UNIVERSITÉ DE LYON

ENISE
Ecole Nationale d'Ingénieurs de Saint-Etienne

Associée à
ÉCOLE CENTRALE LYON

BILAN SOCIAL 2018

ÉDITO

Je suis très fier de vous présenter ce bilan social 2018, toujours aussi bien présenté, riche de beaucoup d'informations, d'analyses et de statistiques.

Tous ces éléments, s'ils sont nécessaires à la direction de l'établissement pour apprécier les résultats des politiques menées et en préparer de nouvelles, sont aussi mis à la disposition de chacune et chacun des personnels pour que le chemin parcouru, les avancements et progrès, même modestes, soient vus de tous. C'est une très belle « photo » de notre Ecole.

Parce qu'il montre bien nos forces et nos limites, ce bilan social est aussi un bel outil pour préparer sereinement et efficacement notre intégration, en 2021 à l'Ecole centrale de Lyon.

J'espère que vous aurez à cœur de vous plonger dans cette publication que les membres de l'équipe des RH ont voulue pédagogique, attractive et accessible à tous. Je les en remercie vivement.

En vous souhaitant une belle lecture.

Bien à vous
François-Marie LARROUTUROU,
Directeur de l'ENISE

SOMMAIRE

Qu'est-ce que le Bilan Social ? 4
L'ENISE en quelques chiffres 6
Emplois et effectifs 9
Rémunérations 28
Formation 37
Santé, sécurité et conditions de travail 40
Relations professionnelles et action sociale 48
Sigles et abréviations 60
Glossaire 63

QU'EST-CE QUE LE BILAN SOCIAL ?

Le bilan social récapitule dans un document unique les principales données sociales qui permettent d'apprécier la situation de l'établissement.

Il est un outil précieux de pilotage des ressources humaines et financières. Il participe à la communication vis-à-vis du personnel et est un document d'aide à la décision.

Du point de vue du pilotage, des ressources humaines et financières, le bilan social a pour objectif de :

- permettre d'apprécier la situation sociale de l'établissement à une date précise, à partir d'indicateurs définis, devenant ainsi un outil de gestion des ressources humaines,
- mieux connaître les éléments constitutifs de la masse salariale, la cartographie des emplois, d'anticiper les évolutions à venir, en disposant d'une synthèse et d'une base de travail. C'est alors un outil de planification et de management car il permet l'élaboration de projections et la mise en place progressive d'une Gestion Prévisionnelle des Emplois des Effectifs et des Compétences (GPEEC).

Du point de vue de la communication et du dialogue social, le bilan social est un document incontournable.

- En interne, il permet de mieux diffuser l'information, d'offrir une vision commune de l'établissement, développer et stimuler le dialogue social avec les représentants du personnel sur les bases de données claires, objectives et comparables dans le temps.
- En externe, il offre une vision complète, fiable et objective des données humaines et sociales de l'Ecole. Il permet l'information des partenaires en rendant possible les comparaisons avec d'autres établissements sur la base d'indicateurs identiques.

MÉTHODOLOGIE DU PROJET

Le bilan social, rédigé depuis l'année 2011, comporte désormais un panel complet d'indicateurs. Il est réalisé sous la responsabilité du service des ressources humaines, en collaboration avec de nombreux services. Une relecture est assurée par la chargée du pilotage et les personnels volontaires de l'établissement.

DIFFUSION

Le bilan social est présenté et commenté en Comité Technique et en Conseil d'Administration.
Il est ensuite diffusé à l'ensemble du personnel de l'Ecole, communiqué au ministère et rendu disponible sur notre site internet.

DATES D'OBSERVATION ET PÉRIODES 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. Par conséquent, selon les indicateurs retenus, deux types d'observations sont possibles :

- à une date précise pour faire une photographie d'une population à un instant T. : le 31/12/2018

- entre deux dates, pour mesurer des flux ou des mouvements sur une période : année civile 2018
Lorsque cela est possible et pertinent, une comparaison entre 2016, 2017 et 2018 est effectuée.

SOURCES

Logiciel de gestion des personnels MANGUE, logiciels de paie WINPAIE et GRH-RETOUR PAYE.

Informations et enquêtes issues de la Direction des Ressources Humaines.
Données fournies par la direction des études, le service Patrimoine, le médecin du travail, le conseiller de prévention, l'assistante sociale et l'association du personnel.

Persé : portail du ministère (Prestations et Echanges sur les Ressources humaines du Supérieur à l'usage des Etablissements).

L'ENISE EN QUELQUES CHIFFRES

L'ENISE, Ecole Nationale d'Ingénieurs de Saint-Etienne forme en 5 ans des ingénieurs à forte expertise technologique au service de l'industrie du futur dans le domaine du Génie Mécanique, Génie Civil et Génie Physique.

Au travers d'une pédagogie renouvelée, la formation apporte des compétences scientifiques, technologiques et humanistes pour amener chaque élève vers son excellence. Les nombreux stages en entreprise, ainsi que les liens forts avec les partenaires industriels permettent aux ingénieurs ENISE d'être immédiatement opérationnels.

L'ÉNISE forme également des ingénieurs sous statut apprenti en 3 ans avec un recrutement à bac+2 (en partenariat avec l'ITII Loire et SUP-BTP-RAA), en vue d'obtenir l'un des deux diplômes en Génie Mécanique et Génie Civil.

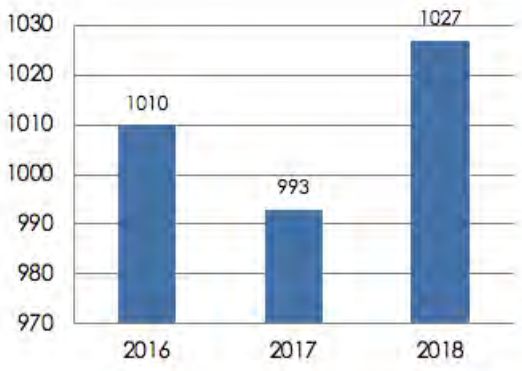
LES ÉTUDIANTS

- Les effectifs par filières

Filières	Hommes	Femmes	Total
GC	208	77	**285**
GCA	94	20	**114**
GM	266	35	**301**
GMA	92	12	**61**
GP	35	26	**104**
1re année cycle prépa	95	26	**121**
Masters	9*	3*	**12***
SIS	22	7	**29**
Total	**821**	**206**	**1 027**

Source : enquête Sise (Système d'Information sur le Suivi des Etudiants). Base de calcul : Inscription principale + échange international
*Nos étudiants en filière ingénieur peuvent, en 5e année, suivre un double cursus master. Ils sont 28 (19 hommes et 9 femmes) et ne sont comptés qu'une seule fois dans l'effectif total).

- L'évolution de l'effectif total de l'école



- Les diplômés 2018

Nombre de diplômés ingénieurs 2017-2018 : **249**

- 110 GC dont 29 apprentis
- 92 GM dont 17 apprentis
- 12 GP

Autres diplômes :

- 30 masters
- 5 thèses soutenues

- Les Bourses : 38,2%

276 étudiants sont boursiers soit 38,2% des effectifs pouvant y prétendre.

LA RECHERCHE

La recherche à l'ENISE est totalement tournée vers les problématiques industrielles dans ses trois groupes de recherche :

GCD
Géomatériaux et Construction Durable

DYSCO
Dynamique des Systèmes Complexes

MMP
Mécanique des Matériaux et des Procédés

Les activités de recherche conduites par les enseignants-chercheurs garantissent un niveau d'enseignement au plus près des dernières avancées scientifiques et technologiques dans les filières de formation de l'école.

Le **LTDS** est partie prenante d'un laboratoire d'excellence et de 2 équipements d'excellence :

- LabEx MANUTECH-SISE (Surfaces and Interfaces Science and Engineering - https://bit.ly/2UCYxF0),
- EquipEx MANUTECH-USD (Ultrafast Surface Design - https://bit.ly/2Di2BQf),
- EquipEx IVTV (Ingénierie du Vieillissement des Tissus Vivants - https://bit.ly/2GiWqwc).

Membre de l'**Institut Carnot Ingénierie à Lyon** (http://www.ingenierie-at-lyon.org/), il participe à 2 fédérations de recherche :

- CIMReV (Conception et Ingénierie des Matériaux Réactifs et Vivants, CNRS),
- MOMAD (MODélisation Mathématique et Aide à la Décision - https://www.univ-st-etienne.fr/fr/index.html).

LES MOYENS

• Le budget

Budget consolidé 2018 en Autorisation d'engagements : **13 304 577€**
dont :

Masse salariale	Fonctionnement	Investissement
10 421 889 €	**2 007 903 €**	**874 785 €**

• Le patrimoine immobilier

L'ENISE accueille ses étudiants et ses personnels sur 2 sites :

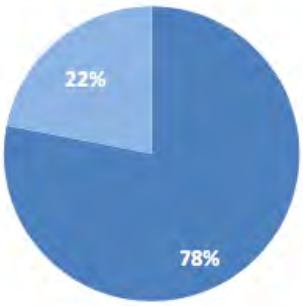
> Le bâtiment principal, propriété de l'Etat, situé 58, rue Jean Parot à Saint Etienne, pour une surface de 12 530 m².

> Implantation sur le site « Pôle productique », situé 74, rue des Aciéries à Saint Etienne, pour une surface de 4 300 m².
> Ce bâtiment, propriété de la Mairie de Saint Etienne, est mis à disposition de l'ENISE.

• La masse salariale (budget consolidé)

Le budget consolidé de l'établissement comprend son budget propre ainsi que les charges de personnels supportées par l'Etat.

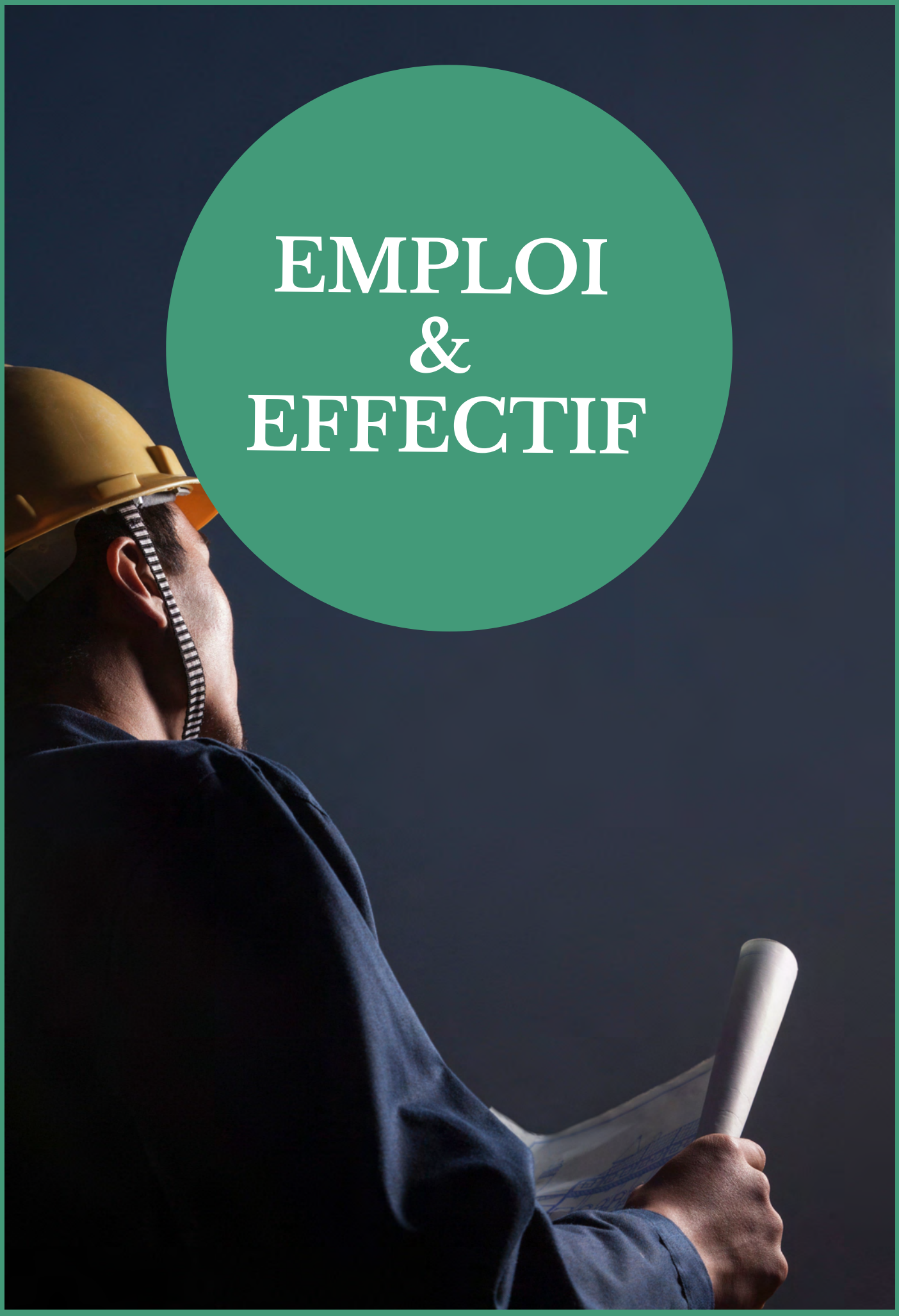
Masse salariale ENISE	
Masse salariale Etat	8 459 657
Masse salariale Ecole	1 962 232
Total	**10 421 889**



Nb : La masse salariale ENISE comprend l'ensemble des charges à payer en plus des éléments de salaire.

La masse salariale totale représente 78 % du budget consolidé

EMPLOI & EFFECTIF



DES CLEFS POUR MIEUX COMPRENDRE

Ce premier chapitre est dédié à la présentation et à l'analyse de la composition des emplois et des effectifs de l'ENISE.

Les notions d'emploi, d'effectifs et d'ETP* vont être abordées dans chaque tableau, c'est pourquoi une présentation de ces termes est nécessaire pour offrir une meilleure compréhension des données :

- **Emploi** : Support ouvert sur un chapitre budgétaire de l'Etat et délégué à un établissement** permettant la rémunération d'un agent (fonctionnaire ou agent contractuel). L'ENISE dispose donc de 118,5 emplois délégués. Nota : sont intégrés dans ce total les emplois dits gagés, c'est-à-dire ceux de fonctionnaires dont le traitement est remboursé à l'Etat par l'ENISE.
- **Effectif** : Tout individu recruté à l'ENISE. Il peut s'agir d'un fonctionnaire, d'un contractuel affecté sur un emploi ou d'un contractuel sur budget Ecole.
- **ETP** : l'Equivalent Temps Plein représente pour chaque agent la comptabilisation de sa quotité de temps de travail ramenée sur une année. Il est procédé à la somme des ETP pour connaître le potentiel d'un établissement. L'effectif exprimé en ETP peut ainsi être inférieur au nombre d'agents mais jamais supérieur.

Certains points vont mettre en évidence deux « familles » de personnels au sein de l'ENISE : les **titulaires** et les **contractuels**.

Les personnels titulaires de l'Ecole sont des fonctionnaires nommés sur un emploi. Ils ont réussi un concours de la fonction publique.

