

Rapport Social Unique 2025

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 2022 et 2025 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 12

h. Les effectifs RQTH et BOE 14

i. Les pyramides des âges 15

j. Ancienneté générale dans l'établissement 17

k. Niveaux de diplômes 18

l. Emplois fonctionnels 18

m. Les contrats à durée indéterminée 19

1.3 Positions statutaires 19

1.4 Cumuls d'activités 20

2. Recrutement 21

2.1 Postes proposés et pourvus 21

2.2 Cas de recours à des contractuels sur supports BIATSS 22

2.3 Durée des contrats à durée déterminée en cours 23

2.4 Stagiaires 24

3. Parcours professionnels : avancements, promotions internes, évaluations 25

3.1 Avancement d'échelon, de grade et changement de corps des personnels enseignants-chercheurs et enseignants du second degré 25

3.2 Avancement d'échelon, de grade et changement de corps des personnels BIATSS 25

3.3 Evaluation annuelle individuelle des personnels BIATSS 26

3.4 Les départs ou cessations de fonctions des fonctionnaires BIATSS 27

3.5 Les départs ou cessations de fonctions des fonctionnaires enseignants et enseignants-chercheurs 27

3.6 Les départs ou cessations de fonctions des contractuels sur supports BIATSS et enseignement-recherche 28

3.7 Taux de turnover 28

4. Formation 29

4.1 Objectifs prioritaires du plan de développement des compétences 29

4.2 Orientations du plan de développement des compétences 29

4.3 Dépenses de formation par catégorie de personnel 30

4.4 Types de formations dispensées 30

4.5 Nombre et durée des formations 31

5. Les rémunérations 34
5.1 La masse salariale 34
5.2 Les traitements indiciaires 35
a. Les INM moyens par types de population au 31/12/2025 35
b. Les coûts moyens par type de population au 31/12/2025 35
c. Les salaires bruts moyens par type de population et par genre au 31/12/2024 ..... 35*
5.3 Les primes et les indemnités 36
a. Le RIFSEEP (personnels BIATSS) 36
b. La Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI – personnels BIATSS) 38
c. La Garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA) 39
d. Le Régime Indemnitaire pour les Personnels Enseignants et Chercheurs (RIPEC) 39
e. Les autres primes des personnels enseignants 40
5.4 Les heures complémentaires 40
6. La santé et la sécurité au travail 44
6.1 Le nombre et la nature des accidents du travail, des maladies professionnelles 44
6.2 Les congés pour raison de santé par genre : type, nombre et durée 45
6.3 Le nombre, la nature des signalements et des mentions enregistrés 46
6.4 Les acteurs de la prévention et leurs activités 46
6.5 Les instances de prévention et leurs activités 47
6.6 Le conseil médical 47
6.7 Les documents de prévention et d'évaluation des risques professionnels 49
7. L'organisation du travail 51
7.1 Les cycles et l'organisation du travail 51
7.2 Les quotités de temps de travail 51
7.3 Le télétravail 51
7.4 Les droits à des jours de congés 52
7.5 Les comptes épargne temps 52
7.6 Les jours de carence 53
7.7 L'organisation des services au 31/12/2025 54
8. L'action sociale et la protection sociale 54
8.1 Le montant des dépenses et leur nature 54
8.2 Les types de prestations fournies 55
9. Le dialogue social 60
9.1 Les instances de dialogue social 60
9.2 Les représentants du personnel 61
9.3 Le nombre de réunions et de jours d'autorisation spéciale d'absence syndicale 61
9.4 Les recours formés auprès des commissions administratives paritaires 62
9.5 Les jours de grève 62
10. La discipline 63
10.1 La nature des fautes disciplinaires 63
10.2 Le nombre de sanctions prononcées ainsi que leur nature 63

Introduction

Le cadre juridique

Le code général de la fonction publique (CGFP), notamment ses articles L. 231-1 à L. 232-1 et R. 231-1 à R. 232-8.

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.

Arrêté du 13 mai 2025 fixant pour la fonction publique de l'Etat la liste, la structuration, la présentation des données contenues dans les bases de données sociales.

Objet

La loi, le décret et l'arrêté 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.

L'arrêté du 13 mai 2025 fixe la liste, la structuration, la présentation des données contenues dans la base de données sociales.

La base de données sociales est actualisée chaque année. L'actualisation donne lieu à une information des membres du comité social d'administration. 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.

À 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 = personnels administratifs/techniques de l'enseignement supérieur ; AENES = personnels administratifs de l'éducation nationale).

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 (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)
  - Professeurs d'EPS (PEPS)

- **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

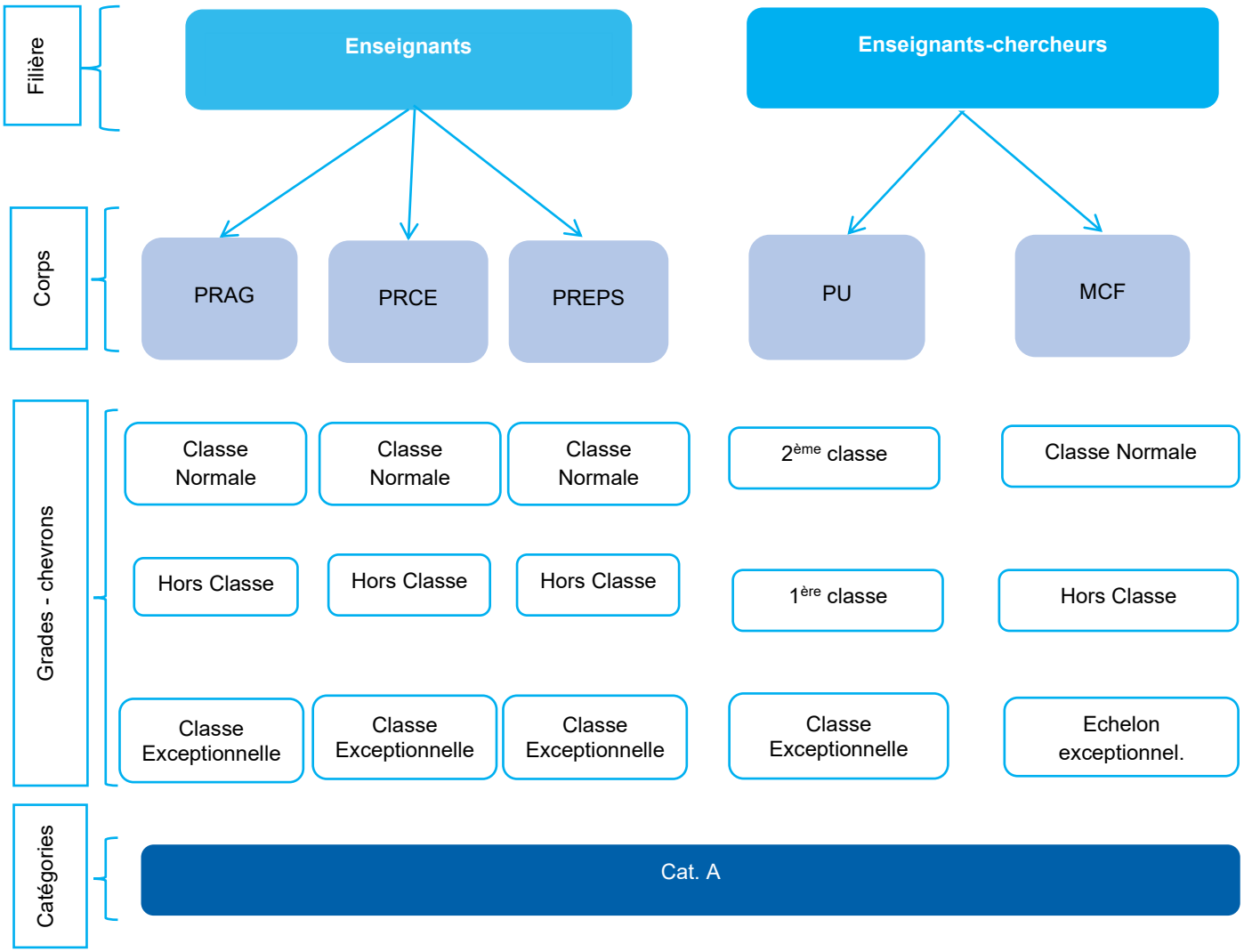


Schéma : Répartition des personnels Enseignants et Enseignants-Chercheurs fonctionnaires selon les filières, catégories, corps, grades

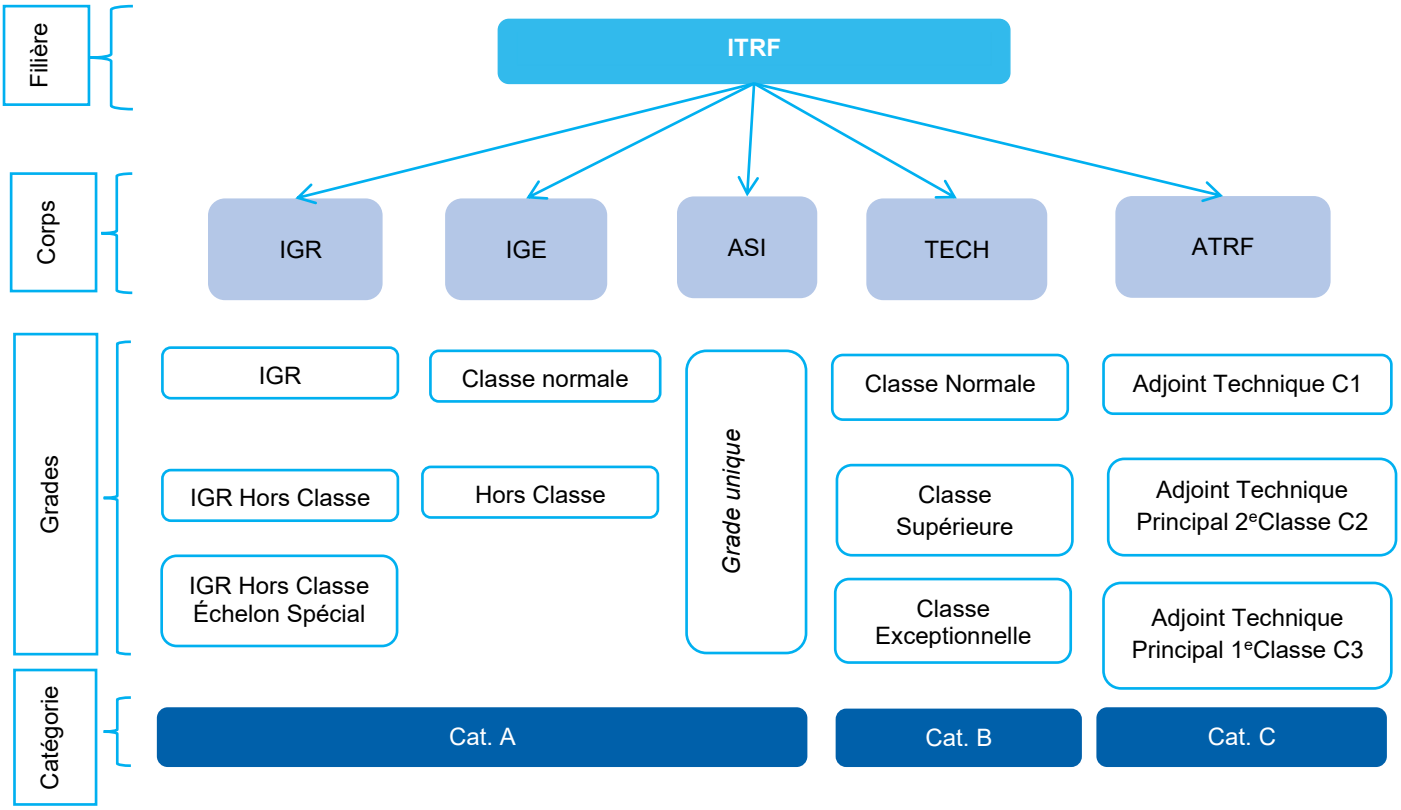
Personnel BIATSS

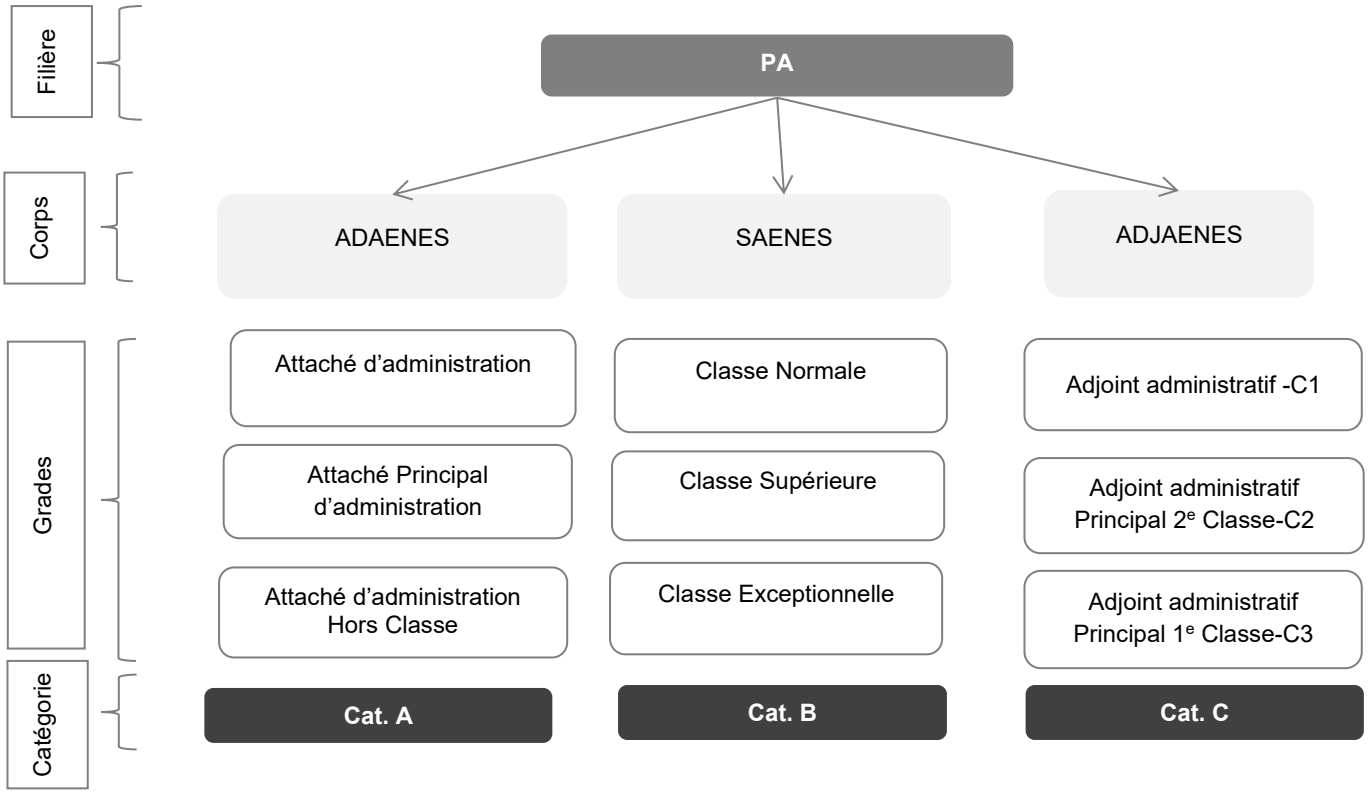
Il s'agit des personnels non enseignants des établissements d'enseignement français et des services administratifs de l'enseignement. Cet ensemble englobe plusieurs « filières », comprenant chacune plusieurs corps de fonctionnaires.

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).





<u>Schémas</u> : Répartition des personnels BIATSS fonctionnaires selon les filières, catégories, corps, grades.

1. L'EMPLOI

Au 31 décembre 2025, l'effectif physique de l'ISAE-ENSMA est de **195 agents** (dont 1 apprenti), soit 1 agent de plus qu'en 2024 (*hors agents en disponibilité, en détachement et vacataires*).

L'occupation des postes au 31 décembre 2025 s'élève à 191,1 ETPT.

L'occupation moyenne des postes sur l'ensemble de l'année est en hausse de 3 points : **190,48 ETPT** (équivalent temps plein travaillé) **contre** 187,2 en 2024.

Les principales fluctuations d'effectifs observés à la hausse concernent les personnels doctorants et post-doctorants, ainsi que les contractuels BIATSS.

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 2025 a été fixé à **149 emplois (sous-plafond)**.

Il n'y a pas d'évolution notable par rapport à l'année civile 2024.

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

Le budget rectificatif 2025 fait état d'une occupation totale des emplois financés par l'Etat de 134 ETPT (prévue initialement à 137,10).

S'agissant de l'occupation totale des emplois (plafond Etat et hors Subvention pour Charge de Service Public), un **plafond d'emplois global de 192 emplois en 2025 a été voté en conseil d'administration lors de l'adoption du budget rectificatif.**

Le taux de consommation est de 99% en 2025 soit 190,48 ETPT *(détail dans le tableau ci-dessous).*

Plafond	Statut	Filière d'emploi	2022	2023	2024	2025	Variation 2024/2025
Emplois financés par l'opérateur sous plafond Etat (en ETPT)	Fonctionnaires	Enseignants et enseignants-chercheurs	52,9	52,8	50,8	53,4	+2,6*
		BIATSS	58,6	56,3	54,7	53,6	-1,1
	Agents contractuels	Support d'enseignement, de recherche, ATER, doctorant et post-doctorant	15	14,4	16,1	14,8	-1,3
		BIATSS	7,1	7,5	9,5	10,2	+0,7
	Total		**133,7**	**131**	**131,1**	**132**	**+0,9**

Emplois financés par l'opérateur sur ressources propres exclusivement (en ETPT)	Agents contractuels	Support d'enseignement, de recherche, ATER, Doctorant et post-doctorant	37,8	32	31,2	33,8	+2,6
		Support BIATSS	26,7	24,1	24,9	24,7	-0,2
	Total		**64,5**	**56,1**	**56,1**	**58,5**	**+2,4**
Total			**198,2**	**187,1**	**187,2**	**190,5**	**+3,3**

** Variations sur les supports fonctionnaires d'enseignants et d'enseignants-chercheurs : la hausse d'ETPT observée s'explique par la nomination de plusieurs enseignants-chercheurs titulaires (3 MCF et 1 PU) durant le dernier trimestre 2024. Les supports état concernés étant précédemment occupés par des agents contractuels (ATER).*

L'effectif annuel global en ETPT s'avère plus élevé que sur les 2 dernières années civiles.
Une hausse d'effectifs est constatée, en faveur des fonctionnaires enseignants/enseignants-chercheurs, ainsi que des agents contractuels ATER, doctorants et post-doctorants.
Une légère diminution est observée sur l'effectif des personnels BIATSS de statut fonctionnaire.

