



## Edito

L'année 2015 a été celle du bilan de notre contrat quinquennal 2011-2015. Ce bilan a été jugé très satisfaisant par notre ministère. L'année 2015 a aussi été celle de la parution du décret d'association de l'ENISE à l'Ecole Centrale de Lyon. Le projet « Centrale Lyon Technologies », qui existait depuis 2013, a été remodelé, avec un nouveau comité de pilotage et de nouveaux groupes de travail. Les articles de la convention et du décret seront mis en œuvre, et nous avons fait de ce projet l'ossature de notre contrat quinquennal 2016-2020 pour lui donner



une dynamique supplémentaire. L'année 2015 a donc été une année décisive pour l'avenir de l'ENISE, qui s'est conclue par l'élection du directeur pour les cinq prochaines années...

Le bilan social fournit une photographie des données sociales de l'établissement sur une année. Il existe maintenant depuis cinq ans, sous une forme adaptée à l'analyse et au pilotage de l'Ecole. Celui-ci nous permet de mesurer l'évolution de l'établissement à partir d'indicateurs. Comme chaque année, je remercie les personnes qui ont su faire de cet exercice difficile une action aujourd'hui reconnue de tous. Je vous souhaite une très bonne lecture de ce document, dont la qualité du fond et de la forme est encore à souligner.

Roland Fortunier, Directeur de l'ENISE

#### Sommaire

Qu'est-ce que le Bilan Social ?	p 4
L'ENISE en quelques chiffres	p 5
Emplois et effectifs	p 7
Rémunérations	p 29
Formation	p 39
Santé, sécurité et conditions de travail	p 43
Relations professionnelles et action sociale	p 51
Sigles et abréviations	p 61
Glossaire	p 62

# Qu'est-ce que le Bilan Social?

Le bilan social est un état des lieux de la situation du personnel dans une collectivité. Il apporte une vue d'ensemble des caractéristiques des personnels et de leurs conditions de travail. Il est un outil précieux de pilotage des ressources humaines et financières. Instrument de communication, c'est un outil contributif au dialogue social interne.

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 (présentation annuelle devant le Comité Technique et le Conseil d'Administration).

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.

<u>Méthodologie du projet:</u> Le bilan social, rédigé depuis l'année 2011, comporte désormais un panel complet d'indicateurs. Il est réalisé sous la responsabilité de la cellule pilotage en liaison avec le service des ressources humaines. Une relecture est assurée par la RRH et la DGS ainsi que par des personnels volontaires de l'établissement.

<u>Dates d'observation et périodes de référence</u>: 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 31/12/2015
- entre deux dates, pour mesurer des flux ou des mouvements sur une période : année civile 2015

Lorsque cela est possible et pertinent, une comparaison entre 2013, 2014 et 2015 est effectuée.

<u>Diffusion</u>: 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.

Sources: Logiciel de gestion des personnels MANGUE, logiciels de paie GIRAFE, PAPAYE et KAKI.

Informations et enquêtes issues de la Direction des Ressources Humaines.

Données fournies par le médecin du travail, le conseiller de prévention et l'assistante sociale.

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 technologues et innovants en génie mécanique (GM), génie civil (GC) et en génie physique - génie sensoriel (GP). Elle développe également deux spécialités en apprentissage à partir de la 3<sup>ème</sup> année : génie mécanique par l'apprentissage (GMA) et génie civil par l'apprentissage (GCA). Grâce à une pédagogie ancrée sur des partenariats industriels solides, elle se donne comme ambition de devenir, en Rhône-Alpes, la référence pour la formation d'ingénieurs de spécialité, futurs cadres dirigeants du monde socio-économique.

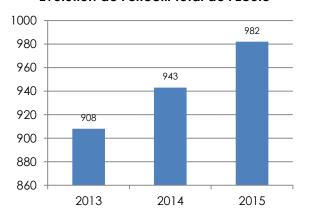
# 1) Les Étudiants

#### > Les Étudiants : effectifs par filière

Filières	Hommes	Femmes	Total
GC	258	79	337
GCA	95	6	101
GM	368	50	418
GMA	72	5	77
GP	14	4	18
Masters	6	2	8
Doctorat	15	8	23
Total	828	154	982

Source : enquête Sise (Système d'Information sur le Suivi des Etudiants). Base de calcul : Inscription principale + échange international

#### Evolution de l'effectif total de l'Ecole



#### Les Diplômés 2015

Nombre de diplômés ingénieurs 2014-2015 : 162

- 91 GC dont 22 apprentis
- 71 GM dont 12 apprentis

#### Autres diplômes :

- 16 masters
- 8 thèses soutenues

#### Les Bourses : 40 % de boursiers

299 étudiants sont boursiers soit 40% (base GM, GC et GP).

## 2) La Recherche

En 2015, le laboratoire « Diagnostic et Imagerie des Procédés Industriels » (DIPI) a été rattaché au Laboratoire de Tribologie et Dynamique des Systèmes (LTDS). UMR, CNRS-ECL-ENISE.

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

- Mécanique Numérique et Procédés
- Environnement et Mécanique des Géomatériaux
- Ingénierie de la Perception
- Procédés de Fabrication Avancés

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),
- EquipEx MANUTECH-USD (Ultrafast Surface Design),
- EquipEx IVTV (Ingénierie du Vieillissement des Tissus Vivants).

Membre de l'Institut Carnot Ingénierie à Lyon (I@L), 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).

## 3) Les moyens

#### Le budget

Budget consolidé 2015 en Autorisation d'engagements : 13 318 398 €

 dont :
 - Masse salariale :
 9 564 986 €

 - Fonctionnement :
 2 280 946 €

 - Investissement :
 1 472 466 €

#### 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.

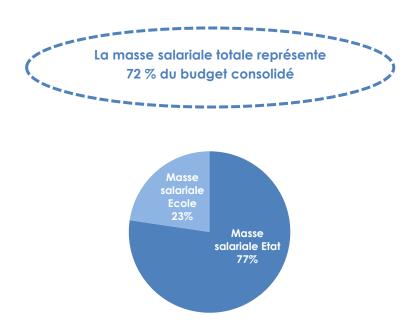
Masse salariale ENISE					
Masse salariale Etat	7 450 537				
Masse salariale Ecole	2 184 193				
Total	9 634 730				

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

#### > <u>Le patrimoine immobilier</u>

L'ENISE accueille ses étudiants et ses personnels sur 3 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 », située 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.
- Trois salles de cours situées sur le campus Pierre Mendès France au 12, avenue de Paris à Roanne, pour une surface de 180 m². Ces locaux sont mis à disposition de l'ENISE par Roannais Agglomération.





# 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 114,5 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.

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 (Information, Documentation, Culture, Communication, Edition, TICE) 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.

<sup>\*</sup>les sigles et abréviations sont détaillées p.61

<sup>\*\*</sup>les définitions des mots en italiques se trouvent dans le glossaire p.62

# A. Les emplois

#### > Les emplois

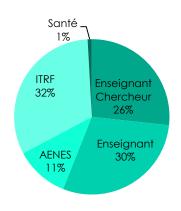
114,5 emplois

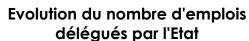
L'ensemble des enseignants représente 56% des emplois.

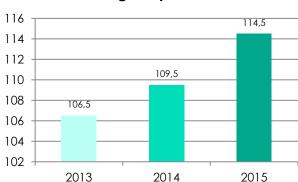
La moyenne des écoles d'ingénieurs est proche d'un ratio de 50%. (Source : Persé)

En 2015, l'ENISE a bénéficié de la création de trois postes dit « Sauvadet » (voir définition p.12) (2 ATRF et 1 IGE) et de la transformation d'un poste d'enseignant du second degré en MCF. C'est pourquoi, le taux d'enseignants augmente pour atteindre 56% des emplois.

Un emploi titulaire est affecté à l'Enise sur les rompus de temps partiel.







