

# BILAN SOCIAL 2019

---



## 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)



*Ensemble vers l'excellence*

# SOMMAIRE

<b>SOMMAIRE</b> .....	<b>2</b>
<b>Le Bilan social : explications</b> .....	<b>4</b>
<b>Méthodologie</b> .....	<b>5</b>
<b>Présentation de l'ISAE-ENSMA</b> .....	<b>6</b>
<b>1. Effectifs</b> .....	<b>10</b>
<b>1.1. Les plafonds d'emplois</b> .....	<b>14</b>
1.1.1. Occupation totale des emplois.....	14
1.1.2. Les emplois financés sur ressources propres exclusivement .....	14
1.1.3. Synthèse .....	15
<b>1.2. Effectif global</b> .....	<b>15</b>
1.2.1. Répartition par genre et par statut .....	16
1.2.2. Répartition par corps et par statut .....	16
1.2.3. Répartition par affectation.....	16
1.2.4. Répartition par nationalité .....	19
<b>1.3. La population des BIATSS</b> .....	<b>19</b>
1.3.1. Répartition par catégorie .....	19
1.3.2. Répartition par corps.....	20
1.3.3. Répartition par secteur d'activité.....	20
1.3.4. Répartition par Branche d'Activité Professionnelle .....	21
1.3.5. Répartition des BIATSS non titulaires par type de besoin .....	22
1.3.6. Focus sur la population des apprentis.....	22
<b>1.4. La population des Enseignants et Enseignants-Chercheurs</b> .....	<b>23</b>
1.4.1. Répartition par corps.....	23
1.4.1. Répartition des enseignants-chercheurs par secteur scientifique (CNU).....	23
1.4.1. Répartition des enseignants par discipline.....	24
<b>1.3. Les données démographiques</b> .....	<b>25</b>
1.3.1. Ancienneté des personnels titulaires .....	25
1.3.2. Ancienneté des personnels non titulaires .....	25
1.3.3. Pyramide des âges des personnels.....	25
1.3.4. Pyramide des âges des titulaires .....	26
1.3.5. Pyramide des âges des non titulaires .....	27
1.3.5. Ages moyens et médians.....	28
<b>1.5. Autres catégories d'agents</b> .....	<b>29</b>
<b>2. Carrières des personnels</b> .....	<b>30</b>
<b>2.1. Recrutements et mobilités des personnels</b> .....	<b>31</b>
2.1.1. Mouvements des personnels titulaires .....	31
2.1.2. Mouvements des personnels non titulaires .....	31
2.1.3. Mouvements des personnels titulaires et non titulaires.....	32
2.1.4. Les départs à la retraite.....	32
<b>2.2. Les recrutements des personnels handicapés</b> .....	<b>33</b>
<b>2.3. L'avancement des personnels</b> .....	<b>34</b>
2.3.1. Les enseignants et enseignants-chercheurs .....	34
2.3.2. Les BIATSS .....	35
<b>3. Rémunérations et régimes indemnitaires</b> .....	<b>38</b>
<b>3.1. La masse salariale</b> .....	<b>39</b>
3.1.1. Les emplois financés sous plafond « Etat » .....	39
3.1.2. Les emplois financés sous plafond Etablissement.....	42
3.1.3. La masse salariale hors plafond.....	43
3.1.4. La masse salariale globale .....	44
<b>3.2. Les primes des personnels</b> .....	<b>45</b>
3.2.1. Les primes des personnels BIATSS .....	45
3.2.2. Les primes des personnels enseignants .....	46
3.2.3. Part des primes et indemnités dans la rémunération globale .....	47
<b>3.3. INM et rémunération nette</b> .....	<b>48</b>
3.3.1. Indice Nouveau Majoré (INM), moyen et médian.....	48
3.3.2. Rémunérations nettes mensuelles moyennes .....	48
<b>4. Formation</b> .....	<b>50</b>
<b>4.1. Le plan de formation</b> .....	<b>51</b>

4.1.1. Objectifs prioritaires du plan de formation .....	51
4.1.2. Orientations du plan de formation.....	51
<b>4.2. Bilan des actions de formation .....</b>	<b>51</b>
4.2.1. La typologie des actions de formation .....	51
4.2.2. Participation des personnels BIATSS aux actions de formation .....	52
4.2.3. Le coût de la formation .....	53
4.2.4. Bilan quantitatif des actions de formation .....	54
4.2.5. Statistiques générales .....	56
<b>5. Conditions de travail, Santé et Sécurité.....</b>	<b>57</b>
<b>5.1. Les conditions de travail .....</b>	<b>58</b>
5.1.1. Temps de travail .....	58
5.1.2. Congés de sécurité sociale des agents .....	58
5.1.3. Compte Epargne Temps (CET).....	58
5.1.4. Positions statutaires.....	60
5.1.5. Le temps partiel.....	60
<b>5.2. Médecine du travail et les actions de prévention .....</b>	<b>61</b>
5.2.1. Les principaux acteurs .....	61
5.2.2. Bilan des visites médicales .....	61
<b>5.3. L'hygiène et la sécurité .....</b>	<b>61</b>
5.3.1. Le CHSCT.....	61
5.3.2. Accidents de travail et maladies professionnelles.....	61
5.3.3. Accessibilité aux personnes handicapées.....	62
<b>6. Action culturelle et sociale.....</b>	<b>63</b>
<b>6.1. Instances du dialogue social .....</b>	<b>64</b>
6.1.1. Le Comité Technique d'Etablissement .....	64
6.1.2. Le Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail.....	64
6.1.3. La Commission Paritaire d'Etablissement .....	65
6.1.4. La Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires (CCPANT) .....	65
6.1.5. Les représentants du personnel dans les instances (hors usagers).....	66
<b>6.2. Les prestations d'action sociale et culturelle .....</b>	<b>67</b>
6.2.1. Le Comité d'Action Sociale (CAS).....	67
6.2.2. La restauration .....	68
6.2.3. Le développement durable à l'ISAE-ENSMA.....	69
6.2.4. L'Égalité Femmes/Hommes à l'ISAE ENSMA .....	69
<b>GLOSSAIRE.....</b>	<b>71</b>
<b>ANNEXES .....</b>	<b>74</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 2019-2020, 589 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 2019-2020, 178 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

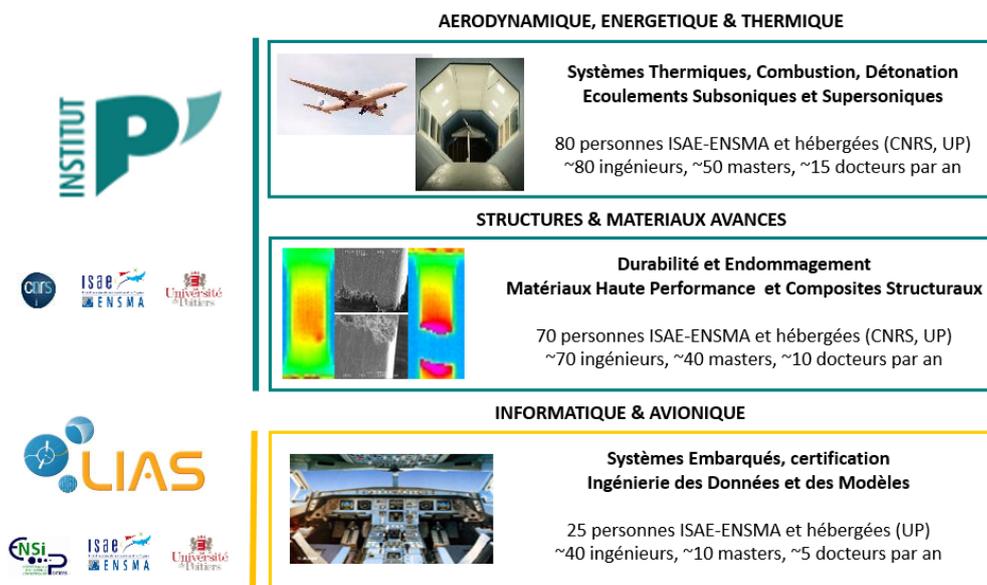
Pour l'année universitaire 2018-2019, 112 doctorants se sont inscrits à l'ISAE-ENSMA.

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, Énergétique 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

### L'institut Pprime

Créé au 1<sup>er</sup> 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 des personnels salariés de l'ISAE-ENSMA, du CNRS ainsi que de l'Université de Poitiers (chercheurs, enseignants

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

chercheurs, personnels administratifs et techniques, doctorants, et post-doctorants). 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).

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

Le laboratoire 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.

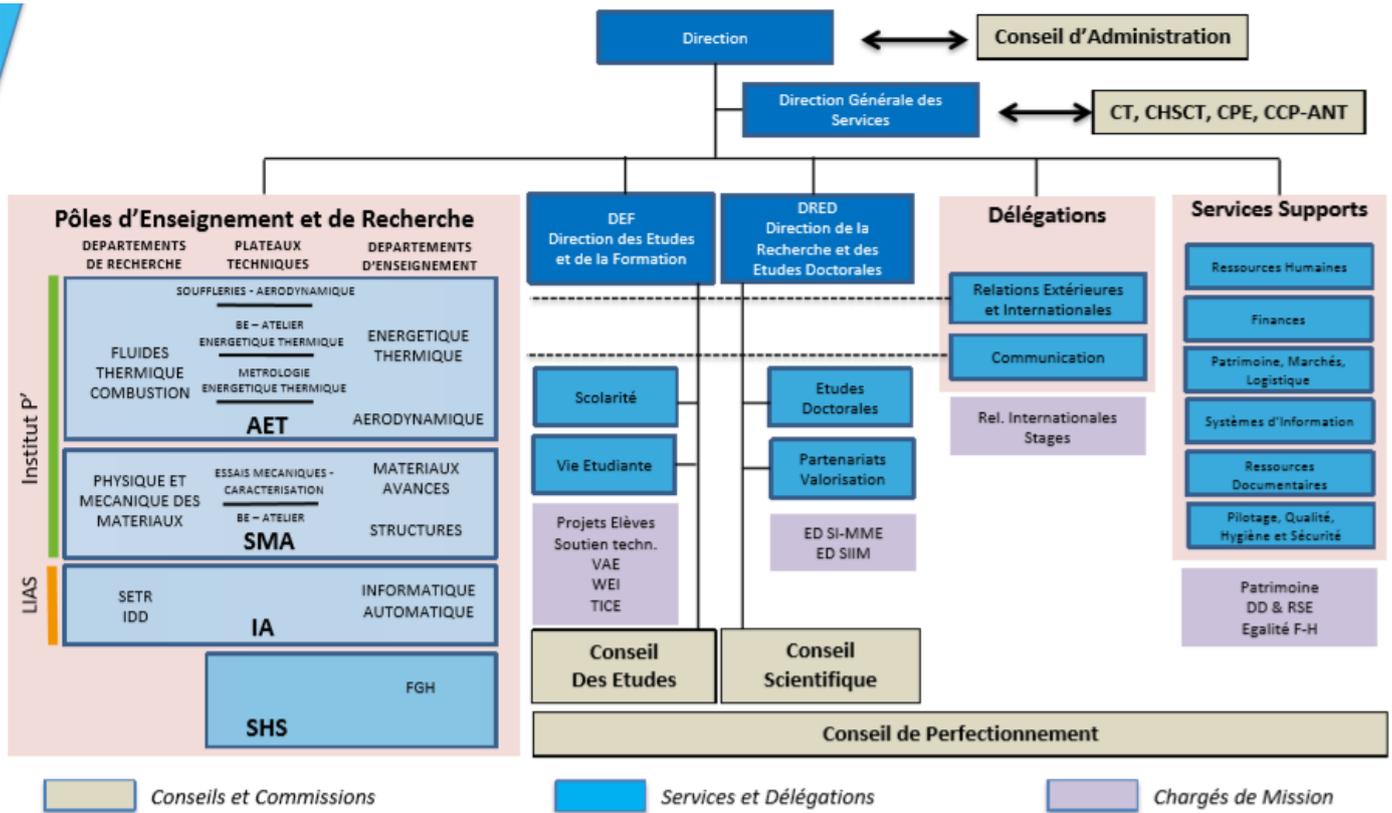
#### **Automatique et Systèmes (A&S)**

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.

# Organisation générale

Version valable au 1er janvier 2019



## 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

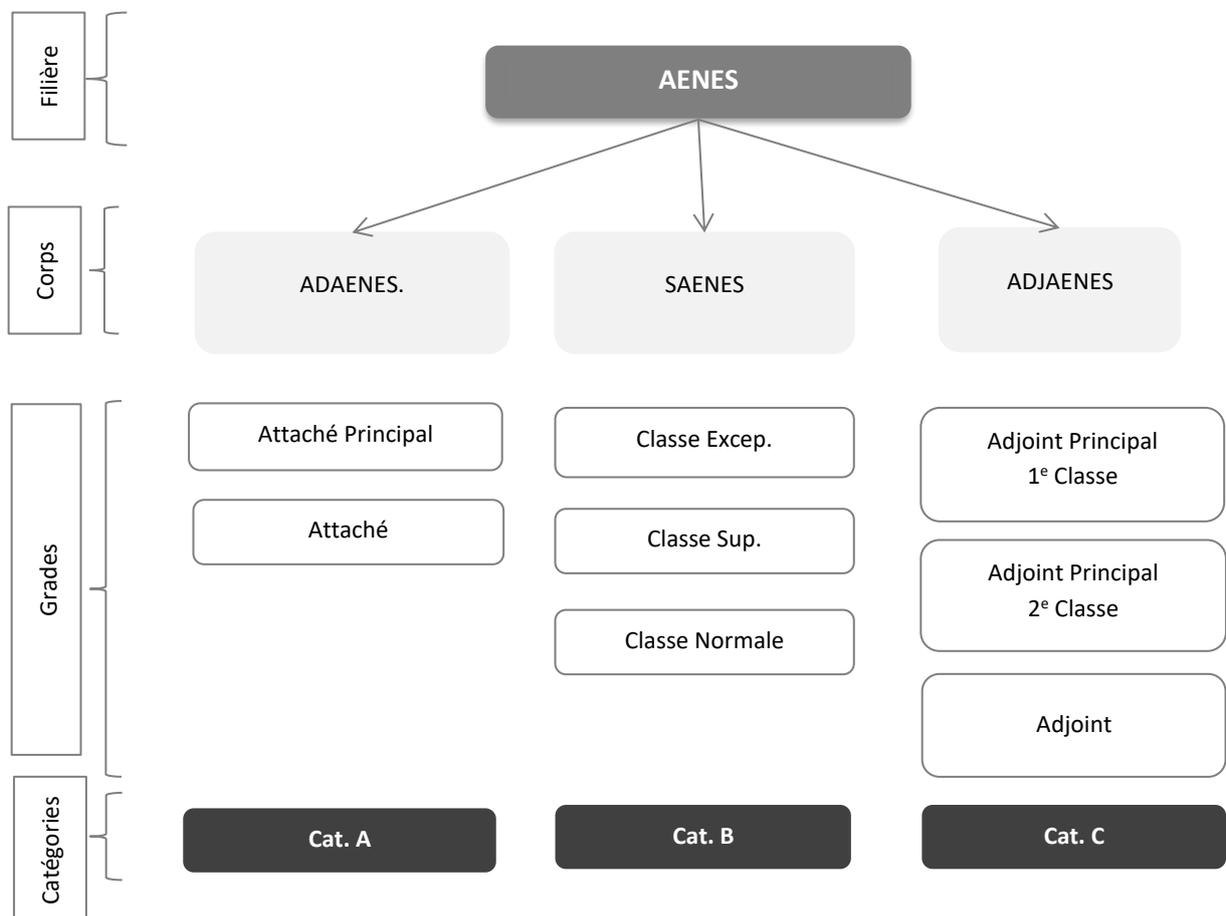
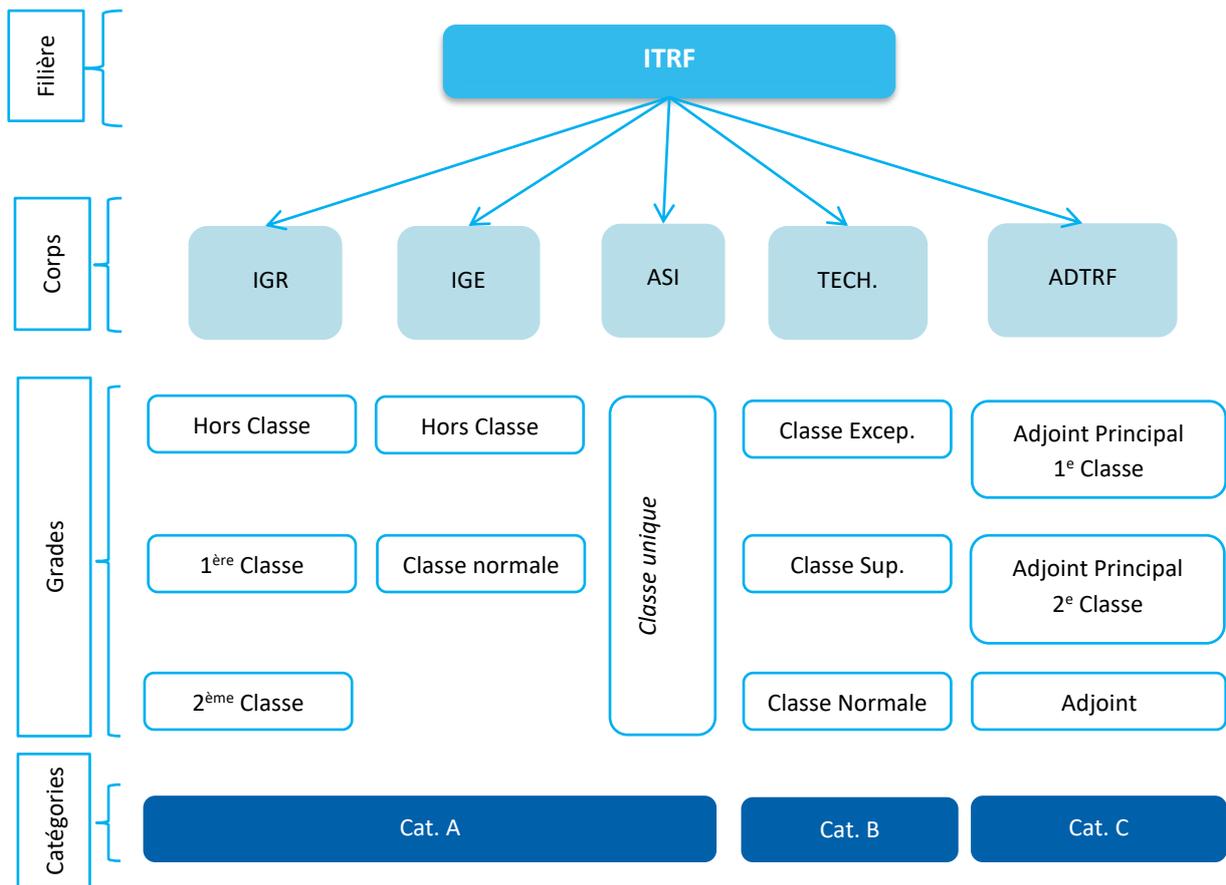
### Personnel BIATSS