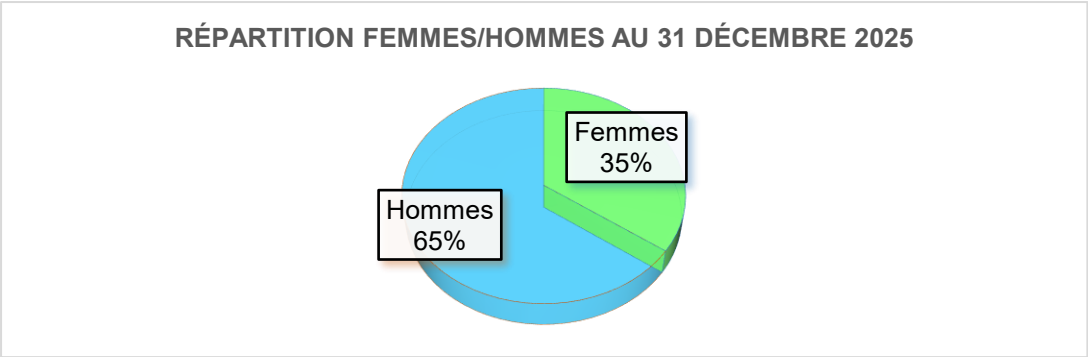
1.2 EFFECTIFS PHYSIQUES

Les effectifs correspondent aux personnes physiques qui occupent réellement les emplois **au 31 décembre 2025**. 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 31/12/2025		
	Hommes	**Femmes**	**Total**
BIATSS	**26**	**28**	**54**
Catégorie A	18	8	26
Catégorie B	7	10	17
Catégorie C	1	10	11
Contractuels (sur supports BIATSS)	**20**	**17**	**37**
Catégorie A	13	7	20
Catégorie B	4	1	5
Catégorie C	2	9	11
Apprentis	1	0	1
Enseignants/Chercheurs	**48**	**8**	**56**
Professeurs des Universités	18	2	20
Maîtres de Conférences	24	4	28
Enseignants du 2nd degré	6	2	8
Contractuels (sur supports ENS/RECHERCHE)	**33**	**15**	**48**
ATER et contractuels enseignants	5*	2	7
Doctorants et post-doctorants	28	13	41
Total	**127**	**68**	**195**

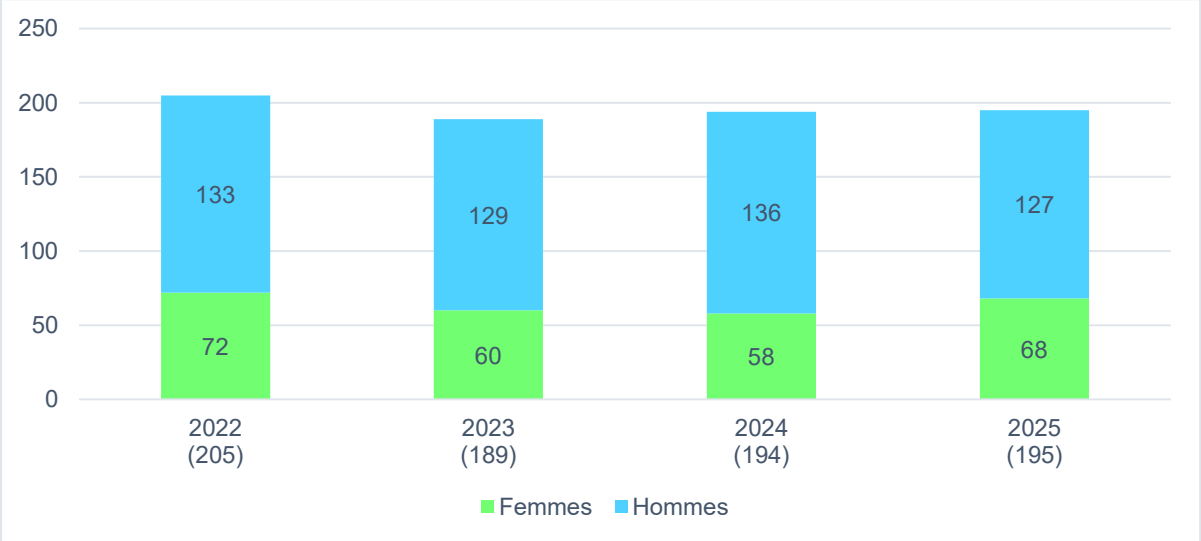
** Dont CPJ (Chaire de Professeur Junior)*



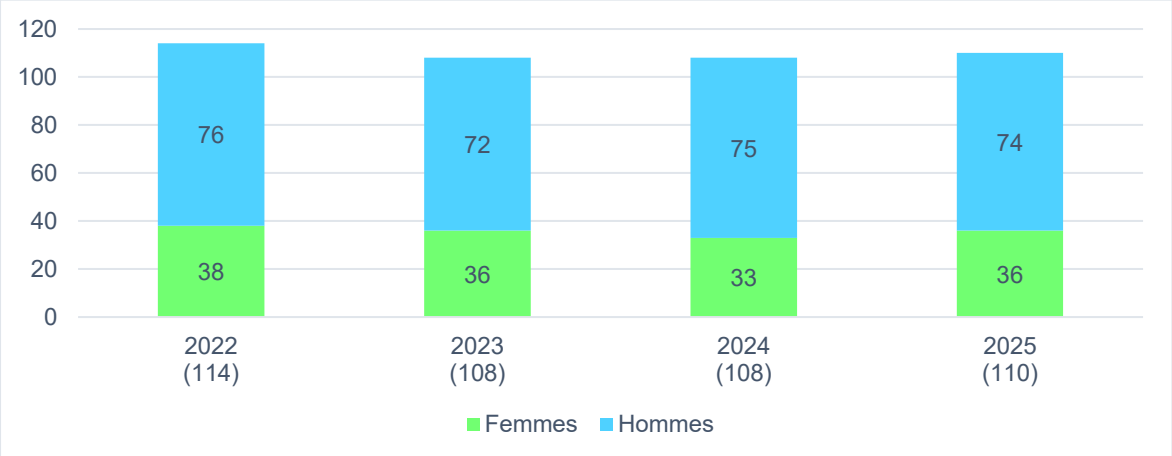
Note : Par rapport à l'année 2024, la proportion de femmes a augmenté de +5%, tandis que celle des hommes a diminué de -5%. Les principales fluctuations s'observent au niveau de la population des personnels BIATSS titulaires et des contractuels sur supports d'enseignement et/ou de recherche (ATER, contractuels enseignants, doctorants et post-doctorants), avec un recrutement plus important de femmes dans ces catégories.

b. ÉVOLUTION DE L'EFFECTIF GLOBAL ENTRE 2022 ET 2025 PAR GENRE ET PAR STATUT

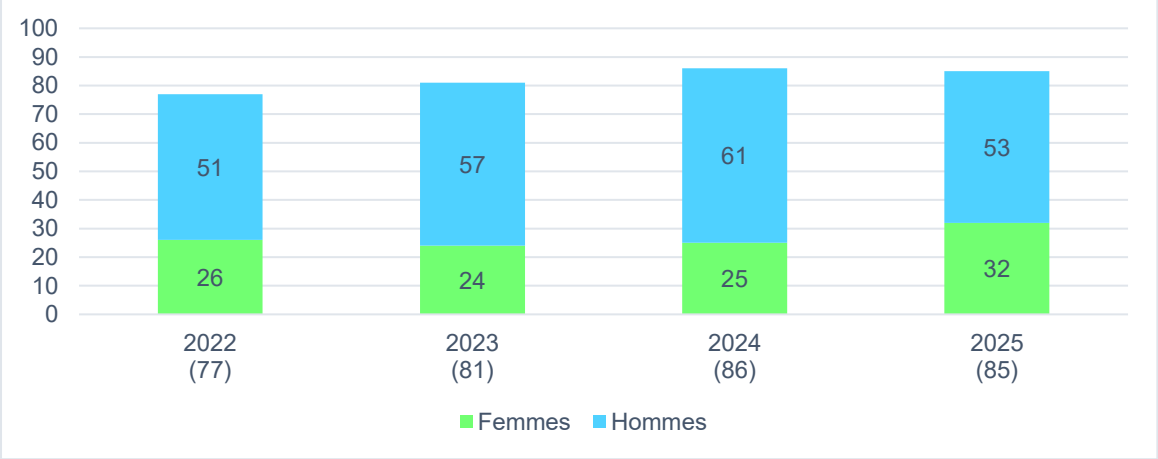
- Effectifs globaux de l'ISAE-ENSMA



- Effectifs des fonctionnaires



➢ Effectifs des contractuels



De manière générale, la variation des effectif globaux de l'établissement, sur les dernières années reste inférieure à 5%.

Les effectifs d'agents contractuels ont augmenté de 10% entre 2022 et 2025, mais restent relativement stables sur les 3 dernières années. Il est à noter que les personnels doctorants et post-doctorants représentent en 2025 près de la moitié de l'effectif des agents contractuels (48%).

Les effectifs d'agents fonctionnaires ont peu évolué sur les dernières années (-4% entre 2022 et 2025, malgré une légère augmentation entre 2024 et 2025). En 2025, ils restent majoritaires de 56%, par rapport aux effectifs d'agents contractuels (44%).

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 2025	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	7	1	0	3	3	1	3	11	**37**
Fonctionnaires	17	1	4	1	2	3	1	4	2*	19	**54**
Total général	**24**	**2**	**11**	**2**	**2**	**6**	**4**	**5**	**5**	**30**	**91**

**Réaffectation d'un agent de la BAP J en BAP F.*

Par rapport aux données de l'année civile 2024, les effectifs au sein des différentes BAP de l'établissement ont très peu varié.
La BAP J reste la plus représentée au sein de l'établissement (soit 38% de l'effectif concerné), suivie ensuite par la BAP C (29%). Ces éléments démontrent une part majoritaire d'emplois dédiés au pilotage et au fonctionnement administratif de l'établissement, ainsi qu'une part dévolue à l'appui à l'enseignement et à la recherche, en lien direct avec le cœur d'activités de l'ISAE-ENSMA.

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 2025	SECTIONS CNU								Total général
	27 (et 61)		28		60		62		
	H	F	H	F	H	F	H	F	
Agents contractuels	0	1	0	0	1	0	1*	0	3
Fonctionnaires	9	0	1	2	18	4	14	0	48
Total général	**9**	**1**	**1**	**2**	**19**	**4**	**15**	**0**	**51**

** Dont CPJ (Chaire de Professeur Junior)*

Peu de variations sont observées sur les effectifs des sections CNU, par rapport à 2024.
La CNU 60e est la plus représentée au sein de l'établissement (46% des effectifs concernés), suivie par la CNU 62e (28%).
Il est à noter que l'effectif de la CNU 62e est exclusivement composé de représentants hommes.

e. Repartition des personnels enseignants par discipline

Au 31 décembre 2025	Anglais		Documentation	Éducation Physique et Sportive	Mécanique	Total
	H	F	F	H	H	
Agents contractuels	1	1	0	0	2	**4**
Fonctionnaires	1	1	1	2	3	**8**
Total général	**2**	**2**	**1**	**2**	**5**	**12**

La seule évolution constatée sur l'année 2025 concerne l'ouverture d'un poste état à la campagne de mouvement des enseignants du second degré, pour la discipline mécanique.

Sur ces effectifs, la discipline mécanique est majoritaire (42%), suivie par la discipline anglais (33%).

f. Les effectifs doctorants et post-doctorants

Au 31 décembre 2025	H	F	Total
Doctorant	25	11	36
Post Doctorant	3	2	5
Total général	**28**	**13**	**41**

Par rapport à 2024, l'effectif de doctorants a progressé de +2 points, tandis que celui des post-doctorants a diminué de -1. Ce qui reste des variations mineures. Il est par ailleurs observé un recrutement plus important de femmes (+6), tel qu'évoqué précédemment, notamment chez les personnels doctorants.

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 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 de la recherche et de l'espace : **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 », et peuvent appartenir à plusieurs catégories professionnelles : chercheurs, ITA (ingénieurs, techniciens, administratifs), enseignants-chercheurs, doctorants et post-doctorants.

Au **31 décembre 2025**, l'ISAE-ENSMA compte **299 personnels** sur site (*cf. tableau ci-après*) :

- Incluant les 195 personnels (-2 agents du SPVR affectés à temps complet sur le campus) ;
- Incluant également 104 personnels hébergés (employés notamment par l'Université de Poitiers et le CNRS).

Les affectations des personnels de l'établissement se répartissent comme suit :

- 44 personnels en appui au pilotage (22%) ;
- 48 personnels en enseignement et en appui direct à l'enseignement (25%) ;
- 103 personnels en recherche et en appui à la recherche (53%).

Effectif au 31/12/2025	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	0	0	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	8	0	0	1	9				0	9
FINANCES	4	0	0	0	4				0	4
MARCHES, LOGISTIQUE	7	0	0	0	7				0	7
PATRIMOINE IMMOBILIER, MAI	4	0	0	0	4				0	4
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
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 (SPVR)	2	0	0	0	2				0	0*
DEF	12	0	0	0	12	0	0	0	0	12
INGENIERIE PEDAGOGIQUE	1	0	0	0	1				0	1
FORMATION PAR ALTERNANCES ET RELATIONS ENTREPRISES	4	0	0	0	4				0	4
FUTUROLAB	2	0	0	0	2				0	2
SCOLARITE	5	0	0	0	5				0	5
DEPARTEMENTS D'ENSEIGNEMENT	0	36	0	0	36	0	0	0	0	36
D1 - Mécanique des fluides et aérodynamisme (AET)	0	5	0	0	5				0	5
D2 -Matériaux, structures, ingénierie des systèmes industriels (SMA)	0	12	0	0	12				0	12
D3 -Energétique et thermique AET)	0	8,5	0	0	8,5				0	8
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'	32	20,5	38	0	90,5	21	49	20	90	180,5
DFTC	19,5	12,5	26	0	58	11	38	10	59	117
DPMM	12,5	8	12	0	32,5	10	11	10	31	63,5
LIAS	2	4,5	3	0	9,5	0	12	2	14	23,5
Totaux	90	63	41	1	195	21	61	22	104	299

** Agents affectés sur le campus universitaire de Poitiers, siège du SPVR.*

Précisions :
- Les enseignants-chercheurs sont affectés pour moitié de leur quotité sur un département d'enseignement et pour l'autre moitié sur leur laboratoire de rattachement.

- Les personnels (permanents ENSMA ou hébergés) des services communs de l'Institut Pprime sont affectés pour moitié au DFTC et pour moitié au DPMM (service administratif et service informatique du laboratoire).

Note : Par rapport aux données présentées dans le Rapport Social Unique 2024, il a été constaté que plusieurs chercheurs, enseignants-chercheurs hébergés avaient été comptabilisés à tort en tant que personnels administratifs et techniques. Cette donnée a donc été rectifiée dans le Rapport Social Unique 2025.

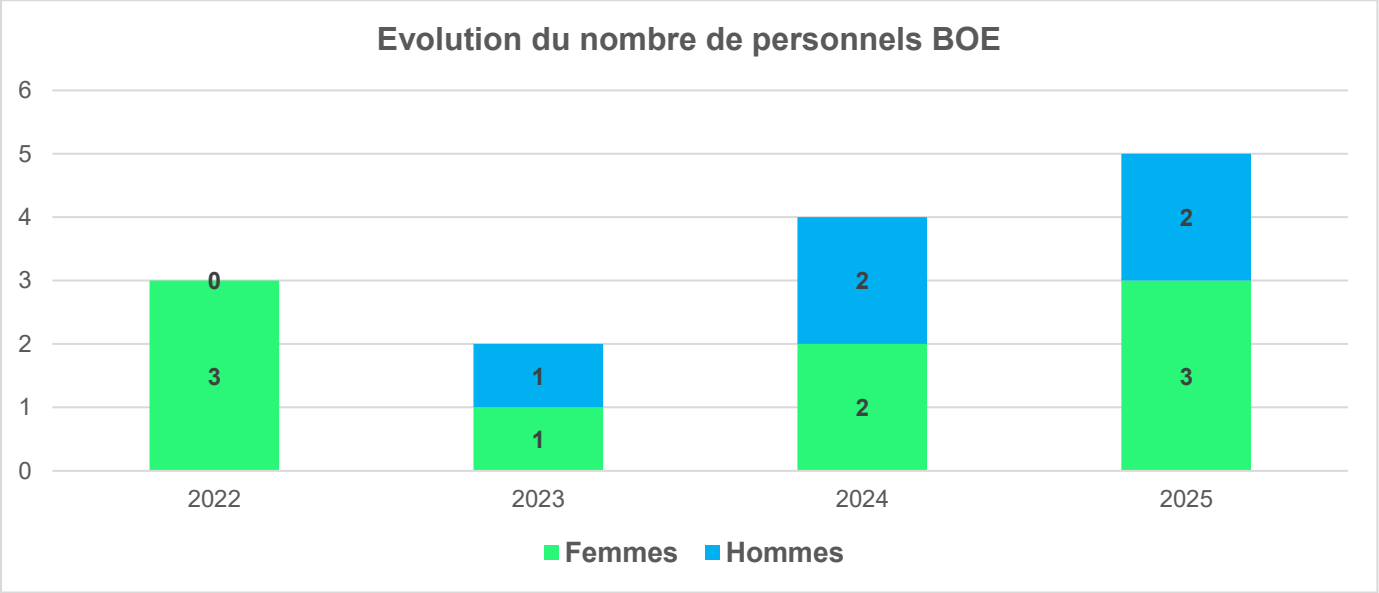
h. LES EFFECTIFS RQTH ET BOE

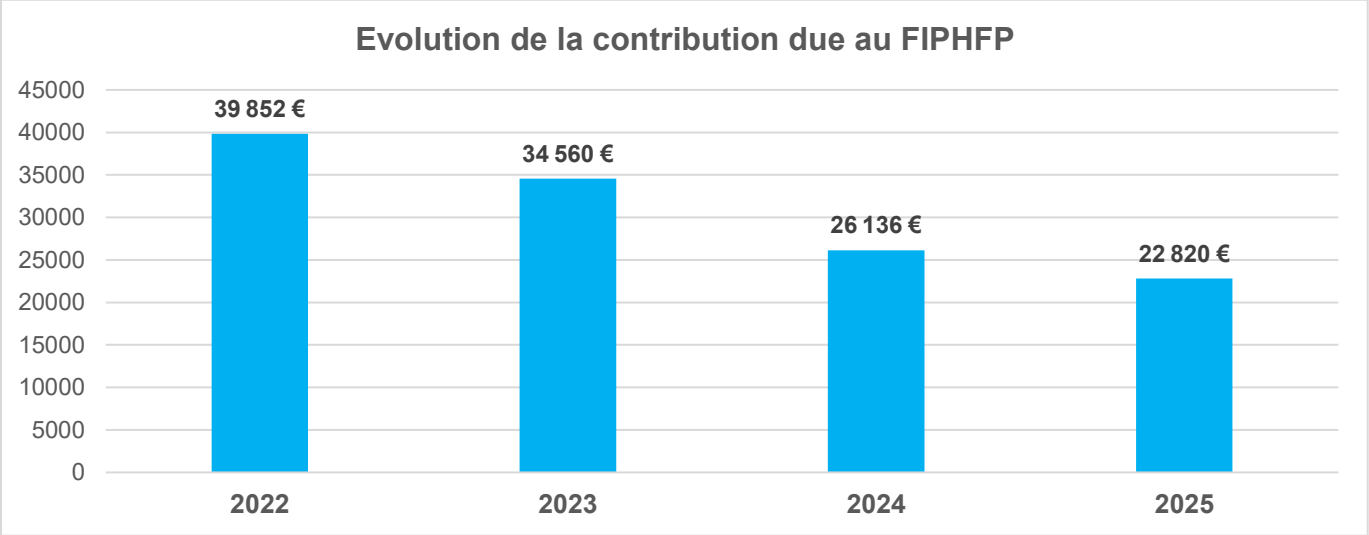
Au 31 décembre 2025, le nombre d'agents Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) s'élève à 5 (3 femmes et 2 hommes), dont :

- 4 agents ayant déclaré bénéficier de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).
- 1 agent bénéficiaire d'une Allocation Temporaire d'Invalidité (ATI).

Au titre de l'année civile 2025, l'établissement emploie 2,73% d'agents BOE, ce qui est inférieur au seuil légal réglementaire de 6% (correspondant à 11 agents BOE employés, soit un déficit de 6 agents pour l'établissement).

