



BILAN SOCIAL 2017



Service Pilotage et Contrôle de Gestion | juillet 2018

Remarques préliminaires

Le bilan social de l'année 2017 est une photographie de l'ENSCM au 31 décembre qui traduit les événements majeurs dans la vie de notre école d'ingénieur et reflète les actions menées en matière de ressources humaines.

Chaque année l'élaboration d'un bilan social fait partie des obligations réglementaires qui incombent à l'établissement. Depuis 2016 le bilan social de l'ENSCM reprend la liste des indicateurs du rapport de situation comparé relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, mentionnés dans l'arrêté du 23 décembre 2013.

Au-delà de cet aspect légal l'édition 2017 a été refondue pour constituer un réel outil du dialogue social et d'intégration des personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche. Cette nouvelle maquette du bilan destinée aux agents travaillant au sein de l'école ou qui souhaitent y postuler se veut plus lisible. Elle vise à mieux informer les comités techniques des pratiques de gestion des ressources humaines de l'établissement et à identifier les éléments de politique RH. Elle rassemble les principales données de la gestion des ressources humaines et de la vie sociale de l'établissement. Elle permet d'enregistrer les réalisations effectuées et de mesurer les changements intervenus depuis 2015 afin d'apprécier la situation de l'établissement sur les emplois, les effectifs, les carrières, la masse salariale, les conditions de travail, les relations professionnelles...

L'année 2017 a été marquée par :

- l'aménagement de l'activité enseignement dans les nouveaux bâtiments de l'ENSCM. Ce nouveau site offre aux élèves ingénieurs, aux enseignants chercheurs et aux personnels administratifs un cadre d'études, d'enseignement et de travail exceptionnel avec des salles de TP vastes et équipées des dernières technologies, des locaux d'enseignement à la mesure de nos innovations pédagogiques et d'espaces administratifs et communs conviviaux et chaleureux.
- La continuité de la mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire dit RIFSEEP pour les personnels BIATSS.

Le bilan social, est notre boussole ; il nous permet de situer notre position et de vérifier que nous nous orientons dans la direction que nous avons déterminée.

SOMMAIRE

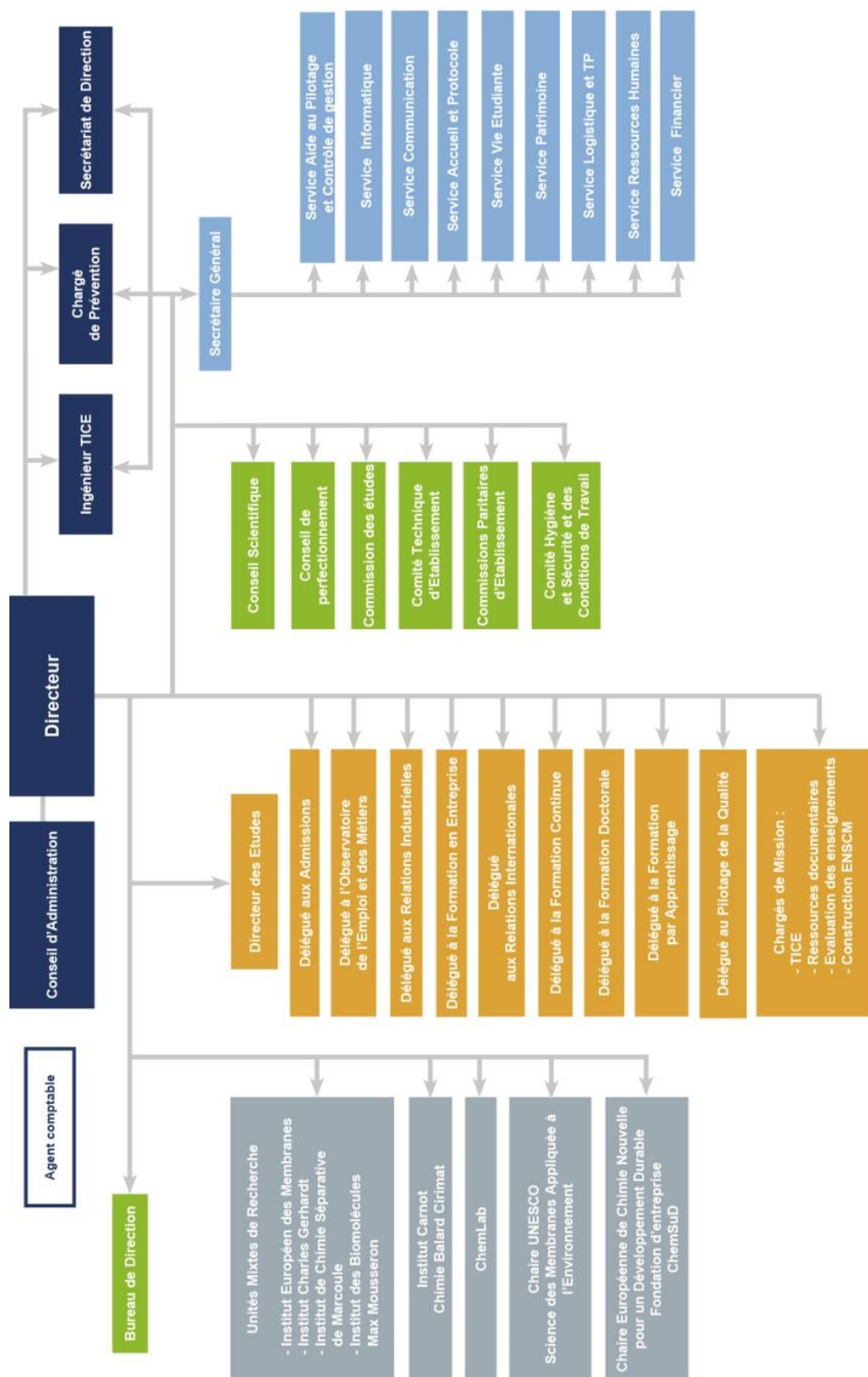
CHAPITRE 1.	PRESENTATION DE L'ENSCM	1-7
1.1	<i>Organigrammes (mis à jour le 30/09/2017)</i>	1-7
1.1.1	Organigramme strucurel	1-7
1.1.2	Organigramme fonctionnel	1-8
1.2	<i>Les chiffres clés de l'activité de l'ENSCM</i>	1-9
1.2.1	Activités de l'ENSCM	1-9
1.2.2	Emplois et effectifs	1-9
1.2.3	Sites de l'ENSCM	1-10
1.2.4	Personnels hébergés	1-10
1.2.5	Masse salariale	1-10
1.2.6	Formation professionnelle des personnels	1-11
1.2.7	Action sociale & sportive et culturelle	1-12
CHAPITRE 2.	LES EMPLOIS ET LES EFFECTIFS	2-13
2.1	<i>Définitions ETPT, ETP, Effectifs</i>	2-13
2.2	<i>Consommation des emplois en ETPT</i>	2-14
2.3	<i>Consommation DES EMPLOI en ETP</i>	2-16
2.4	<i>Les effectifs</i>	2-17
2.4.1	Effectif global	2-17
2.4.2	Effectif des personnels BIATSS titulaire et contractuel	2-22
2.4.3	Effectif des enseignants, enseignants chercheurs, chercheurs titulaires et autre personnel de la recherche	2-25
2.4.4	Effectif des intervenants extérieurs 2017	2-28
2.5	<i>Démographie</i>	2-29
2.5.1	Effectif global en personne physique au 31/12/2017 ventilé par tranche d'âge et par genre	2-29
2.5.2	Age moyen et médian des personnels par catégorie statutaire ventilé par genre	2-31
CHAPITRE 3.	LES CARRIERES	3-32
3.1	<i>Les recrutements</i>	3-32
3.1.1	Taux de rotation.	3-32
3.1.2	Recrutement des personnels BIATSS titulaires	3-32
3.1.3	Recrutement des personnels enseignants, enseignants chercheurs, par voie d'accès et ventilé, par corps et par genre.	3-33
3.1.4	Recrutement des personnels BIATSS et autres personnel de la recherche non titulaires	3-33
3.2	<i>Départ à la retraite et autre départs définitifs ou temporaires</i>	3-34
3.2.1	Départ à la retraite des personnels titulaires et contractuels	3-34
3.2.2	Autres départs définitifs ou temporaires	3-35
3.3	<i>Les concours et examens professionnels</i>	3-36
3.3.1	Concours et examens professionnels organisés par l'Etablissement	3-36
3.3.2	Part des femmes dans la composition des jurys de concours et examens professionnels & part de présidentes de jurys de concours et examens professionnels.	3-36
3.3.3	Répartition des candidats aux concours et examens professionnels	3-37
3.4	<i>Les promotions</i>	3-37
3.4.1	Personnels BIATSS titulaires	3-37
3.4.2	Personnels BIATSS contractuels	3-39
3.4.3	Promotions des personnels enseignants chercheurs – enseignants	3-39
3.5	<i>Les formations des personnels</i>	3-40
3.5.1	Volumétrie des stagiaires et des agents formés en 2017	3-40
3.5.2	Volumétrie des agents n'ayant suivi aucune formation, par genre, par tranche d'âge et par catégorie	3-40
3.5.3	Volumétrie des jours de formation	3-40
3.5.4	Cout de la formation des personnels	3-42
3.6	<i>Les entretiens professionnels</i>	3-43
3.6.1	Nombre de fiches de poste et d'entretiens professionnels réalisés en 2017	3-43
CHAPITRE 4.	MASSE SALARIALE & REMUNERATION	4-44
4.1	<i>Masse salariale globale</i>	4-44
4.1.1	Consommation de la masse salariale par catégorie de personnel et statut	4-44
4.1.2	Masse salariale ventilée par catégorie de dépenses	4-45