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)
  - Adjoints 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 2019, l'effectif de l'ISAE-ENSMA est de **204 agents** (dont 8 apprentis), soit 6 agents de moins qu'au 1er janvier 2018 (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 201,6 ETPT (Equivalent Temps Plein Travaillés) en 2018 à **193,5 ETPT en 2019**.

## 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 2019 a été fixé à **144 emplois**.

### 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.

### 1.1.1. Occupation totale des emplois

Avec une occupation des emplois financés par l'Etat prévue à 135,4 ETPT, un **plafond d'emplois global de 196,4 emplois en 2019 a été voté en conseil d'administration lors de l'adoption du budget rectificatif**.

**Le taux de consommation est de 98,5% en 2019.**

			2018	2019	variation
<b>Emplois financés par l'opérateur sous plafond Etat</b>	Titulaires	Enseignants et enseignants-chercheurs	58,5	58,0	-0,5
		BIATSS	60,9	60,8	-0,1
	Non Titulaires	Enseignants et enseignants-chercheurs	12,2	12,6	0,4
		BIATSS	5,3	3,9	-1,4
	<b>Total</b>			<b>136,9</b>	<b>135,3</b>
<b>Emplois financés par l'opérateur sur ressources propres exclusivement</b>	Non Titulaires	Enseignants et enseignants-chercheurs	39,8	34,3	-5,5
		BIATSS	24,9	23,9	-1
	<b>Total</b>			<b>64,7</b>	<b>58,2</b>
<b>Total</b>			<b>201,6</b>	<b>193,5</b>	<b>-8,1</b>

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

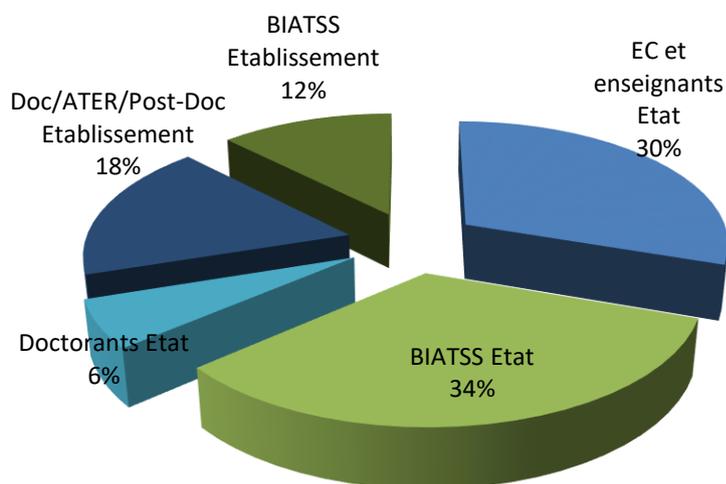
En plus des emplois sous plafond Etat, l'établissement finance sur ses ressources propres, un certain nombre de postes. Précisons également que, compte tenu de sa taille, l'établissement ne possède pas actuellement de poste d'agent comptable à temps plein. Ce travail est effectué par l'agent comptable 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 62 emplois « établissement » a été voté par le Conseil d'Administration pour l'année 2019.**

Population Non Titulaire	Catégorie d'emploi	ETPT 2018	ETPT 2019	Variation 2018 - 2019
<b>Administration et Logistique</b>	Catégorie A	3,5	3,4	-0,1
	Catégorie B	0,3	1,2	0,9
	Catégorie C	4,1	2,9	-1,2
	Apprentis	2,7	3,8	1,1
Total services administratifs et techniques		<b>10,6</b>	<b>11,3</b>	<b>0,7</b>
<b>Recherche</b>	Catégorie A	10,7	6,8	-3,9
	Catégorie B	0,3	0,7	0,4
	Catégorie C	0,8	1,4	0,6
	Apprentis	2,4	3,7	1,3
Total Recherche		<b>14,2</b>	<b>12,6</b>	<b>-1,6</b>
<b>Enseignants-Chercheurs et Chercheurs non titulaires</b>	Doctorants contractuels	29,0	24,4	-4,6
	ATER	4,9	4,6	-0,3
	Post-Doctorants	6,0	5,3	-0,7
Total Enseignants-Chercheurs et Chercheurs		<b>39,9</b>	<b>34,3</b>	<b>-2,7</b>
<b>Total BIATSS, Enseignants-chercheurs et Chercheurs non titulaires</b>		<b>64,7</b>	<b>58,2</b>	<b>-3,6</b>

### 1.1.3. Synthèse

#### Répartition des plafonds par corps d'emploi



**70% des emplois sont financés sous plafond Etat.**

## 1.2. Effectif global

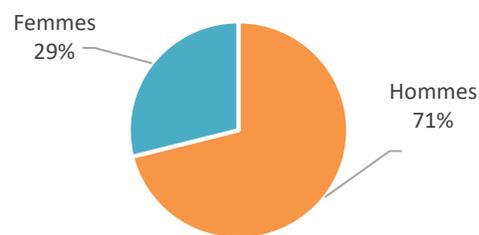
Les effectifs correspondent aux personnes physiques qui occupent réellement les emplois à un instant t, à savoir **au 1er janvier 2019**. Ce chapitre concerne tous les personnels de l'ISAE-ENSMA, sans distinction d'origine de financement.

### 1.2.1. Répartition par genre et par statut

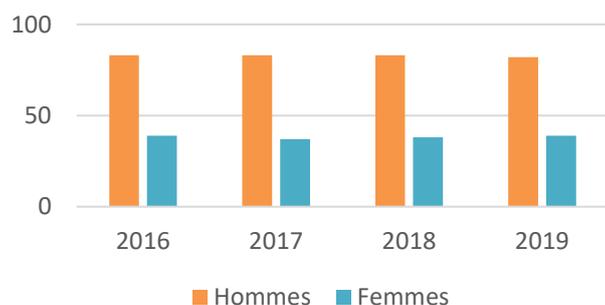
Evolution de l'effectif global entre 2016 et 2019 par genre et par statut

Effectifs au 1er Janvier	2016	2017	2018	2019
<b>Titulaires</b>	122	120	121	121
<b>Hommes</b>	83	83	83	82
<b>Femmes</b>	39	37	38	39
<b>Non Titulaires</b>	85	94	89	83
<b>Hommes</b>	63	67	67	59
<b>Femmes</b>	22	27	22	24
<b>Total des Hommes</b>	146	150	150	141
<b>Total des Femmes</b>	61	64	60	63
<b>Effectif global</b>	207	214	210	204

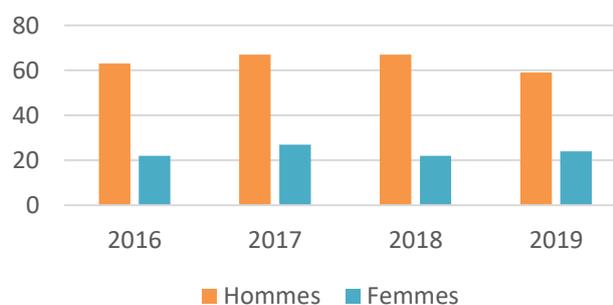
Répartition H/F au 1er janvier 2019



Evolution de la répartition H/F des titulaires



Evolution de la répartition H/F des Non Titulaires



### 1.2.2. Répartition par corps et par statut

Evolution de l'effectif détaillé par corps entre 2016 et 2019

Effectifs au 1er Janvier	2016	2017	2018	2019		
				Hommes	Femmes	Total
Titulaires	121	120	121	82	39	121
BIATSS	64	62	62	34	29	63
Ens. et Ens.-Ch.	57	58	59	48	10	58
Non Titulaires	86	94	89	59	24	83
ATER / Doctorants / Post-Doc	54	59	59	42	11	53
BIATSS	32	35	30	17	13	30
dont CDI			3	1	1	2
dont Apprentis	5	4	4	7	1	8
<b>Effectif global</b>	<b>207</b>	<b>214</b>	<b>210</b>	<b>141</b>	<b>63</b>	<b>204</b>

### 1.2.3. Répartition par affectation

Répartition dans les structures de l'établissement

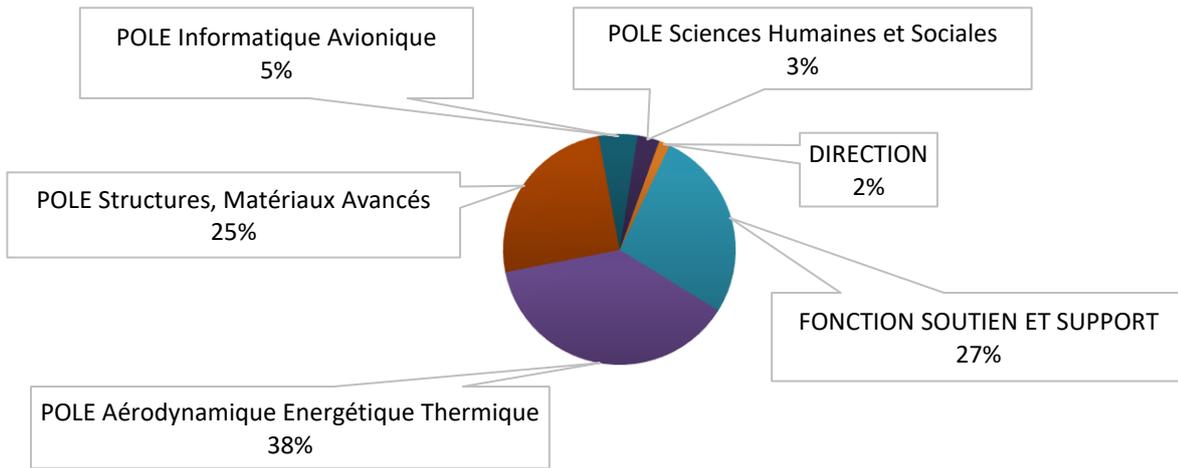
Un même individu peut avoir plusieurs affectations :

- ✓ 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.

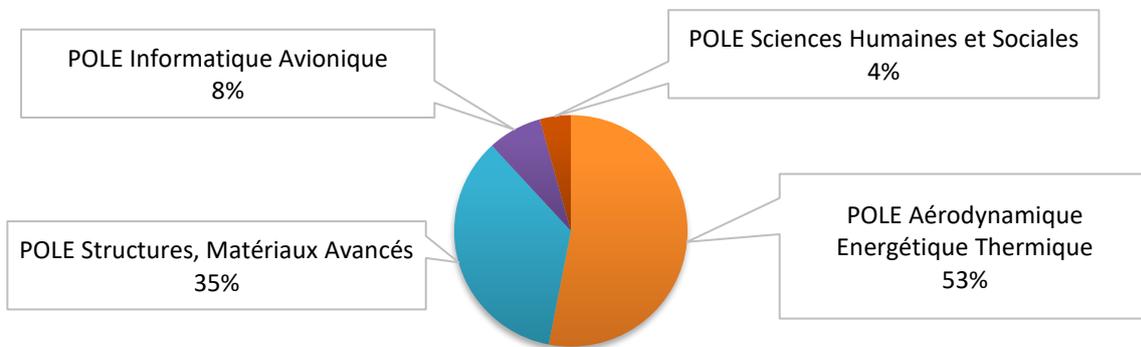
Affectation des effectifs au 1er Janvier 2019	BIATSS	Enseignants et Ens.-cherch et ATER	Doctorants et Post Doc	Total
<b>DIRECTION</b>	<b>2</b>	<b>1</b>		<b>3</b>
<b>FONCTION SOUTIEN ET SUPPORT</b>	<b>52</b>	<b>1</b>		<b>53</b>
DIRECTION DE LA RECHERCHE ET DES ETUDES DOCTORALES (DRED)	1			1
SERVICE PARTENARIAT ET VALORISATION (SPVR)	1			1
COMMUNICATION / MULTIMEDIA	2			2
RELATIONS EXTERIEURES	6			6
SCOLARITE	4			4
SOUTIEN DEV APPLICATIONS	1			1
RESSOURCES HUMAINES	4			4
FINANCES	5			5
SYSTEME INFORMATION	8			8
PATRIMOINE, MARCHES, LOGISTIQUE	16			16
CENTRE DE RESSOURCES DOCUMENTAIRES – REPROGRAPHIE	2	1		3
PILOTAGE, QUALITE, HYGIENE, SECURITE	2			2
<b>POLE Aérodynamique Energétique Thermique</b>	<b>21</b>	<b>27</b>	<b>28</b>	<b>76</b>
INSTITUT P' - DEPARTEMENT FLUIDE, THERMIQUE, COMBUSTION	21	13,5	28	62,5
Département d'enseignement - D1 – MECANIQUE DES FLUIDES & AERODYNAMIQUE		5,75		5,75
Département d'enseignement - D3 - ENERGETIQUE ET THERMIQUE		7,75		7,75
<b>POLE Structures, Matériaux Avancés</b>	<b>16</b>	<b>21</b>	<b>15</b>	<b>49</b>
INSTITUT P' - DEPARTEMENT PHYSIQUE ET MECANIQUE DES MATERIAUX	16	9	15	37
Département d'enseignement - D2 – MATERIAUX, STRUCTURES & INGENIERIE DES SYSTEMES INDUSTRIELS		12		12
<b>POLE Informatique Avionique</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>15</b>
LABORATOIRE D'INFORMATIQUE ET D'AUTOMATIQUE POUR LES SYSTEMES	2	4,5	4	10,5
Département d'enseignement - D4 - INFORMATIQUE, AUTOMATIQUE & MATHEMATIQUES		4,5		4,5
<b>POLE Sciences Humaines et Sociales</b>		<b>5</b>		<b>5</b>
Département d'enseignement - D6 - FORMATION GENERALE ET HUMAINE		5		5

En plus des effectifs ENSMA, 2 personnes salariées par la COMUE Léonard de Vinci sont affectées dans les services suivants : DRED et SPVR.