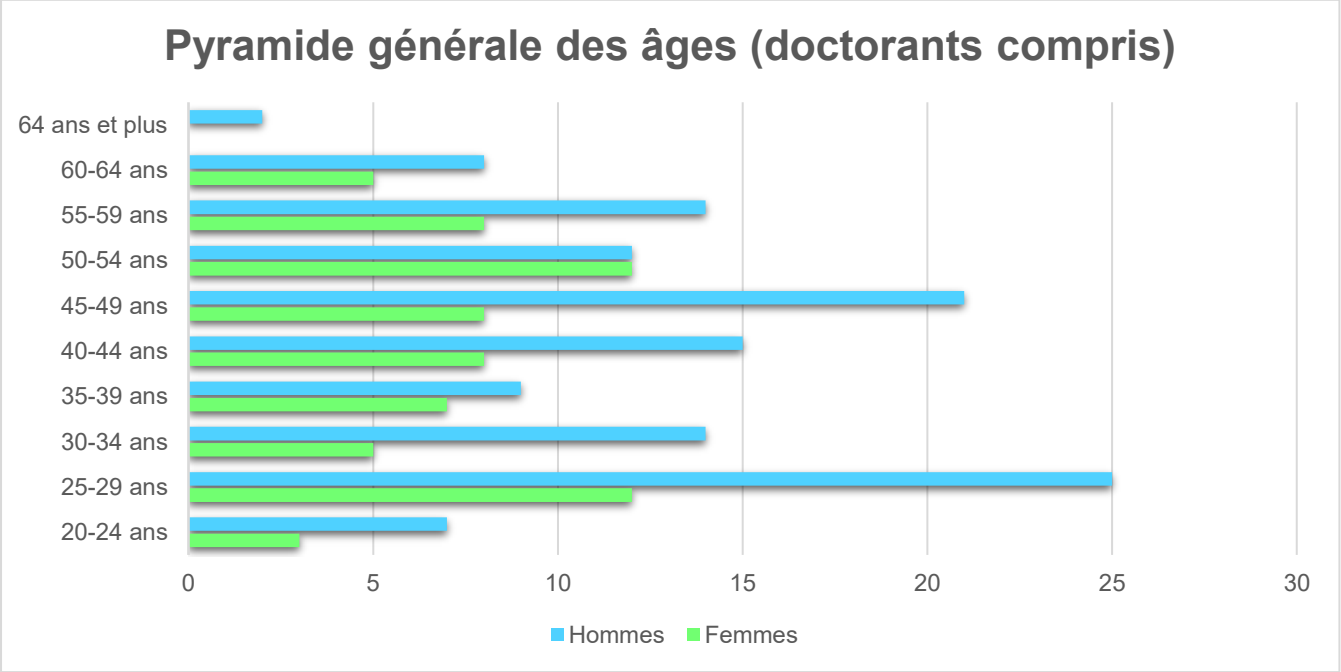
En conséquence, l'établissement s'est vu appliquer en 2025 une taxe de 22 820 € (après retrait des dépenses déductibles). Pour précision, la taxe brute s'élève à environ 4900 euros par effectif BOE manquant.





La variation de la contribution due au FIPHFP connait une baisse progressive sur les 4 dernières années. Cette variation s'explique en fonction de la variation des effectifs rémunérés déclarés, ainsi que des éventuelles dépenses déductibles justifiées. Au titre de la déclaration de l'année civile 2022, un montant plus élevé a été constaté suite à un contrôle réalisé par la Caisse des Dépôts et des Consignations, en raison de données non renseignées et de pièces complémentaires à fournir.

i. LES PYRAMIDES DES AGES

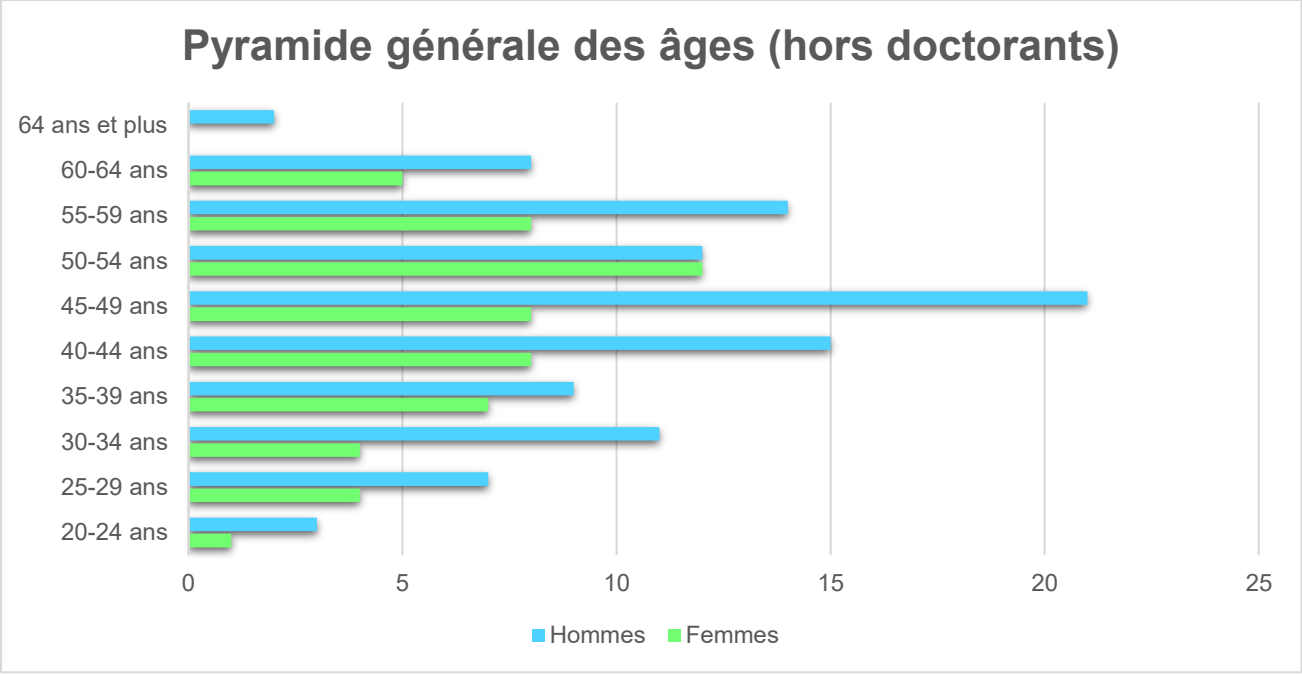


Moyenne d'âge - Globale : 42 ans - Femmes : 43 ans - Hommes : 42 ans

En comparaison de l'année 2024, la moyenne d'âge globale (doctorants compris) est identique.

La moyenne d'âge des hommes a quant à elle progressé de +1 an et celle des femmes de -1 an. Les fluctuations de la moyenne d'âge correspondent à une variation des tendances de recrutement sur les différentes tranches d'âges.

En raison de la prise en compte des personnels doctorants dans l'analyse, la pyramide des âge se concentre principalement sur la tranche 25-29 ans. Il est donc opportun de porter une seconde analyse, en excluant cette catégorie professionnelle.



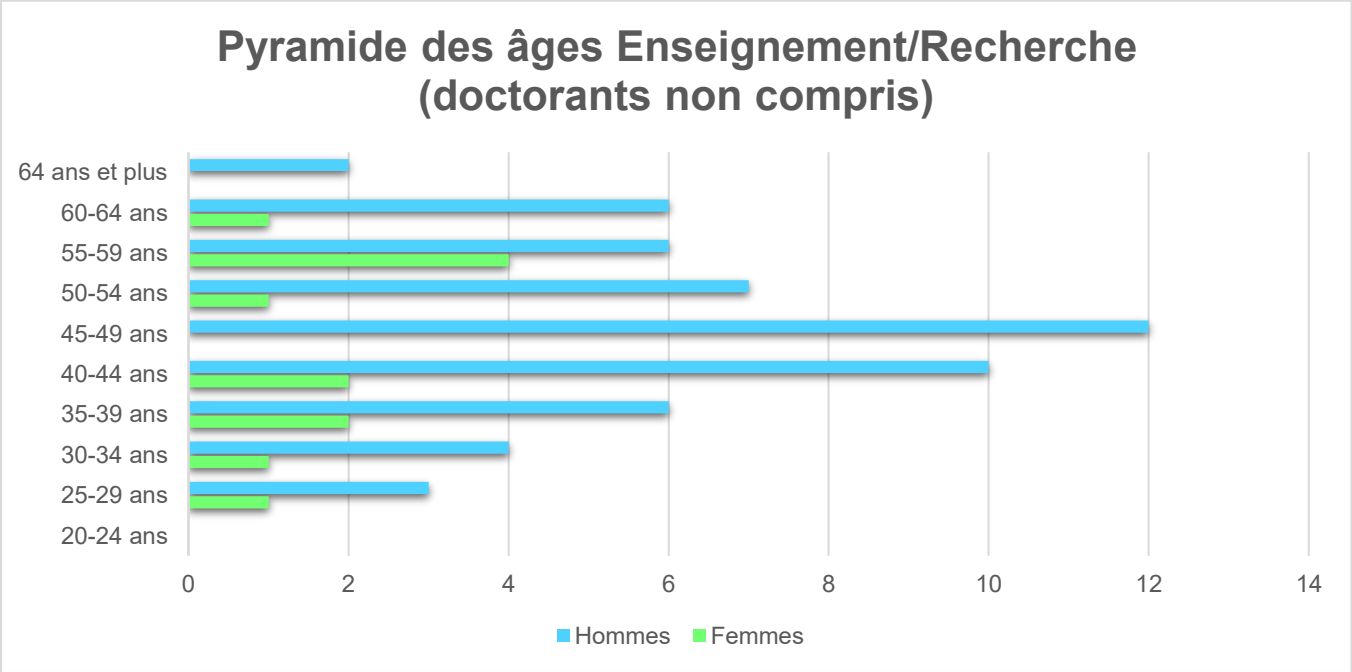
Moyenne d'âge - Globale : 46 ans - Femmes : 46 ans - Hommes : 45 ans

L'analyse excluant les personnels doctorants met en évidence une pyramide des âges concentrée sur la tranche 45-49 ans (18% des effectifs). Globalement, les effectifs les plus importants se retrouvent dans la tranche d'âges de 40 à 59 ans (62%).

Il n'y a pas d'évolution notable par rapport à 2024. L'âge moyen des hommes a connu un recul de - 1 an.

Ces données démontrent que, si la pyramide des âges se maintient dans les mêmes proportions dans les années à venir, un nombre important de départs en retraite sera à prévoir d'ici une quinzaine d'années environ (sur la base d'une fin de fonctions à l'âge de 64 ans).

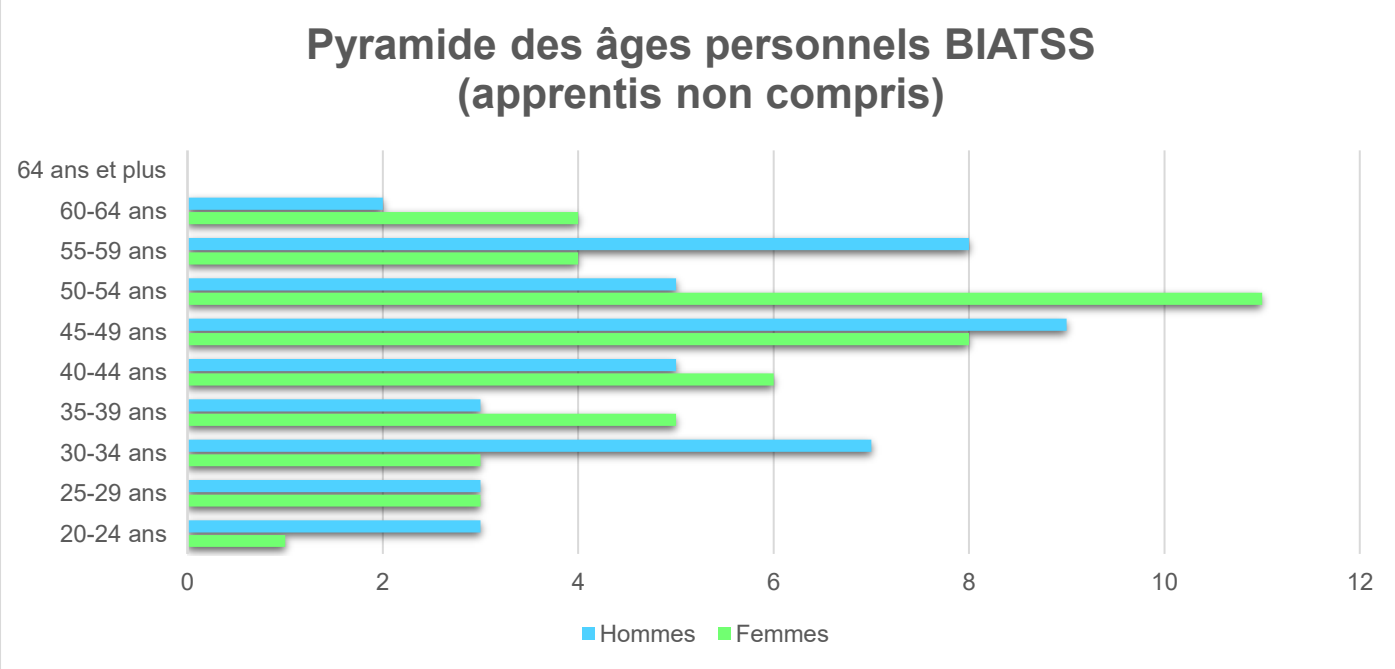
Une attention toute particulière devra être portée sur la tranche d'âge 55-59 ans (14% des effectifs), qui pourrait également représenter une part importante de départs, d'ici 5 à 10 ans.



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

Les tendances observées suivent celles de l'année 2024, ainsi que celles de la pyramide générale des âges. La moyenne d'âge globale reste identique à l'année passée, tandis que celle des hommes a progressé de +1 an. La moyenne d'âge des femmes connait un écart de -4 ans, par rapport aux données de l'année passée, car les chercheurs postdoctoraux ont été intégrés dans l'analyse (en les excluant, la moyenne d'âge des femmes est de 50 ans).

Les données démontrent, à une échéance immédiate (moins de 5 ans), de potentiels départs en retraite à anticiper dans les tranches d'âges de 60 à 64 ans et plus, qui représentent 11% des effectifs concernés. Ce qui met en évidence la nécessité d'analyser les compétences critiques détenues par ces effectifs, d'anticiper les potentiels départs (lorsque cela est possible), ainsi que de mettre en place des systèmes de tutorat/mentorat, visant à accompagner le transfert de compétences.



Moyenne d'âge - Globale : 45 ans - Femmes : 46 ans - Hommes : 44 ans

La pyramide des âges des personnels BIATSS connait quelques évolutions par rapport à celle de 2024. La moyenne d'âge globale n'a pas évolué. Celle des hommes a connu une diminution de -2 ans, et celle des femmes de +1 an.

Bien que la tranche d'âge 45-49 ans comprenne toujours la plus grande majorité d'effectifs (19%), la tranche d'âge 50-54 ans s'est également rapprochée de cette tendance, avec 18% des effectifs. La tranche d'âge 60-64 ans représente quant à elle 7% des effectifs, impliquant plusieurs départs en retraite potentiels au cours des 4 années à venir.

j. ANCIENNETE GENERALE DANS L'ETABLISSEMENT

Ancienneté	< 1 an	1 à 4 ans	5 à 9 ans	10 à 14 ans	15 à 19 ans	20 à 24 ans	25 à 29 ans	30 ans et +
Femmes	14	17	10	8	4	5	4	6
Hommes	17	44	6	14	18	14	7	7
TOTAL	**31** (16%)	**61** (31%)	**16** (8%)	**22** (11%)	**22** (11%)	**19** (10%)	**11** (6%)	**13** (7%)

S'agissant de l'ancienneté générale au sein de l'établissement, il est à noter qu'une part importante de l'effectif (31%) dispose d'une ancienneté d'1 à 4 ans. Cet élément correspond en grande partie à la catégorie professionnelle des personnels doctorants. Tandis que 53% des effectifs disposent d'une ancienneté à moyen/long terme, de 5 ans à plus de 30 ans.

La moyenne d'ancienneté générale s'élève à un peu plus de 10 ans en 2025.

Ancienneté générale hors doctorants :

Ancienneté	< 1 an	1 à 4 ans	5 à 9 ans	10 à 14 ans	15 à 19 ans	20 à 24 ans	25 à 29 ans	30 ans et +
Femmes	8	12	10	8	4	5	4	6
Hommes	10	26	6	14	18	14	7	7
TOTAL	**18** (11%)	**38** (24%)	**16** (10%)	**22** (14%)	**22** (14%)	**19** (12%)	**11** (7%)	**13** (8%)

L'analyse de l'ancienneté générale, excluant les personnels doctorants, donne lieu aux mêmes ordres de grandeur par tranche d'ancienneté. Elle donne lieu à un moindre effectif sur les tranches basses et une augmentation de la proportion d'agents sur les tranches d'ancienneté supérieures à 4 ans.

k. NIVEAUX DE DIPLOMES

Ancienneté	Sans diplôme	BEP/CAP	Bac	Bac +2 à Bac +4	Bac +5 à Bac +6	Bac +8	HDR
Femmes	2	7	2	26	20	8	3
Hommes	0	8	3	17	46	30	23
TOTAL	**2** (1%)	**15** (8%)	**5** (3%)	**43** (22%)	**66** (34%)	**38** (19%)	**26** (13%)

Les effectifs de l'établissement se répartissent en majorité sur des niveaux de diplôme de Bac+5 à l'HDR (66%). Le niveau de diplôme Bac+5 à Bac+6, le plus représenté au sein de l'établissement, correspondant à la catégorie des personnels doctorants, aux fonctions d'ingénierie en laboratoire, ainsi qu'à quelques fonctions d'encadrement en service administratif/technique.

Les niveaux de diplômes de sans diplôme à BEP/CAP sont respectivement représentés pour moitié par des agents de catégorie C et pour moitié par des agents de catégorie B. Cette tranche comprend également 1 agent de catégorie A.

Sur l'intervalle de Bac à Bac+2, les effectifs sont constitués à 35% d'agents de catégorie C, à 30% d'agents de catégorie B et 35% d'agents de catégorie A (dont 3 responsables de services techniques/supports).

L'intervalle de niveau de diplôme de Bac+3 à Bac+6 regroupe quant à 88% d'agents de catégorie A, 7% d'agents de catégorie B et 5% d'agents de catégorie C.

l. EMPLOIS FONCTIONNELS

Un emploi fonctionnel correspond à un poste de direction, administratif ou technique, impliquant des responsabilités supérieures. Ce type d'emploi déroge aux règles habituelles de correspondance entre le grade et l'emploi. La durée du recrutement sur cette nature de support est temporaire, et soumise à une durée déterminée.

Au sein de l'ISAE-ENSMA, un emploi fonctionnel a été au recrutement en 2025, et pourvu (au terme d'un premier appel à candidatures initié en fin 2024).

Liste des emplois fonctionnels de l'établissement :

Emploi fonctionnel	Effectif
Directeur(trice) Général(e) des Services	1

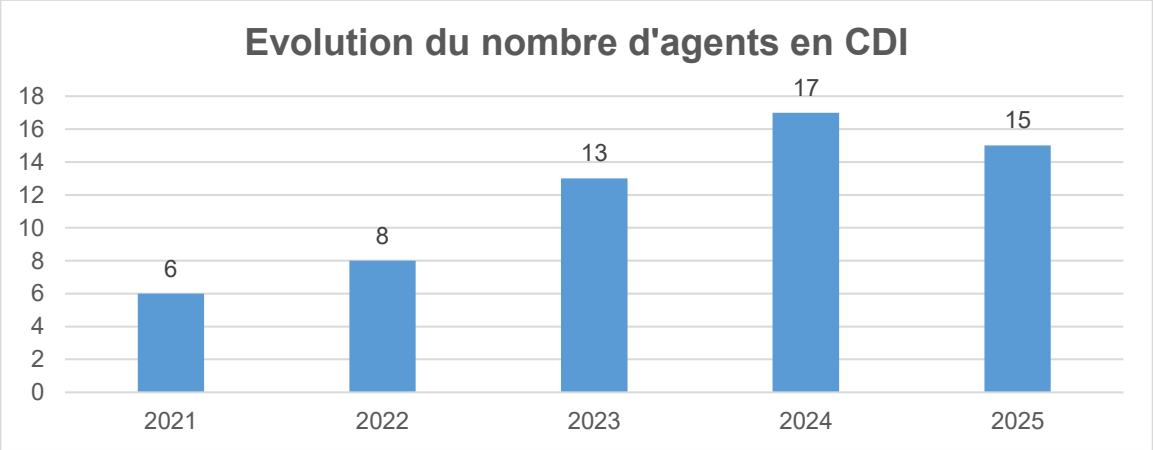
m. LES CONTRATS A DUREE INDETERMINEE

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

NOMBRE DE CDI AU 31/12/2025	SUPPORT				TOTAL
	ETAT		ENSMA		
	F	H	F	H	
ENSEIGNEMENT / RECHERCHE	1	0	0	2	**3**
BIATSS	1	1	5	5	**12**
TOTAL	**2**	**1**	**5**	**7**	**15**

Au 31 décembre 2025, l'établissement emploie 15 agents contractuels CDI (contre 17 en 2024). L'évolution de l'effectif, par rapport à l'année civile précédente s'explique par le départ de 3 agents CDI dans le courant de l'année 2025, et une CDIsation au 1er septembre 2025.

