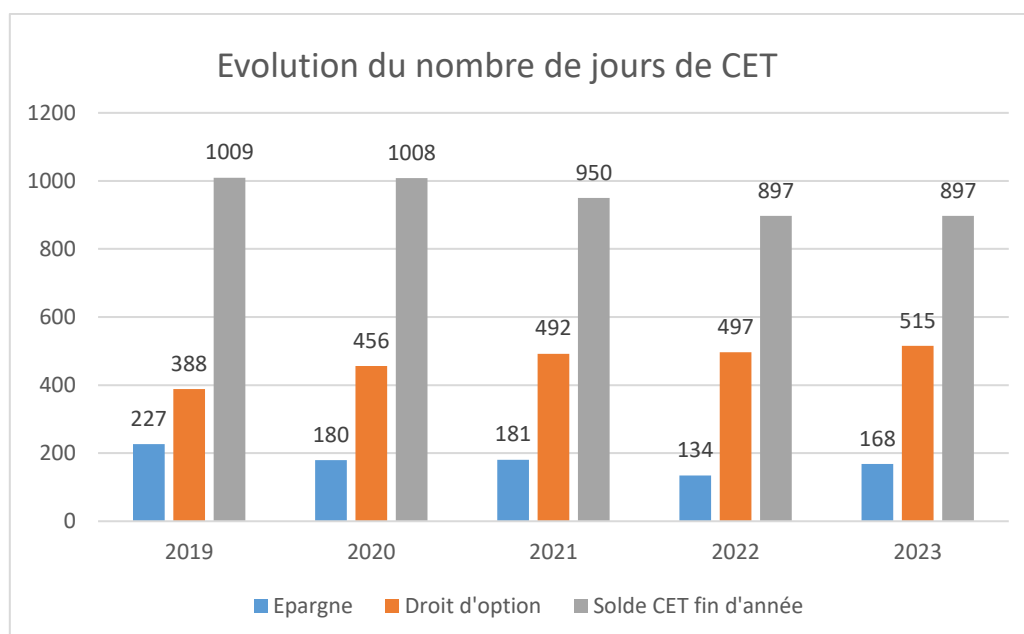
Les 15 premiers jours déposés sur le CET sont conservés pour être exclusivement utilisés sous forme de congés.

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.

2023		Nb de jours			Nb d'agents titulaires d'un CET		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Epargne au titre du CET		71	97	168	18	23	41
Droit d'option	Indemnisés	42	30	72	9	6	15
	Maintien sur CET pour congés	198	227	425	10	13	23
	RAFP	15	3	18	3	1	4
CET en fin d'année		440	457	897	22	20	42