Progression des emplois de 7,5 % en 3 ans

Enseignant Chercheur		Catégorie	e d'emploi	<b>Emplois</b>
NCF   18		Enseignant Chercheur	PR	10
Enseignant   Second degré budget état   32		Liiseigiidiii Ciieiciieoi	MCF	18
Total Enseignant   Sage   1		Total Ensei	gnant Chercheur	28
Total Enseignant   33		Enseignant	Second degré budget état	32
AENES		J	Gagé	1
AENES  AAE  AAE  SAENES  ADJENES  ADJENES  ADJENES GAGE  2  Total AENES  IGR  IGR  IGE  IGE  IIRF  ASI  Tech  ATRF  Santé  INF  Total Santé  INF  TOTAL TITULAIRES  TOTAL TITULAIRES  TOTAL TITULAIRES  Total Enseignant  Lecteur  1  Total Enseignant  Lecteur  1  TOTAL CONTRACTUELS  1  AAE  AAE  3  AAE  3  AAE  3  AAE  3  AAE  3  ADJENES GAGE  2  IGR  2  IGR  2  IGE  11  ITRF  ASI  7  TECH  9  ATRF  8  Total Santé  1  TOTAL TITULAIRES  112  TOTAL TITULAIRES  112  TOTAL Enseignant  Lecteur  1  TOTAL Enseignant  1  TOTAL Enseignant  1  TOTAL Enseignant  1  TOTAL CONTRACTUELS  2  AAE  ADJENES  ADJENES  AAE  ADJENES  ADJENES  AAE  ADJENES  ADJENES  AAE  ADJENES  ADJENES  AAE  ATRF  BASI  O.5		Total	Enseignant	33
AAE   3   3   5   5   5   5   5   5   5   5			DGS	1
SAENES   2   ADJENES   4   ADJENES   4   ADJENES GAGE   2   ADJENES GAGE   1   ADJENES GAGE   ADJENES GAGE   1   ADJENES GAGE   ADJENES GAGE GAGE   ADJENES GAGE   ADJENES GAGE   ADJENES GAGE   ADJENES GAGE			AGC	1
IGR   2   IGE   11   ITRF   ASI   7   TECH   9   ATRF   8   8   Total ITRF   37   Santé   INF   1   ITAL TITULAIRES   112   Enseignant Chercheur   ATER   PAST   0,5   Enseignant   Lecteur   1   ITOTAL CONTRACTUELS   2,5   13   14   15   15   15   15   15   15   15	Titulaires asses	AENES	AAE	3
IGR   2   IGE   11   ITRF   ASI   7   TECH   9   ATRF   8   8   Total ITRF   37   Santé   INF   1   ITAL TITULAIRES   112   Enseignant Chercheur   ATER   PAST   0,5   Enseignant   Lecteur   1   ITOTAL CONTRACTUELS   2,5   13   14   15   15   15   15   15   15   15			SAENES	2
IGR   2   IGE   11   ITRF   ASI   7   TECH   9   ATRF   8   8   Total ITRF   37   Santé   INF   1   ITAL TITULAIRES   112   Enseignant Chercheur   ATER   PAST   0,5   Enseignant   Lecteur   1   ITOTAL CONTRACTUELS   2,5   13   14   15   15   15   15   15   15   15			ADJENES	4
IGR   2   IGE   11   11   11   12   12   13   14   14   15   14   15   15   15   15			ADJENES GAGE	2
ITRF   ASI   7   TECH   9   ATRF   8   8   7   Total ITRF   37   Santé   INF   1   Total santé   1   TOTAL TITULAIRES   112   Total Enseignant Chercheur   ATER   1   PAST   0.5   Total Enseignant Chercheur   1.5   Enseignant   Lecteur   1   TOTAL CONTRACTUELS   2,5   TOTAL CONTRACTUELS   2,5   TOTAL CONTRACTUELS   2,5   TOTAL CONTRACTUELS   1   TOTAL CONTRACTUELS   2,5   Total Enseignant   1   TOTAL		To	13	
ITRF		ITRF	IGR	2
TECH   9     ATRF   8     Total ITRF   37     Santé   INF   1     Total santé   1     TOTAL TITULAIRES   112     Enseignant Chercheur   ATER   1     PAST   0,5     Total Enseignant Chercheur   1.5     Enseignant   Lecteur   1     Total Enseignant   1     Total Enseignant   1     Total CONTRACTUELS   2,5			IGE	11
ATRF   8			ASI	7
Total ITRF   37			TECH	9
Santé   INF   1			ATRF	8
Total santé   1		Te	37	
TOTAL TITULAIRES   112		Santé	INF	1
Enseignant Chercheur		То	tal santé	1
TOTAL CONTRACTUELS 2,5		TOTAL TI	TULAIRES	112
TOTAL CONTRACTUELS 2,5	<u>s</u>	Ensoignant Charchour	ATER	1
TOTAL CONTRACTUELS 2,5	tue	Liiseigiidiii Cileicileur	PAST	0,5
TOTAL CONTRACTUELS 2,5	rac	Total Ensei	1.5	
TOTAL CONTRACTUELS 2,5	ont		1	
	Ū	Total	1	
		TOTAL COM	NTRACTUELS	2,5
Total 114, 5				

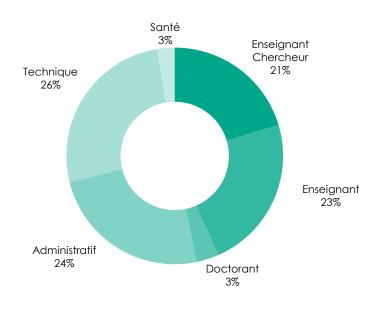
# B. Les effectifs

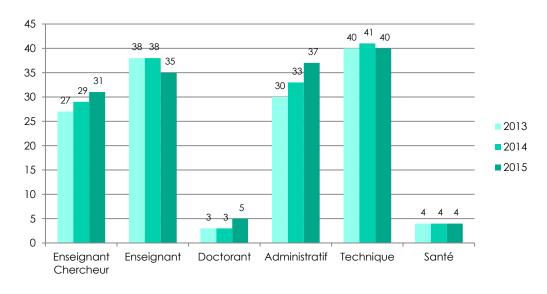
## > L'effectif total : les personnels

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

Effectif total: 152 agents

+ 2.7 % par rapport à 2014



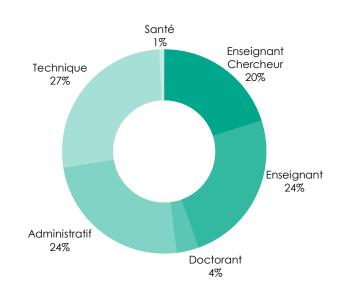


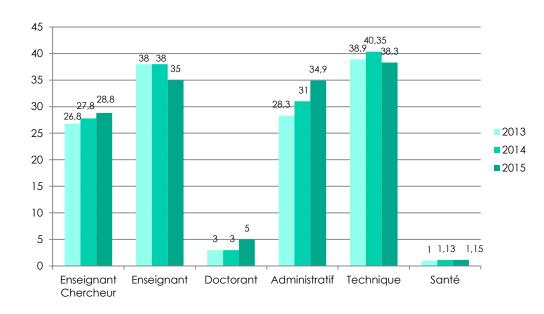
Famille	Catégorie	Budg	Budget Etat		Budget Ecole	Total Général
Turrine	Calegorie	Titulaires	CDD	Etat	Contractuels	Total General
Ensoianant	Enseignant Chercheur	27	4	31	-	31
Enseignant	Enseignant	33	1	34	1	35
<b>Doctorant</b> Doctorant		-	-	-	5	5
Total En	seignant / Chercheur	60	5	65	6	71
BIATSS	Administratif	24	-	24	13	37
DIAISS	Technique	25	1	26	14	40
Total BIATSS		49	1	50	27	77
Santé Santé		1	-	1	3	4
	Total général	110	6	116	36	152

## L'effectif total : ETP

ETP de l'effectif total : 143,15

Evolution de 1.3 % par rapport à 2014 (141.28 ETP)





Famille	Catégorie	Budge Titulaires	et Etat CDD	Total ETP Budget Etat	Budget Ecole Contractuels	Total Général
Enseignant	Enseignant Chercheur	26,80	2,00	28,80	-	28,80
Liiseigiidiii	Enseignant	33,00	1,00	34,00	1,00	35,00
Doctorant	Doctorant	-	-	-	5,00	5,00
Total Ens	eignant / Chercheur	59,80	3,00	62,80	6,00	68,80
BIATSS	Administratif	22,80	-	22,80	12,10	34,90
DIAISS	Technique	24,80	1,00	25,80	12,50	38,30
Total BIATSS		47,60	1,00	48,60	24,60	73,20
Santé	Santé	0,80	-	0,80	0,35	1,15
1	otal général	108,20	4,00	112,20	30,95	143,15

## Les personnels titulaires

Cette année 3 personnes ont été titularisées dans le cadre de la loi Sauvadet.

Titularisation « Sauvadet »:

12

Le dispositif Sauvadet renvoie à la loi du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels.

Les deux volets relatifs aux procédures de recrutement proposées aux contractuels sont :

- la titularisation par le biais de concours réservés et de recrutements réservés sans concours.
- La cdisation, soit la transformation d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée.

# 110 personnels titulaires pour 108,2 ETP

# **Agents titulaires: Effectifs**

40 -					36	
35 -		33 33		33		
30 -	25					
25 -	22			_		0010
20 -				_		2013
15 -			13 <sub>12</sub> 13	_		<b>2</b> 014
10 -				_		■2015
5 - 0 -					111	
3	Enseignant Chercheur	Enseignant	AENES	ITRF	Santé	

#### **Agents titulaires: ETP** 40 35 29,6 30 25 2013 20 2014 15 2015 10 5 0,7 0,8 0,8 Enseignant **AENES** ITRF Enseignant Santé Chercheur

Corps d'appartenance des titulaires		Effectifs	ЕТР
Engainment Charabaur	PR	10	10
Enseignant Chercheur	MCF	17	16,8
Total Enseignant Chercheur		27	26,8
	PRAG	21	21
Enseignant	PRCE	2	2
Enseignani	PREN	6	6
	PTAE	4	4
Total Enseignant		33	33
	DGS	1	1
AENES	AGC	1	1
	AAE	3	2,7
	SAENES	2	1,7
	ADJENES	6	5,6
Total AENES		13	12
	IGR	2	1,8
	IGE	11	10,8
ITRF	ASI	6	6
	TECH	9	9
	ATRF	8	8
Total ITRF		36	35,6
Santé	INF	1	0,8
Total		110	108,2

Bilan social 2015

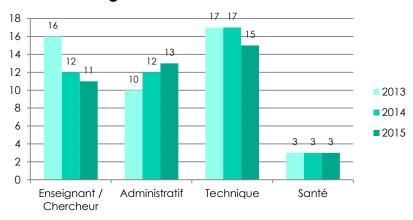
#### > Les personnels contractuels

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.

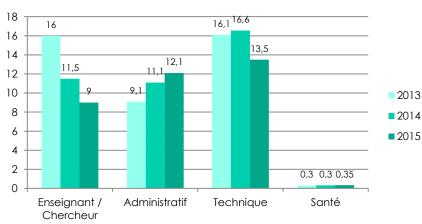
Nb: La catégorie des enseignants chercheurs contractuels inclut les ATERs et le PAST; la catégorie des enseignants contractuels inclut le lecteur.