Les agents employés en CDI représentent 10% de l'effectif global (hors doctorants, post-doctorants et apprentis), qui reste majoritairement constitué d'agents fonctionnaires (72%). Les agents en CDI appartiennent majoritairement à la catégorie des BIATSS (80%). Il est également à noter que 80% des agents en CDI sont rémunérés sur les ressources propres de l'établissement (comprenant 13 % dont la rémunération est financée sur conventions de recherche).



Les données des dernières années démontrent un recours accru au recrutement d'agents en CDI, avec une légère fluctuation à la baisse en 2025, liée à des départs survenus au cours de l'année civile.

Sur l'année civile 2025, 1 personnel de l'établissement a vu son CDD transformé en CDI (contre 4 en 2024).

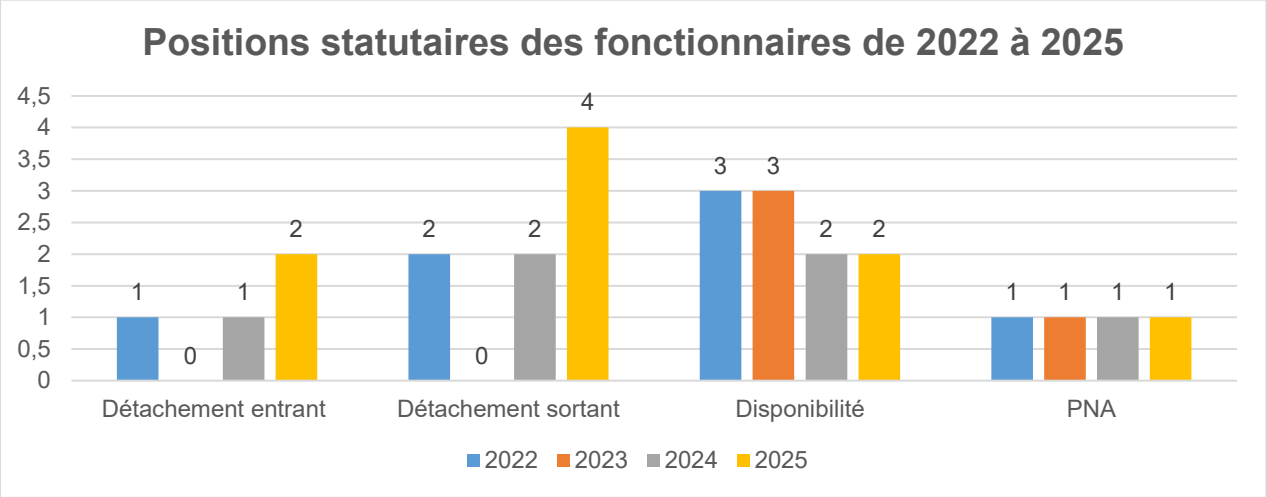
1.3 POSITIONS STATUTAIRES

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

	Détachement entrant	Détachement sortant	Disponibilité	PNA*	Congé parental
2022	1H **Total = 1**	2F **Total = 2**	2F / 1H **Total = 3**	1F **Total = 1**	**Total = 0**
2023	**Total = 0**	**Total = 0**	2F / 1H **Total = 3**	1F **Total = 1**	**Total = 0**
2024	1F **Total = 1**	2F **Total = 2**	1F / 1H **Total = 2**	1F **Total = 1**	**Total = 0**
2025	1H / 1F **Total = 2**	**3F / 1H** **Total = 4**	1F/1H **Total = 2**	1F **Total = 1**	**Total = 0**

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



1.4 CUMULS D'ACTIVITES

Le cumul d'activités dans la fonction publique consiste en l'exercice d'une autre activité professionnelle, en complément de son emploi public, auprès d'un employeur dit « secondaire ». Bien que l'article L.121-3 du Code Général de la fonction publique prévoit qu'un agent public doive consacrer tout son temps professionnel à ses tâches principales, la loi autorise des dérogations encadrées à ces dispositions.

Les données présentées font état des déclarations de cumuls d'activités (portant sur l'année civile 2025) communiquées par les personnels de l'établissement, auprès du service des Ressources Humaines :

	Nombre d'agents	Nombre d'heures (équivalent TD)
Femmes	3	112
Hommes	2	77
TOTAL	**5**	**189**

Parmi les activités accessoires déclarées, plus de 80% concernent des activités d'enseignement dans des établissements publics d'enseignement supérieur.

2. RECRUTEMENT

2.1 POSTES PROPOSES ET POURVUS

Sur l'année 2025	Postes proposés			Candidatures déposées			Postes pourvus en 2025		
	TOTAL	Dont ADM	Dont RECHERCHE	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
BIATSS Titulaires	**6**	**5**	**1**	**20**	**34**	**54**	**2**	**4**	**6**
Catégorie A	3	2	1	17	7	**24**	2	1	**3**
Catégorie B	1	1	0	0	14	**14**	0	1	**1**
Catégorie C	2	2	0	3	13	**16**	0	2	**2**
Contractuels sur support BIATSS	**17**	**11**	**6**	**107**	**85**	**192**	**10**	**5**	**15**
Catégorie A	12	6	6	76	35	**111**	6	4	**10**
Catégorie B	1	1	0	1	0	**1**	1	0	**1**
Catégorie C	4	4	0	30	50	**80**	3	1	**4**
Ens. - E-C Titulaires	**2**			**19**	**7**	**26**	**2**	**0**	**2**
Professeurs des Universités	0			0	0	0	0	0	**0**
Maîtres de Conférence	1			12	7	19	1	0	**1**
Enseignants 2nd degré	1			7	0	7	1	0	**1**
Contractuel Ens / Recherch	**28**			**25**	**20**	**60**	**16**	**11**	**27**
ATER	2			15	7	**22**	1	1	**2**
Doctorant	22	*Pas de données précises (laboratoires)*		13	9	**22**	13	9	**22**
Post doctorants	3			7	3	**10**	2	1	**3**
Contractuels enseignants	1			3	3	**6**	0	0	**0**
	53			**171**	**146**	**332**	**30**	**20**	**50**

Au cours de l'année civile 2025, 53 postes ont été proposés au recrutement (tous statuts confondus) :

- 6 postes de supports BIATSS titulaires ;
- 17 postes de supports BIATSS contractuels ;
- 2 postes de supports enseignants et enseignants-chercheurs ;
- 28 postes de supports contractuels enseignement/recherche (ATER, chargé d'enseignement, doctorant, post-doctorant, etc.).

Le nombre de recrutements en 2025 est moindre par rapport à celui de 2024 (-6%). Une baisse du nombre de candidatures reçues a été observée (-11%), ainsi qu'une diminution du nombre de postes pourvus (-15%).

Précisions :

- 1 poste de catégorie B – Technicien d'exploitation et assistance informatique (dispositif BOE) a donné lieu à la réception d'une seule candidature ;
- 3 recrutements ont été infructueux en 2025 : Ingénieur(e) en contrôle-commande, expert(e) en développement d'instruments, et chargé(e) d'enseignement informatique.

Au cours de l'année civile 2025, 8 agents fonctionnaires ont été recrutés (dont 3 étaient déjà en poste au sein de l'établissement, sous statut contractuel), dans une volonté de consolider certains emplois par le recrutement d'agents titulaires.

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 (congés 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 2025 (hors apprentis)

2025		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			1	1					3		6
A	IGE	5	3									1		9
A	ASI	1	2			1						1		5
B	TECH	4	1											5
C	ADTRF	2	8				1							11
Total		**13**	**14**			**2**	**2**					**5**		**36**

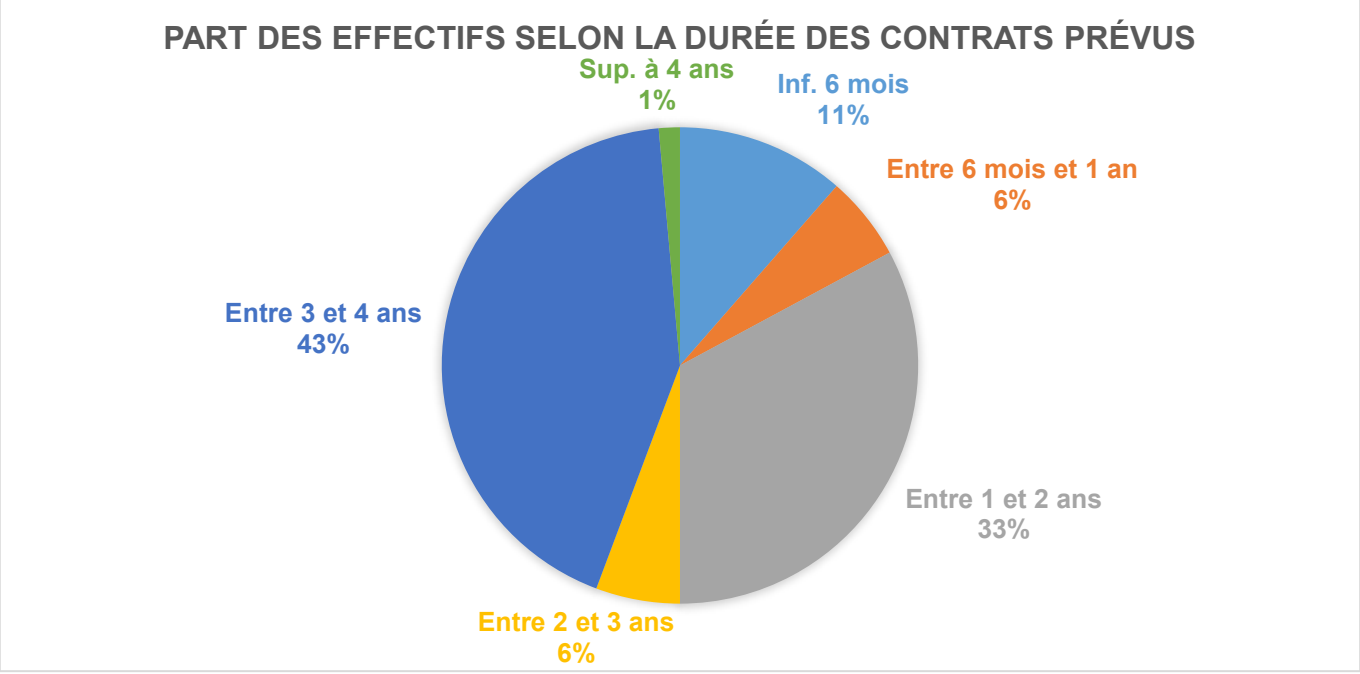
Les données observées démontrent une tendance majoritaire au recrutement sur besoins permanents.

2.3 DUREE DES CONTRATS A DUREE DETERMINEE EN COURS

Cet indicateur fait état de la durée des contrats à durée déterminée (CDD) en cours d'exécution au 31 décembre 2025 (durée des contrats initiaux non comprise, en cas de renouvellement de contrat) :

	Inférieure à 6 mois	Entre 6 mois et 1 an	Entre 1 an et 2 ans	Entre 2 ans et 3 ans	Entre 3 ans et 4 ans	Supérieure à 4 ans*
Femmes	2	3	11	1	8	0
Hommes	6	1	12	3	22	1
TOTAL	**8**	**4**	**23**	**4**	**30**	**1**

** Dont chaire de professeur junior*



Parmi les 70 agents recrutés en CDD, en poste au 31 décembre 2025, 43% le sont dans le cadre d'un contrat d'une durée allant de 3 à 4 ans. Ce qui correspond exclusivement à la catégorie professionnelle des doctorants (et, dans certains cas, des post-doctorants).

Les agents recrutés dans le cadre d'un CDD de 1 an à 2 ans représentent également une part importante de l'effectif, (33%). Les agents concernés appartiennent à différentes catégories professionnelles : ATER, BIATSS, enseignants contractuels et post-doctorants. Cette proportion significative s'explique par un choix d'établissement d'établir majoritairement des contrats suivant le cycle d'une année civile ou universitaire.

2.4 STAGIAIRES

Effectifs par genre des stagiaires (3eme, 2nde et autres) reçus, au cours de l'année 2025

Stagiaires 2025	Hommes	Femmes	TOTAL
Laboratoires	21	8	29
Services supports	20	5	25
Total	**41**	**13**	**54**

En 2025, l'établissement a accueilli 4 stagiaires supplémentaires, par rapport à 2024.

Les services supports ont presque reçu autant de stagiaires que les laboratoires, avec 9 stagiaires de plus qu'en 2024 (et 5 de moins pour les équipes de recherche).

Les stagiaires accueillis restent majoritairement des hommes comme l'an passé (76% des stagiaires).

3. PARCOURS PROFESSIONNELS : AVANCEMENTS, PROMOTIONS INTERNES, EVALUATIONS

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 2éme 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 (le Conseil National des Universités), composée d'enseignants-chercheurs, qui délibèrent et proposent les promotions.

- Pour changer de corps l'enseignant-chercheur doit passer un concours (MCF vers PU) ou, depuis 2021, soumettre une candidature 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.

2025	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	0	0	0	0	0
Total enseignants	**29**	**7**	**36**	**6**	**1**	**7**	**2**	**0**	**2**

Ces données démontrent que seuls 19% des agents promouvables ont déposé un dossier de candidature à l'avancement en 2025. Elles soulignent la nécessité d'une incitation accrue des collaborateurs à porter acte de candidature aux campagnes d'avancement.

Le taux de promouvabilité des agents candidats s'élève quant à lui à 29%.

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. Cependant, l'accès à l'échelon spécial du grade d'ingénieur de

recherche hors classe est une exception : pour accéder à l'échelon spécial, un ingénieur de recherche hors classe doit présenter un dossier, comme s'il changeait de grade.

- 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 2025

Examen professionnel, Tableau d'avancement et Liste d'aptitude 2025		Nb d'agents promouvables*			Dossiers déposés			Nb d'agents promus		
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Examen professionnel	Catégorie A	2	3	**5**	Données inconnues			0	0	**0**
	Catégorie B	2	2	**4**	Données inconnues			0	1	**1**
	Catégorie C	1	3	**4**	Données inconnues			0	0	**0**
Total examens professionnels		**5**	**8**	**13**				**0**	**1**	**1**
Tableau d'avancement	Catégorie A	2	4	6	0	1	1	0	0	**0**
	Catégorie B	2	1	3	1	1	2	1	0	**0**
	Catégorie C	1	4	5	0	1	1	0	1	**1**
Total tableau d'avancement		**5**	**9**	**14**	**1**	**3**	**4**	**1**	**1**	**2**
Liste d'aptitude + Liste d'aptitude exceptionnelle	ASI vers IGE et IGE vers IGR	11	7	18	4	1	5	1	0	**1**
	Catégorie B vers A	6	6	12	2	2	4	1	0	**1**
	Catégorie C vers B	2	7	9	1	1	2	0	0	**0**
Total liste d'aptitude		**19**	**20**	**39**	**7**	**4**	**11**	**2**	**0**	**2**
	TOTAUX	**29**	**37**	**66**	**8**	**7**	**15**	**3**	**2**	**5**

* Un même agent peut être promouvable sur plusieurs dispositifs.

Pour l'année civile 2025, 23% des personnels promouvables ont porté acte de candidature à une campagne d'avancement. À l'instar des personnels enseignants et enseignants-chercheurs, ces éléments démontrent la nécessité d'une incitation et d'un accompagnement accrus des agents dans leurs démarches. Par ailleurs, le nombre d'agents BIATSS promus à un avancement de grade ou de corps est de 5 (contre 9 en 2024), ce qui représente un taux de promouvabilité de 8%. La différence porte principalement sur la réussite des examens professionnels (-3 agents) et les promotions accordées à la liste d'aptitude (-2 agents), avec une tendance légèrement plus favorable en 2025 pour le tableau d'avancement (+1 agent).

3.3 EVALUATION ANNUELLE INDIVIDUELLE DES PERSONNELS BIATSS

L'entretien professionnel individuel (EPI) constitue un droit de l'agent, lui garantissant chaque année le bénéfice d'un entretien personnalisé et privilégié avec son supérieur hiérarchique direct (N+1). L'entretien permet à l'agent de faire le point avec son N+1 sur les réalisations de l'année, les objectifs à venir, ainsi que sur les conditions réelles d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève. Il est également l'occasion de recenser les besoins de formation, d'aborder des projets professionnels (promotion, mobilité…), ainsi que de mettre à jour la fiche de poste (le cas échéant).
L'entretien professionnel individuel concerne tous les agents BIATSS fonctionnaires, fonctionnaires stagiaires, en CDI ou en CDD (hors apprentis). Pour les agents en CDD, l'entretien est systématiquement proposé si le ou les contrat(s) ont une durée supérieure à 1 an.

Année civile	Nb d'entretiens réalisés*			Nb d'entretiens obligatoires non réalisés			Nb d'entretiens non obligatoires non réalisés		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
2025	40	40	**80*** (89%)	3	4	**7** (8%)	2	1	**3** (3%)

** Dont 3 entretiens réalisés mais non formalisés par un compte-rendu.*

Durant l'année civile 2025, 92% des entretiens professionnels individuels obligatoires ont été réalisés.

Ces données démontrent la nécessité de poursuivre les démarches d'incitation des n+1 à la tenue des entretiens annuels obligatoires, notamment en les sensibilisant davantage aux enjeux de l'exercice.

3.4 LES DEPARTS OU CESSATIONS DE FONCTIONS DES FONCTIONNAIRES BIATSS

	Retraite	Démission	Mutation	Détachement	Disponibilité	Mise à disposition	Concours extérieur	Radiation des cadres	Total
2022	2H **Total = 2**	1F **Total = 1**	**Total = 0**	**Total = 0**	**Total = 0**	**Total = 0**	**Total = 0**	**Total = 0**	**3**
2023	**Total = 0**	**Total = 0**	2F **Total = 2**	**Total = 0**	1H **Total = 1**	**Total = 0**	1H / 1F **Total = 2**	2F **Total = 2**	**7**
2024	1F **Total = 1**	**Total = 0**	**Total = 0**	1F **Total = 0**	1F **Total = 1**	**Total = 0**	**Total = 0**	1F **Total = 1**	**3**
2025	2H **Total = 2**	**Total = 0**	2H **Total = 2**	1F / 1H **Total = 2**	**Total = 0**	**Total = 0**	**Total = 0**	**Total = 0**	**6**

Note : S'agissant des détachements, disponibilités et mises à disposition, les données tiennent compte des nouvelles demandes parvenues durant l'année civile concernée, et non des agents antérieurement placés dans ces positions statutaires (ces données figurant déjà dans le paragraphe 1.3 Positions statutaires).

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

	Retraite	Démission	Mutation	Détachement	Disponibilité	Mise à disposition	Concours extérieur	Radiation des cadres	Total
2022	1H **Total = 1**	**Total = 0**	1H **Total = 1**	**Total = 0**	**Total = 0**	**Total = 0**	1H **Total = 1**	**Total = 0**	**3**
2023	3H **Total = 3**	**Total = 0**	**Total = 0**	**Total = 0**	**Total = 0**	**Total = 0**	**Total = 0**	**Total = 0**	**3**
2024	1H **Total = 1**	**Total = 0**	1H **Total = 1**	1F **Total = 1**	**Total = 0**	**Total = 0**	1H **Total = 1**	**Total = 0**	**4**
2025	**Total = 0**	**Total = 0**	**Total = 0**	**Total = 0**	**Total = 0**	**Total = 0**	**Total = 0**	**Total = 0**	**0**

Note : S'agissant des détachements, disponibilités et mises à disposition, les données tiennent compte des nouvelles demandes parvenues durant l'année civile concernée, et non des agents antérieurement placés dans ces positions statutaires (ces données figurant déjà dans le paragraphe 1.3 Positions statutaires).

Aucun départ d'agent fonctionnaire appartenant à un corps enseignant-chercheur, ou à un corps enseignant du 2nd degré, n'est intervenu au cours de l'année civile 2025.