Les personnels contractuels sont des agents non titulaires d'un concours, ils ne sont pas fonctionnaires. L'ENISE fait appel à des contractuels soit pour faire face à un surplus d'activité (ex : apprentissage, contrats de recherche) ou à des besoins permanents non couverts par des titulaires, soit pour remplacer un titulaire temporairement absent.

*les sigles et abréviations sont détaillées p. 60
**les définitions des mots en italiques se trouvent dans le glossaire p. 63

Dans les tableaux regroupant l'ensemble de l'effectif, une approche « métier » ou « famille » est mise en place. Dans la famille « enseignants » sont regroupés les enseignants chercheurs, les enseignants et les doctorants qui bénéficient d'un contrat de travail avec l'ENISE. La famille « Biatss » (Bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens, personnels sociaux et de santé) est composée de 3 filières au sein de l'école : la filière administrative, la filière ITRF (ingénieur, technicien, recherche et formation) et la filière sociale et santé. La filière ITRF est décomposée en BAP (branche d'activité professionnelle) dont une partie relève de fonctions administratives. Pour une vision plus proche de la réalité, lorsque les données présentées évoquent des personnels administratifs ou techniques, ceux-ci sont définis comme suit :

Administratif

- agent contractuel occupant des fonctions administratives (fonction scolarité, financière et ressources humaines).
- agent titulaire de l'AENES (Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur).
- agent titulaire ITRF des BAP F (Culture, Communication, Production et diffusion des savoirs) et J (Gestion et Pilotage).

Technique

- agent contractuel occupant des fonctions techniques (logistique, informatique, aide à l'enseignement TP et recherche).
- agent titulaire ITRF (Ingénieurs et personnels Techniques de Recherche et de Formation) hors BAP F et J.

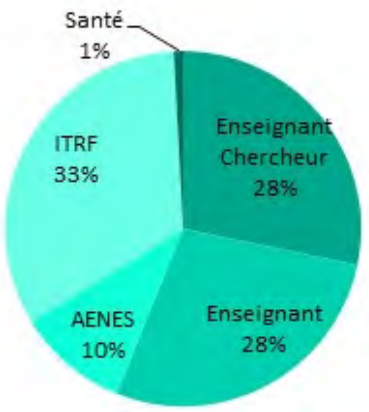
LES EMPLOIS DÉLÉGUÉS PAR L'ETAT

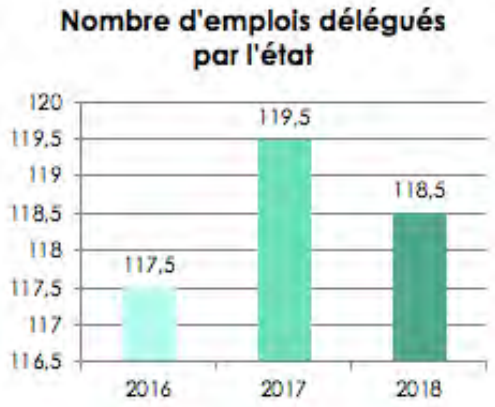
118,5 emplois

- **L'ensemble des emplois des enseignants représente 56% des emplois.**
- **La moyenne des écoles d'ingénieurs est proche d'un ratio de 53% (Source : Persé).**

En 2018, l'ENISE n'a pas bénéficié de création de poste.
La diminution du nombre d'emploi correspond au départ d'un agent financé sur rompus de temps partiels.

En 2018, un agent contractuel comble les rompus qui ne constituent pas un emploi à part entière.





Progression des emplois de **0.85 %** entre 2016 et 2018

	Catégorie d'emploi		Emplois
Titulaires	Enseignant Chercheur	PR	11
		MCF	21
	Total Enseignant Chercheur		32
	Enseignant	Second degré budget état	31
		Gagé	1
	Total Enseignant		32
	AENES	DGS	1
		AGC	1
		AAE	3
		SAENES	2
		ADJENES	3
		ADJENES GAGE	2
	Total AENES		12
	ITRF	IGR	4
		IGE	12
		ASI	6
		TECH	9
		ATRF	8
	Total ITRF		39
	Santé	INF	1
	Total santé		1
	TOTAL TITULAIRES		116
Contractuels	Enseignant Chercheur	ATER	1
		MAST	0,5
	Total Enseignant Chercheur		1,5
	Enseignant	Lecteur	1
	Total Enseignant		1
	TOTAL CONTRACTUELS		2,5
	Total		118,5

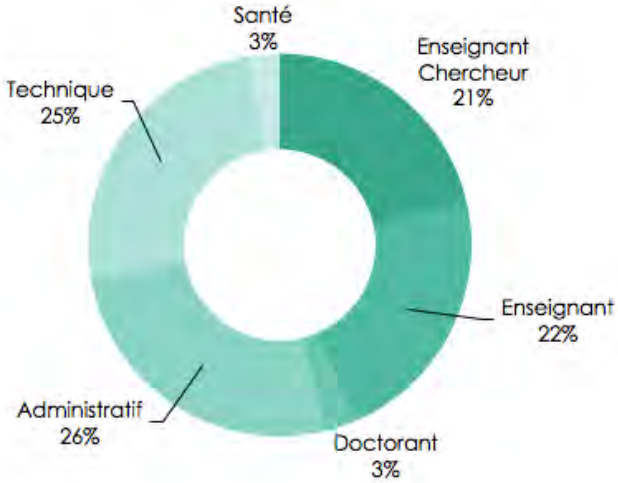
LES EFFECTIFS

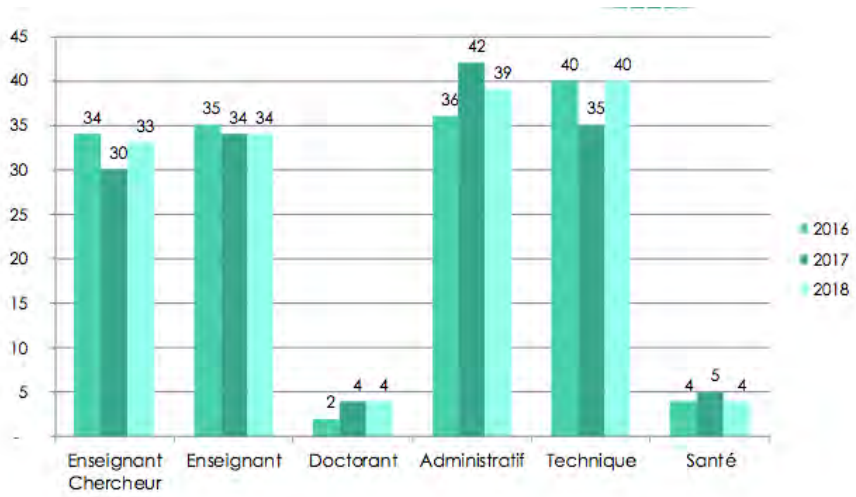
- L'effectif total : les personnels

Les effectifs comprennent les personnels titulaires et contractuels de l'établissement.

Effectif total **154** agents

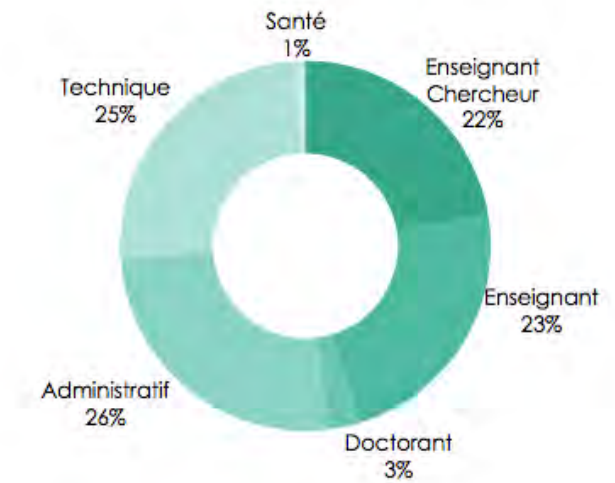
4 agents en plus par rapport à 2017





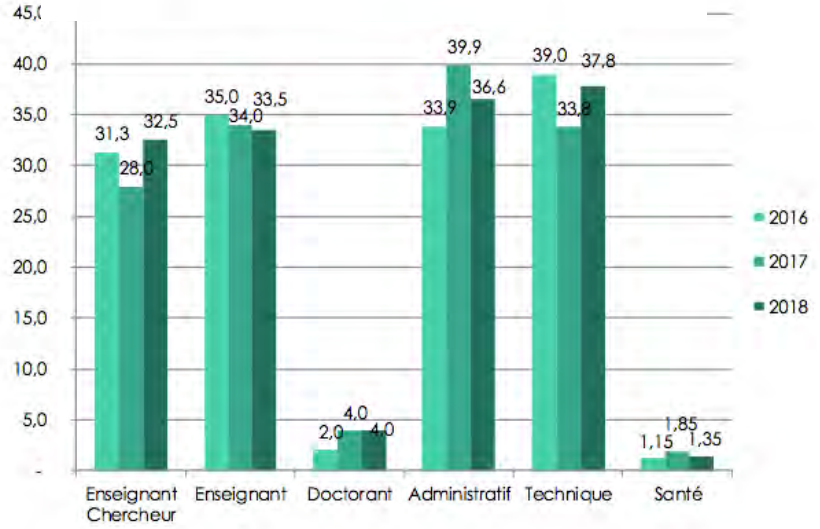
Famille	Catégorie	Budget Etat Titulaires	Budget Etat Contractuels	Total Budget Etat	Budget Ecole Titulaires	Budget Ecole Contractuels	Total Budget Ecole	Total Général
Enseignant	Enseignant Chercheur	30	3	33	-	-	-	33
	Enseignant	31	1	32	1	1	2	34
Doctorant	Doctorant	-	-	-	-	4	4	4
Total Enseignant / Chercheur		**61**	**4**	**65**	**1**	**5**	**6**	**71**
Biatss	Administratif	20	4	24	2	13	15	39
	Technique	26	1	27	-	13	13	40
	Total BIATSS	**46**	**5**	**51**	**2**	**26**	**28**	**79**
Santé	Santé	-	3	3	-	1	1	4
Total général		**107**	**12**	**119**	**3**	**32**	**35**	**154**

- L'effectif total : ETP



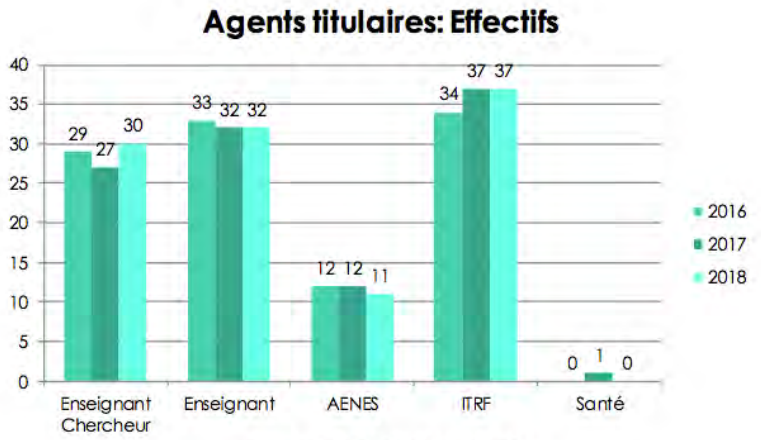
145,75
ETP
de l'effectif
total

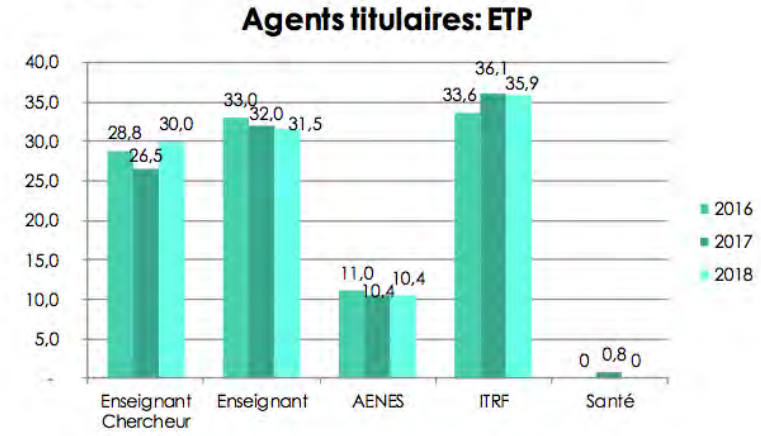
+2,97%
par rapport à
2017 (141.55)
ETP)



Famille	Catégorie	Budget Etat		Total ETP Budget Etat	Budget Ecole		Total ETP Budget Ecole	Total Général
		Titulaires	Contractuels		Titulaires	Contractuels		
Enseignant	Enseignant Chercheur	30,00	2,50	32,50	-	-	-	32,50
	Enseignant	30,50	1,00	31,50	1,00	1,00	2,00	33,50
Doctorant	Doctorant	-	-	-	-	4,00	4,00	4,00
Total Enseignant / Chercheur		**60,50**	**3,50**	**64,00**	**1,00**	**5,00**	**6,00**	**70,00**
Biatss	Administratif	19,00	4,00	23,00	2,00	11,60	13,60	36,60
	Technique	25,30	1,00	26,30	-	11,50	11,50	37,80
Total BIATSS		**44,30**	**5,00**	**49,30**	**2,00**	**23,10**	**25,10**	**74,40**
Santé	Santé	-	1,15	1,15	-	0,20	0,20	1,35
Total général		**104,80**	**9,65**	**114,45**	**3,00**	**28,30**	**31,30**	**145,75**

- Les personnels titulaires





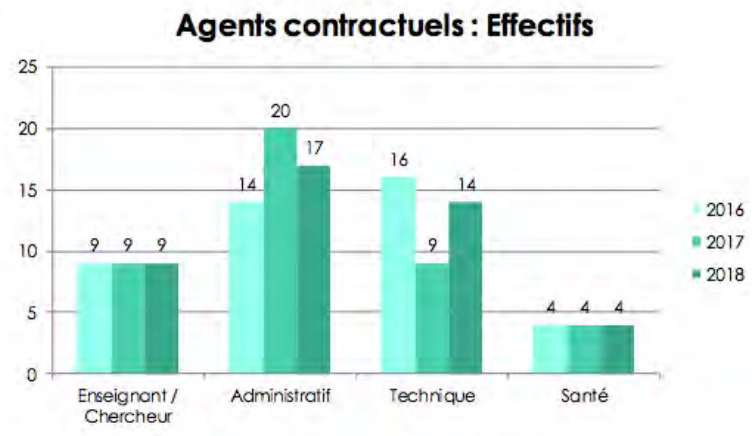
110
personnels titulaires pour
107,8
ETP

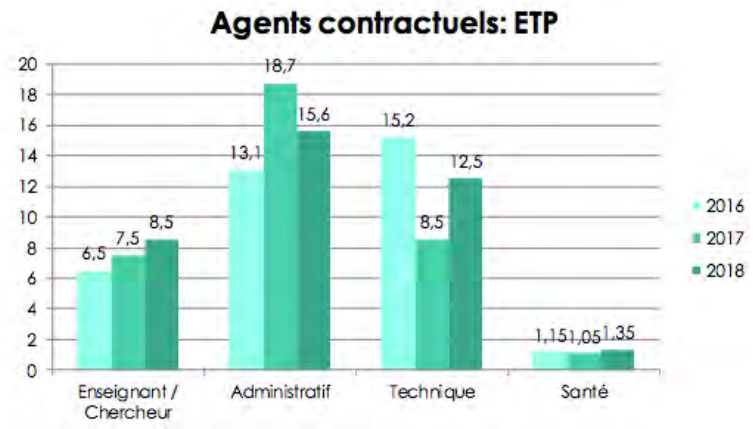
Corps d'appartenance des titulaires		Effectifs	ETP
Enseignant Chercheur	PR	10	10
	MCF	20	20
Total Enseignant Chercheur		30	30
Enseignant	PRAG	23	22,5
	PRCE	2	2
	PREN	3	3
	PTAE	4	4
Total Enseignant		32	31,5
AENES	DGS	1	1
	AGC	1	1
	AAE	2	1,8
	SAENES	2	2
	ADJENES	5	4,6
Total AENES		11	10,4
ITRF	IGR	4	3,8
	IGE	12	11,6
	ASI	6	5,5
	TECH	8	8
	ATRF	7	7
Total ITRF		37	35,9
Santé	INF	0	0
Total		**110**	**107,8**

- Les personnels contractuels

L'ENISE a la possibilité de faire appel à des agents contractuels pour pourvoir des postes provisoirement vacants, faire face à un surplus d'activité (ex : apprentissage, contrats de recherche), ou satisfaire des besoins permanents non couverts par des titulaires.