42 personnels contractuels pour 34.95 ETP

## **Agents contractuels: Effectifs**



# Agents contractuels: ETP



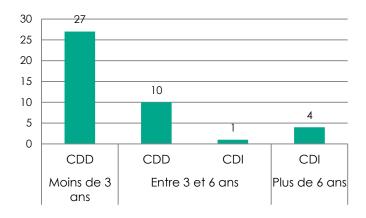
Famille	Catégorie	Effectif	Dont contractuel sur postes Etat	ETP
Enseignant Cherc	Enseignant Chercheur		4	2
Enseignant	Enseignant		1	2
Doctorant		5	-	5
Total Enseigna	Total Enseignants / Chercheurs		5	9
	Administratif A	6	-	6
Administratif	Administratif B	4	-	3,1
Administratif C		3	-	3
Total A	dministratif	13	-	12,1
	Technique A	11	1	9,8
Technique	Technique B	2	-	2
	Technique C	2	-	1,7
Total T	echnique	15	1	13,5
Santé	Santé A		-	0,15
Santé B		1	-	0,2
Toto	Total Santé		-	0,35
T	otal	42	6	34,95

## > 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 2015 une personne est passée en CDI.

Ancienneté	Statut	Femme	Homme	Total
Moins de 3 ans	CDD	9	18	27
Entre 3 et 6 ans	CDD	5	5	10
Entre 3 et 6 ans	CDI	-	1	1
Plus de 6 ans CDI		3	1	4
Total	17	25	42	



Ancienneté	Statut	Enseignant Chercheur (PAST ATER)	Enseignant	Administratif	Technique	Santé	Total
Moins de 3 ans	CDD	4	6	6	10	1	27
Fulso 2 of 4 amo	CDD	-	1	4	3	2	10
Entre 3 et 6 ans	CDI	-	-	-	1	-	1
Plus de 6 ans	CDI	-	-	3	1	-	4
Total		4	7	13	15	3	42

## > Les variations d'effectifs

• Effectif total : Synthèse des arrivées/départs par corps

Corp	Corps		Départ
	MCF	2	-
	PRAG	2	2
	IGE	2	-
TITULAIRES	ASI	-	2
	Technicien	1	-
	AAE	1	-
	ATRF	3	1
	ATER	2	2
	Doctorant	2	-
CONTRACTUELS	Enseignant	-	3
	Administratif	4	2
	Technique		7
Total		23	19

Mouvement des personnels 2015 :

- 23 arrivées

- 19 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 16.

#### 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:

<u>Par Liste d'aptitude (LA)</u>: 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).

<u>Par Tableau d'avancement (TA)</u>: 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	2 (1 ATRF 1° classe, 1 IGE 1° classe)	1 (IGE)

	Avancement
Enseignants chercheurs	1 (PR 1° classe)
Enseignants	1 (PRAG hors classe)

## > 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.
- d'étudiants effectuant un stage dans notre laboratoire et inscrits dans un autre établissement.
- de personnels rémunérés par un autre organisme et mis à disposition de l'ENISE ou travaillant dans ces locaux.
- De professeurs émérites.

19 personnels hébergés au 31/12/2015.

Familles/Affectations	Effectifs
Administration	1
Doctorant	18
Total	19

5 stagiaires accueillis en 2015.

## > Les enseignants invités au cours de l'année 2015.

3 enseignants invités pour 1 mois chacun.

En 2015, l'Enise a accueillie 3 enseignants originaires du Cameroun, de Russie et d'Espagne.



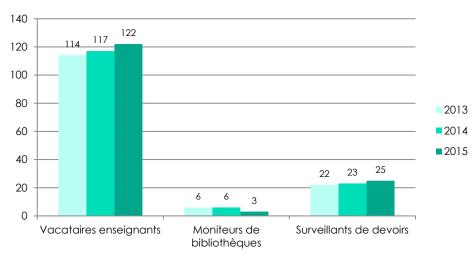
#### Les vacataires

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

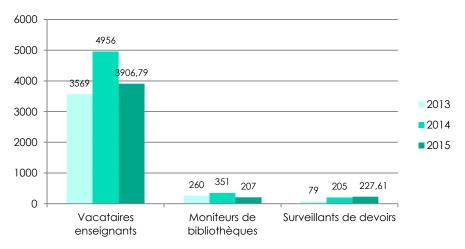
- <u>Les vacataires enseignants</u> sont des personnes recrutées temporairement pour faire face à un besoin en enseignement qui ne peut être couvert par le personnel de l'Ecole. Les vacataires sont des personnes issues du monde professionnel externes à l'ENISE.
  - Nota: En tant qu'Ecole d'Ingénieurs, l'ENISE est tenue de faire appel à des professionnels extérieurs (20%) sur le cycle ingénieur (source: Commission des Titres d'Ingénieurs (CTI)).
- Les moniteurs et les surveillants sont des étudiants d'autres établissements et n'ont pas vocation à réaliser des enseignements.

Famille	Effectifs	Nombre d'heures
Vacataires enseignants	122	3 906,79
Moniteurs de bibliothèques	3	207,00
Surveillants de devoirs	25	227,61
Total	150	4 341,40

# Variation des effectifs



## Variation du nombre d'heures



# D. Affectations des personnels

# > Répartition par missions de l'effectif total

Farmetti a		Statut			Total		Total
	Famille Control of the Control of th		CDI	CDD	personnel ENISE	Hébergés	général
	Enseignant chercheur	27	-	4	31	-	31
	Enseignant	33	-	2	35	-	35
Enseignement et	ITRF	13	2	8	23	-	23
recherche	Doctorant	-	-	5	5	18	23
	Support - Direction de la Recherche (DR)	2	1	-	3	-	3
	Support - Direction des Etudes et de la Formation (DEFI)	5	-	5	10	-	10
Total Enseignement	et recherche	80	3	24	107	18	125
	Direction Générale des Services (DGS)	4	-	-	4	-	4
	Agence Comptable	2	-	-	2	-	2
	Services financiers	1	1	1	3	-	3
<b>Fonctions Supports</b>	Ressources Humaines	3	-	-	3	-	3
	Patrimoine Logistique Maintenance Entretien (PLME)	9	-	3	12	1	13
	Direction des Systèmes d'Information (DSI)	3	-	2	5	-	5
	Pôle Développement	3	-	2	5	-	5
Total Fonctions Supp	ports	25	1	8	34	1	35
	Bibliothèque	2	-	1	3	-	3
	Direction des Relations Internationales (DRI)	1	1	1	3	-	3
Fonctions de	Direction de la Vie Etudiante (DVE)	1	-	-	1	-	1
Soutien	Médecin	-	-	2	2	-	2
	Assistante sociale	-	-	1	1	-	1
	Infirmière	1	-	-	1	-	1
Total Fonctions de S		5	1	5	11	-	11
	Total général	110	5	37	152	19	171

# > Répartition par missions des ETP

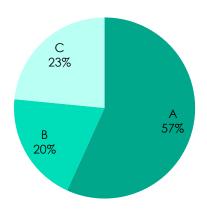
Famille		Statut		Total		Total	
		Titulaires	CDI	CDD	personnel ENISE	Hébergés	général
	Enseignant chercheur	26,80	-	2,00	28,80	-	28,80
	Enseignant	33,00	-	2,00	35,00	-	35,00
Enseignement et	ITRF	12,80	2,00	7,30	22,10	-	22,10
recherche	Doctorant	-	-	5,00	5,00	18,00	23,00
	Support - Direction de la Recherche (DR)	1,80	0,60	-	2,40	-	2,40
	Support - Direction des Etudes et de la Formation (DEFI)	4,90	-	5,00	9,90	-	9,90
<b>Total Enseignement</b>	et recherche	79,30	2,60	21,30	103,20	18,00	121,20
	Direction Générale des Services (DGS)	3,80	-	-	3,80	-	3,80
	Agence Comptable	1,60	-	-	1,60	-	1,60
	Services financiers	0,90	1,00	1,00	2,90	-	2,90
<b>Fonctions Supports</b>	Ressources Humaines	2,80	-	-	2,80	-	2,80
	Patrimoine Logistique Maintenance Entretien (PLME)	9,00	-	2,20	11,20	1,00	12,20
	Direction des Systèmes d'Information (DSI)	3,00	-	2,00	5,00	-	5,00
	Pôle Développement	3,00	-	2,00	5,00	-	5,00
<b>Total Fonctions Supp</b>	ports	24,10	1,00	7,20	32,30	1,00	33,30
	Bibliothèque	2,00	-	1,00	3,00	-	3,00
	Direction des Relations Internationales (DRI)	1,00	0,70	1,00	2,70	-	2,70
Fonctions de	Direction de la Vie Etudiante (DVE)	1,00	-	-	1,00	-	1,00
Soutien	Médecin	-	-	0,15	0,15	-	0,15
	Assistante sociale	-	-	0,20	0,20	-	0,20
	Infirmière	0,80	-	-	0,80	-	0,80
Total Fonctions de S	outien	4,80	0,70	2,35	7,85	-	7,85
Total général		108,20	4,30	30,85	143,35	19,00	162,35

#### Le taux d'encadrement des BIATSS

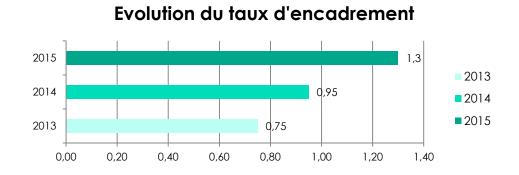
Le taux d'encadrement mesure le ratio nombre d'agents (hors enseignants) de catégorie A sur nombre d'agents de catégorie B et C. C'est un indicateur de base utilisé par le ministère. Au niveau national, dans les écoles d'ingénieurs, le taux de catégorie A parmi les BIATSS est de l'ordre de 68% (source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

Cela ne signifie pas que 46 agents de catégorie A encadrent 35 agents de catégorie B et C. En effet, nombre de personnels de catégorie A (39) 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.