3.6 Les departs ou cessations de fonctions des contractuels sur supports BIATSS et enseignement-recherche

	Fin de contrat	Retraite	Démission	Licenciement	Rupture anticipée	Total
2022	15H / 6F **Total = 21**	**Total = 0**	2F **Total = 2**	**Total = 0**	**Total = 0**	**23**
2023	8H / 7F **Total = 15**	**Total = 0**	**Total = 0**	**Total = 0**	1H **Total = 1**	**16**
2024	8H / 1F **Total = 9**	**Total = 0**	1H **Total = 1**	**Total = 0**	**Total = 0**	**10**
2025	18H / 5F **Total = 23**	**Total = 0**	1H / 2F **Total = 3**	**Total = 0**	1H **Total = 1**	**27**

3.7 Taux de turnover

Le taux de turnover (taux de rotation du personnel) se calcule en divisant la moyenne des départs et des arrivées par l'effectif, au 1er janvier de l'année civile en cours, multiplié par 100.

En France, le taux de turnover national moyen est autour de 15%. Au-delà de ce seuil, le taux de turnover peut être jugé préoccupant.

Au titre de l'ensemble de l'année civile 2025, le taux de turnover du personnel de l'ISAE-ENSMA se répartit comme suit :

	Nombre de départs	Nombre d'arrivées	Effectif au 1er janvier 2025	Taux de turnover
Fonctionnaires BIATSS	6	4	55	9%
Fonctions ENS et ENS-CH	0	2	55	2%
Contractuels BIATSS	7	11	35	26%
Contractuels ENS-Recherche	20	27	48	49%
Global	**33**	**44**	**193**	**20%**

Taux de turnover hors contractuels doctorants et post-doctorants :

Nombre de départs	Nombre d'arrivées	Effectif au 1er janvier 2025	Taux de turnover
18	19	155	**12%**

Taux de turnover sur besoins permanents :

Besoins permanents	Départs	Arrivées	Effectifs au 01/01/2025	Taux de turnover
BIATSS fonctionnaires et contractuels	12	12	90	13%
Enseignants/Enseignants-chercheurs fonctionnaires et contractuels	5	4	65	7%

Le taux de turnover global de l'établissement, au titre de l'année civile 2025, s'élève à 20%. Il est toutefois important d'extraire de ces données la catégorie professionnelle des personnels doctorants et post-doctorants, qui ne sont pas recrutés sur des besoins d'emploi pérenne.

En extrayant cet effectif de l'analyse, le taux de turnover s'échelonne davantage autour de 12%.

Une attention particulière devra être portée à la population des personnels BIATSS contractuels, dont le turnover atteint les 26%, bien que l'effectif soit majoritairement composé de besoins pérennes.

4. FORMATION

4.1 OBJECTIFS PRIORITAIRES DU PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

Le plan de développement des compétences des personnels de l'ISAE-ENSMA pour 2025, a été élaboré autour de trois axes stratégiques :

- ✓ 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 relatives à l'égalité professionnelle et à la diversité.

4.2 ORIENTATIONS DU PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

5 axes prioritaires en 2025 :

ACCOMPAGNER L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

- ➢ Faciliter la mobilité des agents pour les accompagner dans leur projet d'évolution professionnelle.
- ➢ Accompagner les agents dans la préparation des épreuves de concours et examens professionnels.
- ➢ Sensibiliser à la compréhension des principes de fonctionnement de l'intelligence artificielle (IA) et à son impact sur les pratiques professionnelles.

CONSOLIDER LA FONCTION ET LES POSTURES MANAGÉRIALES

- ➢ Diffuser une culture managériale commune (fondamentaux du management, conduite des entretiens professionnels).
- ➢ Accompagner les encadrants dans l'exercice de leurs responsabilités managériales.
- ➢ Accompagner les encadrants dans l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail.

FAVORISER LE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL ET LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

- ➢ Veiller à la qualité de vie au travail des agents et à la prévention des risques psychosociaux.
- ➢ Faciliter l'animation des espaces de discussion sur le travail (EDT).

MOBILISER LES AGENTS POUR PARTICIPER À LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE

- ➢ Former aux enjeux de la transition écologique et au développement durable.
- ➢ Déployer l'économie circulaire dans notre organisation.

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- ➢ Sensibiliser aux handicaps visibles et invisibles.
- ➢ Prévenir les violences sexistes et sexuelles au travail (VSS).
- ➢ Prévenir et traiter les inégalités et discriminations de genre LGBTI au travail.

Données globales :

- **60 actions de formation** en 2025 (contre 68 en 2024)
- **237 stagiaires** (156 femmes / 81 hommes)
- **1 812,5 heures** de formation dont 287h de formation en distanciel
- **273 jours** de formation

En comparaison de 2024, le nombre de stagiaires est plus élevé de +19. Le temps global de formation a diminué de -144,5h et de -19 jours. Le recours au distanciel a quant à lui augmenté de +40h.

Sur l'année 2025, les femmes ont représenté 66% de l'effectif de l'ensemble des stagiaires.

Détail du nombre de stagiaires par catégorie professionnelle :

Année 2025	Femmes	Hommes	Total
BIATSS catégorie A	37	55	92
BIATSS catégorie B	44	9	53
BIATSS catégorie C	60	6	66
Doctorants	3	3	6
Enseignants / Enseignants-chercheurs	12	8	20
TOTAL	**156**	**81**	**237**

En 2025, les agents BIATSS de catégorie A ont représenté majoritairement 39% des effectifs de stagiaires, suivis des agents BIATSS de catégorie C (28%). De manière globale, les personnels BIATSS ont constitué 89% des effectifs de stagiaires, contre 8% pour les personnels enseignants et enseignants-chercheurs. Ces données peuvent mettre en évidence la nécessité de développer des modules plus adaptés aux besoins des personnels enseignants et enseignants-chercheurs, qui suivent toutefois des actions de formation interne de type « cafés de la pédagogie », non référencées dans les données présentées.

4.3 DEPENSES DE FORMATION PAR CATEGORIE DE PERSONNEL

Année 2025	Femmes	Hommes	Total
BIATSS catégorie A	7 470,60 €	18 296,24 €	25 766,84 €
BIATSS catégorie B	10 374,34 €	5 470,56 €	15 844,90 €
BIATSS catégorie C	11 197,43 €	1 726,51 €	12 923,94 €
Doctorants	176 €	1 353,43 €	1 529,43 €
Enseignants / Enseignants-chercheurs	1 927,63 €	2 415,26 €	4 342,89 €
TOTAL	**31 146 €**	**29 262 €**	**60 408 €**

Les coûts de formation correspondent globalement aux effectifs formés.

Une exception porte cependant sur les personnels BIATSS de catégorie C, dont les coûts de formation ont été moins importants, comparativement à l'effectif formé. Pour cette catégorie professionnelle, les coûts les plus importants ont porté sur des actions liées à la *qualité de vie et les conditions de travail* (32%), ainsi que des formations en *prévention santé et sécurité au travail* (28%).

Les coûts de formation des personnels BIATSS de catégorie B ont majoritairement porté sur des actions dans le domaine des *applications métiers / logiciels professionnels / bureautique* (53%).

S'agissant des personnels BIATSS de catégorie A les coûts principaux ont concerné le domaine de formation de la *prévention santé et sécurité au travail* (27%) et de la *professionnalisation des fonctions support* (26%).

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.

À 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 2025 :

Durée de formation en jours	T1			T2			T3			TOTAL GENERAL
	H	F	TOTAL T1	H	F	TOTAL T2	H	F	TOTAL T3	
Catégorie A	44	11,5	**55,5**	0	1	**1**	19	26,5	**45,5**	**102**
Catégorie B	4,25	11,5	**15,75**	0	4	**4**	4	26,05	**30,05**	**49,8**
Catégorie C	5,75	20,25	**26**	0	0	**0**	0,5	67	**67,5**	**93,5**
Doctorants	0	0	**0**	0	0	**0**	6	1,5	**7,5**	**7,5**
Enseignants-chercheurs	1	2	**3**	3	0	**3**	6,5	7,3	**13,8**	**19,8**
TOTAL GENERAL	**55**	**45,25**	**100,25**	**3**	**5**	**8**	**36**	**128,35**	**164,35**	**272,6**

En 2025, les actions de formation de type T3 ont été majoritaires (contrairement à 2024, au cours de laquelle les formations de type T1 ont été privilégiées). Cette tendance s'explique par un suivi plus prégnant d'actions de formation traitant de l'environnement professionnel, de la prévention en santé et sécurité au travail, et de la qualité de vie et des conditions de travail.

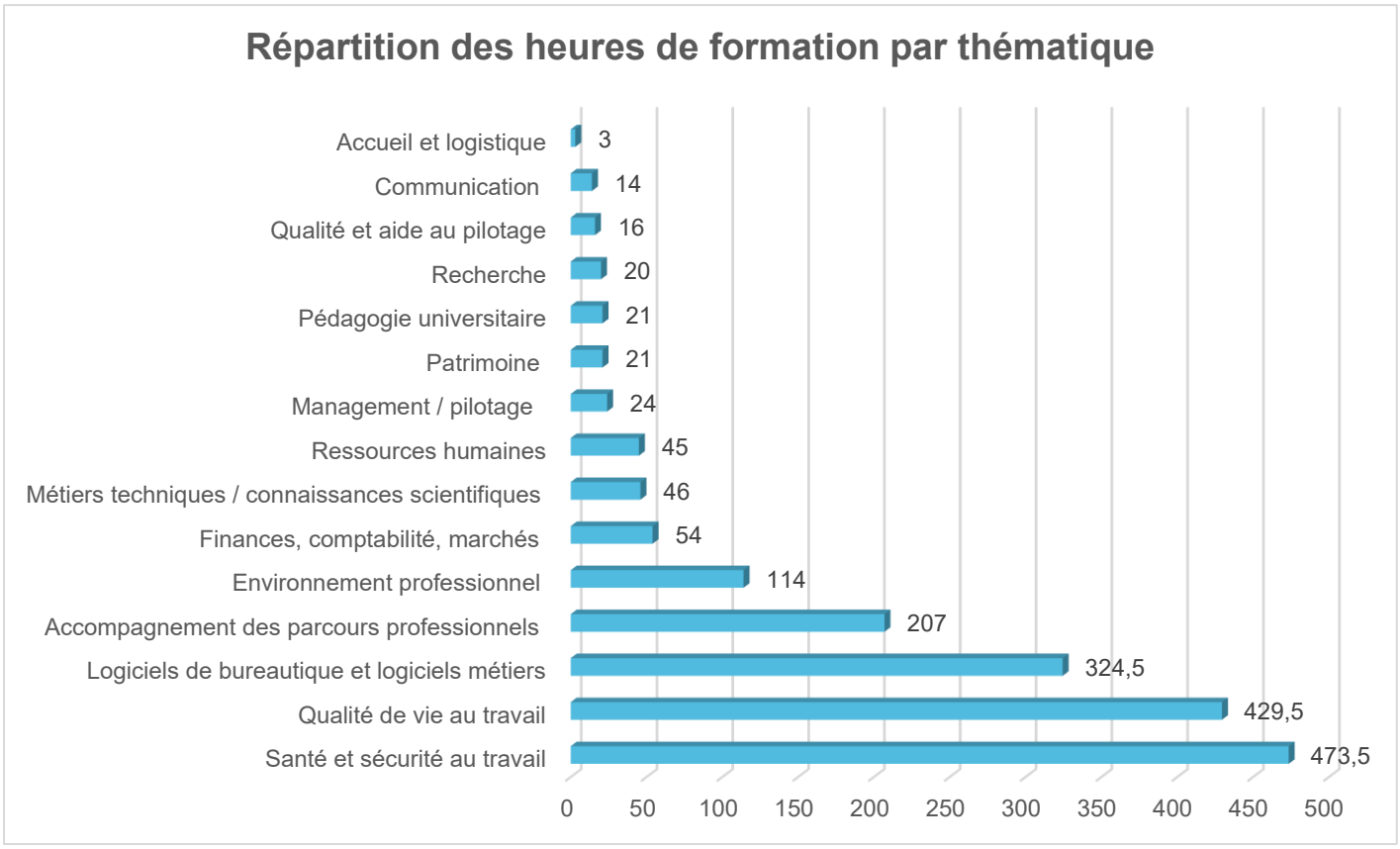
4.5 NOMBRE ET DUREE DES FORMATIONS

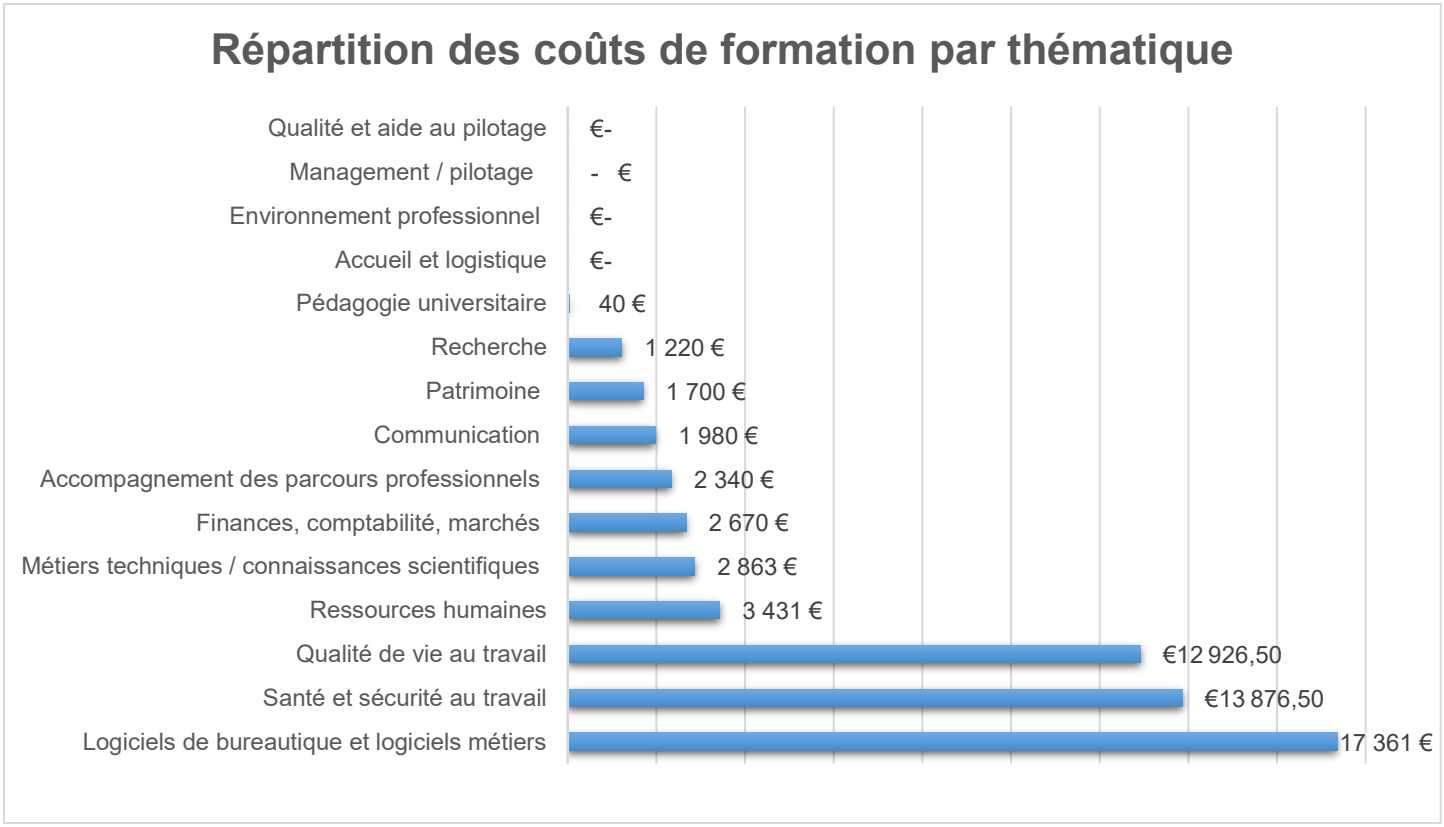
Coût et durée par thématiques et actions de formation

THÉMATIQUE	COÛT 2025 (€) *budget formation continue*	NB HEURES	NB JOURS	NB STAGIAIRES	GENRE	
					F	H
Accompagnement des parcours professionnels	2 340 €	207	34,5	6	6	0
Accueil et logistique	0 €	3	0,5	1	1	0
Communication	1 980 €	14	2	1	1	0
Développement durable (non proposé en 2025)	0 €	0	0	0	0	0
Environnement professionnel	0 €	114	16,5	8	5	3
Finances, comptabilité, marchés	2 670 €	54	8	7	5	2
Logiciels de bureautique et logiciels métiers	17 361 €	324,5	47	40	31	9
Management / pilotage	0 €	24	4	2	0	2
Métiers techniques / connaissances scientifiques	2 863 €	46	7,5	2	0	2
Patrimoine	1 700 €	21	3	1	0	1
Pédagogie universitaire	40 €	21	3	2	2	0
Qualité et aide au pilotage	0 €	16	2,5	1	1	0
Qualité de vie au travail	12 926,50 €	429,5	64,85	83	72	11
Recherche	1 220 €	20	3	2	0	2
Ressources humaines	3 431 €	45	7	5	4	1
Santé et sécurité au travail	13 876,5 €	473,5	69,25	76	28	48
TOTAL	**60 408 €**	**1 812,5**	**272,6**	**237**	**156**	**81**

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*7h*1j=35 heures.





En 2025, les 3 principales thématiques de formation, en nombre d'heures dispensées, ont porté sur la santé et la sécurité au travail (473,5h correspondant 26%), la qualité de vie au travail (429,5h correspondant à 24%), ainsi que les

logiciels bureautiques (324,5h correspondant à 18%). C'est cependant cette dernière thématique qui a représenté le coût le plus important pour l'établissement (soit 29% du budget global de formation 2025).

Précisions : Les éventuelles actions internes de sensibilisation au développement durable, ainsi que les cafés pédagogiques (organisés par la cellule d'ingénierie pédagogique), n'ont pas été référencés dans les données présentées.

Evolution générale pluriannuelle des actions de formation

	2022	2023	2024	2025
Nb d'actions de formation	56	49	68	60
Dont gratuites* (frais pédagogiques)	16	14	21	22
Coût des formations	**51 733,50 €**	**55 672 €**	**56 945,72 €**	**60 408 €**
Nb de stagiaires	207	193	218	237
Nb de jours de formation	235	272	292	273
Nb d'heures total de formation	1 478	1 798	1 957	1 812,5

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

60 actions de formation ont été organisées en 2025 (contre 68 en 2024) soit une diminution de 12 %, avec cependant une hausse de 9% du nombre de stagiaires.

Les données ci-dessus présentent également une augmentation continue du budget de formation sur les 4 dernières années civiles, avec une hausse de 6% entre 2024 et 2025. Ce qui démontre de l'investissement apporté par l'établissement en matière de développement des compétences de ses agents.



5. LES REMUNERATIONS

5.1 LA MASSE SALARIALE

La masse salariale représente le cumul des rémunérations brutes des agents de l'établissement, ainsi que des heures complémentaires (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) correspond à 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).

Eléments de la masse salariale		**Montant (€)**			
	2022	2023	2024	2025	Variation en 3 ans
Rémunération principale	6 577 453	6 600 140	6 754 030	6 963 179	+ 386 k€
Primes, indemnités et autres rémunérations accessoires	868 715	1 082 854	1 156 781	1 173 572	+ 305 k€
Cours complémentaires et vacations d'enseignement	375 186	425 408	436 509	384 771	+ 9k€
Cotisations patronales	5 048 244	5 194 869	5 247 343	5 550 828	+ 502 k€
Total	**12 869 598**	**13 303 271**	**13 594 663**	**14 072 350**	**+ 1200 k€**
Dont les contrats de recherche	*Donnée indisponible*	1 396 205	1 480 326	1 692 371	

Eléments 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.

Eléments de variation de la masse salariale État :

- L'avancement et les progressions individuelles statutaires :
- Le glissement vieillesse technicité (GVT) positif ou négatif (variations des campagnes d'emploi, entre les départs à la retraite des titulaires et les remplacements), la variation du taux de cotisation du CAS Pensions ;
- Les mesures catégories telles que la revalorisation des carrières – parcours professionnels carrières et rémunérations (PPCR), la loi de programmation de la recherche (LPR), la hausse du point d'indice, la revalorisation forfaitaire des doctorants contractuels ;
- Les politiques indemnitaires obligatoires (réglementaires) et discrétionnaires ;
- Le coût des heures complémentaires.