4.2	<i>La masse salariale ventilée par catégorie de personnels</i>	4-45
4.2.1	Répartition de la masse salariale des titulaires par filière	4-45
4.2.2	Répartition de la masse salariale par catégorie	4-46
4.2.3	Masse salariale des personnels contractuels	4-47
4.3	<i>Les régimes indemnitaires des personnels</i>	4-48
4.3.1	Personnels BIATSS	4-48
4.3.2	Personnels Enseignants chercheurs	4-49
4.3.3	Nombre d'agents bénéficiaires de la GIPA, par catégorie et par genre.	4-50
4.4	<i>Rémunérations</i>	4-51
4.4.1	Moyenne BRUTE par statut et par catégorie hiérarchique	4-51
4.4.2	Rémunération nette par décile	4-51
CHAPITRE 5.	CONDITIONS DE TRAVAIL	5-52
5.1	<i>Durée et organisation de temps de travail</i>	5-52
5.1.1	Organisation du temps de travail des personnels BIATSS	5-52
5.1.2	Evolution depuis 2011 de la répartition des effectifs selon la durée du travail	5-53
5.1.3	Nombre D'agents couverts par une charte du temps	5-54
5.1.4	Nombre d'agents travaillant en télétravail	5-54
5.2	<i>Les congés et autres absences</i>	5-54
5.2.1	Répartition des personnels BIATSS ayant ouvert et alimenté un CET	5-54
5.2.2	Jours de congés épargnés et consommés	5-54
5.2.3	Répartition du montant de l'indemnisation 2017 des jours de CET	5-55
5.2.4	Nombre de jours de congés non pris et non versés au CET	5-56
5.3	<i>Congés liés à la famille</i>	5-56
5.3.1	Répartition des agents ayant bénéficié d'un congé lié à la famille	5-56
5.3.2	Répartition des jours d'absence pour congés liés à la famille	5-57
5.3.3	Répartition du nombre total de journées d'absence des fonctionnaires et des agents non titulaires	5-57
5.3.4	Nombre de jours d'arrêt pour maladie CMO/CLM/CLD et EFFECTIF D'AGENTS concernés	5-58
5.4	<i>Risques professionnels</i>	5-58
5.4.1	Médecine préventive et accident de travail	5-58
5.4.2	cellule prévention et chsct	5-59
5.5	<i>Personnels en situation d'handicap</i>	5-60
5.5.1	Effectifs physiques HANDICAPÉS par catégorie hiérarchique et par corps	5-60
5.5.2	Evolution du taux d'emploi	5-60
CHAPITRE 6.	RELATIONS PROFESSIONNELLES	6-61
6.1	<i>Instances de représentation et de concertation</i>	6-61
6.1.1	Répartition des représentants du personnel Titulaires et Suppléants par genre et par instance	6-61
6.1.2	Evolution des séances et des instances de l'établissement tenues	6-61
6.2	<i>Exercice du droit syndical</i>	6-61
6.2.1	Congrès et organismes directeurs des syndicats	6-61
6.2.2	Moyens humains accordés aux syndicats	6-62
CHAPITRE 7.	ACTION SOCIALE	7-62
7.1	<i>Budget 2017</i>	7-62
7.2	<i>Les différentes mesures d'action sociale</i>	7-62
7.2.1	Les prestations interministérielles à réglementation commune (PIM)	7-62
7.2.2	L'action sociale à l'initiative de l'ENSCM	7-64
7.2.3	PDE	7-65
7.2.4	Aides collective	7-66
7.2.5	Bilan consultation assistantes sociales 2017	7-66
7.3	<i>Activités sportives et culturelles</i>	7-66

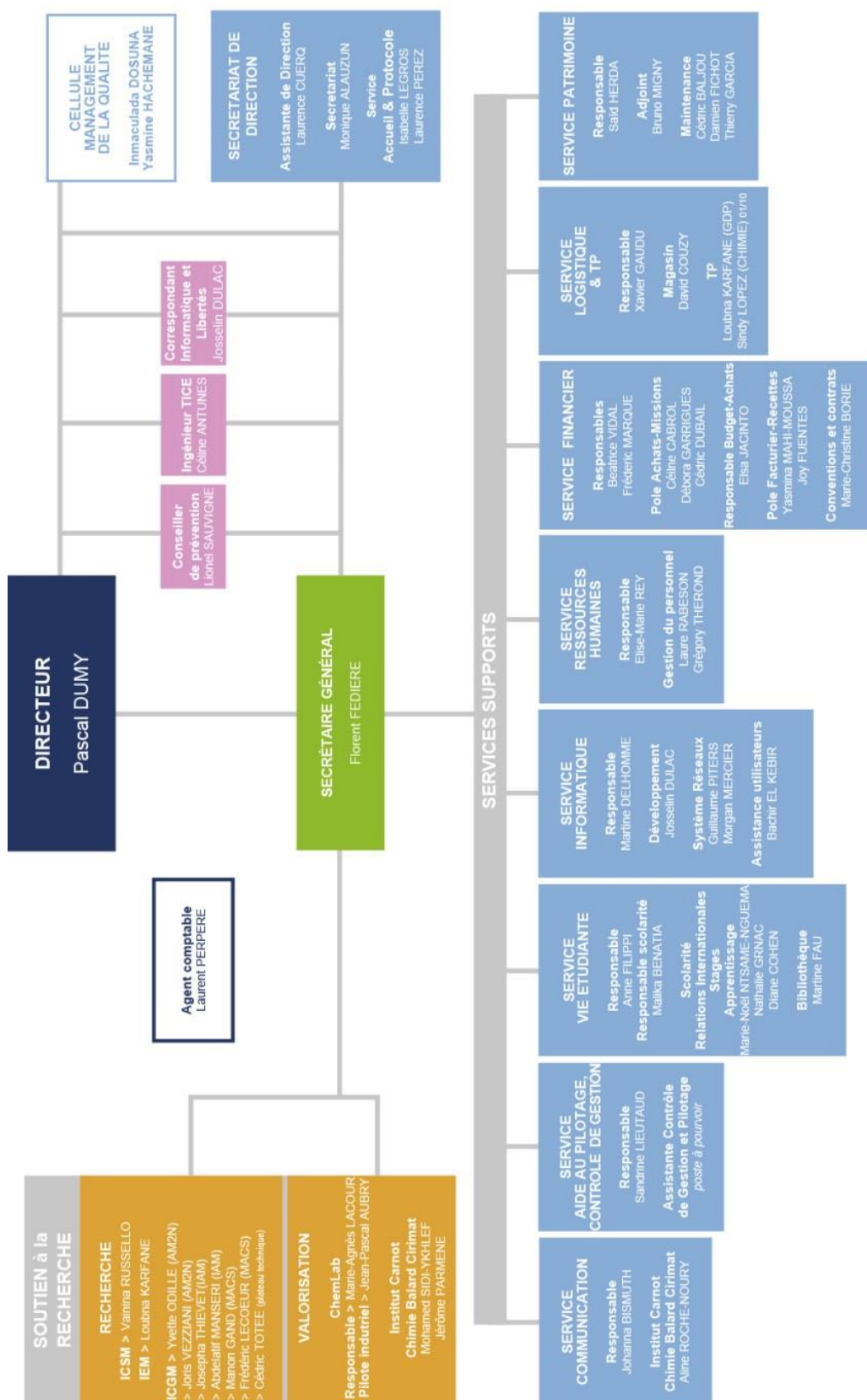
CHAPITRE 1. PRESENTATION DE L'ENSCM

1.1 ORGANIGRAMMES (MIS À JOUR LE 30/09/2017)

1.1.1 ORGANIGRAMME STRUCTUREL



1.1.2 ORGANIGRAMME FONCTIONNEL



1.2 LES CHIFFRES CLÉS DE L'ACTIVITÉ DE L'ENSCM

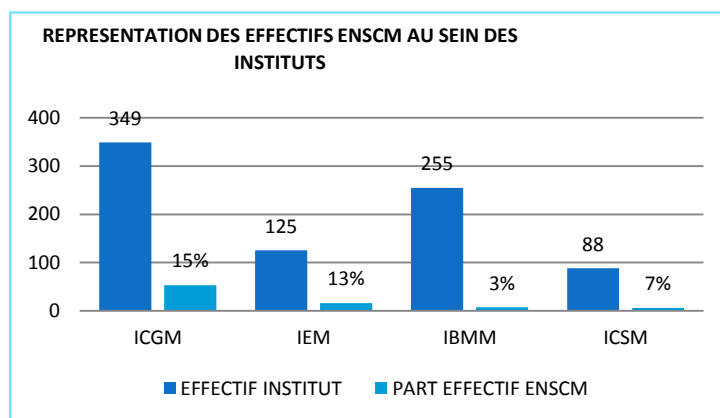
1.2.1 ACTIVITÉS DE L'ENSCM

Héritière de la longue et riche tradition de la Chimie à Montpellier, l'École Nationale Supérieure de Chimie de Montpellier s'inscrit dans une démarche qualité (certifié iso 90001 :2008). Elle forme des cadres créateurs de valeurs par l'innovation pour la compétitivité des entreprises. Elle prépare aux diplômes d'ingénieur et de docteur en statut étudiant, formation continue ou validation d'acquis de l'expérience (VAE), le diplôme d'ingénieur est aussi accessible en contrat d'apprentissage. L'ENSCM propose de la formation continue qualifiante sur mesure.

Son objectif est de former et certifier des ingénieurs chimistes généralistes de haut niveau, possédant en plus d'une connaissance approfondie dans tous les domaines de la chimie, une solide culture scientifique et générale permettant de s'adapter rapidement et d'accéder à des postes de responsabilité. Elle renforce la professionnalisation en adaptant la formation à l'évolution du métier d'ingénieur et aux enjeux de la mondialisation.

L'ENSCM est tutelle de 4 Instituts de Recherche partenaires reconnus laboratoires d'excellence au niveau national et international :

- Institut Européen des Membranes (IEM)
- Institut Charles Gerhardt (ICG)
- Institut de Chimie Séparative de Marcoule (ICSM)
- Institut des Biomolécules Max Mousseron (IBMM)



Effectif institut extrait de l'application dialog

De plus elle travaille en partenariat avec l'Institut Carnot Chimie Balard Cirimat et l'Institut des Neurosciences de Montpellier (INM)

L'ENSCM s'inscrit dans une dynamique de site dont la collaboration la plus significative et l'adhésion au projet de l'I-Site Montpellier Université d'excellence (MUSE). En effet l'ENSCM est un des 18 partenaires du consortium du projet MUSE porté administrativement depuis mai 2017 par l'Université de Montpellier.

Chiffres clés 2017 sur les activités de l'ENSCM

- 327 Étudiants ingénieurs
- 45 Apprentis ingénieurs
- 52 Doctorants
- 118 Diplômés en 2017
- 20 Thèses soutenues en 2017
- 792 Publications scientifiques en 2017

1.2.2 EMPLOIS ET EFFECTIFS

- Le plafond d'emplois 2017 voté au budget initial 2017 de l'ENSCM est de 160 ETPT dont :
 - 120 ETPT¹ sur Plafond État
 - 40 ETPT sur Ressources Propres de l'établissement
- L'effectif global de l'ENSCM au 31/12/2017 est composé de 145 agents dont 44.8% de femme et 55.2% d'homme répartis comme suit.

¹ **ETPT** : Équivalent Temps Plein Travaillé. L'ETPT tient compte de la période d'activité et de la quotité travaillée. Unité de décompte dans laquelle sont exprimés à la fois les plafonds d'emplois et les consommations d'emplois

82 Titulaires :

- **42 Enseignants-chercheurs et Enseignants**
 - 37 Enseignants-chercheurs (Prof. Universitaire et Maître de conférence)
 - 5 Enseignants du secondaire (PRAC et PRCE)
- **40 BIATSS² dont 78 % d'ITARF³ et 22 % d'AENES⁴**
 - 22 catégorie A
 - 10 catégorie B
 - 8 catégorie C

63 Contractuels :

- **40 Enseignants-chercheurs et Doctorants**
 - 3 ATER⁵
 - 11 Chercheur CDD
 - 26 Doctorants dont 10 ayant une activité d'enseignement
- **23 BIATSS dont 2 CDI et 2 apprentis**
 - 11 catégorie A (2 apprentis)
 - 4 catégorie B
 - 8 catégorie C

Au cours de l'année 2017 l'ENSCM a recruté 71 vacataires dont 62 vacataires d'enseignement et 9 vacataires administratifs.