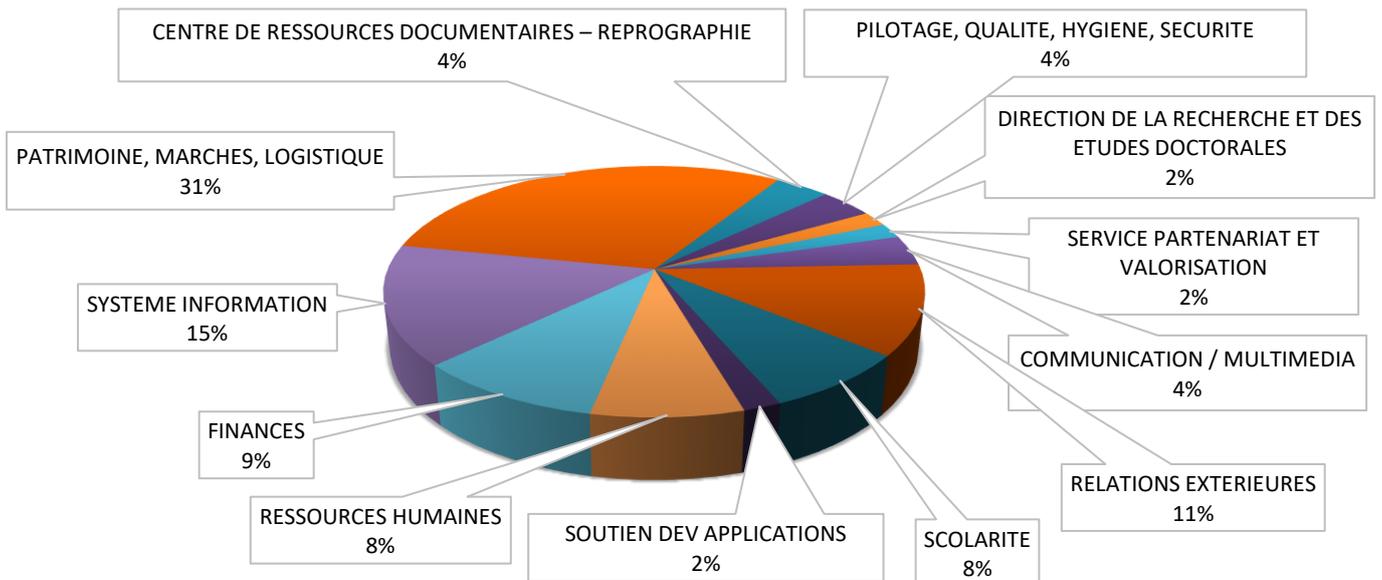
### Répartition globale des personnels



### Répartition des personnels des pôles d'enseignement et recherche



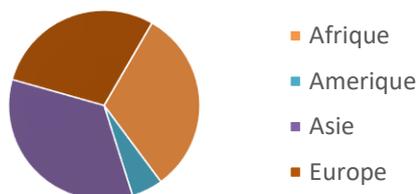
### Répartition des agents des fonctions soutien et support



### 1.2.4. Répartition par nationalité

L'illustration ci-dessous montre la répartition des personnels étrangers

Origine des personnels de nationalité étrangère



## 1.3. La population des BIATSS

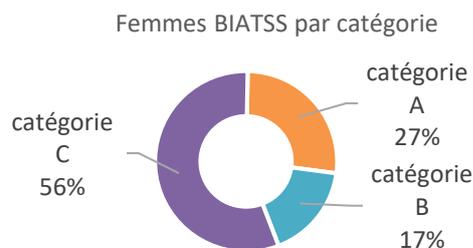
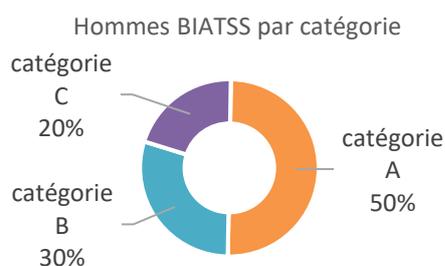
### 1.3.1. Répartition par catégorie

Effectif et Equivalent Temps Plein des BIATSS par catégorie, statut, et par genre au 1er janvier 2019

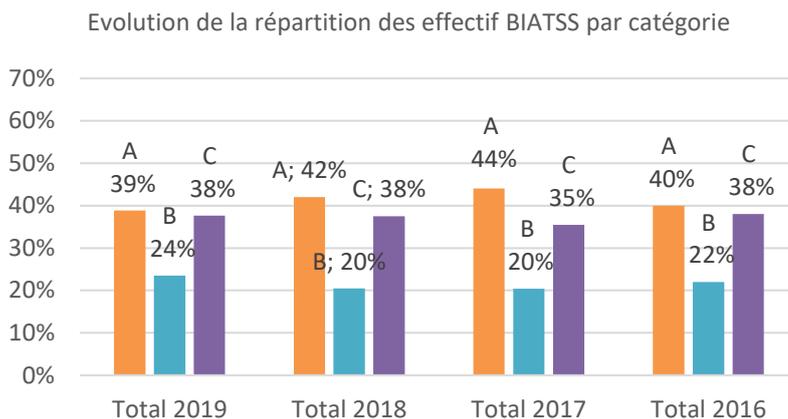
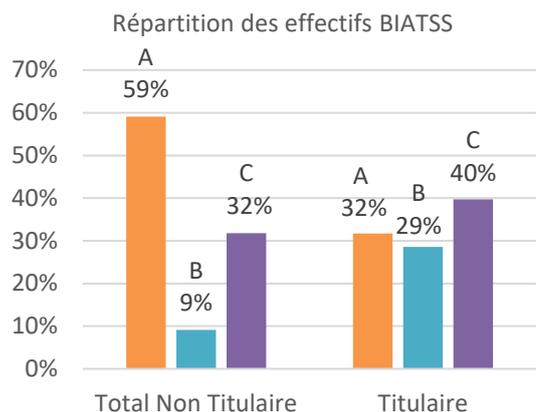
		Effectifs au 1er janvier 2019			ETP au 1er janvier 2019		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Titulaires	Catégorie A	14	6	20	14	5,8	19,8
	Catégorie B	12	6	18	11,8	5,5	17,3
	Catégorie C	8	17	25	8	16,4	24,4
Total Titulaires		34	29	63	33,8	27,7	61,5
Non Titulaires CDD	Catégorie A	7	4	11	7	4	11
	Catégorie B	1	1	2	1	1	2
	Catégorie C	1	6	7	0,5	3,8	4,3
	Apprenti	7	1	8	7	1	8
Total CDD		16	12	28	15,5	9,8	25,3
Non Titulaires CDI	Catégorie A	1	1	2	1	1	2
	Catégorie B			0			0
	Catégorie C			0			0
Total CDI		1	1	2	1	1	2
<b>Total Effectifs</b>		<b>51</b>	<b>42</b>	<b>93</b>	<b>50,3</b>	<b>38,5</b>	<b>88,8</b>

70,5% des personnels de l'établissement appartiennent à la **catégorie A** au 1<sup>er</sup> janvier 2019 (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 représentée, représentant seulement **9,8%** des effectifs.



En **catégorie A, 79,4% des effectifs sont des hommes**. Ce chiffre passe à 65% en catégorie B. La tendance s'inverse en catégorie C où près de 72% des effectifs sont des femmes.



### 1.3.2. Répartition par corps

#### Répartition par catégorie fonction publique (CFP) des BIATSS au 1er janvier 2019

Effectifs des BIATSS au 1er janvier		Titulaires			CDI		CDD		Total Non Titulaires	Total 2019	Variation 2018-2019
CFP	Corps	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Femme	Homme			
A	ADAENES	1		1					0	1	0
	ASI		4	4			3	1	4	8	1
	IGE	5	8	13	1		1	6	8	21	-3
	IGR		2	2		1			1	3	-2
	<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>14</b>	<b>20</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>13</b>	<b>33</b>	<b>-4</b>
B	SAENES	1		1					0	1	-1
	TECH	5	12	17			1	1	2	19	3
	<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>20</b>	<b>2</b>
C	ADJAENES	1		1					0	1	0
	ADTRF	16	8	24			6	1	7	31	-1
	<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>8</b>	<b>25</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>32</b>	<b>-1</b>
<b>Apprentis</b>				<b>0</b>			<b>1</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>4</b>
<b>Total des effectifs des BIATSS</b>		<b>29</b>	<b>34</b>	<b>63</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>12</b>	<b>16</b>	<b>30</b>	<b>93</b>	<b>1</b>

### 1.3.3. Répartition par secteur d'activité

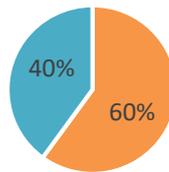
#### Répartition globale Recherche / Administration et logistique

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

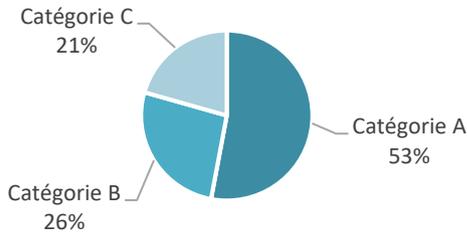


### Répartition des BIATSS par secteur d'activité

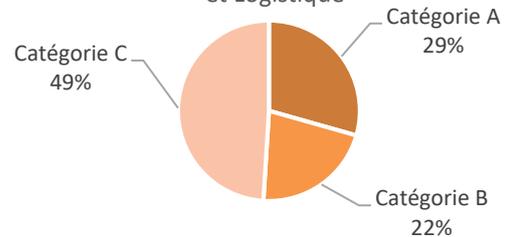


■ Admin et Logistique ■ Recherche

### Répartition par catégorie des BIATSS Recherche



### Répartition par catégorie des BIATSS Administration et Logistique

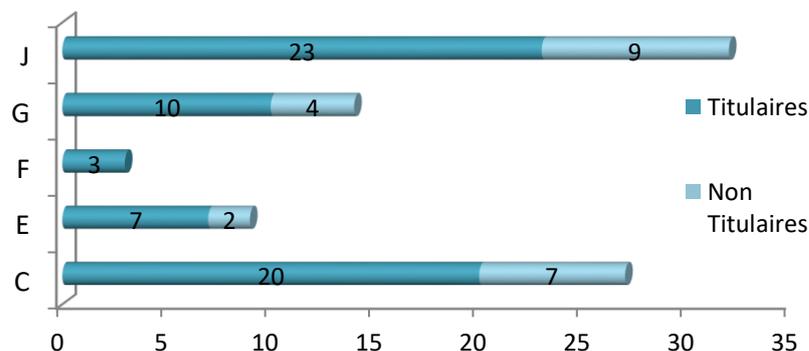


### 1.3.4. Répartition par Branche d'Activité Professionnelle

#### Répartition par Branche d'Activité Professionnelle

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	2019						
	Titulaires			Non Titulaires			Total
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	
C Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	1	19	20	1	6	7	<b>27</b>
E Informatique, Statistique et calcul scientifique	1	6	7		2	2	<b>9</b>
F Information, Documentation, Culture, Communication, Edition, TICE	2	1	3				<b>3</b>
G Patrimoine, logistique, prévention et restauration	5	5	10	2	2	4	<b>14</b>
J Gestion et pilotage	20	3	23	9	0	9	<b>32</b>
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>34</b>	<b>63</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>22</b>	<b>85</b>



### 1.3.5. Répartition des BIATSS non titulaires par type de besoin

#### 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 (congrés ou vacance de poste), ou pour répondre à une hausse de l'activité.

Agents non titulaires BIATSS au 1er janvier 2019	Effectifs			ETP		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
<b>Sur besoins permanents</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>18</b>	<b>7,5</b>	<b>7,8</b>	<b>14,6</b>
Fonctions de catégorie A lorsque la nature des fonctions et les besoins de service le justifient (art 4, 2° modifié)	7	4	11	7	4	11
Service n'excédant pas 70% d'un service à temps complet (art 6 modifié)	1	6	7	0,5	3,8	4,3
<b>Sur besoins temporaires</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</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	0	0	0	0	0
Accroissement temporaire ou saisonnier d'activité (art 6 sexies)	1	0	1	1	0	1
<b>CDI</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>22</b>	<b>9,5</b>	<b>9,8</b>	<b>19,3</b>

### 1.3.6. Focus sur la population des apprentis

Evolution de l'effectif des apprentis entre 2016 et 2019 :

Effectifs au 1er Janvier	2016	2017	2018	2019
<b>Apprentis</b>	5	4	4	<b>8</b>

Répartition par BAP :

Effectifs au 1er Janvier 2019		2019		
Intitulé BAP		Hommes	Femmes	Total
C	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique	3		3
E	Informatique, Statistique et calcul scientifique	3	1	4
F	Information, Documentation, Culture, Communication, Edition, TICE			0
G	Patrimoine, logistique, prévention et restauration			0
J	Gestion et pilotage	1		1
<b>Total</b>		<b>7</b>	<b>1</b>	<b>8</b>

Moyenne d'âges des apprentis :

Moyenne d'âge au 1er janvier 2019	2019	
	Hommes	Femmes
<b>Apprentis</b>	20	18

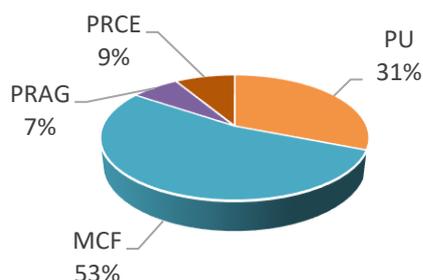
## 1.4. La population des Enseignants et Enseignants-Chercheurs

### 1.4.1. Répartition par corps

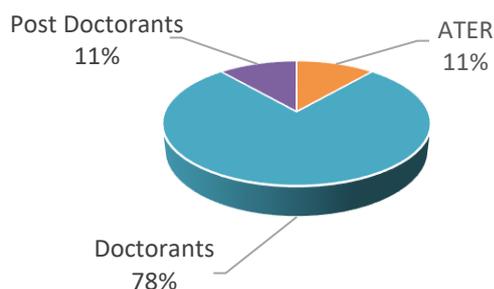
Evolution des effectifs de 2016 à 2019 par statut et par corps :

Effectifs au 1er janvier des Ens. et Ens.-Ch.		2016	2017	2018	2019			Variation 2018-2019
					Femme	Homme	Total	
<b>Titulaires</b>	PU	18	18	18	2	16	18	0
	MCF	30	31	32	5	26	31	-1
	PRAG	4	4	4	1	3	4	0
	PRCE	5	5	5	2	3	5	0
	<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>58</b>	<b>59</b>	<b>10</b>	<b>48</b>	<b>58</b>	<b>-1</b>
<b>Non titulaires</b>	ATER	8	7	6	1	5	6	0
	Doctorants	39	44	41	6	35	41	0
	Post Doctorants	7	8	12	4	2	6	-6
	<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>59</b>	<b>59</b>	<b>11</b>	<b>42</b>	<b>53</b>	<b>-6</b>
<b>Total des Ens. et Ens.-Ch.</b>		<b>111</b>	<b>117</b>	<b>118</b>	<b>21</b>	<b>90</b>	<b>111</b>	<b>-7</b>

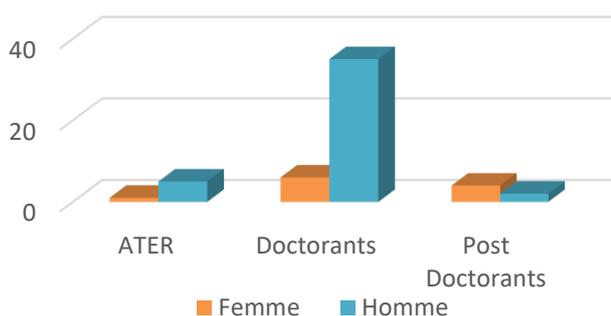
Répartition des Ens. et Ens.-Ch. Titulaires



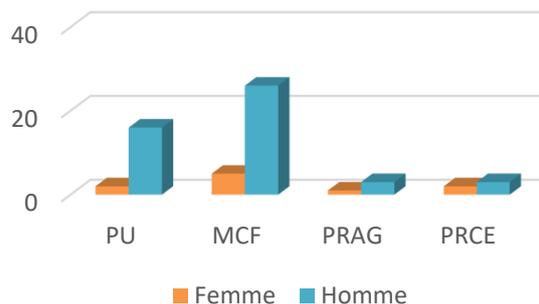
Répartition des Ens. et Ens.-Ch. Non Titulaires