Nb : La catégorie des enseignants chercheurs contractuels inclut les ATERs et le MAST ; la catégorie des enseignants contractuels inclut le lecteur.





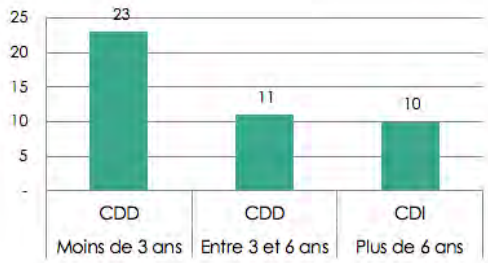
44
personnels contractuels pour
37,95
ETP

Famille	Catégorie	Effectif	Dont contractuel sur postes Etat	ETP
Enseignant Chercheur		3	3	2,50
Enseignant		2	1	2,00
Doctorant		4	-	4,00
Total Enseignants / Chercheurs		**9**	**4**	**8,50**
Administratif	Administratif A	8	3	7,60
	Administratif B	4	1	3,40
	Administratif C	5	-	4,60
Total Administratif		**17**	**4**	**15,60**
Technique	Technique A	9	-	8,00
	Technique B	2	1	1,50
	Technique C	3	-	3,00
Total Technique		**14**	**1**	**12,50**
Santé	Santé A	3	3	1,15
	Santé B	1	-	0,20
Total Santé		**4**	**3**	**1,35**
Total		**44**	**12**	**37,95**

- L'ancienneté des contractuels

Sous certaines conditions, la loi Sauvadet rend possible la transformation d'un CDD en CDI pour les contractuels ayant accompli au moins 6 ans au cours des 8 années précédant la publication de la loi (2012) dans le même établissement public et dans des fonctions de même catégorie hiérarchique. Pour les agents âgés d'au moins 55 ans, cette durée est réduite à 3 ans au cours des 4 ans précédant la publication de la loi.

En 2018, 1 personne est passée en CDI.



Ancienneté	Statut	Femme	Homme	Total
Moins de 3 ans	CDD	13	10	23
Entre 3 et 6 ans	CDD	2	9	11
Plus de 6 ans	CDI	6	4	10
Total		21	23	44

Ancienneté	Statut	Enseignant Chercheur (PAST ATER)	Enseignant	Administratif	Technique	Santé	Total
Moins de 3 ans	CDD	2	4	8	8	1	23
Entre 3 et 6 ans	CDD	1	1	3	4	2	11
Plus de 6 ans	CDI	-	1	6	2	1	10
Total		3	6	17	14	4	44

- Les variations d'effectifs

a. Effectif total : Synthèse des arrivées/départs par corps

Corps		Arrivée	Départ
TITULAIRES	MCF	3	-
	IGE	1	1
	Technicien	1	1
	Infirmière	-	1
CONTRACTUELS	ATER	2	3
	Doctorant	2	2
	Enseignant	1	1
	Administratif	3	4
	Technique	6	3
	MAST	1	-
Total		20	16

Mouvement des personnels en 2018 :

20 arrivées

16 départs

Nb : il ne s'agit pas uniquement d'arrivées ou départs physiques mais aussi d'entrées/sorties liées à des promotions ou des réussites au concours.
Voir tableau p 18.

b. Promotion des titulaires

La promotion des titulaires diffère selon leur statut :

Les enseignants chercheurs

Les personnels pouvant bénéficier d'un avancement de grade constituent un dossier, transmis au Conseil d'administration restreint de l'établissement qui émet un avis. L'avis est ensuite transmis à la section compétente du Conseil National des Universités (CNU) qui formule un avis.

Les enseignants du second degré

Les actes de gestion de la carrière sont soumis, préalablement à la décision de l'administration, à l'avis des commissions administratives paritaires académiques (CAPA) ou nationales (CAPN).

Les personnels non enseignants

Il existe deux types de promotions pour les fonctionnaires non enseignants:

- Par Liste d'aptitude (LA) : agents proposés pour un passage à un corps supérieur par leur établissement et retenus par l'autorité compétente après consultation de l'instance, le plus souvent une Commission Administrative Paritaire Académique (CAPA) ou Nationale (CAPN).
- Par Tableau d'avancement (TA) : agents proposés à un grade supérieur et retenus par l'autorité compétente après consultation de l'instance, le plus souvent une Commission Administrative Paritaire Académique (CAPA) ou Nationale (CAPN).

	Tableau d'avancement	Liste d'aptitude
Non enseignants	1 (ATRF P1C)	1 (IGE)

	Avancement
Enseignants chercheurs	1 (PR 1C)
Enseignants	3 (2 PRAG HC, 1 PRAG CE)

- Les personnels accueillis (hébergés + stagiaires) sur l'année

Les personnes dites « hébergées » sont des individus qui ont une activité dans l'Ecole sans être ni étudiant inscrit à l'ENISE, ni personnel détenteur d'un contrat de travail avec l'ENISE. Il peut s'agir de :

doctorants co-encadrés par des enseignants chercheurs de l'ENISE, mais inscrits dans un autre établissement.

étudiants effectuant un stage dans notre laboratoire et inscrits dans un autre établissement.

personnels rémunérés par un autre organisme et mis à disposition de l'ENISE ou travaillant dans ces locaux.

professeurs émérites.

22 personnels hébergés au 31.12.2018

26 stagiaires accueillis en 2018.

Familles/Affectations	Effectifs
Doctorant	22
Stagiaires	26
Total	48

- Les enseignants invités au cours de l'année 2018

4 enseignants invités, pour 1 mois chacun, venant d'Espagne, de Russie, de Slovénie et du Vietnam.

Le professeur invité russe a participé au projet de recherche sur le développement du procédé de fabrication additive par cold spray piloté par LTDS. Il a contribué au déploiement d'une approche théorique permettant de modéliser l'influence de paramètres du procédé sur l'anisotropie des propriétés mécaniques et physique de pièces fabriquées.

Les travaux du professeur invité vietnamien ont porté sur l'étude et la caractérisation des matériaux composite de nouvelle génération que sont les TRC (Textile Reinforced Concrete) et leur valorisation en termes de réhabilitation du patrimoine bâti.

Le professeur slovène a travaillé sur les méthodes d'assistance en usinage et notamment sur la lubrification cryogénique. A ce titre, il est intervenu dans un cours de 4GMA (Ingénierie de surface) et a également participé à la semaine internationale. En recherche, il a pu installer le système de lubrification cryogénique développé dans son laboratoire sur un banc d'essais existant dans le cadre du projet ANR INSIDE. Sa venue était également l'occasion de promouvoir son université pour les stages/semestres à l'étranger.

L'objectif du travail du professeur espagnol était de comparer l'efficacité algorithmique de diverses méthodes permettant de réaliser des calculs élasto-plastiques à partir d'éléments finis de type tétraèdre linéaire. Ces éléments présentent l'intérêt d'être faciles à mailler et d'étudier aisément des structures à géométrie complexe. Notre invité espagnol a pu comparer les résultats donnés par les deux approches proposées.

- Les vacataires

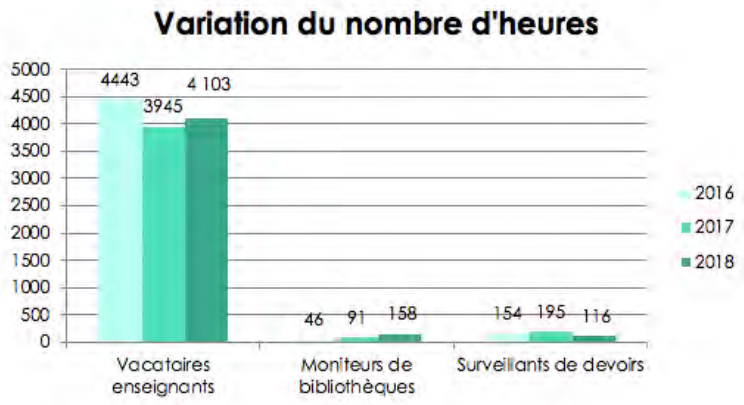
Les vacataires sont des intervenants ponctuels. Il s'agit soit de vacataires enseignants, soit de moniteurs ou bien encore de surveillants.

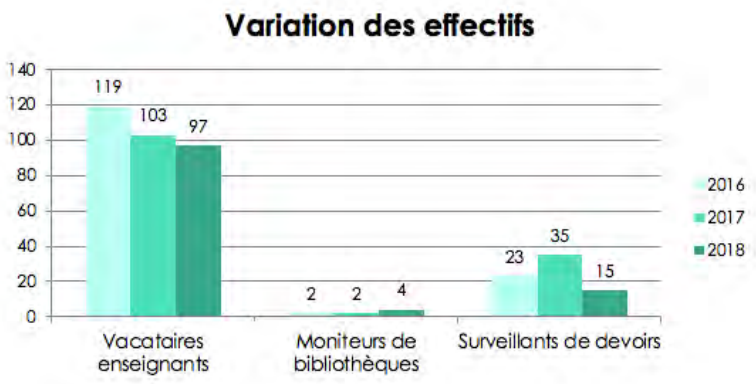
Les vacataires enseignants sont des personnes recrutées temporairement pour faire face à un besoin en enseignement qui ne peut être couvert par le personnel de l'Ecole. Les vacataires sont des personnes issues du monde professionnel externes à l'ENISE.

Les moniteurs et les surveillants sont des étudiants et n'ont pas vocation à réaliser des enseignements.

Famille	Effectifs	Nombre d'heures
Vacataires enseignants	97	4 103
Moniteurs de bibliothèques	4	158
Surveillants de devoirs	15	116
Total	**116**	**4 377**

Nota : En tant qu'Ecole d'Ingénieurs, l'ENISE est tenue de faire appel à des professionnels extérieurs (20%) sur le cycle ingénieur (source : Commission des Titres d'Ingénieurs (CTI)).





AFFECTATIONS DES PERSONNELS ET HÉBERGÉS

- Répartition par missions de l'effectif total

Famille		Statut			Total personnel ENISE	Hébergés	Total général
		Titulaires	CDI	CDD			
Enseignement et recherche	Enseignant chercheur	30	-	3	33	-	33
	Enseignants	32	1	1	34	-	34
	ITRF	13	1	7	21	-	21
	Doctorant	-	-	4	4	22	26
	Support - Direction de la Recherche (DR)	2	1	1	4	-	4
	Support - Direction des Etudes (DE)	4	1	5	10	-	10
Total Enseignement et recherche		81	4	21	106	22	128
Fonctions Supports	Direction et Direction Générale des Services (DGS)	4	1	1	6	-	6
	Agence Comptable	2	-	-	2	-	2
	Services financiers	1	2	1	4	-	4
	Ressources Humaines	2	-	2	4	-	4
	Patrimoine	7	-	5	12	-	12
	Direction des Systèmes d'Information (DSI)	5	1	-	6	-	6
	Communication	2	-	1	3	-	3
Total Fonctions Supports		23	4	10	37	-	37
Fonctions de Soutien	Bibliothèque	2	1	-	3	-	3
	Direction des Relations Internationales (DRI)	3	-	-	3	-	3
	Direction de la Vie Etudiante (DVE)	1	-	-	1	-	1
	Médecin	-	-	2	2	-	2
	Assistante sociale	-	1	-	1	-	1
	Infirmière	-	-	1	1	-	1
Total Fonctions de Soutien		6	2	3	11	-	11
Total général		110	10	34	154	22	176

- Répartition par missions des ETP

Famille		Statut			Total personnel ENISE	Hébergés	Total général
		Titulaires	CDI	CDD			
Enseignement et recherche	Enseignant chercheur	30,00	-	2,50	32,50	-	32,50
	Enseignants	31,50	1,00	1,00	33,50	-	33,50
	ITRF	12,30	1,00	5,50	18,80	-	18,80
	Doctorant	-	-	4,00	4,00	22,00	26,00
	Support - Direction de la Recherche (DR)	1,80	0,40	1,00	3,20	-	3,20
	Support - Direction des Etudes (DE)	4,00	1,00	4,80	9,80	-	9,80
Total Enseignement et recherche		79,60	3,40	18,80	101,80	22,00	123,80
Fonctions Supports	Direction et Direction Générale des Services (DGS)	3,80	1,00	1,00	5,80	-	5,80
	Agence Comptable	1,60	-	-	1,60	-	1,60
	Services financiers	1,00	2,00	0,60	3,60	-	3,60
	Ressources Humaines	2,00	-	2,00	4,00	-	4,00
	Patrimoine	7,00	-	5,00	12,00	-	12,00
	Direction des Systèmes d'Information (DSI)	5,00	1,00	-	6,00	-	6,00
	Communication	2,00	-	0,80	2,80	-	2,80
Total Fonctions Supports		22,40	4,00	9,40	35,80	-	35,80
Fonctions de Soutien	Bibliothèque	2,00	1,00	-	3,00	-	3,00
	Direction des Relations Internationales (DRI)	2,80	-	-	2,80	-	2,80
	Direction de la Vie Etudiante (DVE)	1,00	-	-	1,00	-	1,00
	Médecin	-	-	0,15	0,15	-	0,15
	Assistante sociale	-	0,20	-	0,20	-	0,20
	Infirmière	-	-	1,00	1,00	-	1,00
Total Fonctions de Soutien		5,80	1,20	1,15	8,15	-	8,15
Total général		107,80	8,60	29,35	145,75	22,00	167,75

- Le taux d'encadrement des Biatss

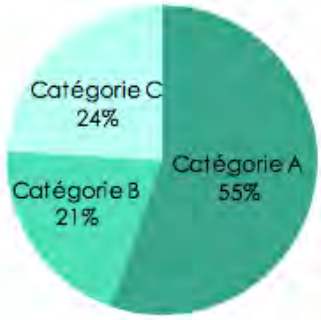
Le taux d'encadrement mesure le ratio nombre d'agents (hors enseignants) de catégorie A sur nombre d'agents de catégorie B et C. C'est un indicateur de base utilisé par le ministère. Au niveau national, dans les écoles d'ingénieurs, le taux de catégorie A parmi les Biatss est de l'ordre de 68% (source Persé).

