

# BILAN SOCIAL 2018

---



## ISAE-ENSMA

### Ecole Nationale Supérieure de Mécanique et d'Aérotechnique

Téléport 2 – 1 avenue Clément Ader BP 40109

86961 Futuroscope Chasseneuil Cedex

Tel. 05 49 49 80 80

[www.isae-ensma.fr](http://www.isae-ensma.fr)



## Avant-propos

Ce bilan social est pour moi le moyen de remercier chaleureusement l'ensemble des personnels et des partenaires de l'ISAE-ENSMA pour leur contribution active et engagée au service de la réussite des étudiants et du développement de nos recherches. Il est désormais le document annuel de référence qui permet d'apprécier la situation de notre Ecole dans le domaine social, de noter les réalisations au cours de l'année et les tendances depuis quelques années.



Au-delà d'un simple état des lieux, il faut considérer le bilan social comme un outil permettant d'observer et d'analyser nos marges de progrès, notamment en matière de ressources humaines : équité de carrière pour les femmes et les hommes, amélioration de la qualité de vie au travail, résorption de la précarité dans la limite du cadre réglementaire.

Je vous souhaite une très bonne lecture de ce document, dont la qualité du fond et de la forme est encore à souligner.



Roland FORTUNIER,  
Directeur de l'ISAE-ENSMA

# SOMMAIRE

<b>Avant-propos</b> .....	<b>2</b>
<b>SOMMAIRE</b> .....	<b>3</b>
<b>Le Bilan social : explications</b> .....	<b>5</b>
<b>Méthodologie</b> .....	<b>6</b>
<b>Présentation de l'ISAE-ENSMA</b> .....	<b>7</b>
<b>1. Effectifs</b> .....	<b>11</b>
<b>1.1. Les plafonds d'emplois</b> .....	<b>15</b>
1.1.1. Occupation totale des emplois .....	15
1.1.2. Les emplois financés sous plafond Etat .....	16
1.1.3. Les emplois financés sur ressources propres exclusivement .....	17
1.1.4. Synthèse .....	17
<b>1.2. Les effectifs</b> .....	<b>18</b>
1.2.1. Effectif global .....	18
1.2.2. Les effectifs enseignants et enseignants-chercheurs .....	20
1.2.3. Les effectifs BIATSS .....	21
1.2.4. Autres catégories d'agents .....	25
1.2.5. Analyses catégorielles .....	26
<b>1.3. Les données démographiques</b> .....	<b>28</b>
1.3.1. Répartition hommes-femmes .....	28
1.3.2. Personnels de nationalité étrangère .....	29
1.3.3. Ancienneté des personnels titulaires au 1er janvier 2018 .....	29
1.3.4. Ancienneté des personnels non titulaires au 1er janvier 2018 .....	30
1.3.5. Pyramide des âges .....	30
<b>2. Carrières des personnels</b> .....	<b>35</b>
<b>2.1. Recrutements et mobilités des personnels</b> .....	<b>36</b>
2.1.1. Mouvements des personnels titulaires .....	36
2.1.2. Mouvements des personnels non titulaires .....	36
2.1.3. Mouvements des personnels titulaires et non titulaires .....	37
2.1.4. Les départs à la retraite .....	37
<b>2.2. Les recrutements des personnels handicapés</b> .....	<b>38</b>
<b>2.3. L'avancement des personnels</b> .....	<b>39</b>
2.3.1. Les enseignants et enseignants-chercheurs .....	39
2.3.2. Les BIATSS .....	40
<b>3. Rémunérations et régimes indemnitaires</b> .....	<b>43</b>
<b>3.1. La masse salariale</b> .....	<b>44</b>
3.1.1. Les emplois financés sous plafond « Etat » .....	44
3.1.2. Les emplois financés sous plafond Etablissement .....	47
3.1.3. La masse salariale hors plafond .....	47
3.1.4. La masse salariale globale .....	49
<b>3.2. Les primes des personnels</b> .....	<b>50</b>
3.2.1. Les primes des personnels BIATSS .....	50
3.2.2. Les primes des personnels enseignants .....	52
3.2.3. Part des primes et indemnités dans la rémunération globale .....	53
<b>3.3. INM et rémunération nette</b> .....	<b>54</b>
3.3.1. Indice Nouveau Majoré (INM), moyen et médian .....	54
3.3.2. Rémunérations nettes mensuelles moyennes .....	54
<b>4. Formation</b> .....	<b>56</b>
<b>4.1. Le plan de formation</b> .....	<b>57</b>
4.1.1. Objectifs prioritaires du plan de formation .....	57
4.1.2. Orientations du plan de formation .....	57
<b>4.2. Bilan des actions de formation</b> .....	<b>57</b>
4.2.1. La typologie des actions de formation .....	57
4.2.2. Participation des personnels BIATSS aux actions de formation .....	59
4.2.3. Le coût de la formation .....	59
4.2.4. Bilan quantitatif des actions de formation .....	60
4.2.5. Statistiques générales .....	62
<b>5. Santé et sécurité au travail</b> .....	<b>63</b>

<b>5.1. Les conditions de travail.....</b>	<b>64</b>
5.1.1. Temps de travail.....	64
5.1.2. Congés de sécurité sociale des agents en 2018 .....	64
5.1.3. Compte Epargne Temps (CET).....	64
5.1.4. Positions statutaires.....	66
5.1.5. Le temps partiel .....	66
<b>5.2. Médecine du travail et les actions de prévention.....</b>	<b>67</b>
5.2.1. Les principaux acteurs.....	67
5.2.2. Bilan des visites médicales en 2018 .....	67
<b>5.3. L'hygiène et la sécurité.....</b>	<b>67</b>
5.3.1. Le CHSCT .....	67
5.3.2. Accidents de travail et maladies professionnelles .....	67
5.3.3. Accessibilité aux personnes handicapées .....	68
<b>6. Action culturelle et sociale.....</b>	<b>69</b>
<b>6.1. Instances du dialogue social .....</b>	<b>70</b>
6.1.1. Le Comité Technique d'Etablissement .....	70
6.1.2. La Commission Paritaire d'Etablissement .....	70
6.1.3. La Commission Consultative Paritaire .....	71
6.1.4. Le Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail.....	72
6.1.5. Les représentants du personnel dans les instances (hors usagers) .....	72
<b>6.2. Les prestations d'action sociale et culturelle.....</b>	<b>73</b>
6.2.1. Le Comité d'Action Sociale (CAS) .....	73
6.2.2. La restauration .....	75
6.2.3. Le développement durable à l'ISAE-ENSMA .....	76
6.2.4. L'Égalité Femmes/Hommes à l'ISAE ENSMA .....	77
<b>GLOSSAIRE .....</b>	<b>78</b>
<b>ANNEXES.....</b>	<b>81</b>

# Le Bilan social : explications

## Le cadre juridique

L'article 37 du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat précise que chaque année les comités techniques reçoivent communication et débattent du bilan social de l'administration, de l'établissement ou du service auprès duquel ils ont été créés.

## Quel contenu ?

Les thèmes abordés dans le Bilan Social sont principalement les suivants :

- ✓ Effectifs ;
- ✓ Carrière des personnels ;
- ✓ Rémunérations et régimes indemnitaires ;
- ✓ Formation des personnels ;
- ✓ Santé et sécurité au travail ;
- ✓ Action culturelle et sociale

Un arrêté du 23 décembre 2013 fixe une liste d'indicateurs devant paraître dans les bilans sociaux des administrations et des établissements publics de l'Etat. Ces indicateurs concernent le « *rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes* ». C'est pourquoi, la distinction par genre est souvent opérée.

## Comment ?

Pour aborder les différents thèmes cités précédemment, le Bilan Social s'appuie sur plusieurs types d'informations. Il peut s'agir de résultats observables (internes ou externes à l'établissement), correspondant à des données brutes. Des indicateurs sont aussi calculés, qu'ils soient de structure, de compétence ou liés à la politique sociale.

## Pourquoi ?

Le Bilan Social permet de démontrer la valeur ajoutée sociale créée par les hommes et les femmes de l'établissement, cet outil sert de levier au pilotage social. Les objectifs principaux peuvent être définis comme ceci :

- ✓ **Information** fiable et objective sur les éléments constitutifs de la masse salariale, la cartographie des emplois, les évolutions récentes, et d'une manière générale des données humaines et sociales de l'établissement ;
- ✓ **Comparaison** de la situation actuelle de l'établissement avec la situation passée (sur les 2 ou 3 dernières années) ;
- ✓ **Valorisation** de la politique de gestion des ressources humaines, de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail.

Ce document sert de référence au dialogue social.

# Méthodologie

## Date d'observation / Période de référence

Le bilan social est un état des lieux de la situation sociale et des conditions de travail des personnels à une date donnée. Cette année, le document a pour but de définir la situation de l'année 2018. Selon les thèmes, deux types d'observations sont possibles :

- à une date précise, pour faire une photographie d'une population à un instant t (la date retenue varie, elle sera indiquée à chaque fois que cela sera nécessaire) ;
- entre plusieurs dates, pour mesurer des flux, des mouvements, ou des tendances sur une période.

Dans la mesure du possible, des comparaisons historiques sur 3 ou 4 ans sont présentées.

## Périmètre

Le périmètre d'observation correspond au personnel de l'ISAE-ENSMA.

## Outils / Sources d'information

Les différents modules et outils utilisés au sein de l'établissement pour la gestion de la paye, la gestion des personnels et de leur carrière, pour la gestion des ressources humaines en général ont été nécessaires pour le recueil et l'exploitation des données. Les applications financières ont également servi à l'élaboration du bilan social.

# Présentation de l'ISAE-ENSMA

L'ISAE-ENSMA, créé à Poitiers en 1948, est implanté depuis 1993 sur le site du Futuroscope. L'école depuis plus d'un demi-siècle a participé à la formation de plus de 6000 ingénieurs de haut niveau et une recherche de renommée internationale développée au travers de partenariats multiples avec les grandes entreprises.

En 2011, l'ISAE-ENSMA adopte la marque ISAE (Institut Supérieur de l'Aéronautique et de l'Espace) et prend le nom d'usage ISAE-ENSMA. L'ISAE décline sa marque vers les écoles d'ingénieurs aéronautiques françaises respectant une charte commune de valeurs et partageant des projets collectifs de développement.

En 2013, l'établissement a accédé aux responsabilités et compétences élargies (RCE). Ceci a impliqué des changements en termes de gestion des ressources humaines, et notamment au niveau de la gestion de la masse salariale et des emplois.

Le 1<sup>er</sup> janvier 2017, l'ISAE-ENSMA a changé de statut et est devenu un Etablissement Public à caractère Scientifique, Culturel et Professionnel (EPSCP).

## La formation

La formation délivrée à l'ISAE-ENSMA permet aux diplômés de s'orienter vers des fonctions types bureaux d'études, recherche et développement, pour l'essentiel dans les secteurs des industries de l'aéronautique et du spatial et plus généralement des transports, de la mécanique et de l'énergie.

### Diplôme d'ingénieur

Pour l'année universitaire 2017-2018, 571 élèves-ingénieurs se sont inscrits à l'ISAE-ENSMA.

TRONC COMMUN	1ère année	Formation scientifique, technique et humaine		
		Stage ouvrier (1 à 2 mois)		
	2ème année	Formation aux disciplines de l'ingénieur		
		Stage ingénieur (3 à 4 mois)		
SPECIALISATION	3ème année	Formation approfondie : 6 options		
		Aérodynamique Energétique Thermique	Structures Matériaux avancés	Informatique et avionique
		Projet de fin d'études (3 à 6 mois) Possibilité d'une partie de la 3ème année à l'étranger		
DIPLÔME INGENIEUR ENSMA				

## Diplôme de master

Pour l'année universitaire 2017-2018, 159 étudiants en MASTER se sont inscrits à l'ISAE-ENSMA.

L'ISAE-ENSMA délivre 3 diplômes de masters co-habilités avec l'université de Poitiers, actuellement :

- le master « Transports Aéronautiques et Terrestres » ;
- le master « Matériaux Haute Performance » ;
- le master « Informatique ».

L'établissement délivre également un master de sciences et technologies, spécialité « Turbulence ». Cette habilitation est conjointe avec l'Ecole Centrale de Lille et l'Université de Poitiers.

Par ailleurs, depuis la rentrée 2014, l'Ecole est habilitée à délivrer le master AME<sup>1</sup> (sciences spécialité transports et énergie) et a inscrit 28 étudiants en 2017-2018 (15 en M1, 13 en M2).

## Diplôme de docteur

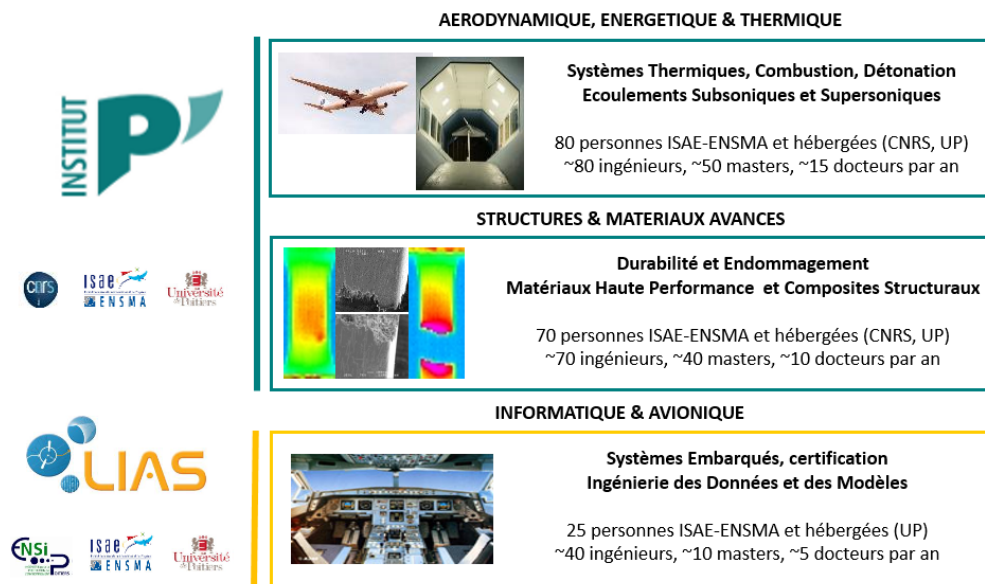
Pour l'année universitaire 2017-2018, 86 doctorants se sont inscrits à l'ISAE-ENSMA.

Depuis la rentrée 2009, l'ISAE-ENSMA délivre le diplôme de doctorat dans le cadre de 2 écoles doctorales :

- l'école doctorale « Sciences et Ingénierie en Matériaux, Mécanique, Energétique et Aéronautique » ;
- l'école doctorale « Sciences et Ingénierie pour l'information, Mathématiques ».

## La recherche

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, la recherche est organisée en pôles qui ont pour vocation de traiter de façon unique les aspects d'enseignement et de recherche. Par ailleurs, ces pôles gardent la structuration des laboratoires de recherche (LIAS et Institut Pprime).



### Organisation des Pôles d'enseignement et de recherche à l'ISAE-ENSMA

<sup>1</sup> Master of science in Aeronautical Mechanics and Energetics



L'année 2018 a été marquée par l'annonce du classement de Shanghai ou l'ISAE-ENSMA figure en 182ème place au classement thématique en « Mechanical Engineering ». Ce résultat est le fruit des travaux de recherche de l'Institut P' depuis sa création en 2010. Cela montre aussi que les thématiques de recherche de l'Institut P' sont assez bien centrées sur les problématiques de mécanique et d'ingénierie. Le financement de la tranche 2 de la plateforme Prometée a été signé par la région Nouvelle Aquitaine, ce qui va permettre de terminer la mise en place des grands bancs expérimentaux sur le site du campus aéronautique et transport du Futuroscope. Le niveau de publication des deux laboratoires est bon, par contre le nombre de doctorants est en légère baisse, il faut poursuivre nos efforts pour identifier d'autres sources de financement suite à la diminution des allocations doctorales de l'ancienne région Poitou Charentes. Le projet européen ECSEL H2020, portant sur la mise en place d'un ensemble de briques logicielles certifiables pour les drones, et intégrant les équipes du LIAS a été accepté. Constitué de plus de 50 partenaires européens, ce projet démarrera en septembre 2019 et financera une thèse et 18 mois de post-doctorat au LIAS. Création d'un LabCom IONESCO (Laboratoire d'Innovation et de développement d'Environnements de mesure pour la production de Connaissances) avec Chauvin Arnoux 2018-21 avec un budget de 300 k€ sur 2018-21 avec pour objectif d'offrir de nouvelles fonctionnalités aux appareils de mesure.

### L'institut Pprime

Créé au 1er janvier 2010, l'Institut P' est une UPR CNRS conventionnée avec l'ISAE-ENSMA et l'Université de Poitiers. Rattaché principalement aux secteurs des Sciences Pour l'Ingénieur - notamment pour les activités développées à l'école - il se positionne en pôle de recherche d'excellence de niveau européen pour les transports, l'énergie et l'environnement basé sur nos domaines d'expertise en mécanique (des solides et des fluides), matériaux et énergétique. Pôle français reconnu dans sa spécialité (SPI), il comprend 579 personnes, dont 328 personnels permanents (178 enseignants-chercheurs, 39 chercheurs CNRS, 111 ITA et BIATSS), 187 doctorants et post doctorants et environ 43 autres contractuels.

S'étendant sur 38 000 m<sup>2</sup> - dont 21 000 m<sup>2</sup> pour l'Université de Poitiers et 17 000 m<sup>2</sup> pour l'ISAE-ENSMA (Futuroscope, CEAT Biard) - l'Institut est organisé en 3 départements :

#### **Département D1 : Physique Et Mécanique Des Matériaux**

Axes de recherche : Physique et Propriétés des Nanostructures (PPNa); Surface Interface et Matériaux sous Contrainte (SIMaC) ; Physique des Défauts et Plasticité (PDP) ; Endommagement et Durabilité (ENDO).

#### **Département D2 : Fluides, Combustion, Thermique**

Axes de recherche : Hydrodynamique & Écoulements Environnementaux (HYDEE) ; Acoustique, Aérodynamique & Turbulence (2AT) ; Turbulence Incompressible & Contrôle (TIC) ; Convection, Optimisation, Systèmes Thermiques (COST) ; Structures de flammes & Combustion turbulente (CT) ; Combustion hétérogène & milieux poreux (CH) ; Electro-Fluido-Dynamique (EFD) ; Thermique aux Nanoéchelles & Rayonnement (TNR) ; Détonique (DETO).

#### **Département D3 : Génie Mécanique Et Systèmes Complexes**

Axes de recherche : Tribologie, Lubrification (TRIBO); Robotique, Biomécanique, Sport, Santé (ROBIOSS); Photomécanique & Analyse Expérimentale (PEM).

L'ISAE-ENSMA est particulièrement impliquée dans le Département D1 : PHYSIQUE ET MÉCANIQUE DES MATÉRIAUX (axe Endommagement et Durabilité) et le Département D2 : FLUIDES, COMBUSTION, THERMIQUE (5 axes sur 9). Les équipes correspondantes regroupent dans les surfaces de recherche de l'école, 60 enseignants chercheurs de l'ISAE-ENSMA et de l'Université de Poitiers et 20 chercheurs CNRS - parmi lesquels une quarantaine d'habilités à diriger des recherches - ainsi que 26 personnels IATSS (hors services communs) et 18 ITA CNRS. En tenant compte des personnels contractuels ou divers temporaires et des doctorants, l'ISAE-ENSMA héberge environ 229 personnes rattachées à P', soit plus de 40% des effectifs globaux de l'Institut.

## Laboratoire d'Informatique et d'Automatique pour les Systèmes (LIAS)

Le laboratoire comprend 40 enseignants-chercheurs issus de l'Université de Poitiers et de l'ISAE-ENSMA, 4,4 personnels techniques et une quarantaine de doctorants. Issue de la fusion du Laboratoire d'Informatique Scientifique et Industrielle (LISI) et du Laboratoire d'Automatique et d'Informatique Industrielle (LAI), il a été créé au 1er janvier 2012 avec le statut d'équipe d'accueil (EA). Il est implanté sur deux sites, avec un partage équitable des effectifs : Poitiers (ENSIP-Université de Poitiers) et Futuroscope (ISAE-ENSMA).

Cette unité s'appuie sur des compétences complémentaires dans les disciplines informatique, automatique et génie électrique avec des applications dans les domaines des STIC de l'ingénierie, du transport, de l'énergie et de l'environnement.

Elle est organisée autour de trois thèmes :

### **Ingénierie des Données et des Modèles (IDD)**

Axes de recherche : Gestion des données massives ; Intégration et optimisation de base de données volumineuses ; Modélisation à base ontologique ; Qualité de la donnée ; Relaxation et personnalisation de requêtes ; Green computing.

### **Systèmes embarqués temps réel (SETR)**

Axes de recherche : Validation temporelle des systèmes temps réel ; Conception et dimensionnement basés modèles des systèmes temps réel ; Étude des propriétés des ordonnancements temps réel.

### **Automatique et Systèmes (A&S)**

Axes de recherche : Contrôle actif ; Identification paramétrique ; Gestion de l'énergie et réseaux intelligents ; Optimisation des entraînements électriques ; Systèmes nD fractionnaires.

L'ISAE-ENSMA est particulièrement impliquée dans les deux premiers axes -- dont l'une des thématiques phares est le transport -- sur l'aspect conception système et validation, ainsi que sur la problématique de l'entreprise étendue (ce qui est le cas notamment dans les entreprises de conception de systèmes de transport) et de l'hétérogénéité des données, et plus récemment sur les aspects prédiction et aide à la décision.

## Le patrimoine

Les locaux de l'ISAE-ENSMA sont constitués de 32 000 m<sup>2</sup> répartis sur 6 bâtiments, dont 17 000 m<sup>2</sup> dédiés à la recherche.





## 1. Effectifs

## Précisions / contexte

Au cours de ce chapitre, nous ferons la distinction Enseignants/Chercheurs et BIATSS, par mesure de simplicité de gestion et de lecture. Nos analyses seront présentées en personnes physiques, mais aussi en emplois, ETP ou postes par exemple. Il semble donc nécessaire de définir certains termes.

## Mots-clés

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

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

**Corps** : Ensemble groupant les fonctionnaires soumis au même statut et ayant vocation aux mêmes grades. Les corps sont classés en catégories A, B, ou C, selon le niveau de recrutement. L'ensemble des corps de fonctionnaires sont regroupés par filière (ITRF, AENES par exemple).

**Grade** : Subdivision du corps. La hiérarchie des grades au sein du corps est fixée par les statuts.

**Emploi** : Support ouvert sur un programme du budget de l'État et délégué à un établissement permettant la rémunération d'un agent (agent titulaire ou non titulaire)

**ETP (Equivalent Temps Plein)**: Unité de décompte proportionnelle à la quotité de travail mais pas à la durée d'activité dans l'année. Elle donne les effectifs présents à une date donnée, corrigés de la quotité de travail.

**ETPT (ETP Travaillé)** : Unité de décompte proportionnelle à l'activité des agents, mesurée par leur quotité de temps de travail et par leur période d'activité sur l'année.

**Poste** : Support issu d'un emploi, ou de crédits affectés à une structure budgétaire et comptable de l'établissement (budget propre) destiné à être occupé par au moins un agent.

**Effectifs physiques** : Ils correspondent aux agents rémunérés à une date donnée, quelle que soit leur quotité de travail et leur période d'activité sur l'année.