1.2.3 SITES DE L'ENSCM

Trois sites sur Montpellier :

- Deux sites consacrés aux activités de recherche : centre-ville et Galéra.
- Un site destiné à l'activité d'enseignement : Pôle Balard Formation (Intégration septembre 2017 d'un bâtiment neuf, 240 avenue Émile Jeanbrau à Montpellier).

3 PERSONNELS HERBERGÉS

L'effectif des personnels hébergés recensé au 31/12/2017 au sein de l'ENSCM est composé de 398 personnes physiques.

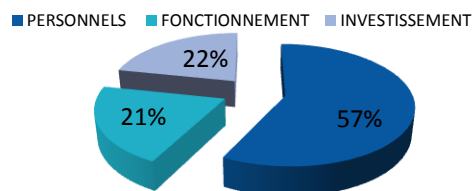
4 MASSE SALARIALE

La masse salariale globale de l'établissement s'est élevée à 8 568 388 € dont 5 825 HPSOP⁶

Elle représente en 2017 57.49% du budget d'établissement qui s'élève à 14 901 956 €.

La part de MS est anormalement basse car la part d'investissement est maximisée par les dépenses de déménagement et l'achat de gros équipements. Pour information la part MS 2015 = 67% et 2016 = 65%

Répartition budget ENSCM



² **BIATSS** : Personnel de Bibliothèques, Ingénieur, Administratifs, techniciens, personnels sociaux et de santé. Il est à noter que L'ENSCM ne compte pas d'agent de bibliothèque ni de personnels sociaux et de santé. L'abréviation IAT serait plus adaptée, elle sera remplacée dans le bilan social 2018.

³ **ITARF** : Statut applicable aux personnels ingénieurs et aux personnels techniques et administratifs de recherche et de formation du ministère chargé de l'enseignement supérieur.

⁴ **AENES** : Statut personnel Administratif de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement supérieur

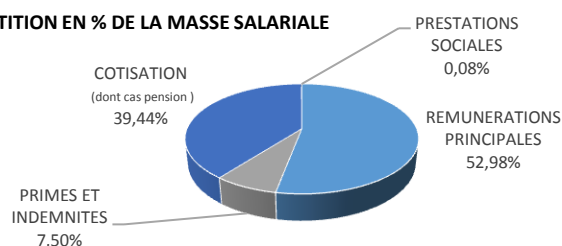
⁵ **ATER** : Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche

⁶ **Dépenses HPSOP** : Les dépenses Hors Paiement Sans Ordonnancement Préalable (HPSOP) Hors bulletin de paie, regroupent certaines dépenses d'actions sociales (PIM, ASIA...), les dépenses liés aux accidents de travail ou de trajet et les versements de capitaux décès.

■ **Répartition de la Masse salariale HPSOP par dépenses (8 562 563 €):**

- Charges patronales : 3 376 712 (Dont 2 145 155 CAS)
- Prestations sociales : 6 583
- Rémunérations accessoires : 642 473
- Rémunérations principales : 4 536 795
-

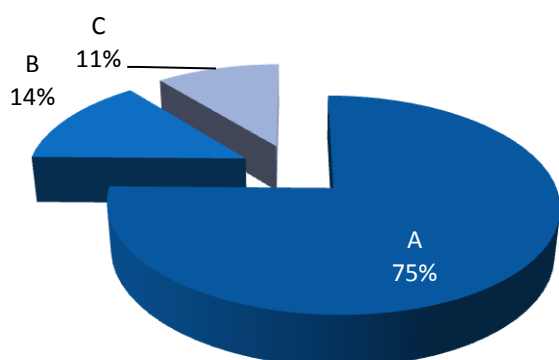
REPARTITION EN % DE LA MASSE SALARIALE



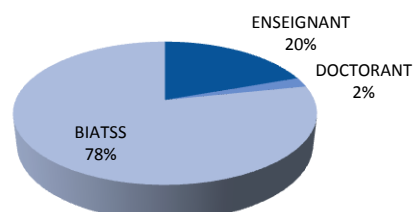
5 FORMATION PROFESSIONNELLE DES PERSONNELS

- La dépense globale allouée à la formation des personnels s'est élevée à 39 598 € (frais de missions inclus) dont : 9 906 euros dédiés aux actions de formation des personnels de l'établissement par le biais du réseau inter U et de l'AMUE.
- 46 stagiaires ont bénéficié d'une action de formation organisée par l'établissement dont :
 - 36 personnels BIATSS
 - 10 personnels enseignants-chercheurs et enseignants.
- La formation a représenté un volume de 211 jours (1477) heures de formation réparties en 6 domaines de formation.

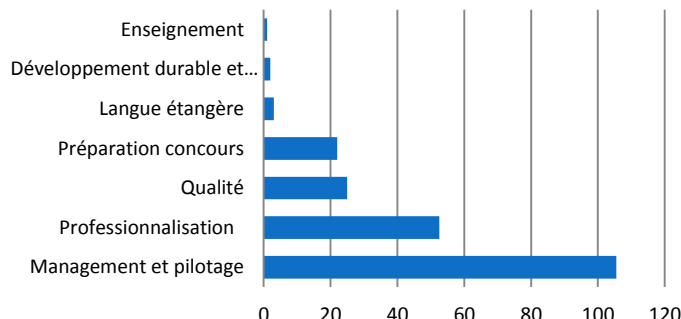
TAUX DE JOURS DE FORMATION PAR CATEGORIE



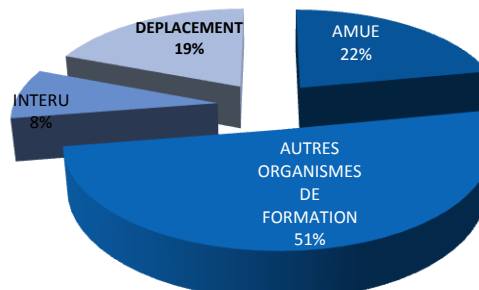
REPARTITION DES AGENTS FORMES



JOURS DE FORMATION PAR AXES DE FORMATION



RÉPARTITION DES DÉPENSES ALLOUÉES À LA FORMATION CONTINUE



- Les ¾ des journées de formation sont suivies par des catégories A. Ceci est représentatif de la composition de la population de l'ENSCM qui compte un grand nombre de cadre.

6 ACTION SOCIALE & SPORTIVE ET CULTURELLE

Le budget global dédié à l'action sociale et aux activités sportives et culturelles s'est élevé à 45 730€ pour le personnel de l'ENSCM.

CHAPITRE 2. LES EMPLOIS ET LES EFFECTIFS

2.1 DÉFINITIONS ETPT, ETP, EFFECTIFS

- ETPT = Effectifs physiques * quotité de travail * période d'activité dans l'année

L'ETPT est l'unité de décompte dans laquelle sont exprimés à la fois les plafonds d'emplois et les consommations de ces plafonds. Ce décompte est proportionnel à l'activité des agents, mesurée par leur quotité de temps de travail et par leur période d'activité sur l'année.

- ETP = Effectifs physiques * quotité de travail

L'ETP prend en compte la quotité de travail mais pas la durée d'activité dans l'année. Il donne les effectifs présents à une date donnée, corrigés de la quotité de travail.

- Effectifs physiques

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

Exemples :

Mois Agent	Janv	Fév.	Mars	Avr.	Mai	Juin	Juil.	Aou.	Sep.	Oct.	Nov.	Déc.	Résultats au 31/12
Agent 1 Temps plein quotité de travail 100%	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	ETPT =12/12 ETP=1 Effectif =1
Agent 2 CDD de 4 mois quotité de travail 100%	1	1	1	1									ETPT =4/12=0.33 ETP=0 Effectif =0
Agent 3 Temps plein partiel, quotité de travail 100%	0.5	0.5	0.5	0.5	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	ETPT =8.4/12=0.70 ETP=0.8 Effectif =1

2.2 CONSOMMATION DES EMPLOIS EN ETPT

Le plafond d'emplois en ETPT de l'ENSCM est composé d'une part du plafond des emplois État⁷ qui est déterminé par le ministère (DGESIP) et, d'autre part, du plafond des emplois financés sur ressources propres. Ce plafond agrégé au niveau de l'établissement est limitatif, global et fongible. Il se répartit comme suit

		ETPT 2017	ETPT 2016	ETPT 2015			ETPT 2017	ETPT 2016	ETPT 2015
PLAFOND 1 - ETAT	APPRENTIS ⁸	1,17	1,00	0,17	PLAFOND 2 - RES. PROPRES	NON TITULAIRES-BIATSS	10,11	10,19	10,17
	NON TITULAIRES-BIATSS	10,74	11,37	9,29		BIATSS-CDD	8,11	8,19	9,17
	BIATSS-CDD	9,83	8,37	6,57		BIATSS-CDI	2,00	2,00	1,00
	BIATSS-CDI	0,92	3,00	2,72		NON TITULAIRES-CDP***	22,19	23,60	20,23
	NON TITULAIRE-ACD*	17,63	14,71	13,88		CHERCHEUR-CDD	7,86	3,75	1,98
	ATER	3,25	2,21	0,46		DOCTORANT AE	3,00	1,92	2,50
	CHERCHEUR-CDD**	0,13		0,67		DOCTORANT SE	8,58	9,42	10,83
	DOCTORANT AE ⁹	6,58	7,25	4,75		POST DOCTORANT	2,75	8,52	4,92
	DOCTORANT SE ¹⁰	7,67	5,25	8,00		TOTAL PL RES. PROPRES	32,30	33,79	30,40
	TITULAIRES-BIATSS	36,65	35,62	33,48					
	AENES	7,66	7,67	6,58					
	ITRF	29,00	27,95	26,90					
	TITULAIRES-EC	41,91	40,33	40,57					
	MAITRE CONF	24,24	23,33	23,00					
	PROF. SECONDAIRE	5,00	5,00	5,00					
	PROF. UNIV	12,67	12,00	12,50					
	PROF. INVITE			0,07					
TOTAL PL. ETAT		108,10	103,03	97,39					

AUTRES PERSONNELS DE LA RECHERCHE NON TITULAIRES :

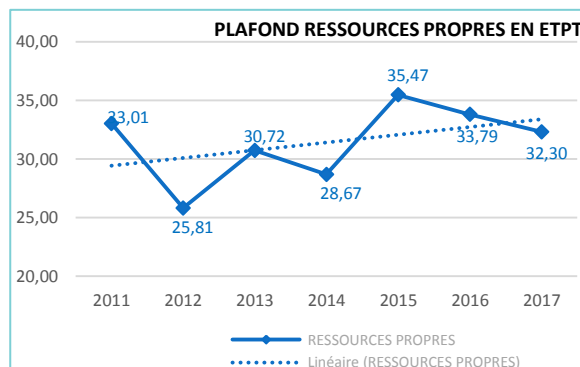
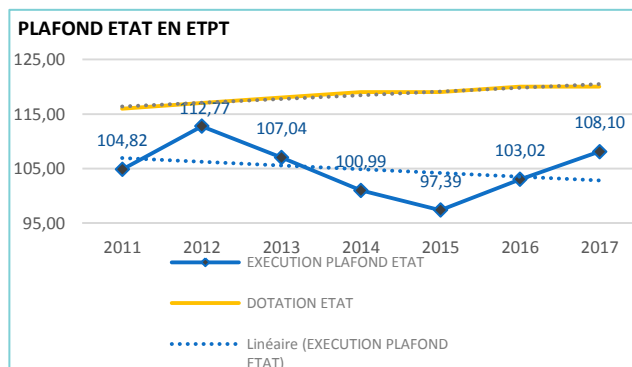
*ACD : ATER Chercheur Doctorant

**Dispositif transitoire pour un chercheur

*** CPD = Chercheur Doctorant Post Doc

- Depuis 2015 la consommation d'ETPT sur plafond État a augmenté de 11%. Cette hausse s'explique par le développement des contrats d'apprentissage et des recrutements de CDD enseignement et recherche (ATER, doctorants).