1,24
Taux d'encadrement total
55,4%
de catégorie
A

Cela ne signifie pas que 43 agents de catégorie A encadrent 37 agents de catégorie B et C. En effet, nombre de personnels de catégorie A (30) n'ont pas de fonction d'encadrement mais occupent des postes dont le profil requiert un niveau d'études au minimum Bac + 2 pour les ASI, BAC+3 pour les attachés et ingénieurs, doctorat ou équivalent pour IGR.

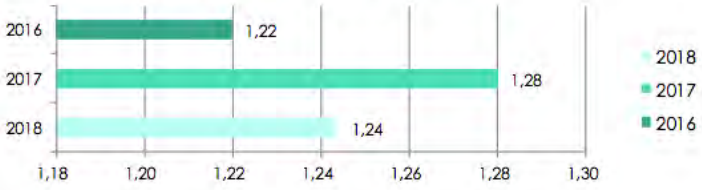
Le nombre de personnels de catégorie A augmente régulièrement sous l'effet de promotions des personnels en place.

Répartition par catégorie

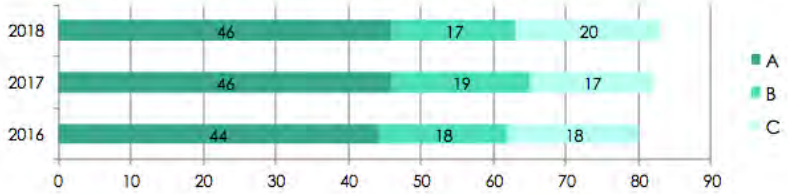


Catégorie	Statut	Effectifs
A	Titulaires	29
	Contractuels	17
Total A		46
B	Titulaires	10
	Contractuels	7
Total B		17
C	Titulaires	12
	Contractuels	8
Total C		20
Total général		83

Evolution du taux d'encadrement



Evolution du nombre d'agents par catégorie



- ## Les enseignants par disciplines

Les enseignants titulaires sont répartis en fonction de la discipline dans laquelle ils ont passé leur concours.

Disciplines	Effectifs
Allemand	1
Anglais	3
Espagnol	1
Economie, gestion	2
Mathématiques	4
Sciences physiques et physique appliquée	1
Ingénierie des constructions	5
Ingénierie électrique	2
Ingénierie mécanique	12
PREN	1
Total	**32**

32 enseignants titulaires répartis dans **9** disciplines dont **1 PREN**

- ## Les enseignants chercheurs par sections CNU

Le Conseil National des Universités (CNU) est une instance nationale régie par le décret n° 92-70 du 16 janvier 1992. Il se prononce sur les mesures individuelles relatives à la qualification, au recrutement et à la carrière des professeurs des universités et des maîtres de conférences. Il est composé de 11 groupes, eux-mêmes divisés en 52 sections, dont chacune correspond à une discipline.

N° section	Nom de section	Effectifs
26	Mathématiques appliquées et applications des mathématiques	2
28	Milieux denses & matériaux	2
60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	19
61	Génie informatique, automatique et traitement du signal	3
62	Energétique, génie des procédés	3
63	Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	1
Total		**30**

63% des enseignants chercheurs de l'ENISE appartiennent à la section CNU 60 « Mécanique, génie mécanique, génie civil »

LA RECHERCHE

- Effectifs par axes de recherche

Les axes de recherche sont des thématiques proposées par le laboratoire et validées par les instances de l'Ecole.

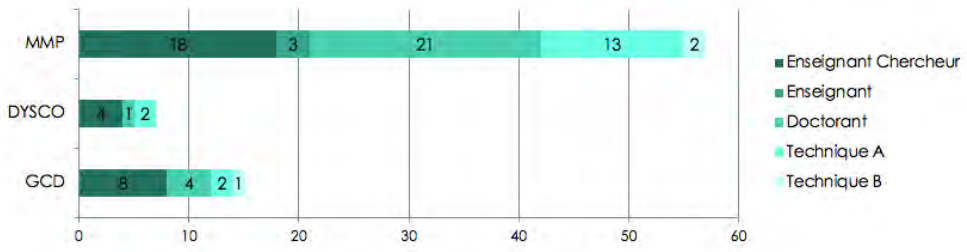
2 enseignants chercheurs travaillent dans des laboratoires externes de l'Ecole. Ils ne figurent donc pas dans les tableaux suivants.

Ces tableaux regroupent les **titulaires**, **contractuels** et **doctorants**.

GCD : Géomatériaux et Construction Durable
Calcul des structures et des ouvrages, mécanique des sols

DYSCO : Dynamique des Systèmes Complexes
Contrôle des vibrations et de la stabilité des systèmes et des organes mécaniques

MMP : Mécanique des Matériaux et des Procédés
Comportement des matériaux et des tissus vivants en relation avec leur microstructure, mécanique numérique des surfaces



CARACTÉRISATION DE LA POPULATION

- Quotité

La quotité est de 100% pour les fonctionnaires. Pour les contractuels, elle est déterminée dans le contrat de travail.

Seuls les agents ayant une quotité de recrutement de 100 % peuvent prétendre à une période de temps partiel pour une quotité de 50, 60, 70, 80 ou 90 %.

Temps partiel : un agent peut demander à exercer à temps partiel. Sa quotité de temps partiel, qui correspond à sa quotité de travail est toujours inférieure à 100%. Pour ce qui concerne les personnels administratifs, techniques et de bibliothèques, les agents à temps partiel libèrent des moyens appelés « rompus ».

Temps incomplet : un agent contractuel est à temps incomplet si la quotité de recrutement indiquée sur son contrat de travail est inférieure à 100%.

En 2018, 100 % des temps partiels demandés le sont par des femmes

Temps partiel au 31/12/2018		
Quotité	Homme	Femme
90%	-	-
80%	-	6
70%	-	-
60%	-	1
50%	-	2
moins de 50%	-	1
Total	-	10

Temps incomplet au 31/12/2018		
Quotité	Homme	Femme
90%	-	-
80%	-	-
70%	-	-
60%	-	1
50%	2	2
moins de 50%	-	3
Total	2	6

Pour l'année 2018, 1 agent a présenté 1 demande de modification de quotité (une femme).

En 2018 **11,04%** des agents de l'ENISE sont à temps partiel ou incomplet

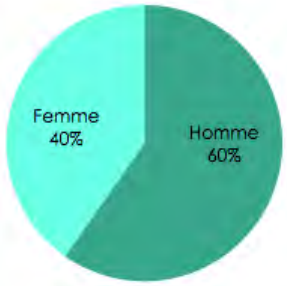
10 agents à temps partiel

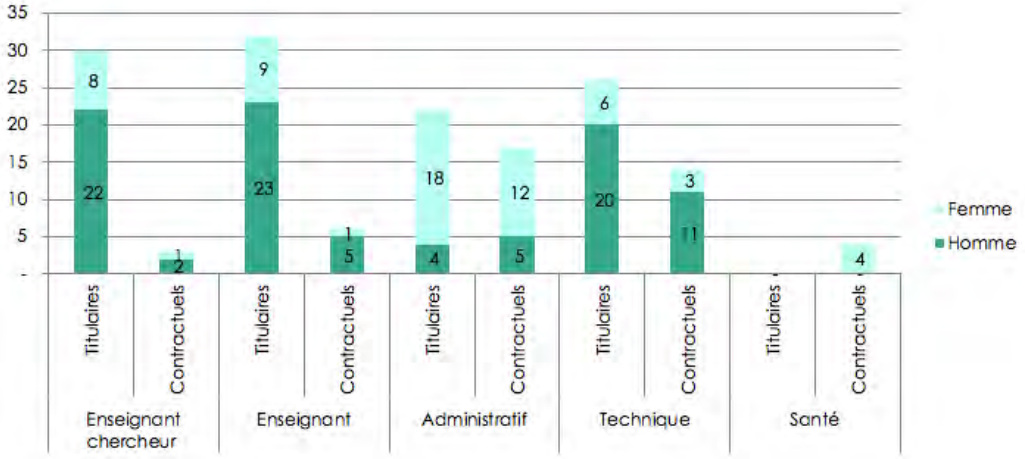
8 agents à temps incomplet

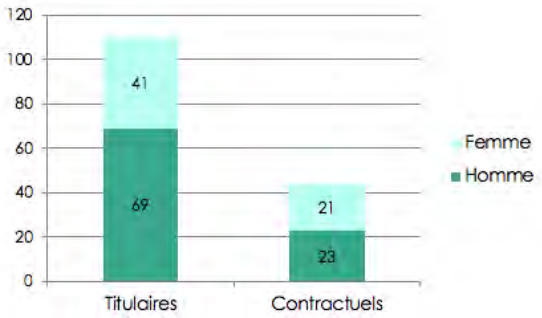
- La parité

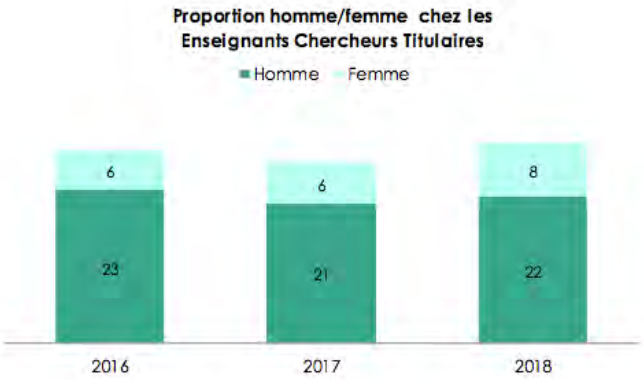
Parité sur l'effectif total

La proportion de femmes varie chaque année de plus ou moins 5%. L'impact des recrutements est immédiat au vu du faible effectif de l'établissement.









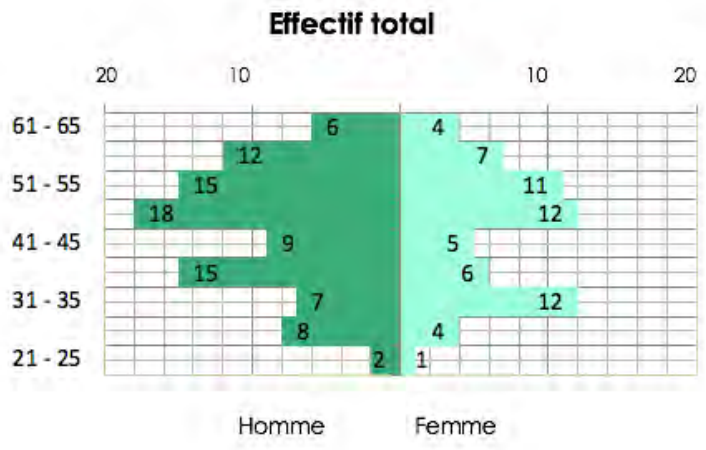
- La pyramide des âges

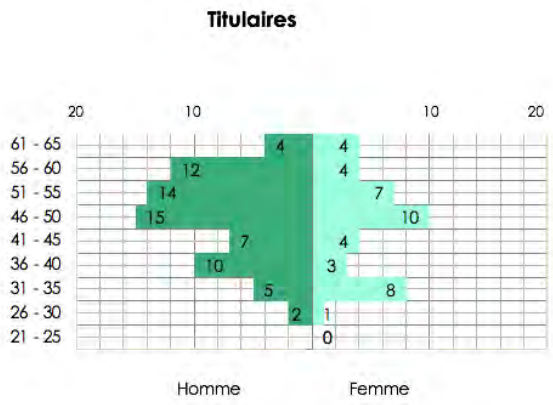
La pyramide des âges des contractuels est complémentaire à celle des titulaires : les titulaires sont plus âgés et les contractuels plus jeunes. Lors de départ en retraite de titulaires, certains contractuels pourront alors passer des concours.

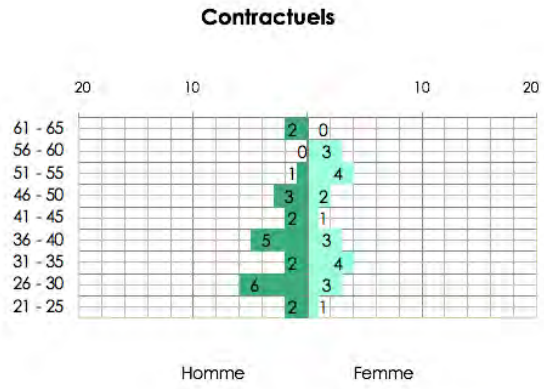
45 ans
moyenne d'âge des agents

47 ans
Titulaires

40 ans
Contractuels







- L'absentéisme

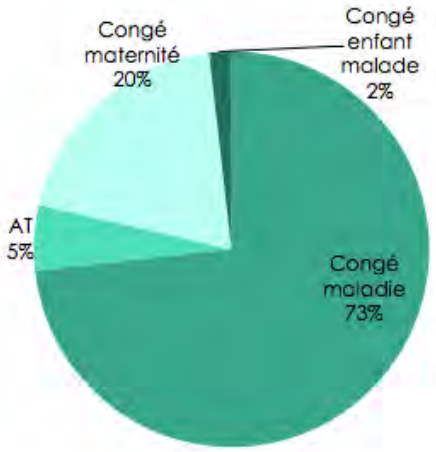
Concerne l'effectif total.

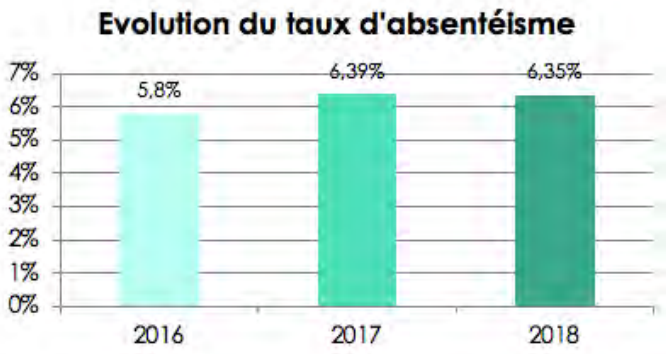
Le taux d'absentéisme a légèrement diminué en 2018 (-1%) (hors congés maternité et paternité).

Le taux d'absentéisme général est resté stable entre 2017 et 2018.