## Effectifs, ETP, ETPT : application

Pour illustrer ces trois termes et leur différence, voici un exemple concret de leur utilisation :

- 1 individu travaillant à temps complet sur une année entière compte pour 1 effectif, 1 ETP et 1 ETPT au 31.12.N.
- 1 individu travaillant à temps partiel de 80% sur une année complète comptabilise 1 effectif, 0.8 ETP, et 0,8 ETPT au 31.12.N
- 1 individu arrivé le 1<sup>er</sup> 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

Nous pouvons répertorier les personnels travaillant à l'ISAE-ENSMA de la manière suivante :

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

- **Enseignants-chercheurs :**
  - Professeurs des universités (PR)
  - Maîtres de Conférences (MCF)
  
- **Enseignants du second degré affectés dans l'enseignement supérieur :**
  - Professeurs agrégés (PRAG)
  - Professeurs certifiés (PRCE)
  
- **Enseignants-chercheurs et Chercheurs contractuels :**
  - Attachés Temporaires d'Enseignement et de Recherche (ATER)
  - Doctorants
  - Post-doctorants

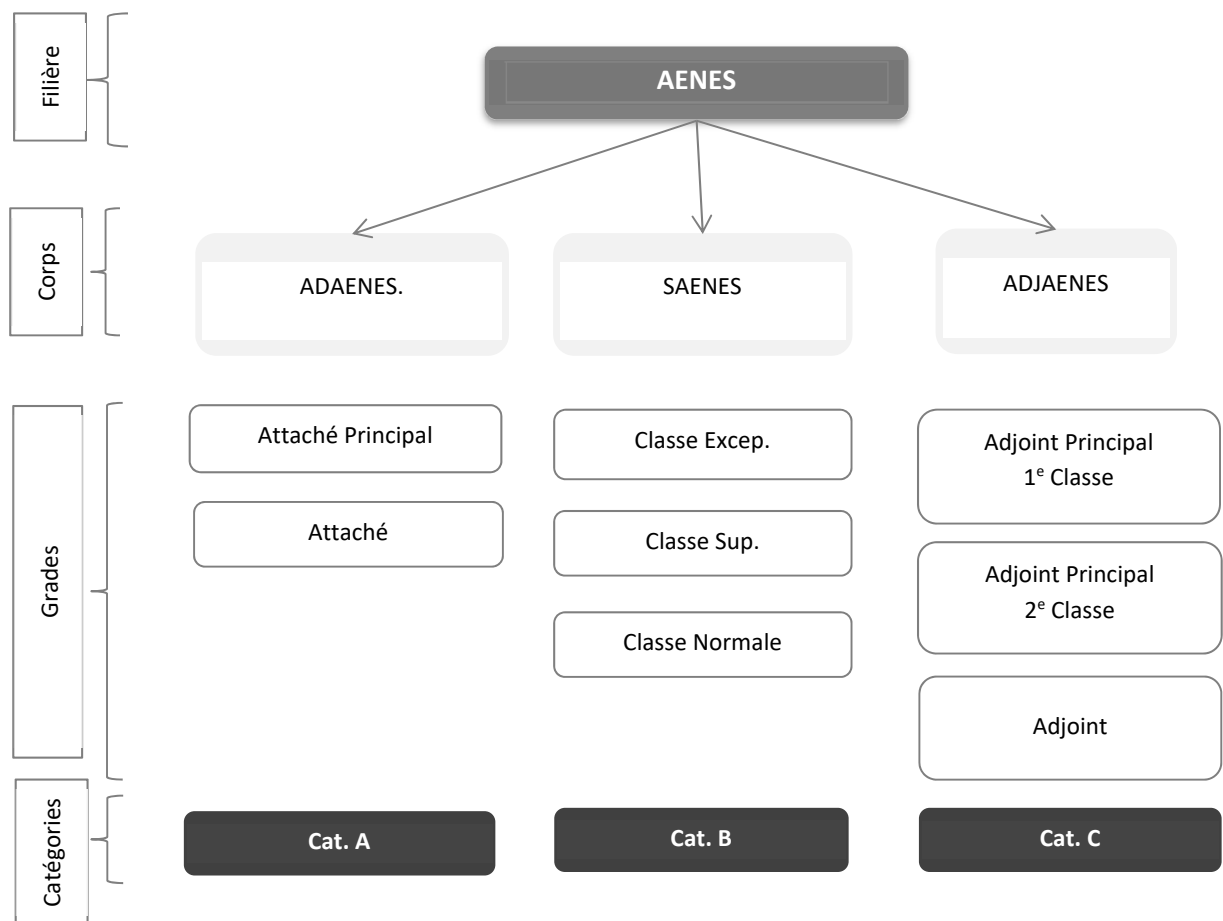
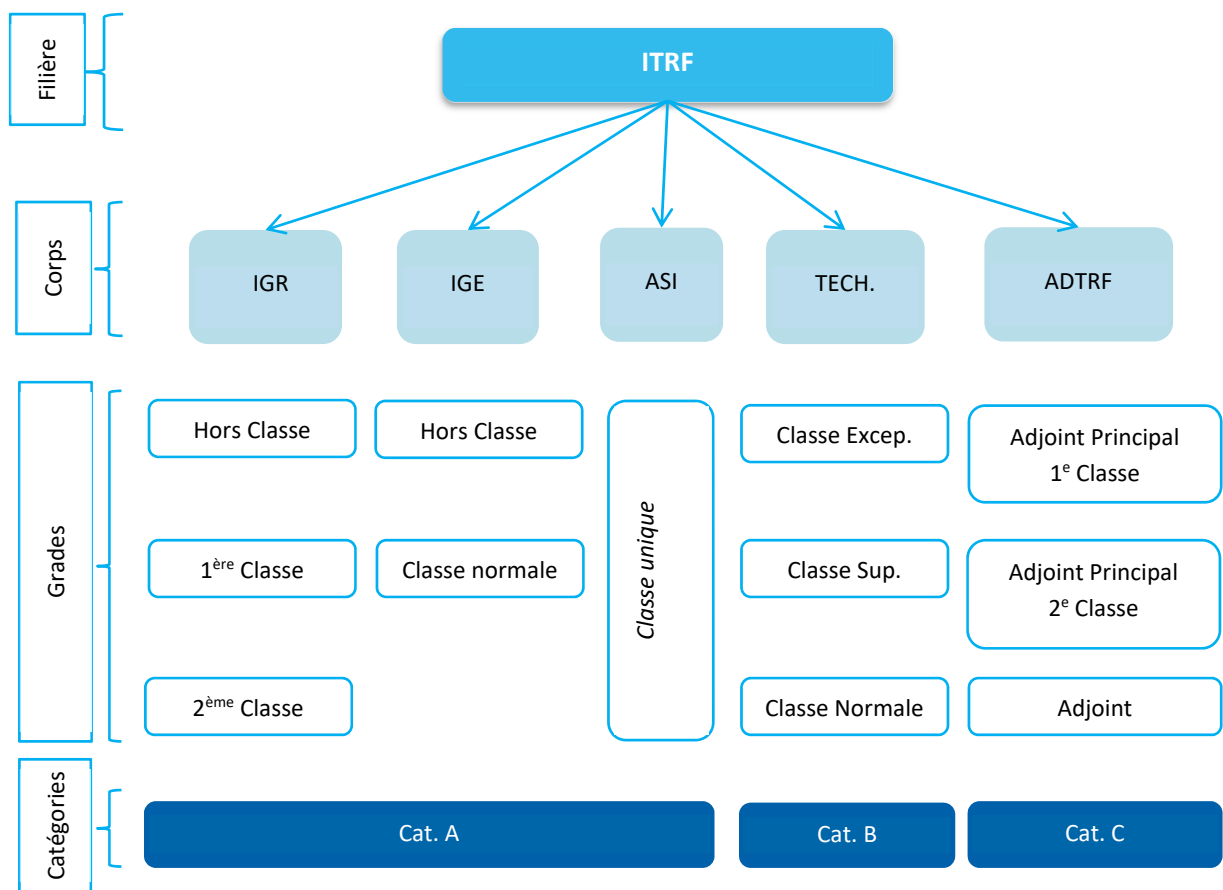
## Personnel BIATSS

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 de l'Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur (AENES) :**
  - Attachés d'Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur (ADAENES)
  - Secrétaires Administratifs de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur (SAENES)
  - Adjoint Administratifs de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur (ADJAENES)
  
- **Filière des Ingénieurs et Techniciens de Recherche et Formation (ITRF) :**
  - Ingénieurs de Recherche (IGR)
  - Ingénieurs d'Études (IGE)
  - Assistants Ingénieurs (ASI)
  - Techniciens (TECH)
  - Adjoints (ADTRF)

Vous trouverez en page suivante un schéma de répartition des personnels BIATSS selon les filières, catégories, corps, grades (le schéma présente les corps effectivement occupés à l'ISAE-ENSMA, et n'est donc pas exhaustif, en particulier concernant la filière AENES).



Au 1er janvier 2018, l'effectif de l'ISAE-ENSMA est de **210 agents** (dont 4 apprentis), soit 4 agents de moins qu'au 1er janvier 2017 (l'effectif est exprimé en personnes physiques). On constate une **diminution de l'occupation des postes** sur l'ensemble de l'année : celui-ci est passé de 203,8 ETPT (Equivalent Temps Plein Travaillés) en 2017 à **201,6 ETPT en 2018**.

## 1.1. Les plafonds d'emplois

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 2018 a été fixé à **144 emplois**. Au 1<sup>er</sup> janvier 2018, il était affecté comme suit :

- 50 enseignants chercheurs,
- 10 enseignants,
- 68 BIATSS,
- 15 contrats doctoraux,
- 1 autre emploi transféré.

### Le plafond d'emplois sur ressources propres

En plus des emplois autorisés par l'Etat, l'établissement peut financer sur ses ressources propres un certain nombre de postes. Il s'agit d'agents non titulaires travaillant en appui des services administratifs et techniques, mais aussi en soutien à la recherche, de doctorants et d'ATER. Ces emplois doivent être définis (en ETPT), lors de l'élaboration du budget et viennent majorer le plafond d'emplois autorisés par l'Etat. Ce nombre est évalué en fonction des perspectives de besoins en personnels non titulaires des services généraux et des laboratoires. Pour 2018, le plafond d'emplois sur ressources propres a été fixé à **68 emplois**.

### 1.1.1. Occupation totale des emplois

Avec une occupation des emplois financés par l'Etat prévue à 137,2 ETPT, un **plafond d'emplois global de 205,2 emplois en 2018 a été voté en conseil d'administration lors de l'adoption du budget rectificatif**.

**Le taux de consommation est de 97% en 2018.**

			2017	2018	variation
<b>Emplois financés par l'opérateur sous plafond Etat</b>	Titulaires	Enseignants et enseignants-chercheurs	58,4	58,5	0,1
		BIATSS	61,7	60,9	-0,8
	Non Titulaires	Enseignants et enseignants-chercheurs	11,6	12,2	0,6
		BIATSS	5,3	5,3	0
	<b>Total</b>		<b>137</b>	<b>136,9</b>	<b>-0,1</b>
<b>Emplois financés par l'opérateur sur ressources propres exclusivement</b>	Non Titulaires	Enseignants et enseignants-chercheurs	42,6	39,8	-2,8
		BIATSS	24,2	24,9	0,7
	<b>Total</b>		<b>66,8</b>	<b>64,7</b>	<b>-2,2</b>
<b>Total</b>			<b>203,8</b>	<b>201,6</b>	<b>-2,3</b>

### 1.1.2. Les emplois financés sous plafond Etat

Population	Catégories d'emplois	Nb d'emplois	Occupation en ETPT 2018		Ecart de consommation
			Titulaires	Non Titulaires	
Enseignants - chercheurs	Prof des universités	18,0	17,8		-0,2
	Maîtres de conférences	32,0	31,7	0,2	-0,1
<b>Total enseignants chercheurs</b>		<b>50,0</b>	<b>49,5</b>	<b>0,2</b>	<b>-0,3</b>
Enseignants 2nd degré	Prof agrégés	5,0	4,0		-1,0
	Prof certifiés	5,0	5,0		0,0
<b>Total enseignants 2nd degré</b>		<b>10,0</b>	<b>9,0</b>	<b>-</b>	<b>-1,0</b>
<b>TOTAL enseignants</b>		<b>60,0</b>	<b>58,5</b>	<b>0,2</b>	<b>-1,3</b>
ITRF	IGR	2,0	2,0		0,0
	IGE	13,0	12,4		-0,6
	ASI	4,0	4,0		0,0
	TECH	17,0	16,4	0,5	-0,1
	ADTRF	25,3	22,8	1,7	-0,8
<b>Total ITRF</b>		<b>61,3</b>	<b>57,7</b>	<b>2,2</b>	<b>-1,4</b>
AENES	ADAENES	1,0	1,0		0,0
	SAENES	2,0	1,2	0,5	-0,3
	ADJAENES	1,0	1,0		0,0
<b>Total AENES</b>		<b>4,0</b>	<b>3,2</b>	<b>0,5</b>	<b>-0,3</b>
<b>TOTAL BIATSS</b>		<b>65,3</b>	<b>60,9</b>	<b>2,7</b>	<b>-1,7</b>
<b>TOTAL BIATSS + Enseignants emplois délégués</b>		<b>125,3</b>	<b>119,4</b>	<b>2,9</b>	<b>-3,0</b>
<b>Contrats doctoraux</b>		<b>15,0</b>		<b>12,0</b>	<b>-3,0</b>
Autres emplois transférés	IGE	2,0		1,9	-0,1
	ADTRF	0,7		0,7	0,0
<b>TOTAL Autres emplois transférés</b>		<b>2,7</b>	<b>-</b>	<b>2,6</b>	<b>-0,1</b>
<b>Total</b>		<b>143,0</b>	<b>119,4</b>	<b>17,5</b>	<b>-6,1</b>

Si l'on tient compte du **plafond d'emplois « autorisé » par l'Etat** en 2018 (144), le **taux d'occupation** (des emplois sous plafond Etat) **est de 95% en 2018**. La « sous-consommation » s'explique par le fait que la dotation attribuée par l'Etat (subvention pour charges de service public) ne permet pas de financer l'intégralité des emplois autorisés.

Cependant, si l'on tient compte de l'occupation des emplois financés sous **plafond Etat votée par le conseil d'administration** lors de l'élaboration du budget 2018 (137,2), le **taux d'occupation est de 99,8%**.



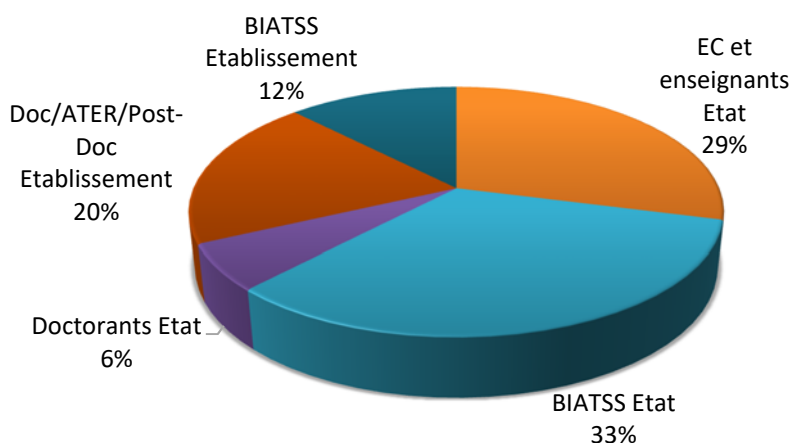
### 1.1.3. Les emplois financés sur ressources propres exclusivement

En plus des emplois sous plafond Etat, l'établissement finance sur ses ressources propres, un certain nombre de postes. Précisons également que, compte tenu de sa taille, l'établissement ne possède pas actuellement de poste d'agent comptable à temps plein. Ce travail est effectué par l'agent comptable de l'Université de Poitiers, travaillant par adjonction de service à l'ISAE-ENSMA et rémunéré par celui-ci. Cette rémunération ne décompte pas d'ETPT.

**Un plafond de 68 emplois « établissement » a été voté par le Conseil d'Administration pour l'année 2018.**

Population	Catégorie d'emploi	ETPT 2017	ETPT 2018	Variation 2017 - 2018
<b>BIATSS Administration et Logistique non titulaires</b>	Catégorie A	2,5	3,5	1,0
	Catégorie B	0,0	0,3	0,3
	Catégorie C	3,3	4,1	0,8
	Apprentis	2,0	2,7	0,7
<b>Total BIATSS services administratifs et techniques non titulaires</b>		<b>7,8</b>	<b>10,6</b>	<b>2,8</b>
<b>BIATSS Recherche non titulaires</b>	Catégorie A	13,2	10,7	-2,5
	Catégorie B	0,0	0,3	0,3
	Catégorie C	1,0	0,8	-0,2
	Apprentis	2,1	2,4	0,3
<b>Total BIATSS Recherche non titulaires</b>		<b>16,4</b>	<b>14,2</b>	<b>-2,2</b>
<b>Enseignants-Chercheurs et Chercheurs non titulaires</b>	Doctorants contractuels	31,6	29,0	-2,6
	ATER	4,9	4,9	0,0
	Post-Doctorants	6,2	6,0	-0,2
	<b>Total Enseignants-Chercheurs et Chercheurs non titulaires</b>	<b>42,6</b>	<b>39,8</b>	<b>-2,7</b>
<b>Total BIATSS, Enseignants-chercheurs et Chercheurs non titulaires</b>		<b>66,8</b>	<b>64,7</b>	<b>-2,1</b>

### 1.1.4. Synthèse



**68% des emplois sont financés sous plafond Etat.**

## 1.2. Les effectifs

Les effectifs correspondent aux personnes physiques qui occupent réellement les emplois à un instant t, à savoir **au 1er janvier 2018**. Ce chapitre concerne tous les personnels de l'ISAE-ENSMA, sans distinction d'origine de financement.

### 1.2.1. Effectif global

Evolution de l'effectif global entre 2015 et 2018

Effectifs au 1er Janvier	2015	2016	2017	2018
Titulaires	118	122	120	<b>121</b>
Non Titulaires	78	85	94	<b>89</b>
Effectif global	196	207	214	<b>210</b>

Evolution de l'effectif détaillé entre 2015 et 2018

Effectifs au 1er janvier	2015	2016	2017	2018
BIATSS Catégorie A	18	19	20	20
BIATSS Catégorie B	18	19	19	18
BIATSS Catégorie C	23	26	23	24
BIATSS Non Titulaires	29	27	31	26
PU	18	18	18	18
MCF	32	30	31	32
PRAG	4	4	4	4
PRCE (dont EPS)	5	5	5	5
ATER	6	8	7	6
Doctorants	36	39	44	41
Post Doctorant	3	7	8	12
Apprenti	4	5	4	4
<b>Total BIATSS</b>	<b>88</b>	<b>91</b>	<b>93</b>	<b>88</b>
<b>Total Apprenti</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
<b>Total Enseignants et chercheurs</b>	<b>104</b>	<b>111</b>	<b>117</b>	<b>118</b>

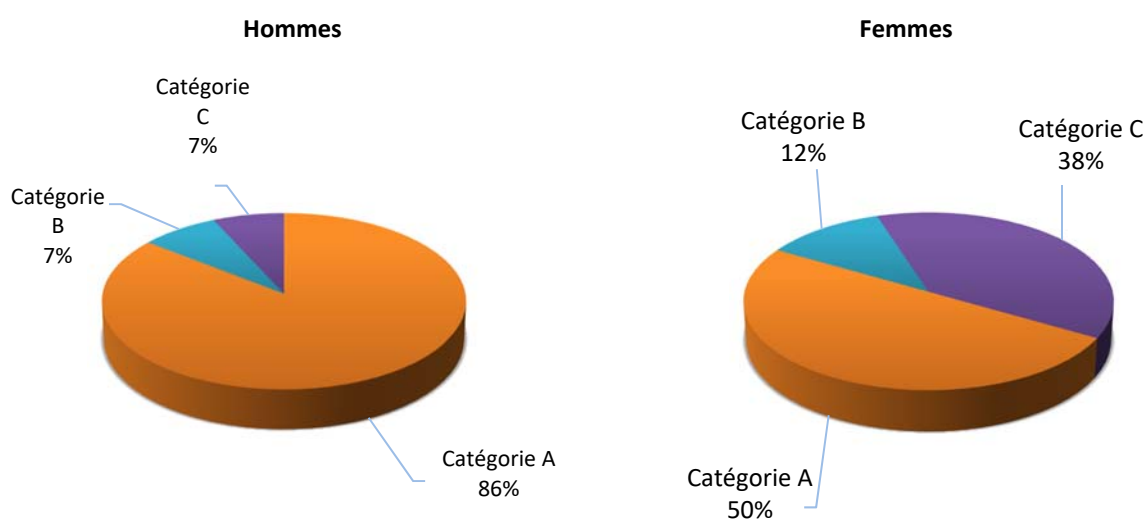
## Effectif global par catégorie, statut, et par genre au 1er janvier 2018

		Effectifs au 1er janvier 2018			ETP au 1er janvier 2018		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
<i>Titulaires</i>	Catégorie A	63	16	79	62,9	15,8	78,7
	Catégorie B	11	7	18	11	7	18
	Catégorie C	9	15	24	9	14,6	23,6
<b>Total</b>		<b>83</b>	<b>38</b>	<b>121</b>	<b>82,9</b>	<b>37,4</b>	<b>120,3</b>
<i>Non Titulaires (hors CDI)</i>	Catégorie A	61	13	74	61	12,5	73,5
	Catégorie B	0	0	0	0	0	0
	Catégorie C	1	7	8	0,5	4,9	5,4
	Apprenti	4	0	4	4	0	4
<b>Total</b>		<b>66</b>	<b>20</b>	<b>86</b>	<b>65,5</b>	<b>17,4</b>	<b>82,9</b>
<i>CDI (Non Titulaires)</i>	Catégorie A	1	1	2	1	1	2
	Catégorie B	0	0	0	0	0	0
	Catégorie C	0	1	1	0	1	1
<b>Total</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>Total Effectifs</b>		<b>150</b>	<b>60</b>	<b>210</b>	<b>149,4</b>	<b>56,8</b>	<b>206,2</b>

Plus de **73%** des personnels de l'établissement appartiennent à la **catégorie A** au 1<sup>er</sup> janvier 2018. Cette catégorie comprend les BIATSS de catégorie A, les enseignants-chercheurs, les doctorants et les post-doctorants.

La **catégorie B** est comme les années précédentes la catégorie la moins occupée, représentant seulement **9%** des effectifs.

En **catégorie A**, **81% des effectifs sont des hommes**. Ce chiffre passe à 61% en catégorie B. La tendance s'inverse en catégorie C où 70% des effectifs sont des femmes.



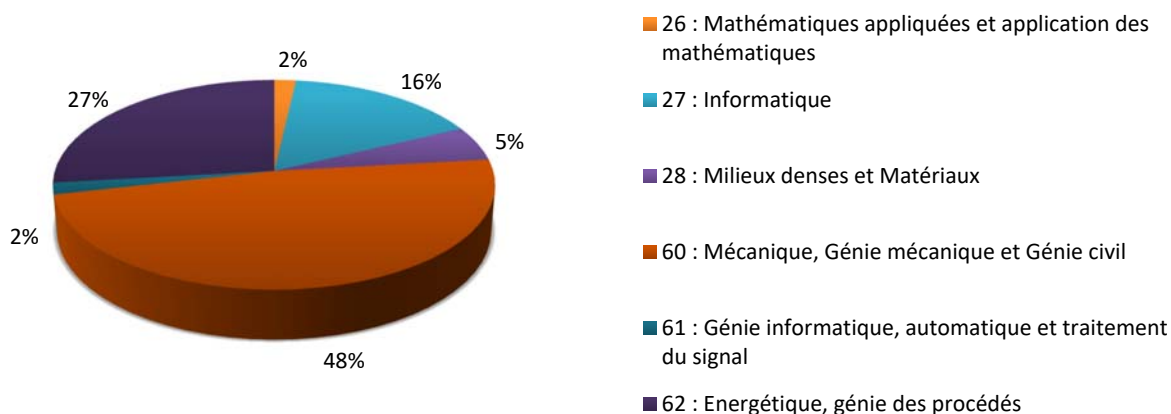
### 1.2.2. Les effectifs enseignants et enseignants-chercheurs

#### Répartition par section CNU et discipline

Les différentes disciplines de recherche sont répertoriées par le Conseil National des Universités (CNU) au sein de sections. Chaque enseignant-chercheur est rattaché à l'une d'entre elles.