Répartition H/F des Ens. et EC non titulaires



Répartition H/F des Ens. et EC titulaires



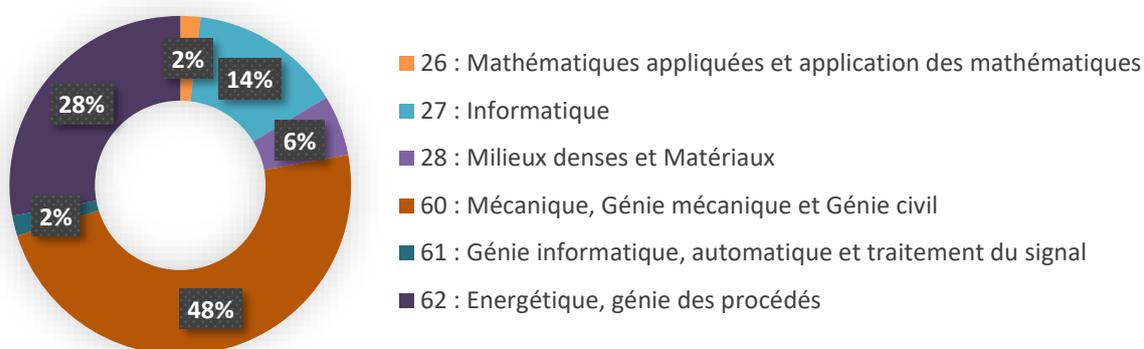
### 1.4.1. Répartition des enseignants-chercheurs par secteur scientifique (CNU)

#### 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 par section CNU	Répartition au 1er Janvier 2019									
	PR			MCF			ATER			Total
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
26 : Mathématiques appliquées et application des mathématiques				1		1				2
27 : Informatique	3		3	4		4	1		1	15
28 : Milieux denses et Matériaux	1		1		2	2				6
60 : Mécanique, Génie mécanique et Génie civil	7	2	9	11	3	14	4		4	50
61 : Génie informatique, automatique et traitement du signal				1		1				2
62 : Energétique, génie des procédés	5		5	9		9	1		1	29
<b>Total général</b>	<b>16</b>	<b>2</b>	<b>18</b>	<b>26</b>	<b>5</b>	<b>31</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>55</b>

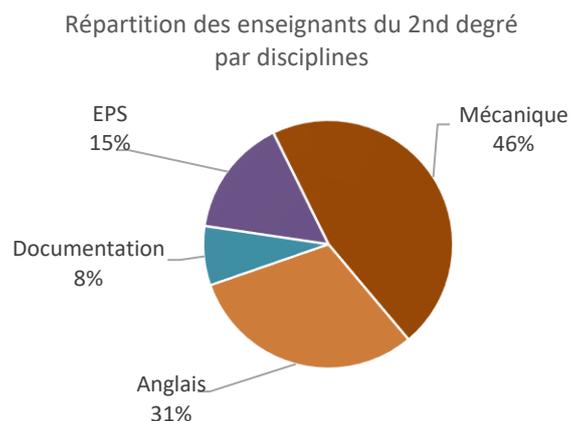
Répartition des enseignants-chercheurs par section CNU



### 1.4.1. Répartition des enseignants par discipline

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

Enseignants du secondaire	Répartition au 1er Janvier 2019							
	Disciplines	PRAG			PRCE			Total
		H	F	Total	H	F	Total	
Anglais		1	1	1	1	2	4	
Documentation					1	1	1	
Education Physique et Sportive				2		2	2	
Mécanique	3		3				6	
<b>Total général</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	



## 1.3. Les données démographiques

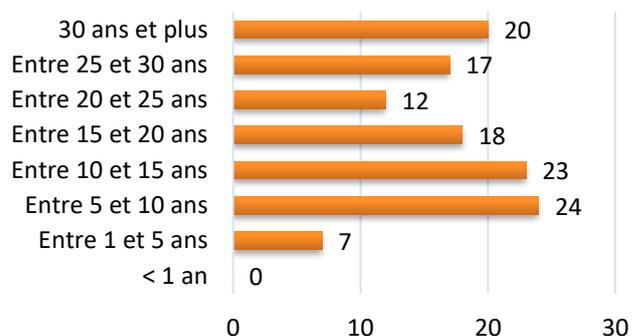
Dans cette partie, nous allons aborder les données concernant l'âge et l'ancienneté des personnels au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

### 1.3.1. Ancienneté des personnels titulaires

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. / EC	Total
< 1 an	-	-	-
Entre 1 et 5 ans	2	5	7
Entre 5 et 10 ans	13	11	24
Entre 10 et 15 ans	16	7	23
Entre 15 et 20 ans	8	10	18
Entre 20 et 25 ans	8	4	12
Entre 25 et 30 ans	7	10	17
30 ans et plus	9	11	20
<b>Total général</b>	<b>63</b>	<b>58</b>	<b>121</b>

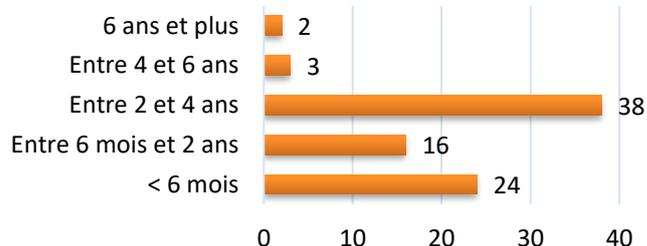
Répartition des titulaires par tranche d'ancienneté



### 1.3.2. Ancienneté des personnels non titulaires

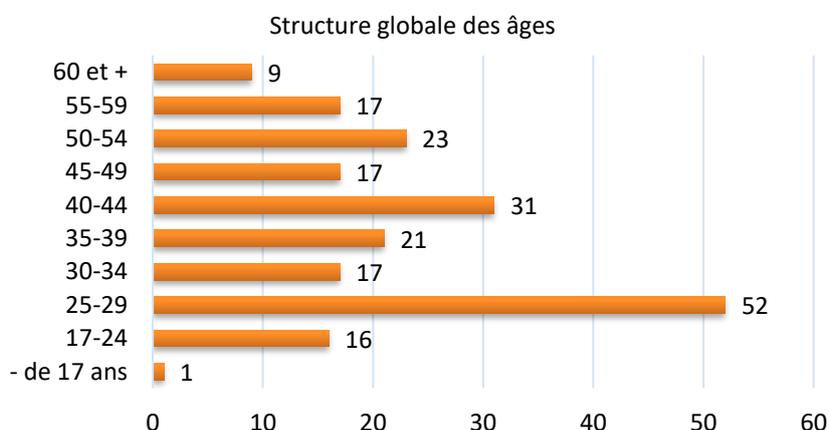
Ancienneté	BIATSS	Ens. / EC	Total
< 6 mois	10	14	24
Entre 6 mois et 2 ans	5	11	16
Entre 2 et 4 ans	11	27	38
Entre 4 et 6 ans	2	1	3
6 ans et plus	2	-	2
<b>Total général</b>	<b>30</b>	<b>53</b>	<b>83</b>

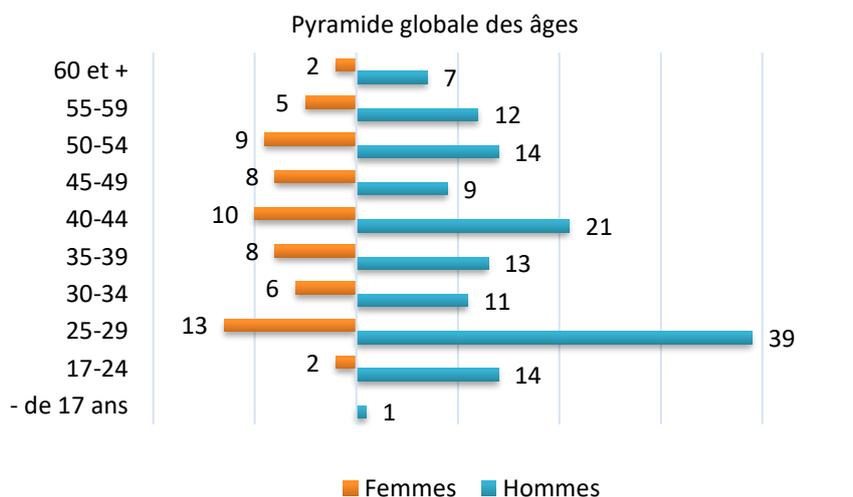
Répartition des Non Titulaires par tranche d'ancienneté



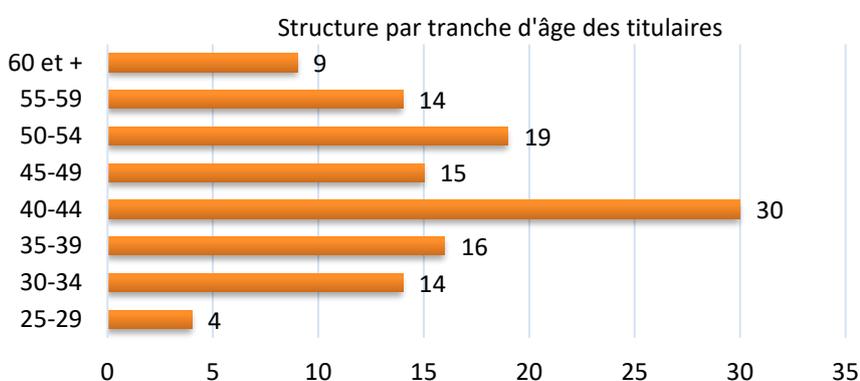
Concernant les ATER, le décret 88-654 limite la durée des contrats à 1 an renouvelable une fois. Pour les doctorants, la durée d'un contrat doctoral est de 3 ans, un contrat supplémentaire de quelques mois peut être établi pour terminer la thèse.

### 1.3.3. Pyramide des âges des personnels



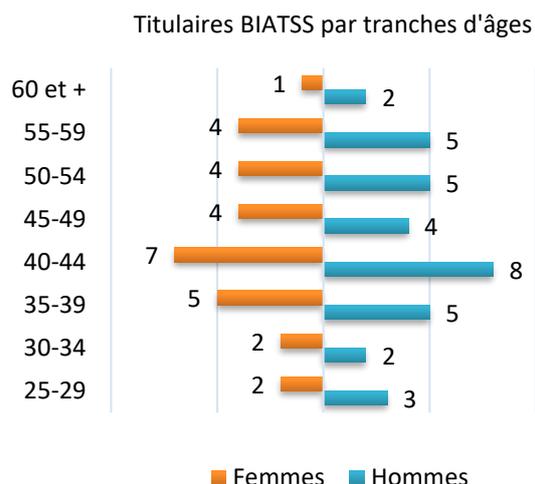
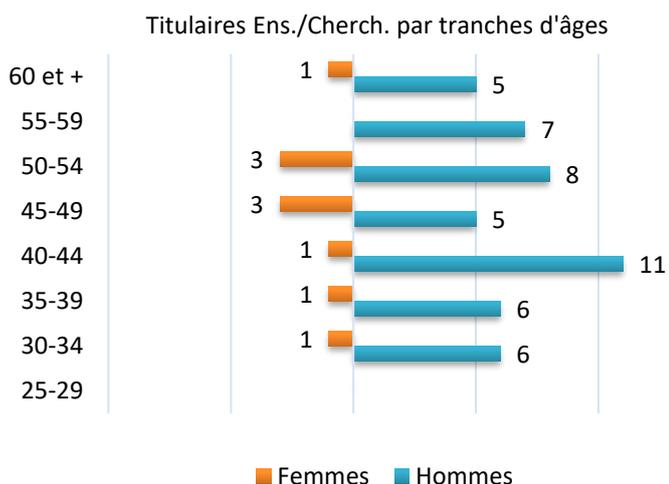


### 1.3.4. Pyramide des âges des titulaires

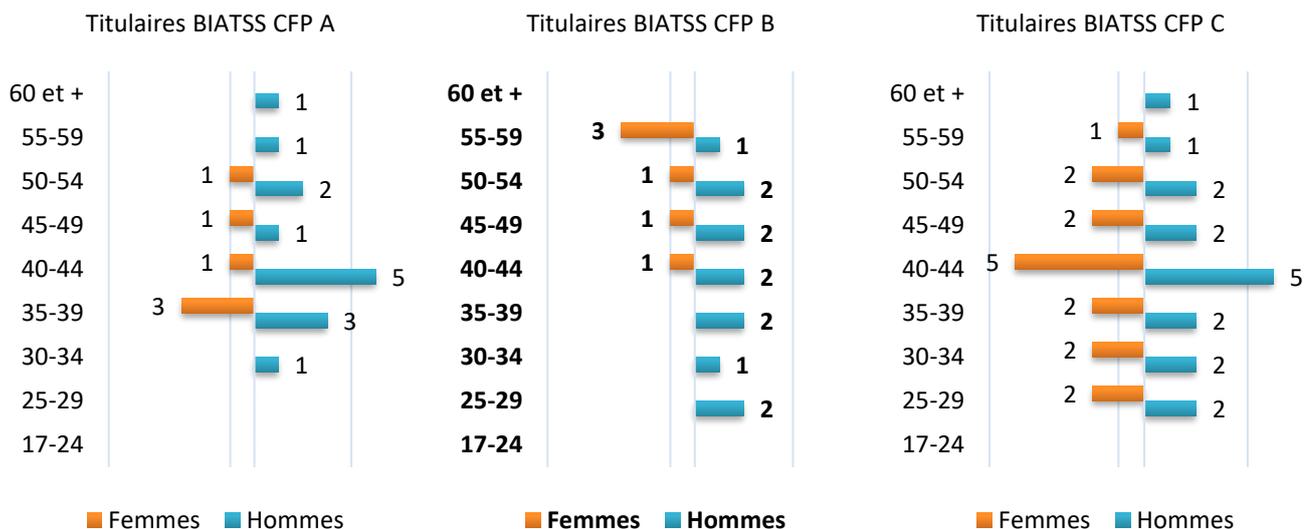


**La moyenne d'âge des titulaires est de 45 ans.**

La moyenne d'âge des titulaires est assez homogène, avec un pic autour de 40 - 44 ans que ce soit pour les enseignants chercheurs que pour les BIATSS.