26,16 jours

Durée moyenne d'un congé maladie ordinaire (19,8 jours en 2017)





Famille	Type de congé	Nombre d'agents	Nombre d'arrêts	Nombre de jours	Nombre d'heures	Taux d'absentéisme
Enseignant	Congé maladie	8	15	174,00	1 305,00	1,18%
	Accident de travail/trajet (AT)	2	44	44,00	330,00	0,28%
	Congé maternité	1	1	112,00	840,00	0,71%
	Congé enfant malade	3	4	7,00	52,50	0,05%
Total Enseignant		**14**	**64**	**337,00**	**2 527,50**	**2,28%**
Biatss	Congé maladie	17	35	647,00	4 852,50	4,09%
	Congé longue/grave maladie	2	2	487,00	3 652,50	3,08%
	Accident de travail/trajet (AT)	2	2	95,00	712,50	0,60%
	Congé maternité	2	2	350,00	2 625,00	2,21%
	Congé enfant malade	16	28	25,50	191,25	0,16%
Total Biatss		**39**	**69**	**1 604,50**	**12 033,75**	**10,15%**
Total		**53**	**133**	**1 941,50**	**14 561,25**	**6,35%**
Total hors maternité, paternité, enfant malade		**31**	**98**	**1 447,00**	**10 852,50**	**4,73%**

RÉMUNÉRATIONS

DES CLEFS POUR MIEUX COMPRENDRE

Ce chapitre retrace le volume et la répartition de la masse salariale, divisée en deux parties.

- **Masse salariale Etat :** salaires et indemnités directement pris en charge par l'Etat.
- **Masse salariale Ecole :** salaires et indemnités pris en charge par l'Ecole constituée de ressources propres et d'une partie de la dotation de l'Etat.

Ce chapitre met aussi l'accent sur les heures complémentaires et les vacations qui constituent une part importante de la masse salariale Ecole.

La rémunération des agents comporte plusieurs éléments qui sont détaillés dans ce chapitre :

> traitement principal, primes, heures complémentaires éventuelles, indemnités.

Dans l'ensemble de ce chapitre, les données financières sont exprimées en euros (€).

VOLUME & RÉPARTITION DE LA MASSE SALARIALE

- Masse salariale État

Des contractuels peuvent être payés sur postes vacants Etat.

Famille	Traitement brut	Primes brut	Divers (sft-transport)	Charges patronales	Total
Enseignant	2 713 229	100 679	40 979	2 457 707	5 312 594
BIATSS	1 576 330	278 103	21 622	1 271 008	3 147 063
Total	4 289 559	378 782	62 601	3 728 715	8 459 657

- Masse salariale École

Nb : dans les personnels titulaires sont comptés les postes dit « gagés » (1 enseignant et 2 administratifs).

Statut	Famille	Traitement (montant brut)	Primes et indemnités (montant	Heures complémentaires et vacations	Divers (SFT-Transport)	Charges diverses (*)	Total
Titulaire	Enseignant	NC	246 562	278 470	619	38 731	564 382
	BIATSS	NC	NC	12 263	-	36 928	49 191
Contractuel	Enseignant	68 344	291	-	167	27 005	95 807
	BIATSS	559 237	156	25 895	3 348	243 337	831 973
Contractuel temporaire	Moniteur	1 735	-	-	-	717	2 452
	Surveillant	798	-	-	-	332	1 130
	Vacataire	-	-	127 565	-	41 548	169 113
Doctorant	Doctorant	95 905	-	3 228	398	39 893	139 424
Divers	Participation aux repas	-	-	-	-	21 339	21 339
Total		807 974	252 474	447 421	4 532	449 830	1 874 811

*Charges diverses : Charges patronales et régularisations comptables sur charges salariales.

RÉMUNÉRATION DES AGENTS

- Traitement principal brut global État et École

Ce tableau retrace la **répartition** des **traitements** suivant **l'origine** de leur **financement**. Dans ce tableau, il n'y a pas de distinction titulaires/contractuels sur les ressources État. Des contractuels ont été payés sur ressources État.

Imputation	Famille	Total
Ressources Etat	Enseignant	2 704 550
	BIATSS	1 585 008
Total ressources Etat		4 289 558
Ressources propres	Enseignant	110 237
	BIATSS	599 299
	Moniteur	1 495
	Surveillant	1 037
	Doctorant	95 905
Total Ressources propres		807 974
Total		5 097 532

- Traitement principal brut des titulaires

Hors rémunération des agents à demi-traitement.

Famille		Traitement brut annuel	Traitement brut mensuel moyen			Effectif		
			Femme	Homme	Moyenne	Femme	Homme	Total
Enseignant	Enseignant chercheur	1 282 688	3 027	3 960	3 711	8	22	30
	Enseignant	1 414 064	3 564	3 745	3 694	9	23	32
Total Enseignant		**2 696 752**	**3 311**	**3 850**	**3 702**	**17**	**45**	**62**
BIATSS	Administratif	572 979	2 039	2 713	2 162	18	4	22
	Technique	712 075	2 007	2 447	2 346	6	20	26
Total BIATSS		**1 285 054**	**2 031**	**2 492**	**2 261**	**24**	**24**	**48**
Total		**3 981 806**	**2 562**	**3 377**	**3 074**	**41**	**69**	**110**

- Traitement principal brut des contractuels

Incluses les rémunérations des **2 médecins** de prévention et des **4 doctorants contractuels.**

Attention : 1 contractuel technique n'a pas perçu de rémunération en 2018, un acompte lui ayant été versé.

Famille		Traitement brut annuel	Traitement brut mensuel moyen			Effectif		
			Femme	Homme	Moyenne	Femme	Homme	Total
Total Enseignant		**222 618**	**1 608**	**1 979**	**1 896**	**2**	**7**	**9**
BIATSS	Administratif	520 743	3 064	4 104	3 312	16	5	21
	Technique	351 489	2 085	2 428	2 349	3	10	13
Total BIATSS		**872 232**	**2 910**	**2 987**	**2 944**	**19**	**15**	**34**
Total		**1 094 850**	**2 905**	**2 666**	**2 755**	**21**	**22**	**43**

- Salaire moyen et médian des titulaires (par famille et par sexe)

Base : traitement brut
Afin de réaliser le calcul et de pouvoir faire des comparaisons, l'ensemble des rémunérations a été pondéré en ETP=1.

> Cf. Définition Insee : https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1211

- **Salaire moyen** : moyenne effectuée sur la somme des traitements bruts pour une famille d'agents.

Famille		Salaire moyen annuel		
		Femme	Homme	Total
Enseignant	Enseignant chercheur	36 322	47 517	44 532
	Enseignant	42 774	44 940	44 331
Total Enseignant		**39 738**	**46 200**	**44 428**
BIATSS	Administratif	24 471	32 556	25 941
	Technique	24 089	29 367	28 149
Total BIATSS		**24 376**	**29 898**	**27 137**
Total		**30 745**	**40 530**	**36 883**

- **Salaire médian** : Salaire tel que la moitié des agents de la population considérée gagne moins et l'autre moitié gagne plus.

Famille		Salaire médian annuel		
		Femme	Homme	Total
Enseignant	Enseignant chercheur	38 350	46 392	41 975
	Enseignant	41 893	44 480	44 192
Total Enseignant		**40 075**	**44 480**	**42 308**
BIATSS	Administratif	21 274	32 554	22 236
	Technique	21 925	27 647	26 983
Total BIATSS		**21 274**	**28 471**	**25 178**
Total		**28 341**	**41 893**	**37 722**

Tous les tableaux (p 31 et 32) convergent pour constater un niveau de salaire inférieur pour les femmes. Il faut rapprocher ces chiffres de la structure des effectifs : les femmes sont en minorité dans les catégories A et les emplois d'enseignants chercheur. En revanche, elles sont plus nombreuses dans les catégories B et C.

- Salaire moyen et médian des contractuels (par famille et par sexe)

Salaire moyen

Famille		Salaire moyen annuel		
		Femme	Homme	Total
Total Enseignant		**19 299**	**23 742**	**22 755**
BIATSS	Administratif	36 773	49 247	39 743
	Technique	25 021	29 140	28 190
Total BIATSS		**34 918**	**35 842**	**35 326**
Total		**34 862**	**31 992**	**33 059**

Salaire médian

Famille		Salaire médian annuel		
		Femme	Homme	Total
Total Enseignant		**19 299**	**21 223**	**21 223**
BIATSS	Administratif	21 818	35 314	25 979
	Technique	24 000	31 188	31 176
Total BIATSS		**22 206**	**31 542**	**27 273**
Total		**22 206**	**31 188**	**24 798**

HIÉRARCHIE DES RÉMUNÉRATIONS

Hiérarchie des rémunérations pour l'ensemble du personnel : rapport du salaire le plus faible sur le salaire le plus élevé (sur montant annuel du traitement brut rapporté en ETP=1).

- Les titulaires

	Traitement brut annuel sans primes		Rapport
	Traitement brut le + faible	Traitement brut le + élevé	
Ensemble des titulaires	**18 669**	**75 182**	**4,03**
Homme	18 669	75 182	4,03
Femme	18 827	58 463	3,11
Enseignant	**32 221**	**75 182**	**2,33**
Homme	32 221	75 182	2,33
Femme	32 412	58 463	1,80
BIATSS	**18 669**	**46 448**	**2,49**
Homme	18 669	46 448	2,49
Femme	18 827	38 100	2,02

	Traitement brut annuel avec primes		Rapport
	Traitement brut le + faible	Traitement brut le + élevé	
Ensemble des titulaires	**26 516**	**83 029**	**3,13**
Homme	26 516	83 029	3,13
Femme	26 674	66 310	2,49
Enseignant	**31 981**	**83 029**	**2,60**
Homme	40 068	83 029	2,07
Femme	40 259	66 310	1,65
BIATSS	**18 660**	**54 295**	**2,91**
Homme	26 516	54 295	2,05
Femme	26 674	45 948	1,72

- Les contractuels

	Traitement brut annuel		Rapport
	Traitement brut le + faible	Traitement brut le + élevé	
Ensemble des contractuels	**16 665**	**37 739**	**2,26**
Homme	17 900	37 739	2,11
Femme	17 376	35 033	2,02
Enseignant	**17 376**	**35 033**	**2,02**
Homme	17 900	35 033	1,96
Femme	17 376	21 223	1,22
BIATSS	**16 665**	**37 739**	**2,26**
Homme	17 826	37 739	2,12
Femme	16 665	35 033	2,10

La dispersion des salaires des titulaires est nettement supérieure à celle des contractuels.

En revanche, à l'intérieur d'une même famille, elle est atténuée.

A noter également que les salaires les plus faibles sont identiques pour les hommes et les femmes.

RÉMUNÉRATIONS COMPLÉMENTAIRES & PRIMES

- Rémunérations complémentaires

L'Enise n'ayant pas acquis les Responsabilités et Compétences Elargies (RCE), elle ne peut pas verser de primes à ses agents contractuels (hors celles prévues pour les ATER).

	Titulaires		Contractuels	
	Montant total	Nombre d'agents	Montant total	Nombre d'agents
GIPA	36	1	168	1
Remboursement transport	2 040	7	1 588	9
SFT	56 614	50	6 493	9
Total	**58 690**	**58**	**8 250**	**19**

- Primes par catégories d'agents

Primes	Montant total	Nombre d'agents	Montant moyen
BIATSS Catégories A	183 029	28	6 537
BIATSS Catégories B	41 677	12	3 473
BIATSS Catégories C	28 778	12	2 398
Enseignants chercheurs	147 739	28	5 276
Enseignants	171 652	32	5 364
Total	572 874	112	23 048

Primes des Biatss

Toutes les primes disparates des Biatss ont été remplacées par un seul régime : le RIFSEEP qui comprends une partie fixe (IFSE) et peut comprendre une partie variable (CIA).

- IFSE : indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise
- CIA : complément indemnitaire annuel

Indemnités diverses

- GIPA : Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat
- SFT : Supplément Familial de Traitement

- Détail des primes des enseignants et enseignants chercheurs

Primes	Montant total	Nombre d'agents	Montant moyen
PRES EC	34 016	28	1 245
PES enseignants	40 414	32	1 245
PEDR	55 125	10	5 513
PCA	119 751	54	2 218
PRP	70 085	25	2 803
Total	319 391	-	-

- Les PRES et les PES sont des primes institutionnelles.
- La PEDR est une prime octroyée par l'établissement pour 4 ans après l'évaluation des enseignants chercheurs par le CNU.
- Les PRP et PCA sont votées par le Conseil d'Administration sur des missions spécifiques liées à l'établissement.

NBI : NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE

Complément de rémunération attaché à l'exercice de certaines fonctions définies réglementairement*, la NBI est attachée à certains emplois comportant l'exercice d'une responsabilité ou d'une technicité particulière.

Elle est versée mensuellement sous forme d'un certain nombre de « points d'indice » s'ajoutant à ceux liés au grade et à l'échelon de l'agent.

Les attributions de NBI sont décidées par les instances de l'établissement à partir d'un contingent de points d'indices alloués par le ministère.

Famille Biatss	Montant	Nombre d'agents
Administratif	10 718	9
Technique	7 626	5
Total	**18 344**	**14**

Liste des fonctions et nombre de points d'indices (INM) affectés :

Fonction	Nombre de points
Directeur Général des Services - NBI de droit -	50
Agent comptable - NBI de droit -	40
Directeur des Ressources Humaines	30
Pilotage - Coordination enquêtes et qualité	20
Responsable Hygiène et sécurité – Assistance patrimoine	20
Responsable service Patrimoine	20
Responsable pôle productique	20
Directeur bibliothèque	20
Référent plateforme 1	20
Référent plateforme 2	20
Secrétariat de direction	15
Gestion financière et achats	15
Responsable équipe Entretien	15
Responsable apprentissage et stages	15

320 points

sont attribués à l'Enise par l'état dans le cadre des NBI

14 fonctions

ont une NBI pour un montant total annuel de

18 344 €

*Loi n°91-73 du 18 janvier 1991 portant dispositions relatives à la santé publique et aux assurances sociales : article 27 & Décret n°93-522 du 26 mars 1993 relatif aux conditions de mise en oeuvre de la nouvelle bonification indiciaire dans la fonction publique de l'Etat

HEURES COMPLÉMENTAIRES, RÉFÉRENTIEL ET VACATIONS D'ENSEIGNEMENT

Le montant correspond au total brut des heures complémentaires et vacations hors charges patronales.

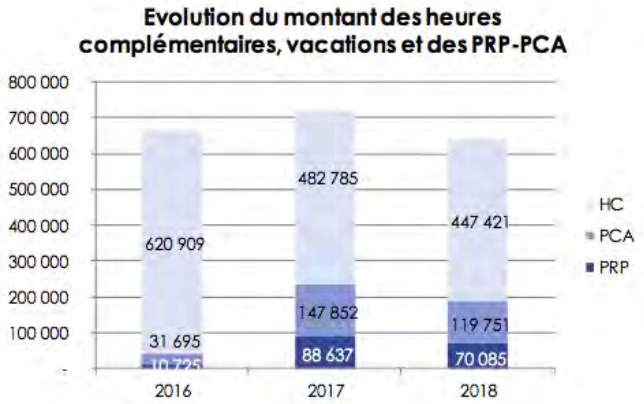
Les **heures complémentaires** sont des heures effectuées au-delà des obligations de service des enseignants :

- il peut s'agir d'heures de face à face pédagogique
- ou d'heures effectuées dans le cadre du référentiel horaire.

Les **vacations** sont des heures d'enseignements effectuées par des personnes extérieures (au nombre de 97) ou bien des personnels Biatss titulaires ou contractuels de l'établissement et des doctorants (13 Biatss et 1 doctorant sont concernés en 2018). Le taux de rémunération est resté fixé à 41,41 €/HETD pour l'année 2018. Il est identique pour tous.