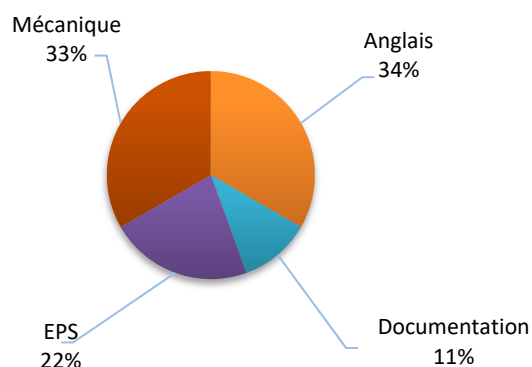
Enseignants-Chercheurs Sections CNU	Répartition au 1er Janvier 2018			Total
	PR	MCF	ATER	
26 : Mathématiques appliquées et application des mathématiques	0	1	0	1
27 : Informatique	3	5	1	9
28 : Milieux denses et Matériaux	1	2	0	3
60 : Mécanique, Génie mécanique et Génie civil	9	14	4	27
61 : Génie informatique, automatique et traitement du signal	0	1	0	1
62 : Energétique, génie des procédés	5	9	1	15
<b>Total général</b>	<b>18</b>	<b>32</b>	<b>6</b>	<b>56</b>

#### Répartition des enseignants-chercheurs par section CNU



#### Répartition des enseignants du second degré par disciplines

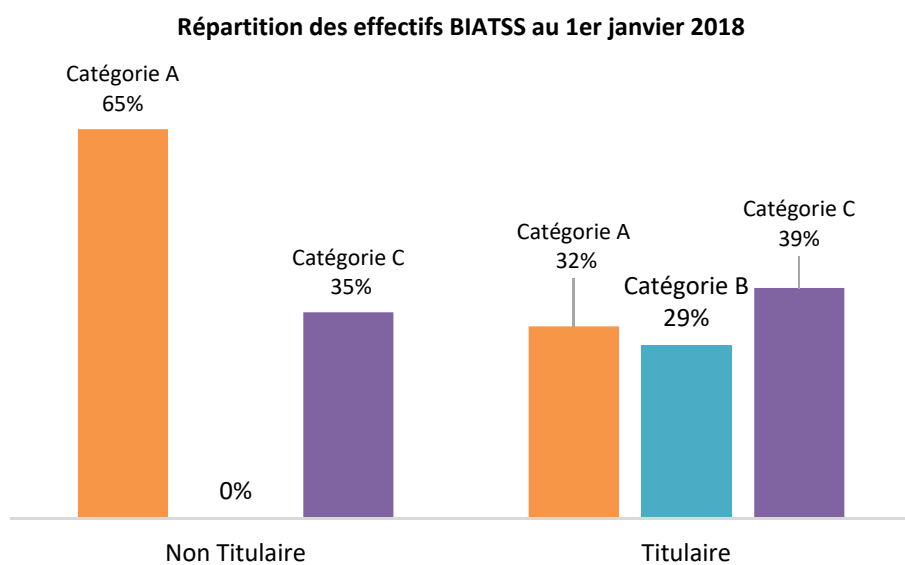
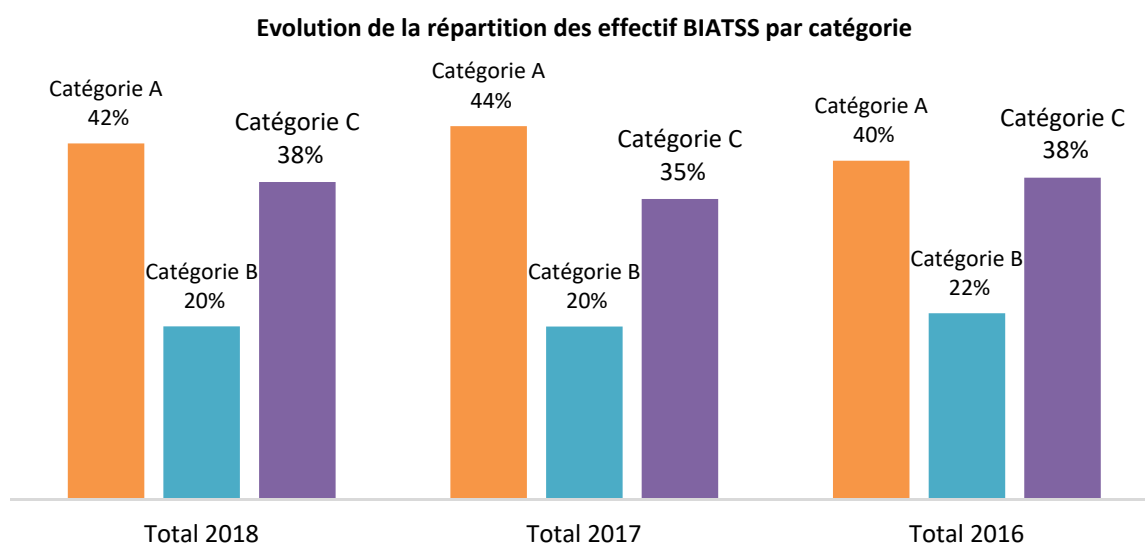
Enseignants du secondaire Disciplines	Répartition au 1er Janvier 2018		Total
	PRAG	PRCE	
<b>Anglais</b>	1	2	3
<b>Documentation</b>	0	1	1
<b>Education Physique et Sportive</b>	0	2	2
<b>Mécanique</b>	3	0	3
<b>Total général</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>9</b>



### 1.2.3. Les effectifs BIATSS

Statut des BIATSS au 1er Janvier	2015	2016	2017	2018
<b>Titulaires</b>	59	64	62	62
<b>Non Titulaires</b>	29	27	31	26
<b>Total général</b>	<b>88</b>	<b>91</b>	<b>93</b>	<b>88</b>

#### Répartition par catégorie fonction publique (CFP) des BIATSS au 1er janvier 2018

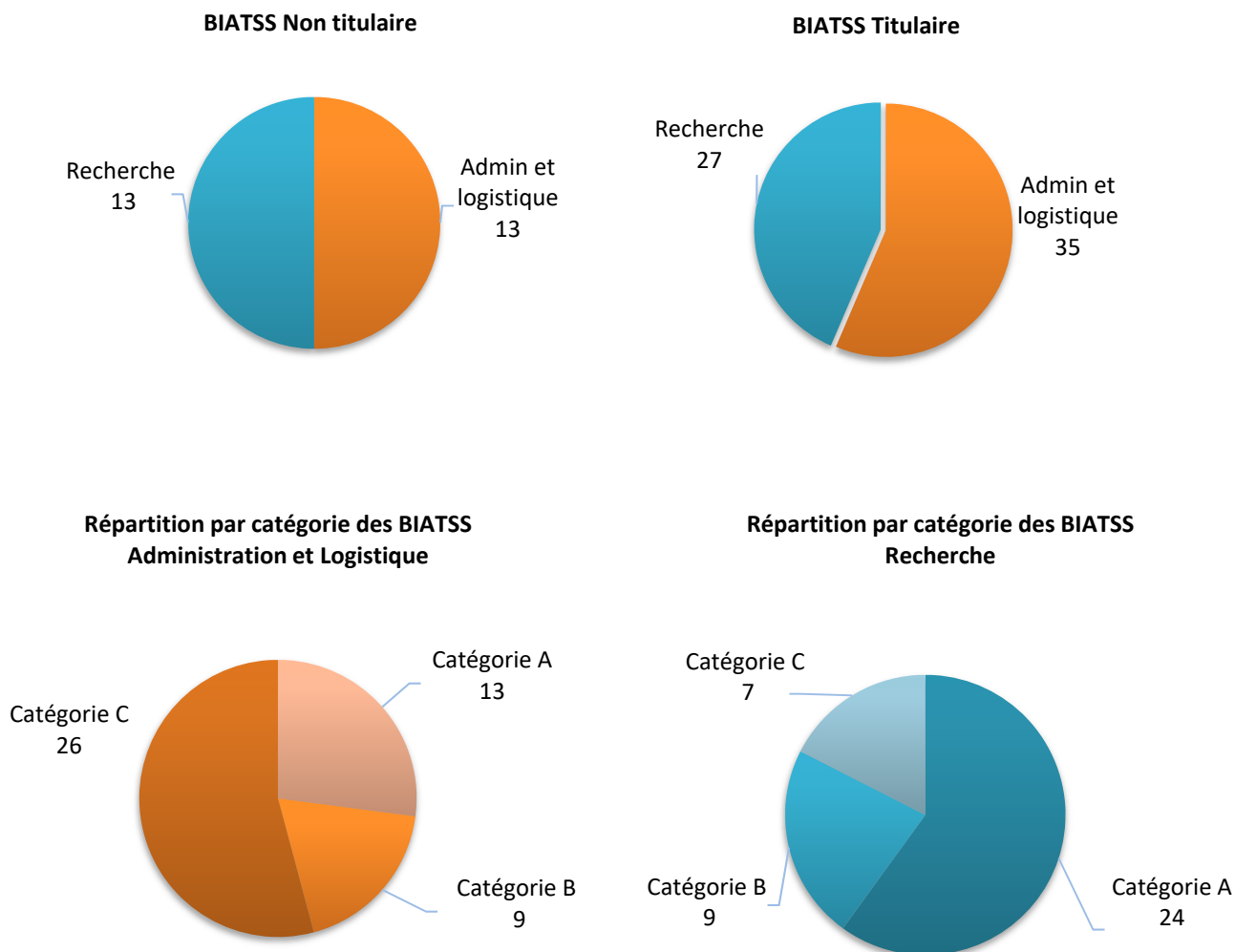


## Répartition globale Recherche / Administration et logistique

Nous pouvons classer les BIATSS en 2 types de population :

- BIATSS Recherche : personnels travaillant dans les laboratoires ;
- BIATSS Administration et Logistique : personnels travaillant dans les services soutien et support

Les BIATSS administration et logistique représentent 56% de l'effectif total des BIATSS.



Un même individu peut avoir plusieurs affectations ; dans ce cas, la quotité travaillée dans chaque service est retenue pour la répartition ci-dessus.

La répartition des BIATSS par catégorie est très différente, suivant l'affectation. Les **2/3** des personnels de catégorie A sont des effectifs **BIATSS Recherche**, alors que près de **79% des agents de catégorie C sont des effectifs BIATSS administration et logistique**.

## Répartition par type de population et par corps

Type de populations	Corps	Total 01/01/2017	Effectifs		Total 01/01/2018	Variation 2017 - 2018
			Titulaires	Non titulaires		
ITRF	IGR	5	2	3	5	0
	IGE	27	13	11	24	-3
	ASI	8	4	3	7	-1
	TECH	17	16		16	-1
	ADJOINT	32	23	9	32	0
<b>Total ITRF</b>		<b>89</b>	<b>58</b>	<b>26</b>	<b>84</b>	<b>-5</b>
AENES	ADAENES	1	1	0	1	0
	SAENES	2	2	0	2	0
	ADJAENES	1	1	0	1	0
<b>Total AENES</b>		<b>4</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>
<b>Total BIATSS</b>		<b>93</b>	<b>62</b>	<b>26</b>	<b>88</b>	<b>-5</b>

### Répartition des BIATSS non titulaires par type de besoins (définis en fonction des articles de recrutement)

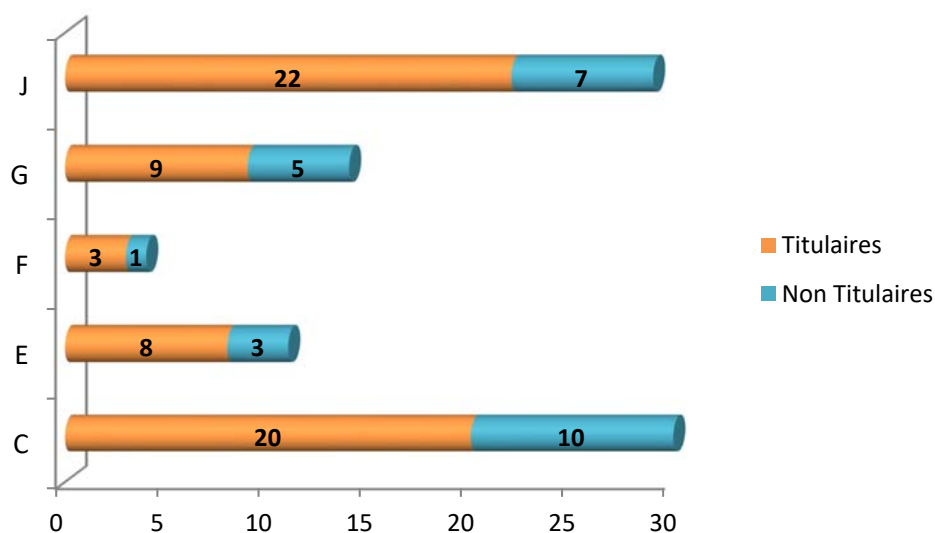
Les agents contractuels BIATSS recrutés sur besoins permanents sont principalement des personnels de catégorie A. Les agents contractuels BIATSS sur besoins temporaires sont recrutés pour remplacer momentanément des fonctionnaires (conгés ou vacance de poste), ou pour répondre à une hausse de l'activité (principalement dans les services généraux).

Agents non titulaires BIATSS au 1er janvier 2018	Effectifs			ETP		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
<b>Sur besoins permanents</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>21</b>	<b>10,50</b>	<b>7,90</b>	<b>18,40</b>
Fonctions de catégorie A lorsque la nature des fonctions et les besoins de service le justifient (art 4, 2° modifié)	10	5	15	10	5	15
Service n'excédant pas 70% d'un service à temps complet (art 6 modifié)	1	5	6	0,50	2,90	3,40
<b>Sur besoins temporaires</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
Remplacement momentané de fonctionnaires ou d'agents contractuels (temps partiels, congés annuels, congés maladie, CLM, CLD, etc.) (art 6 quater)	0	1	1	0	1	1
Vacance temporaire d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu par un titulaire (art 6 quinquies)	0	1	1	0	1	1
Accroissement temporaire ou saisonnier d'activité (art 6 sexies)	0	0	0	0	0	0
<b>CDI</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>14</b>	<b>26</b>	<b>11,50</b>	<b>11,90</b>	<b>23,40</b>

## Répartition par BAP

Les métiers ITRF sont répartis en 8 Branches d'Activité Professionnelle (BAP), qui regroupent un ensemble de métiers. A l'ISAE-ENSMA, on décompte 5 BAP (voir ci-dessous). Les personnels AENES de l'établissement sont répertoriés en BAP J (Gestion et pilotage).

Intitulé BAP	2017	2018		
	Total	Titulaires	Non Titulaires	Total
C Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	34	20	10	<b>30</b>
E Informatique, Statistique et calcul scientifique	11	8	3	<b>11</b>
F Information, Documentation, Culture, Communication, Edition, TICE	3	3	1	<b>4</b>
G Patrimoine, logistique, prévention et restauration	15	9	5	<b>14</b>
J Gestion et pilotage	30	22	7	<b>29</b>
<b>Total</b>	<b>93</b>	<b>62</b>	<b>26</b>	<b>88</b>





### 1.2.4. Autres catégories d'agents

#### Les agents hébergés à l'ISAE-ENSMA

Les personnels des deux laboratoires du site de l'ISAE-ENSMA (l'Institut Pprime et le LIAS) peuvent être rattachés à trois établissements sous tutelle du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche : **l'ISAE-ENSMA, le CNRS et l'Université de Poitiers.**

Les personnels affectés dans les laboratoires et qui ne sont pas rattachés à l'ISAE-ENSMA, sont qualifiés de « Personnels hébergés ». On retrouve 2 grandes catégories :

- Des personnels CNRS (chercheurs et ITA<sup>2</sup>)
- Des personnels Université de Poitiers (enseignants-chercheurs et ITRF)



Effectifs au 01/01/2018	Personnel CNRS		Personnel UP		Total
	ITA	Chercheurs	ITRF	Chercheurs et Ens.Chercheurs	
P' - PMM	8	8	0	4	<b>20</b>
P' - FTC	10	8	1	17	<b>36</b>
LIAS	0	0	0	10	<b>10</b>
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>16</b>	<b>1</b>	<b>31</b>	<b>66</b>

Parmi les hébergés sur le site de l'ISAE-ENSMA, nous comptons aussi des doctorants (non rémunérés par l'ISAE-ENSMA) ? des stagiaires, des chercheurs invités

<sup>2</sup> Ingénieurs, Techniciens, Administratifs.

### 1.2.5. Analyses catégorielles

#### Répartition dans les structures de l'établissement

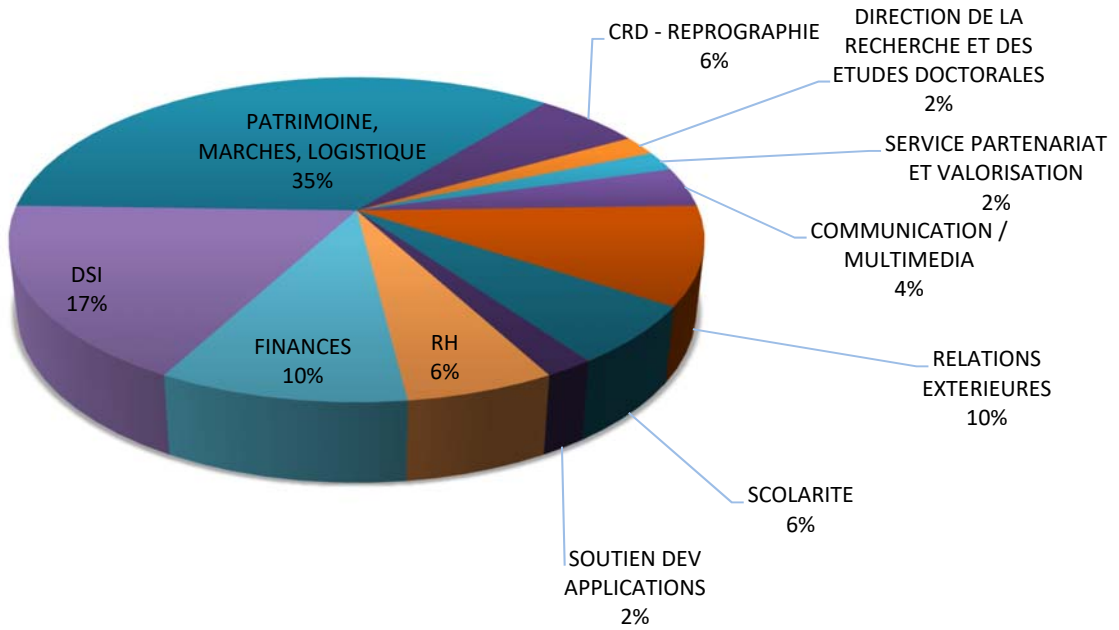
Un même individu peut avoir plusieurs affectations :

- ✓ Pour les BIATSS : la quotité travaillée dans chaque service est retenue pour la répartition.
- ✓ Pour les enseignants-chercheurs : ils sont affectés pour 50% à un département d'enseignement et pour 50% à un laboratoire de recherche.

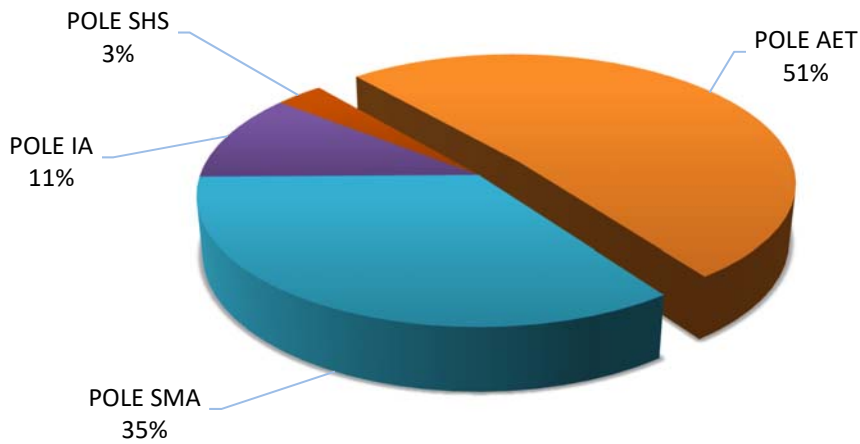
Affectation des effectifs au 1er Janvier 2018	BIATSS	Enseignants et Ens.-cherch	Doctorants et Post Doc	Total
<b>DIRECTION</b>	<b>2</b>	<b>1</b>		<b>3</b>
<b>FONCTION SOUTIEN ET SUPPORT</b>	<b>50</b>	<b>1</b>		<b>51</b>
DIRECTION DE LA RECHERCHE ET DES ETUDES DOCTORALES	1			1
SERVICE PARTENARIAT ET VALORISATION	1			1
COMMUNICATION / MULTIMEDIA	2			2
RELATIONS EXTERIEURES	5			5
SCOLARITE	3			3
SOUTIEN DEV APPLICATIONS	1			1
RESSOURCES HUMAINES	3			3
FINANCES	5			5
SYSTEME INFORMATION	9			9
PATRIMOINE, MARCHES, LOGISTIQUE	18			18
CENTRE DE RESSOURCES DOCUMENTAIRES – REPROGRAPHIE	2	1		3
<b>POLE Aérodynamique Energétique Thermique</b>	<b>23</b>	<b>25</b>	<b>32</b>	<b>80</b>
INSTITUT P' - DEPARTEMENT FLUIDE, THERMIQUE, COMBUSTION	23	11	32	66
D1 – MECANIQUE DES FLUIDES & AERODYNAMIQUE		5		5
D3 - ENERGETIQUE ET THERMIQUE		9		9
<b>POLE Structures, Matériaux Avancés</b>	<b>15</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>54</b>
INSTITUT P' - DEPARTEMENT PHYSIQUE ET MECANIQUE DES MATERIAUX	15	7	20	42
D2 – MATERIAUX, STRUCTURES & INGENIERIE DES SYSTEMES INDUSTRIELS		12		12
<b>POLE Informatique Avionique</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>17</b>
LABORATOIRE D'INFORMATIQUE ET D'AUTOMATIQUE POUR LES SYSTEMES	2	5	5	12
D4 - INFORMATIQUE, AUTOMATIQUE & MATHEMATIQUES		5		5
<b>POLE Sciences Humaines et Sociales</b>		<b>5</b>		<b>5</b>
D6 - FORMATION GENERALE ET HUMAINE		5		5

En plus des effectifs ENSMA, 3 personnes salariées par la COMUE Léonard de Vinci sont affectées dans les services suivants : DRED (écoles doctorales), Pilotage Qualité Hygiène Sécurité, Partenariat et Valorisation de la Recherche.

### Répartition des agents des fonctions soutien et support



### Répartition des agents par pôles de recherche et d'enseignement

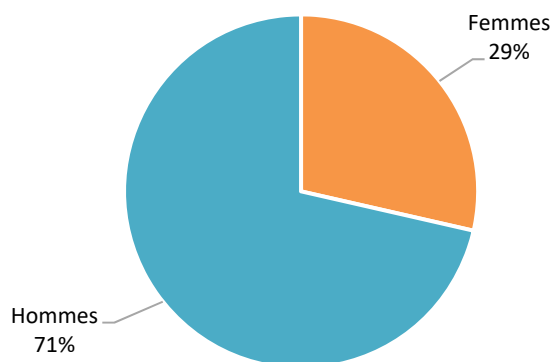


## 1.3. Les données démographiques

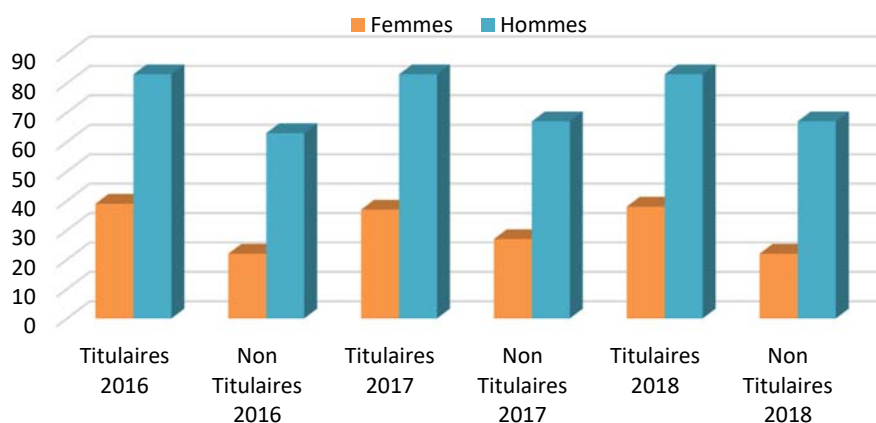
Dans cette partie, nous allons aborder les données concernant l'âge des personnels, leur sexe ou encore leur nationalité.