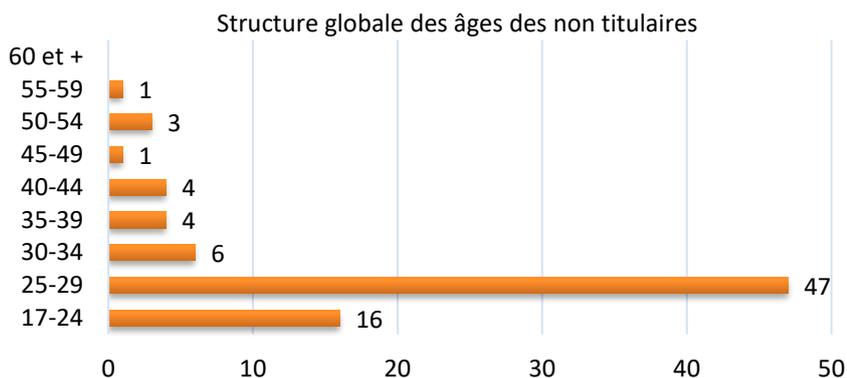


A noter que chez les enseignants/chercheurs hommes, plus de 10% des effectifs (soit 5 enseignants/chercheurs) se situent dans la tranche des « 60 ans et plus » et 15% (soit 7 enseignants/chercheurs) dans celle des « 55-59 ans ». Sur le total des effectifs enseignants/chercheurs cumulés 22% ont plus de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

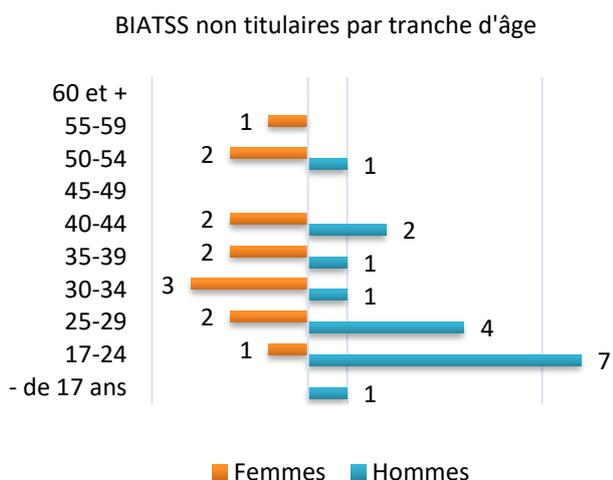
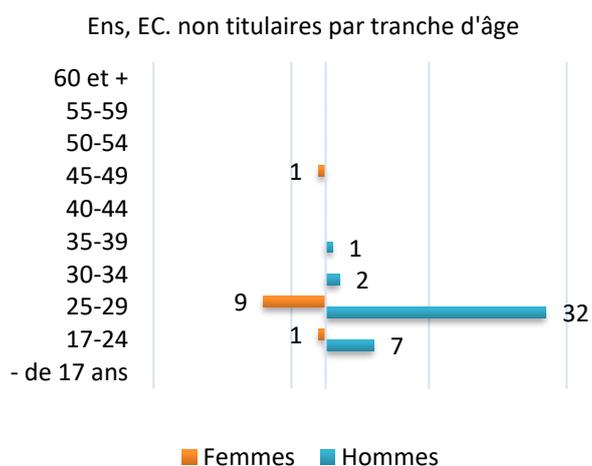


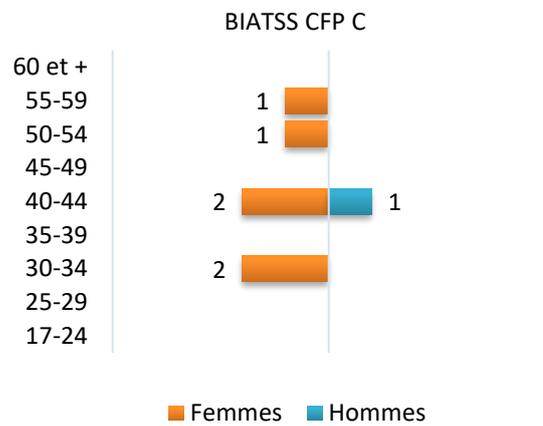
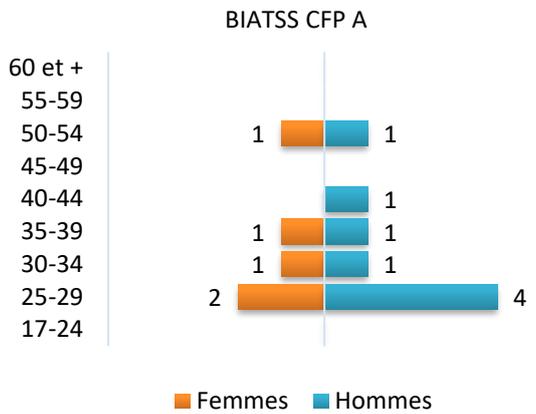
### 1.3.5. Pyramide des âges des non titulaires

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



La moyenne d'âge est de 30 ans.





### 1.3.5. Ages moyens et médians

#### Âges moyens et médians

Les deux tableaux ci-dessous présentent les âges moyens et médians des personnels au 1<sup>er</sup> janvier 2019, par genre, statut et catégorie (hors apprentis).

AGE MOYEN 2019	Femmes		Hommes		Total	
	titulaires	non titulaires	titulaires	non titulaires	titulaires	non titulaires
Cat A						
BIATSS	43	36	44	30	43	32
EC	47	28	46	26	46	27
Cat B	52	36	42	40	45	39
Cat C	43	41	51	51	46	42
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>32</b>	<b>46</b>	<b>27</b>	<b>45</b>	<b>30</b>

AGE MEDIAN 2019	Femmes		Hommes		Total	
	titulaires	non titulaires	titulaires	non titulaires	titulaires	non titulaires
Cat A						
BIATSS	41	33	41	27	41	27,5
EC	49	28	45	26	45	26
Cat B	55	36	42	40	47	36
Cat C	42	42	55	51	44,5	43
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>29</b>	<b>27</b>	<b>38</b>	<b>44,5</b>	<b>27</b>

## 1.5. 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 01/01/2019	Personnel CNRS		Personnel UP		Total
	ITA	Chercheurs	ITRF	Chercheurs et Ens.Chercheurs	
Pprime	49	45	43	135	272
LIAS	0	0	0	9	9
<b>Total</b>	<b>49</b>	<b>45</b>	<b>43</b>	<b>144</b>	<b>281</b>

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

### Les professeurs émérites

Les enseignants-chercheurs assimilés aux professeurs des universités peuvent lorsqu'ils sont admis à la retraite, pour une durée déterminée par l'établissement recevoir le titre d'émérite correspondant au corps auquel ils appartenaient avant leur admission à la retraite.

Ils peuvent continuer à apporter un concours à titre gracieux : diriger des séminaires, des thèses et participer à des jurys de thèse ou d'habilitation.

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



## 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
<b>Catégorie A</b>	2	2	<b>4</b>	1	1	<b>2</b>	1	1	<b>2</b>
<i>BIATSS</i>	1	2	<b>3</b>	1	1	<b>2</b>	0	1	<b>1</b>
<i>EC</i>	1	0	<b>1</b>	0	0	<b>0</b>	1	0	<b>1</b>
<i>ENSEIGNANTS</i>	0	0	<b>0</b>	0	1	<b>1</b>	0	-1	<b>-1</b>
<b>Catégorie B</b>		0	<b>0</b>	2	1	<b>3</b>	-2	-1	<b>-3</b>
<b>Catégorie C</b>	0	1	<b>1</b>	1	1	<b>2</b>	-1	0	<b>-1</b>
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>-2</b>	<b>0</b>	<b>-2</b>

On compte parmi les arrivées des personnels titulaires :

- un recrutement sans concours d'un agent de catégorie C ;
- un recrutement sur concours externe d'un agent catégorie A ;
- un changement de corp sur concours interne d'un agent catégorie A ;
- Un changements de catégorie B à catégorie A sur liste d'aptitude ;
- Un recrutement externe.

### 2.1.2. Mouvements des personnels non titulaires

	Arrivées			Départs			Solde		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
<b>Catégorie A</b>	<b>18</b>	<b>10</b>	<b>28</b>	<b>21</b>	<b>12</b>	<b>33</b>	<b>-5</b>	<b>-4</b>	<b>-9</b>
· <i>BIATSS</i>	4	5	9	5	5	10	-1	0	-1
· <b>TOTAL EC</b>	14	5	19	16	7	23	-2	-2	-4
- <i>doc / post-doc</i>	10	3	13	11	6	17	-1	-3	-4
- <i>ATER</i>	4	2	6	5	1	6	-1	1	0
- <i>Enseignants</i>	0	1	1	0	0	0	0	1	1
<b>Catégorie B</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>-1</b>	<b>0</b>	<b>-1</b>
<b>Catégorie C</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
<b>Apprentis</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>-2</b>	<b>0</b>	<b>-2</b>
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>15</b>	<b>36</b>	<b>27</b>	<b>14</b>	<b>41</b>	<b>-8</b>	<b>-1</b>	<b>-9</b>

Voici un tableau récapitulatif des motifs de départ des agents :

Motif de départ	Hommes	Femmes	Total
Démission	0	0	0
Titularisation	0	2	2
Fin de contrat	22	10	32
Rupture anticipée contrat	5	2	7
Mobilité sortante	2	0	2
Retraite	1	2	3
Changement de corps	1	1	2
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>17</b>	<b>48</b>

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

	Arrivées			Départs			Solde		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
<b>Catégorie A</b>	20	12	32	22	13	35	-2	-1	-3
<i>BIATSS</i>	5	7	12	6	5	11	-1	2	1
<i>EC</i>	15	5	20	16	8	24	-1	-3	-4
<b>Catégorie B</b>	1	0	1	4	1	5	-3	-1	-4
<b>Catégorie C</b>	1	6	7	2	3	5	-1	3	2
<b>Apprentis</b>	1	0	1	3	0	3	-2	0	-2
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>18</b>	<b>41</b>	<b>31</b>	<b>17</b>	<b>48</b>	<b>-5</b>	<b>3</b>	<b>-2</b>

### 2.1.4. Les départs à la retraite

Départs à la retraite	Réels			Prévisionnels
	2018	2019	2020	2021
Années				
BIATSS titulaires	1	2	1	1
BIATSS non titulaires	0	0	0	0
<b>Total BIATSS</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Enseignants-chercheurs	2	0	0	2
Enseignants du 2nd degré	0	1	1	1
Enseignants-chercheurs non titulaires	0	0	0	0
<b>Total enseignants et enseignants-chercheurs</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>
<b>Total effectifs</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>4</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

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 personnels enseignants

2019	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	4	0	4	1	0	1
PR 1ère classe	6	2	8	0	0	0
MCF Hors Classe	3	1	4	0	0	0
MCF Hors Classe échelon except	0	0	0	0	0	0
<b>Total enseignants-chercheurs</b>	<b>15</b>	<b>3</b>	<b>18</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>

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

LA 2019	Nb d'agents promouvables			Nb d'agents promus		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Liste d'aptitude PRAG	3	2	5	0	0	0
PRAG HC	1	0	1	1	0	1
PRAG CE	2	0	2	0	0	0
PRCE HC	1	0	0	0	0	0
PRCE CE	0	0	0	0	0	0
PRCE CE Echelon Spécial	1	0	1	0	0	0
<b>Total enseignants second degré</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</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
2016	PR			
	MCF		1	1
<b>Total 2016</b>			<b>1</b>	<b>1</b>
2017	PR			
	MCF		1	1
<b>Total 2017</b>			<b>1</b>	<b>1</b>
2018	PR			
	MCF			
<b>Total 2018</b>				
2019	PR			
	MCF		1	
<b>Total 2019</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

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	2016	2017	2018	2019
ITRF Ingénieur de recherche 1 <sup>e</sup> classe		1		
ITRF Ingénieur d'études 1 <sup>ère</sup> classe HC	1	1		1
ITRF Technicien classe exceptionnelle	1			
ITRF Technicien classe supérieure	3	2		1
ITRF Adjoint technique principal 1 <sup>ère</sup> classe				1
ITRF Adjoint technique principal 2 <sup>ème</sup> classe		1		2
ITRF Adjoint technique 1 <sup>ère</sup> classe	1			
ADAENES principal Hors classe				
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</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.

EP et TA 2019		Nb d'agents promouvables			Nb d'agents promus		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Examen professionnel	ITRF Technicien classe exceptionnelle	2	0	2	0	0	0
	ITRF Technicien classe supérieure	1	3	4	0	1	0
	ITRF Adjoint Technique principale 2e classe	1	4	5	1	1	1
Total examens professionnels		4	7	11	1	2	1
Tableau d'avancement	ITRF Ingénieur de recherche hors classe	0	0	0	0	0	0
	ITRF Ingénieur de recherche 1ère classe	0	0	0	0	0	0
	ITRF Ingénieur d'études 1ère classe	3	2	5	1	0	1
	<b>HORS CLASSE</b>						
	ITRF Technicien classe exceptionnelle	2	0	2	0	0	0
	ITRF Technicien classe supérieure	1	1	2	0	0	0
	ITRF Adjoint Technique principal 1ère classe	4	2	6	1	0	1
	ITRF Adjoint Technique principal 2e classe	0	3	3	0	0	0
ADAENES principal Hors classe	0	0	0	0	0	0	
Total tableau d'avancement		10	8	18	2	0	2

### 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 considérée, par corps **sur liste d'aptitude**.

Changement de corps 2019	Nb d'agents promouvables			Nb d'agents promus		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Corps d'accueil						
Technicien	6	7	13	0	0	0
Assistant ingénieur	10	4	14	1	0	1
Ingénieur d'études	3	0	3	0	0	0
Ingénieur de recherche	8	6	14	0	0	0
Secrétaire administrative	0	1	1	0	0	0
Attaché d'administration	0	1	1	0	0	0
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>19</b>	<b>46</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

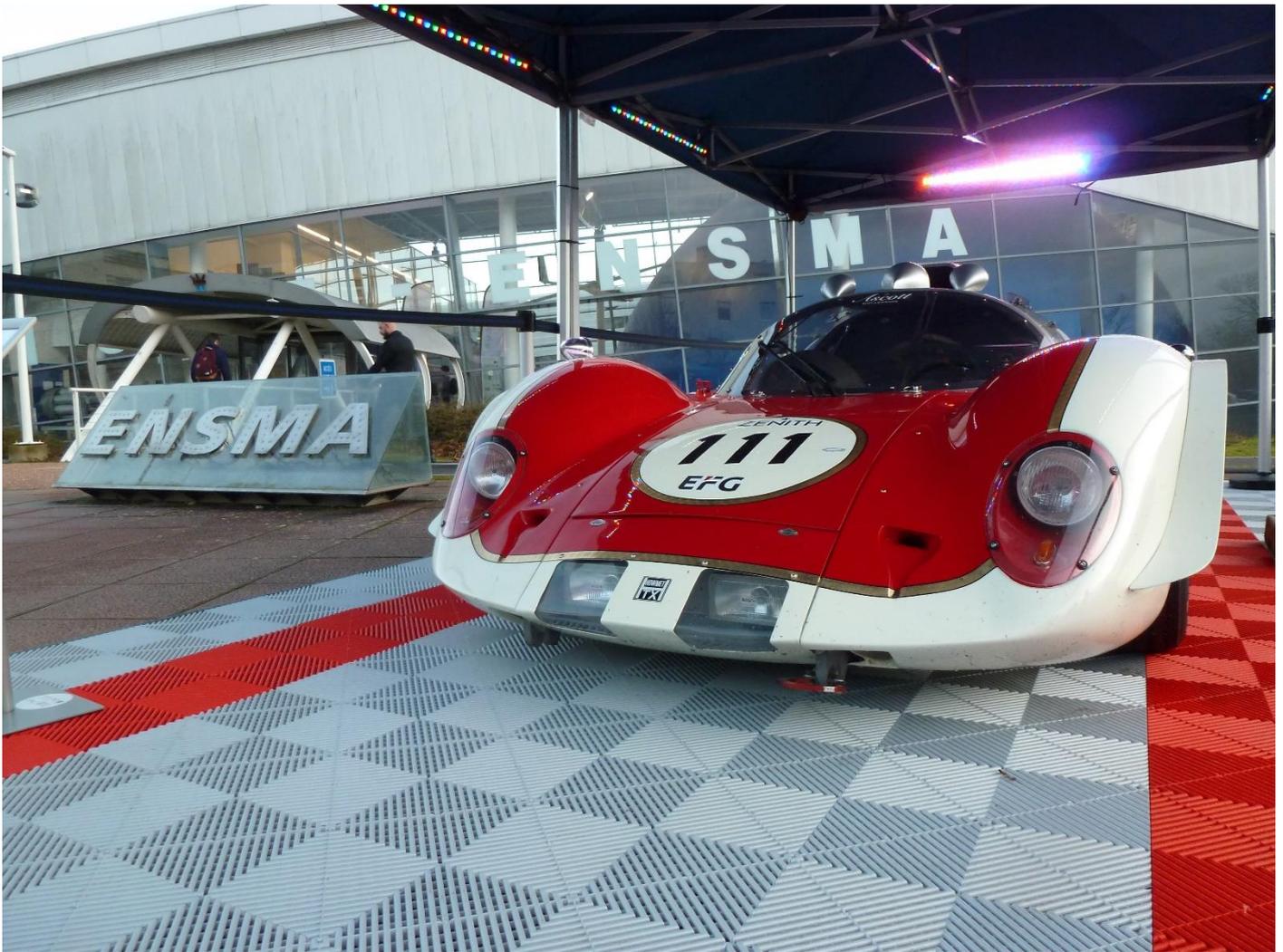
### Bilan des recrutements de titulaires

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	2016	2017	2018	2019
Concours externe	ITRF Ingénieur d'Études				1
Concours interne	ITRF Assistant Ingénieur				1
Concours réservé	ITRF Ingénieur d'études				
Concours interne	ITRF Technicien				
Concours externe	ITRF Technicien				
Concours externe	ITRF Adjoint Technique				
Sans concours	ITRF Adjoint Technique	1	1	1	1
Concours réservé	ITRF Adjoint Technique			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 2019, 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

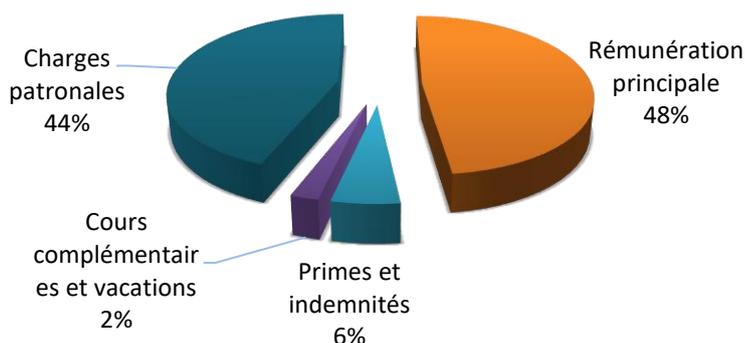
Types de dépenses	Titulaires	Non titulaires	Total
Rémunération principale	4 432 536 €	370 429 €	4 802 965 €
Primes et indemnités	500 375 €	16 275 €	516 650 €
Cours complémentaires	201 840 €		201 840 €
Vacations	5 900 €	7 340 €	13 240 €
Prestations sociales	2 997 €	687 €	3 685 €
Charges patronales	4 065 555 €	154 451 €	4 220 006 €
<b>Total</b>	<b>9 209 203 €</b>	<b>549 183 €</b>	<b>9 758 385 €</b>

### Répartition MS titulaires par types de dépenses

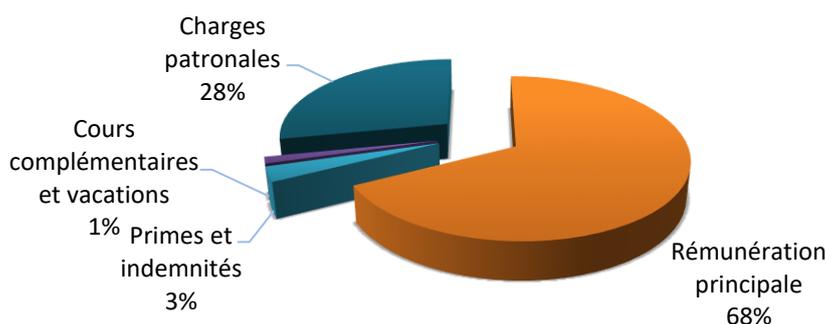
La répartition par types de dépenses est sensiblement la même que l'an passé, avec une hausse des coûts sur l'ensemble des postes.