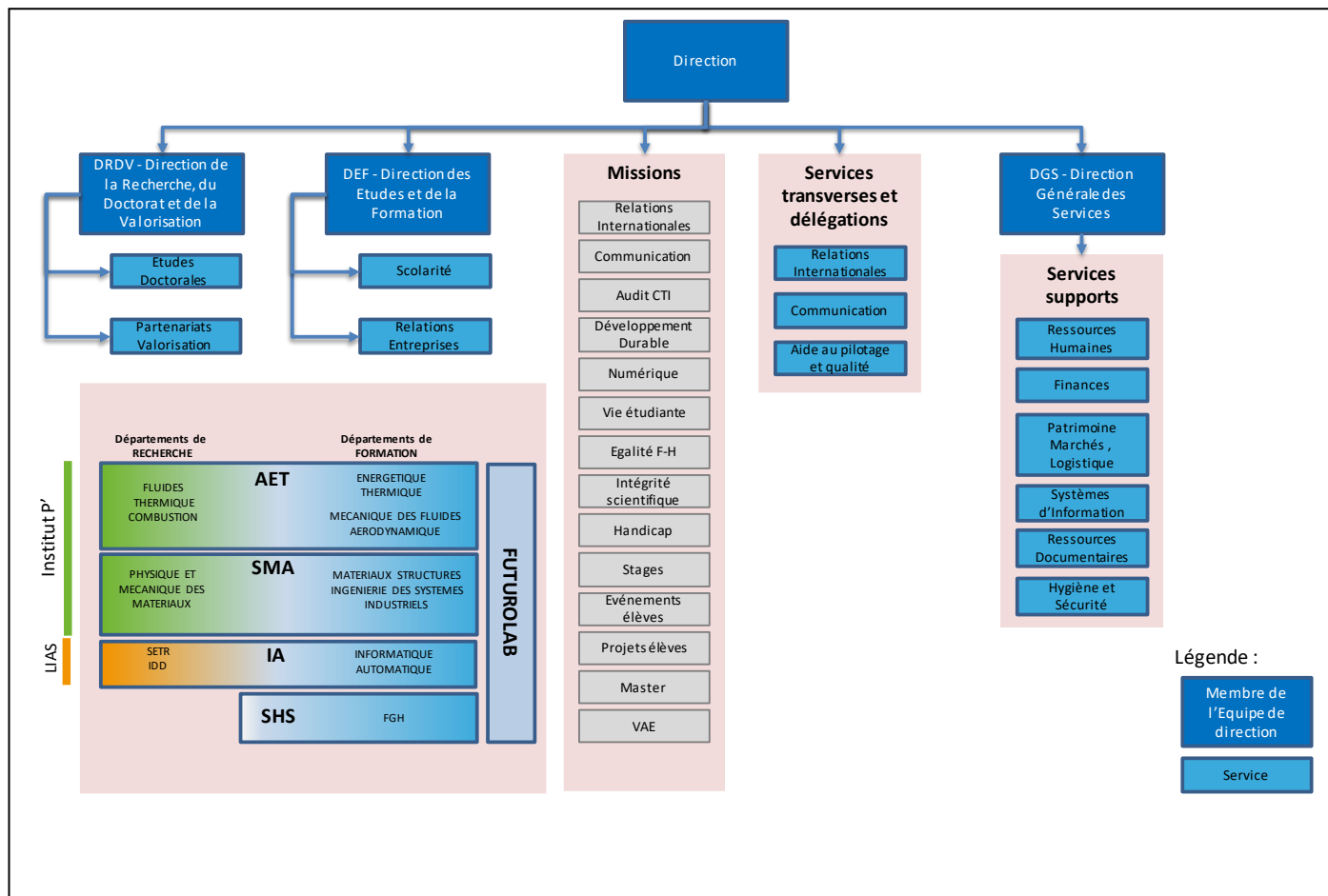
7.6 Les jours de carence

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 jours de carence	Hommes	Femmes	Total
BIATSS Titulaires	6	10	16
Contractuels sur support BIATSS	5	2	7
Enseignants/ Enseignants-Chercheurs	3	7	7
Contractuels sur support ENS/RECH	0	0	0
Total	14	16	30

7.7 L'organisation des services au 31/12/2023

Organisation générale



8 L'action sociale et la protection sociale

8.1 Le montant 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 51 419,73 € au bilan financier du 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	2019	2020	2021	2022	2023
Subvention ENSMA (€)	8 000	8 000	8 000 +15 000	8 000	8 000
Recettes de la cafétéria (€)	11 153	5 254	5 054	7 543	4 272

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	2020		2021		2022		2023	
	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	347	indice minimum	400
Catégorie 2	348	465	348	481	348	481	401	534
Catégorie 3	466	609	482	625	482	625	535	678
Catégorie 4	>=610	indice maximum	>=626	indice maximum	>=626	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	2020			2021			2022			2023		
	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	1,21	3,76	4,97	1,29	3,76	5,05	1,29	3,76	5,05	1,53	4,29	5,82
Catégorie 2	1,21	3,35	4,56	1,29	3,35	4,64	1,29	3,35	4,64	1,53	3,82	5,35
Catégorie 3	0	3,18	3,18	0	3,18	3,18	0	3,18	3,18	0	3,63	3,63
Catégorie 4	0	2,49	2,49	0	2,49	2,49	0	2,49	2,49	0	2,84	2,84