Décompte des emplois en ETPT de 2011 à 2017, calculé en moyenne annualisée¹¹



⁷ Plafond d'emplois État prévu par l'Article L712-9 du Code de l'Éducation.

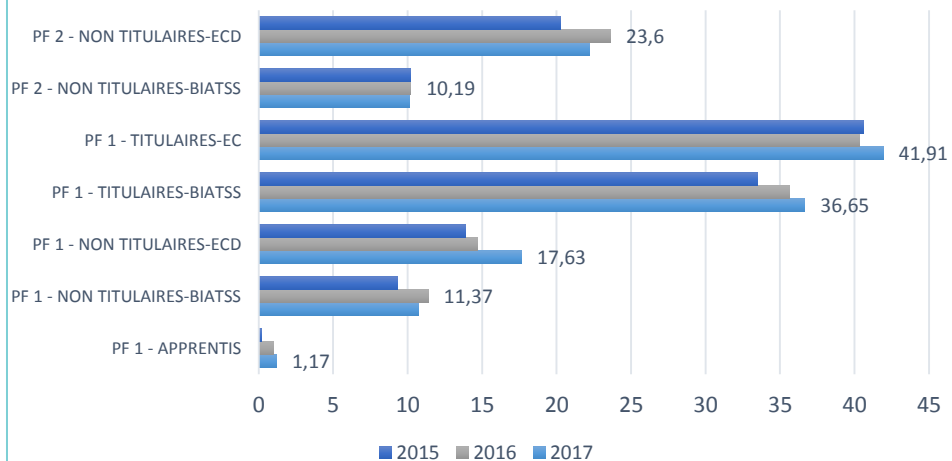
⁸ **Apprenti** : Le contrat d'apprentissage est un contrat de droit privé, régi par le code du travail par lequel un employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à un jeune travailleur une formation professionnelle méthodique et complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en CFA.

⁹ **Doctorant AE** : Doctorant avec mission d'enseignement 64 heures équivalent TD soit un sixième du temps de travail annuel du doctorant

¹⁰ **Doctorant SE** : Sans mission d'enseignement

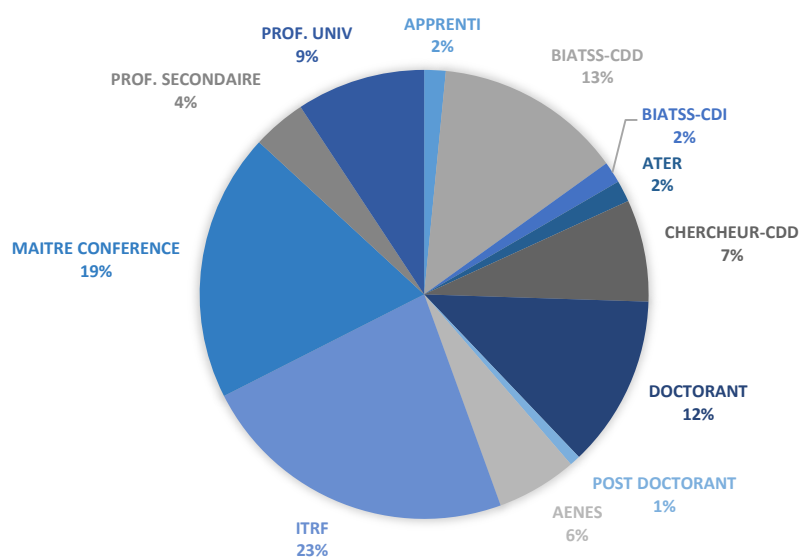
¹¹ La **moyenne annualisée** correspond à la somme des ETPT décomptés mensuellement divisée par le nombre de mois écoulés au cours d'une année civile.

EVOLUTION 2015-2017 DU PLAFOND D'EMPLOIS EN ETPT PAR PLAFOND ET STATUT



- Seule la consommation en ETPT des BIATSS non titulaire reste stable.

CONSOMMATION EN % DES ETPT AU 31/12/2017



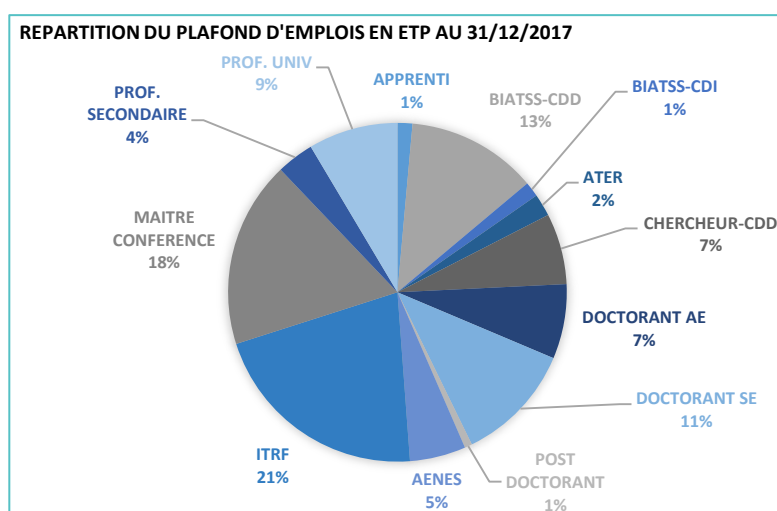
2.3 CONSOMMATION DES EMPLOI EN ETP

L'Équivalent temps plein (ETP) tient compte de la quotité de travail à la date d'observation en l'occurrence le 31 décembre de chacune des années observées.

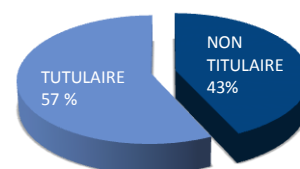
		ETP 31/12/2017	ETP 31/12/2016	ETP 31/12/2015
NON TITULAIRES	APPRENTI ¹²	2,00	1,00	1
	BIATSS-CDD	17,50	16,00	18,50
	BIATSS-CDI	2,00	4,00	5,80
	ATER	2,00	3,50	1,50
	CHERCHEUR-CDD	9,50	7,57	4,80
	DOCTORANT AE ¹³	10,00	9,00	5,00
	DOCTORANT SE ¹⁴	16,00	17,00	19,00
	POST DOCTORANT	1,00	6,00	3,00
TITULAIRES	AENES	7,50	7,00	8,00
	ITRF	29,82	30,60	26,10
	MAITRE CONFERENCE	25,00	24,00	23,00
	PROF. SECONDAIRE	5,00	5,00	5,00
	PROF. UNIV	12,00	12,00	12,00
	PROF. INVITE			
PLAFOND EMPLOIS ETABLISSEMENT		139,32	142,67	132,70

Source : TB - Exécution budget 2017

- En 2015 et 2016 le nombre d'ETPT était inférieur au nombre d'ETP au 31/12. En 2017 c'est l'inverse ; il y a moins de personnels en équivalent temps plein en poste au 31/12 que d'ETPT sur toute l'année.



PLAFOND D'EMPLOIS EN ETP PAR STATUT AU 31/12/2017 (en %)



12 Apprenti : Le contrat d'apprentissage est un contrat de droit privé, régi par le code du travail par lequel un employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à un jeune travailleur une formation professionnelle méthodique et complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en CFA.

13 Doctorant AE : Doctorant avec mission d'enseignement 64 heures équivalent TD soit un sixième du temps de travail annuel du doctorant.

14 Doctorant SE : Sans mission d'enseignement

2.4 LES EFFECTIFS

2.4.1 EFFECTIF GLOBAL

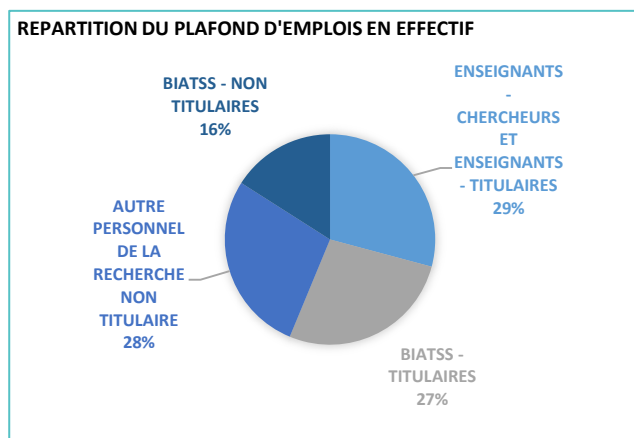
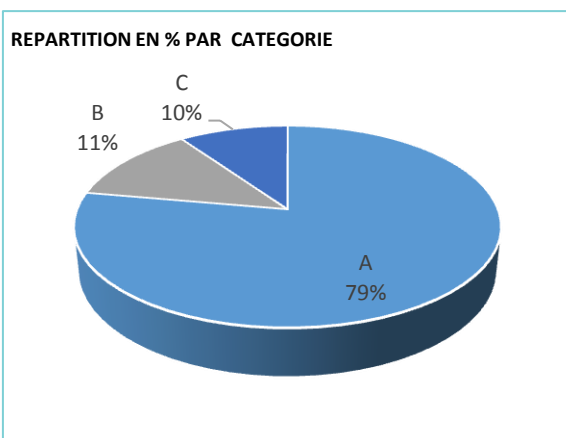
1. Effectif global en personnes physiques au 31/12/2017 réparti par catégorie de personnel ventilé par genre et type de population.