Famille		Montant total annuel	Nb HETD	Nb d'agents	Nb moyen d'heures
Enseignants chercheurs	Titulaires	124 622	2 991	25	120
Enseignants	Titulaires	153 848	3 635	31	117
Vacataires		168 951	4 058	111	37
Total		**447 421**	**10 684**	**167**	**64**

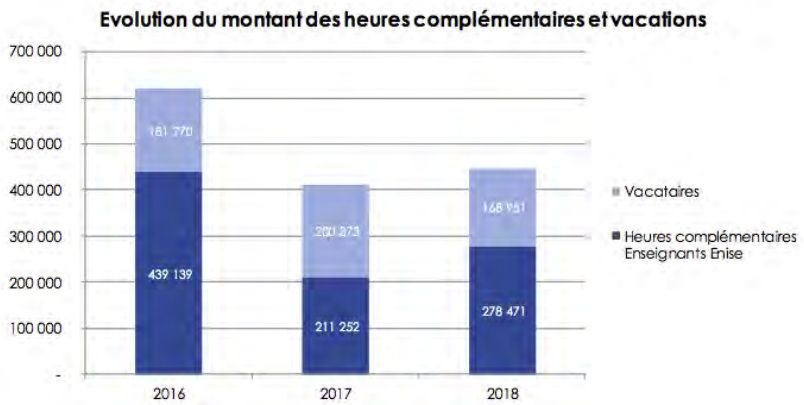
Les heures des vacataires ont diminué de **15,7%** cette année.



Les heures complémentaires ont diminué de **36,6%** entre 2016 et 2018.

Cela s'explique notamment par le passage d'une partie des heures en PCA qui ont été multipliées par **3.78.**

Les vacataires sont rémunérés aux mois de décembre (pour les heures effectuées en septembre, octobre et novembre), janvier (pour décembre), avril (pour janvier, février et mars) et juillet (pour avril, mai et juin).



FORMATION

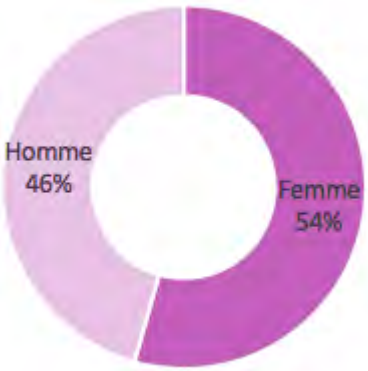
LA FORMATION À L'ENISE

L'ENISE propose à ses personnels 12 axes de formations.

L'organisation des axes de formation continue des personnels au sein d'un établissement d'enseignement supérieur suit chaque année la circulaire relative aux priorités interministérielles.

Pour 2018, outre les priorités déjà fixées lors des années antérieures, des formations ont été organisées pour l'ensemble des personnels. Il est donc difficile de quantifier le nombre de personnes y ayant assisté.

AXE DE FORMATION	Nombre de formations suivies		
	2016	2017	2018
Achats publics	1	-	2
Communication et services aux usagers	3	1	-
Economie, finance et gestion	2	10	30
Environnement professionnel	-	-	4
Hygiène, santé et sécurité au travail	9	40	29
Informatique - Bureautique	11	6	12
Langues	3	3	21
Management	9	30	7
Parcours individualisé de formation et de reconversion, de développement personnel à visée professionnelle	23	58	58
Politiques publiques nationales	1	-	-
Préparation aux épreuves de concours et examens professionnels	7	11	15
Ressources humaines	4	18	7
Techniques juridiques	1	-	-
TOTAL	74	177	185



En 2018,
53%
des agents ont suivi au moins une action de formation, hors formations destinées à l'ensemble des personnels

Famille	Nb d'agents	Nb d'actions de formation	Nb de jours	Nb d'heures
Biatss	**65**	**155**	**186**	**1 118**
Enseignants	**17**	**27**	**42**	**254**
Ensemble des personnels		1	1	3
Ensemble des enseignants		1	1	6
Formation mutualisée – personnels extérieurs		1	2	12
TOTAL	82	185	232	1 393

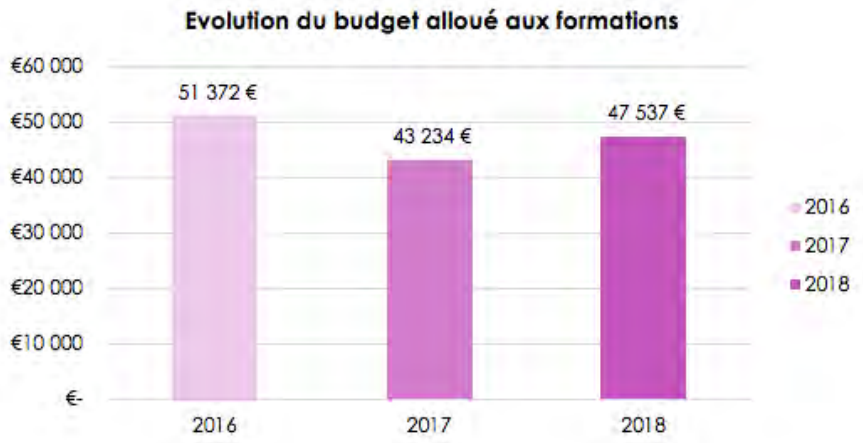
LES DÉPENSES EN FORMATION

Depuis 2015, dans le cadre de la COMUE de Lyon, une lettre de missions a été confiée à l'université Lyon 3 avec pour objectif de mutualiser l'offre de formation des personnels administratifs et techniques.

Membre de la COMUE, l'ENISE participe et bénéficie des formations ouvertes dans les différents établissements. Cette dynamique permet un accès à plus de formations avec un coût partagé.

Famille	Dépenses pédagogiques	Frais de mission	Coût total
Biatss	23 995	5 597	29 792
Enseignants	11 684	1 786	13 470
Divers*	3 782	493	4 275
TOTAL	**39 461**	**7 876**	**47 537**

*La rubrique « Divers » correspond à l'abonnement à une lettre d'information, à une formation mutualisée avec les autres établissements d'enseignement supérieur à laquelle aucun personnel de l'ENISE n'a participé ainsi qu'à une conférence à destination de tous les personnels.



Famille	Durée moyenne des formations	Coût moyen horaire	Coût moyen/stagiaire
Biatss	7,21 h	26,66 €	192,20 €
Enseignants	9,41 h	50,08 €	471,12 €
Global	**8,31 h**	**38,37 €**	**331,66 €**

Hors formation mutualisée ou conférences destinées à l'ensemble du personnel

SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

LE COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

- Poste de travail / évaluation des risques

Bilan au 31/12/2018

Des actions de prévention ont été menées dans différents domaines en 2018 :

- Déménagement des activités d'enseignement et de recherche en Génie mécanique sur le site rue des Aciéries
- Mise en œuvre progressive de la nouvelle maquette pédagogique à la rentrée 2018
- Changement des horaires de cours à la rentrée 2018
- Mise en place des ZRR
- Absence de notre DGS pendant une grande partie de l'année
- Confirmation de l'intégration de l'ENISE à l'ECL
- Arrivée d'un nouveau responsable à la direction du patrimoine
- Externalisation d'une grande partie de l'entretien des locaux

Avancées :

- Vérification techniques règlementaires complètes, selon les termes d'un nouveau marché
- Plans de prévention établis lors des travaux d'entreprises extérieures
- Avis favorable de la commission de sécurité pour l'accueil du public sur les bâtiments
- Formation du personnel en hygiène et sécurité, SST, pontier-élingueur et conduite de chariot de manutention, habilitations électriques, risques liés à l'utilisation de poudres et nanoparticules dans la fabrication additive
- Audit du laboratoire LTDS par le CNRS
- Avec le médecin de prévention, campagne de saisie des fiches individuelles d'exposition aux agents chimiques dangereux
- Mesures d'expositions du personnel aux poussières et particules, modèlerie, Génie Civil, projection thermique, fabrication additive, usinage et atelier invité PCI

Réunions du CHSCT

- 5 réunions de CHSCT ordinaires
- 1 réunion de CHSCT extraordinaire le 22 octobre

PERSONNELS AFFECTÉS À LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

Le rôle du conseiller de prévention est d'assister et de conseiller le directeur d'établissement et les chefs de services dans la démarche d'évaluation des risques, dans la mise en place d'une politique de prévention et dans la mise en œuvre des règles de sécurité et d'hygiène au travail.

Dans le cadre de sa mission, le conseiller de prévention propose des mesures pratiques propres à améliorer la prévention des risques et participe, en collaboration avec les autres acteurs de la santé et de la sécurité au travail, à la sensibilisation, l'information et la formation des personnels.

- **1 conseiller** de prévention à mi-temps
- **2 assistants** de prévention
- **1 médecin** du travail à temps incomplet (1 jour/mois)
- **30 agents** Sauveteurs Secouristes du Travail (SST)
- **1 infirmière** affectée 1 jour/mois

Répartition par catégorie de personnel des agents SST

Famille	Nb agents SST
Enseignant	5
Administratif	11
Technique	14
Total	**30**

MÉDECIN DE PRÉVENTION

Le médecin de prévention, présent le 2e mercredi de chaque mois, consacre 1/3 de son temps à l'étude des postes de l'école.

Tous les personnels affectés à l'école sont suivis par le médecin de prévention.

Dans le cas des personnels en situation de handicap, des agents occupant des postes ciblés comme à risques professionnels, une visite annuelle est programmée.

L'Ecole a souhaité mettre en place une visite obligatoire tous les 3 ans pour tous, plus fréquente en cas de surveillance médicale renforcée.

Pour tous les retours de congés maladie de plus de 1 mois et les retours de congés maternité, une visite de reprise est organisée.

98 agents ont été reçus par le médecin du travail en 2018

3 agents ne se sont pas présentés à la visite soit 3% d'absentéisme

Le budget de prévention pour 2018 s'élève à **18 967€** (salaire infirmière, médecin, coût des visites et fournitures médicales)

DÉPENSES EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ ET D'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Les dépenses recensées dans ce chapitre sont celles consacrées aussi bien à l'amélioration des locaux (accessibilité, sécurité des personnes) qu'en matière de mobilier et de formation. Elles sont présentées et débattues en CHSCT.

Sécurité	Montant
Travaux et achat hygiène et sécurité	21 494,50 €
Valorisation et traitement des dechets dangeureux	2 302,80 €
Vetements travail sécurité	1 827,68 €
Total	**25 624,98 €**

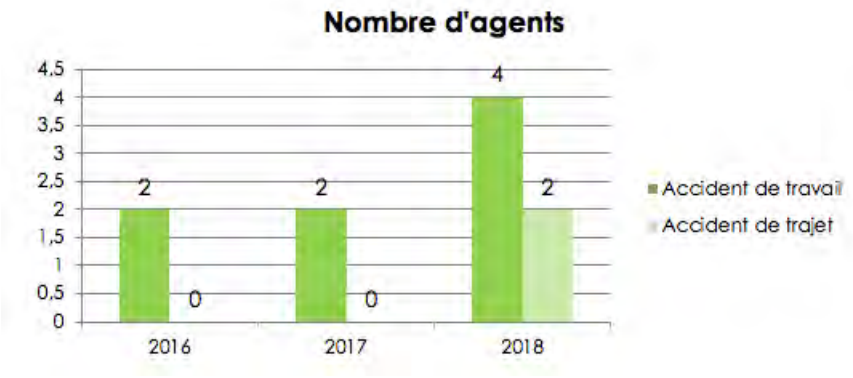
Conditions de travail	Montant
Améliorations des conditions de travail des travailleurs handicapés	1 760,34 €
Aménagement des locaux	77 408,34 €
Aménagement du Hall	120 975,52 €
Remembrement	81 125,49 €
Total	**281 269,69 €**

En 2018,
25 624,98€ ont été consacrés à la **sécurité**
et
281 269,69 € à l'amélioration des **conditions de travail.**

ACCIDENTS DE TRAVAIL ET DE TRAJET

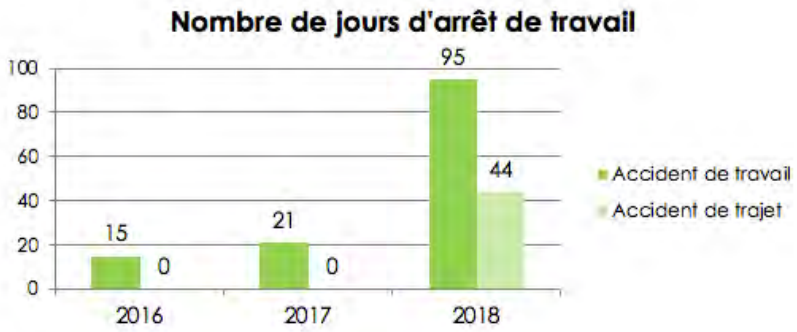
Accident de travail
Accident survenu pendant les obligations de service à un fonctionnaire ou à un contractuel et ayant fait l'objet d'une déclaration auprès de l'établissement et de la sécurité sociale dans un délai de 48 h.

Accident de trajet
Accident survenu pendant le trajet entre le domicile et l'établissement à un fonctionnaire ou à un contractuel et ayant fait l'objet d'une déclaration auprès de l'établissement.



6 agents ont été concernés par un accident de travail ou de trajet.

Les **accidents de travail** ont été à l'origine de **95 jours** d'arrêt de travail, les **accidents de trajet** de **44 jours** d'arrêt de travail.



Données détaillées 2018

Type d'accident		Nb d'agent concerné	Sans arrêt	Avec arrêt	Nb arrêt < 1 semaine	Nb d'arrêt > 1 semaine	Nb total de jour	Coût de l'absence	Coût des soins
Accident du travail	Nombre d'AT	4	2	2	1	1	95	12 341,14	449,09
Accident de trajet	Nombre d'AT	2	-	2	-	2	44	23 185,82	-

Le coût des accidents concernant les personnels du second degré et de l'AENES sont directement pris en charge par le rectorat et ne sont pas connus par l'école.

LES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Les établissements ont l'obligation d'employer des travailleurs handicapés. La réglementation fixe un quota obligatoire de 6% des effectifs par année en personnes ou en dépenses. Si le quota n'est pas atteint, les établissements doivent s'acquitter d'une contribution réglementée.

L'ENISE remplit presque ses objectifs au niveau des personnels Biatss (4,8 %) mais peine à le faire pour les personnels enseignants et enseignants chercheurs (0 %).

Cependant, pour combler les unités manquantes qui permettent d'atteindre ce taux légal de 6%, l'école a la possibilité de recourir à de la sous-traitance avec des entreprises employant des travailleurs handicapés ou à comptabiliser ses dépenses d'aménagement des postes de travail effectué pour maintenir dans leur emploi les agents notamment.

La notion de travailleur handicapé concerne les personnes dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont réduites, à cause d'un handicap. Il peut s'agir de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales ou psychiques. C'est la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) qui est compétente pour reconnaître la qualité de travailleur handicapé.