* PIM : prestations interministérielles

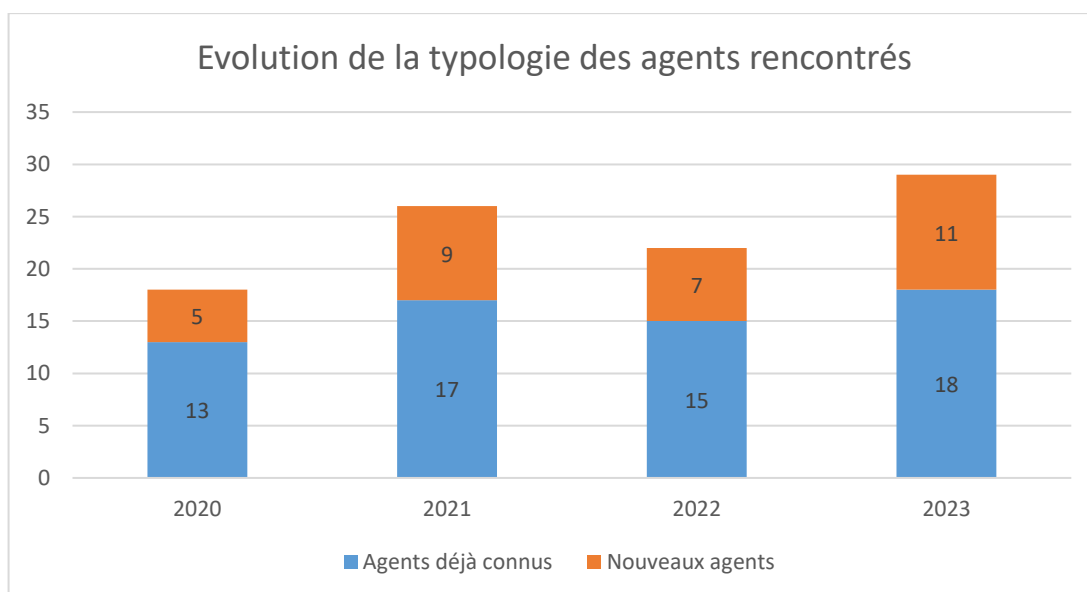
Evolution du coût employeur de la restauration (partie subvention) des personnels pour l'ISAE-ENSMA :

	2019	2020	2021	2022	2023
Coût de la restauration des personnels (€)	37 398	15 004	24 861	33 263 €	39 230