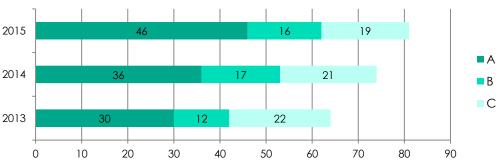
Taux d'encadrement total : 1.3
57 % de catégorie A.



Catégorie	Statut	Effectifs
Α	Titulaires	27
	Contractuels	19
	Total A	46
В	Titulaires	9
D	Contractuels	7
Total B		16
С	Titulaires	14
C	Contractuels	5
Total C		19
Total général		81



# Evolution du nombre d'agents par catégorie



## > Les enseignants par disciplines

30 enseignants titulaires répartis dans 10 disciplines et 3 PREN

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

Disciplines	Effectifs
Allemand	1
Anglais	3
Economie, gestion	2
Education physique et sportive	1
Espagnol	1
Mathématiques	4
Sciences physiques et physique appliquée	1
Ingénierie des constructions	5
Ingénierie électrique	1
Ingénierie mécanique	11
PREN	3
Total	33

## Les enseignants chercheurs par sections CNU

59% des enseignants chercheurs de l'ENISE appartiennent à la section CNU 60 « Mécanique, génie mécanique, génie civil »

**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
27	Informatique	1
28	Milieux denses & matériaux	1
60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	16
61	Génie informatique, automatique et traitement du signal	3
62	Energétique, génie des procédés	3
63	Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	1
	Total	27

# E. <u>La recherche</u>

# > 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.

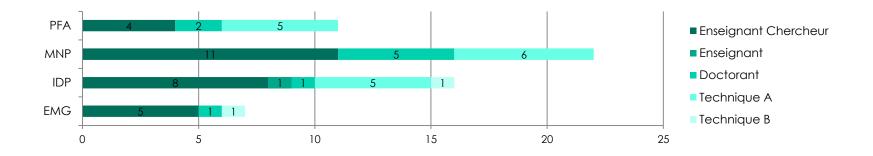
Ces tableaux regroupent les titulaires et contractuels.

EMG: Environnement et Mécanique des Géomatériaux

**IDP** : Ingénierie De la Perception

MNP: Mécanique Numérique et Procédés

**PFA**: Procédés de Fabrication Avancés



# F. 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 %.

<u>Temps partiel</u>: 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 ».

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

Temps partiel				
Quotité	Homme	Femme		
90%	-	2		
80%	-	6		
70%	-	-		
60%	-	1		
50%	-	-		
moins de 50%	-	-		
Total	0	9		

Temps incomplet				
Quotité	Homme	Femme		
85%	-	-		
80%	-	1		
70%	-	2		
60%	-	1		
50%	2	3		
moins de 50%	1	2		
Total	3	9		

9 agents sont à temps partielet 12 à temps incomplet

Pour l'année 2015, **3 agents** ont présenté chacun **1 demande de modification de quotité**.

En 2015, 13,8% des agents de l'ENISE sont à temps partiel ou incomplet (12.2% en 2014)

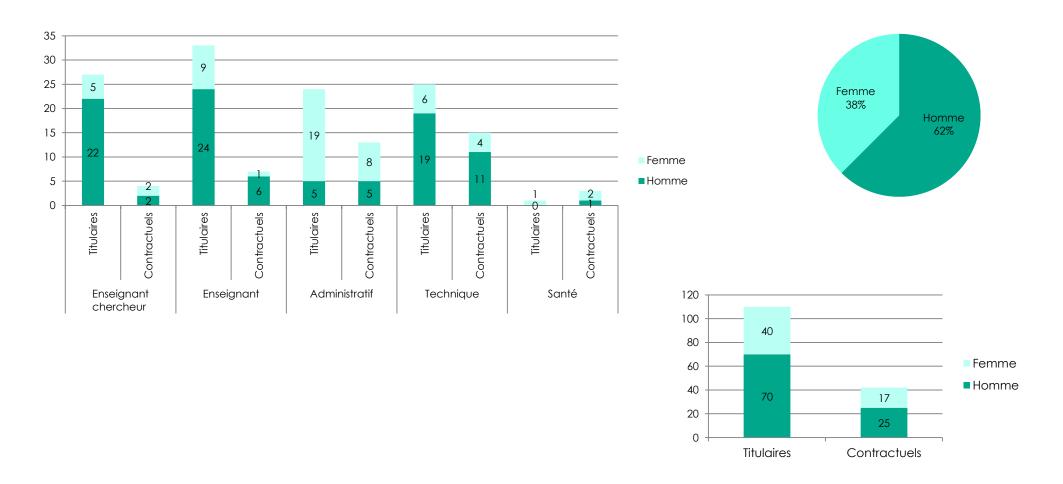
100 % des temps partiels demandés le sont par des femmes

Bilan social 2015

## > <u>La parité</u>

#### 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.

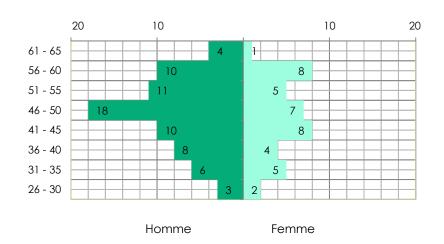


## > Les pyramides des âges

Moyenne d'âge des agents :
44 ans

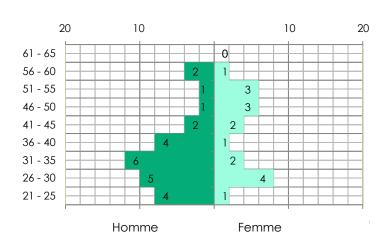
La pyramide des âges des contractuels est complémentaire à celle des titulaires : les titulaires sont plus âgés et les contractuels plus jeunes. Lors de départ en retraite de titulaires, certains contractuels pourront alors passer des concours.

## **Titulaires**



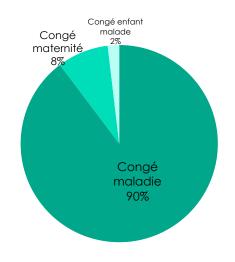
#### **Effectif total** 10 10 20 61 - 65 56 - 60 8 51 - 55 46 - 50 41 - 45 10 36 - 40 31 - 35 26 - 30 21 - 25 Homme Femme

## Contractuels

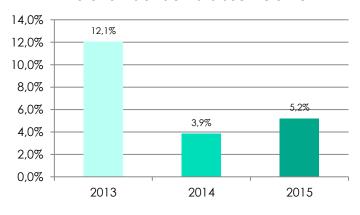


## L'absentéisme

Concerne l'effectif total.



## Evolution du taux d'absentéisme



Durée moyenne d'un congé maladie ordinaire : **14.8 jours** 

(10,7 jours en 2014)

Famille	Type de congé	Nombre d'agents	Nombre d'arrêts	Nombre de jours	Taux d'absentéisme
	Congé maladie	9	14	208,0	1,41%
Enseignant	Congé maternité	1	1	112,0	0,76%
	Congé enfant malade	1	1	0,5	0,00%
Total I	Enseignant Enseignant	11	16	320,5	2,17%
	Congé maladie	21	61	1224,0	7,68%
BIATSS	Congé paternité	2	2	22,0	0,14%
	Congé enfant malade	13	29	29,5	0,19%
Total	al BIATSS	36	92	1275,5	8,01%
Total		47	108	1 596,0	5,20%
Total hors maternité,	Total hors maternité, paternité, enfant malade		75	1 432,0	4,67%

# Rémunérations



# Rémunérations



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 le budget de l'Ecole constitué 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 (€).

# Masse salariale Etat

Des contractuels peuvent être payés sur postes vacants Etat.

Famille	Traitement (montant brut)	Primes (montant brut)	Divers (SFT- Transport)	Charges patronales	Total
Enseignant	2 527 091	92 429	33 170	2 295 311	4 948 001
BIATSS	1 202 578	176 526	35 366	1 088 066	2 502 536
Total	3 729 669	268 955	68 536	3 383 377	7 450 537

## Masse salariale Ecole

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

Statut	Famille	Traitement (montant brut)	Primes (montant brut)	Heures complémentaires (montant brut)	Divers (SFT- Transport)	Charges diverses*	Total
Titulaire	Enseignant	38 005	100 446	414 173	532	47 865	601 021
moidile	BIATSS	37 339	5 114	8 264	27	34 759	85 502
Contractuel	Enseignant	160 187	1 245	14 380	926	50 235	226 973
Confractive	BIATSS	659 419	5 990	13 787	4 319	256 846	940 360
	Moniteur	2 185	-	-	-	940	3 125
Contractuel temporaire	Surveillant	3 113	-	-	-	1 333	4 446
	Vacataire	-	-	158 379	-	47 174	205 552
Doctorant	Doctorant	76 139	-	-	287	31 358	107 784
Divers	Participation aux repas	-	-	-	-	9 429	9 429
T	otal	976 387	112 794	608 982	6 092	479 938	2 184 193

<sup>\*</sup>Charges diverses: Charges patronales et régularisations comptables sur charges salariales.

# Rémunérations

## > <u>Traitement principal brut global Etat et Ecole</u>

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 Etat. Des contractuels ont été payés sur ressources Etat.