		CATEGORIE A			CATEGORIE B			CATEGORIE C			EFF. GLOBAL 2017	EFF. GLOBAL 2016	EFF. GLOBAL 2015
		F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL			
TITULAIRES	MAITRE CONFERENCE	8	17	25							25	25	24
	PROF. SECONDAIRE	3	2	5							5	5	5
	PROF. UNIV	2	10	12							12	12	12
	PROF. INVITE												
	ENSEIGNANTS - CHERCHEURS & ENSEIGNANTS	13	29	42							42	42	41
	AENES	3	2	5	2		2	1		1	8	7	8
	ITRF	7	9	16	6	2	8	3	4	7	31	31	27
	BIATSS	10	11	21	8	2	10	4	4	8	39	38	35
NON TITULAIRES	ATER	2	1	3							3	4	3
	CHERCHEUR-CDD	1	10	11							11	8	5
	DOCTORANT AE	4	6	10							10	9	5
	DOCTORANT SE	7	9	16							16	17	19
	POST DOCTORANT											6	3
	AUTRE PERSONNEL DE LA RECHERCHE	14	26	40							40	44	35
	APPRENTI*		2	2							2	1	1
	BIATSS-CDD	6	2	8	5		5	4	2	6	19	16	19
	BIATSS-CDI		1	1	1		1				2	3	6
	BIATSS	6	5	11	6	0	6	4	2	6	23	20	26

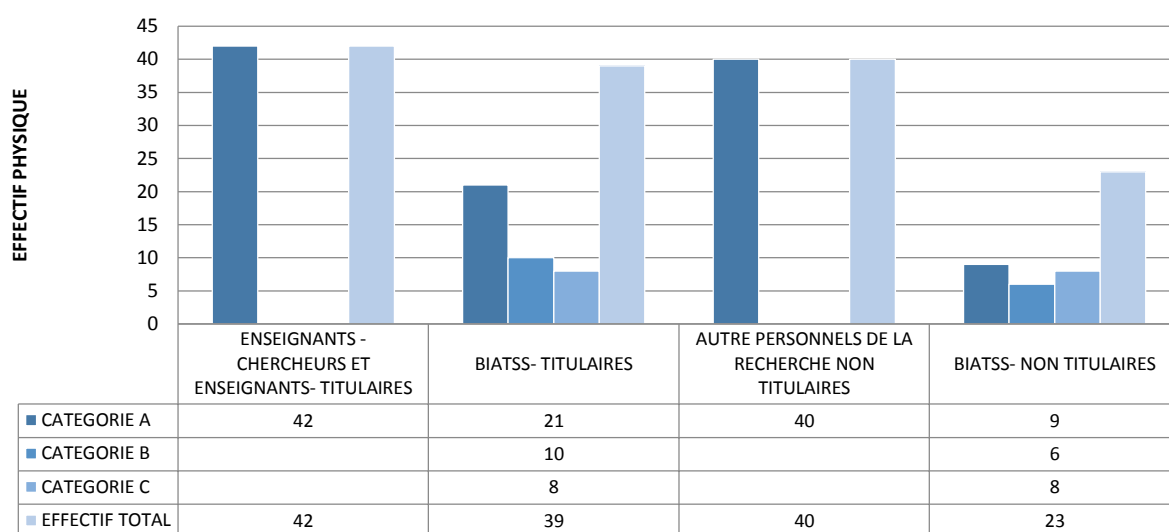
EFFECTIF GLOBAL PAR POPULATION	43	71	114	14	2	16	8	6	14	144	144	137
--------------------------------	----	----	-----	----	---	----	---	---	----	-----	-----	-----

*A titre provisoire les apprentis sont classés en en catégorie A en 2017 selon le niveau de diplôme proposés.

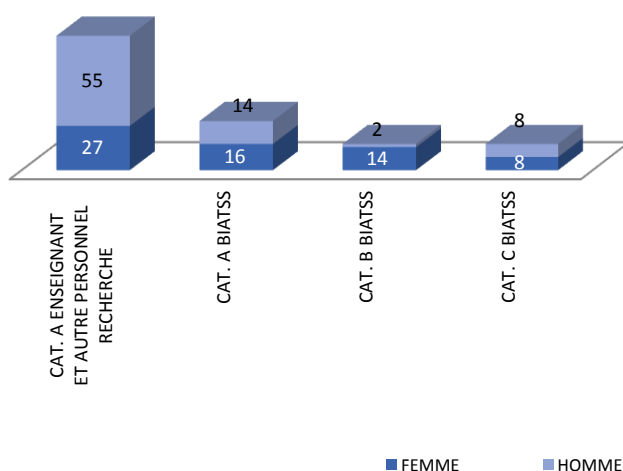
- **Les effectifs sont en augmentation de 5% depuis 2015. L'augmentation la plus importante est celle des contractuels recherche (14%).**



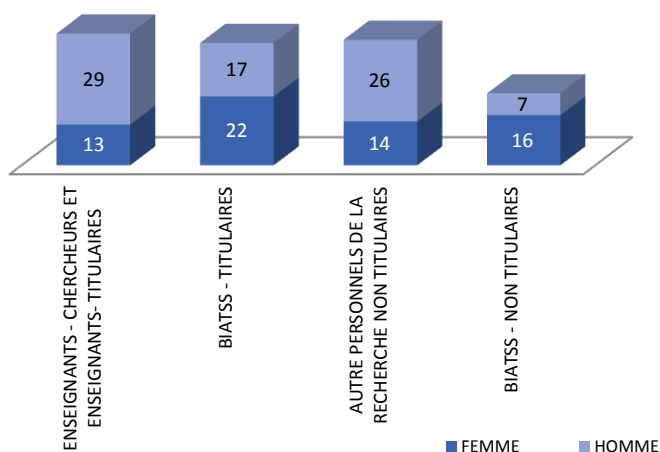
EFFECTIF PHYSIQUE GLOBAL VENTILLE PAR CATEGORIE ET POPULATION



REPARTITION DES EFFECTIFS PAR CATEGORIE, CORPS ET GENRE



EFFECTIF GLOBAL PHYSIQUE REPARTI PAR POPULATION ET GENRE



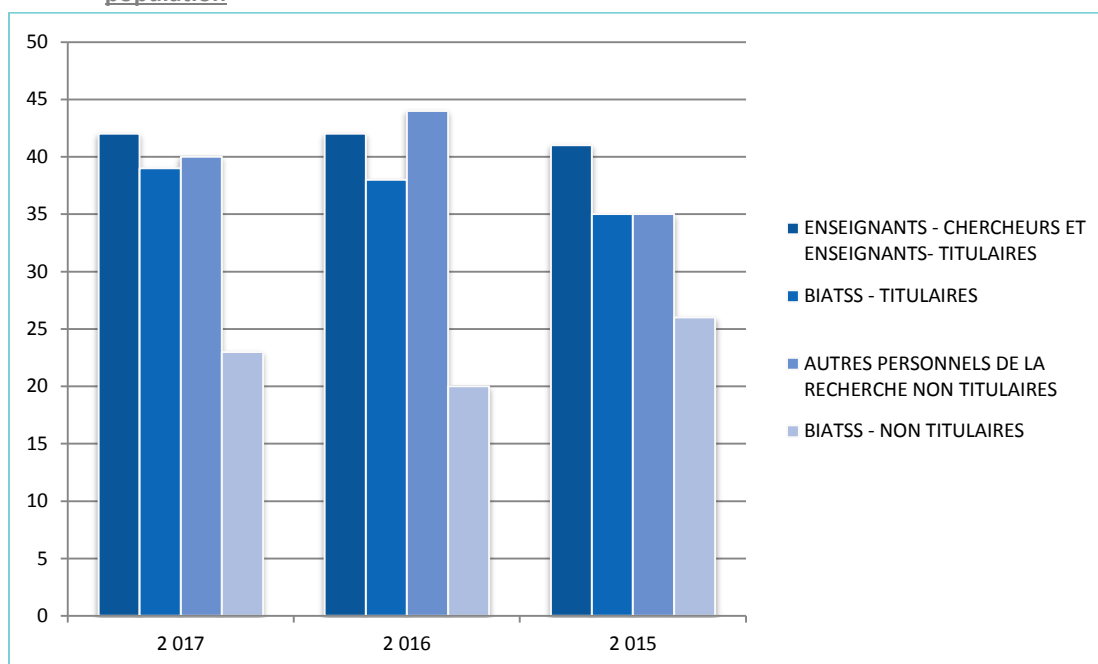
- En 2017 **77.7%** des effectifs de l'ENSCM sont sur des postes de catégorie A dont **56.9 %** dépendent de l'activité enseignement /recherche et **20.8%** des activités supports administratives.

- Au 31/12/2017 les effectifs physiques sont de **144** dont **79** hommes (54,8%).

Cette surreprésentation masculine est accentuée en cat. A (61,6 %)

- Les femmes qui représentent **45 %** de l'ensemble de l'effectif global sont plus représentées chez les personnels BIATSS **61.3 %** que chez les personnels enseignants et autres personnels de la recherche **32.9%**. Cela traduit un moindre engagement des femmes dans des études supérieures longues en sciences « dures ».

2. Évolution des effectifs globaux en personnes physiques depuis 2015 à 2017 réparti par type de population



3. Répartition de l'effectif global en personnes physique au 31/12/2017 par service, genre et population titulaire ou sous contrat.