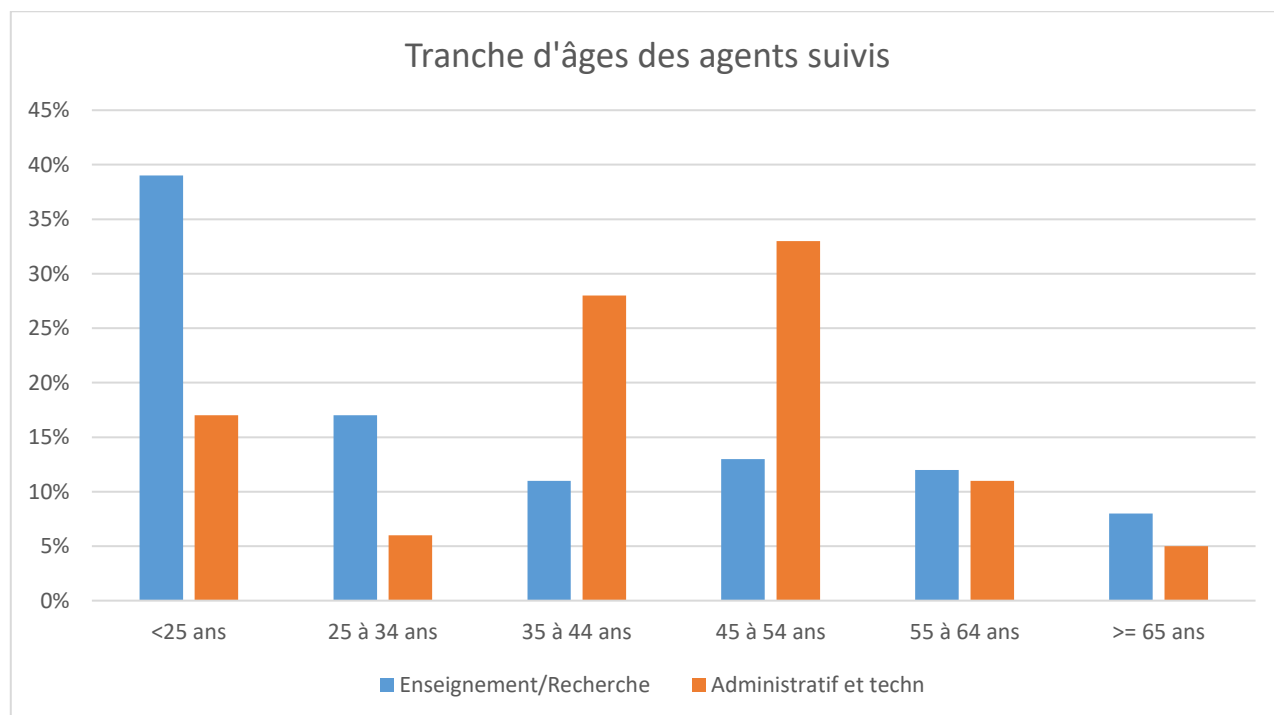
➤ Le service social

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

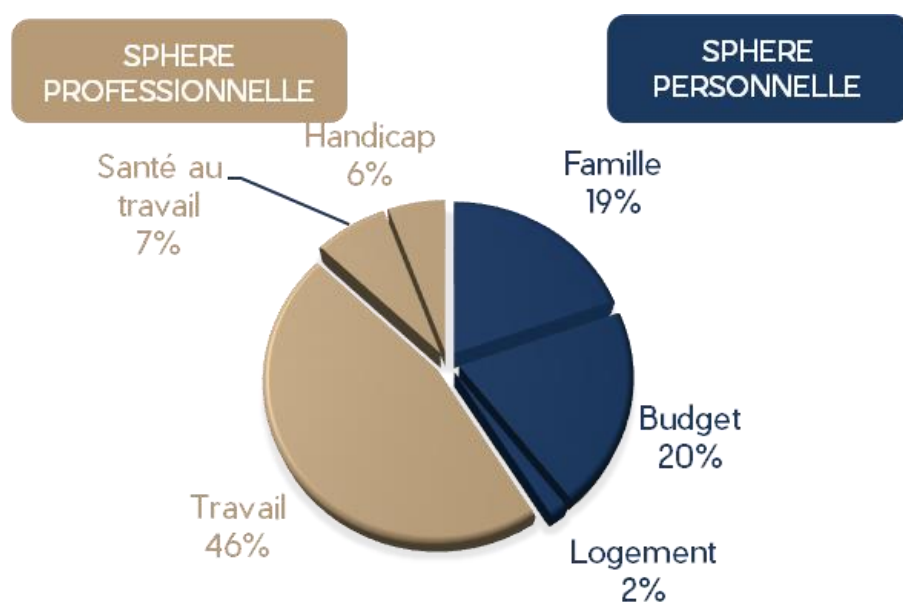
L'assistante sociale assure 1 permanence d'une journée par mois (de septembre à juillet) : 11 permanences en 2023 et 36 entretiens (physiques, informels, téléphoniques).