### 1.3.1. Répartition hommes-femmes

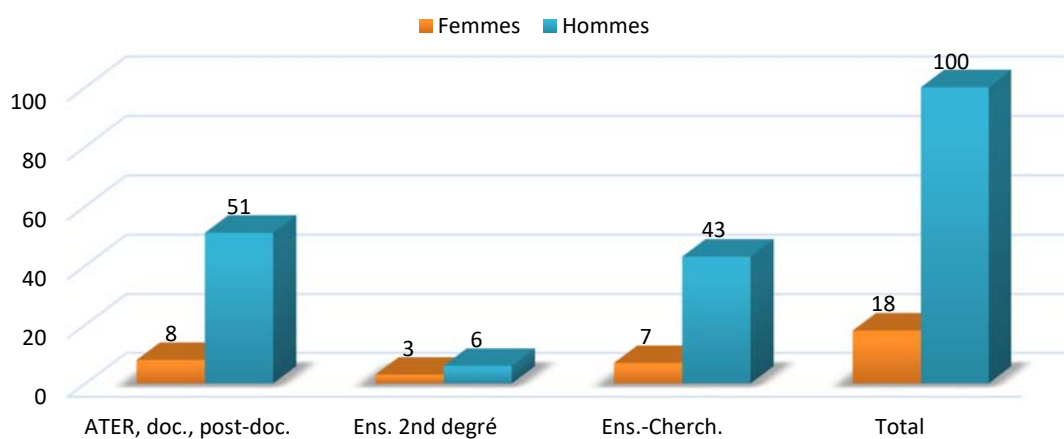
Répartition H/F au 1er janvier 2018



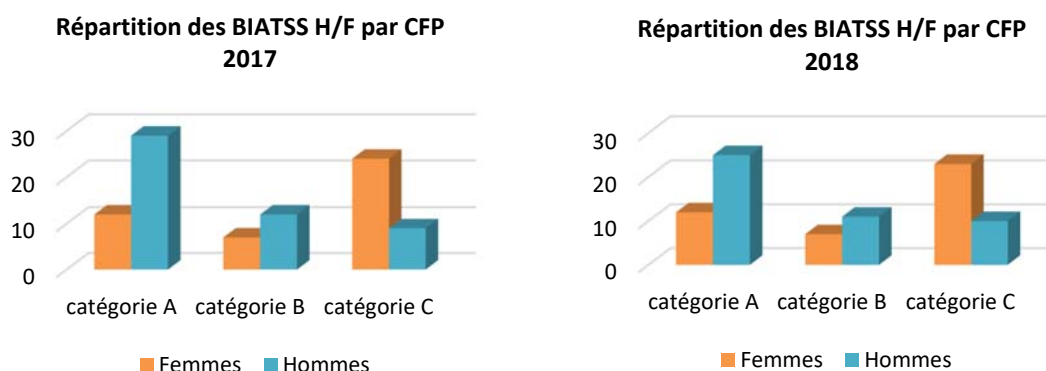
Evolution de la répartition H/F par statut depuis 2016



Répartition H/F des enseignants chercheurs et doctorants 2018



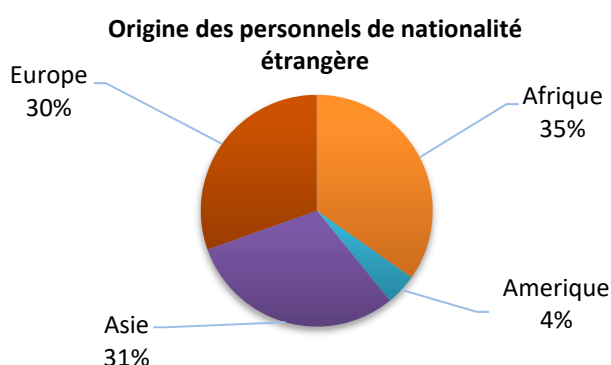
La répartition hommes-femmes chez les enseignants chercheurs et doctorants en 2018 est sensiblement la même qu'en 2017. A noter que 85% des enseignants/chercheurs titulaires et non titulaires sont des hommes.



On constate une baisse des effectifs **BIATSS de Catégorie A de 2017 à 2018 (- 4 agents hommes)**. Chez les hommes, cette catégorie représente 54% des effectifs. Les **femmes** sont pour 55% en **catégorie C**.

Par ailleurs, nous constatons que 68% des effectifs de la catégorie A sont des hommes et 70% des effectifs de la catégorie C sont des femmes.

### 1.3.2. Personnels de nationalité étrangère



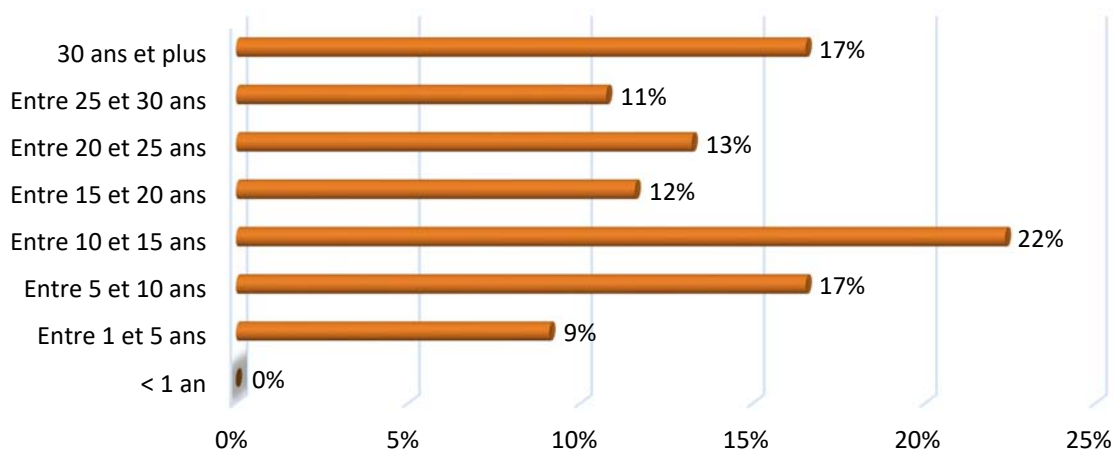
Effectifs de nationalité étrangère au 1er janvier 2018	
Ingénieur d'études	4
Apprenti	1
ADT	1
ATER	4
Doctorant contractuel	25
MCF	4
Post Doctorant	7
<b>Total général</b>	<b>46</b>

### 1.3.3. Ancienneté des personnels titulaires au 1er janvier 2018

L'ancienneté des titulaires est calculée en fonction du nombre d'années où l'agent a exercé son activité au sein l'ISAE-ENSMA avec ce statut.

Ancienneté	BIATSS	Ens. Et Ens.- Cherch.	Total
< 1 an	-	-	-
Entre 1 et 5 ans	3	8	11
Entre 5 et 10 ans	11	9	20
Entre 10 et 15 ans	18	9	27
Entre 15 et 20 ans	7	7	14
Entre 20 et 25 ans	7	9	16
Entre 25 et 30 ans	6	7	13
30 ans et plus	10	10	20
<b>Total général</b>	<b>62</b>	<b>59</b>	<b>121</b>

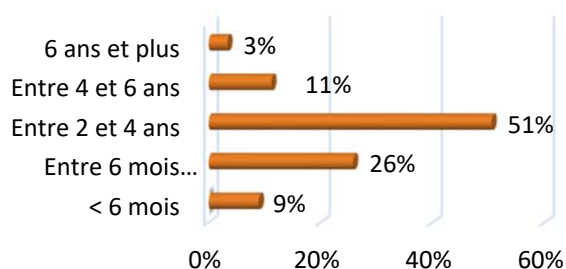
### Répartition des titulaires par tranche d'ancienneté



#### 1.3.4. Ancienneté des personnels non titulaires au 1er janvier 2018

Ancienneté	BIATSS	Ens. Et Ens.- Cherch.	Total
< 6 mois	4	4	8
Entre 6 mois et 2 ans	6	17	23
Entre 2 et 4 ans	10	35	45
Entre 4 et 6 ans	7	3	10
6 ans et plus	3	-	3
<b>Total général</b>	<b>30</b>	<b>59</b>	<b>89</b>

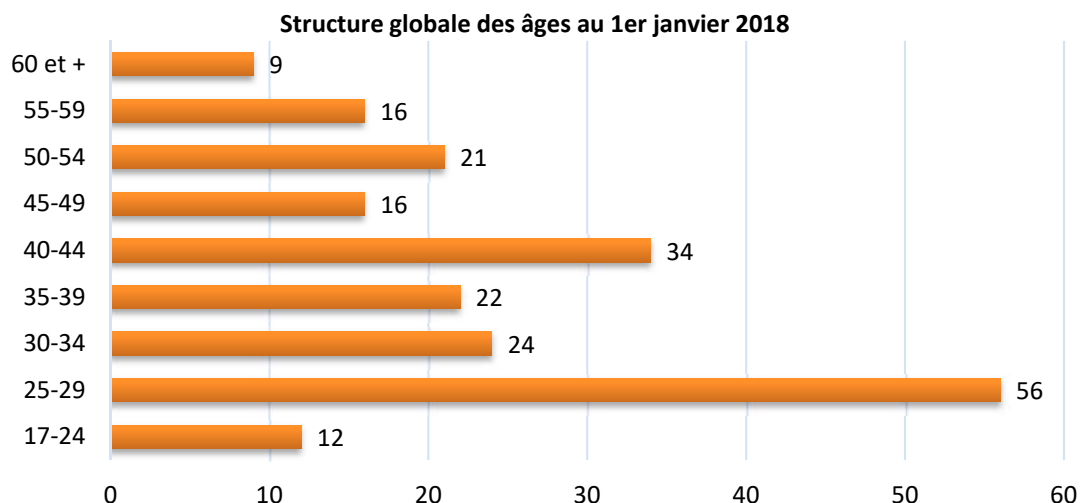
### Répartition des non titulaires par tranche d'ancienneté



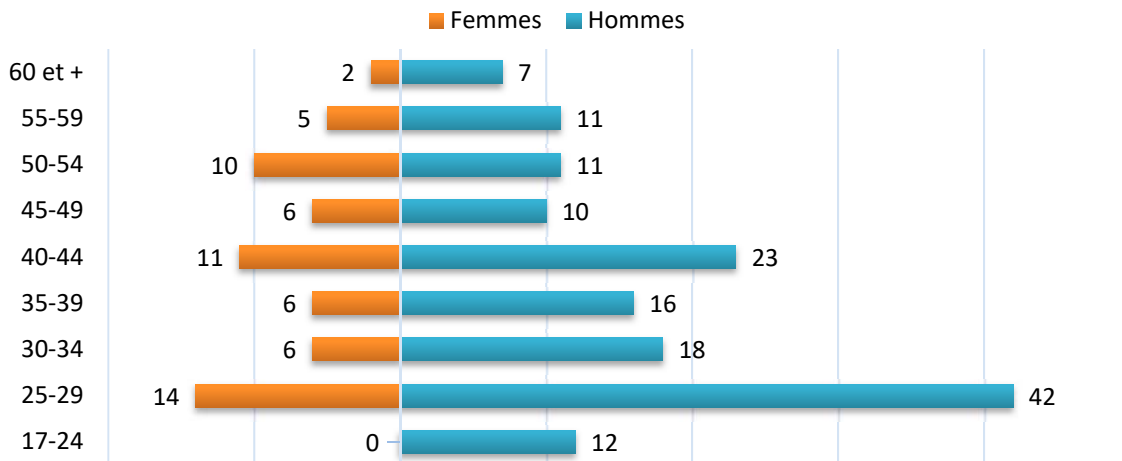
Concernant les ATER, le décret 88-654 limite la durée des contrats à 1 an renouvelable une fois. Pour les doctorants, la durée d'un contrat doctoral est de 3 ans, un contrat supplémentaire de quelques mois peut être établi pour terminer la thèse.

#### 1.3.5. Pyramide des âges

### Effectif global au 1er janvier 2018

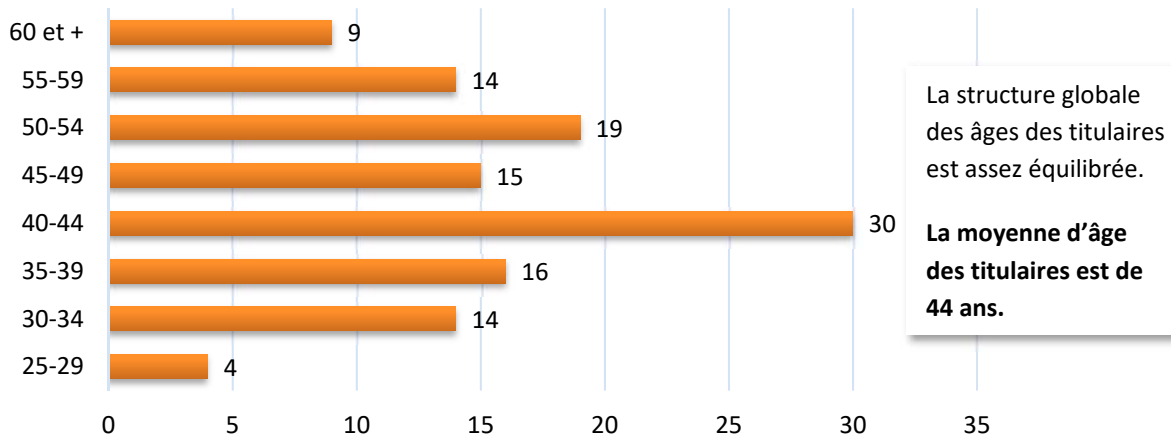


### Pyramide globale des âges au 1er janvier 2018

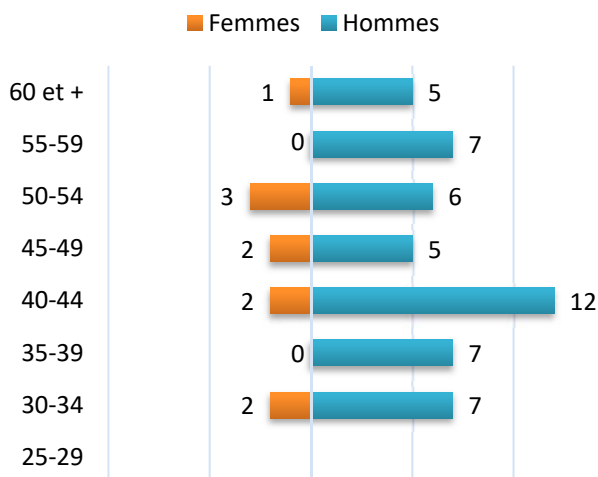


### Effectifs titulaires au 1er janvier 2018

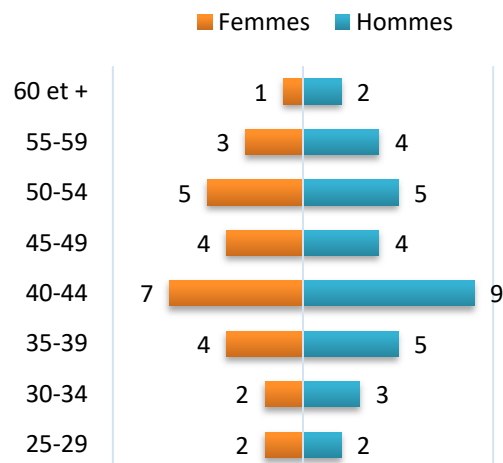
#### Structure globale des âges des titulaires



#### Titulaires Ens./Cherch. par tranches d'âges



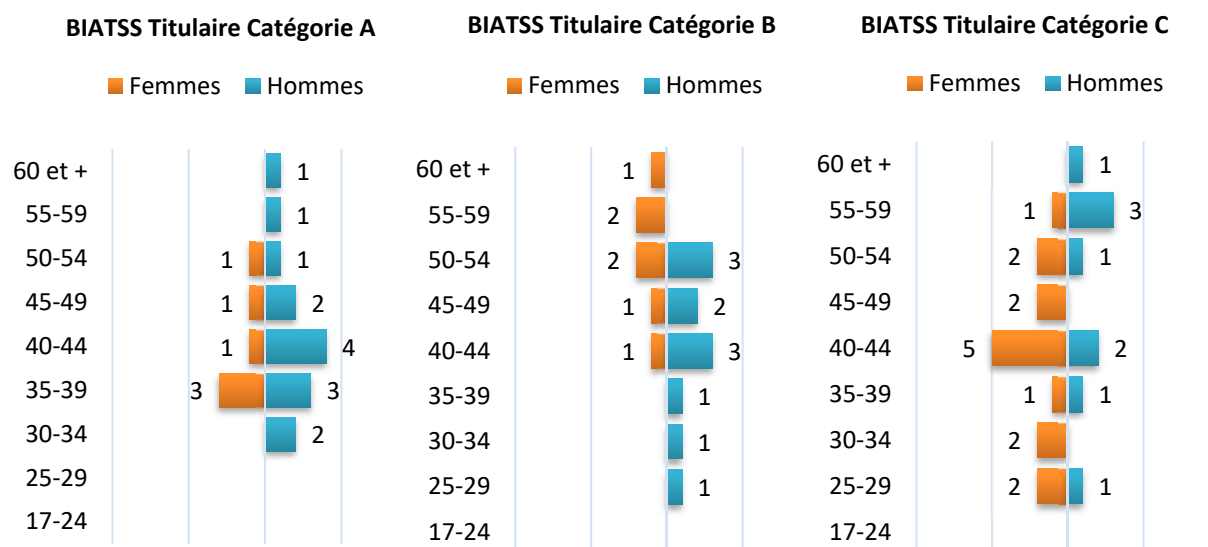
#### Titulaires BIATSS par tranches d'âges



La moyenne d'âge des titulaires enseignants/chercheurs est assez homogène, avec un pic autour de 40 - 44 ans. Au global, la moyenne d'âge est inférieure chez les BIATSS comparé à celle des enseignants/chercheurs.

A noter que chez les enseignants/chercheurs hommes, plus de 10% des effectifs (soit 5 enseignants/chercheurs) se situent dans la tranche des « 60 ans et plus » et 15% (soit 7 enseignants/chercheurs) dans celle des « 55-59 ans ». Sur le total des effectifs enseignants/chercheurs hommes / femmes cumulés 22% ont plus de 55 ans.

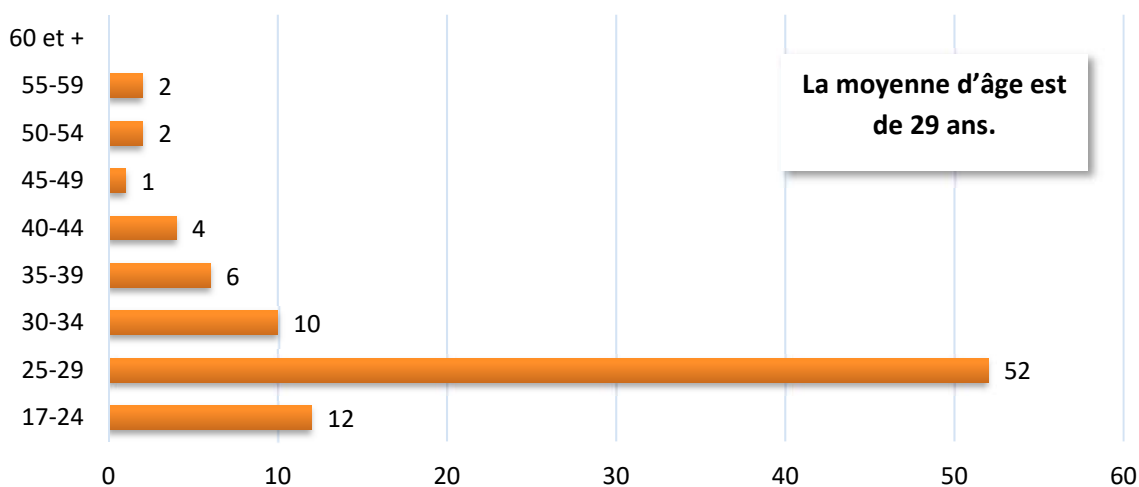
Les graphiques suivants vont permettre de mettre en avant les disparités qu'il existe à l'intérieur même de la population BIATSS, en fonction des catégories :



### Effectifs non titulaires au 1er janvier 2018

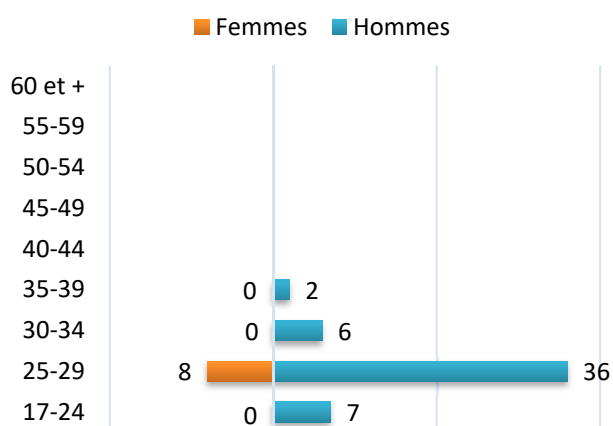
Les 25-29 ans sont majoritaires à 56% car il s'agit principalement de postes de doctorants et post-doctorants.

Structure globale des âges des NON titulaires au 1er janv. 2018

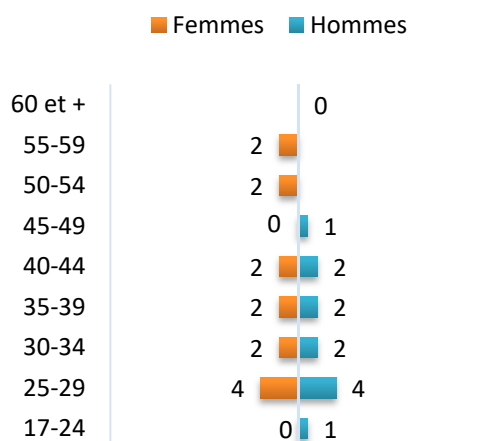




### Ens.-Ch. non titulaires par tranche d'âge au 1er janv. 2018



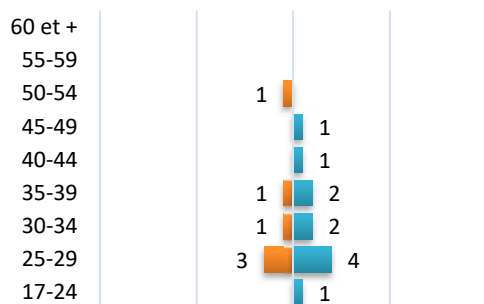
### BIATSS non titulaires par tranche d'âge au 1er janv. 2018



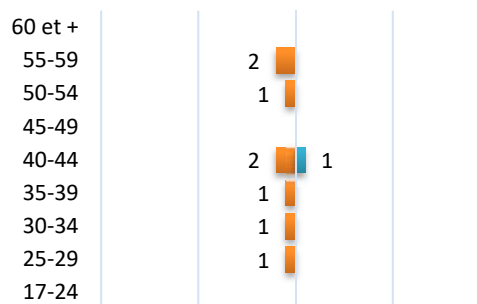
Au global, la moyenne d'âge est inférieure chez les enseignants/chercheurs comparé à celle des BIATSS.

Les graphiques suivants vont permettre de mettre en avant les disparités qu'il existe à l'intérieur même de la population BIATSS, en fonction des catégories :

#### BIATSS Catégorie A



#### BIATSS Catégorie C



## Ages moyens et médians

Les deux tableaux ci-dessous présentent les âges moyens et médians des personnels au 1<sup>er</sup> janvier 2017, par genre, statut et catégorie.

### Ages moyens des personnels au 1<sup>er</sup> janvier 2018

	Femmes		Hommes		Total	
	titulaires	non titulaires	titulaires	non titulaires	titulaires	non titulaires
Catégorie A	44	30	45	28	45	28
<b>BIATSS</b>	41	34	43	32	42	33
<b>EC</b>	46	27	46	27	46	27
Catégorie B	53		42		46	
Catégorie C	41	43	48	43	44	43
Total	44	34	44	28	45	<b>30</b>

### Ages médians des personnels au 1<sup>er</sup> janvier 2018

	Femmes		Hommes		Total	
	titulaires	non titulaires	titulaires	non titulaires	titulaires	non titulaires
Catégorie A	48	27	44	26	44	27
<b>BIATSS</b>	40	30	40	30	40	30
<b>EC</b>	49	27	44	26	46	26
Catégorie B	54		42		48	
Catégorie C	41	43	53	43	43	43
Total	<b>45</b>	<b>29</b>	<b>44</b>	<b>26</b>	<b>44</b>	<b>27</b>



## 2. Carrières

## 2.1. Recrutements et mobilités des personnels

- Sont comptabilisés **dans les entrées** : les mises à disposition entrantes, les détachements entrants, les réussites aux concours, les embauches de CDD, les changements de statuts et changements de type d'emploi avec interruption de plus de 2 mois.
- Sont comptabilisées **dans les sorties** : les démissions, les départs à la retraite, les décès, les fins de CDD, les mises à disposition sortantes, les détachements sortants, les changements de statuts et changements de type d'emploi avec interruption de plus de 2 mois.

### 2.1.1. Mouvements des personnels titulaires

	Arrivées			Départs			Solde		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	0	0	<b>0</b>	2	0	<b>2</b>	-2	0	<b>-2</b>
BIATSS	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>
EC	0	0	<b>0</b>	2	0	<b>2</b>	1	0	<b>-2</b>
Catégorie B	2	0	<b>2</b>	1	1	<b>2</b>	1	-1	<b>0</b>
Catégorie C	0	2	<b>2</b>	1	0	<b>1</b>	-1	2	<b>1</b>
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>-2</b>	<b>1</b>	<b>-1</b>

On compte parmi les arrivées des personnels titulaires :

- un recrutement sans concours d'un agent de catégorie C ;
- un recrutement sur concours réservé d'un agent catégorie C ;
- un changement de catégorie C à catégorie B ;
- et un retour de poste après disponibilité.