De manière globale, les mouvements de personnels en 2025 sont venus impacter la variation des INM moyens, des coûts chargés moyens et des salaires bruts moyens des agents.

Glissement Vieillesse Technicité (GVT) – Estimation globale 2025 :

	Enseignants	BIATSS	**Total**
Taux GVT solde	-0,34%	1,26%	
GVT hors charge	- 9 692	21 766	
GVT solde estimé avec charge (94,35%)	- 18 837	42 303	**23 466**

La méthode d'analyse s'appuie sur l'évaluation de l'écart entre l'indice moyen de l'année N et celui de l'année N-1 des personnels titulaires. Le GVT « positif » porte sur l'évolution structurelle de la masse salariale, liée au déroulement de carrière normal des agents en poste. Le GVT « négatif » désigne quant à lui la baisse de masse salariale engendrée par le renouvellement des effectifs.

5.2 LES TRAITEMENTS INDICIAIRES

a. LES INM MOYENS PAR TYPES DE POPULATION AU 31/12/2025

	INM moyens					
	H	**F**	**Total**	**Ecart INM moyen H/F**	**Ecart INM Moyen 2025 / 2024**	**Variation écart INM moyen H/F entre 2025 et 2024**
BIATSS (fonctionnaires)	575	486	531	89	+37	+29
Contractuels sur supports BIATSS	463	425	444	38	+7	-14
Enseignants/Chercheurs (fonctionnaires)	932	911	922	21	+9	-29
Contractuels sur supports ENS/RECH	537	508	523	29	-16	+62

b. LES COUTS MOYENS PAR TYPE DE POPULATION AU 31/12/2025

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, pour les agents présents dans l'effectif au 31/12/2025. Pour chaque catégorie professionnelle étudiée, le calcul tient compte de la somme de ces rémunérations, divisé par l'ETPT, à la date d'observation.

	Hommes	**Femmes**	**Total**	**Ecart 2025/2024**
BIATSS (fonctionnaires)	83 683 €	63 242 €	**73 462 €**	**+ 4 295 €**
Contractuels sur supports BIATSS (hors apprentis)	49 292 €	42 483 €	**45 887 €**	**- 1 349 €**
Enseignants/Chercheurs (fonctionnaires)	115 451 €	113 101 €	**114 276 €**	**+ 226 €**
Contractuels sur supports ENS/RECH	43 794 €	42 074 €	**42 934 €**	**+ 1 542 €**

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

	Hommes	**Femmes**	**Total**	**Ecart 2025/2024**
BIATSS (fonctionnaires)	47 692 €	35 328 €	**41 510 €**	**+ 1 935 €**
Contractuels sur supports BIATSS (hors apprentis)	35 072 €	30 210 €	**32 641 €**	**- 715 €**
Enseignants/Chercheurs (fonctionnaires)	62 532 €	61 093 €	**61 813 €**	**- 952 €**
Contractuels sur supports ENS/RECH	32 109 €	27 551 €	**29 830 €**	**+ 581 €**

** 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 moi**s, 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	Montant annuel	Montant mensuel
IGR/AAE HC	**Groupe 1**	IGR HC	**14 000,00 €**	**1 166,67 €**
		IGR	**13 000,00 €**	**1 083,33 €**
IGR/AAE HC	**Groupe 2**	IGR HC	**13 000,00 €**	**1 083,33 €**
		IGR	**12 000,00 €**	**1 000,00 €**
IGR/AAE HC	**Groupe 3**	IGR HC	**12 000,00 €**	**1 000,00 €**
		IGR	**11 000,00 €**	**916,67 €**
IGE/AAE	**Groupe 1**	IGE HC / APA	**10 440,00 €**	**870,00 €**
		IGE CN/AAE	**9 240,00 €**	**770,00 €**
IGE/AAE	**Groupe 2**	IGE HC / APA	**8 700,00 €**	**725,00 €**
		IGE CN/AAE	**7 700,00 €**	**641,67 €**
IGE/AAE	**Groupe 3**	IGE HC / APA	**7 300,00 €**	**608,33 €**
		IGE CN/AAE	**6 500,00 €**	**541,67 €**
ASI	**Groupe 1**		**6 100,00 €**	**508,33 €**
ASI	**Groupe 2**		**5 600,00 €**	**466,67 €**
TECH/SAENES	**Groupe 1**	TECH CE/SAENES CE	**5 350,00 €**	**445,83 €**
		TECH CS/SAENES CS	**5 200,00 €**	**433,33 €**
		TECH CN/SANES CN	**5 040,00 €**	**420,00 €**
TECH/SAENES	**Groupe 2**	TECH CE/SAENES CE	**4 920,00 €**	**410,00 €**
		TECH CS/SAENES CS	**4 900,00 €**	**408,33 €**
		TECH CN/SANES CN	**4 680,00 €**	**390,00 €**
TECH/SAENES	**Groupe 3**	TECH CE/SAENES CE	**4 600,00 €**	**383,33 €**
		TECH CS/SAENES CS	**4 500,00 €**	**375,00 €**
		TECH CN/SANES CN	**4 200,00 €**	**350,00 €**
ATRF/ADJAENES	**Groupe 1**	ADTRF P1 C3/ADJAENES P1 C3	**3 800,00 €**	**316,67 €**
		ADTRF P2 C2/ADJAENES P2 C2	**3 600,00 €**	**300,00 €**
		ADTRF C1/ADJAENES C1	**3 500,00 €**	**291,67 €**
ATRF/ADJAENES	**Groupe 2**	ADTRF P1 C3/ADJAENES P1 C3	**3 600,00 €**	**300,00 €**
		ADTRF P2 C2/ADJAENES P2 C2	**3 500,00 €**	**291,67 €**
		ADTRF C1/ADJAENES C1	**3 400,00 €**	**283,33 €**

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 2025				**Ecart 2024/2025**
Agents sur supports BIATSS	**Titulaires**	**Contractuels**	**Total**	
IFSE et équivalent (€)	335 695 €	210 710 €	**546 405 €**	**- 14 887 €**
CIA et primes exceptionnelles (€)	29 719 €	15 986 €	**45 705 €**	**+ 185 €**
Total (€)	**365 414 €**	**226 696 €**	**592 110 €**	**- 14 702 €**

L'écart constaté entre 2024/2025 sur la perception de l'IFSE concerne les personnels BIATSS titulaires et peut s'expliquer par la vacance de certains postes sur l'année 2025.

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 31/12/2025	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 2022 :

Evolution NBI	2022	2023	2024	2025
Montant annuel (€)	13 237 €	14 857 €	14 855 €	12 399 €

Nombre de bénéficiaires de la NBI et nombre de points attribués au 31 décembre 2025 :

2025	Hommes	Femmes	Total
Nb de bénéficiaires	**6**	**3**	**9**
*Nb de points fonctions administratives**	*40*	*55*	*95*
Nb de points fonctions techniques	*100*	*20*	*120*
Nb total de points	**140**	**75**	**215**

** Fonctions de Directeur des Ressources Humaines et de Responsable du service financier non comptabilisées, en raison de la vacance des supports au 31/12/2025.*

c. La Garantie individuelle 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, ni en 2025.

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

Le 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, votées en 2024, 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 2025 : 4 800€.

Historique des montants versés au titre de la composante statutaire (C1) du RIPEC :

2022	2023	2024	2025
160 485 €	**155 772 €**	**184 880 €**	**226 829 €**

** L'écart constaté entre 2024 et 2025 se justifie par la revalorisation du montant de la composante C1 du RIPEC au 1er janvier 2025, ainsi que par des recrutements d'enseignants-chercheurs durant le dernier trimestre 2024, dont les fonctions étaient auparavant occupées par des agents contractuels.*

- ✓ 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 (en application des Lignes Directrices de Gestion de l'Etablissement).

Historique des montants versés au titre de la composante fonctionnelle (C2) du RIPEC :

2022	2023	2024	2025
13 291 €	**8 833 €**	**15 033 €**	**16 586 €**

- ✓ 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.

Historique des montants versés au titre de la prime individuelle (C3) du RIPEC :

2022	2023	2024	2025
78 866 €	**93 165 €**	**112 365 €**	**105 491 €**
Dont C3 : 30 766 €	*Dont C3 : 27 299 €*	*Dont C3 : 63 401 €*	*Dont C3 : 88 400 €*
Dont PEDR : 48 100 €	*Dont PEDR : 65 866 €*	*Dont PEDR : 48 964 €*	*Dont PEDR : 17 091 €**

** Les dernières Primes d'Encadrement Doctoral et de Recherche (PEDR) ont cessé d'être versées en fin 2025, pour laisser intégralement place au nouveau régime de prime individuelle (composante C3 du RIPEC), mis en place depuis 2022.*

En 2025, 8 attributions ont été accordées à l'automne 2025, pour la période 2025-2028 (soit une de plus qu'en 2024, pour la période 2024-2027).

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.

Historique des montants versés au titre de la Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur (PRES) :

2022	2023	2024	2025
9 852 €	**9 744 €**	**8 799 €**	**5 108 €**

- ✓ La Prime d'Enseignement Supérieur (PES)
  - Bénéficiaires : enseignants du second degré.
  - Montant brut annuel : 3 500,50 € (01/01/2025).
  - Mensuelle.

Historique des montants versés au titre de la Prime d'Enseignement Supérieur (PES) :

2022	2023	2024	2025
13 991 €	**19 342 €**	**42 362 €**	**44 920 €**

** L'écart constaté entre 2023 et 2024 s'explique par une revalorisation du montant de la prime au 1er janvier 2024, ainsi que par le recrutement d'un chargé d'enseignement supplémentaire en 2024. L'écart constaté entre 2024 et 2025 se justifie également par une nouvelle revalorisation au 1er janvier 2025.*

5.4 LES HEURES COMPLEMENTAIRES

Les cours complémentaires et les 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 affectés à l'ISAE-ENSMA, et des personnels extérieurs. 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 2025). 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 vacations d'enseignement en 2025, 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 2025	Effectif			Total	
	Hommes	Femmes	Total	Coût total (€)	Nb d'heures équivalent TD payées (h)
Personnel ENSMA	**70**	**17**	**87**	**254 264**	**5 258**
Titulaires enseignants/chercheurs	45	7	52	192 824	4 222
Titulaires BIATSS	5	1	6	7 299	160
Non titulaires	20	9	29	54 141	876
Personnel extérieur	**144**	**44**	**188**	**195 414**	**3 587**
Titulaires	43	8	51	59 092	1 316
Non titulaires	101	36	137	136 322	2 271
Total	**214**	**61**	**275**	**449 678**	**8 845**

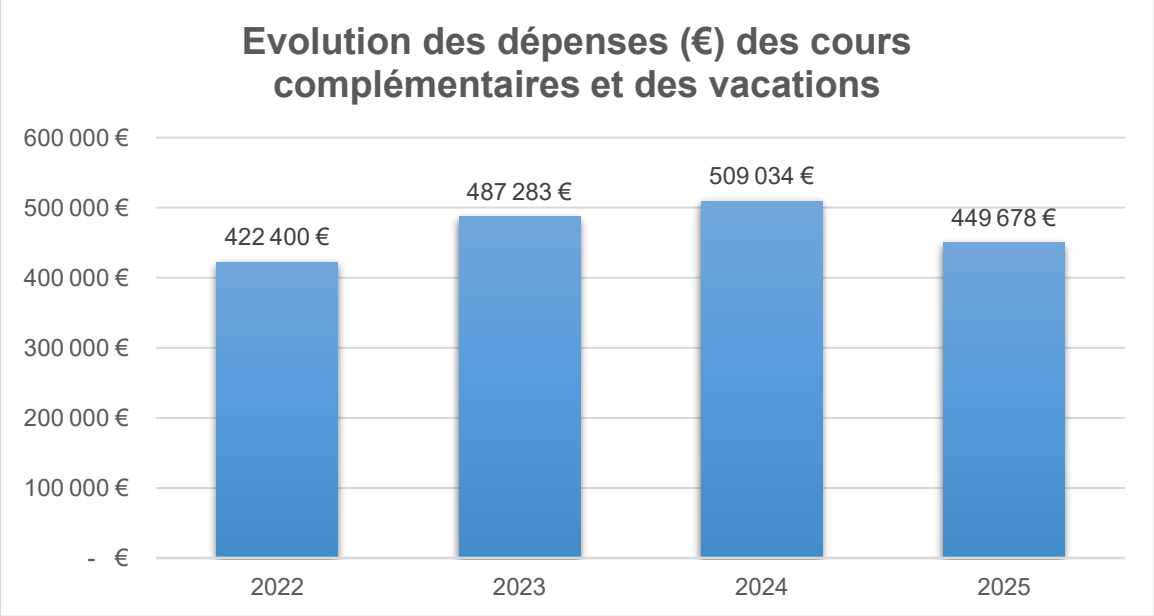
Pour les agents de l'ENSMA, cela représente en moyenne :

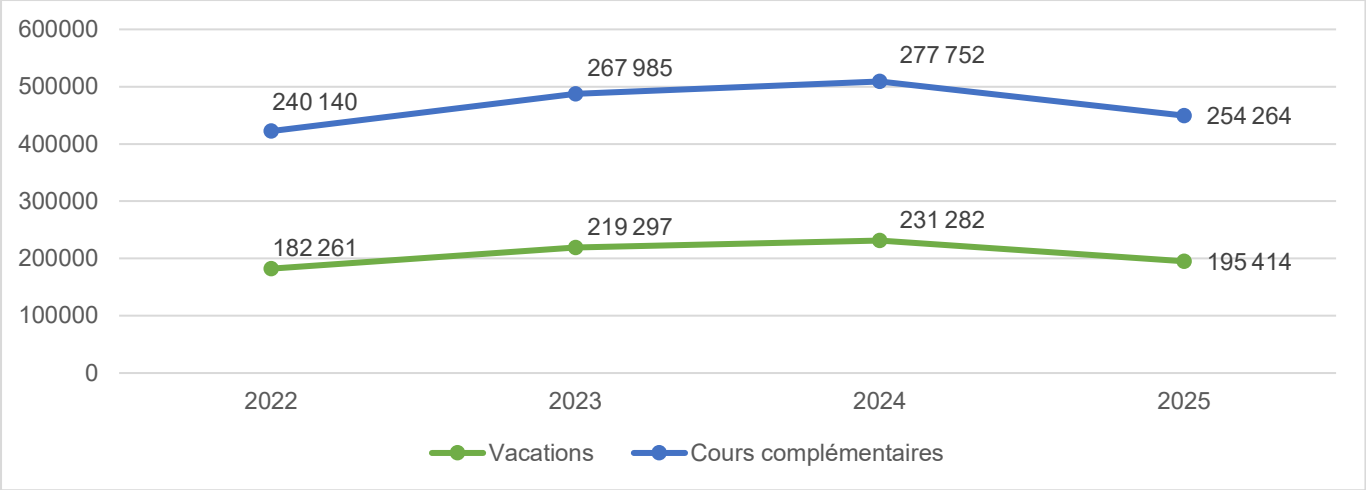
- 93 heures et 4 048 € pour les hommes ;
- 54 heures et 2 331 € pour les femmes.

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

Évolution du coût des cours complémentaires et des vacations de 2022 à 2025

Les vacations 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. 1er 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

Corps / grade /échelon	Moyenne rému H	Moyenne rému F	Résultats	Nb points
PR 1CL échelon 03 - C3	83 294,12	85 355,04	- 2,47	40
PR 1CL échelon 03 - C2	78 960,86	88 505,73	- 12,09	40
PR 1CL échelon 03 - C1	78 257,37	77 513,28	0,95	39
MCF CN échelon 09	64 585,13	60 025,75	7,06	31
MCF CN échelon 07	60 719,30	58 519,86	3,62	36
MCF CN échelon 06	51 499,87	54 202,04	- 5,25	40
APAE échelon 10	65 434,94	61 757,95	5,62	34
APAE échelon 09	61 355,04	61 353,56	0,00	40
IGE HC échelon 07	55 823,02	49 575,11	11,19	23
IGE HC échelon 05	56 337,60	56 235,00	0,18	39
ASI échelon 08	40 671,32	36 693,12	9,78	27
TECH CS échelon 08	32 076,49	33 035,91	- 2,99	40
TECH CN échelon 07	29 151,62	29 440,43	- 0,99	40
TECH CN échelon 06	27 070,08	28 439,59	- 5,06	40
TECH CN échelon 05	27 327,96	27 639,36	- 1,14	40
Moyenne globale de pondération	**54 170,98**	**53 886,12**		**36,6**

- ✓ 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

Catégorie hiérarchique	Moyenne rému H	Moyenne rému F	Résultats	Nb points
CONTRACTUELS CAT A	36 068,63	36 971,31	- 2,50	40
CONTRACTUELS CAT B	27 849,62	30 039,30	- 7,86	40
CONTRACTUELS CAT C	25 531,86	26 537,38	- 3,94	40
Moyenne globale	**29 816,70**	**31 182,66**		**40**

- ✓ Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations

Moyenne rému annuelle	Genre	
95 079,56	Homme	**7 hommes - 3 femmes**
92 288,62	Homme	
91 150,44	Homme	
88 505,73	Femme	
85 355,04	Femme	
83 294,12	Homme	
80 175,42	Homme	
78 960,86	Homme	
78 597,24	Femme	
78 257,37	Homme	

La somme de ces trois éléments permet de trouver une pondération globale de 84,60 points (sur 100) en 2025 (contre 80,72 points en 2024, et 71,89 points en 2023). Cela correspond à une pénalité nulle (à l'instar de 2024).

6. LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL

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

	2022			2023			2024			2025		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Accidents de travail	1	0	**1**	3	1	**4**	1	0	**1**	**4**	**3**	**7**
dont victimes avec arrêt de travail	1	0	**1**	3	1	4	0	0	0	1	1	2
Accidents de trajet	0	0	**0**	0	0	**0**	0	0	**0**	**1**	**0**	**1**
dont victimes avec arrêt de travail	0	0	**0**	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Maladies professionnelles	2	0	**2**	0	1	**1**	1	0	**1**	**0**	**1**	**1**
dont victimes avec arrêt de travail	0	0	**0**	0	0	0	1	0	1	0	0	0

Le nombre d'accidents du travail et d'accidents de trajets connaît une hausse en 2025, avec notamment un incident ayant donné lieu à plusieurs déclarations communes, suite à une exposition à un même risque.

Le nombre de déclarations de maladies professionnelles reste quant à lui presque identique sur les 4 dernières années.

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

Famille de risque	Nombre
Accident de la voie publique	1
Autre	1
Chute de personne	1
Exposition, rayonnement	4
Heurt	1

Nature des lésions	Nombre
Autre	1
Commotion	2
Intoxication	4
Lumbago - sciatique	1

Siège des lésions	Nombre
Tête (y compris yeux)	1
Tronc/Dos	1
Localisations Multiples	6

Détail des maladies professionnelles

Une seule déclaration de maladie professionnelle a été effectuée en 2025 pour une femme. Elle concerne une reconnaissance d'une pathologie inscrite au tableau 57B (Affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures de travail) – Coude.

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

2025	Nombre d'agents			Jours		
	Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**
Absence au travail pour raison de santé	**15**	**13**	**28**	**491**	**284**	**775**
Congés maladie Ordinaire	13	12	**25**	431	270	**701**
Congés longue maladie	0	0	**0**	0	0	**0**
Congés longue durée	0	0	**0**	0	0	**0**
Accidents de travail imputables au service	1	1	**2**	2	14	**16**
Accidents de trajet	1	0	**1**	58	0	**58**
Maladies professionnelles	0	0	**0**	0	0	**0**
Absence au travail (hors absence pour raison de santé)	**7**	**0**	**7**	**129**	**0**	**129**
Congés maternité et d'adoption	0	0	**0**	0	0	**0**
Congés paternité et d'accueil de l'enfant	7	0	**7**	129	0	**129**
Total	**22**	**13**	**35**	**620**	**284**	**904**

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	**26**	**13**	**39**	**1009**	**333**	**1342**

Le motif principal d'absence au travail pour raisons de santé reste très majoritairement le Congé de Maladie Ordinaire (CMO).