Statuts	Effectifs
Titulaires	5
Contractuels	1

La demande de reconnaissance peut être déposée par la personne handicapée elle-même, ses parents ou son représentant légal, les personnes qui en ont la charge effective, le responsable de l'établissement ou du service social ou médico-social qui assure la prise en charge ou l'accompagnement de la personne.

En 2018, **6** agents bénéficient d'une reconnaissance de travailleur handicapé.

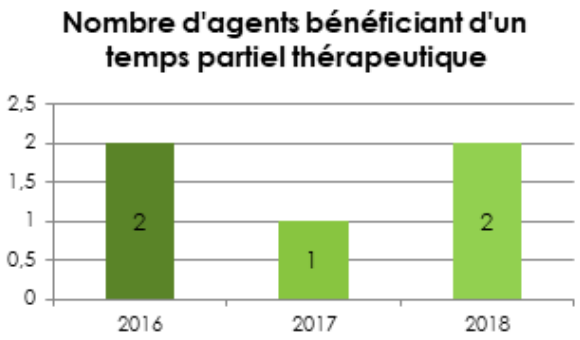
TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE

Le temps partiel thérapeutique est accordé, notamment, à l'issue d'un congé longue maladie ou longue durée. Il peut également l'être à l'issue d'un congé maladie ordinaire.

Il est accordé par le comité médical qui en fixe la durée (par période de trois mois en principe, un an maximum) et la quotité. Le salarié est rémunéré à temps plein.

Temps Partiel Thérapeutique		
Nombre d'agents	1	1
Quotité	50 %	60 %
Nombre de jours	181	42

En 2018, **2** agents titulaires ont bénéficié d'un temps partiel thérapeutique



DÉVELOPPEMENT DURABLE

- Temps forts de l'année 2018

AVRIL

Lancement d'une campagne éco-gestes en lien avec l'Université de Lyon (UDL) sur les thématiques « eau et énergie ». Déploiement de la campagne par la pose d'affiches, de stickers.

MAI

Organisation d'une conférence climatique basée sur le livre « Pour éviter le chaos climatique et financier » écrit par Jean Jouzel, climatologue et ancien vice-président du GIEC (Groupe d'Experts Intergouvernemental sur l'Evolution du Climat) et prix Nobel de la paix en 2007, et Pierre Larrouturou, ingénieur agronome, économiste et membre du Haut Conseil pour le Climat.

JUIN

Organisation de la semaine du développement durable avec :

- Essai d'un **vélo électrique** et présentation d'action « 0 déchets »
- **Conférence** sur la consommation d'énergie et les énergies renouvelables réalisée par l'ALEC42
- Sortie **biodiversité** réalisée par un animateur de la LPO
- Découverte des différentes étapes de la fabrication du **miel**
- **Inauguration d'une « Give Box »**
- Présentation de la filière Bois et de l'économie circulaire
- Visite d'une micro-centrale hydroélectrique à Saint-Maurice de Lignon
- Participation au challenge mobilité avec un taux de participation de 26%.

SEPTEMBRE

Partenariat avec la STAS (Société de Transports de l'Agglomération Stéphanoise) et Saint-Etienne Métropole, pour la création d'une ligne de bus directe qui dessert le site de l'ENISE rue Jean Parot (4 navettes directes par jour du Lundi au Vendredi). Les horaires de cours ont été modifiés pour s'accorder aux horaires de la STAS et ainsi, permettre aux étudiants de prendre les transports en commun.
Renseignement du référentiel développement durable et responsabilité sociétale. Obtention d'une note de 2.44/5, la moyenne nationale étant de 2.76/5.

NOVEMBRE

Accueil du tour de France « Agir Ensemble ». 39 personnels et étudiants ont participé aux ateliers sur les thématiques du tri des déchets et de l'énergie.
Renouvellement de la convention « éco-pâturage » avec le campus Agronova pour une durée de 5 ans, avec une volonté de renforcer le partenariat existant par la mise en place d'actions co-construites.

Dans leur cursus pédagogique les élèves intègrent un club ou une association de l'ENISE. Le Club Développement Durable, constitué d'une vingtaine d'élèves, participe au déploiement d'actions DD&RS sur l'ensemble de l'école, avec le soutien du service patrimoine et développement durable. Ainsi, 3 ruches ont été installées, un potager et un compost ont été créés.

Environ 370 personnes ont assisté à la conférence et la retransmission **Facebook** a été vue **2 500 fois**.

RELATIONS PROFESSIONNELLES ET ACTION SOCIALE

LES INSTANCES, COMITÉS ET COMMISSIONS

	CA	CA restreint	CS	CS restreint	CE	CT	CPE	CCPANT	CHSCT	TOTAL
Nombre de réunion en 2017	4	11	4	3	6	7	4	-	3	42
Nombre de réunion en 2018	5	10	4	3	3	9	4	-	5	43
Nombre de personnes conviées	15		11		11	12	8	4	17	78

LE COMITE DE DIRECTION (CODIR)

Ce comité est composé des directeurs des grandes structures de l'Ecole, à savoir : le Directeur, l'Agent Comptable, la Directrice Générale des Services, le Directeur des Etudes, le Directeur Délégué à la Recherche et à l'Innovation, la Directrice des Relations Internationales, le Directeur de la Qualité, la Responsable de la Communication, la Responsable des Ressources Humaines.

Ce comité se réunit une fois par semaine et prépare les décisions (ou propositions aux instances) du Directeur relatives à la gestion de l'établissement dans toutes ses dimensions.
Le compte-rendu de ses séances est diffusé à l'ensemble du personnel.

LES CONSEILS

Les différents conseils se réunissent régulièrement.
La petite taille de l'école a pour effet d'impliquer une part importante des personnels au sein de ces nombreuses instances.
Le temps consacré au travail institutionnel et au débat est conséquent (50% des personnels participent à des commissions).

LE GROUPE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL (QVT)

Ce groupe de travail, créé en 2017, a pour mission de réfléchir et de proposer des préconisations en termes d'organisation du travail.

La notion de qualité de vie au travail renvoie à des éléments multiples, qui touchent les agents individuellement comme collectivement et permettent, à travers le choix des modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail, de concilier la qualité des conditions de vie et de travail des agents et la qualité du service public.

L'amélioration de la qualité de vie au travail est une démarche qui regroupe toutes les actions permettant d'assurer cette conciliation. Il s'agit d'un processus social concerté permettant d'agir sur le travail (contenu, organisation, conditions, contexte) à des fins de développement des personnes et des services.

C'est dans ce contexte que le groupe s'inscrit.

Le groupe de travail peut être amené à travailler sur des remontées des agents (du groupe ou de tout autre personnel) qui ont un impact sur la QVT ou des demandes de la direction. Sauf avis de ou des personnes concernées, tous les cas sont rendus anonymes.

Ont vocation à faire partie du groupe QVT :
2 représentants des personnels au CHSCT
la Responsable des Ressources Humaines
le Conseiller de Prévention
l'Infirmière
l'Assistante Sociale du Personnel
2 membres du personnel
le Médecin du Travail

LA CELLULE DE VEILLE SOCIALE (CVS)

Dans le cadre de la démarche de prévention des Risques Psychosociaux et de la politique de l'établissement en matière de bien-être au travail, une Cellule de Veille Sociale (CVS) est mise en place depuis 2018.

L'article L 4121-2 du code du travail oblige l'employeur à prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des agents.
A ce titre, la CVS a pour objectif d'apporter un soutien aux personnels dans le respect des exigences de fonctionnement de l'institution.
Ce groupe a vocation à se réunir pour prendre en compte des situations identifiées de tous personnels (titulaire ou non titulaire) en difficulté dans leur environnement professionnel qu'ils soient enseignants, chercheurs, administratifs, de bibliothèques, techniques ou de santé.

Missions de la CVS :

- Analyse transversale des situations de souffrance au travail
- Emission de propositions partagées avec l'agent concerné, applicables dans le cadre juridique et administratif
- Suivi et accompagnement dans la mise en œuvre des propositions
- Veille et évaluation dans une démarche de prévention et de bien-être au travail

Composition de la CVS :

- Le Médecin de Prévention
- La Responsable des Ressources Humaines
- L'Infirmière
- L'Assistante Sociale du Personnel

LES RÉUNIONS D'INFORMATION

Régulièrement, en fonction des événements pouvant affecter l'Ecole, le Directeur réunit l'ensemble des personnels en assemblée générale.

7 assemblées générales organisées en 2018

Des petits déjeuners, une fois par mois, sont mis en place et sont animés par le Directeur. Des sujets d'actualité y sont débattus.

DROITS SYNDICAUX

(décret n° 82447 du 28 mai 1982 - art. 12, 13, 14 et 15)

Les représentants syndicaux de l'établissement bénéficient d'autorisations spéciales d'absences et de décharges d'activités pour un total de 474 heures. 3 organisations syndicales sont représentatives au sein de l'ENISE : la CGT, le SNESUP et le SNPTES.

1 représentant SNESUP dispose de 20 heures (0.0052 ETP) de décharge syndicale.
6 représentants CGT disposent de 456 heures (0.284 ETP) de décharge syndicale.
Les représentants SNPTES n'ont demandé à bénéficier d'aucune heure de décharge.

Un local syndical est mis à disposition des 3 organisations représentatives à raison d'un jour par semaine par organisation.

ACTION SOCIALE

L'action sociale peut provenir de deux sources :
- de l'Ecole directement
- du Rectorat de l'Académie de Lyon.

Le Rectorat propose des actions dans 7 domaines :

- la famille
- le handicap
- la santé
- les séjours et vacances
- le logement et les aides à l'installation
- les prêts et secours aux personnels
- la restauration du personnel

Chaque agent peut y prétendre dès lors qu'il répond aux critères demandés et qu'il dépose un dossier.
Pour constituer leur dossier, les agents peuvent se faire accompagner par l'assistante sociale.

Dépenses en action sociale

L'ENISE ne dispose pas du montant exact versé par le biais des diverses actions du Rectorat aux agents de l'Ecole. Les sommes indiquées ci-dessus relèvent seulement du budget propre de l'établissement.

Les 34 790€ correspondent à la subvention de l'association des personnels et à la participation aux repas des personnels.

ACTION SOCIALE

Missions du service social des personnels

L'assistante sociale intervient :

- à titre individuel auprès des agents : elle a un rôle d'écoute, d'information, d'orientation, de conseil, de médiation et d'accompagnement auprès des personnes qui rencontrent des difficultés d'ordre personnel ou professionnel.
- à titre collectif : elle participe aux actions de prévention et de sensibilisation ainsi qu'à divers groupes de réflexion (risques psycho-sociaux, handicap,…).

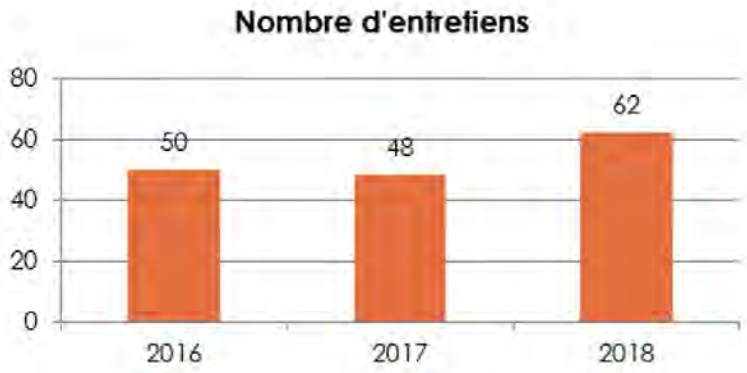
4 domaines d'intervention :

- économique : difficultés financières passagères, endettement, rémunération, accès aux droits, instruction des dossiers d'aides,…
- professionnel : démarches liées à la retraite, difficultés d'adaptation, d'intégration (collègue ou hiérarchie), mutation, reconversion, réadaptation, conflits, souffrance au travail…
- santé : information sur la protection sociale (maladie, handicap,…), soutien dans le retour au travail et/ou la cessation d'activité, aménagement de poste, soutien psychologique,…
- social et personnel : situations de changements, de rupture, de logement, d'éducation, de couple, …

L'assistante sociale est présente à l'ENISE 2 demi-journées par semaine.

24
personnes vues par l'assistante sociale en 2018

Sur proposition de l'assistante sociale, une commission peut se réunir pour accorder des aides exceptionnelles. Cette commission est constituée du directeur ou de son représentant, d'un représentant du personnel désigné par le Comité Technique, de l'assistante sociale et de l'agent comptable. Elle ne s'est pas réunie en 2018..



Le nombre total d'entretiens est supérieur à celui des personnes vues car certains agents ont été reçus plusieurs fois. En effet, les diverses situations nécessitent un suivi social plus ou moins long.

Typologie des personnes vues

Cette année, comme les années précédentes, le personnel Biatss représente la majorité des personnes qui sollicitent le service social. Même si les enseignants ne sont pas totalement absents; cette catégorie professionnelle rencontre sans doute moins de problème ou formule plus difficilement des demandes d'aide.

Parmi les Biatss, 16 sont titulaires et 4 sont contractuels.
Les titulaires restent majoritaires, chiffre cohérent du fait de leur plus grand nombre au sein de l'ENISE.
De plus, une certaine homogénéité apparait entre les catégories.

Les femmes sont plus nombreuses à interpeller le service social en cas de difficultés. Ce nombre correspond à ce que l'on retrouve au sein d'autres institutions. La population féminine semble se diriger plus facilement vers des demandes de soutien.

Les agents sollicitant l'assistante sociale sont à **83% des Biatss**

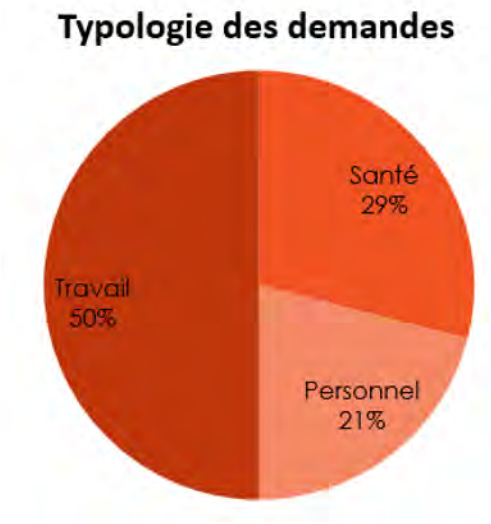
	2016	2017	2018
Homme	10	7	8
Femme	11	12	16
Total	**21**	**19**	**24**

		2016	2017	2018
Enseignants		4	3	4
Biatss	A	5	6	7
	B	3	5	5
	C	9	5	8
Total		**21**	**19**	**24**

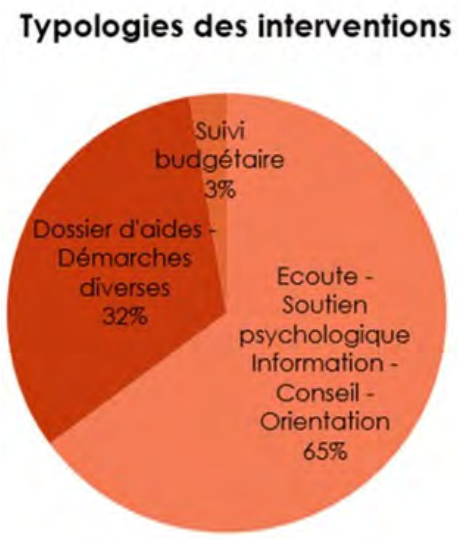
Typologie des demandes et des interventions

Un même agent peut cumuler plusieurs demandes ce qui amène l'assistante sociale à intervenir sur différents domaines bien souvent étroitement liés (problèmes financiers/personnels ou problèmes de santé/professionnels).