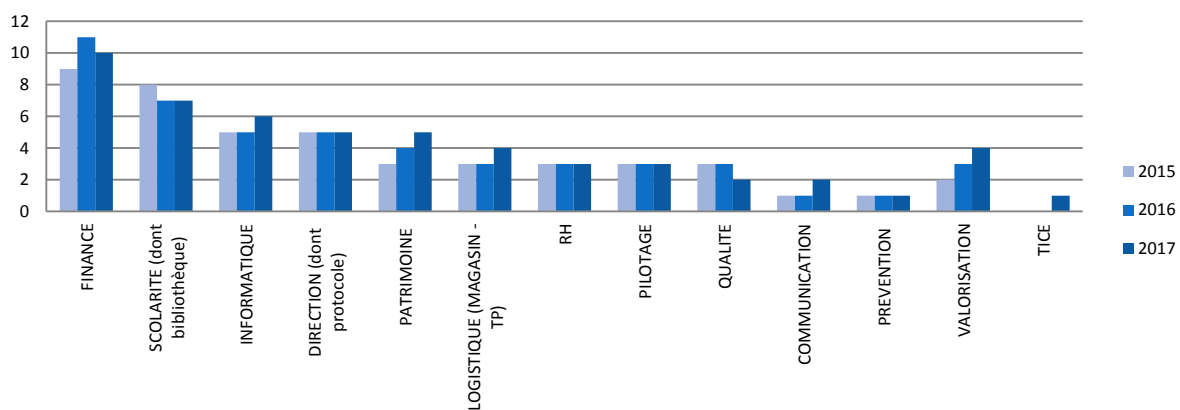
	TITULAIRES EC*			NON TITULAIRES ACDP**			TITULAIRES BIATSSS			NON TITULAIRES BIATSSS			EFF. GLOBAL 2017	EFF. GLOBAL 2016	EFF. GLOBAL 2015
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL			
ICGM-AM2N	2	7	9	3	8	11	1	1	2				22	23	22
ICGM-MACS	1	6	7	1	10	11							18	22	21
ICGM-IAM	1	2	3	3	4	7	1	1	2				12	14	14
ICGM-AIME										1		1	1		
ICGM TOTAL	4	15	19	7	22	29	2	2	4	1		1	53	59	57
IEM	5	5	10	2	1	3	1		1	2		2	16	17	15
IBMM		2	2	3	2	5							7	5	2
ICSM		3	3	1	1	2				1		1	6	5	7
INM	1	2	3										3	3	3
ECOLE DOCTORALE															1
PLATEAU TECHNIQUE IRM								1	1				1	1	1
TOTAL RECHERCHE	10	27	37	13	26	39	3	2	6	4		4	86	90	86
TOTAL ENSEIGN.SECONDAIRE	3	2	5										5	5	5
FINANCE							4	2	6	4		4	10	11	9
SCOLARITE (dont bibliothèque)							5		5	2		2	7	7	8
INFORMATIQUE							1	3	4		2	2	6	5	5
DIRECTION (dont protocole)							3	1	4	1		1	5	5	5
PATRIMOINE								4	4		1	1	5	4	3
LOGISTIQUE (MAGASIN -TP)								2	2	1	1	2	4	3	3
RH							2	1	3				3	3	3
PILOTAGE							2		2		1	1	3	3	3
QUALITE										2		2	2	3	3
COMMUNICATION							1		1	1		1	2	1	1
PREVENTION								1	1				1	1	1
VALORISATION							1		1	1	2	3	4	3	2
TICE										1		1	1		
TOTAL ADMINISTRATION							19	14	33	13	7	20	53	49	46
EFFECTIF GLOBAL PAR POPULATION	10	27	42	13	26	39	22	16	39	17	7	24	144	144	137

*EC= Enseignants Chercheurs

**ACDP = Autre personnel de la recherche ATER, Chercheurs, Doctorants, Post Doc

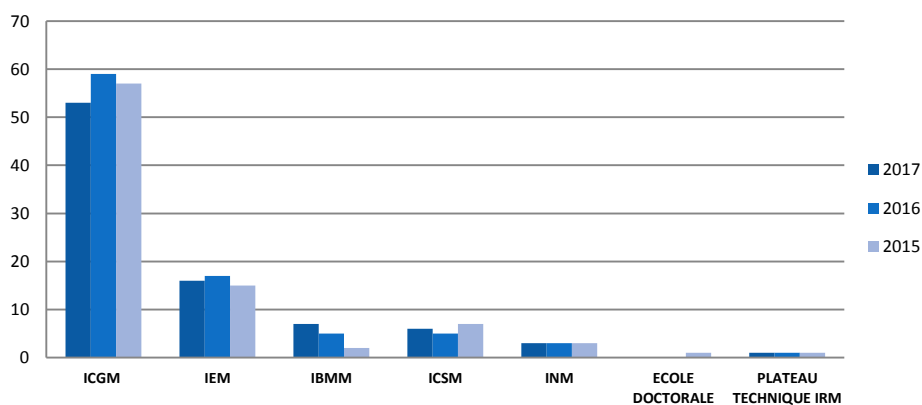
- Les effectifs de l'UMR où l'ENSCM affecte le plus de personnels sont en érosion.

EVOLUTION DES EFFECTIFS AU SEIN DES SERV. ADMINISTRATIF



- Le déménagement a impacté les services patrimoine, logistique et informatique.
- Les axes du pôle Balard Carnot Cirimat ont impacté les services communication, valorisation et pilotage.

EVOLUTION DES EFFECTIFS AU SEIN DE LA RECHERCHE



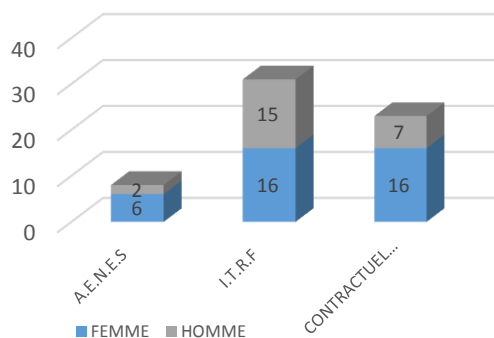
2.4.2 EFFECTIF DES PERSONNELS BIATSS TITULAIRE ET CONTRACTUEL

			CATEGORIE A			CATEGORIE B			CATEGORIE C			EFF. TOTAL 2017	EFF. TOTAL 2016	EFF. TOTAL 2015
			F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL			
TITULAIRES	A.E.N.E.S	AAE	3	2	5							5	3	4
		SAENES				2		2				2	3	3
		ADJENES							1		1	1	1	1
		A.E.N.E.S	3	2	5	2		2	1	0	1	8	7	8
	I.T.R.F	IGE	3	4	7							7	6	5
		ASI	4	5	9							9	9	10
		TECH				6	2	8				8	9	4
		ATRF							3	4	7	7	7	8
		I.T.R.F	7	9	16	6	2	8	3	4	7	31	31	27
NON TITULAIRE	BIATSS	APPRENTIS		2	2							2	1	1
		CONTRAT CDD	6	2	8	5		5	4	2	6	19	16	19
		CONTRAT CDI		1	1	1		1				2	4	6
		BIATSS NON TITULAIRE	6	5	11	6	0	6	4	2	6	23	21	26

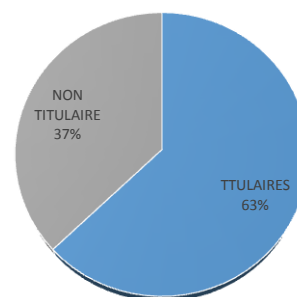
EFF. TOTAL PAR CATEGORIE & GENRE	16	16	32	14	2	16	8	6	14	62	59	61
----------------------------------	----	----	----	----	---	----	---	---	----	----	----	----

- On note peu d'évolutions sur l'effectif total depuis 2015 malgré une augmentation de 14,8% des titulaires ITRF depuis 2015. Cette augmentation traduit une politique délibérée de pérennisation des CDD.

EFFECTIF DES PERSONNELS BIATSS VENTILLE PAR GENRE

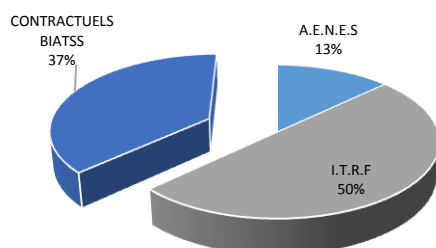


BIATSS PAR STATUT

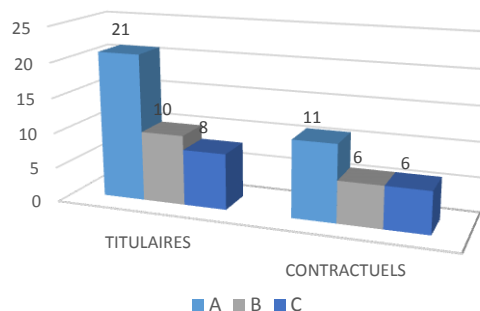


- Les femmes représentent 61% des effectifs BIATSS. Elles sont particulièrement sur représentées dans la filière AENES et chez les contractuels.

EFFECTIF DES PERSONNELS BIATSS VENTILLE PAR FILIERE (en %)



EFFECTIF PHYSIQUE VENTILLE PAR CATEGORIES & STATUT



FOCUS SUR LES EFFECTIFS NON TITULAIRE EN CDI ET CCD

a. Effectif des non titulaires en CDI

	EFFECTIF AU 31/12/2017		EFFECTIF AU 31/12/2016		EFFECTIF AU 31/12/2015	
	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME
AGENTS EN CDI SUR EMPLOIS PERMANENTS	1	1	1	2	2	4
TOTAL	2		3		6	

- La baisse de 33 % de CDI amorcée depuis 2015 est due au départ à la retraite et à la transformation de CDI en titulaire :
- 2016 2 départs en retraite et titularisation d'un agent (femme) suite à réussite d'un concours externe de B ITRF.
- 2017 titularisation d'une catégorie A dans le corps des ITRF par le biais du dispositif Sauvadet.¹⁵

b. Effectif des non titulaire en CDD par type de contrat

Le président sous réserve de l'application de l'article L. 712-9 peut recruter (Article L954-3 du Code de l'Éducation), pour une durée déterminée ou indéterminée, des agents contractuels :

- 1° Pour occuper des fonctions techniques ou administratives correspondant à des emplois de catégorie A ;
- 2° Pour assurer, par dérogation au premier alinéa de l'article L. 952-6, des fonctions d'enseignement, de recherche ou d'enseignement et de recherche, après avis du comité de sélection prévu à l'article L. 952-6-1.

EFFECTIF au 31/12/2017	EFFECTIF 2017			EFFECTIF 2016			EFFECTIF 2015		
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
DOCTORANTS	10	15	25	10	17	27	10	23	33
ATER	2	1	3	2	2	4	1	2	3
ENSEIGNANT								1	1
INTERVENANT EXTERIEUR	53	106	159	22	43	65	21	43	64
EMPLOI DE CAT. A LORSQUE LA NATURE DES FONCTIONS LE JUSTIFIE	4	12	16	18	17	35	14	11	25
BESOIN PERMANENT SERVICE < 70% D'UN TEMPS COMPLET									
REMPLACEMENT D'AGENT EN POSTE SUITE A UNE INDIPONIBILITE OU EN TEMPS PARTIEL	1	1	2	4		4	2	1	3
VACANCE TEMPORAIRE EN ATTENTE DE TITULARISATION	5	1	6	5		5			
ACCROISSEMENT TEMPORAIRE D'ACTIVITE	5		5	12	2	14	16	6	22
APPRENTI		1	1		1	1		1	1
CONTRAT ETUDIANT							1	1	2
EFFECTIF TOTAL	80	137	217	73	82	155	65	89	154

¹⁵ **Dispositif Sauvadet** relatif à la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique

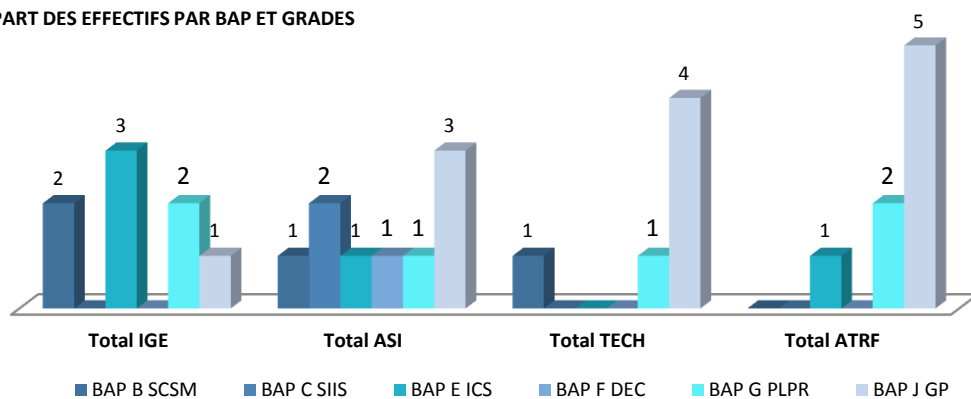
FOCUS EFFECTIFS DE LA FILIERE ITRF DES PERSONNELS BIATSSS VENTILE PAR BRANCHE D'ACTIVITE PROFESSIONNELLE, PAR CORPS ET PAR GENRE

Au sein de l'ENSCM le corps des ITRF est réparti en 6 Branches d'activités professionnelles (BAP)

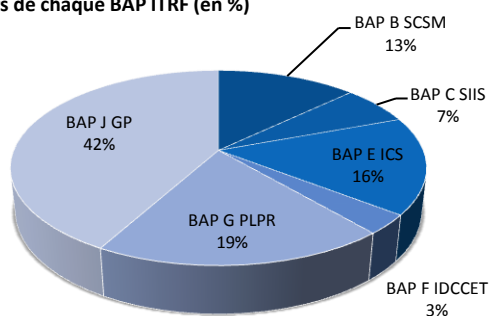
- **BAP B** : Sciences chimiques Sciences des matériaux (SCSM)
- **BAP C** : Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique (SIIS)
- **BAP E** : Informatique, Statistique et Calcul Scientifique (ICS)
- **BAP F** : Information, Documentation, Culture, Communication, Edition, TICE (IDCCET)
- **BAP G** : Patrimoine, logistique, prévention et restauration (PLPR)
- **BAP J** : Gestion et pilotage (GP)

BAP D'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ITRF	CATEGORIE A						CATEGORIE B			CATEGORIE C			EFF. TOTAL 2017
	IGE			ASI			TECH			ATRF			
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
BAP B SCSM	1	1	2		1	1		1	1				4
BAP C SIIS				1	1	2							2
BAP E ICS	2	1	3		1	1					1	1	5
BAP F DEC				1		1							1
BAP G PLPR		2	2		1	1		1	1		2	2	6
BAP J GP	1		1	2	1	3	4		4	4	1	5	13
EFFECTIFS BIATSS ITRF CONTRACTUELS	4	4	8	4	5	9	4	2	6	4	4	8	31

PART DES EFFECTIFS PAR BAP ET GRADES



Taux des effectifs de chaque BAP ITRF (en %)

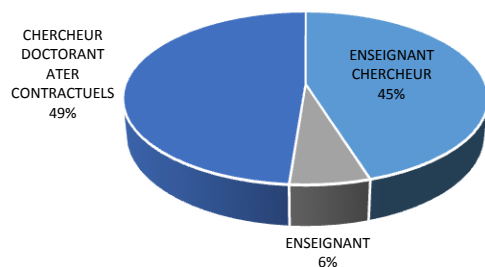


2.4.3 EFFECTIF DES ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS CHERCHEURS, CHERCHEURS TITULAIRES ET AUTRE PERSONNEL DE LA RECHERCHE

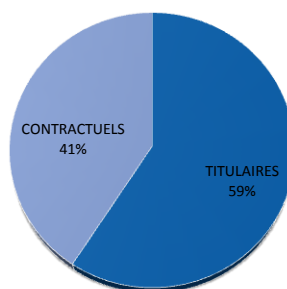
		EFFECTIF 31/12/2017			EFFECTIF 31/12/2016			EFFECTIF 31/12/2015		
CORPS		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
TITULAIRES	PROFESSEUR D'UNIVERSITE	2	10	12	2	10	12	2	10	12
	MAITRE DE CONFERENCE	8	17	25	7	18	25	8	16	24
	ENSEIGNANT CHERCHEUR	10	27	37	9	28	37	10	26	36
	PROFESSEUR AGREGÉ (PRAG)		1	1		1	1		1	1
	PROFESSEUR CERTIFIÉ (PRCE)	3	1	4	3	1	4	3	1	4
	ENSEIGNANT	3	2	5	3	2	5	3	2	5
CONTRACTUELS	ATTACHE TEMPORAIRE D'ENSEIGNEMENT (ATER)	2	1	3	2	2	4	1	2	3
	DOCTORANT	11	15	26	11	15	26	8	16	24
	POST DOC	1		1	1	5	6		3	3
	CHERCHEUR		10	10	3	5	8	3	2	5
	AUTRE PERSONNEL DE LA RECHERCHE	14	26	40	17	27	44	12	23	35

ENSEIGNANT- CHERCHEUR -DOCTORANT-ATER 2017	27	55	82	29	57	86	25	51	76
--	----	----	----	----	----	----	----	----	----

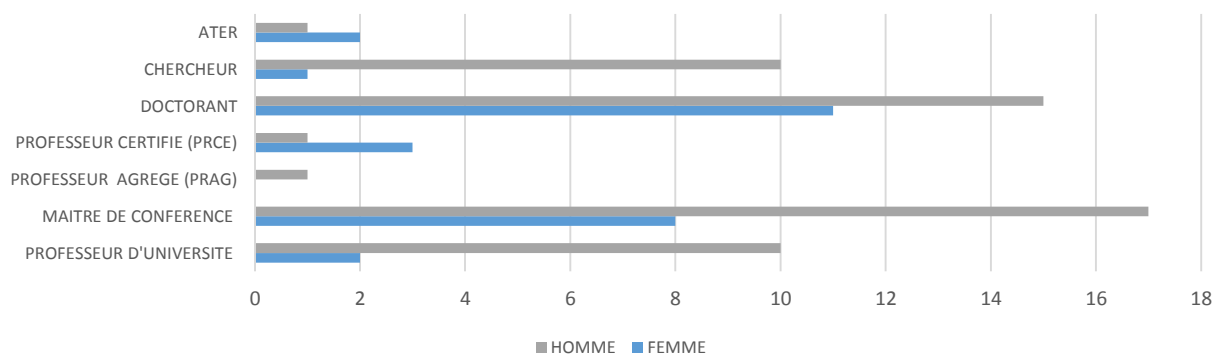
REPARTITION EFFECTIF DES ENSEIGNANTS ,
ENSEIGNANTS CHERCHEURS ET AUTRE PERSONNEL
DE LA RECHERCHE en (%)



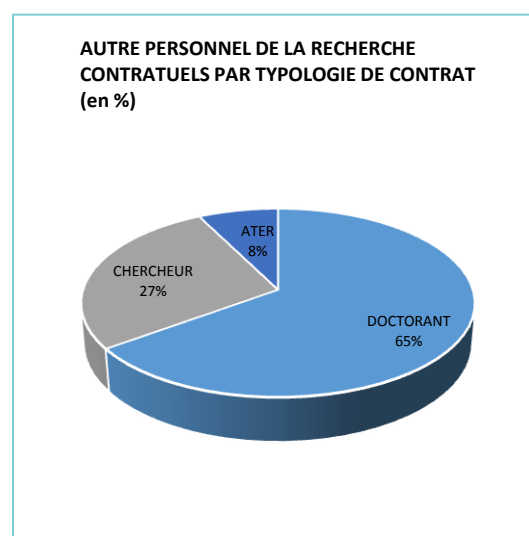
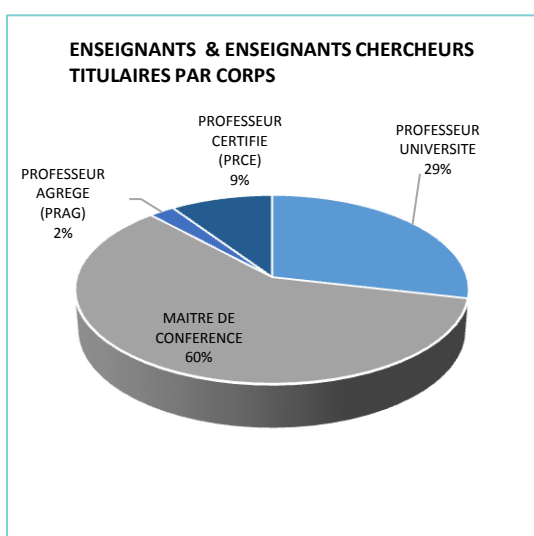
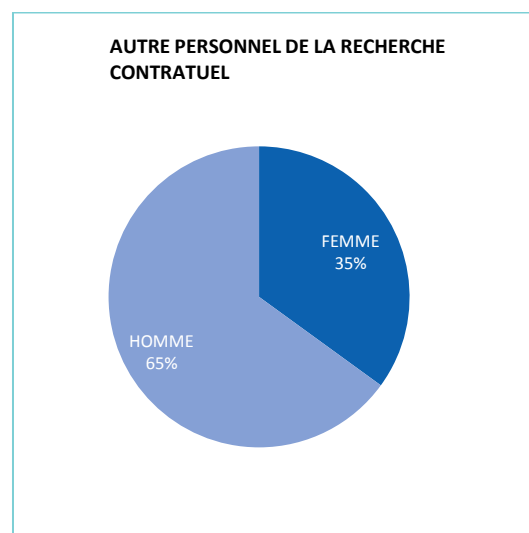
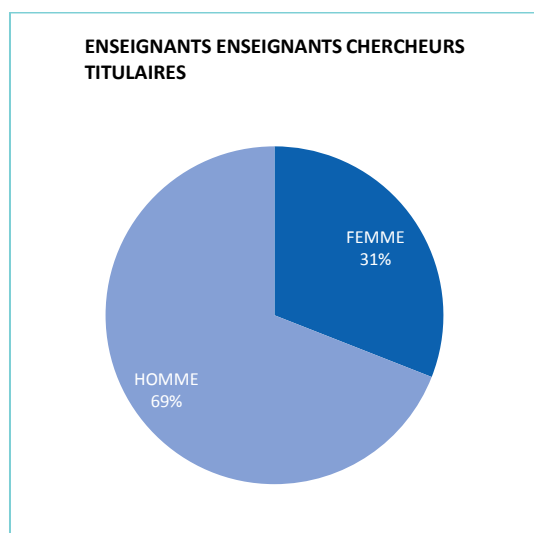
EFFECTIF DES ENSEIGNANTS CHERCHEURS PAR
STATUT