Il est à noter que le nombre d'agents absents reste relativement stable par rapport à 2024 (-4 agents), mais que le nombre de jours d'absences a quant à lui diminué (-438 jours par rapport à 2024). La différence porte notamment sur les absences au travail pour raisons de santé.

Evolution des absences sur les 4 dernières années

	2022	**2023**	**2024**	**2025**
Nb d'agents absents	73	24	39	35
Nb de jours d'absences	2 318	825	1342	904

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)***.

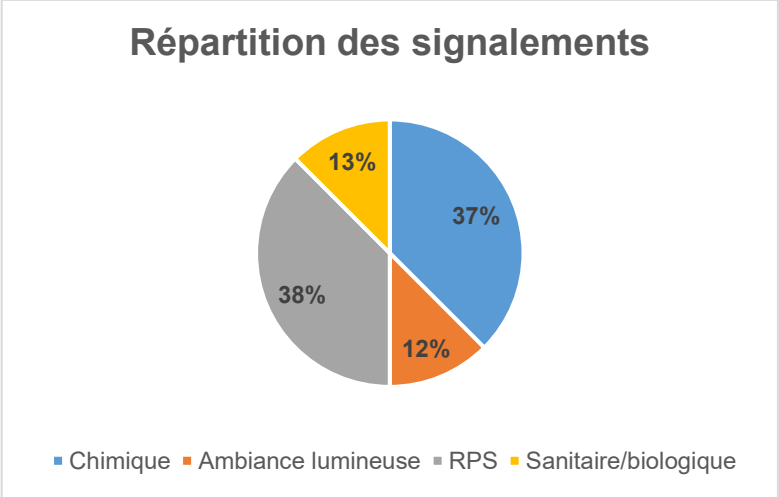
En distinguant quatre catégories : congés pour maladie ordinaire ; congés longue maladie/congé grave maladie et congés longue durée ; congés pour accidents du travail ; congés pour maladie professionnelle. Ne sont pris en compte ni les congés maternité, paternité, parentaux, formation, ni tout autre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

	Taux d'absentéisme pour raison de santé	Hommes	Femmes	Total
2025	Nbre moyen d'absence pour raison de santé par agent	3,9	4,2	**4,0**
2024		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

- **8 signalements** ont été consignés dans le registre santé sécurité au travail (SST) de l'ENSMA en 2025 (contre 8 en 2024, et 6 en 2023).

Type	Nombre
Chimique	3
Ambiance lumineuse	1
RPS	3
Sanitaire/biologique	1



- **8 suites** ont été données en 2025, pour chacun des 8 signalements consignés au RSST.

- Aucune mention n'a été inscrite sur le registre de danger grave et imminent (DGI) en 2025 (à l'instar de 2024). 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 **0** fois en 2025 (contre 3 fois en 2024), bien que 38% des signalements inscrits au RSST en 2025 concernent les risques psychosociaux.

- Aucune victime de violences sexuelles sexistes et discriminatoires (VSSD) n'a été signalée en 2025.

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 2025, le poste de conseiller de prévention a été vacant pendant 3 mois.

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 **3** fois en 2025 sur convocation de l'administration et en formation ordinaire.

Les membres de la F3SCT n'ont procédé à aucune visite des locaux en 2025, 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 pourrait être 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 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.

En septembre 2025, l'ISAE-ENSMA a souscrit à un service externalisé de médecine du travail, l'ASSTV.

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 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 2025, une situation individuelle 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

	2022			2023			2024			2025		
	H	**F**	**Total**	**H**	**F**	**Total**	**H**	**F**	**Total**	**H**	**F**	**Total**
Visites médicales	20	5	**25**	1	0	**1**	26	7	**33**	**25**	**15**	**40**

En 2022, le suivi médical des personnels de l'établissement était assuré par la médecine préventive de l'Université de Poitiers, dans le cadre d'une convention de partenariat avec cet établissement.

En 2023, 2024, et durant une partie de 2025, suite au terme de cette convention, les visites médicales ont été réalisées par le biais de médecins agréés par l'administration.

Depuis septembre 2025, l'ISAE-ENSMA est affiliée à un service de médecine du travail externalisée, l'ASSTV. Sur le dernier trimestre 2025, 15 visites ont pu être organisés avec le nouveau médecin du travail (dont 3 visites à l'embauche et 12 visites de suivi).

La mise en place de ce partenariat va permettre de réinvestir davantage le suivi médical périodique des agents, ainsi que l'identification des personnels nécessitant une surveillance médicale particulière.

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

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

LE BILAN DU PROGRAMME ANNUEL DE PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS 2025

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.	Passage en F3SCT décembre 2025
			Désigner les chefs de service et les chefs de département, clarifier leurs rôles en matière de santé sécurité au travail.	Passage en F3SCT décembre 2025
			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 en cours
		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.	Fait : Convention avec l'ASSTV86 conclue en Septembre 2025

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)	Mise en place du CLI et CP_RPS en lien formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et conditions de travail. (Amorcée en 2025, passage en F3SCT en mars 2026)	Action en cours
			Mettre en place des actions de sensibilisation et de formation au secourisme en santé mentale.	4 actions de sensibilisation en 2025
		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 en 2024

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.	Collecte AVSP à la demande.
		Avoir des équipements de travail conformes	Réaliser le suivi des équipements de travail	Action récurrente
7	**Exploitation des bâtiments et installations techniques**	S'assurer de la qualité de l'air intérieur	Nettoyer les gaines de ventilation des VMC	En cours en 2026
			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	Dérogation pour les périodes de fermeture. A consolider.
			Effectuer le recensement des situations de travail isolé.	Dérogation pour les périodes de fermeture. A consolider.

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 réglementairement 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

Quotités de travail sur l'année 2025 (temps partiels hors emploi à temps incomplets)

2025	De droit		Sur autorisation		Temps partiel thérapeutique		Retraite progressive		Total
	H	F	H	F	H	F	H	F	
BIATSS	1	0	0	2	1	2	0	0	**6**
Contractuels sur supports BIATSS	0	0	1	4	0	0	0	0	**5**
Enseignants et Enseignants-chercheurs	0	0	1	0	0	0	1	0	**2**
Contractuels sur supports enseignement-recherche	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**
Total	**1**	**0**	**2**	**6**	**1**	**2**	**1**	**0**	**13**

7.3 LE TELETRAVAIL

La charte relative au télétravail en vigueur en 2025 est celle applicable depuis le 1er septembre 2022.

Personnels sur supports BIATSS en télétravail sur l'année 2025

Catégorie	Statut	Femmes	Hommes	Total
A	CDD	2	2	**4**
	CDI	2	4	**6**
	FONCTIONNAIRE	6	10	**16**
Sous-total		*10*	*16*	***26***
B	CDD	0	1	**1**
	CDI	2	1	**3**
	FONCTIONNAIRE	8	2	**10**
Sous-total		10	4	**14**
C	CDD	6	1	**7**
	CDI	3	0	**3**
	FONCTIONNAIRE	3	0	**3**
Sous-total		**12**	**1**	**13**
	Total	**32**	**21**	**53**

Le nombre d'agents en télétravail a augmenté de +9 agents, par rapport à 2024 (+2 femmes et +7 hommes).

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	273	127	0	6,5	**406,5**
	HOMME	251	98,5	20,5	0	**370**
	Total	**524**	**225,5**	**20,5**	**6,5**	**776,5**
B	FEMME	164,5	65,5	1	6	**237**
	HOMME	56,5	63,5	0	0	**120**
	Total	**221**	**129**	**1**	**6**	**357**
C	FEMME	285	112,5	56,5	9	**463**
	HOMME	2	12,5	0	2	**16,5**
	Total	**287**	**125**	**56,5**	**11**	**479,5**
	Total global	**1 032**	**479,5**	**78**	**23,5**	**1 613**

Par rapport à 2024, les agents ont télétravaillé 180 jours de plus en 2025. Parmi ce quota, il est constaté 54 jours supplémentaires d'exercice du télétravail pour raisons de santé, ainsi qu'une mobilisation de 20 jours de plus de télétravail pour raison climatique.

7.4 LES DROITS A DES JOURS DE CONGES

Pour les personnels BIATSS, le nombre de jours de congés annuels est fixé à 46 jours ouvrables (du lundi au vendredi), pour un cycle hebdomadaire de 36h20, et à 52 jours ouvrables pour un cycle de 37h30 par semaine. Ces jours de congés sont validés par le responsable hiérarchique, sous réserve des nécessités de 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 fermetures sont fixées par la direction de l'ISAE-ENSMA et s'imposent 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 à 2 semaines durant la période de fêtes de fin d'année civile.
- 3 à 4 semaines pendant la période estivale.

Ponctuellement, des jours supplémentaires de fermeture administrative peuvent être définis selon le calendrier des jours fériés du printemps.

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.

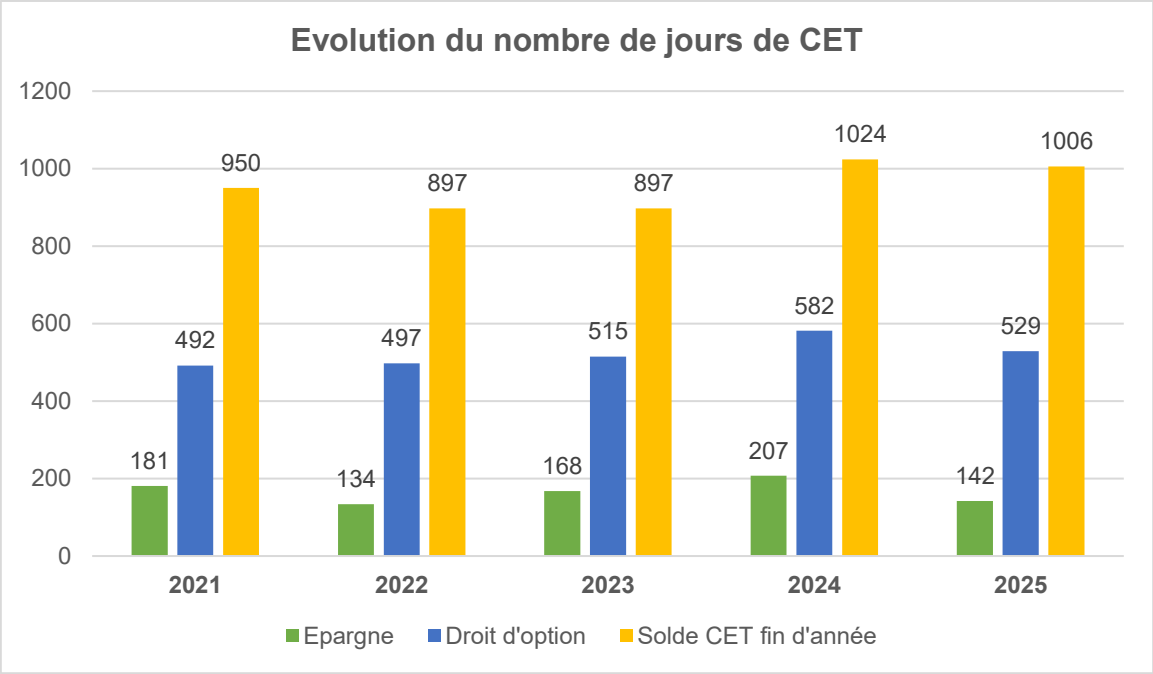
Les 15 premiers jours déposés sur le CET sont conservés pour être exclusivement utilisés sous forme de congés. Au-delà de 15 jours, l'agent peut choisir entre trois formules :

- 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 par an, accordés par l'établissement).
- 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.

2025		Nb de jours			Nb d'agents titulaires d'un CET		
		Hommes	Femmes	**Total**	Hommes	Femmes	**Total**
Epargne au titre du CET		**70**	**72**	**142**	**11**	**11**	**22**
Droit d'option	*Indemnisés*	33	26	**59**	8	7	**15**
	Maintien sur CET pour congés	249	207	**456**	12	13	**15**
	RAFP	10	4	**14**	1	1	**2**
Solde CET en fin d'année		**507**	**499**	**1006**	**19**	**24**	**43**

Entre 2024 et 2025, le solde CET des agents a diminué de -18 jours, qui peut s'expliquer par une épargne moins importante (dont découlent un moindre maintien des jours sur le CET, une moindre indemnisation ainsi qu'une moindre comptabilisation au titre de la RAFP). En moyenne, 6,45 jours ont été déposés sur le CET en fin 2025.

Le solde moyen du CET des agents s'élève à 23,40 jours. Parmi cet effectif, 9% des agents disposent d'un CET ayant atteint le quota maximum (60 jours ou plus). Tandis que 56% des agents concernés possèdent un CET dont le quota est inférieur ou égal à 20 jours.



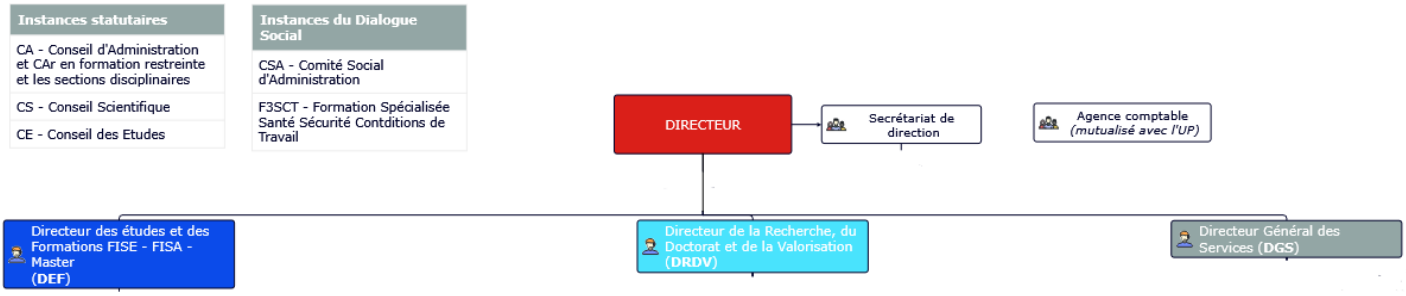
7.6 LES JOURS DE CARENCE

Tout arrêt maladie déclenche une période de carence d'une journée. L'agent public se voit imputer sur sa rémunération le premier jour de son arrêt de travail initial. Il s'agit de la journée de carence.

Nb de jour de carence	Hommes	Femmes	TOTAL
BIATSS Titulaires	4	7	**11**
BIATSS non titulaires	10	7	**17**
Enseignants et enseignants/chercheurs Titulaires	4	1	**5**
Enseignants et enseignants/chercheurs non titulaires	1	1	**2**
TOTAL	**19**	**16**	**35**

Les jours de carence sont en diminution de (-28 jours) par rapport à 2024.

7.7 L'ORGANISATION DES SERVICES AU 31/12/2025



L'organisation des services au 31 décembre 2025 s'appuie sur une subdivision en 3 grandes directions thématiques, placées sous l'autorité directe de la Direction de l'établissement :

- **La Direction des Études et de la Formation (DEF)**, intégrant les départements d'enseignement thématiques, ainsi qu'un pôle d'appui à l'innovation pédagogique ;
- **La Direction de la Recherche, du Doctorat et de la Valorisation (DRDV)**, qui comprend les différentes unités de recherche présentes sur le site ENSMA, ainsi qu'un pôle d'appui à la Recherche, au Doctorat et à la Valorisation ;
- **La Direction Générale des Services (DGS)**, regroupant les services d'appui à la formation, les fonctions support, ainsi qu'un pôle d'appui au pilotage.

Le fonctionnement de l'établissement s'appuie également sur différentes instances statutaires, et instances de dialogue social.

Les différents chantiers thématiques de la politique stratégique de l'établissement sont portés par plusieurs chargés de missions et référents, nommés par la Direction de l'établissement.

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 1erjuillet 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 à hauteur de 80%. Son rôle est essentiel et permet d'assurer le bon fonctionnement du CAS et de sa cafétéria, qui représente un produit de 54 459 € au bilan financier du 31 décembre 2025 (contre 52 527 € 31 décembre 2024). Ce bilan intègre les recettes liées à la cafétéria (distributeurs et service de café méridien), ainsi que l'ensemble des prestations facturées à l'établissement et aux laboratoires.

- **Plusieurs bénévoles**, personnels de l'établissement, 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	2021	2022	2023	2024	2025
Subvention ENSMA (€)	8 000 +15 000	8 000	8 000	8 000	8 000
Recettes de la cafétéria (€)	5 054	7 543	4 272	4 407	5 772

La fluctuation des recettes de la cafétéria est liée à l'organisation de l'évènementiel, ainsi qu'aux prestations ponctuelles de cafés (sollicitées par les équipes de recherche et certains services de l'établissement).

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 crise sanitaire COVID19 (année 2020 et suivantes).

Le CAS, propose également d'autres services, à l'attention des personnels de l'ISAE-ENSMA :

- 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.
- La participation au financement et à l'organisation du 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	2022		2023		2024		2025	
	seuil minimum	seuil maximum	seuil minimum	seuil maximum	seuil minimum	seuil maximum	seuil minimum	seuil maximum
Catégorie 1	indice minimum	347	indice minimum	400	indice minimum	400	indice minimum	400
Catégorie 2	348	481	401	534	401	534	401	534
Catégorie 3	482	625	535	678	535	678	535	678
Catégorie 4	>=626	indice maximum	>=679	indice maximum	>=679	indice maximum	>=679	indice maximum

Les modalités de catégorisation des aides à la restauration administrative n'ont pas connu d'évolution entre 2024 et 2025.