### 2.1.2. Mouvements des personnels non titulaires

	Arrivées			Départs			Solde		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	28	7	<b>35</b>	35	4	<b>39</b>	-7	3	<b>-4</b>
BIATSS	5	3	<b>8</b>	8	3	<b>11</b>	-3	0	<b>-3</b>
EC	23	4	<b>27</b>	27	1	<b>28</b>	-4	3	<b>-1</b>
Catégorie B	1	0	<b>1</b>	0	0	<b>0</b>	1	0	<b>1</b>
Catégorie C	0	4	<b>4</b>	0	6	<b>6</b>	0	-2	<b>-2</b>
Apprentis	3	1	<b>4</b>	0	0	<b>0</b>	3	1	<b>4</b>
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>12</b>	<b>44</b>	<b>35</b>	<b>10</b>	<b>45</b>	<b>-3</b>	<b>2</b>	<b>-1</b>

Voici un tableau récapitulatif des motifs de départ des agents non titulaires en 2018 :

Motif de départ	Hommes	Femmes	Total
Démission	5	1	6
Titularisation	0	2	2
Fin de contrat	30	7	37
Retraite	0	0	0
Changement de corps	0	0	0
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>10</b>	<b>45</b>

### 2.1.3. Mouvements des personnels titulaires et non titulaires

	Arrivées			Départs			Solde		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	28	7	35	37	4	41	-9	3	-6
BIATSS	5	3	8	8	3	11	-3	0	-3
EC	23	4	27	29	1	30	-6	3	-3
Catégorie B	3	0	3	1	1	2	2	-1	1
Catégorie C	0	6	6	1	6	7	-1	0	-1
Apprentis	3	1	4	0	0	0	3	1	4
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>14</b>	<b>48</b>	<b>39</b>	<b>11</b>	<b>50</b>	<b>-5</b>	<b>3</b>	<b>-2</b>

### 2.1.4. Les départs à la retraite

Départs à la retraite	Réels				Prévisionnels		
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
BIATSS titulaires	0	1	0	1	2	0	1
BIATSS non titulaires	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total BIATSS</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
Enseignants-Chercheurs titulaires	1	0	0	2	0	0	1
Enseignants du 2 <sup>nd</sup> degré	0	0	0	0	1	1	1
Enseignants-Chercheurs non titulaires	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total Enseignants et Enseignants-Chercheurs</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
<b>Total effectifs</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>3</b>

## 2.2. Les recrutements des personnels handicapés

**La loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées** du 11 février 2005, entrée en vigueur au 1er janvier 2006, apporte des évolutions fondamentales pour répondre aux attentes des personnes handicapées et pose des principes forts comme l'accessibilité pour tous les domaines de la vie sociale ou le droit à compensation des conséquences du handicap.

Dans le domaine de l'emploi, elle a renforcé le principe de l'obligation d'emploi aux employeurs du secteur public et fixé à **6% le taux d'emploi de personnes handicapées d'ici la fin de l'année 2012** dans ce secteur.

Le FIPHFP20 est l'instrument qui doit permettre aux employeurs publics d'atteindre l'obligation d'emploi de 6% de travailleurs handicapés et assimilés dans leur institution.

Dans ce cadre, tout employeur public qui emploie plus de 20 ETP est assujéti à l'obligation d'effectuer chaque année, une déclaration annuelle en ligne. Cette déclaration permet de calculer le taux de travailleurs handicapés et assimilés et le cas échéant, si ce taux n'est pas atteint, indique à l'employeur le montant de la contribution à verser en compensation au FIPHFP<sup>3</sup>.

**Les personnels ne sont pas dans l'obligation de déclarer leur handicap à l'employeur.** Une enquête ministérielle montre que dans la plupart des cas, malgré les droits dont peuvent bénéficier les agents entrant dans le cadre de l'obligation d'emploi, ceux-ci ne souhaitent pas informer la hiérarchie de leur handicap.

Cette obligation d'emploi n'est pas atteinte à l'ISAE-ENSMA, qui verse donc une contribution financière au FIPHFP.

En 2017, conjointement avec les universités de Poitiers et Limoges, l'établissement signe une convention relative au financement d'actions menées à destination des personnels en situation d'handicap.

En 2018, une campagne d'information a été initiée, et un recensement auprès de tous les personnels de l'ENSMA.

### **Bénéficiaires de l'Obligation à l'Emploi au titre du décret du 25 août 1995**

Depuis la rentrée 2014, le décret 84-431 du 6 juin 1984 modifié permet de recruter des Maîtres de Conférences Bénéficiaires de l'Obligation à l'Emploi (BOE) lorsque le handicap a été jugé compatible avec l'emploi postulé.

En 2014, un recrutement par concours au titre de BOE a été ouvert pour un emploi de personnel administratif et technique et a été pourvu.

---

<sup>3</sup> Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique.

## 2.3. L'avancement des personnels

### 2.3.1. Les enseignants et enseignants-chercheurs

#### Avancement de grade des personnels enseignants

2018	Nb d'agents promouvables			Nb d'agents promus		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
PR Classe Exceptionnelle échelon 2	2	0	2	1	0	1
PR Classe Exceptionnelle	5	0	5	1	0	1
PR 1ère classe	8	2	10	2	0	2
MCF Hors Classe	5	1	6	2	0	2
MCF Hors Classe échelon except*	1	0	1	1	0	1
<b>Total enseignants-chercheurs</b>	<b>21</b>	<b>3</b>	<b>24</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>7</b>

Pour changer de grade, les candidats présentent un dossier soumis à l'avis du conseil d'administration restreint de leur établissement. Le document est également transmis à une instance nationale, composée d'enseignants-chercheurs, qui délibère et propose les promotions.

L'avancement d'échelon, contrairement à l'avancement de grade, se fait automatiquement, à l'ancienneté, sauf pour la classe exceptionnelle de professeur des universités. En effet, pour obtenir le 2ème échelon de classe exceptionnelle, le professeur des universités doit présenter un dossier, comme s'il changeait de grade.

\* Dans le cadre de la rénovation des carrières de la Fonction Publique (protocole Parcours Professionnels, Carrières, Rémunérations : PPCR), un nouvel échelon exceptionnel au grade « Hors Classe » a été créé en 2018 et entre en vigueur au 01/09/2017 pour les MCF HC justifiant d'au moins 3 ans dans le 6ème échelon.

Le C.A. Restreint a validé l'avancement à l'échelon exceptionnel d'un MCF HC avec effet rétroactif au titre de 2017.

#### Avancement de grade des enseignants du second degré

2018	Nb d'agents promouvables			Nb d'agents promus		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Liste d'aptitude PRAG	3	1	4	0	0	0
PRAG HC	1	0	1	0	0	0
PRAG CE	2	0	2	0	0	0
PRCE HC	0	0	0	0	0	0
PRCE CE	1	1	2	1	1	2
PRCE CE Echelon Spécial	1	0	1	1	0	1
<b>Total enseignants second degré</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>

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.

Dans le cadre du protocole Parcours Professionnels, Carrières, Rémunérations (PPCR), il y a eu la création de :

- Un grade de PRAG Classe Exceptionnelle au 01/09/2017

- Un grade de PRCE Classe Exceptionnelle au 01/09/2017
- Un échelon spécial au 01/09/2018 pour les PRCE CE ayant au moins 3 ans dans le 4ème Échelon

### Bilan des réussites au concours des personnels enseignants

C'est par voie de concours que l'Enseignement Supérieur recrute les enseignants-chercheurs et les fait accéder au statut de fonctionnaire titulaire. Des concours sont organisés chaque année, en fonction des emplois disponibles dans l'établissement.

Année	Corps de recrutement	Recrutement endogène	Recrutement exogène	Total Général
2015	PR	1	0	1
	MCF	0	0	0
	Total	1	0	1
2016	PR	0	0	0
	MCF	0	1	1
	Total	0	1	1
2017	PR	0	0	0
	MCF	0	1	1
	Total	0	1	1
2018	PR	0	0	0
	MCF	0	0	0
	Total	0	0	0

Un recrutement est dit « endogène » lorsque l'enseignant recruté sur concours exerçait déjà son activité d'enseignement au sein de l'établissement. Il s'agit par exemple d'un MCF de l'ISAE-ENSMA recruté sur un poste de PR mis au concours, ou encore un ATER de l'établissement recruté sur un poste de MCF.

A l'inverse, on parle de recrutement « exogène », lorsque l'enseignant recruté n'a pas exercé d'activité d'enseignement au sein de l'établissement dans lequel il a obtenu le poste mis au concours.

### 2.3.2. Les BIATSS

#### Avancement de grade des personnels BIATSS

Grades d'accueil	2015	2016	2017	2018
ITRF Ingénieur de recherche 1 <sup>e</sup> classe			1	1
ITRF Ingénieur d'études Hors Classe	1	1	1	1
ITRF Technicien classe exceptionnelle	1	1		
ITRF Technicien classe supérieure		3	2	
ITRF Adjoint technique principal 1 <sup>ère</sup> classe				
ITRF Adjoint technique principal 2 <sup>ème</sup> classe			1	3
ITRF Adjoint technique 1 <sup>ère</sup> classe	1	1		
ADAENES principal Hors classe				
SAENES classe exceptionnelle				
ADJAENES principal 1 <sup>ère</sup> classe				
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>5</b>

Depuis 2017, le grade d'Ingénieur d'études 1<sup>ère</sup> classe a été supprimé.



L'avancement de grade s'effectue au choix par tableau d'avancement, ou par examen professionnel. Voici un récapitulatif du nombre d'agents promouvables et promus par type d'accès au grade supérieur.

2018		Nb d'agents promouvables			Nb d'agents promus		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
<b>Examen professionnel</b>	ITRF Technicien classe exceptionnelle	3		3			0
	ITRF Technicien classe supérieure	1	3	4			0
	ITRF Adjoint Technique principale 2e classe	2	6	8	0	2	2
<b>Total examens professionnels</b>		<b>6</b>	<b>9</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
<b>Tableau d'avancement</b>	ITRF Ingénieur de recherche 1ère classe	1		1	1		1
	ITRF Ingénieur d'études Hors Classe	4	1	5	1		1
	ITRF Technicien classe exceptionnelle	3		3			0
	ITRF Technicien classe supérieure	1		1			0
	ITRF Adjoint Technique principal 1ère classe	4	1	5			0
	ITRF Adjoint Technique principal 2e classe	1	5	6		1	1
	ADAENES principal Hors classe		0	0			0
	SAENES classe supérieure			0			0
	ADJAENES principal 1 <sup>ère</sup> classe			0			0
<b>Total tableau d'avancement</b>		<b>14</b>	<b>7</b>	<b>21</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>

### Changement de corps

Au cours de sa carrière, hormis les avancements d'échelon et de grade, le personnel BIATSS titulaire peut changer de corps. Celui-ci s'effectue :

- ✓ soit **sur liste d'aptitude** (sur demande des intéressés, après avis de la Commission Paritaire d'Etablissement qui transmet ses propositions à la Commission Administrative Paritaire compétente),
- ✓ soit **par concours de recrutement**. Des concours sont ouverts chaque année, en fonction des emplois disponibles dans l'établissement.

Voici un détail des agents promouvables et promus sur l'année 2018, par corps **sur liste d'aptitude**.

2018	Nb d'agents promouvables			Nb d'agents promus		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
<b>Corps d'accueil</b>						
Technicien	7	6	13	1		1
Assistant ingénieur	10	3	13			0
Ingénieur d'études	3		3			0
Ingénieur de recherche	6	6	12			0
Secrétaire administrative		1	1			0
Attaché d'administration		1	1			0
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>17</b>	<b>43</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

### Bilan des recrutements de titulaires

Pour accéder au statut de titulaire BIATSS, il existe plusieurs possibilités :

- ✓ **la réussite à un concours** ouvert au sein de l'établissement (en fonction des emplois disponibles),
- ✓ **le recrutement sans concours**, pour certains postes de catégorie C.

Ci-dessous un tableau récapitulatif des recrutements de BIATSS titulaires au sein de l'ISAE-ENSMA depuis 2014.

Type de recrutement	Corps	2015	2016	2017	2018
Concours réservé	ITRF Ingénieur d'études	1			
Concours interne	ITRF Technicien				
Concours externe	ITRF Technicien				
Concours externe	ITRF Adjoint Technique	1			
Sans concours	ITRF Adjoint Technique	1	1	1	1
Concours réservé	ITRF Adjoint Technique	1			1
Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi	ITRF Adjoint Technique				



### 3. Rémunérations et régimes indemnitaires

## 3.1. La masse salariale

Chaque agent perçoit une rémunération, que l'on peut séparer en 2 catégories : rémunération principale, et rémunération accessoire (Indemnités et primes). Sur cette rémunération, l'agent et l'employeur ont des charges (salariales ou patronales).

Le coût d'un agent pour l'employeur est constitué des rémunérations principales, accessoires, et des charges patronales qui leurs incombent.

Du côté de l'agent, on s'intéresse plutôt au salaire net, que l'on obtient en diminuant de la rémunération les charges salariales.

- La **rémunération principale** se compose du traitement indiciaire ou "traitement de base" et, le cas échéant, de l'indemnité de résidence, du supplément familial de traitement et de nouvelle bonification indiciaire (NBI).
- ✓ **Le traitement indiciaire** dépend de l'indice majoré (INM) détenu par l'agent, lui-même fonction de l'échelon détenu par l'agent.
- ✓ **L'indemnité de résidence** est égale à un pourcentage 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 non titulaire qui a au moins un enfant à charge. Il varie en fonction du nombre d'enfants, et du traitement brut de l'agent (dans la limite de montants planchers et plafonds).
- ✓ **La NBI** correspond à l'attribution d'un certain nombre de points d'indice majoré aux fonctionnaires occupant certains emplois à responsabilité ou comportant une technicité particulière (elle est valable seulement pour les titulaires).
- Les primes et indemnités qui composent la **rémunération accessoire** sont instituées par un texte législatif ou réglementaire. Vous trouverez en annexe un tableau récapitulatif des principales primes et indemnités versées aux personnels enseignants et BIATSS.

### 3.1.1. Les emplois financés sous plafond « Etat »

Bien que la masse salariale soit gérée en masse « globale et unique », et afin d'avoir des éléments de comparaison et d'analyse entre plusieurs années, nous pourrions opérer, dans la présentation, la distinction entre la masse salariale « Etat », et la masse salariale « établissement ».

La masse salariale « Etat » est définie ici comme la masse salariale correspondant au coût des personnels rémunérés sur le plafond Etat des emplois. Pour 2018, il s'agit notamment des 123 emplois anciennement « délégués », des personnels titularisés dans le cadre de la loi Sauvadet, des contrats doctoraux financés par le ministère, mais aussi de personnels BIATSS financés en tout ou partie sur l'ancienne dotation de fonctionnement.

Sont incluses dans la masse salariale « Etat » toutes les dépenses associées aux personnels rémunérés sur le plafond Etat (rémunération principale, cours complémentaires, vacances, primes et indemnités, prestations sociales, charges patronales).

## Les emplois financés sous plafond « Etat » par types de dépenses et par statuts

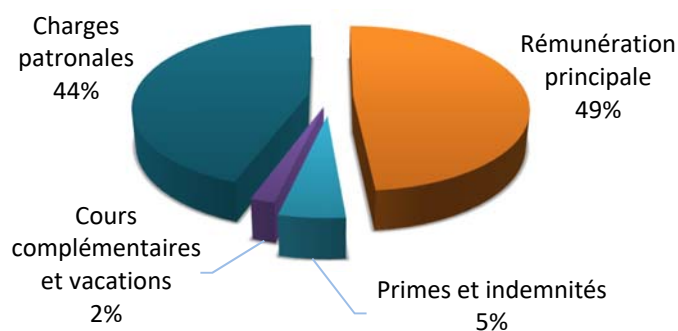
Types de dépenses	Titulaires	Non titulaires	Total
Rémunération principale	4 337 635 €	410 688 €	4 748 322 €
Primes et indemnités	457 770 €	981 €	458 751 €
Cours complémentaires	165 388 €		165 388 €
Vacations	6 259 €	1 636 €	7 896 €
Prestations sociales	3 135 €	531 €	3 665 €
Charges patronales	3 965 452 €	169 095 €	4 134 548 €
<b>Total</b>	<b>8 935 639 €</b>	<b>582 931 €</b>	<b>9 518 569 €</b>

### Répartition MS titulaires par types de dépenses

La répartition par types de dépenses est sensiblement la même que l'an passé, avec une hausse des coûts sur l'ensemble des postes.

Le **coût moyen annuel d'un personnel titulaire est d'environ 74 800 €** (72 800 € en 2017).

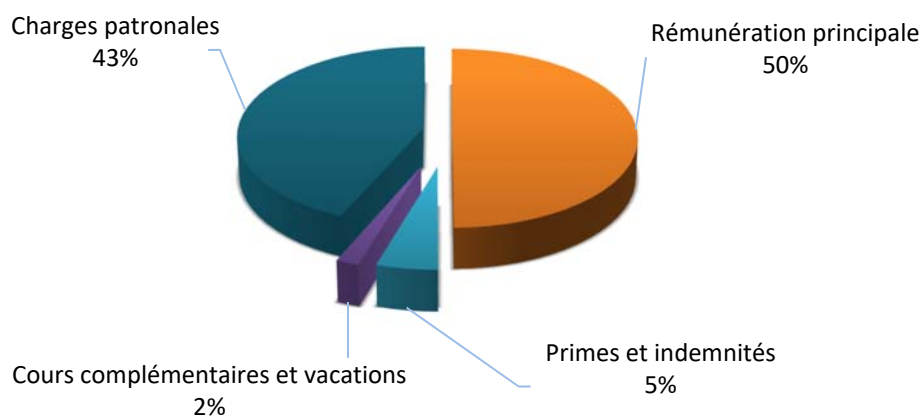
Le coût moyen annuel d'un personnel **non titulaire** sous plafond Etat est d'environ **33 300 €** en 2018 (Identique à 2017).



### Répartition MS non titulaires par types de dépenses



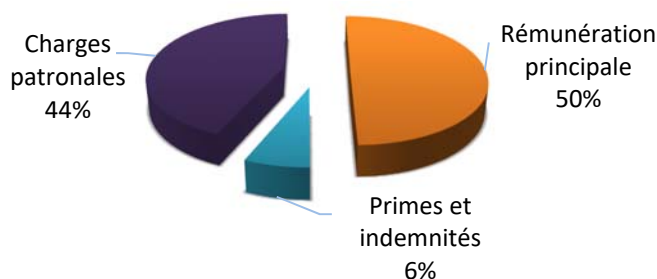
### Répartition MS Etat globale par types de dépenses



## Les emplois financés sous plafond « Etat » par types de dépenses et par catégories de personnels

Types de dépenses	BIATSS	Enseignants / chercheurs / doctorants	Total
Rémunération principale	1 705 360 €	3 042 692 €	4 748 322 €
Primes et indemnités	222 753 €	235 998 €	458 751 €
Cours complémentaires		165 388 €	165 388 €
Vacations	6 259 €	1 636 €	7 986 €
Prestations sociales	550 €	3 115 €	3 665 €
Charges patronales	1 495 082 €	2 639 465 €	4 134 548 €
<b>Total</b>	<b>3 430 275 €</b>	<b>6 088 295 €</b>	<b>9 518 569 €</b>

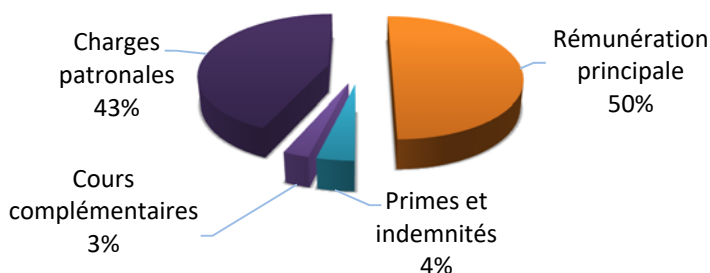
### Répartition MS Etat BIATSS par types de dépenses



La répartition par types de dépenses est quasiment identique à celle de l'an passé.

**Le coût moyen annuel d'un BIATSS sous plafond Etat est d'environ 51 800 €.**  
(51 000 € en 2017)

### Répartition MS Etat Ens. / Cherch. par types de dépenses



**Le coût moyen annuel d'un personnel enseignant/chercheur / doctorant sous plafond Etat est d'environ 86 100 €**  
(84 200 € en 2017).

## Garantie individuelle de pouvoir d'achat

La garantie individuelle du pouvoir (GIPA) est une indemnité versée à certains personnels sur budget Etat. Elle résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation sur la même période. Si le traitement indiciaire brut effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné.

Voici dans le tableau ci-dessous un récapitulatif des indemnités de GIPA versées aux personnels depuis 2015.

Année de paiement	2015	2016	2017	2018
Montant versé	7 341 €	7 138 €	0 €	4 072 €
Nb de bénéficiaires	11	5	0	8

### 3.1.2. Les emplois financés sous plafond Etablissement

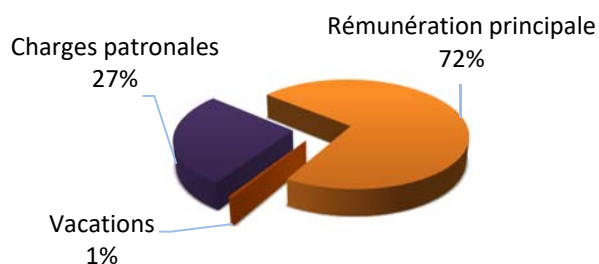
La masse salariale « établissement », correspond au coût des personnels rémunérés sur les emplois établissement (voir partie sur les emplois et les effectifs).

Comme pour les emplois financés sous plafond Etat, sont incluses dans la masse salariale « établissement » toutes les dépenses associées aux personnels rémunérés sur le plafond de l'établissement (rémunération principale, vacances, primes et indemnités, prestations sociales, charges patronales).

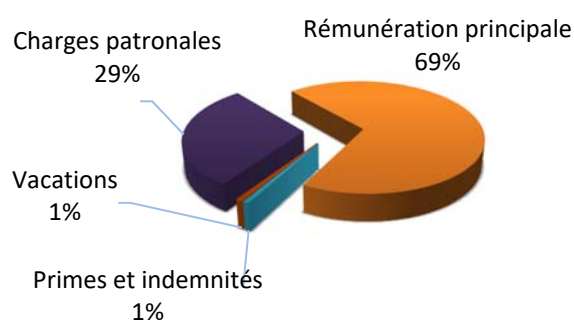
#### Les emplois financés sous plafond établissement par types de dépenses

Types de dépenses	BIATSS	Ens. / Chercheur (ATER, doc., post-doc.)	Total
Rémunération principale	594 037 €	981 142 €	1 575 176 €
Primes et indemnités	2 686 €	10 591 €	13 277 €
Vacations	4 527 €	11 005 €	15 532 €
Prestations sociales	484 €	1 305 €	1 789 €
Charges patronales	221 873 €	420 632 €	642 505 €
<b>Total</b>	<b>823 604 €</b>	<b>1 424 674 €</b>	<b>2 248 278 €</b>

Répartition MS BIATSS



Répartition MS ATER, doc., post-doc.

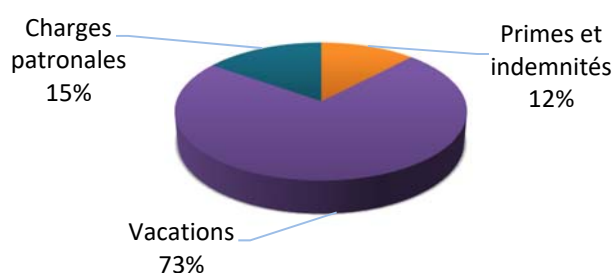


### 3.1.3. La masse salariale hors plafond

Une partie de la masse salariale est associée à des « catégories » particulières de personnels, qui ne décomptent pas d'ETPT au sein de l'établissement. Il s'agit de la masse salariale hors plafond. Celle-ci est principalement composée par le coût des personnels extérieurs effectuant des vacances au sein de l'établissement, ou encore des emplois étudiants, mais aussi des dépenses non imputables à un type de personnel comme la contribution au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.

Types de dépenses	Total
Primes et indemnités	22 896 €
Vacations	137 758 €
Prestations sociales	244 €
Charges patronales	28 706 €
<b>Total</b>	<b>189 604 €</b>

Répartition de la MS hors plafond



Les primes et indemnités correspondent aux primes versées au personnel extérieur de l'établissement, et à la rémunération de l'agent comptable, qui travaille par adjonction de service à l'ISAE-ENSMA.

73 % de la masse salariale hors plafond est constitué par les vacances (hors charges patronales), correspondant aux rémunérations horaires des emplois étudiants, mais surtout des personnels extérieurs venant donner des cours dans l'établissement. Dans le paragraphe suivant est présenté un détail des vacances d'enseignement et des heures complémentaires au sein de l'ISAE-ENSMA.