Imputation	Famille	Total	
Ressources Etat	Enseignant	2 527 091	
Kessources Eldi	BIATSS rces Etat Enseignant	1 202 578	
Total resso	urces Etat	3 729 669	
	Enseignant	198 192	
	BIATSS	696 758	
Ressources propres	Moniteur	2 185	
	Enseignant  BIATSS  prees Etat  Enseignant  BIATSS  Moniteur  Surveillant  Doctorant  ces propres	3 113	
		76 139	
Total ressour	Total ressources propres		
Tot	al	4 706 056	

## > <u>Traitement principal brut des titulaires</u>

		Traitement brut Traitement brut mensuel moyen		Traitement brut		ment brut Traitement brut mensuel moyen			Effectif	
	Famille	annuel	Femme	Homme	Moyenne	Femme	Homme	Total		
Enseignant	Enseignant chercheur	1 132 199	3 059	3 911	3 769	5	22	27		
Liseignain	Enseignant	1 369 620	3 269	3 456	3 403	9	24	33		
Tota	l Enseignant	2 501 819	3 205	3 667	3 560	14	46	60		
BIATSS	Administratif	586 934	2 01 1	2813	2 186	20	5	25		
DIA133	Technique	615 982	1 906	2 226	2 143	6	19	25		
To	otal BIATSS	1 202 917	1 985	2 359	2 164	26	24	50		
	Total	3 704 736	2 595	3 013	2 930	20	35	110		

## > <u>Traitement principal brut des contractuels</u>

Hors rémunération des 3 contractuels de santé et des 5 doctorants.

Attention les effectifs pour les familles « enseignant chercheur » et « enseignant » sont très faibles.

Traite		Traitement brut	Traitement brut mensuel moyen			Effectif		
	Famille	annuel	Femme	Homme	Moyenne	Femme	Homme	Total
Enseignant	Enseignant chercheur	91 281	2917	2 593	2 723	2	2	4
Liseigilaili	Enseignant	132 183	-	2 227	2 227	-	2	2
Tota	l Enseignant	223 464	2 917	2 447	2 640	2	4	6
BIATSS	Administratif	285 218	1 696	2 708	1 949	8	5	13
DIAISS	Technique	411 201	2 012	2 348	2 281	4	11	15
To	otal BIATSS	696 419	1 775	2 420	2 133	12	16	28
	Total	919 883	2 346	2 433	2 260	14	20	34

# Rémunérations

## > 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.

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

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

Tous les tableaux (p 33 et 34) 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

		Salaire moyen annuel			
	Famille	Femme	Homme	Moyenne	
Enseignant	Enseignant chercheur	36 714	46 046	44 553	
Lriseignam	Enseignant	39 231	39 098	40 837	
Moye	nne Enseignant	38 457	42 572	42 438	
BIATSS	Administratif	23 982	33 755	26 106	
DIAISS	Technique	22 868	27 443	26 249	
Moyenne BIATSS		23 703	28 877	26 178	
٨	Moyenne	28 887	38 758	35 246	

#### Salaire médian

		Salaire médian annuel			
	Famille	Femme	Homme	Médiane	
Enseignant	Enseignant chercheur	35 311	43 312	41 617	
Liseignam	Enseignant	38 005	40 784	40 784	
Médi	ane Enseignant	20 541	42 048	40 992	
BIATSS	Administratif	20 725	32 338	22 651	
DIAISS	Technique	22 066	26 990	26 004	
Médiane BIATSS		21 158	27 340	24 710	
	Médiane	29 125	39 464	34 616	

## > Salaire moyen et médian des contractuels (par famille et par sexe)

Hors rémunération des contractuels de santé.

#### Salaire moyen

		Salaire moyen annuel			
	Famille	Femme	Homme	Moyenne	
Enseignant	Enseignant chercheur	17 502	31 115	25 972	
Linseignam	Enseignant	-	26 727	26 727	
Moye	nne Enseignant	17 502	29 360	25 972	
BIATSS	Administratif	23 982	20 353	23 388	
DI7 (133	Technique	24 144	28 172	27 367	
Мо	yenne BIATSS	21 301	29 036	25 598	
٨	Moyenne	20 541	29 144	25 703	

#### Salaire médian

		Salaire médian annuel		
	Famille	Femme	Homme	Médiane
Enseignant	Enseignant chercheur	17 502	24 503	24 503
Lriseignam	Enseignant	-	26 727	26 727
Médio	ane Enseignant	17 502	24 503	24 503
BIATSS	Administratif	20 725	20 623	20 670
DIAISS	Technique	24 144	27 394	27 394
Médiane BIATSS		20 623	28 690	25 387
	Médiane	19 503	28 393	24 503

## > <u>Hiérarchie des rémunérations</u>

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	Traitement brut annuel		
	Traitement brut le + faible	Traitement brut le + élevé	Rapport	
Ensemble des titulaires	18 170	73 344	4,04	
Homme	18 170	73 344	4,04	
Femme	17 836	53 508	3,00	
Enseignant	28 393	73 344	2,58	
Homme	28 393	73 344	2,58	
Femme	30 004	53 508	1,78	
BIATSS	17 836	45 618	2,56	
Homme	18 170	45 618	2,51	
Femme	17 836	39 566	2,22	

#### > Les contractuels

Hors rémunération des contractuels de santé.

	Traitement		
	Traitement brut le + faible	Traitement brut le + élevé	Rapport
Ensemble des contractuels	17 502	44 340	2,53
Homme	18 818	44 340	2,36
Femme	17 502	30 731	1,76
Enseignant	17 502	44 340	2,53
Homme	18 818	44 340	2,36
Femme	17 502	17 502	1,00
BIATSS	17 558	39 984	2,28
Homme	18 957	39 984	2,11
Femme	17 558	30 731	1,75

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

## > Rémunérations complémentaires

	Titulaires		Contractuels	
	Montant total	Nombre d'agents	Montant total	Nombre d'agents
GIPA	6 084	9	5 989,67	4
Remboursement transport	2 243	11	2 831,91	15
SFT	48 726	51	2 391,58	11
Total	57 053	71	11 213,16	30

#### > Primes

Primes	Montant total	Nombre d'agents	Montant moyen
Catégories A	118 318	27	6 382
Catégories B	34 220	11	2 535
Catégories C	27 381	15	2 102
Enseignants chercheurs	128 199	51	2 514
Enseignants	60 949	44	1 385

Primes	Montant	Nombre d'agents	Montant moyen
PRES EC	34 688	30	1 245
PES enseignants	39 839	34	1 245
PEDR	56 000	10	5 600
PCA	32 401	8	4 050
PRP	10 800	11	982

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.

IAT: Indemnité d'Administration et de Technicité

IFTS: Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires

PFR: Prime de Fonctions et de Résultats

PPRS: Prime de Participation à la Recherche Scientifique

GIPA: Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat

SFT: Supplément Familial de Traitement

## > NBI: Nouvelle Bonification Indiciaire

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. 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	11 178	9	
Technique	6 389	6	
Total	17 567	15	

Liste des fonctions et nombre de point d'indice (INM) affecté :

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	20
Responsable Hygiène et sécurité + patrimoine	20
Responsable service PLME	20
Responsable pôle productique	20
Directeur bibliothèque	20
Référent plateforme 1	20
Référent plateforme 2	20
Secrétariat de direction	15
Coordination Direction des Etudes et de la Formation	15
Responsable 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 **17 567 €** 

# Rémunérations

## > Heures complémentaires et vacations d'enseignement

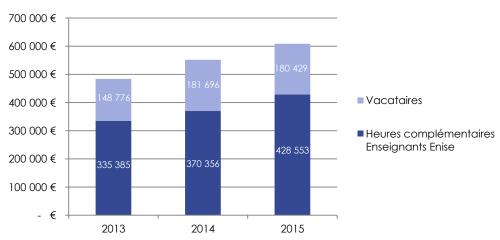
Le montant correspond au montant brut des heures complémentaires et vacations hors charges patronales.

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 122, voir p19) ou bien des personnels BIATSS titulaires ou contractuels de l'établissement (9 Biatss sont concernés en 2015). Le taux de rémunération est identique pour tous : 40,91 €/HETD.

Famille		Montant total annuel	Nb HETD	Nb d'agents	Nb moyen d'heures
Enseignants chercheurs		118 161,97	2 888,34	23	125,58
Encolananto	Titulaires	296 010,80	7 235,66	29	249,51
Enseignants	Contractuels	14 379,86	351,50	3	117,17
Vacataires		180 429,04	4 410,39	131	33,67
Total		608 982,67	14 886,89	186	80,03

# Evolution du montant des heures complémentaires et vacations



Les heures des vacataires sont stables entre 2014 et 2015. Par contre, on constate une progression de 15 % des heures complémentaires.

# **Formation**



# **Formation**

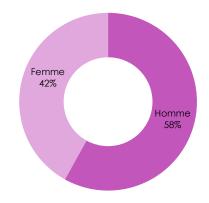
# ▶ La formation à l'ENISE

L'ENISE propose à ses personnels 9 axes de formations.

AXE DE FORMATION	Nombre de formations suivies			
AAL DE FORMATION	2013	2014	2015	
Développement durable	1	-	-	
Développer de nouvelles compétences techniques et individuelles	35	52	30	
Hygiène, sécurité et amélioration des conditions de travail	11	5	11	
Informatique - Bureautique	22	13	11	
Management	5	6	-	
Perfectionnement linguistique	11	10	4	
Pilotage des emplois	2	-	-	
Préparation aux concours	11	6	5	
VAE	1	-	-	
TOTAL	94	92	61	

La **VAE** est une mesure qui permet à toute personne, quel que soit son âge, son niveau d'études ou son statut, de faire valider les acquis de son expérience pour obtenir une certification professionnelle. Trois ans d'expérience en rapport avec le contenu de la certification visée sont nécessaires.

Famille	Nb d'agents	Nb d'actions de formation	Nb de jours	Nb d'heures
Biatss	74	56	246,5	1 505
Enseignants	19	14	301,5	1 853
TOTAL	93	70	548,0	3 358



En 2015, 61 % des agents ont suivis au moins une action de formation.