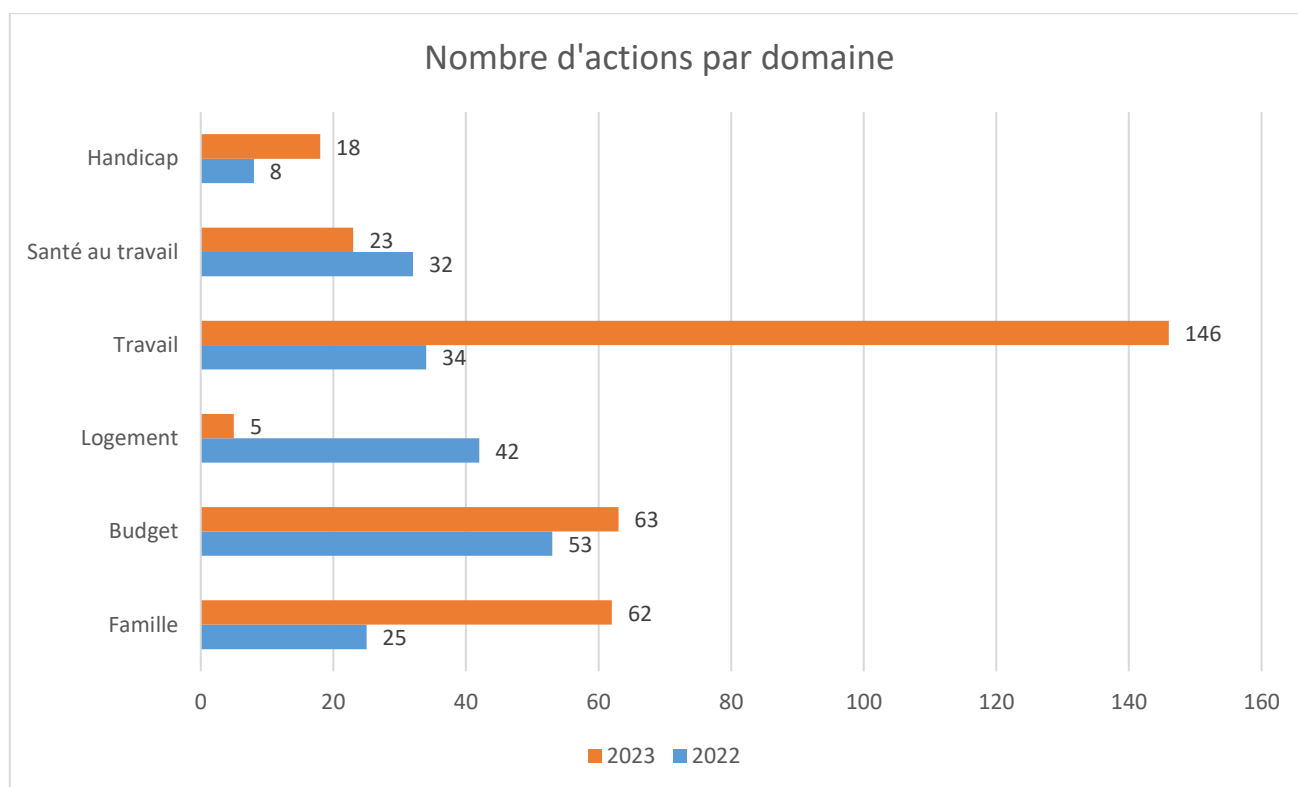


- 9% des effectifs de l'école ont eu un accompagnement par le service social.
- Le taux de renouvellement par rapport à 2022 est de 61%.



Répartition des domaines d'intervention





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 la demande.

Dans ce cadre, les agents évoquent le vécu du poste et à travers cela :

- Le parcours et projet professionnel (6 agents).
- Le soutien au management (6 agents).
- Les relations au travail (11 agents).