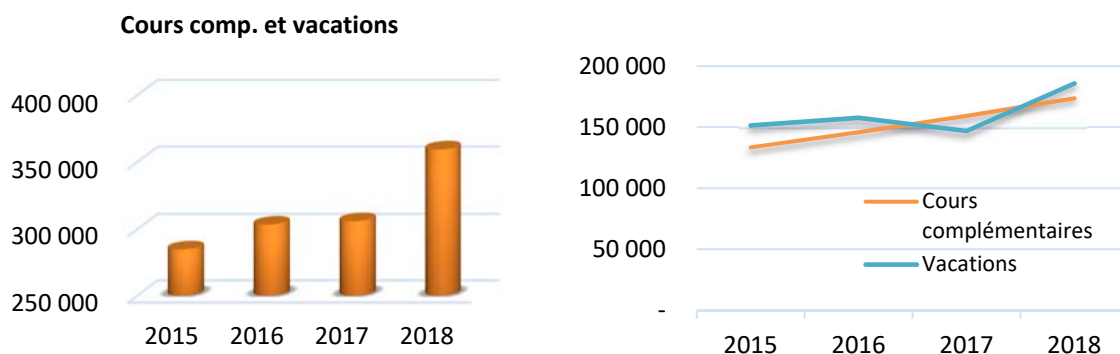
### Les vacances et heures complémentaires

Des heures complémentaires, ou vacances selon le type de personnel, peuvent être effectuées par le personnel enseignant ou BIATSS, titulaire ou contractuel, interne ou externe à l'établissement. Les enseignements complémentaires ouvrent droit à une rémunération calculée sur la base du taux applicable aux travaux dirigés (actuellement 40,91€ brut par heure d'enseignement). Il ne peut y avoir de paiement d'heures complémentaires que si le service statutaire d'enseignement est accompli intégralement.

Voici en page suivante un tableau récapitulatif des personnels ayant effectué des cours complémentaires ou des vacances d'enseignement en 2018, le nombre d'heures rémunéré, et le coût engendré sur la masse salariale globale de l'établissement.

	Effectifs	Nb d'heures payées équivalent TD	Brut	Charges patronales	Coût total
<b>Personnel ENSMA</b>	<b>74</b>	<b>4 677 h</b>	<b>191 331 €</b>	<b>16 850 €</b>	<b>208 181 €</b>
<i>Titulaires enseignants/chercheurs</i>	53	4 043 h	165 338 €	8 269 €	173 657 €
<i>Titulaires BIATSS</i>	3	153 h	6 259 €	313 €	6 572 €
<i>Non titulaires</i>	18	481 h	19 685 €	8 267 €	27 952 €
<b>Personnel extérieur</b>	<b>115</b>	<b>3 048 h</b>	<b>126 939 €</b>	<b>24 309 €</b>	<b>151 248 €</b>
<i>Titulaires</i>	37	1 419 h	60 315 €	2 248 €	62 563 €
<i>Non titulaires</i>	78	1 629 h	66 624 €	22 062 €	88 686 €
<b>Total</b>	<b>189</b>	<b>7 725 h</b>	<b>318 270 €</b>	<b>41 159 €</b>	<b>359 430 €</b>

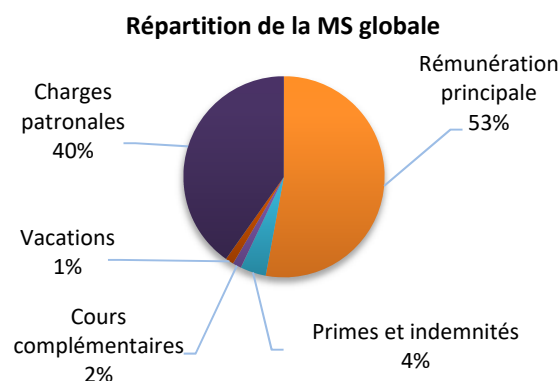
### Evolution du coût des cours complémentaires et vacances de 2015 à 2018





### 3.1.4. La masse salariale globale

Types de dépenses	MS globale 2018
Rémunération principale	6 323 498 €
Primes et indemnités	494 923 €
Cours complémentaires	165 388 €
Vacations	161 186 €
Prestations sociales	5 698 €
Charges patronales	4 805 759 €
<b>Total</b>	<b>11 956 451 €</b>



#### Remboursement de frais de transport

Les agents publics (titulaires ou non), qui utilisent les transports en commun ou un service public de location de vélos pour effectuer les trajets entre leur domicile et leur lieu de travail, peuvent bénéficier, de la part de leur administration, d'une prise en charge partielle du prix de leur titre d'abonnement, s'il s'agit :

- ✓ **d'abonnements multimodaux** à nombre de voyages illimité et abonnements annuels, mensuels ou hebdomadaires ;
- ✓ **d'abonnements à un service public de location de vélos.**

Les titres de transport achetés à l'unité (par exemple, les tickets de bus achetés à l'unité) ne sont pas pris en charge.

Seuls sont pris en charge les titres de transport permettant aux agents d'effectuer le trajet entre leur domicile et leur lieu de travail dans le temps le plus court.

La prise en charge est fixée à **50 % du prix de l'abonnement utilisé**, sur la base des tarifs de 2ème classe, dans la limite de 86,16 € par mois au 1<sup>er</sup> août 2017.

#### Remboursement de frais de transport

Année de paiement	2015	2016	2017	2018
Nb de bénéficiaires	27	28	27	39
Coût	4 145 €	4044 €	3 915 €	5 698 €

Le remboursement des frais de transport domicile-travail constitue l'essentiel des prestations sociales versées par l'établissement.

## 3.2. Les primes des personnels

### 3.2.1. Les primes des personnels BIATSS

Le RIFSEEP ou régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, est le nouvel outil indemnitaire de référence qui remplace la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique de l'Etat.

Ce régime indemnitaire est composé de **deux primes** :

- une **Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)**, versée chaque mois, le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise nécessaire dans l'exercice des fonctions.
- un **Complément Indemnitaire Annuel (CIA)** versé en une ou deux fractions et non reconductible automatiquement (CIA).

**Bilan des primes IFSE versées aux BIATSS titulaires :**

	2017			2018		
	Montant total annuel	ETPT	Montant moyen mensuel par agent	Montant IFSE + CIA annuel	ETPT	Montant moyen mensuel par agent
Catégorie A	97 730 €	19,8	411 €	98 368 €	19,4	423 €
Catégorie B	52 960 €	19,0	232 €	48 175 €	17,7	227 €
Catégorie C	46 957 €	22,9	171 €	49 262 €	23,8	172 €
Total annuel	197 647 €	61,7	267 €	195 805 €	60,9	268 €

### La nouvelle bonification indiciaire (NBI)

La NBI correspond à un nombre de points d'indice majorés qui s'ajoutent au traitement principal. Voici un récapitulatif des NBI versées depuis 2015 :

Evolution NBI	2015	2016	2017	2018
<b>Montant annuel</b>	14 723 €	14 768 €	14 894 €	14 615 €

Montant mensuel par agent selon le nombre de points :

- 15 points : 70,29 €
- 20 points : 93,72 €
- 30 points : 140,58 €

La NBI est attachée à certains emplois impliquant l'exercice d'une responsabilité ou la mise en œuvre d'une technicité particulière. Elle cesse d'être versée lorsque l'agent n'exerce plus les fonctions y ouvrant droit. Seuls les personnels titulaires sont éligibles à la NBI. En vertu des textes, la NBI s'échelonne :

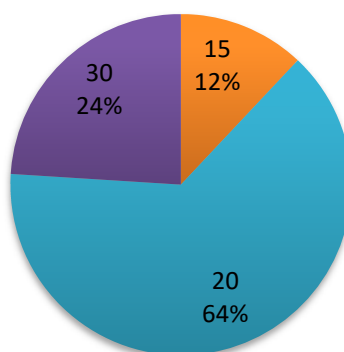
- pour les emplois du niveau de la catégorie A, de 20 à 50 points majorés ;
- pour les emplois du niveau de la catégorie B, de 10 à 30 points majorés ;
- pour les emplois du niveau de la catégorie C, de 10 à 20 points majorés.

Toutefois, la NBI est attribuée en fonction de l'emploi occupé et non en fonction de la catégorie de l'agent qui l'occupe.

Nb de points	15	20	30	Total 2018
<b>Nb de bénéficiaires</b>	2	8	2	<b>12</b>
<i>Nb de bénéficiaires admin</i>		2	2	<b>4</b>
<i>Nb de bénéficiaires tech</i>	2	6		<b>8</b>
<b>Contingent de points</b>	30	160	60	<b>250</b>
<i>Contingent de points admin</i>		40	60	<b>100</b>
<i>Contingent de points tech</i>	30	120		<b>150</b>

Le tableau ci-dessus fait état de la situation en fin d'année 2018.

#### Répartition globale du contingent NBI



### 3.2.2. Les primes des personnels enseignants

#### **Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur et Prime d'Enseignement Supérieur**

Cette prime est versée aux enseignants-chercheurs, aux personnels assimilés et aux enseignants du 2nd degré (plus généralement aux personnels qui « participent à la transmission des connaissances »).

Voici dans le tableau ci-dessous un récapitulatif des versements de ces primes depuis 2015 :

Année	Montant global versé	Taux statutaire
2015	80 849 €	1 245 €
2016	80 642 €	1 245 €
2017	79 812 €	1 245 €
2018	79 193 €	1 245 €

#### **La PCA + la PRP sont maintenant appelées « Indemnité Sujétions Spéciales Charges » dans la paye, et ne sont plus dissociées**

##### **Prime de Charges Administratives (PCA)**

Une prime de charges administratives peut être attribuée aux enseignants chercheurs titulaires et personnels assimilés ou à certains personnels enseignants affectés dans les établissements d'enseignement supérieur relevant du ministère chargé de l'enseignement supérieur, qui exercent une responsabilité administrative ou prennent la responsabilité d'une mission temporaire définie par l'établissement et dont la durée ne peut être inférieure à un an.

Il est possible de convertir tout ou partie d'une PCA en décharge de service.

##### **Prime de Responsabilité Pédagogique (PRP)**

La prime de responsabilité pédagogique peut être attribuée aux enseignants chercheurs, aux autres enseignants et aux personnels assimilés exerçant des fonctions d'enseignement dans des établissements d'enseignement supérieur relevant du ministère chargé de l'enseignement supérieur.

Elle correspond à des responsabilités pédagogiques spécifiques autres que d'enseignement définies par le chef d'établissement et exercées en sus des obligations de service.

Il s'agit par exemple de :

- l'organisation de l'accueil et de l'orientation des élèves de premier cycle ;
- la définition et la mise en place des projets pédagogiques liés aux nouvelles technologies ;
- la création de nouvelles filières d'enseignement ;
- la mise en place de formations pédagogiques transversales ;
- l'organisation, la coordination et le suivi pédagogiques des stages et projets tutorés.

Il est possible de convertir tout ou partie d'une PRP en décharge de service.

Voici un tableau récapitulatif des heures équivalent TD comptabilisées pour le versement de l'ISS correspondant à l'année universitaire 2017/2018.

	Hommes	Femmes	Total
<b>Nb d'heures équivalent TD comptabilisées pour la prime</b>	1 068 h	106 h	1 174 h

### Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR)

Le décret n°2009-851 du 8 juillet 2009 a institué la prime d'excellence scientifique (PES) attribuée à certains personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche. Cette prime, depuis 2009, correspond à l'évolution de la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) mentionnée à l'article L954-2 du code de l'éducation.

**En 2014, la PES redevient la PEDR.** Elle peut être attribuée par les établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche, aux personnels dont l'activité scientifique est jugée d'un niveau élevé au regard notamment de la production scientifique, de l'encadrement doctoral et scientifique, de la diffusion de leurs travaux et des responsabilités scientifiques exercées. Elle peut également être attribuée aux personnels apportant une contribution exceptionnelle à la recherche. Elle est enfin attribuée aux personnels lauréats d'une distinction scientifique de niveau international ou national conférée par un organisme de recherche dont la liste est fixée par arrêté du ministre chargé de la recherche.

Cette prime est attribuée pour une période de **quatre ans renouvelable**.

Pour bénéficier de cette prime, les personnels concernés doivent effectuer un **service d'enseignement correspondant annuellement à au moins 42 heures de cours ou 64 heures de travaux dirigés**.

La prime est attribuée aux enseignants-chercheurs selon les modalités suivantes :

- ✓ Dans tous les établissements, la prime est attribuée aux enseignants-chercheurs par le président ou le directeur de l'établissement après avis du conseil scientifique ; le conseil d'administration arrête les critères de choix des bénéficiaires après avis du conseil scientifique.
- ✓ En 2013, bien que l'ISAE-ENSMA bénéficie des RCE, l'établissement a opté pour une consultation de l'instance nationale.

Type de population	Nb de bénéficiaires			Coût 2018		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
PR	10	1	11	48 100 €	5 200 €	53 200 €
MCF	3		3	7 800 €		7 800 €
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>1</b>	<b>14</b>	<b>55 900 €</b>	<b>5 200 €</b>	<b>61 100 €</b>

### **3.2.3. Part des primes et indemnités dans la rémunération globale**

Les primes et indemnités représentent une part non négligeable de la masse salariale. Voici un tableau représentant la part des primes et indemnités dans la rémunération globale brute des personnels titulaires :

	Hommes	Femmes	Total
<b>Catégorie A</b>	9%	8%	9%
<i>enseignants-chercheurs</i>	7%	5%	7%
<i>BIATSS</i>	14%	13%	14%
<b>Catégorie B</b>	12%	10%	11%
<b>Catégorie C</b>	10%	11%	11%
<b>Total</b>	<b>9%</b>	<b>10%</b>	<b>9%</b>

Ne sont pas comptabilisées ici comme primes et indemnités les cours complémentaires et vacances. En les intégrant, les part des primes et indemnités chez le personnel enseignant-chercheurs serait de 12% (12% pour les hommes et 10% pour les femmes).

### 3.3. INM et rémunération nette

#### 3.3.1. Indice Nouveau Majoré (INM), moyen et médian

Voici un tableau récapitulatif des INM moyens et médians des agents ayant un traitement indiciaire au 31 Décembre 2018 :

Situation au 31/12/2018	INM Moyen			INM Médian		
	Titulaires	Non titulaires	Total	Titulaires	Non titulaires	Total
<b>BIATSS</b>	449	393	433	413	380	398
<b>Enseignants/chercheurs</b>	842	438	693	825	441	682
<b>Total</b>	<b>636</b>	<b>419</b>	<b>565</b>	<b>626</b>	<b>411</b>	<b>476</b>

Ne sont pas inclus dans les enseignants / chercheurs les contrats doctoraux qui ont une rémunération forfaitaire, à savoir pas basée sur un indice de traitement.

#### 3.3.2. Rémunérations nettes mensuelles moyennes

Dans le tableau ci-dessous, on observe ce que perçoivent réellement les agents, c'est-à-dire une fois que les charges sociales sur la rémunération brute ont été déduites.

#### Rémunérations nettes mensuelles moyennes sur l'année 2018, par statuts et catégories hiérarchiques

✓ *Personnels titulaires*

	Rémunérations nettes mensuelles				Ages moyens		
	Hommes	Femmes	Total	Ecart	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	<b>3 404</b>	<b>3 041</b>	<b>3 330</b>	<b>363</b>	<b>45 ans</b>	<b>44 ans</b>	<b>45 ans</b>
<b>enseignants-chercheurs</b>	3 620	3 233	3 554	387	46 ans	46 ans	46 ans
<b>BIATSS</b>	2 648	2 721	2 670	(72)	43 ans	41 ans	43 ans
Catégorie B	<b>1 734</b>	<b>1 854</b>	<b>1 776</b>	<b>(120)</b>	<b>41 ans</b>	<b>53 ans</b>	<b>45 ans</b>
Catégorie C	<b>1 551</b>	<b>1 430</b>	<b>1 472</b>	<b>121</b>	<b>48 ans</b>	<b>41 ans</b>	<b>44 ans</b>
<b>Total</b>	<b>2 952</b>	<b>2 149</b>	<b>2 695</b>	<b>789</b>	<b>45 ans</b>	<b>44 ans</b>	<b>45 ans</b>

✓ *Personnels non titulaires*

	Rémunérations nettes mensuelles				Ages moyens		
	Hommes	Femmes	Total	Ecart	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	<b>1 679</b>	<b>1 742</b>	<b>1 694</b>	<b>(62)</b>	<b>27 ans</b>	<b>30 ans</b>	<b>28 ans</b>
<b><i>enseignants-chercheurs</i></b>	1 639	1 721	1 653	(82)	27 ans	27 ans	27 ans
<b><i>BIATSS</i></b>	1 839	1 768	1 811	72	30 ans	32 ans	31 ans
Catégorie B	<b>1 420</b>	<b>1 522</b>	<b>1 454</b>	<b>(103)</b>	<b>21 ans</b>	<b>35 ans</b>	<b>26 ans</b>
Catégorie C	<b>966</b>	<b>1 111</b>	<b>1 101</b>	<b>(145)</b>	<b>43 ans</b>	<b>41 ans</b>	<b>41 ans</b>
Total	<b>1 666</b>	<b>1 536</b>	<b>1 626</b>	<b>130</b>	<b>27 ans</b>	<b>33 ans</b>	<b>28 ans</b>

On constate que la rémunération nette moyenne est globalement plus élevée chez les personnels titulaires.

Les écarts observés à l'intérieur de chaque catégorie (du côté des personnels titulaires) proviennent des différences de corps occupés. De plus, les primes et indemnités non liées aux corps, et les cours complémentaires, notamment pour les enseignants, viennent majorer dans une part plus importante la rémunération nette des hommes. Enfin, les rémunérations des agents travaillant sur une quotité de service inférieure à 100% viennent minorer les moyennes nettes mensuelles.



## 4. Formation



## 4.1. Le plan de formation

### 4.1.1. Objectifs prioritaires du plan de formation

Le plan de formation des personnels de l'ISAE-ENSMA pour 201, a été élaboré autour de trois principaux objectifs :

- Renforcer les compétences de management ;
- Accompagner les parcours professionnels ;
- Préserver la santé et la qualité de vie au travail.

### 4.1.2. Orientations du plan de formation

Quatorze actions de formation intra entreprise ont été organisées par l'établissement en 2018 :

- Les bases de l'accueil en anglais
- AURION module évènements
- AURION requeteur
- Excel 2016 expertise
- Excel 2016 perfectionnement
- Formation à la solution pyx4 process
- Initiation au community management
- Recrutement et gestion des contractuels étrangers dans la fonction publique
- Formation manipulation sur CN HAAS
- Techniques de nettoyage des surfaces vitrées
- Accompagnement à la rédaction du rapport d'activités
- Se préparer à l'entretien avec le jury
- Découverte du mind mapping
- Lire vite et retenir l'essentiel

Ces sessions de formation en intra entreprise représentent 728 heures de formation.

Ces actions ne nécessitent pas de déplacements et facilitent donc l'accès à la formation pour l'ensemble des personnels ainsi 74 stagiaires ont pu bénéficier d'actions de formation organisées en interne.

## 4.2. Bilan des actions de formation

### 4.2.1. La typologie des actions de formation

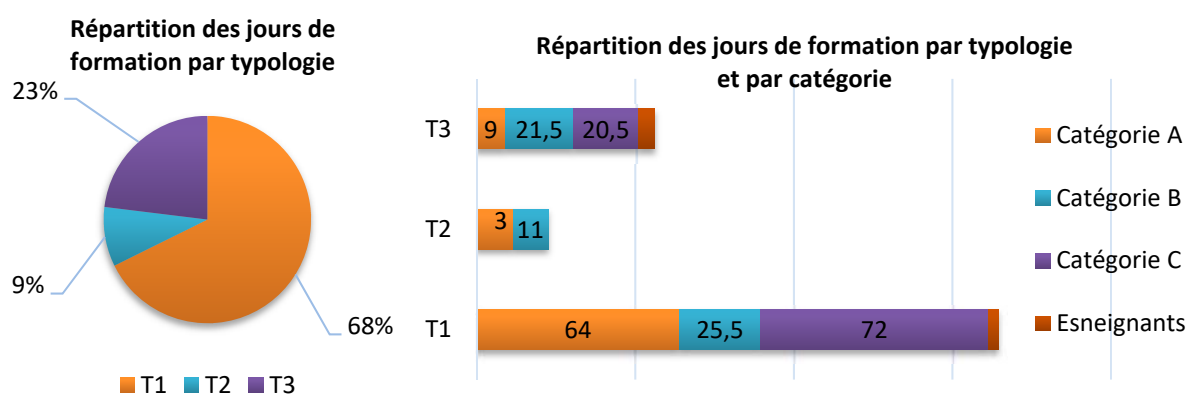
Les actions de formation demandées sont rattachées à l'une des trois typologies suivantes :

- ✓ **Actions d'adaptation immédiate au poste de travail** (T1. Ici et maintenant) : elles visent à adapter l'agent aux évolutions du poste de travail ou à l'environnement professionnel direct.
- ✓ **Actions d'adaptation à l'évolution prévisible des métiers** (T2. Ici et demain) : elles visent à approfondir des compétences techniques ou à préparer des changements induits par une réforme à venir.
- ✓ **Actions de développement des qualifications ou acquisition de nouvelles qualifications** (T3. Demain et ailleurs) : elles visent à la construction d'un projet personnel à caractère professionnel.

A l'ISAE-ENSMA, la plupart des formations réalisées relèvent d'actions de type T1 et T3.

Voici un tableau récapitulatif du nombre de jours de formations par typologie, et par catégorie de personnels en 2018 :

Nb de jours de formation professionnelle continue	T1		T2		T3		Total	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	39	25		11,5	4	5	43	41,5
Catégorie B	16	9,5	2	9	17	4,5	35	23
Catégorie C	23	49				20,5	23	69,5
Enseignants	2	1				5	2	6
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>84,5</b>	<b>2</b>	<b>20,5</b>	<b>21</b>	<b>35</b>	<b>103</b>	<b>140</b>



Contrairement à l'an passé, **les femmes ont suivi plus de jours de formation que les hommes en 2018.**

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

Toutefois, la part des formations consacrées aux évolutions métiers (formations de type T2) est plus importante cette année en lien avec l'évolution des cadres réglementaires notamment pour les métiers administratifs.

L'établissement en 2018 a accompagné 2 agents dans leur parcours individuel de formation (formations de type T3) ; au travers d'une Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) et d'un projet de reconversion professionnelle.

Dans les tableaux qui vont suivre, nous allons observer la participation aux actions de formation 2018 des personnels BIATSS. Ces données seront présentées en ETPT, afin de tenir compte du temps de présence des agents sur l'année.

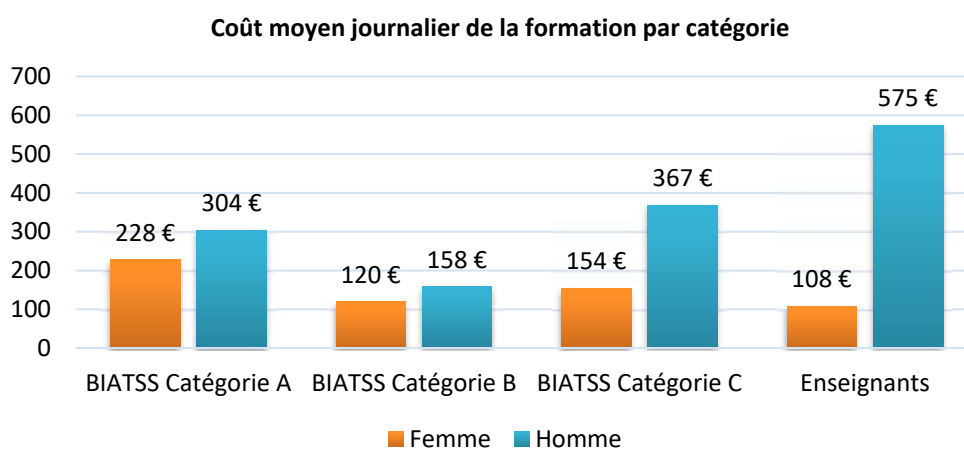
#### 4.2.2. Participation des personnels BIATSS aux actions de formation

Nb d'ETPT n'ayant suivi aucune formation en 2018	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
20-24	1,08						1,1
25-29	4,71	0,79	0,33		1,00		6,8
30-34	0,67	0,58	1,00				2,3
35-39	1,92	1,00	0,33		0,67	1,41	5,3
40-44	2,00				1,00	1,03	4,0
45-49	1,00		1,00			1,00	3,0
50-54	1,00		2,00	1,00			4,0
55-59	1,00			0,88	1,00		2,9
60-64	1,00			0,17			1,2
<b>Total</b>	<b>14,37</b>	<b>2,37</b>	<b>4,66</b>	<b>2,04</b>	<b>3,66</b>	<b>3,44</b>	<b>30,5</b>
<b>Nb d'agents par catégorie au global (en ETPT)</b>	<b>24,4</b>	<b>12,3</b>	<b>12,4</b>	<b>6,4</b>	<b>9,2</b>	<b>21,4</b>	<b>86,0</b>
<b>% des agents n'ayant suivi aucune formation en 2018</b>	<b>59%</b>	<b>19%</b>	<b>38%</b>	<b>32%</b>	<b>40%</b>	<b>16%</b>	<b>36%</b>
<b>% des agents ayant suivi au moins une formation en 2018</b>	<b>41%</b>	<b>81%</b>	<b>62%</b>	<b>68%</b>	<b>60%</b>	<b>84%</b>	<b>64%</b>

Ces ETPT ne prennent pas en compte les apprentis.