# > <u>Dépenses en formation</u>

Famille	Dépenses pédagogiques	Frais de mission	Coût total
Biatss	30 474	3 889	34 363
Enseignants	8 578	1 469	10 047
TOTAL	39 052	5 358	44 410

Famille	Durée moyenne des formations	Coût moyen horaire	Coût moyen/stagiaire
Biatss	20,34 h	20,25 €	411,81€
Enseignants	18,32 h	24,65 €	451,47 €
Coût moyen	19,33 h	22,45 €	431,64 €

# Evolution du budget alloué aux formations





## Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

#### Les compétences du CHSCT portent sur les conditions de travail et traitent des domaines suivants :

- organisation du travail (charge de travail, rythme, pénibilité des tâches);
- environnement physique du travail (température, éclairage, aération, bruit);
- aménagement des postes de travail et adaptation à l'homme;
- construction, aménagement et entretien des locaux;
- durée, horaires, aménagement du temps de travail (travail de nuit, travail posté);
- nouvelles technologies et leurs incidences sur les conditions de travail.

Le décret renforce le rôle du comité à l'égard de certaines catégories d'agents (les femmes, les travailleurs placés sous la responsabilité du chef de service, et notamment les travailleurs temporaires ou handicapés).

Le CHSCT intervient également dans le cadre de situations de risques particuliers (réalisation de travaux par une entreprise extérieure, implantation, transfert ou modification d'installations classées pour l'environnement, nuisances d'un établissement voisin).

La compétence du CHSCT sur les matières mentionnées ci-dessus se décline en :

- Une compétence consultative sur :
  - o tout projet d'aménagement important modifiant les conditions de santé, de sécurité et les conditions de travail;
  - o le rapport annuel écrit faisant le bilan de la santé, de la sécurité et des conditions de travail;
  - o le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.
- L'exercice de missions concrètes, comme la visite des locaux, ou les enquêtes :

Les membres du CHSCT doivent visiter à intervalles réguliers les services relevant de leur compétence.

Le CHSCT réalise des enquêtes sur les accidents de service, de travail et les maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

- La participation à l'amélioration de la prévention :

Le CHSCT a une mission d'analyse des risques et une capacité de proposition d'actions de prévention, notamment du harcèlement moral et sexuel.

Il coopère aux actions de prévention et de formation mises en place à destination des agents.

## Poste de travail/Evaluation des risques

#### Bilan au 31/12/2015:

- Les actions de prévention ont porté en 2015 sur le stockage des poudres métalliques du laboratoire PFA, sur la filtration de l'air du laboratoire d'enseignement du génie civil, des matériaux composites et de chimie, sur l'élimination et la substitution de produits chimiques dangereux et sur les vêtements de travail portés par les étudiants en travaux pratiques.
- Des budgets ont été prévus pour la poursuite du contrôle, pour la maintenance et pour l'amélioration des systèmes de traitement d'air de différents laboratoires et bureaux.

#### Sécurité incendie :

- Les bâtiments de l'ENISE ont reçu un avis favorable de la commission communale de sécurité.
- Conformément à la réglementation, deux exercices d'évacuation ont été réalisés pendant l'année 2015 sur chacun des sites de l'établissement.

# > Personnels affectés à la santé et la sécurité

- 1 conseiller de prévention à mi-temps
- 3 assistants de prévention
- 1 médecin du travail à temps incomplet
- 18 agents Sauveteurs Secouristes du Travail (SST)

Répartition par catégorie de personnel des agents SST :

Famille	Nb agents SST
Enseignant	1
Administratif	6
Technique	11
Total	18

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.

## > Médecine du travail

Le médecin du travail a un rôle essentiellement préventif. Il est conseil auprès de l'administration et de tous les personnels de l'Ecole. Il intervient dans le domaine de la santé et du bien-être au travail.

Son rôle est de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail.

Il ne délivre pas de certificat de sport, d'arrêt maladie et n'est pas non plus chargé du contrôle du bien-fondé des arrêts maladie.

Santé et bien-être au travail : Le médecin du travail assure le suivi médical des personnels. Il accompagne le service des ressources humaines dans ses missions d'intégration des personnels handicapés. Il intervient dans la gestion des accidents du travail et des maladies professionnelles.

**Environnement professionnel :** Le médecin du travail apporte une expertise sur l'environnement professionnel en collaboration avec le Conseiller de prévention (accessibilité, hygiène, sécurité, aménagement, équipement en matériel).

Il contribue à l'élaboration, l'actualisation et la mise en œuvre du Document Unique précisant les risques professionnels et les effectifs d'agents exposés.

#### Politique de prévention :

- Il contribue à la définition et à la mise en œuvre de la politique de prévention de l'Ecole. Il participe au comité d'hygiène et de sécurité et aux éventuels groupes de travail concernant l'hygiène, la sécurité ou les conditions de travail.
- Il conduit les études et enquêtes épidémiologiques demandées par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.
- Il communique auprès des agents sur des thèmes de prévention de la santé.
- Il présente chaque année un rapport d'activité de la médecine de prévention.
- Il contribue à l'élaboration du programme annuel de prévention.

**70 agents** ont été reçus par le médecin du travail en 2015.

# 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.

Les travaux plus importants font l'objet d'une programmation pluriannuelle présentée en même temps que le budget et concernent les grands secteurs suivants : sécurité, accessibilité des locaux, économies d'énergie, opérations immobilières liées à la pédagogie ou au cadre de vie, investissements pédagogiques.

En 2015, **51 057.01** € ont été consacrés à la sécurité et **73 845.17** € à l'amélioration des conditions de travail.

Sécurité	Montant
Travaux et achat hygiène et sécurité	41 859,11
Coût des formations	9 197,90
Total	51 057,01

Conditions de travail	Montant
Accessibilité handicapés	14 409,34
Aménagement des bureaux et laboratoires	31 400,87
Adaptation du poste de travail	2 085,70
Coût des formations	1 607,77
Travaux réouverture cafétéria	24 341,49
Total	73 845,17



# > Accidents de travail et de trajet

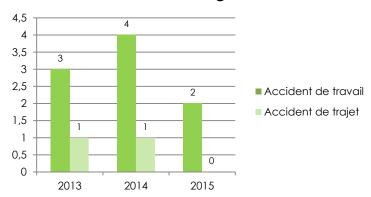
Accident de travail: accident survenu pendant les obligations de service à un fonctionnaire ou à un contractuel et ayant fait l'objet d'une déclaration auprès de l'établissement et de la sécurité sociale dans un délai de 48 h.

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.

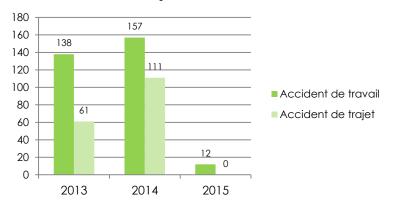
**2 agents** ont été concernés par un accident de travail ou de trajet.

Les accidents de travail ou de trajet ont été à l'origine de **12 jours d'arrêt de travail.** 

## Nombre d'agents



# Nombre de jours d'arrêt de travail



Données détaillées 2015 :

Type d'o	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	2	-	2	1	1	12	942,74 €	291,72€ + CPAM
Accident du trajet	Nombre d'AT	-	-	-	-	-	-	-	-

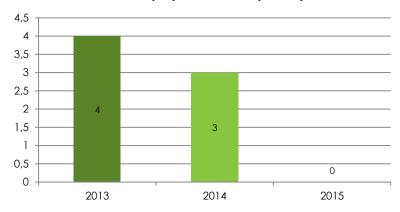
## > Temps partiel thérapeutique

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 périodes de trois mois en principe, un an maximum) et la quotité. Il ne peut être supérieur à une durée de 1 an. Le salarié est rémunéré à temps plein.

En 2015, aucun agent n'a bénéficié d'un temps partiel thérapeutique contre 3 en 2014.

# Evolution du nombre d'agents bénéficiant d'un temps partiel thérapeutique



# 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 est à 5% pour les titulaires et 1% pour les contractuels, le seuil minimal d'emploi de travailleurs handicapés n'est donc pas atteint. Néanmoins son taux d'emploi est l'un des meilleurs de la région Rhône-Alpes. Il est à signaler que le taux national au sein du ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche est de 1,62 %. Il faut ajouter que, compte tenu d'investissements réalisés en faveur de travailleurs handicapés, le seuil minimal de dépenses exigées d'un employeur est atteint, c'est pourquoi aucune contribution n'est versée.

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 physique, sensorielle, mentale ou psychique.

C'est la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) qui est compétente pour reconnaître la qualité de travailleur handicapé.

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 2015, **8 agents** bénéficient d'une reconnaissance de travailleur handicapé.

Statuts	Effectifs
Titulaires	7
Contractuels	1

# Développement durable

Depuis 2011, l'ENISE a décidé de s'inscrire dans une démarche de développement durable. La volonté de l'Ecole est d'assumer sa Responsabilité Globale et de tendre vers l'exemplarité attendue des établissements publics :

- en inscrivant la démarche développement durable dans la durée,
- en impliquant les agents, les élèves et les autres parties prenantes,
- en s'appuyant sur ses missions fondamentales de formation, de recherche et de soutien au développement économique.

C'est pourquoi un groupe de travail a été mis en place et est piloté par un « référent développement durable » clairement identifié au sein de l'établissement. Le groupe de travail s'appuie sur le référentiel Développement Durable de la Conférence des Grandes Ecoles pour identifier ses enjeux prioritaires par rapport à l'ensemble de ses activités.

Le plan d'actions prioritaires de l'ENISE pour réduire son empreinte écologique porte sur les rubriques :

- énergie,
- bâtiments,
- transports et déplacements,
- achats.
- gestion des déchets,
- biodiversité.