Le **coût moyen annuel d'un personnel titulaire est d'environ 77 500 €** (74 800 € en 2018).

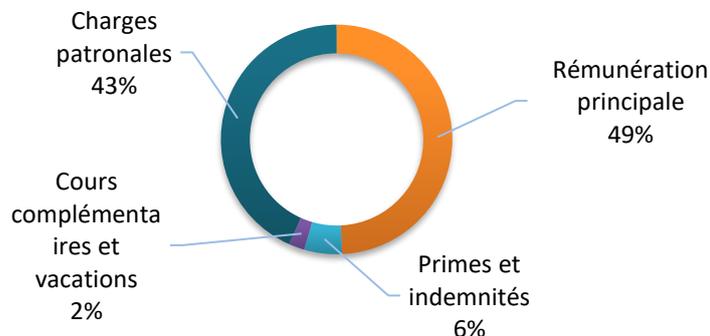
Le coût moyen annuel d'un personnel **non titulaire** sous plafond Etat est d'environ **33 300 €** en 2019 (Identique à 2018).



### Répartition MS non titulaires par types de dépenses



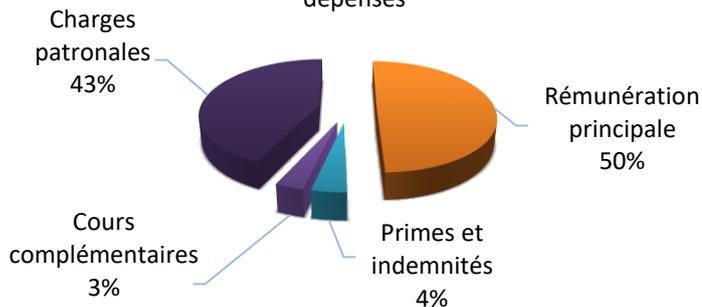
### Répartition MS Etat globale par types de dépenses



### 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	1 705 202 €	3 097 764 €	4 802 965 €
Primes et indemnités	268 373 €	248 697 €	517 070 €
Cours complémentaires		201 840 €	201 840 €
Vacations	6 256 €	6 563 €	12 820 €
Prestations sociales	722 €	2 962 €	3 685 €
Charges patronales	1 525 805 €	2 694 201 €	4 220 006 €
<b>Total</b>	<b>3 506 358 €</b>	<b>6 252 027 €</b>	<b>9 758 385 €</b>

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



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 54 200 €.**  
(51 800 € en 2018)

Le **coût moyen annuel d'un personnel enseignant/chercheur / doctorant sous plafond Etat est d'environ 88 600 €**  
(86 100 € en 2018).

## 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 2016.

Année de paiement	2016	2017	2018	2019
Montant versé	7 138 €	0 €	4 072 €	36 €
Nb de bénéficiaires	5	0	8	1

### 3.1.2. Les emplois financés sous plafond Etablissement

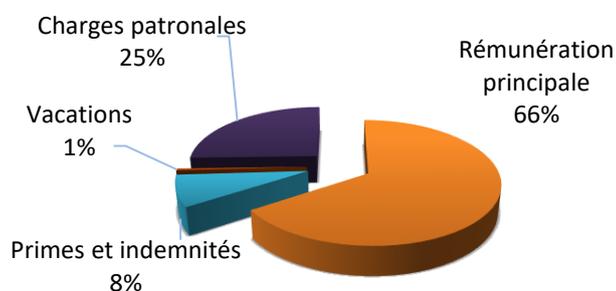
La masse salariale « établissement », correspond au coût des personnels rémunérés sur les emplois établissement (voir partie sur les emplois et les effectifs).

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).

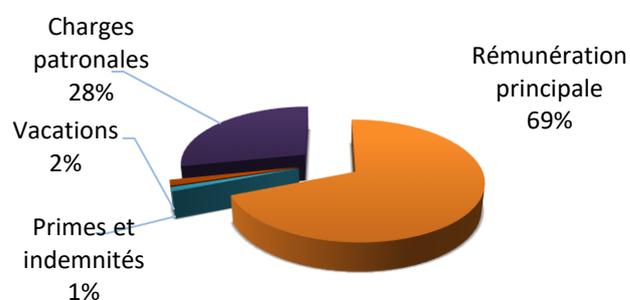
#### Les emplois financés sous plafond établissement par types de dépenses

Types de dépenses	BIATSS	Ens./Chercheur (ATER, doc., post-doc)	Total
<b>Rémunération principale</b>	477 713 €	842 213 €	<b>1 319 926 €</b>
<b>Primes et indemnités</b>	60 091 €	13 691 €	<b>73 781 €</b>
<b>Vacations</b>	3 706 €	19 274 €	<b>22 980 €</b>
<b>Prestations sociales</b>	181 €	1 326 €	<b>1 507 €</b>
<b>Charges patronales</b>	184 820 €	345 679 €	<b>530 499 €</b>
Total	<b>726 510 €</b>	<b>1 222 183 €</b>	<b>1 948 693 €</b>

#### Répartition MS BIATSS



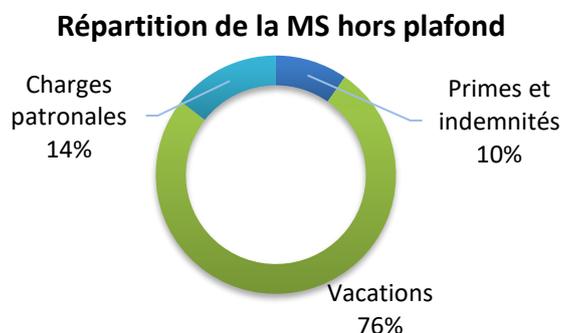
#### Répartition MS ATER, doc., post-doc.



### 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	21 534 €
Vacations	167 421 €
Prestations sociales	203 €
Charges patronales	32 004 €
<b>Total</b>	<b>221 161 €</b>



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.

76 % 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.

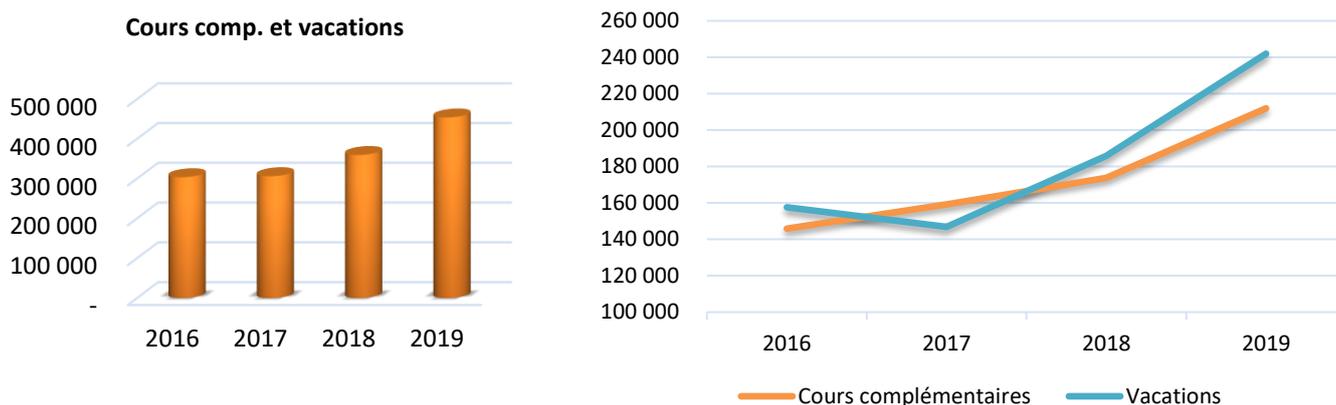
#### Les vacances et heures complémentaires

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 2019, le nombre d'heures rémunéré, et le coût engendré sur la masse salariale globale de l'établissement.

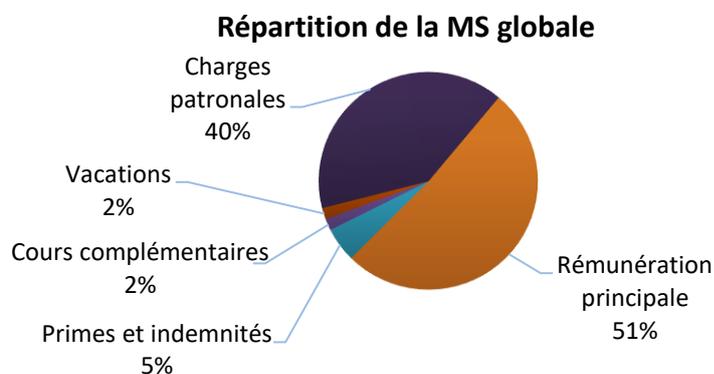
	Effectifs	Nb d'heures payées équivalent TD	Brut	Charges patronales	Coût total
Personnel ENSMA	<b>81</b>	<b>5 771</b>	<b>238 971</b>	<b>23 504</b>	<b>262 475</b>
<i>Titulaires enseignants/chercheurs</i>	52	4 874	201 840	10 092	211 932
<i>Titulaires BIATSS</i>	4	142	5 900	295	6 195
<i>Non titulaires</i>	25	754	31 231	13 117	44 348
Personnel extérieur	<b>125</b>	<b>4 513</b>	<b>189 152</b>	<b>29 448</b>	<b>218 601</b>
<i>Titulaires</i>	42	1 822	77 730	2 270	80 000
<i>Non titulaires</i>	83	2 034	84 244	27 179	111 422
<b>Total</b>	<b>201</b>	<b>9 628</b>	<b>400 945</b>	<b>52 952</b>	<b>453 897</b>

## Evolution du coût des cours complémentaires et vacances de 2016 à 2019



### 3.1.4. La masse salariale globale

Types de dépenses	MS globale 2019
Rémunération principale	6 122 891 €
Primes et indemnités	611 965 €
Cours complémentaires	201 840 €
Vacations	203 641 €
Prestations sociales	5 394 €
Charges patronales	4 782 508 €
<b>Total</b>	<b>11 928 239 €</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.

Année de paiement	2016	2017	2018	2019
Nb de bénéficiaires	28	27	39	36
Coût	4044 €	3 915 €	5 698 €	5 394 €

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).

	2018			2019		
	Montant IFSE + CIA annuel	ETPT	Montant moyen mensuel par agent	Montant IFSE + CIA annuel	ETPT	Montant moyen mensuel par agent
<b>Catégorie A</b>	93 368 €	19,4	423 €	111 238 €	19,9	466 €
<b>Catégorie B</b>	48 175 €	17,7	227 €	50 720 €	16,8	252 €
<b>Catégorie C</b>	49 262 €	23,8	172 €	59 697 €	24,1	206 €
<b>Total annuel</b>	<b>195 805 €</b>	<b>60,9</b>	<b>268 €</b>	<b>221 655 €</b>	<b>60,8</b>	<b>304 €</b>

En 2019, le versement du CIA s'est effectué en 2 étapes :

- 1<sup>er</sup> trimestre 2019 : versement d'une partie du CIA de 2018 qui n'avait pas été distribué en décembre de l'année précédente (12 106€)
- Décembre 2019 : versement du CIA de l'année en cours (209 495€)

### 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 2016 :

Evolution NBI	2016	2017	2018	2019
Montant annuel	14 768 €	14 894 €	14 615 €	13 771 €

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 :

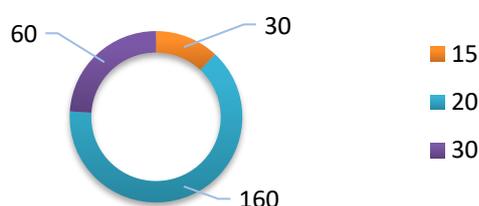
- pour les emplois du niveau de la catégorie A, de 20 à 50 points majorés ;
- pour les emplois du niveau de la catégorie B, de 10 à 30 points majorés ;
- pour les emplois du niveau de la catégorie C, de 10 à 20 points majorés.

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 2019
<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 2019.

### 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, au personnel assimilé 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 2016 :

Année	Montant global versé	Taux statutaire
2016	80 642 €	1 245 €
2017	79 812 €	1 245 €
2018	79 193 €	1 245 €
2019	79 792 €	1 260 €

#### 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.

Voici un tableau récapitulatif des heures équivalent TD comptabilisées pour le versement de l'ISS correspondant à l'année universitaire 2018/2019.

	Hommes	Femmes	Total
<b>Nb d'heures équivalent TD comptabilisées pour la prime</b>	1 013 h	124 h	1 137 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.

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.
- ✓ 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 2019		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
PR	11	1	12	52 000 €	5 200 €	57 200 €
MCF	6		6	18 200 €		18 200 €
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>1</b>	<b>18</b>	<b>70 200 €</b>	<b>5 200 €</b>	<b>75 400 €</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%	12%	10%
<i>enseignants-chercheurs</i>	7%	5%	7%
<i>BIATSS</i>	15%	20%	17%
<b>Catégorie B</b>	12%	12%	12%
<b>Catégorie C</b>	11%	13%	12%
<b>Total</b>	<b>10%</b>	<b>12%</b>	<b>11%</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 13% (14% 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 2019 :

Situation au 31/12/2019	INM Moyen			INM Médian		
	Titulaires	Non titulaires	Total	Titulaires	Non titulaires	Total
BIATSS	458	397	<b>440</b>	416	381	<b>406</b>
Enseignants/chercheurs	865	427	<b>706</b>	830	412	<b>733</b>
Total	<b>656</b>	<b>414</b>	<b>577</b>	<b>637</b>	<b>391</b>	<b>471</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 2019, par statuts et catégories hiérarchiques

###### ✓ Personnels titulaires

	Rémunérations nettes mensuelles				Ages moyens		
	Hommes	Femmes	Total	Ecart	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	<b>3 527</b>	<b>3 153</b>	<b>3 445</b>	<b>375</b>	<b>46 ans</b>	<b>45 ans</b>	<b>46 ans</b>
<i>enseignants-chercheurs</i>	3 778	3 372	3 710	406	46 ans	47 ans	46 ans
<i>BIATSS</i>	2 707	2 878	2 767	(171)	44 ans	43 ans	43 ans
Catégorie B	<b>1 778</b>	<b>1 812</b>	<b>1 789</b>	<b>(34)</b>	<b>42 ans</b>	<b>52 ans</b>	<b>45 ans</b>
Catégorie C	<b>1 610</b>	<b>1 481</b>	<b>1 521</b>	<b>129</b>	<b>51 ans</b>	<b>43 ans</b>	<b>45 ans</b>
Total	<b>3 095</b>	<b>2 245</b>	<b>2 811</b>	<b>850</b>	<b>46 ans</b>	<b>45 ans</b>	<b>45 ans</b>

###### ✓ Personnels non titulaires

	Rémunérations nettes mensuelles				Ages moyens		
	Hommes	Femmes	Total	Ecart	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	<b>1 672</b>	<b>1 719</b>	<b>1 686</b>	<b>(47)</b>	<b>27 ans</b>	<b>30 ans</b>	<b>28 ans</b>
<i>enseignants-chercheurs</i>	1 614	1 712	1 641	(99)	26 ans	28 ans	27 ans
<i>BIATSS</i>	1 901	1 734	1 837	166	30 ans	36 ans	32 ans
Catégorie B	<b>1 547</b>	<b>1 517</b>	<b>1 537</b>	<b>30</b>	<b>40 ans</b>	<b>36 ans</b>	<b>39 ans</b>
Catégorie C	<b>1 219</b>	<b>1 013</b>	<b>1 044</b>	<b>206</b>	<b>51 ans</b>	<b>41 ans</b>	<b>42 ans</b>
Total	<b>1 658</b>	<b>1 546</b>	<b>1 618</b>	<b>112</b>	<b>28 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 2019, a été élaboré autour de trois principaux objectifs :

- Accompagner les encadrants dans la fonction managériale ;
- Mener des actions afin d'améliorer la qualité de vie au travail ;
- Favoriser les transitions professionnelles .