#### 4.2.3. Le coût de la formation

Coût de la formation (en €)	Hommes	Femmes	Total
<b>Catégorie A</b>	13 054 €	9 447 €	<b>22 501 €</b>
<b>Catégorie B</b>	5 530 €	2 754 €	<b>8 284 €</b>
<b>Catégorie C</b>	8 452 €	10 678 €	<b>19 129 €</b>
<b>Enseignants</b>	1 150 €	648 €	<b>1 798 €</b>
<b>Total</b>	<b>28 186 €</b>	<b>23 526 €</b>	<b>51 712 €</b>



#### 4.2.4. Bilan quantitatif des actions de formation

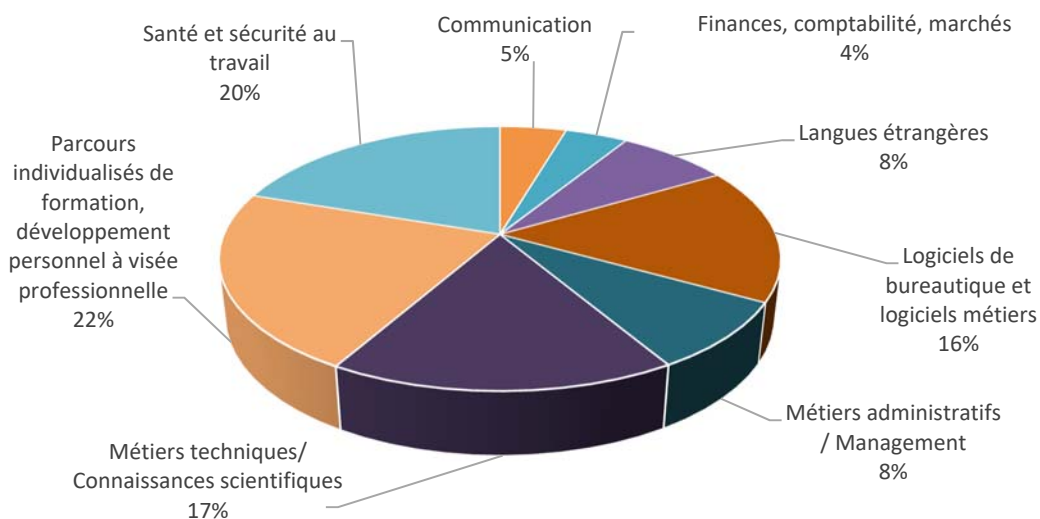
Thématiques	Coût 2018 (budget formation continue)	Coût 2018 (Laboratoire /Service)	Nb heures	Nb stagiaires	Détail des actions de formation suivies
<b>Communication</b>	2 640,00 €	- €	70	5	- INITIATION AU COMMUNITY MANAGEMENT
<b>Finances, comptabilité, marchés</b>	2 093,85 €	- €	66	6	- L'ACTUALITE DE LA REGLEMENTATION DES MARCHES PUBLICS (TRAVAUX) - LES MARCHES PASSES SELON UNE PROCEDURE ADAPTEE MAPA - MISE EN PLACE D'UN SERVICE FACTURIER - TVA POUR AGENTS COMPTABLES EPN
<b>Langues étrangères</b>	2 621,26 €	- €	118	8	- ATELIER D'INTERACTION ORALE (AIO) EN ANGLAIS - LES BASES DE L'ACCUEIL EN ANGLAIS
<b>Logiciels de bureautique et logiciels métiers</b>	5 757,35 €	3 960,00 €	254	27	- AURION MODULE EVENEMENTS - AURION REQUETEUR - EXCEL 2016 EXPERTISE - EXCEL 2016 PERFECTIONNEMENT - UTILISER PLACE : PLATE FORME DES ACHATS DE L'ETAT - FORMATION A LA SOLUTION PYX4 PROCESS
<b>Métiers administratifs / Management</b>	6 458,25 €	- €	128	16	- ANIMER ET MOBILISER LES EQUIPES CYCLE DE FORMATION DES DGS - CONFERENCE L'AUDIT INTERNE - CONFERENCE REFORME 2018 DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE - LE PARCOURS DU MANAGER RESOUDRE LES CONFLITS AVEC SUCCES - MAITRISER LA TAXE D'APPRENTISSAGE - ORGANISER ET MANAGER UNE EQUIPE - PREPARER ET ORGANISER LES ELECTIONS PROFESSIONNELLES - RECRUTEMENT ET GESTION DES CONTRACTUELS ETRANGERS DANS LA FP - SENSIBILISATION A LA MISE EN PLACE DU TELETRAVAIL DANS LA FP
<b>Métiers techniques / Connaissances scientifiques</b>	8 058,00 €	5 347,00 €	259	17	- CQPM FRAISEUR INDUSTRIEL - ECOSYSTEME STM32 - FABRICATION ADDITIVE : LES PROCEDES ET LES APPLICATIONS METAL, CERAMIQUES - FORMATION MANIPULATION SUR CN HAAS - PRATIQUE EN SOUDAGE PROCEDE TIG SUR ACIER ET ACIER INOXYDABLE ET QUALIFICATION - PROCEDES D'USINAGE ET TECHNIQUES ASSOCIEES - TECHNIQUES DE NETTOYAGE DES SURFACES VITREES
<b>Parcours individualisés de formation, développement personnel à visée professionnelle</b>	8 644,80 €	- €	336	30	- ACCOMPAGNEMENT VAE - ACCOMPAGNEMENT A LA REDACTION DU RAPPORT D'ACTIVITES - CULTIVER SON BIEN ETRE AU TRAVAIL - DECOUVERTE DU MIND MAPPING - LIRE VITE ET RETENIR L'ESSENTIEL - RECONVERSION PROFESSIONNELLE - SE PREPARER A L'ENTRETIEN AVEC LE JURY
<b>Santé et sécurité au travail</b>	6 131,50 €	- €	304	37	- CACES R386 PLATEFORME ELEVATRICE - DEPASSER LES PREJUGES SUR LE HANDICAP - DEVENIR DELEGUE PROTECTION DES DONNEES - FORMATION INITIALE DES CORRESPONDANTS HANDICAP - HABILITATION ELECTRIQUE - INTEGRER LA SANTE ET LE HANDICAP DANS LE RECRUTEMENT - MIEUX COMPRENDRE LE SYNDROME D'ASPERGER ET SES ENJEUX EN SITUATION D'ETUDE - SAUVETEUR SECOURISTE DU TRAVAIL - SENSIBILISATION A LA GESTION DE CRISE
<b>Total</b>	<b>42 405,01 €</b>	<b>9 307,00 €</b>	<b>1535</b>	<b>146</b>	

Dans le tableau précédent, pour le calcul des heures de formations et du nombre de stagiaires, nous ne tenons compte que des participants liés par un contrat de travail avec l'ENSMA.

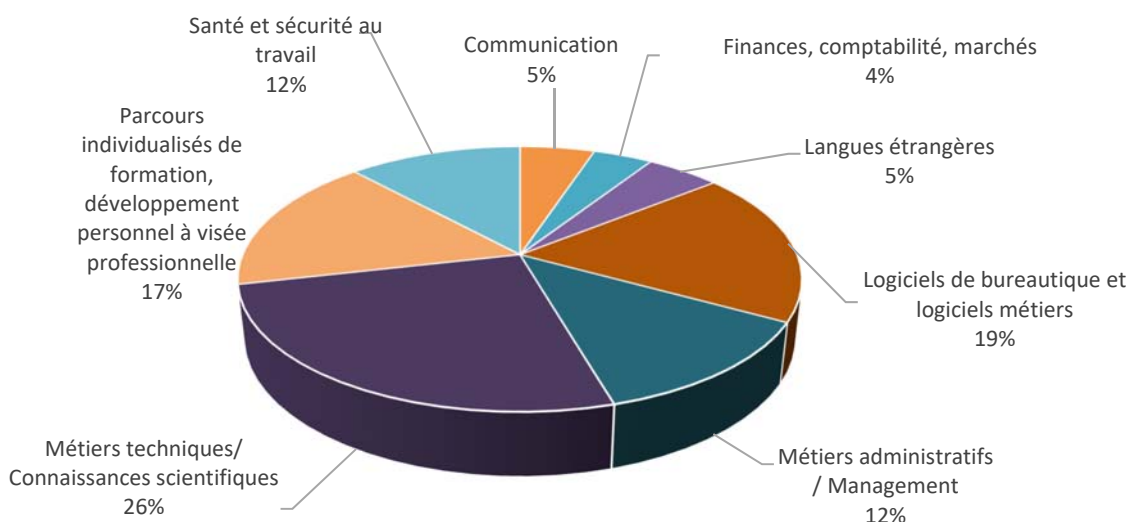
Un même agent peut avoir participé à plusieurs actions de formation, dans ce cas, dans le tableau ci-dessus, il est comptabilisé autant de fois que le nombre de participations aux actions.

Le calcul des heures de formation tient compte du nombre de stagiaires, et reflète ainsi le nombre d'heures non effectuées sur les postes de travail. Par exemple, une formation collective d'une journée suivie par 5 personnes correspond à  $5 \times 7h \times 1j = 35$  heures.

### Répartition des heures de formation par thématique en 2018



### Répartition des coûts de formation par thématique en 2018



## Les formations « Santé et Sécurité au travail »

	2015	2016	2017	2018
<b>Budget formation hygiène et sécurité (TTC)</b>	10 122 €	8 623 €	12 508 €	6132 €
<b>Nb d'heures cumulées</b>	526 h	703 h	641 h	304 h

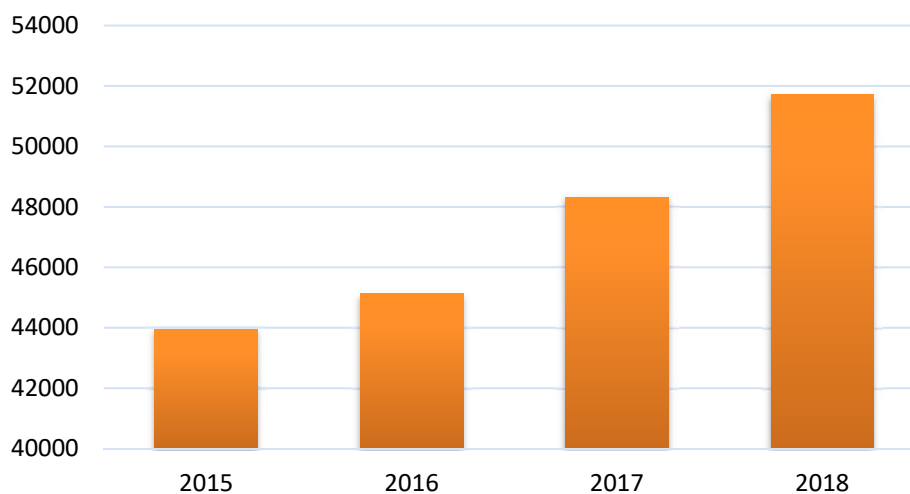
### 4.2.5. Statistiques générales

	2016	2017	2018
<b>Nb d'actions de formation</b>	47	37	46
Dont actions gratuites [1]	13	6	20
<b>Coût des formations</b>	45 118 €	48 322 €	51 712 €
<b>Nb de stagiaires</b>	138	131	146
<b>Nb de jours de formation</b>	254	219	243
<b>Nb d'heures total de formation</b>	1783	1533	1535

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

Dans le tableau ci-dessus, nous constatons une augmentation d'actions de formations gratuites qui correspond à une hausse des inscriptions aux formations ministérielles et interministérielles régionales (SAFIRE).

Evolution du coût de la formation





## 5. Santé et sécurité au travail

## 5.1. Les conditions de travail

### 5.1.1. Temps de travail

La durée annuelle du travail de référence est fixée à 1607 h. Les dispositions suivantes sont applicables à l'ensemble des personnels administratifs et techniques, titulaires et non titulaires.

#### Temps de travail

La durée hebdomadaire de travail est fixée à 36h20, réparties sur 10 demi-journées. Toutefois, à la demande de l'agent ou à la demande du chef de service et en tout état de cause avec l'accord des deux parties et du Directeur de l'établissement, la période hebdomadaire de service peut se décliner en 9 demi-journées.

Sous réserve des nécessités du service, il peut être accordé aux agents qui le demandent d'effectuer 37h30 de travail hebdomadaire.

### 5.1.2. Congés de sécurité sociale des agents en 2018

	2016		2017		2018	
	congés	jours	congés	jours	congés	jours
Congés maternité	4	658	5	591	3	247
Congés paternité	0	0	4	44	1	11
Congés maladie Ordinaire	33	707	84	545	38	483
Accident de travail	1	41	0	0	2	33
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>1406</b>	<b>93</b>	<b>1180</b>	<b>44</b>	<b>774</b>

### 5.1.3. Compte Epargne Temps (CET)

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

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

Au-delà de 15 jours, l'agent peut choisir entre trois formules:

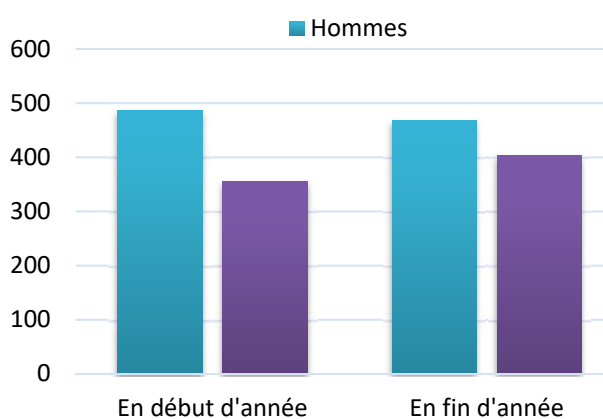
- soit conserver ces jours sur son compte pour prendre des congés ultérieurement. L'agent peut augmenter de 10 jours chaque année le nombre de jours épargnés sur son compte au 31 décembre, et ce jusqu'à 60 jours ;
- soit demander à bénéficier de l'indemnisation (5 jours maximum) et recevoir une rémunération supplémentaire qui apparaît sur sa feuille de paie;
- soit décider d'améliorer sa future retraite et de placer les sommes correspondant à tout ou partie de ces jours au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP). L'agent perçoit alors ultérieurement des montants de pension supplémentaire. Toutefois, pour le moment, les agents non titulaires, qui n'ont pas de droits ouverts au RAFP, ne peuvent pas encore choisir cette troisième formule d'épargne-retraite.



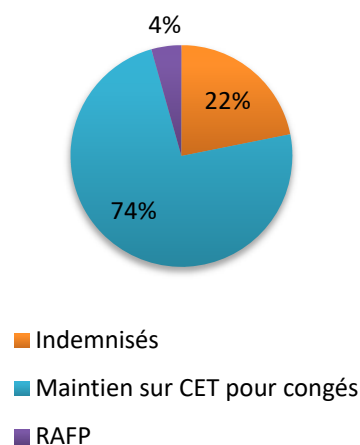
<i>En nombre de jours</i>	2017	2018		
	Total	Hommes	Femmes	Total
Nb total de jours sur les CET ouverts en début d'année	711	486	355	840
Nb de jours de CET pris en congés	32	16	2	18
Nb de jours sur les CET avant épargne	679	469	353	822
Nb de jours épargnés au titre du CET	253	64	75	139
Solde + épargne avant exercice du droit d'option	932	533	428	961
Droit d'option sur les jours épargnés	301	211	132	343
Droit d'option				
<i>Indemnisés</i>	53	50	25	75
<i>Maintien sur CET pour congés</i>	243	146	107	253
<i>RAFP</i>	5	15	0	15
Nb de jours de CET transférés	2	0	3	3
Nb de jours de CET perdus	32	0	0	0
<b>Nb total de jours sur les CET en fin d'année</b>	<b>840</b>	<b>468</b>	<b>403</b>	<b>871</b>

<i>En nombre d'agents</i>	2017	2018		
	Total	Hommes	Femmes	Total
Nb total d'agents ayant un CET ouvert en début d'année	31	18	16	34
Nb total d'agents ayant utilisé des jours de CET	2	2	1	3
Droit d'option				
<i>Indemnisés</i>	11	10	5	15
<i>Maintien sur CET pour congés</i>	14	18	18	36
<i>RAFP</i>	1	3	0	3
Nb d'agents ayant transféré leur CET dans une autre collectivité	1	0	1	1
Nb d'agents ayant ouvert un CET	8	0	2	2
Nb d'agents ayant épargné des jours CET	26	10	12	22
<b>Nb total d'agents ayant un CET ouvert en fin d'année</b>	<b>34</b>	<b>18</b>	<b>17</b>	<b>35</b>

**Nb de jours CET 2018 après exercice des droits d'options**



**Utilisation du droit d'option 2018**



### 5.1.4. Positions statutaires

La majorité des effectifs titulaires de l'établissement est en position d'activité. Dans ce cas, l'agent exerce son activité dans son corps ou son cadre d'emploi, au sein de son administration, et bénéficie de ses droits de fonctionnaires : retraite, traitement, avancement.

Autres positions statutaires	2015	2016	2017	2018
Congé parental				1
Disponibilité	3	3	4	3
Mise à disposition entrante				
Mise à disposition sortante	1	0		
Position normale d'activité sortante	1	1	1	1
Détachement entrant			1	
Détachement sortant	1	1		
Délégations Entrantes				2
Délégations Sortantes				2

### 5.1.5. Le temps partiel

	2015	2016	2017	2018
Quotité de travail 90%	0	1	3	2
Quotité de travail 80%	6	5	3	5
Total	6	6	6	7
Temps partiel de droit	1	1	2	3
Temps partiel sur autorisation	5	5	4	4
Femmes	6	6	5	6
Hommes	0	0	1	1
BIATSS	5	5	4	6
Enseignants	1	1	2	1
Catégorie A	3	3	3	2
Catégorie B	0	0	0	1
Catégorie C	3	3	3	4

Au 1er septembre 2018, 5 agents étaient à temps partiel à 80%, et 2 agents à 90%. Cette population est majoritairement composée de femmes.

Dans le tableau précédent, nous évoquons seulement les « temps partiels », et non les temps dits « incomplets ».

## 5.2. Médecine du travail et les actions de prévention

### 5.2.1. Les principaux acteurs

Plusieurs acteurs de l'établissement apportent leur contribution en matière de prévention des risques :

- ✓ **Le chef d'établissement**
- ✓ **Le conseiller de prévention**
- ✓ **Le réseau des assistants de prévention** (niveau de proximité)
- ✓ **La médecine de prévention**
- ✓ **Inspection hygiène et sécurité**
- ✓ **Les agents**

### 5.2.2. Bilan des visites médicales en 2018

Types de visites		2015	2016	2017	2018
<b>Annuelle</b>	Visite systématique	14	23	5	0
<b>Embauche</b>	Première visite	2	0	1	0
	Visite d'embauche	2	12	5	9
<b>Reprise</b>	Reprise après mi-temps thérapeutique	0	0	0	0
<b>Autre</b>	A la demande du salarié, de l'administration ou du médecin du travail	2	3	5	3
	Surveillance de grossesse	0	0	0	0
	Vaccination	0	0	0	0
	Accident du travail	0	0	0	1
	Habilitation (électrique)	0	0	0	0
<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>38</b>	<b>16</b>	<b>13</b>

## 5.3. L'hygiène et la sécurité

### 5.3.1. Le CHSCT

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail s'est réuni en séance plénière à deux reprises en 2018.

### 5.3.2. Accidents de travail et maladies professionnelles

L'accident du travail est défini à l'article L411-1 du code de la sécurité sociale :

*« Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise. »*

On doit distinguer l'accident du travail de l'accident de trajet (catégorie d'accident du travail), défini à l'article L411-2. :

*« Les accidents de travail et de trajet doivent faire l'objet d'une déclaration auprès de l'employeur, (et de la sécurité sociale pour les personnels contractuels), et peuvent donner lieu à des congés. »*

**Nombre d'accidents de travail, de maladies professionnelles et d'allocations temporaires d'invalidité déclarées au cours de l'année 2018 :**

	2015	2016	2017	2018
<b>Accidents de travail</b>	2	1	1	3
<i>dont victimes avec arrêt de travail</i>	0	1	0	2
<i>Nb de jours d'arrêts</i>	0	41	0	33
<b>Accidents de trajet</b>	1	0	0	1
<i>dont victimes avec arrêt de travail</i>	0	0	0	0
<i>Nb de jours d'arrêts</i>	0	0	0	0
<b>Maladies professionnelles</b>	0	0	1	1
<i>Nb de jours d'arrêts</i>	0	0		43

### 5.3.3. Accessibilité aux personnes handicapées

Des travaux de mise en conformité pour l'accessibilité des personnes handicapées ont été réalisés à partir de 2011 pour améliorer la qualité d'accueil des personnels handicapés :

- 2011 :
  - Installation de flashes lumineux dans les sanitaires (Système de Sécurité Incendie) ;
  - Modification des mains-courantes des escaliers ;
  - Bandes visuelles sur les portes vitrées.
- 2012 : Aménagement de 4 places « handicapés » sur le parking principal de l'ENSMA.
- 2013 : Aménagement de 2 places « handicapés » supplémentaires sur le parking principal de l'ENSMA.  
 Afin de respecter les réglementations relatives à l'accessibilité imposées aux établissements recevant du public et de poursuivre la mise en conformité des bâtiments de l'ENSMA, un audit externe mené en juin 2015 a quantifié le taux d'accessibilité de l'établissement à 57% (toutes catégories de handicaps confondus) et a listé les actions de mises aux normes nécessaires.  
 Conformément aux dispositions réglementaires de 2014, l'établissement a par ailleurs établi un Agenda d'Accessibilité Programmé – ou Ad'AP – qui a été déposé en Préfecture en septembre 2015. L'Ad'AP de l'ENSMA est réparti en trois phases, sur quatre années civiles (2015-2018).
- 2015 :
  - Mise au norme du cheminement extérieur (chemins piétons et éclairages),
  - Création d'une zone parking dédiée aux personnes handicapées sur le devant du bâtiment principal, à proximité de l'Accueil (en remplacement des places sur le parking principal),
  - Pose de bandes podotactiles et de bandes contrastées dans les escaliers des bâtiments A et B.
- En 2016, il n'y a pas eu de travaux réalisés dans le cadre de l'ADAP (Agenda d'Accessibilité Programmé). Cependant, divers travaux d'aménagements de locaux ont été réalisés (dans la partie « Etablissement Recevant du Public » - ERP), dans le respect de la réglementation en termes d'accessibilité.
- En 2017-2018 (fin travaux : janvier 2018)
  - Réfection et mise en conformité des sanitaires et des mains-courantes des escaliers des bâtiments A et B,
  - Réfection et mise en conformité de l'Accueil de l'ENSMA,
  - Mise en place de dispositifs de boucles magnétiques (pour personnes malentendantes) dans les deux amphithéâtres de l'ENSMA.

En 2018, l'ISAE-ENSMA a achevé la réalisation de son Ad'AP (signalétique intérieure, places accessibles dans l'amphithéâtre A101, détection automatique pour l'éclairage des circulations, terrains de tennis) pour atteindre ainsi un taux d'accessibilité de l'établissement voisin de 100% (toutes catégories de handicaps confondus).



## 6. Action culturelle et sociale

## 6.1. Instances du dialogue social

L'Ecole est dirigée par un Directeur et administrée par un Conseil d'Administration, assisté d'un Conseil Scientifique et d'un Conseil des Etudes.

Le Recteur de l'Académie représente le Ministre Chargé de l'Enseignement Supérieur auprès du Conseil d'Administration.

Pour assurer le fonctionnement général de l'Ecole, des commissions ou comités statutaires ou internes sont créés en accord avec les décrets ou circulaires :

- un Comité Technique (CT)
- un Comité d'Hygiène et Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)
- une Commission Paritaire d'Etablissement (CPE)
- une Commission Consultative Paritaire compétente à l'égard des agents non titulaires (CCP)

### 6.1.1. Le Comité Technique d'Etablissement

Un Comité Technique est créé pour consultation et information sur l'organisation et le fonctionnement de l'établissement, la politique de recrutement et d'avancement des personnels, sur les questions relatives à l'organisation générale, aux horaires et aux congés, à l'hygiène et à la sécurité, à la formation permanente et aux affaires sociales, etc.

Le Comité Technique d'établissement est **composé du Directeur de l'établissement, Président du Comité Technique, de la directrice générale des services et de représentants du personnel** (10 titulaires et 10 suppléants) élus pour 4 ans.

En outre, lors de chaque réunion du Comité Technique, le Président est assisté en tant que de besoin par le ou les représentants de l'établissement exerçant des fonctions de responsabilités et concernés par les questions ou projets soumis à l'avis du Comité.

Le Comité Technique bénéficie du concours du Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) dans les matières relevant de sa compétence et peut le saisir de toute question. Il examine en outre les questions dont il est saisi par le CHSCT créé auprès de lui.