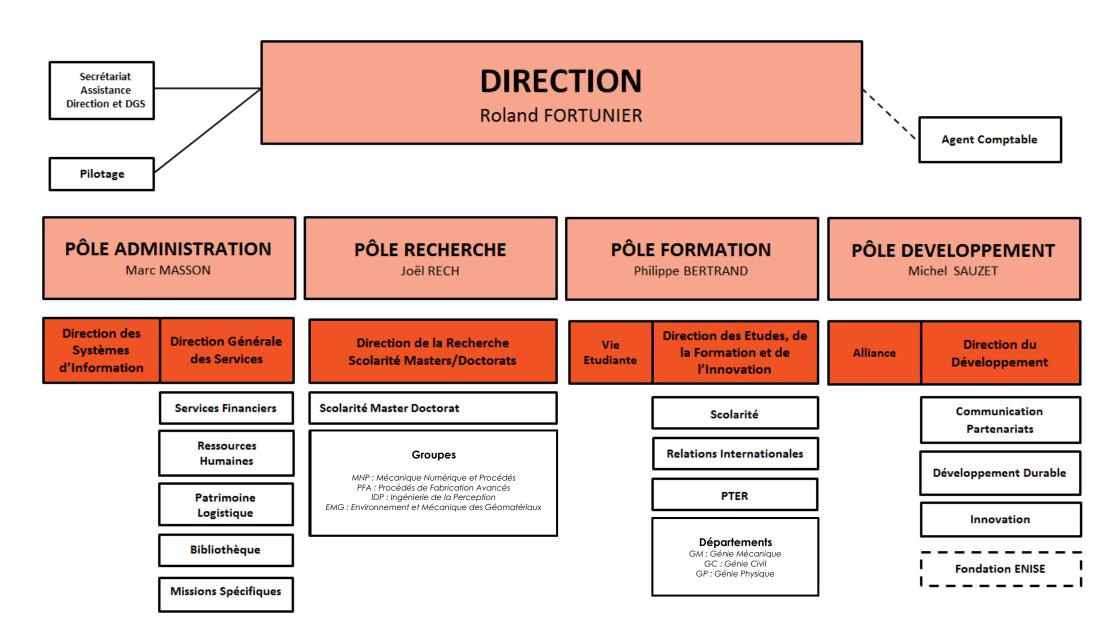
Depuis 5 ans, le groupe de travail de l'ENISE a vu naître diverses actions touchant aux trois piliers du Développement Durable (le dynamisme économique, la sauvegarde de l'environnement et la protection des personnes). Elles ont été proposées par le personnel, les élèves, les groupes de travail ou le comité de direction.

En 2015, plusieurs actions ont été menées :

- Le lancement du Plan de Rénovation Campus Grandes Ecoles Stéphanoises en partenariat avec l'Ecole Supérieure d'Architecture de Saint-Etienne et l'Ecole des Mines de Saint-Etienne,
- Le lancement de l'étude de transition énergétique de la COMUE,
- La mise en œuvre des actions du plan de déplacement inter-campus : prêt de vélos aux étudiants, aménagement des horaires des transports en commun, études de moyens de covoiturage,
- Collecte et évacuation de déchets chimiques dangereux pour traitement en filière spécialisée,
- Réduction de l'usage de produits phytosanitaires pour les espaces verts,
- Pâturage des espaces verts par 5 moutons de Soay qui sont arrivés sur le site. En partenariat avec le lycée agricole de Précieux-St-Genest-Malifaux, ce troupeau a vocation à s'agrandir pour réaliser la tonte des espaces difficiles d'accès.



## Organigramme



## > Les instances, comités et commissions

	CA	CA restreint	CS	CS restreint	CE	СТ	CPE	CCPANT	CHSCT
Nombre de réunion en 2015	5	5	1	3	2	4	4	0	3

### • Les comités assistant le Directeur :

#### LE COMITE DE DIRECTION (COMDIR)

Prévu par l'article 23 des statuts, ce comité est composé des directeurs des grandes structures de l'Ecole (identifiées en orange clair et foncé dans l'organigramme ci-contre). Le Président du Conseil d'Administration, le Président du Bureau des élèves, l'Agent comptable et la responsable des ressources humaines sont invités permanents.

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 :

#### LE CONSEIL D'ADMINISTRATION (CA)

Le Conseil d'Administration comprend 32 membres répartis comme suit :

#### 16 personnalités extérieures à l'établissement dont :

- 3 représentants des collectivités territoriales, à savoir :
  - o le Président du Conseil Régional ou son représentant élu
  - o le Président du Conseil Général de la Loire ou son représentant élu
  - o le Maire de Saint-Etienne ou son représentant élu
- le Président de la Chambre de Commerce de Saint-Etienne Montbrison ou son représentant élu,
- le Président de l'Association Nationale des ingénieurs ENISE, ou son représentant,
- 1 représentant élu désigné conjointement par la Fédération des Industries (FIM) et l'Union des Industries et des Métiers de la Métallurgie (UIMM),
- 1 représentant élu désigné par les Fédérations du Bâtiment et des Travaux Publics,
- 2 représentants des organisations syndicales de cadres désignés par la CFE-CGC et l'Union Force Ouvrière (FO),
- 3 représentants des associations scientifiques et culturelles et des grands services publics : le CEA, le CETIM et le CNRS.
- 4 personnes élues par les autres membres du conseil, après un débat de cadrage, sur proposition du Président de l'Association Nationale des ingénieurs ENISE et du Directeur.

#### 16 membres élus :

- 3 représentants des professeurs d'université et personnels assimilés,
- 3 représentants des autres enseignants chercheurs,
- 3 représentants des autres personnels enseignants,
- 3 représentants des personnels, ingénieurs, administratifs, techniciens, ouvriers de service,
- 4 représentants des étudiants dont un représentant des doctorants.

#### Le rôle du Conseil d'Administration :

- Il détermine la politique de l'établissement.
- Il vote le budget et approuve les comptes.
- Il fixe la répartition des emplois.
- Il arrête les statuts de l'Ecole.
- Il autorise le directeur à engager toute action en justice.
- Il approuve les accords et les conventions signés par le directeur, et, sous réserve des conditions particulières fixées par décret, les emprunts, les prises de participation, les créations de filiales, l'acceptation des dons et legs et les acquisitions immobilières.
- Il peut déléguer certaines de ses attributions au directeur.
- Il constitue en son sein la section disciplinaire compétente à l'égard des enseignants-chercheurs et des étudiants.

#### Le rôle du Conseil d'Administration restreint :

Le Conseil d'Administration se réunit en formation restreinte pour examiner des questions individuelles relatives au recrutement, à l'affectation et à la carrière des enseignants-chercheurs (ATER, MCF, PR).

#### LE CONSEIL SCIENTIFIQUE (CS)

Le Conseil Scientifique, présidé par le Directeur, comprend 20 membres répartis comme suit :

#### 6 personnalités extérieures à l'établissement dont :

- Le Président du Conseil Régional ou son représentant élu,
- 1 représentant de l'Association Nationale des Ingénieurs ENISE,
- 1 représentant du CNRS,
- 3 personnalités élues par les autres membres du conseil, après un débat de cadrage, sur proposition du Président de l'Association Nationale des Ingénieurs ENISE et du Directeur.

#### Le rôle du Conseil Scientifique :

#### 14 membres élus :

- 3 représentants des professeurs d'université et personnels assimilés,
- 2 représentants des docteurs d'Etat ou habilités à diriger des recherches, ne relevant pas des catégories précédentes,
- 3 représentants des autres docteurs,
- 1 représentant des autres enseignants,
- 2 représentants des ingénieurs ou techniciens,
- 1 représentant des autres personnels administratifs ou ouvriers de service,
- 2 représentants des doctorants.
- Il propose au Conseil d'Administration les orientations des politiques de recherche, de documentation scientifique ou technique, ainsi que la répartition des crédits de recherche.
- Il est consulté sur la qualification à donner aux emplois d'enseignants-chercheurs et de chercheurs vacants ou demandés, sur les programmes et contrats de recherche proposés par la direction de la recherche, sur les demandes d'habilitation à délivrer des diplômes nationaux, sur les projets de création ou modification des diplômes d'établissement et sur le contrat d'établissement.
- Il assure la liaison entre l'enseignement et la recherche, notamment dans le troisième cycle.

#### Le rôle du Conseil Scientifique restreint:

Le Conseil Scientifique se réunit en formation restreinte pour examiner des questions relatives au recrutement, à l'affectation et à la carrière des Maitres de conférences et/ou Professeurs des universités. Il émet des propositions d'attribution de l'éméritat aux MCF et PR admis à la retraite. Il examine les demandes de détachement et les dispenses de qualification.

#### LE CONSEIL DES ETUDES (CE)

Le Conseil des Études, présidé par le Directeur, comprend 22 membres répartis comme suit :

#### 3 personnalités extérieures à l'établissement dont :

- le Président du Conseil Régional ou son représentant élu,
- 1 représentant de l'Association Nationale des Ingénieurs ENISE,
- 1 personnalité élue par les autres membres du conseil, après un débat de cadrage, sur proposition du Président de l'Association Nationale des Ingénieurs ENISE et du Directeur.

#### 19 membres élus :

- 1 représentant des professeurs d'université et personnels assimilés,
- 3 représentants des autres enseignants chercheurs et personnels assimilés,
- 4 représentants des autres enseignants,
- 3 représentants des personnels, ingénieurs, administratifs, techniciens, ouvriers de service.
- 8 représentants des étudiants, dont un doctorant.

#### Le rôle du Conseil des Etudes :

- Il propose au Conseil d'Administration les orientations des enseignements de formation initiale et continue, instruit les demandes d'habilitation et les projets de nouvelles filières.
- Il prépare les mesures de nature à permettre la mise en œuvre de l'orientation des étudiants et la validation des acquis, à faciliter leur entrée dans la vie active, à favoriser les activités culturelles, sportives, sociales ou associatives offertes aux étudiants, et à améliorer leurs conditions de vie et de travail (en liaison avec la Commission Vie de l'Etudiant).
- Il examine, notamment, les mesures relatives aux activités de soutien, aux bibliothèques et centres de documentation. Il est garant des libertés politiques et syndicales étudiantes.