### 4.1.2. Orientations du plan de formation

6 thématiques de formation comprenant un total de 20 actions de formation intra entreprise (soit 268h de formation) ont été organisées par l'établissement en 2019 :

- **Hygiène, sécurité, santé et handicap** : « initiation aux premiers secours et aux gestes qui sauvent », formation des nouveaux membres du CHSCT.
- **Langues étrangères** : « les bases de l'accueil en anglais » ; « atelier de rédaction de courriels ».
- **Logiciels de bureautique et logiciels métiers** : « initiation au logiciel Sphinx IQ2 » ; « utilisation du logiciel CFAO GO2CAM ».
- **Métiers administratifs / Management** : « conduire un entretien professionnel », « développer sa posture managériale », formations métier RH « accompagnement au projet de loi transformation fonction publique », « maîtriser l'attestation employeur et connaître ses enjeux », « procédures disciplinaires ».
- **Métiers techniques/ Connaissances scientifiques** : formations « techniques de coupe », « techniques de soudage », « serrurerie ».
- **Parcours individualisés de formation, développement personnel à visée professionnelle** : formations « préparation aux concours et à l'avancement », formation « gestion du temps et du stress ».

Ces actions ne nécessitent pas de déplacements et facilitent donc l'accès à la formation pour l'ensemble des personnels ainsi 106 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

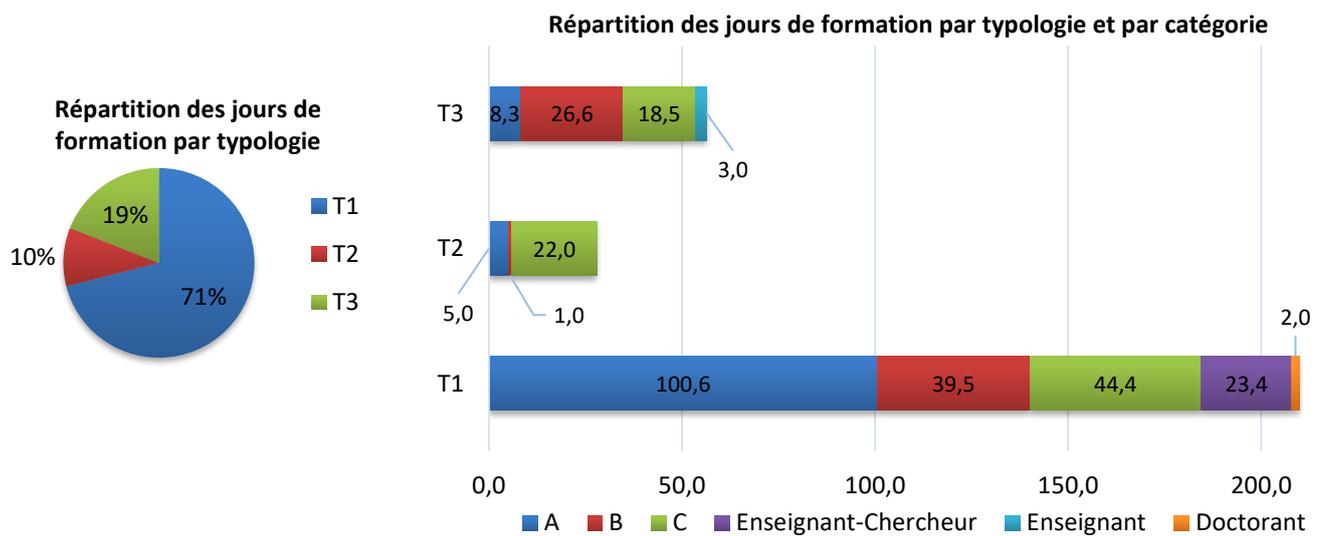
Les actions de formation demandées sont rattachées à l'une des trois typologies suivantes :

- ✓ **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 2019 :

Nb de jours de formation	T1		T2		T3		Total		
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	58,5	42,1	0,0	5,0	0,0	8,3	58,5	55,4	113,9
Catégorie B	19,5	20,0	0,0	1,0	20,6	6,0	40,1	27,0	67,1
Catégorie C	10,0	34,4	20,0	2,0	3,0	15,5	33,0	51,9	84,9
Enseignants-chercheurs	21,4	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0	21,4	2,0	23,4
Enseignants	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0	1,0	2,0	1,0	3,0
Doctorant	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0	0,0	2,0
<b>Total</b>	<b>111,4</b>	<b>98,5</b>	<b>20,0</b>	<b>8,0</b>	<b>25,6</b>	<b>30,8</b>	<b>157,0</b>	<b>137,3</b>	<b>294,3</b>



Les actions de formation de type T1, adaptation immédiate au poste de travail, sont toujours majoritaires, représentant 71%, sur la totalité des jours de formation.

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

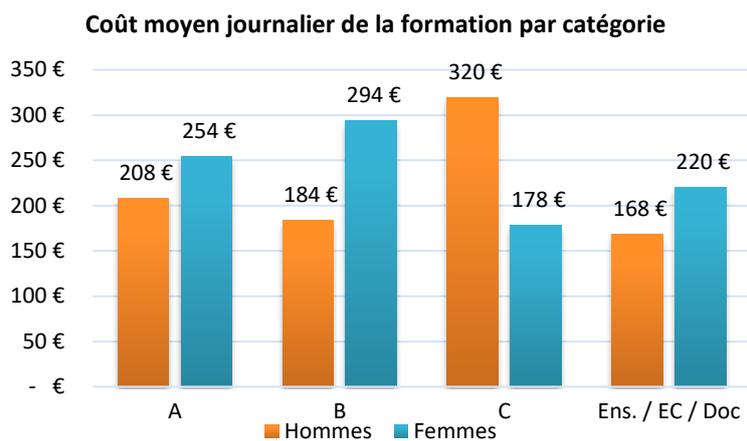
#### 4.2.2. Participation des personnels BIATSS aux actions de formation

Nb d'ETPT n'ayant suivi aucune formation	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie B		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
17-24	0,33						0,3
25-29	1,53	0,75			1,00	0,33	3,6
30-34	1,00		1,00			0,00	2,0
35-39	1,00	0,33				1,00	2,3
40-44	4,00		1,80		1,33	3,50	10,6
45-49			1,00			0,80	1,8
50-54	1,00			1,00	0,67	1,50	4,2
55-59			1,24	0,50	1,33	0,17	3,2
60 et +	0,67				1,00		1,7
<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</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</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
Catégorie A	11 622 €	13 630 €	25 252 €
Catégorie B	5 034 €	6 968 €	12 002 €
Catégorie C	13 536 €	10 534 €	24 070 €
Enseignants-chercheurs	4 303 €	850 €	5 152 €
Enseignants	453 €	15 €	468 €
Doctorants	240 €		240 €
<b>Total</b>	<b>35 187 €</b>	<b>31 997 €</b>	<b>67 184 €</b>



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

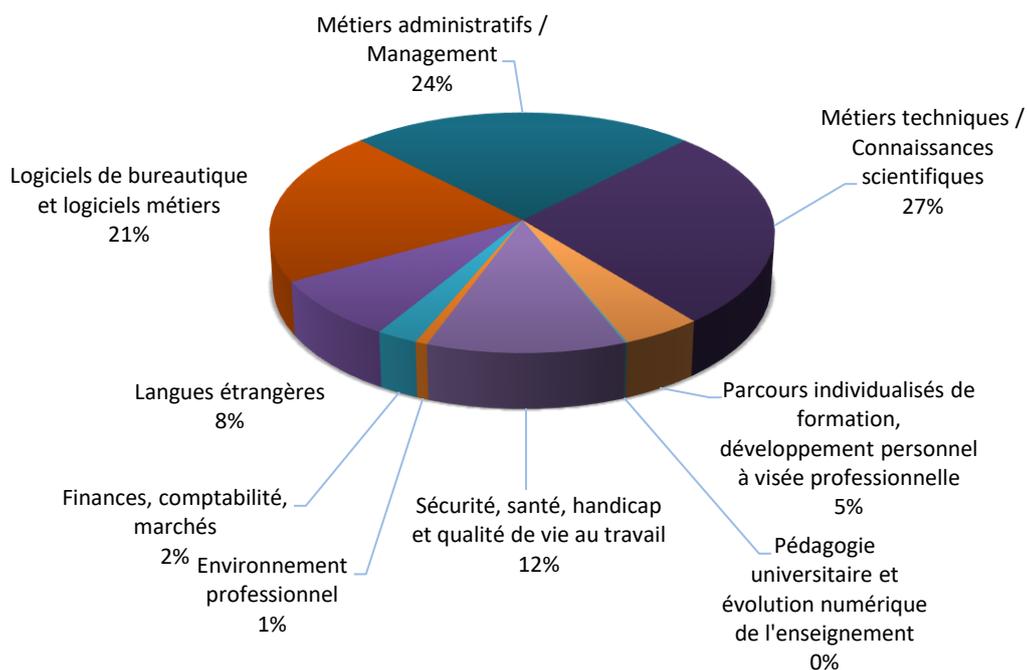
Thématiques	Coût 2019 (prise en charge budget formation continue)	Coût 2019 (prise en charge Laboratoire /Service)	Nb heures	Nb stagiaires	Détail des actions de formation suivies
<b>Environnement professionnel</b>	470 €	- €	7	1	- Déontologie du fonctionnaire
<b>Finances, comptabilité, marchés</b>	1 615 €	- €	14	2	- L'actualité des marchés publics
<b>Langues étrangères</b>	5 476 €	- €	136	11	- Atelier d'Interaction Orale (AIO) en anglais - Ecrits professionnels en anglais : atelier de rédaction de courriels - Les bases de l'accueil en anglais et rédaction de courriels
<b>Logiciels de bureautique et logiciels métiers</b>	8 982 €	5 124 €	297	20	- AUTOCAD perfectionnement - GESLAB service fait - Initiation au logiciel SPHINX IQ2 - Langage de programmation Python initiation - Optimisation non-paramétrique dans Abaqus avec Tosca - Transfert du module Factures sur GESLAB web - Utilisation du logiciel GO2CAM perfectionnement - WordPress
<b>Métiers administratifs / Management</b>	16 412 €	- €	252	23	- Actualités RH et loi de la transformation publique - Conduire un entretien professionnel - Déclaration obligatoire des travailleurs handicapés (DOETH) - Développer sa posture managériale - Gérer les conflits au travail - Les fondamentaux de la gestion des RH - Maitriser l'attestation employeur et connaître ses enjeux - Management de projet et maîtrise d'ouvrage - Procédures disciplinaires - Réforme de la taxe d'apprentissage pour la collecte 2020
<b>Métiers techniques / Connaissances scientifiques</b>	10 189 €	7 939 €	401	16	- Compatibilité Electromagnétique des Systèmes et Installations - Formation Condition de coupe - Organisation de tournages en extérieurs - Préparation d'une production et réglage sur machine outil à commande numérique - Serrurerie multiservice - Techniques de soudage formation interne
<b>Parcours individualisés de formation, développement personnel à visée professionnelle</b>	3 126 €	- €	250	31	- Aide à la rédaction du rapport d'activités - Formation Je pars à la retraite cette année - Forum de la mobilité et des parcours professionnels - Mobilité de formation ERASMUS SHIPCON - Se préparer à l'entretien avec le jury
<b>Pédagogie universitaire et évolution numérique de l'enseignement</b>	90 €	- €	7	1	- La pédagogie de l'alternance aujourd'hui
<b>Sécurité, santé, handicap et qualité de vie au travail</b>	7 758 €	- €	568	58	- Comprendre la situation de handicap pour un meilleur accueil du public - Conseillers de prévention des établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche - Initiation aux premiers secours - sensibilisation aux gestes qui sauvent (GQS) - Habilitations électriques (formation initiale et recyclage) - Nouveaux membres du CHSCT - Sécurité gaz
<b>Total</b>	<b>54 118 €</b>	<b>13 063 €</b>	<b>1932</b>	<b>163</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.

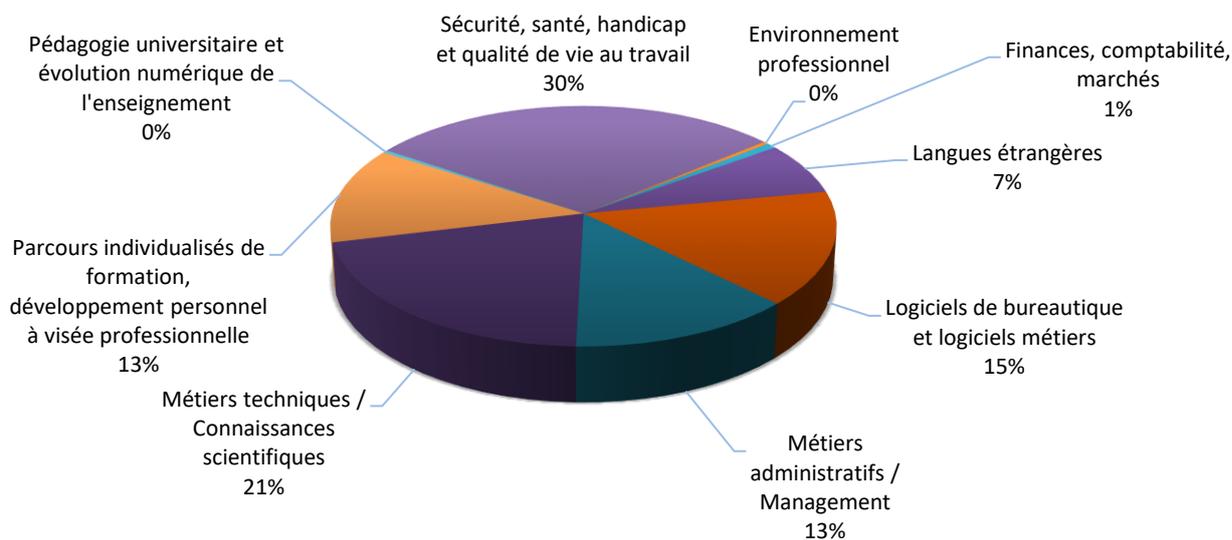
Un même agent peut avoir participé à plusieurs actions de formation, dans ce cas, dans le tableau ci-dessus, il est comptabilisé autant de fois que le nombre de participations aux actions.

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



### Répartition des heures de formation par thématique



#### 4.2.5. Statistiques générales

	2016	2017	2018	2019
Nb d'actions de formation	47	37	46	49
<b>Dont actions gratuites [1]</b>	13	6	20	17
Coût des formations	45 118 €	48 322 €	51 712 €	67 181€
Nb de stagiaires	138	131	146	163
Nb de jours de formation	254	219	243	294
Nb d'heures total de formation	1783	1533	1535	1932

[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).



*Bourget 2019*

## 5. Conditions de travail, Santé et Sécurité

## 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

	2016		2017		2018		2019	
	congés	jours	congés	jours	congés	jours	congés	jours
<b>Congés maternité</b>	4	658	5	591	3	247	5	730
<b>Congés paternité</b>	0	0	4	44	1	11	1	11
<b>Congés maladie Ordinaire</b>	33	707	84	545	38	483	40	377
<b>Accident de travail</b>	1	41	0	0	2	33	3	31
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>1406</b>	<b>93</b>	<b>1180</b>	<b>44</b>	<b>774</b>	<b>49</b>	<b>1149</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.