Montant des subventions établissement accordées par catégorie de personnel :

Subv. par tranche d'indice	2022			2023			2024			2025		
	PIM (€)	Subv. ENSMA (€)	**Total action sociale (€)**	PIM (€)	Subv. ENSMA (€)	**Total action sociale (€)**	PIM (€)	Subv. ENSMA (€)	**Total action sociale (€)**	PIM (€)	Subv. ENSMA (€)	**Total action sociale (€)**
Cat. 1	1,29	3,76	**5,05**	1,53	4,29	**5,82**	1,62	5,39	**7,01**	1,62	5,39	**7,01**
Cat. 2	1,29	3,35	**4,64**	1,53	3,82	**5,35**	1,62	4,92	**6,54**	1,62	4,92	**6,54**
Cat. 3	0	3,18	**3,18**	0	3,63	**3,63**	0	4,73	**4,73**	0	4,73	**4,73**
Cat. 4	0	2,49	**2,49**	0	2,84	**2,84**	0	3,94	**3,94**	0	3,94	**3,94**

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

	2021	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**
Coût de la restauration des personnels (€)	24 861	33 263	39 230 €	42 225 €	41 513 €

Données de fréquentation des personnels de la restauration :

		Moyenne mensuelle	**Total annuel**
Cat. 1	Nombre total de repas	97	1163
	Nombre moyen de repas par bénéficiaire	8	-
	Nombre total de bénéficiaires	12	-
Cat. 2	Nombre total de repas	219	2632
	Nombre moyen de repas par bénéficiaire	9	-
	Nombre total de bénéficiaires	24	-
Cat. 3	Nombre total de repas	84	1005
	Nombre moyen de repas par bénéficiaire	7	-
	Nombre total de bénéficiaires	12	-
Cat. 4	Nombre total de repas	331	3967
	Nombre moyen de repas par bénéficiaire	9	-
	Nombre total de bénéficiaires	37	-

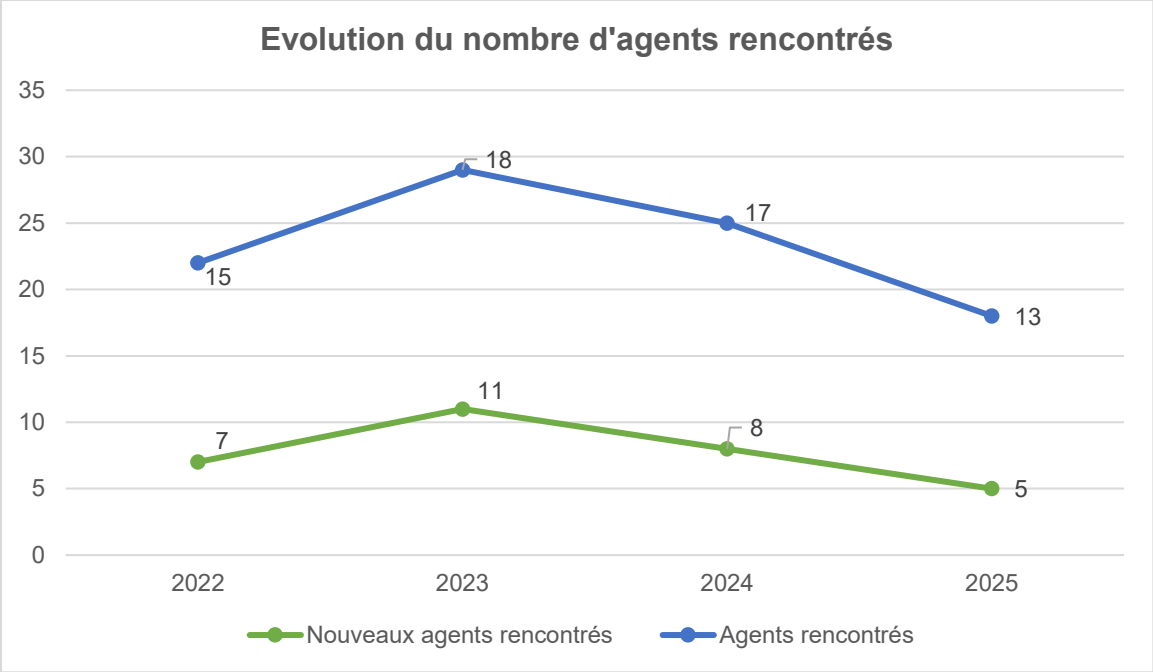
Nombre total annuel de repas	8767
Nombre moyen annuel de bénéficiaires	85

➢ *Le service social*

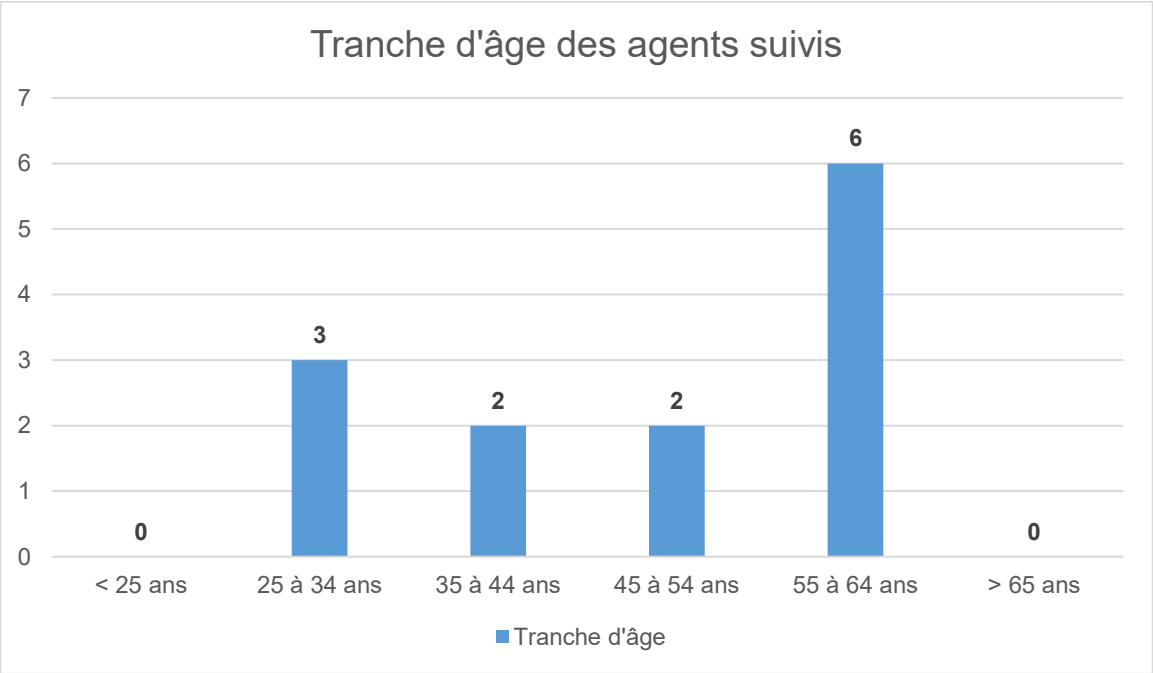
La prestation assurée par le service social est externalisée depuis 2013. Un contrat a été conclu avec la société FOCSIE.

L'assistante sociale assure une permanence d'une journée par mois (de septembre à juillet) : 11 permanences en 2025 et 30 entretiens (physiques, informels, téléphoniques) sont comptabilisés. Le nombre d'actions réalisées est en baisse de - 61 % (159 actions en 2025 contre 410 en 2024).

Selon le prestataire FOSCIE, cette diminution s'explique par la clôture de certaines situations complexes, la diminution du nombre d'agents rencontrés, une prise en charge plus précoce des situations (limitant ainsi le nombre d'actions pour chaque situation), ainsi qu'une diminution des sollicitations hors périodes de vacations entre 2024 et 2025.



- Sur les 13 agents rencontrés en 2025, 85% sont des femmes (11 femmes et 2 hommes).
- Dans le domaine du soutien psychosocial, 2 agents ont exprimé un ressenti de mal-être (professionnel et/ou personnel) et un besoin d'écoute, d'accompagnement pour y faire face (contre 6 en 2024).
- Le service social a également mis en évidence des situations de monoparentalité et de proche aidant, constituant des facteurs de vulnérabilité, comportant : une charge mentale élevée, une gestion financière complexe, un isolement social, et, dans certains cas, un épuisement parental. Ces difficultés peuvent avoir un impact sur la situation professionnelle, sans qu'il y ait systématiquement des indicateurs d'alerte (absentéisme par exemple).



Afin de préserver l'anonymat des agents, le service social FOCSIE n'a pas produit de distinction entre enseignement/recherche et administratif/technique, dans la formalisation de son bilan chiffré, comme cela avait été le cas en 2024.

Répartition des domaines d'intervention

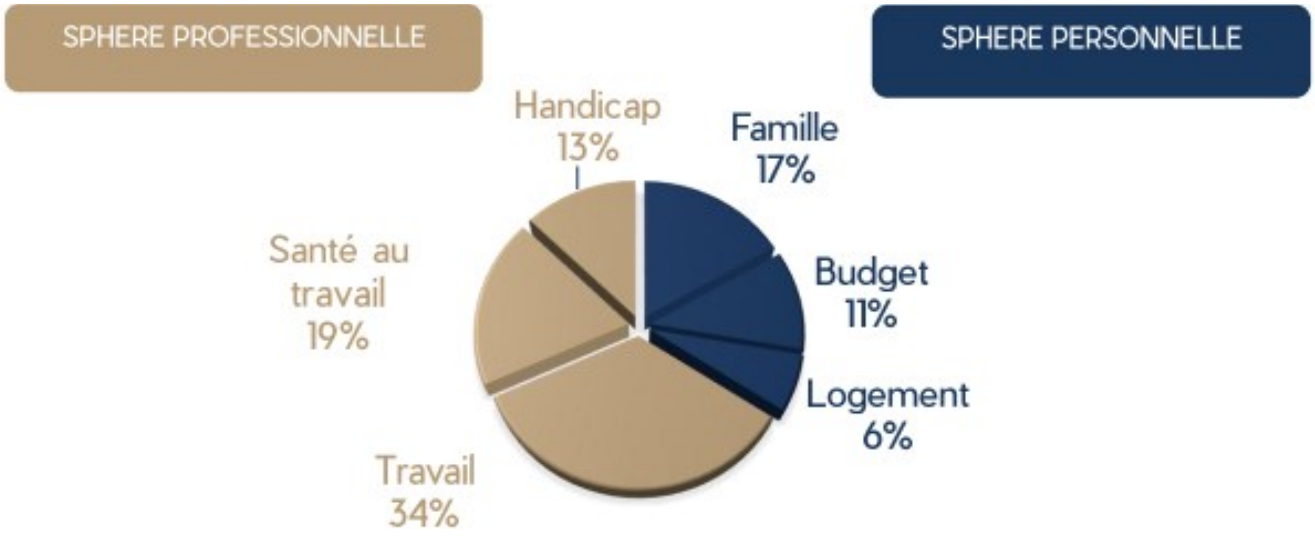
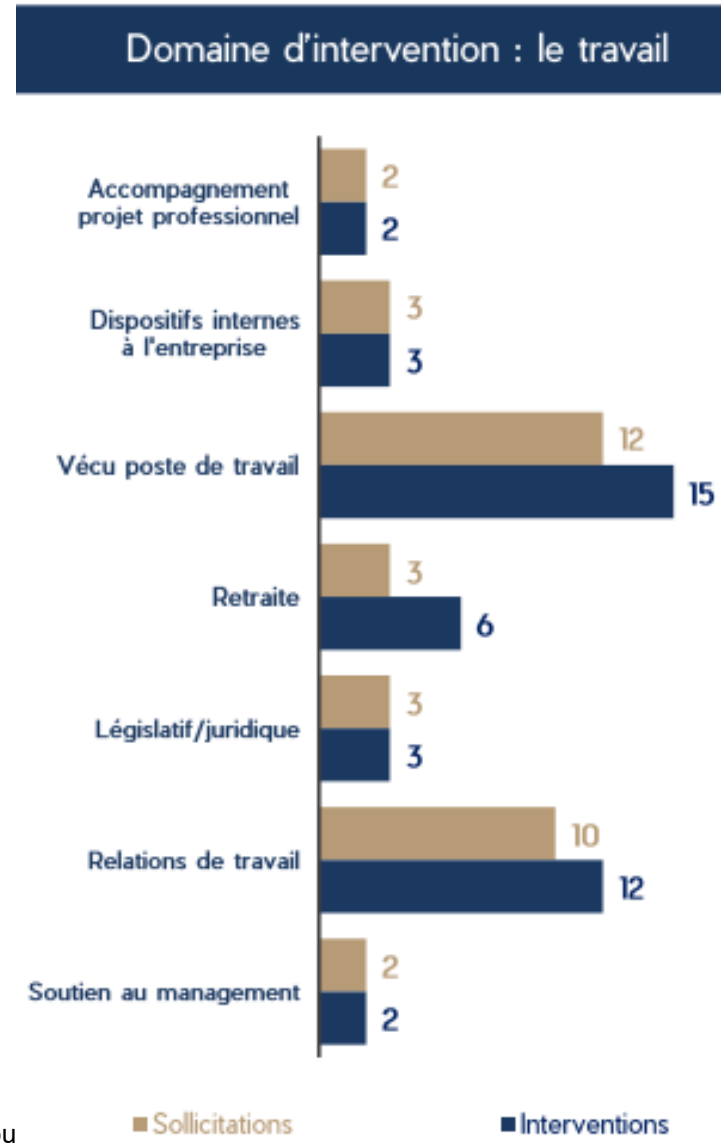
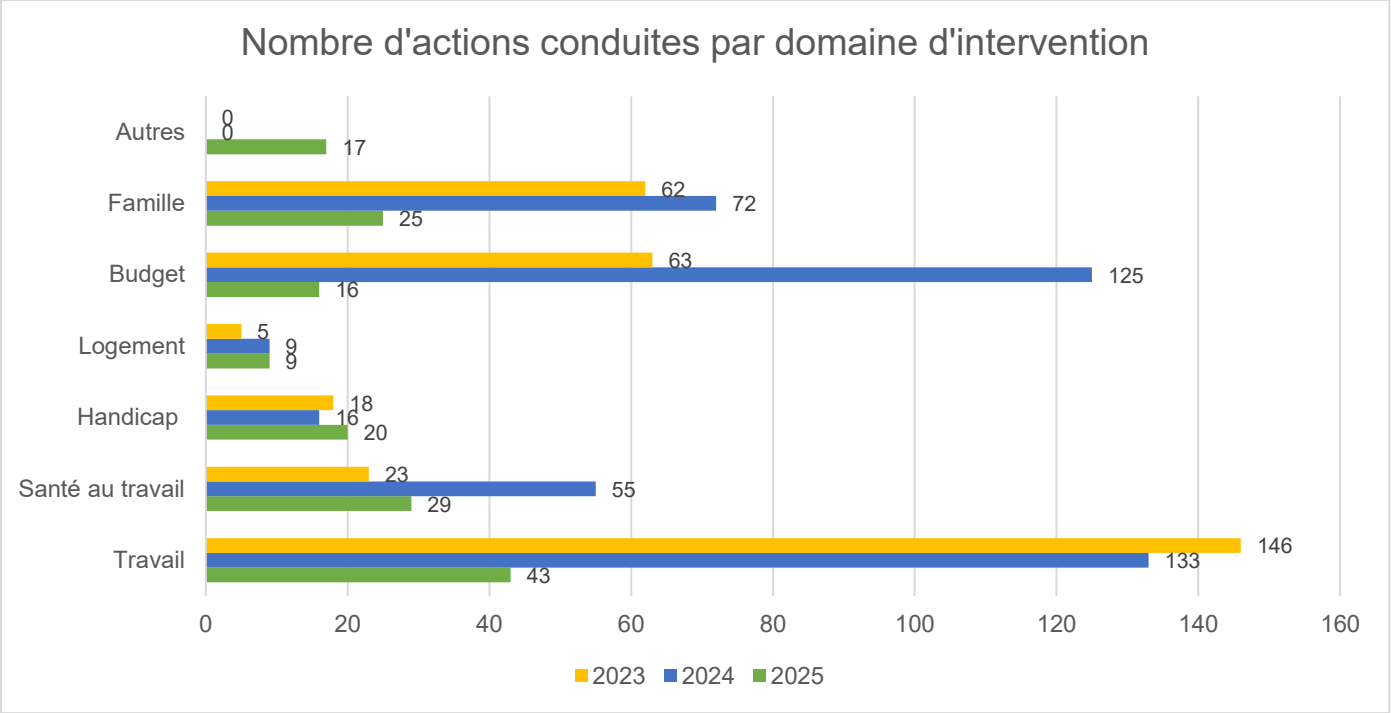


Figure : Extrait du rapport d'activité 2025 du service social FOCSIE.



Depu

Figure : Extrait du rapport d'activité 2025 du service social FOCSIE.



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 leurs demandes.

Depuis la mise en place du contrat en 2013, la thématique de la sphère professionnelle reste très fortement sollicitée.

Il en ressort qu'en 2025, les agents de l'ISAE-ENSMA ont sollicité le service d'action sociale pour les problématiques professionnelles suivantes :

- Le vécu du poste de travail (35% des interventions) ;
- Les relations de travail (28%).

Note : Les actions caractérisées en « autre » correspondent à des interventions non liées à l'accompagnement individuel des agents (session d'information collective, participation aux instances de l'établissement, échange avec les représentants de l'établissement, etc.).

Aucune demande d'aide sociale d'urgence n'a été formulée en 2025 (contre 2 en 2024 par 1 femme et 1 homme).

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)**, instance 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.
- **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.
- **Une commission formation du personnel**, ayant pour mission de porter un avis sur les axes prioritaires du plan de développement des compétences, ainsi que d'examiner les demandes de formations spécifiques, de congés de formation et de VAE.

Suivi pluriannuel du nombre de réunions des instances sociales

Nombre de réunions effectuées	2021	2022	2023	2024	2025
Comité technique/comité social d'administration	5	4	6	6	5
CHSCT / F3SCT	8	4	2	4	3
Conseil d'Administration	4	4	4	4	4
Commission paritaire d'établissement	1	0	0	1	1
Commission consultative paritaire	0	0	0	1	1
Commission d'action sociale	0	1	0	2	0
Commission formation (instituée depuis 2023)	0	0	1	3	0
Conseil Scientifique	1	2	2	2	2
Conseil des études	3	2	4	3	2
Total	**22**	**17**	**18**	**23**	**18**

9.2 LES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Répartition des personnels élus dans les instances hors usagers

2025	Titulaires		Suppléants		Total	
Instances	**H**	**F**	**H**	**F**	**H**	**F**
Comité social d'administration	6	3	8	1	**14**	**4**
F3SCT (formation spécialisée CSA)*	7	2	6	2	**13**	**4**
Commission paritaire d'établissement	1	5	4	2	**5**	**7**
Commission consultative paritaire**	1	3	2	0	**3**	**3**
Total	**15**	**13**	**20**	**5**	**35**	**18**

** Vacance d'un siège de représentant(e) du personnel*

*** Vacance de deux sièges de représentant(e)s du personnel*

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

Réunions d'information des représentants du personnel

En 2025, 2 réunions d'informations ont été organisées le 10 juin 2025, respectivement par les organisations syndicales CGT/FSU et UNSA Education (siégeant au sein du Comité Social d'Administration).

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	7	0
art. 15	42	117

Nbre d'heures	Femmes	Hommes
art. 13	50,5	0
art. 15	140	417

Ces heures représentent le temps global du dialogue social en instances (CSA, F3SCT, CPE, CCP, CAS) en 2025.

Note : La cohérence des données renseignées en 2024 n'a pas pu être identifiée, et ne semblait s'appuyer sur aucune donnée présente dans le système d'information. En conséquence, un écart est à souligner entre les données de 2024 et de 2025.

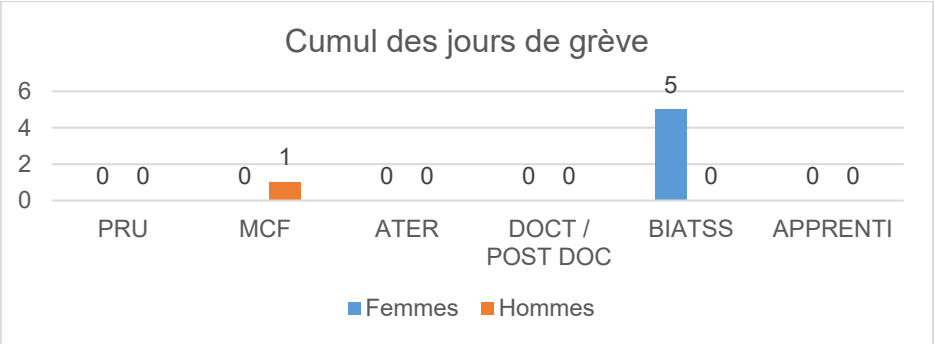
9.4 LES RECOURS FORMES AUPRES DES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES

Aucun recours n'a été déposé auprès des instances en 2025.

9.5 LES JOURS DE GREVE

Jours de grève	Femmes	Hommes	Total
	5	1	6

Le nombre de jours de grève est en augmentation de +4 jours, par rapport à 2024.



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
1er groupe • Avertissement. • Blâme. • Exclusion temporaire de fonctions de 1 à 3 jrs. **2ème groupe** • Radiation du tableau d'avancement. • Abaissement d'échelon à l'échelon immédiatement inférieur à celui détenu. • Exclusion temporaire de fonctions de 4 à 15 jrs. • Déplacement d'office. **3ème 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. **4ème groupe** • Mise à la retraite d'office. • Révocation.	1- L'avertissement. 2- Le blâme. 3- L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours. 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

Aucune sanction disciplinaire n'a été formulée à l'encontre d'un agent de l'établissement en 2025 (contre 1 formulée à l'encontre d'un personnel homme sur support BIATSS en 2024, et consistant en une exclusion temporaire de 3 jours).

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
ASSTV	Association du Service de Santé au Travail de la Vienne
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
FIPHFP	Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique
FSDIE	Fonds de Solidarité et de développement des Initiatives Etudiantes
FTC	Fluide, Thermique, Combustion

G

GPEEC	Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences
GIPA	Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat
GRDD	Groupe de Réflexion sur le Développement Durable

I

IFSE	Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise
IGE	Ingénieur d'Etudes
IGR	Ingénieur de Recherche
ISAE-ENSMA	Institut Supérieur de l'Aéronautique et de l'Espace - École Nationale Supérieure de Mécanique et d'Aérotechnique
INM	Indice Nouveau Majoré
ITA	Ingénieurs, Techniciens, Administratifs
ITDS	Indemnité pour Travaux Dangereux ou Salissants
ITRF	Ingénieur et personnel Technique de Recherche et Formation

L

LIAS	Laboratoire d'Informatique et d'Automatique pour les Systèmes

M

MCF	Maître de Conférences
MESRE	Ministère de l'Enseignement Supérieur de la Recherche et de l'Espace

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