## LE COMITE TECHNIQUE (CT)

Le Comité Technique est composé de **5 représentants des personnels**, qui sont les seuls à voter, et de **2 représentants de l'administration**.

Le Comité Technique est une instance de concertation chargée d'examiner les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services. Il est consulté et donne son avis en matière :

- d'organisation et de fonctionnement des administrations, établissements ou services,
- de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences,
- de règles statutaires,
- d'évolutions technologiques et de méthodes de travail et leur incidence sur les personnels.
- de politique indemnitaire sur les grandes orientations,
- d'équité professionnelle, de parité et de lutte contre les discriminations,
- de formation et de développement des compétences professionnelles,
- d'insertion professionnelle.

#### LA COMMISSION PARITAIRE D'ETABLISSEMENT (CPE)

La Commission Paritaire d'Etablissement est une instance consultative où siègent, en nombre égal, des représentants des personnels et des représentants de l'administration : 1 membre titulaire pour chaque catégorie (A, B et C) et 1 suppléant.

Elle ne se réunit plus qu'en formation restreinte depuis 2007.

Elle est consultée sur des questions d'ordre individuel :

- inscription sur liste d'aptitude ou tableau d'avancement,
- congé pour formation syndicale,
- détachement,
- disponibilité,
- contestation des propositions d'attribution de réduction ou majoration d'ancienneté,
- mutations.
- mobilité interne.

#### LA COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE DES AGENTS NON TITULAIRES (CCPANT)

La Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires est obligatoirement consultée sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme.

Elle peut, en outre, être consultée sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents non titulaires.

La CCPANT est composée en nombre égal de représentants des personnels et de l'administration pour 3 ans.

#### LE COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

Voir p 52.

# > Réunions d'information

Régulièrement, en fonction des événements pouvant affecter l'Ecole, le Directeur réunit l'ensemble des personnels en assemblée générale. En 2015, les personnels ont été conviés à quatre assemblées générales.

## > Action sociale

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

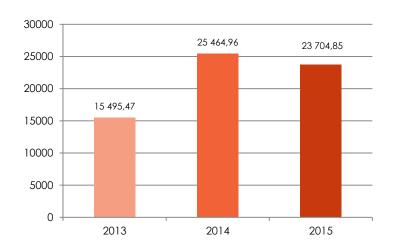
Le Rectorat propose des actions dans 7 domaines :

- 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 leurs dossiers, 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.

# Association des personnels de l'ENISE

Avec l'arrivée d'un nouveau bureau et l'affectation d'un budget de 15 000 € par l'ENISE, l'association des personnels de l'ENISE a multiplié les actions en 2015.

7 manifestations ont été organisées :

- 4 repas avec en moyenne 42 participants, soit 28 % de l'effectif total
- Une après-midi jeux début juillet avec 41 participants soit 27%
- Une soirée avec 20 participants
- L'Arbre de Noël qui a accueilli 26 enfants

De nombreuses commandes groupées ont été passées, environ 2 par mois.

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

87 adhérents soit 57.2 % du personnels de l'Enise.

## > Assistante sociale

#### Missions du service social des personnels

L'assistante sociale intervient :

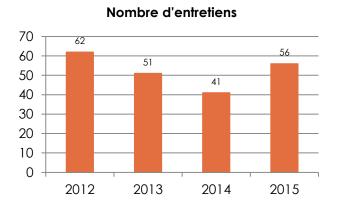
- à titre individuel auprès des agents: elle a un rôle d'écoute, d'information, d'orientation, de conseil, de médiation et d'accompagnement auprès des personnes qui rencontrent des difficultés d'ordre personnel ou professionnel.
- à titre collectif: elle participe aux actions de prévention et de sensibilisation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

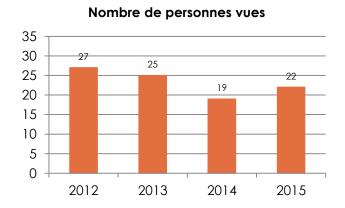
Dans 4 domaines d'intervention:

- <u>économique</u>: difficultés financières passagères, endettement, rémunération, accès aux droits, instruction des dossiers d'aides,...
- <u>professionnel</u>: démarches liées à la retraite, difficultés d'adaptation, d'intégration (collègue ou hiérarchie), mutation, reconversion, réadaptation, conflits, souffrance au travail...
- <u>santé</u>: 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.

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 2015.





En 2015, **22** personnes ont été vues par l'assistante sociale

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 ont sollicité le service social, même si les enseignants ne sont pas totalement absents.

Parmi les BIATSS, 11 sont titulaires et 5 sont contractuels.

Les titulaires restent majoritaires, chiffre cohérent du fait de leur plus grand nombre au sein de l'ENISE.

Parmi les BIATSS, depuis 2014, on constate une prévalence des catégories B et C dans la fréquentation du service social. Ceci n'était pas autant le cas les années précédentes.

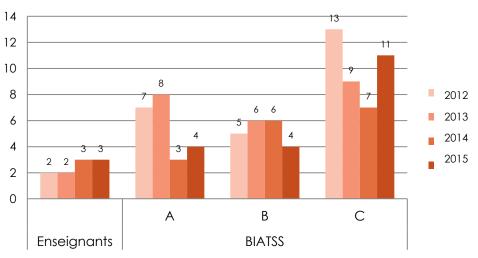
Nous constatons également que les hommes aussi bien que les femmes sollicitent l'assistante sociale.

	2012	2013	2014	2015
Homme	13	13	9	11
Femme	14	12	10	11
Total	27	25	19	22

		2012	2013	2014	2015
Enseignants	S	2	2	3	3
BIATSS B C	7	8	3	4	
	В	5	6	6	4
	С	13	9	7	11
Total		27	25	19	22

Les agents sollicitant l'assistante sociale sont à **86** % des BIATSS

# Personnes vues: répartition par catégories

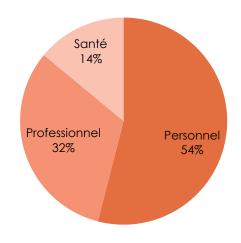


#### Typologie des demandes et des interventions

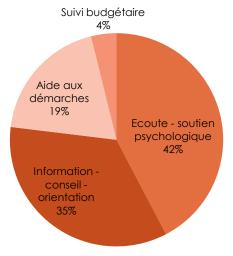
Un même agent peut cumuler plusieurs demandes ce qui amène l'assistante sociale à intervenir sur différents domaines bien souvent étroitement liés (problèmes financiers/personnels ou problèmes de santé/professionnels).

En majorité, les agents demandent une écoute, un soutien psychologique (42% des interventions)

# Typologie des demandes



# Typologie des interventions



# Sigles et abréviations

Α

AAE: Attaché d'Administration d'Etat

**ADAENES**: Attaché d'Administration de l'Education nationale et de l'Enseignement Supérieur **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

В

BAP: Branche d'Activité Professionnelle

BIATSS: Bibliothécaires, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, personnels Sociaux et de Santé

C

**CA**: Conseil d'Administration **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

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

**DIPI**: Diagnostic et Ingénierie des Procédés Industriels

**DGS**: Directeur Général des Services

**DRH**: Directeur des Ressources Humaines ou Direction des Ressources Humaines

Е

**EA** : Equipe d'Accueil **ECL** : Ecole Centrale de Lyon

**ENSAM** : Ecole Nationale Supérieur d'Arts et Métiers **EMG** : Environnement et Mécanique des Géomatériaux

**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

Н

**HETD**: Heures Equivalent Travaux Dirigés

ı

IAT: Indemnité d'Administration et de Technicité

IDP: Ingénierie De la Perception

IFTS: Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires

IGE: Ingénieur d'Etude IGR: Ingénieur de Recherche

INF: Infirmière

ITRF: Ingénieurs et personnels Techniques de Recherche et de Formation

L

LTDS: Laboratoire de Tribologie et Dynamique des Systèmes

M

MCF: Maitre de Conférences

MNP: Mécanique Numérique et Procédés

Ν

**NBI**: Nouvelle Bonification Indiciaire

P

**PAST**: Professeur associé

PCA: Prime pour Charges Administratives
PES: Prime d'Excellence Scientifique
PFA: Procédés de Fabrication Additive
PFR: Prime de Fonctions et de Résultats

PPRS: Prime de Participation à la Recherche 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

K

RCE: Responsabilités et Compétences Elargies

**RH**: Ressources Humaines

2

SAENES: Secrétaire Administrative de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur

**SFT :** Supplément Familial de Traitement **SST :** Sauveteur Secouriste du Travail

Τ

**TECH**: Technicien

U

UMR: Unité Mixte de Recherche

V

VAE: Validation des Acquis de l'Expérience

# Glossgire ————

#### **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 3° 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.

## Glossgire ———

#### **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 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 d'enseignant-chercheur ou de PAST.

## 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.

## Glossgire ————

#### NON TITULAIRE

Agent lié à l'établissement par un contrat d'engagement. Un « assimilé fonctionnaire » reste un agent non titulaire.

#### 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.

#### 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.

Bilan social réalisé sous la responsabilité de Bénédicte Labaume, Marie-Laure Layat et Nadine Tabone.

Un grand merci à Marion d'Agostino pour tout le travail de préparation effectué.

Avec la participation de Muriel Dupin, Laurence Martin, Florent Missemer et Valérie Tholot.

Merci pour leur relecture : Catherine Gandin, Joselyne Gounon, Jérôme Faure, Audrey Perrelle, Nicolas Poulard, Anastasia Sogny, et les membres du CT.