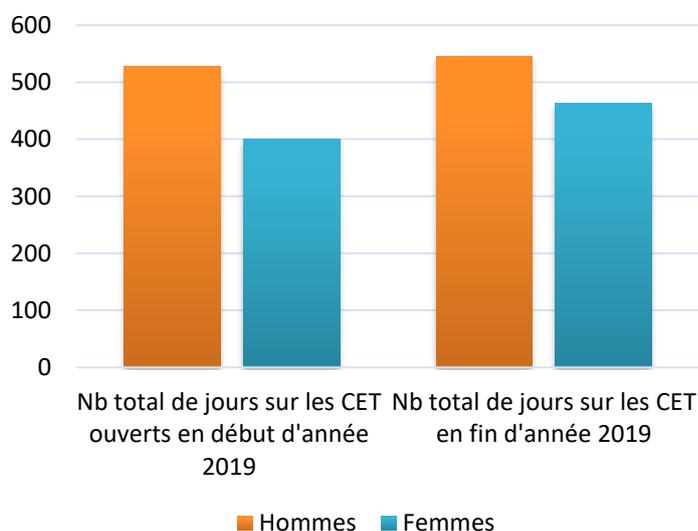
Au-delà de 15 jours, l'agent peut choisir entre trois formules:

- 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.

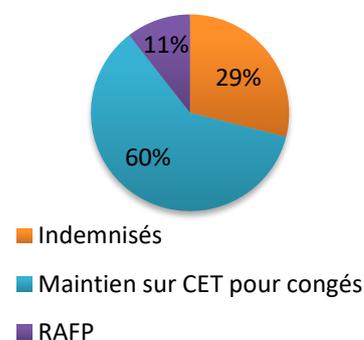
<u>En nombre de jours</u>	2018	2019		
	Total	Hommes	Femmes	Total
Nb total de jours sur les CET ouverts en début d'année	840	528	400	928
Nb de jours de CET pris en congés	18	5	9	14
Nb de jours sur les CET avant épargne	822	523	391	914
Nb de jours épargnés au titre du CET	139	143	84	227
Solde + épargne avant exercice du droit d'option	961	641	475	1116
Droit d'option sur les jours épargnés	343	240	149	388
Droit d'option				
<i>Indemnisés</i>	75	40	12	52
<i>Maintien sur CET pour congés</i>	253	153	137	289
<i>RAFP</i>	15	47	0	47
Nb de jours de CET transférés	3	8	0	8
Nb de jours de CET perdus	0	25	0	25
<b>Nb total de jours sur les CET en fin d'année</b>	<b>871</b>	<b>546</b>	<b>463</b>	<b>1009</b>

<u>En nombre d'agents</u>	2018	2019		
	Total	Hommes	Femmes	Total
Nb total d'agents ayant un CET ouvert en début d'année	34	19	17	36
Nb total d'agents ayant utilisé des jours de CET	3	1	2	3
Droit d'option				
<i>Indemnisés</i>	15	8	3	11
<i>Maintien sur CET pour congés</i>	36	13	10	23
<i>RAFP</i>	3	4	0	4
Nb d'agents ayant transféré leur CET dans une autre collectivité	1	1	0	1
Nb d'agents ayant ouvert un CET	2	2	2	4
Nb d'agents ayant épargné des jours CET	22	14	10	24
<b>Nb total d'agents ayant un CET ouvert en fin d'année</b>	<b>35</b>	<b>19</b>	<b>19</b>	<b>38</b>

### Nombre de jours CET après exercice des droits d'option



### Utilisation du droit d'option



### 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'emplois, au sein de son administration, et bénéficie de ses droits de fonctionnaires : retraite, traitement, avancement.

Position considérée au 1er janvier 2019 :

Autres positions statutaires	2015	2016	2017	2018	2019
Congé parental				1	
Disponibilité	3	3	4	3	3
Mise à disposition entrante					
Mise à disposition sortante	1	0			
Position normale d'activité sortante	1	1	1	1	1
Détachement entrant			1		
Détachement sortant	1	1			1
Délégations Entrantes				2	2
Délégations Sortantes					1

### 5.1.5. Le temps partiel

	2015	2016	2017	2018	2019
Quotité de travail 90%	0	1	3	2	2
Quotité de travail 80%	6	5	3	5	5
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>7</b>
<b>Répartition par type d'autorisation</b>					
Temps partiel de droit	1	1	2	3	3
Temps partiel sur autorisation	5	5	4	4	4
<b>Répartition genrée</b>					
Femmes	6	6	5	6	5
Hommes	0	0	1	1	2
<b>Répartition par population</b>					
BIATSS	5	5	4	6	6
Enseignants	1	1	2	1	1
<b>Répartition par catégorie</b>					
Catégorie A	3	3	3	2	2
Catégorie B	0	0	0	1	1
Catégorie C	3	3	3	4	4

Au 1er septembre 2019, 5 agents étaient à temps partiel à 80%, et 2 agents à 90%. Cette population est majoritairement

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

	Types de visites	2014	2015	2016	2017	2018	2019
<b>Annuelle</b>	Visite systématique	0	14	23	5	0	3
<b>Embauche</b>	Première visite	0	2	0	1	0	0
	Visite d'embauche	0	2	12	5	9	6
<b>Reprise</b>	Reprise après mi-temps thérapeutique	0	0	0	0	0	0
<b>Autre</b>	A la demande du salarié, de l'administration ou du médecin du travail	0	2	3	5	3	11
	Surveillance de grossesse	0	0	0	0	0	0
	Vaccination	0	0	0	0	0	0
	Accident du travail	0	0	0	0	1	0
	Habilitation (électrique)	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>		<b>0</b>	<b>20</b>	<b>38</b>	<b>16</b>	<b>13</b>	<b>20</b>

#### Campagne de vaccination contre la grippe

8 agents de de l'ISAE-ENSMA ont été vaccinés le 7 novembre 2019 par la médecine de prévention.

## 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 3 reprises en 2019.

### 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	2019
<b>Accidents de travail</b>	2	1	1	3	<b>2</b>
<i>dont victimes avec arrêt de travail</i>	0	1	0	2	<b>1</b>
<i>Nb de jours d'arrêts</i>	0	41	0	33	<b>31</b>
<b>Accidents de trajet</b>	1	0	0	1	<b>1</b>
<i>dont victimes avec arrêt de travail</i>	0	0	0	0	<b>0</b>
<i>Nb de jours d'arrêts</i>	0	0	0	0	<b>0</b>
<b>Maladies professionnelles</b>	0	0	1	1	<b>0</b>
<i>Nb de jours d'arrêts</i>	0	0		43	<b>0</b>

### 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 :

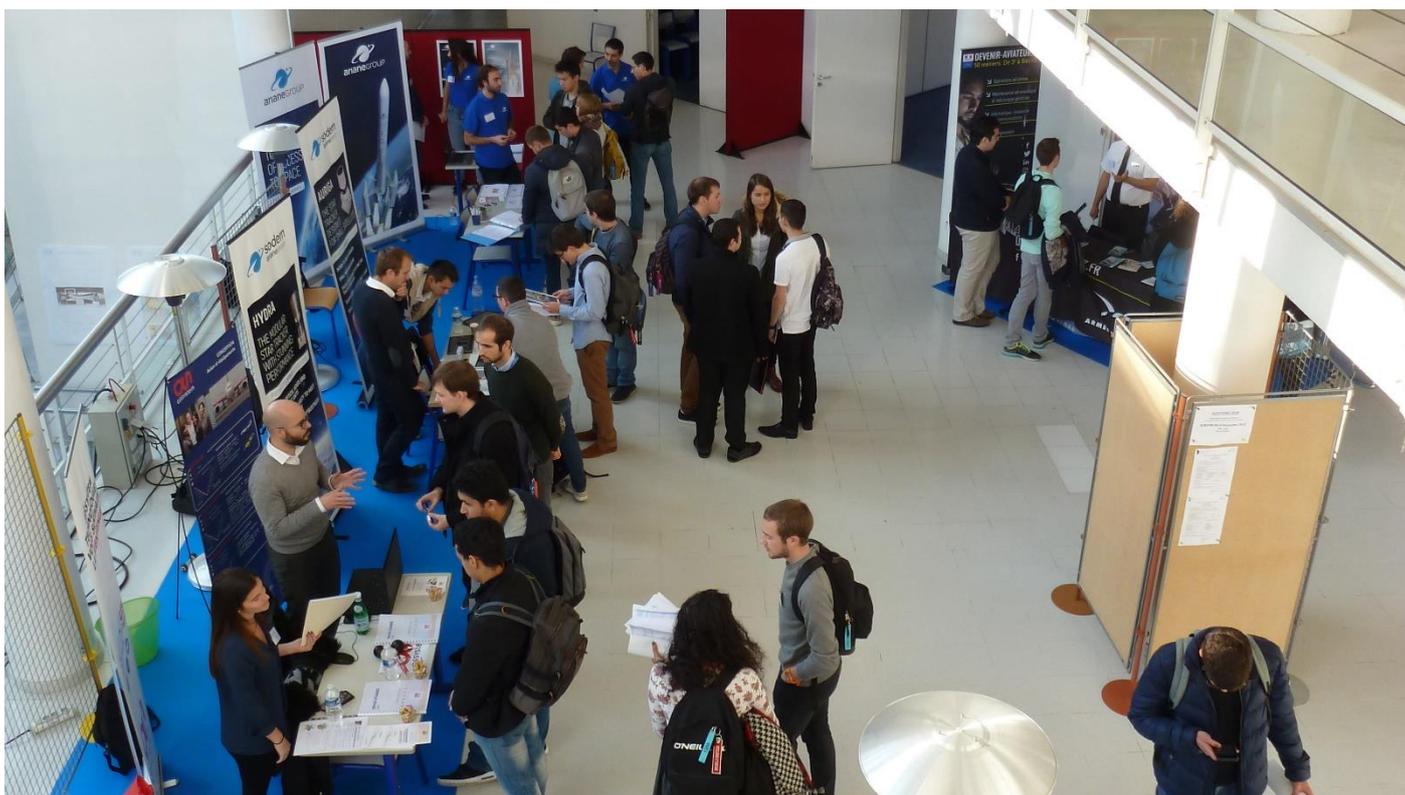
- Mise au norme du cheminement extérieur (chemins piétons et éclairages),
- Création d'une zone parking dédiée aux personnes handicapées sur le devant du bâtiment principal, à proximité de l'Accueil (en remplacement des places sur le parking principal),
- Pose de bandes podotactiles et de bandes contrastées 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).



Forum des entreprises

## 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. 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 : 10 titulaires et 10 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.

### **6.1.3. 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 : 5 titulaires et 5 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

**Représentants de l'établissement > 5 titulaires et 5 suppléants :**

- Directeur de l'ENSMA (membre de droit) et un suppléant
- 4 titulaires et 4 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.

### **6.1.4. La Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires (CCPANT)**

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.

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.

Depuis le 6 décembre 2018, la CCPANT englobe aussi la Commission Consultative des Doctorants Contractuels (CCDC), à ce titre, elle 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.

La commission sera mise en place en cas de saisie.

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

**6.1.5. 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.

2019 Instances	Titulaires		Suppléants		Total		Nombre de réunions effectuées
	H	F	H	F	H	F	
<b>Comité Technique</b>							5
<b>CHSCT</b>	6	4	7	3	13	7	2
<b>Commission Paritaire d'Etablissement</b>	4	1	3	2	7	3	2
<b>Commission Paritaire Consultative</b>	2	1	1	2	3	3	0
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>10</b>	<b>18</b>	<b>10</b>	<b>36</b>	<b>20</b>	<b>9</b>

En l'absence de liste syndicale candidate pour siéger au sein du Comité Technique d'Etablissement, lors des élections professionnelles de Décembre 2018, un tirage au sort a été organisé les 6 et 18 Décembre 2018, en vue des désigner les représentants du personnel au Comité Technique d'Etablissement, qui n'ont pu être désignés par voie d'élection.

L'absence d'organisation syndicale candidate aux élections professionnelles de 2018 a également impliqué la création d'une formation au sein du Comité Technique d'Etablissement, exerçant les attributions du CHSCT relatives à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail.

Les représentants du personnel siégeant au sein de cette formation sont les mêmes que ceux siégeant en formation plénière.

## 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 78 170€ au bilan financier du 31 décembre 2019.
- 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	2019
<b>Subvention ENSMA</b>	8 000€	8 000€	8 000€	8 000€	<b>8 000€</b>
<b>Recettes de la cafétéria</b>	12 074€	12 440€	12 766€	9 900€	11 153€

### 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 **4 953 €**
- Un **repas de fin d'année** (juillet), auquel tous les personnels de l'ISAE-ENSMA sont conviés. En 2019, cet évènement a représenté un coût global de **1 860€** auxquels les agents ont participé à hauteur de 7€ pour le repas.

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.

### 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'Institut des hautes études de l'éducation et de la formation (IH2EF) \*, conventionnée avec l'ISAE-ENSMA. Les agents peuvent bénéficier de tarifs, variables en fonction de leur traitement.

\* L'ESEN est devenue depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019 l'IH2EF ou « Institut des hautes études de l'éducation et de la formation ».

Evolution de la grille de traitement par tranches indiciaires :

tranche indiciaire	de 2013 à 2018		2019	
	seuil minimum	seuil maximum	seuil minimum	seuil maximum
Catégorie 1	0	347	0	347
Catégorie 2	348	465	348	481
Catégorie 3	466	609	482	625
Catégorie 4	610	indice maximum	626	indice maximum

Le 1<sup>er</sup> mars 2019, les subventions repas pris au restaurant administratif ont été revalorisées.

Montant des subventions établissement accordées par catégorie de personnel :

Subvention par tranche indiciaire	de 2013 à 2018	2019		
	Total subvention	« Prestation interministérielle »	Subvention Ensma	Total subvention
Catégorie 1	4,78 €	1,26 €	3,76 €	5,02 €
Catégorie 2	4,42 €	1,26 €	3,35 €	4,61 €
Catégorie 3	3,06 €	–	3,18 €	3,18 €
Catégorie 4	2,42 €	–	2,49 €	2,49 €

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

Année civile	Coût de la restauration des personnels
2018	36 745,00 €
2019	21 845,00 €

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

Initié en 2009, le groupe de travail GRDD a porté la réalisation d'un bilan carbone annuel sur la partie Formation et Recherche. Des actions de sensibilisation ont été organisées (conférences, communication interne, affichages).

- inscription du Développement Durable dans le contrat pluriannuel ;
- proposition d'un plan vert pour l'établissement, lequel a été validé par le CA.

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.

L'année 2018 a connu plusieurs petits événements.

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 2018.

Comme prévu, l'année 2019 a vu s'intensifier les actions en direction du DDRSE. Deux événements majeurs ont eu lieu : Le colloque national ECO-CAMPUS 4 a été organisé conjointement par l'UP et l'ISAE-ENSMA après délégation de cette organisation par la CGE et la CPU. Il a permis de rassembler plus d'une centaine d'acteurs du DDRSE, de la gestion du patrimoine des établissements de l'enseignement supérieur français pendant trois jours avec l'objectif en particulier de partager les réalisations concrètes effectuées dans nos établissements. Une session affiche et débat s'est tenue dans nos locaux.

Des événements de sensibilisation forte ont été organisés lors d'une semaine appelée « semaine UrgenceClimat ». Cet événement a été organisé par un collectif d'étudiants de l'ISAE-ENSMA et de l'ENSIP soutenu par des enseignants des deux établissements. Plusieurs conférences ont été organisées dont une ouverte au public extérieur (FM. BREON, chercheur au CEA). Ces conférences ont porté sur le réchauffement climatique (F.M. Bréon), la décroissance (V. Liégy), l'aviation et le réchauffement climatique (L. Castaignède). Outre ces conférences, des ateliers ont émaillé la semaine (ateliers, fresque du climat, cuisine, information Refedd,...).

Par ailleurs nous avons à nouveau réalisé notre bilan des GES avec l'objectif de réfléchir à sa systématisation à venir pour disposer plus facilement d'indicateurs réguliers. Une action a concerné enfin, l'aide au développement du covoiturage. Il s'agit d'une action initiée par Grand-Poitiers et mise en place par la société Klaxit. Cette opération qui a trouvé ses premiers participants va monter en puissance sans doute progressivement à l'avenir.

### 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:

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

- 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.

# 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
IPTS	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. Les agents qui perçoivent des rémunérations	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 €

		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 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 reductible 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)**