Le Comité Technique doit être consulté sur les questions et projets de textes relatifs :

- à l'organisation et au fonctionnement de l'établissement ;
- à la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences ;
- aux règles statutaires et aux règles relatives à l'échelonnement indiciaire ;
- aux évolutions technologiques et de méthodes de travail de l'établissement et à leur incidence sur les personnels;
- aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents;
- à la formation et au développement des compétences et qualifications professionnelles ;
- à l'insertion professionnelle ;
- à l'égalité professionnelle, la parité et à la lutte contre toutes les discriminations.

Le Comité Technique d'établissement est également consulté sur la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels, définie par le décret du 19 septembre 2007. De même, les incidences sur la gestion des emplois des principales décisions à caractère budgétaire font l'objet d'une information du Comité Technique.

### 6.1.2. La Commission Paritaire d'Etablissement

Une Commission Paritaire d'Etablissement (CPE) comprend en nombre égal des représentants de l'établissement et des représentants des personnels :

#### **Pour les représentants du personnel élus : 6 titulaires et 6 suppléants :**

- 1er groupe (ITRF)
  - Catégorie A : 2 titulaires et 2 suppléants
  - Catégorie B : 1 titulaire et 1 suppléant
  - Catégorie C : 2 titulaires et 2 suppléants
- 2ème groupe (AENES)
  - Catégorie B : 1 titulaire et 1 suppléant

#### **Représentants de l'établissement > 6 titulaires et 6 suppléants :**

- Directeur de l'ENSMA (membre de droit) et un suppléant
- 5 titulaires et 5 suppléants

Ses compétences concernent les décisions individuelles concernant les personnels BIATSS affectés dans l'établissement, et plus particulièrement :

- ✓ En matière de recrutement (avis sur la titularisation)
- ✓ Questions d'ordre individuel, notamment :
  - inscription sur la liste d'aptitude
  - congé pour formation syndicale
  - détachement
  - disponibilité
  - avancement
  - opérations de mutation et opérations de mobilité interne
- ✓ A la demande du fonctionnaire intéressé :
  - décisions refusant l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel ;
  - litiges d'ordre individuel relatifs aux conditions d'exercice du temps partiel ;
  - décisions refusant des autorisations d'absence pour suivre une action de préparation à un concours administratif ou une action de formation continue.

#### **6.1.3. La Commission Consultative Paritaire**

Une Commission Consultative Paritaire (CCP), créée par décision du Directeur, a pour compétences les décisions individuelles relatives à la situation professionnelle des agents non titulaires.

La commission sera mise en place en cas de saisie.

Les attributions de cette CCP sont :

- Consultation obligatoire sur les décisions individuelles relatives au licenciement intervenant postérieurement à la période d'essai et aux sanctions disciplinaires ;
- Consultation sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents non titulaires.

Cette Commission Consultative Paritaire concerne les agents non titulaires de droit public, dont les doctorants et les ATER, qui justifient d'un contrat d'une durée minimale de 6 mois en cours et qui, à la date du scrutin sont en fonction depuis au moins 1 mois. Mais, sont exclus les agents non titulaires de droit privé (contrats aidés) et les vacataires.

Concernant sa composition, il y a, en nombre égal, des représentants de l'établissement, nommés par le chef d'établissement, et des représentants du personnel désigné, par niveau de catégorie, par les organisations syndicales en fonction des résultats du scrutin. Sa composition comporte :

#### **Pour les représentants du personnel élus : 3 titulaires et 3 suppléants**

- Catégorie A : 1 titulaire et 1 suppléant
- Catégorie B : 1 titulaire et 1 suppléant

- Catégorie C : 1 titulaire et 1 suppléant

#### Représentants de l'établissement : 3 titulaires et 3 suppléants

- Directeur de l'ISAE-ENSMA (membre de droit) et 1 suppléant
- 2 titulaires et 2 suppléants

#### 6.1.4. Le Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail

Le Comité d'Hygiène, Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) apporte son concours dans les matières relevant de sa compétence au Comité Technique de l'établissement.

Dans sa formation de base, la composition de ce comité est fixée comme suit :

- Représentants de l'administration :
  - Le Directeur de l'ISAE-ENSMA ou son représentant qui en assure la présidence ;
  - La Directrice Générale des Services.
- Représentants du personnel désignés par les organisations syndicales représentées au Comité Technique d'Etablissement : 6 titulaires et 6 suppléants.

Dans sa formation élargie, la composition comprend également les personnes suivantes :

- Représentants des usagers désignés par les représentants des usagers siégeant au Conseil d'Administration :
  - Un représentant des étudiants : 1 titulaire et 1 suppléant ;
  - Un représentant des doctorants : 1 titulaire et 1 suppléant.

La durée des mandats est de quatre ans pour les membres de la formation de base et de deux ans pour ceux de la formation élargie.

Les grandes missions du CHSCT sont :

- Contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux-celles mis à sa disposition par une entreprise extérieure ;
- Contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes et des travailleurs handicapé-e-s à tous les emplois ;
- Veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

Le nombre de réunions ordinaires du CHSCT est de trois minimum par an.

#### 6.1.5. Les représentants du personnel dans les instances (hors usagers)

Voici un tableau récapitulatif de la représentation des personnels élus (hors usagers) dans les instances pour l'année 2018, ainsi que le nombre de réunions effectuées.

Instances	Titulaires		Suppléants		Total		Nombre de réunions effectuées
	H	F	H	F	H	F	
Comité Technique d'Etablissement	7	3	8	2	15	5	5
Commission Paritaire d'Etablissement	4	2	2	4	6	6	3
Commission Consultative Paritaire	2	1	1	2	3	3	0
CHSCT	4	2	6	0	10	2	2
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>8</b>	<b>17</b>	<b>8</b>	<b>34</b>	<b>16</b>	<b>10</b>



## 6.2. Les prestations d'action sociale et culturelle



### 6.2.1. Le Comité d'Action Sociale (CAS)

Le Comité d'Action Sociale (CAS) est une association à but non lucratif créée le 27 juillet 1972 et régie par la loi du 1er Juillet 1901 et du décret du 16 Août 1901.

L'association, en tant que principal acteur du lien social, a pour objectif principal de **féderer les membres du personnel de l'ISAE-ENSMA autour de multiples actions**, mais aussi en mettant à leur disposition un **lieu convivial** où se retrouver (cafétéria de l'école).

Le CAS est géré par :

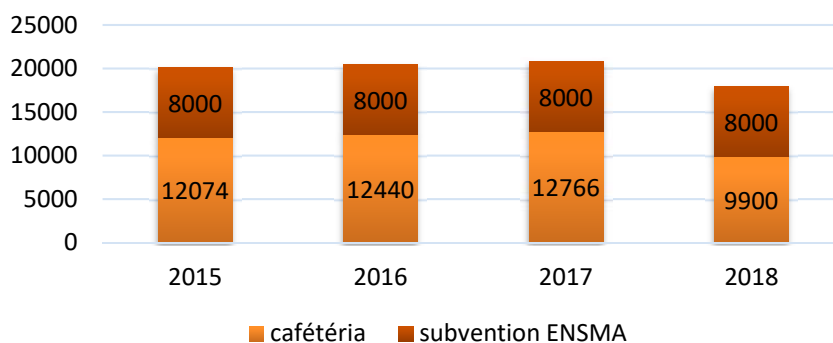
- Un **personnel** mis à disposition par l'ISAE-ENSMA. Son rôle est essentiel et permet d'assurer le bon fonctionnement du CAS et de sa Cafétéria, qui représente un produit de 72 000€ .
- Et **plusieurs bénévoles**, dont une présidente, un trésorier et un secrétaire.

Pour exister, l'association bénéficie de ressources qui comprennent :

- La **subvention annuelle** accordée par la direction de l'école,
- Les **recettes de la cafétéria** de l'établissement.

€/an	2015	2016	2017	2018
<b>Subvention ENSMA</b>	8000	8000	8000	8000
<b>Recettes de la cafétéria</b>	12074	12440	12766	9900

## Evolution des ressources du CAS



## Les principales actions proposées

Trois moments forts dans l'année marquent l'activité du CAS :

- Un « **buffet de Noël** » **gratuit**, rassemblant également tous les personnels avant les vacances de Noël (environ 200 personnes).
- La **fête de Noël**, manifestation qui rassemble chaque année environ 150 enfants et leurs familles, autour d'un spectacle, d'un goûter, et la distribution de cadeaux. Cette année, le budget de cet évènement a représenté **5 348 €**
- Un **repas de fin d'année** (juillet), auquel tous les personnels de l'ISAE-ENSMA sont conviés. En 2018, cette journée a été particulière car jumelée aux 70 ans de l'école. L'école a organisé un accès privilégié au Futuroscope notamment avec des visites VIP. Pour moitié financé par l'école, cet évènement représente un coût global de **6 900 €** auxquels les agents ont participé à hauteur de 7€ pour le repas ou 10€ pour le repas + l'entrée au Futuroscope.

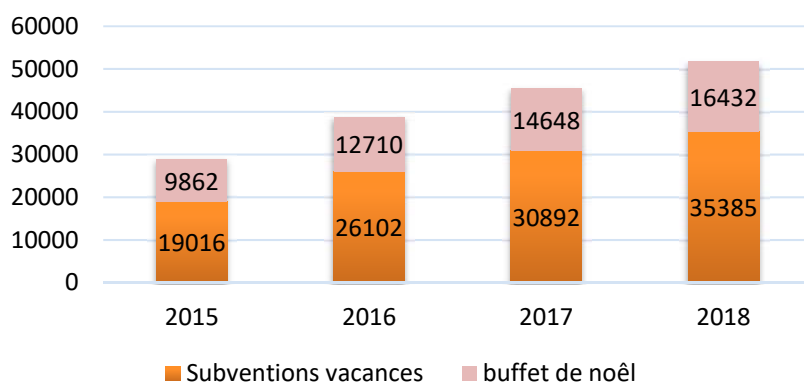
Le CAS, c'est aussi :

- Un groupement de commandes ;
- Un service de billetterie subventionné : cinéma, Futuroscope, piscine, etc... ;
- Des locations de skis et de matériel de bricolage ;
- Des subventions exceptionnelles accordées aux familles pour leurs vacances ;
- Des subventions accordées aux familles pour le séjour de leurs enfants en camps, colonies ou séjours scolaires ;
- Participation au gala de l'école.

## Bilan

Depuis 2012, l'association a mis en place des subventions vacances et amélioré le buffet de Noël.

### Evolution cumulée des dépenses "Subventions vacances" et buffet de Noël



Pour amoindrir la croissance des dépenses, le grille d'attribution des subventions vacances a été modifiée en 2017 puis en 2018.

Tandis que les recettes de la cafétéria tendent à diminuer, on voit les postes des dépenses « buffet de Noël » et « subventions vacances » augmenter.

### 6.2.2. La restauration

Les personnels de l'établissement, les apprentis, les post-doctorants, et les invités extérieurs ont accès au service de restauration de l'ESEN (Ecole Supérieure de l'Education Nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche), conventionnée avec l'ISAE-ENSMA. Les agents peuvent bénéficier de tarifs, variables en fonction de leur traitement.

#### Montant des subventions établissement accordées par catégorie de personnel

Catégorie	Indice (INM)	Montant de la participation établissement
<b>Catégorie 1</b>	Indices inférieurs ou égal à 347	4,78 € par repas
<b>Catégorie 2</b>	Indices compris entre 348 et 465	4,42 € par repas
<b>Catégorie 3</b>	Indices compris entre 466 et 609	3,06 € par repas
<b>Catégorie 4</b>	Indices supérieurs ou égal à 610	2,42 € par repas

Le coût de la restauration (partie subvention) des personnels a représenté 36 745 € pour l'ISAE-ENSMA en 2018.

### 6.2.3. Le développement durable à l'ISAE-ENSMA

En 2009, un groupe de réflexion sur le développement durable s'est mis en place au sein de l'ISAE-ENSMA, avec comme objectif d'intégrer une démarche durable, c'est à dire raisonnée et sociale, au fonctionnement de l'établissement.

Le groupe, ouvert à tous, a compté jusqu'à une douzaine de membres, en interaction avec les clubs étudiants, en particulier le Club Sans Frontière (CSF). Une réunion par trimestre en moyenne était organisée, afin de pouvoir échanger, proposer, et mettre en place de nouvelles actions. Dans ce cadre, et conformément à la loi sur la programmation relative à la mise en œuvre du Grenelle de l'environnement, visant les établissements d'enseignement supérieur, l'Ecole a mis en place un « plan vert ».

En 2011, le groupe a appuyé la réalisation du Bilan Carbone de l'Ecole (Formation et Recherche).

En 2012, il a mené les actions suivantes :

- sensibilisation des usagers de l'Ecole au Développement Durable (conférences, communication interne);
- inscription du Développement Durable dans le contrat pluriannuel ;
- proposition d'un plan vert pour l'établissement, lequel a été validé par le CA.

En 2013, il s'est occupé de la réalisation des actions à court terme préconisées dans le Plan Vert :

- sensibilisation accrue des personnels, notamment pendant la semaine du développement durable, au travers par exemple de divers affichages dans les locaux ;
- référent étudiant et accompagnement des initiatives étudiantes ;
- bilan des consommations électriques de l'établissement ;
- objectif d'intégration de la démarche à l'ensemble des services (achats, pédagogie, recherche, procédures sociales...)

Le GRDD a ensuite allégé son rythme de travail pour se consacrer au suivi des actions identifiées.

En 2014, la principale action concerne la réalisation à nouveau du Bilan Carbone de l'établissement, trois ans après le premier. Ceci permet de mesurer les différentes évolutions de ces émissions directes et indirectes des gaz à effet de serre tant en niveau qu'en nature des sources.

En 2015, une exposition permanente a été aménagée à l'ISAE-ENSMA durant toute la durée de la COP21 tenue à PARIS. L'objectif était de sensibiliser et d'informer élèves et personnels aux tenants et aboutissants de cet événement majeur.

En 2017, le bilan carbone est à nouveau effectué et approfondi. L'analyse des évolutions de nos émissions a pu être menée sur la base des trois BC successifs réalisés dans l'établissement. Différentes présentations ont eu ou auront lieu pour diffuser ces résultats et renforcer leur prise en compte.

L'année 2018 a connu plusieurs petits évènements.

Dans le cadre de l'opération nationale « Tour de France AGIR ENSEMBLE » pilotée localement, en particulier par l'université de Poitiers, et à laquelle nous nous associons, une animation s'est tenue dans nos locaux. Elle vise la sensibilisation continue aux démarches plus responsables.

Un appel à la reconstitution du groupe GR2D défunt, a été lancé et une première réunion/échanges a eu lieu. Ce groupe rebaptisé GA2D (avec A comme actions) va impulser de nouvelles actions en 2019 et par la suite avec une ambition de propositions à impact. Par ailleurs, un jeune stagiaire (stage de substitution) de l'école a approfondi le dernier bilan carbone effectué à l'ISAE-ENSMA en particulier les volets déplacements.

L'ISAE-ENSMA participe par l'intermédiaire de son représentant au nouveau réseau créé cette année des référents DDRS des établissements d'enseignement supérieur en Nouvelle Aquitaine. Enfin des actions conjointes UP-ISAE-ENSMA vont voir le jour grâce à un travail commun effectué depuis cette année 2018.

#### 6.2.4. L'Égalité Femmes/Hommes à l'ISAE ENSMA

En décembre 2013, l'ISAE-ENSMA a adhéré à **La Charte pour l'Égalité entre les Femmes et les Hommes dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche**<sup>4</sup>.

Les établissements signataires de cette Charte s'engagent à mettre en œuvre une politique commune sur l'Égalité Hommes/Femmes : cet engagement concerne aussi bien les étudiants(es) que l'ensemble du personnel ainsi que la gouvernance de l'établissement.

Les points essentiels à respecter et qui font l'objet d'actions sont les suivants:

- Sensibilisation à l'égalité professionnelle auprès de tous les étudiants (et étudiantes) mais aussi du personnel.
- Vigilance sur les comportements sexistes des élèves et du personnel.
- Déclinaison des règles de l'égalité dans tous les documents et supports d'information de l'école.
- Introduction de données sexuées pour les enquêtes et bilans professionnels visant le personnel (étude par catégorie socio-professionnelle, niveaux de responsabilité...).
- Introduction de données sexuées pour chaque promotion d'étudiants résultats, insertion professionnelle.
- Mise en œuvre d'une politique d'attractivité en amont pour l'implication des femmes dans les professions scientifiques et techniques.

Par ailleurs, L'ISAE-ENSMA peut bénéficier du soutien de l'association [ELLES BOUGENT](#) dont l'école est partenaire depuis plusieurs années.

Depuis 2014, des documents tels que le **bilan social ou l'enquête d'insertion professionnelle** fournissent des données et des analyses sexuées approfondies. Ces informations permettent à l'ISAE-ENSMA d'alimenter auprès de la CGE (Conférence des Grandes Ecoles) le « Baromètre égalité », document commun aux Grandes écoles sur l'égalité Femmes/Hommes. De plus, une présentation publique synthétisant ces données est assurée chaque année par la référente égalité.

---

<sup>4</sup> [http://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Charte\\_equalite\\_femmes\\_hommes/90/2/chartes\\_dossier\\_couv\\_239902.pdf](http://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Charte_equalite_femmes_hommes/90/2/chartes_dossier_couv_239902.pdf)

# GLOSSAIRE

## A

ADAENES	Attaché D'Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur
ADJAENES	Adjoint Administratif de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur
ADTRF	Adjoint Technique de Recherche et Formation
AENES	Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur
ARE	Allocation d'Aide au Retour à l'Emploi
ARTT	Accord sur la Réduction du Temps de Travail
ASI	Assistant Ingénieur
ATER	Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche

## B

BAP	Branche d'Activités Professionnelles
BIATSS	Personnels de Bibliothèque, Administratifs, Techniciens, personnels Sociaux et de Santé
BOE	Bénéficiaires de l'Obligation à l'Emploi

## C

CA	Conseil d'Administration
CACES	Certificat d'Aptitude à la Conduite En Sécurité
CAS	Comité d'Action Sociale
CCP	Commission Consultative Paritaire
CDE	Contrat Doctoral Enseignement
CET	Compte Epargne Temps
CES	Commission d'Expertise Scientifique
CFP	Catégorie Fonction Publique
CHSCT	Comité d'Hygiène et Sécurité et des Conditions de Travail
CIA	Complément Indemnitaire Annuel
CNRS	Centre National de la Recherche Scientifique
CNU	Conseil National des Universités
CP	Conseil de Perfectionnement
CPE	Commission Paritaire d'Etablissement
CRD	Centre de Ressources Documentaire
CRI	Centre de Ressources Informatiques
CS	Conseil Scientifique
CT	Comité Technique
CTP	Comité Technique Paritaire

## D

DIF	Droit Individuel à la Formation
-----	---------------------------------

## E

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

ESEN	Ecole Supérieure de l'Éducation Nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche
ETP	Equivalent Temps Plein
ETPT	Equivalent Temps Plein Travaillé

## F

FIPHFP	Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique
FSDIE	Fonds de Solidarité et de développement des Initiatives Etudiantes
FTC	Fluide, Thermique, Combustion

## G

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

## I

IAT	Indemnité d'Administration et de Technicité
IFTS	Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires
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
MESR	Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche

## N

NBI	Nouvelle Bonification Indiciaire
-----	----------------------------------

## P

PCA	Prime de Charge Administrative
PEDR	Prime d'Encadrement Doctoral et Recherche
PES	Prime d'Excellence Scientifique
PFI	Prime de Fonctions Informatiques
PMM	Physique et Mécanique des Matériaux

PPCR	Protocole visant à la modernisation des Parcours Professionnels, des Carrières et des Rémunérations
PPRIME	Pôle Poitevin de Recherche pour l'Ingénierie en Mécanique, Matériaux et Energétique
PPRS	Prime de Participation à la Recherche Scientifique
PR	Professeur des Universités
PRAG	Professeur Agrégé
PRCE	Professeur Certifié
PRP	Prime de Responsabilité Pédagogique

## R

RAFP	Retraite Additionnelle de Fonction Publique
RCE	Responsabilités et Compétences Elargies
RPS	Risques Psychosociaux

## S

SAENES	Secrétaire de l'Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur
SFT	Supplément Familial de Traitement
SHES	Sciences Humaines Economiques et Sociales
SSI	Système de Sécurité Incendie
SST	Sauveteur Secouriste du Travail

## T

TD	Travaux Dirigés
TICE	Technologies de l'Information et de la Communication pour l'Enseignement

## V

VTR	Vérifications Techniques Réglementaires
-----	---



# ANNEXES

## Les primes des personnels enseignants

PRIME	Pour qui / pour quoi ?	Modalités d'attribution	Montant / Modalités de paiement
<b>Prime d'encadrement Doctoral (PEDR)</b>	Elle peut être accordée aux personnels qui mènent une activité scientifique dont le niveau est jugé élevé, au regard notamment de la production scientifique, de l'encadrement doctoral et scientifique, de la diffusion de leurs travaux et des responsabilités scientifiques exercées. Sont donc concernés les enseignants-chercheurs titulaires et stagiaires et assimilés ainsi que les directeurs de recherche et chargés de recherche.	Cette prime est attribuée pour une durée de 4 ans renouvelable.	Le paiement s'effectue trimestriellement. Les taux sont fixés par le CA.
<b>Prime de Recherche et d'Enseignement supérieur (PRES)</b>	Elle est attribuée aux personnels qui participent à l'élaboration et à la transmission des connaissances ainsi qu'au développement de la recherche : enseignants-chercheurs, personnel assimilé (PR, MCF, ATER).	Elle ne peut être attribuée qu'aux enseignants accomplissant l'intégralité de leurs obligations statutaires de service. Les agents qui perçoivent des rémunérations complémentaires au titre d'un cumul d'emplois (les heures complémentaires ne sont pas retenues comme cumul d'emploi) ou de l'exercice d'une profession libérale ne peuvent bénéficier de la prime de recherche et d'enseignement supérieur.	Le paiement se fait en deux fois, en décembre pour la tranche septembre-février et en juillet pour la tranche mars-août. Montant de la prime: 1259.97 €
<b>La prime d'enseignement supérieur</b>	La prime d'enseignement supérieur est attribuée aux personnels qui participent à la transmission des connaissances : tous les enseignants du premier ou second degré titulaires en fonction dans les établissements d'enseignement supérieur.	Cette prime est exclusive de la PRES. Elle ne peut être attribuée qu'aux enseignants accomplissant l'intégralité de leurs obligations statutaires de service. Cette prime est attribuée au même taux aux personnels qui bénéficient de décharges de service.	Le paiement se fait en deux fois en décembre pour la tranche septembre-février et en juillet pour la tranche mars à août. Montant de la prime : 1259.97 €

		Les agents qui perçoivent des rémunérations complémentaires au titre d'un cumul d'emplois ou de l'exercice d'une profession libérale ne peuvent bénéficier de la prime d'enseignement supérieur.	
<b>Prime de responsabilités pédagogiques</b>	Elle correspond à des responsabilités pédagogiques spécifiques exercées en sus des obligations de service (autres que d'enseignement). Elle peut être attribuée aux enseignants-chercheurs et aux enseignants et personnels assimilés.	Il est possible de convertir tout ou partie d'une PRP en décharge de service.	Le montant annuel de la prime est fixé par référence au taux de l'indemnité pour travaux dirigés.
<b>Prime de charges administratives</b>	Elle est attribuée aux enseignants-chercheurs et assimilés et certains enseignants affectés dans l'enseignement supérieur exerçant des responsabilités administratives (fonction administrative permanente ou mission temporaire dont la durée ne peut être inférieure à un an).	Elle peut être convertie en décharge de service sous réserve que la décharge s'élève au plus au 2/3 des obligations de service.	La liste des fonctions et le montant maximum de la prime sont fixés annuellement par le CA. La décision d'attribution individuelle relève du directeur de l'établissement, après avis du CA. Son montant est variable.
<b>Prime d'Administration</b>	Elle est versée au directeur de l'établissement.		Son montant est fixé par arrêté ministériel.

## Les primes des personnels BIATSS

<b>PRIME</b>	<b>Pour qui / pour quoi ?</b>	<b>Modalités d'attribution et de paiement</b>
<b>Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)</b>	L'IFSE est versée aux fonctionnaires appartenant aux corps des IGR, APAENES, IGE, ASI, TECH, SAENES, ADTRF, ADJAENES.	Il existe un montant pour chaque corps et groupe des agents concernés.
<b>Complément Indemnitaires Annuel (CIA)</b>	Le CIA est destiné aux fonctionnaires appartenant aux corps des IGR, APAENES, IGE, ASI, TECH, SAENES, ADTRF, ADJAENES.	versé en une ou deux fractions et non reconductible automatiquement



## **ISAE-ENSMA**

**Ecole Nationale Supérieure de Mécanique et d'Aérotechnique**

Téléport 2 – 1 avenue Clément Ader BP 40109  
86961 Futuroscope Chasseneuil Cedex  
Tel. 05 49 49 80 80

**[www.isae-ensma.fr](http://www.isae-ensma.fr)**