En majorité, les agents demandent une écoute, un soutien psychologique et des conseils ou informations.



En 2018, **1** agent a fait une demande d'aide spécifique pour les études supérieures de ses enfants



ASSOCIATION DU PERSONNEL ENISE

Pour sa 4e année d'activité, l'association du personnel de l'ENISE a bénéficié d'un budget de 13 500€ attribué par l'ENISE.
Elle a consolidé ses actions sur 2018 et en a développé de nouvelles : sortie à la journée, cours de cuisine, cadeau pour les départs en retraite et les naissances.

103 adhérents soit **67%** du personnel ENISE

11 manifestations ont été organisées :

- 4 repas avec en moyenne 56 participants, soit 36% de l'effectif total (34% en 2017
- 1 après-midi jeux début juillet avec 20 participants soit 13% (21% en 2017)
- 1 soirée Escape Game/jeux avec 15 participants (15 en 2017)
- 1 sortie ski à Chamrousse avec 12 participants
- 1 cours de cuisine avec 20 participants
- 1 petit déjeuner (galette des rois) avec environ 40 participants
- 1 dégustation insolite d'insectes pour Halloween avec environ 40 participants
- l'Arbre de Noël qui a accueilli 30 enfants (33 en 2017).

De nombreuses commandes groupées ont été passées (6 de différents produits).

Les actions ci-dessus sont proposées à tous les personnels de l'établissement. En revanche d'autres activités sont réservées aux adhérents tels que la billetterie subventionnée, les chéquiers cultures et le colis de Noël..

SIGLES & ABRÉVIATIONS

A

AAE : Attaché d'Administration d'Etat
ADJENES : Adjoint Administratif de l'Education nationale et de l'Enseignement Supérieur
ADT : Adjoint Technique
AENES : Administration de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
AGC : Agent Comptable
ASI : Assistant Ingénieur
ATER : Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche
ATRF : Adjoint Technique de Recherche et de Formation

B

BAP : Branche d'Activité Professionnelle
BIATSS : Bibliothécaires, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, personnels Sociaux et de Santé

C

CA : Conseil d'Administration
CAPA : Commission Administrative Paritaire Académique
CAPN : Commission Administrative Paritaire Nationale
CDD : Contrat à Durée Déterminée
CDI : Contrat à Durée Indéterminée
CEA : Commissariat à l'Energie Atomique et aux énergies alternatives
CETIM : Centre Technique des Industries Mécaniques
CE : Conseil des Etudes
CFE-CGC : Confédération Française de l'Encadrement - Confédération Générale des Cadres
CHSCT : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
CIA : Complément Indemnitaire Annuel
CLD : Congé Longue Durée
CLM : Congé Longue Maladie
CNRS : Centre National de la Recherche Scientifique
CNU : Conseil National des Universités
CPE : Commission Paritaire d'Etablissement
CS : Conseil Scientifique
CT : Comité Technique

D

DGS : Directeur Général des Services
DRH : Directeur des Ressources Humaines ou Direction des Ressources Humaines

E

EA : Equipe d'Accueil
ECL : Ecole Centrale de Lyon
ENSAM : Ecole Nationale Supérieur d'Arts et Métiers
EPSCP : Etablissements Publics à caractère Scientifique, Culturel et Professionnel
ETP : Equivalent Temps Plein

G

GIPA : Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat
GPEEC : Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences

H

HC : Heures Complémentaires
HETD : Heures Equivalent Travaux Dirigés

I

IDP : Ingénierie De la Perception
IFSE : Indemnité de Fonctions, Sujétions et d'Expertise
IGE : Ingénieur d'Etude
IGR : Ingénieur de Recherche
INF : Infirmière
ITRF : Ingénieurs et personnels Techniques de Recherche et de Formation

L

LA : Liste d'Aptitude
LTDS : Laboratoire de Tribologie et Dynamique des Systèmes

M

MCF : Maitre de Conférences
MAST : Maitre de conférences associé

N

NBI : Nouvelle Bonification Indiciaire

P

PCA : Prime pour Charges Administratives
PES : Prime d'Excellence Scientifique
PR : Professeur des Universités
PRAG : Professeur Agrégé
PRCE : Professeur Certifié
PRES : Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur
PREN : Professeur ENSAM
PRP : Prime de Responsabilité Pédagogique
PTAE : Professeur Technique Adjoint de l'ENSAM

S

SAENES : Secrétaire Administrative de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur
SFT : Supplément Familial de Traitement
SST : Sauveteur Secouriste du Travail

T

TA : Tableau d'Avancement
TECH : Technicien

U

UMR : Unité Mixte de Recherche

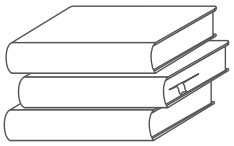
V

VAE : Validation des Acquis de l'Expérience

Z

ZRR : Zone à Régime Restrictif

GLOSSAIRE



ACCIDENT DE TRAJET
Accident survenu pendant les obligations de service à un fonctionnaire ou à un contractuel et ayant fait l'objet d'une déclaration auprès de l'établissement et de la sécurité sociale dans un délai de 48 h.

ACCIDENT DE TRAVAIL
Accident survenu pendant le trajet entre le domicile et l'établissement à un fonctionnaire ou à un contractuel et ayant fait l'objet d'une déclaration auprès de l'établissement.

AGENT
Synonyme de membre du personnel. Est agent sur une période tout individu possédant soit une carrière soit un contrat de travail géré(e) dans l'établissement.
Agent contractuel : agent non titulaire de l'Etat ayant un contrat de travail.
Agent fonctionnaire : agent public de l'Etat, titulaire ou stagiaire.

ASSOCIÉ
A temps plein ou mi-temps, personnel enseignant non titulaire recruté sur poste vacant ou temporairement vacant d'enseignant-chercheur.

ATTACHÉ TEMPORAIRE D'ENSEIGNEMENT ET DE RECHERCHE (ATER)
Personnel enseignant non titulaire dont les obligations de service sont celles des enseignants-chercheurs (192 HETD). Pour être recruté, il faut être soit fonctionnaire de catégorie A ou étranger (contrat de 4 ans maximum) soit doctorant en fin de thèse ou ayant soutenu sa thèse (contrat de 1 ou 2 ans maximum).

BRANCHE D'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE (BAP)
Un des éléments définissant un poste d'ITRF (caractéristique) ou un agent ITRF (spécialisation). La BAP doit impérativement figurer lors de la demande d'ouverture du poste au concours avec l'emploi-type.

CATÉGORIE FONCTION PUBLIQUE
Dans la fonction publique, les statuts particuliers définissent la catégorie à laquelle appartient un corps. Un corps donné appartient à une et une seule catégorie. Il existe aujourd'hui 3 catégories (A, B et C). La catégorie A correspond aux emplois de niveau bac+2/3, diplôme d'ingénieur et doctorat ; la catégorie B à ceux de niveau Bac ou Bac +2 et la catégorie C à ceux de niveau Brevet ou CAP/BEP.

CONCOURS
Mode de recrutement de droit commun des fonctionnaires, consistant à opérer, sur le seul critère des capacités individuelles, une sélection entre les candidats à des postes dont le nombre est limité. Il est soumis au principe de l'égale admissibilité aux emplois publics. Il existe des concours externes, des concours internes, des 3e concours et des concours réservés. Les enseignants-chercheurs sont recrutés sur titres et travaux. Certains fonctionnaires de catégorie C sont recrutés sans concours.

CONTRACTUEL
Il convient de distinguer les contractuels de droit public, qui seront classés selon leur niveau de responsabilité par référence aux catégories A, B ou C. Les contractuels relevant du droit privé sont ceux qui sont recrutés sous contrats aidés.

CORPS
Ensemble de fonctionnaires soumis au même statut particulier et ayant vocation aux mêmes grades.

DÉTACHEMENT
Position d'un fonctionnaire placé hors de son corps d'origine et continuant à bénéficier dans ce corps de ses droits à l'avancement et à la retraite. Il peut être placé dans un autre corps, dit « corps d'accueil », et bénéficie alors d'une double carrière.

DISPONIBILITÉ
Position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier de ses droits à traitement, à l'avancement et à la retraite. La disponibilité est prononcée soit à la demande de l'intéressé (disponibilité pour convenances personnelles, pour suivre son conjoint, etc.) soit d'office à l'expiration d'un congé (de maladie, de longue maladie ou de longue durée).

ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN (ETP)
La notion d'ETP représente pour chaque agent la comptabilisation de sa quotité de temps de travail : une personne travaillant à mi-temps sera comptabilisée pour 0,5 ETP. Il est procédé à des sommes d'ETP pour connaître le potentiel d'un établissement. L'effectif exprimé en ETP peut ainsi être inférieur au nombre d'agents mais jamais supérieur.

ÉTABLISSEMENT
Structure créée par décret et immatriculée dans le Répertoire académique et ministériel sur les établissements du système éducatif (RAMSESE) ex-Répertoire National des Établissements (RNE). L'établissement est constitué de composantes et d'autres structures.

FONCTIONNAIRE
Agent ayant la qualité de titulaire ou de stagiaire dans un corps de la Fonction Publique. Il existe trois fonctions publiques : la fonction publique d'Etat (tous les corps de l'Éducation Nationale en relèvent), la fonction publique hospitalière et la fonction publique territoriale.

GRADE
Subdivision hiérarchique du corps fixée par le statut particulier duquel il relève.

HEURE ÉQUIVALENT TRAVAUX DIRIGÉS (HETD)
Mesure du potentiel que représentent les personnels enseignants par rapport à leurs obligations statutaires d'enseignement. L'heure de Cours Magistral (CM) est pondéré à 1,5, celle de Travaux Dirigés (TD) à 1 et celle de Travaux Pratique soit à 1 (pour les enseignants titulaires lorsque le TP est dans leur service) soit à 2/3 (au-delà du service et pour les vacataires).

HEURES COMPLÉMENTAIRES
Heures nécessaires à la couverture de l'intégralité de la charge d'enseignement découlant des formations dispensées au-delà des heures d'enseignement dues statutairement par les enseignants en poste dans un établissement. Elles peuvent être confiées à des enseignants en poste ou à des intervenants extérieurs (vacataires).

INDICE NOUVEAU MAJORÉ (INM)
À un indice brut correspond à une date donnée, un et un seul indice nouveau majoré qui, multiplié par la valeur du point d'indice, fournit le montant de la rémunération de l'agent.

INSTANCE
Conseil, Commission ou Comité nommément désigné, et créé en fonction des lois et décrets et/ou des statuts de l'établissement.

INVITÉ
Personnalité de nationalité française ou étrangère exerçant des fonctions d'enseignement ou de recherche dans un établissement d'enseignement supérieur ou de recherche recrutée pour une période de un mois à un an. Les invités sont nommés sur poste vacant ou temporairement vacant.

LECTEUR DE LANGUE ÉTRANGÈRE
Enseignant non titulaire en général étranger devant postuler au titre de sa langue maternelle (diplôme minimum requis : maîtrise ou diplôme étranger reconnu équivalent). Le contrat est de 1 an renouvelable pour les candidats à titre personnel, de 1 à 3 ans (renouvelable pour une durée équivalente) si le candidat est proposé dans le cadre d'un accord bilatéral d'échange établi sur une base de réciprocité. Leur obligation de service est de 300 heures de TP.

NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE (NBI)
Complément de rémunération attaché à l'exercice de certaines fonctions définies réglementairement, la NBI prend en considération l'exercice de responsabilités particulières, notamment l'encadrement ou l'animation d'équipes, ou la mise en œuvre d'une technicité particulière, ou enfin la soumission à des sujétions particulières.
Les attributions de NBI sont décidées par les instances de l'établissement à partir d'un contingent de points d'indices alloués par le ministère. Elles sont versées mensuellement sous forme d'un certain nombre de « points d'indice » s'ajoutant à ceux liés au grade et à l'échelon de l'agent.

OBLIGATIONS DE SERVICE
Les enseignants-chercheurs (professeurs, maîtres de conférences et assistants) ont une mission d'enseignement et une mission de recherche. L'obligation de service d'enseignement est définie statutairement en termes d'heures de cours (CM) et travaux dirigés (TD) et se traduit par un volume équivalent à 192 heures équivalent TD (HETD).
De la même manière, celle des enseignants du second degré (professeurs agrégés et professeurs certifiés) équivaut à 384 HETD.

Les ATER, maîtres de langues étrangères et enseignants associés doivent 192 HETD, quant aux moniteurs de l'enseignement supérieur, dont le contrat est de 3 ans, ils doivent assurer une moyenne de 64 HETD par an.
Les modalités de service des enseignants-chercheurs sont modifiées depuis le 1er septembre 2009 par le décret n° 2009-460 du 23 avril 2009.
Les personnels administratifs, techniques et de bibliothèques ont une obligation de service annuelle de 1 607 heures.

PROMOTION

Progression dans la carrière, à l'ancienneté (échelon et chevron), au choix (grade et corps), par examen professionnel, ou par concours. On parle, le plus souvent, d'avancement de grade et de promotion de corps.

RECRUTEMENT

Le mode de recrutement de droit commun des fonctionnaires est le concours. Il consiste à opérer, sur le critère des capacités individuelles, une sélection entre les candidats à des postes dont le nombre est limité. A l'exception des autres corps de la fonction publique, les enseignants-chercheurs ne sont pas recrutés par concours, mais sur titres et travaux.

RIFSEEP

Le 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.

ROMPUS

Somme de fractions de moyens libérés sur les postes par les agents administratifs, techniques et de bibliothèques à temps partiel ou en Cessation Progressive d'Activité (CPA). Ils permettent de constituer par le regroupement des emplois, et donc des postes, dont la nature de budget sera «budget d'Etat Rompus». Les emplois sur rompus forment ainsi un sous-ensemble des emplois délégués.
Ils permettent le recrutement de fonctionnaires ou d'agents contractuels.

SAUVADET

Loi N° 2012-347 du 12 mars 2012 qui prévoit l'obligation de proposer une titularisation aux personnels contractuels en fonction à cette date et remplissant certaines conditions d'ancienneté.

STATUT

Règles régissant un corps ou un ensemble de corps.

TITULAIRE

Qualité du fonctionnaire ayant soit accompli avec succès son stage soit ayant réussi un concours interne après avoir acquis une ancienneté suffisante en tant que contractuel. Dans ce dernier cas, il est le plus souvent exempté de période de stage.

ZRR

Une Zone à Régime Restrictif est une zone à accès réglementé par badge dans le cadre de la protection du potentiel scientifique et technique.

2018

BILAN SOCIAL

UNIVERSITÉ DE LYON

ENISE
Ecole Nationale d'Ingénieurs de Saint-Etienne

Associée à
ÉCOLE CENTRALE LYON