En 2023, aucune demande d'aide d'urgence (secours) n'a été effectuée.

9 Le dialogue social



9.1 Les instances de dialogue social

L'Ecole est dirigée par un Directeur et administrée par un **conseil d'administration**, assistée d'un **conseil scientifique** et d'un **conseil des 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'Ecole, 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	2020	2021	2022	2023
Comité technique/comité social d'administration	6	5	4	6
CHSCT / F3SCT	9	8	4	2
Conseil d'Administration	4	4	4	4
Commission paritaire d'établissement	3	1	0	0
Commission consultative paritaire	0	0	0	0
Commission d'action sociale	0	0	1	0
Conseil Scientifique	1	1	2	2
Conseil des études	4	3	2	4
Total	27	22	17	18

9.2 Les représentants des personnels

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 réunions et de jours d'autorisations spéciales d'absence

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	104

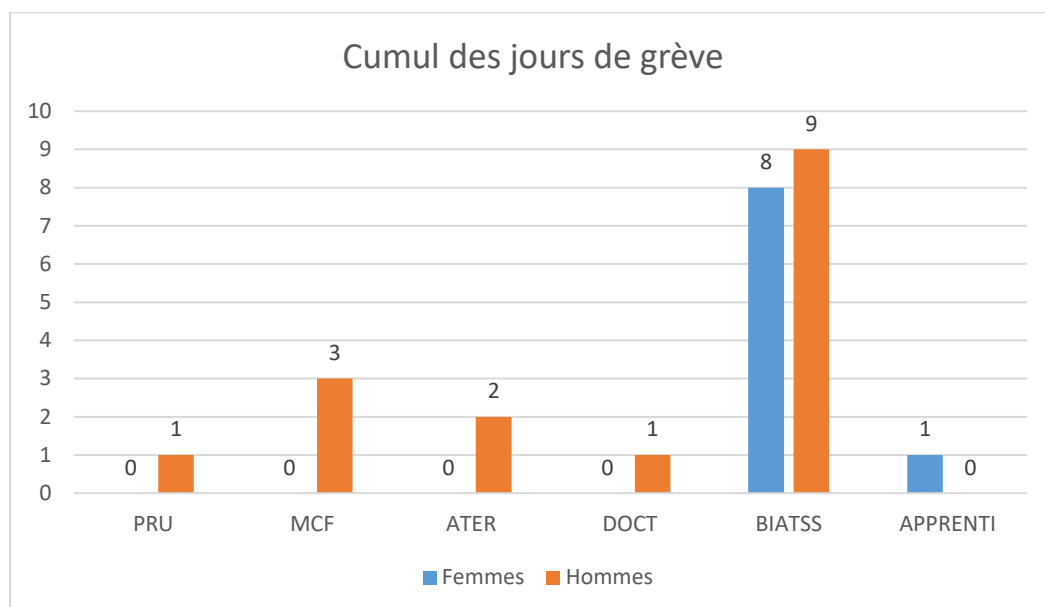
Nbre d'heures	Femmes	Hommes
art. 13	0	0
art. 15	100	260

9.4 Les recours formés auprès des commissions administratives paritaires

Aucun recours n'a été déposé en 2023.

9.5 Les jours de grève

Jours de grève	Femmes	Hommes	Total
	9	16	25



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 - Avertissement. - Blâme. - Exclusion temporaire de fonctions de 1 à 3 jrs.	1- L'avertissement.
2^{ème} 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 jrs. - Déplacement d'office.	2- Le blâme. 3- L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours.
3^{ème} groupe - 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.	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^{ème} groupe - Mise à la retraite d'office. - Révocation.	4- Le licenciement, sans préavis ni indemnité de licenciement.

10.2 Le nombre de sanctions prononcées ainsi que leur nature

Aucune sanction n'a été infligée en 2023

Glossaire

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 Indemnitare 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

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

W

Z

Y

Z

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