EFFECTIF DES ENSEIGNANTS CHERCHEURS ET AUTRE PERSONNEL DE LA RECHERCHE
PAR CORPS ET GENRE



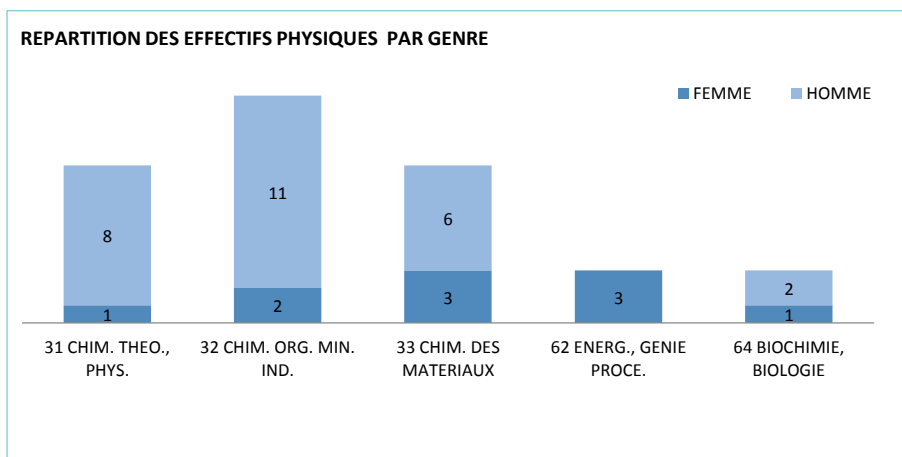
- On observe un taux de féminisation relativement bas (33%) dans les effectifs des enseignants chercheurs et autre personnel de la recherche.
- Le taux de femme dans les enseignants chercheurs (27%) est nettement inférieur aux taux de féminisation des professeurs du second degré (60%). Trois professeurs de langues vivantes sur quatre sont des femmes.
- Nous pouvons observer ci-dessous une équivalence sur les taux d'effectifs des populations titulaires ou sous contrat, les femmes n'étant pas plus nombreuses sous statut contractuel.



FOCUS EFFECTIFS DES ENSEIGNANTS CHERCHEURS

a. Effectif des enseignants chercheurs par section CNU au 3/12/2017

	MAITRE DE CONFERENCES			PROFESSEUR DES UNIVERSITES			TOTAL EFFECTIFS
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	
31 CHIM. THEO., PHYS.	1	6	7		2	2	9
32 CHIM. ORG. MIN. IND.	1	6	7	1	5	6	13
33 CHIM. DES MATERIAUX	3	4	7		2	2	9
62 ENERG., GENIE PROCE.	2		2	1		1	3
64 BIOCHIMIE, BIOLOGIE	1	1	2		1	1	3
	8	17	25	2	10	12 ¹⁶	37



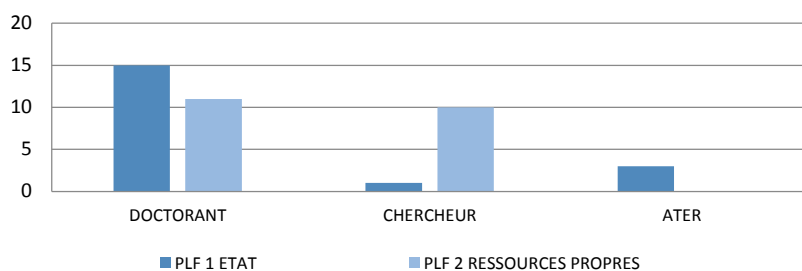
● La seule section CNU très féminisée est la section génie des procédés.

b. Effectif des enseignants chercheurs contractuels au 31/12 ventilé par typologie de contrat et par type de de financement

	PLF 1 ETAT	PLF 2 RESSOURCES PROPRES	TOTAL 2017	PLF 1 ETAT	PLF 2 RESSOURCES PROPRES	TOTAL 2016	PLF 1 ETAT	PLF 2 RESSOURCES PROPRES	TOTAL 2015
DOCTORANT	15	11	26	13	13	26	13	11	24
CHERCHEUR	1	10	11		8	8		5	5
ATER	3		3	4		4	3		3
POST DOC			0		6	6		3	3
TOTAL	19	21	40	17	27	44	16	19	35

¹⁶ 32 CHIM. ORG. MIN. IND.: Un Départ à la retraite en cours d'année

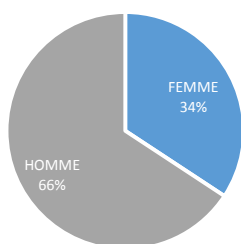
**EFFECTIF 2017 DES AUTRES PERSONNELS DE LA RECHERCHE
CONTRACTUELS VENTILLE PAR TYPE DE FINANCEMENT**



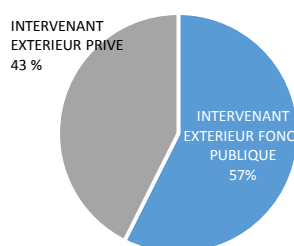
- 53 % des personnels recherche contractuels sont financés sur ressources propres.
- Les ATER sont financés intégralement par la dotation État ainsi que 57.6% de doctorants

2.4.4 EFFECTIF DES INTERVENANTS EXTERIEURS 2017

**EFFECTIF DES VACATAIRES
D'ENSEIGNEMENT PAR GENRE
(en%)**

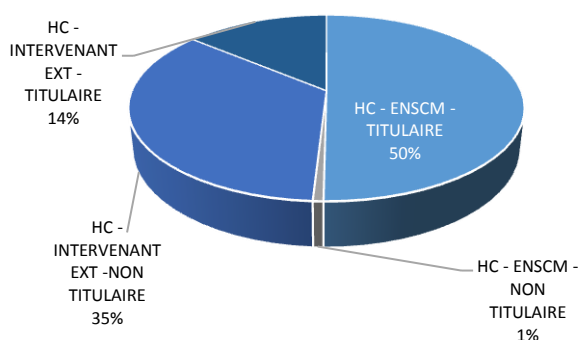


**REPARTITION DES EFFECTIFS PAR
STATUT (en%)**

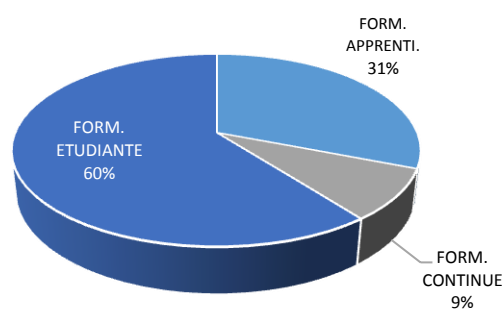


- 57% des heures complémentaires sont assurées par des agents de la fonction publique.

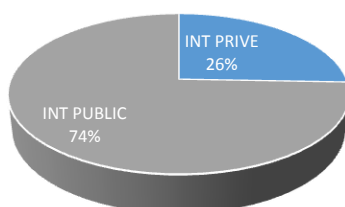
**REPARTITION MASSE SALARIALE PAR TYPE
D'INTERVENANT**



**MASSE SALARIALE EN HEURE COMPLEMENTAIRE
PAR TYPE D'ACTIVITES**



**INTERVENANT REMUNERES REPARTIS PAR SECTEUR
PRIVE OU PUBLIC**



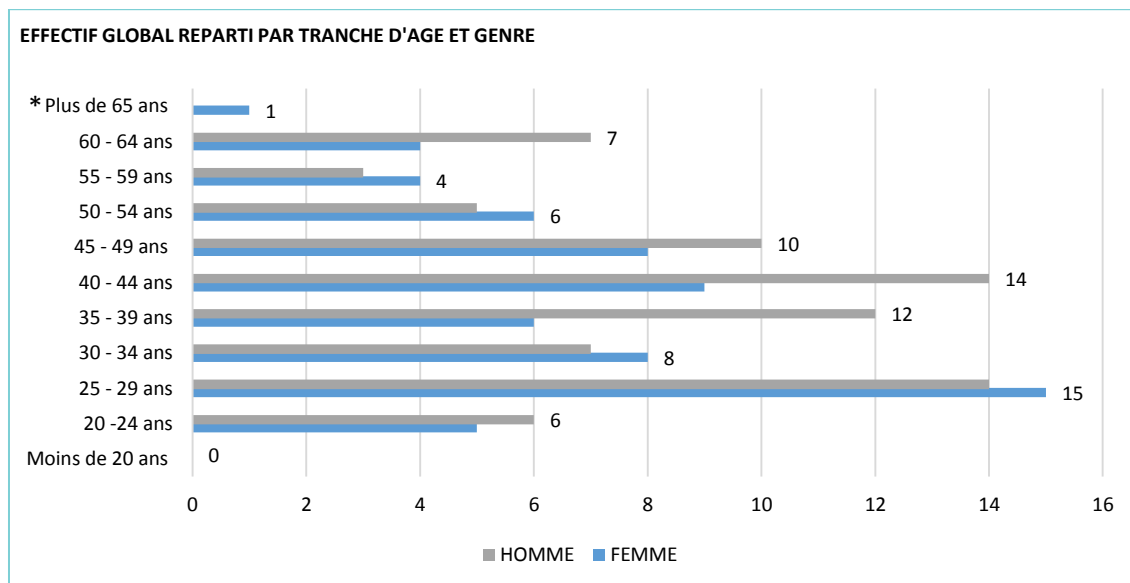
	REMUNERATION	EQTD
FORM. APPRENTISSAGE	59 206	1 430
FORM. CONTINUE	16 486	398
FORM. ETUFIANTE	115 871	2 798
TOTAL	191 564	4 626

2.5 DÉMOGRAPHIE

2.5.1 EFFECTIF GLOBAL EN PERSONNE PHYSIQUE AU 31/12/2017 VENTILÉ PAR TRANCHE D'ÂGE ET PAR GENRE

TRANCHE D'AGE	TITULAIRES							CONTRACTUELS											EFF. GLOBAL 2017
	ENSEIGNANT CHERCHEUR - ENSEIGNANT		BIATSS		TOTAL			CHERCHEURS		DOCTORANTS		ATER		BIATSS*		TOTAL			
	F	H	F	H	F	H	TOTAL	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	TOTAL	
Moins de 20 ans																			
20 - 24 ans										3	4			2	2	5	6	11	11
25 - 29 ans	1			1	1	1	2		4	8	7	1	1	5	1	13	13	27	29
30 - 34 ans		2	2		2	2	4		2	1	3			5		6	5	11	15
35 - 39 ans	1	4	3	5	4	9	13	1	3			1				2	3	5	18
40 - 44 ans	5	8	3	4	8	12	20		1					1	1	1	2	3	23
45 - 49 ans	3	6	4	3	7	9	16							1	1	1	1	2	18
50 - 54 ans	1	4	4	1	5	5	10							1		1		1	11
55 - 59 ans	2	1	1	1	3	2	5							1	1	1	1	2	7
60 - 64 ans		4	4	2	4	6	10								1		1	1	11
Plus de 65 ans			1		1	0	1										0	0	1
EFF. GLOBAL 2017	13	29	22	17	35	46	81	1	10	12	14	2	1	16	7	31	32	63	144

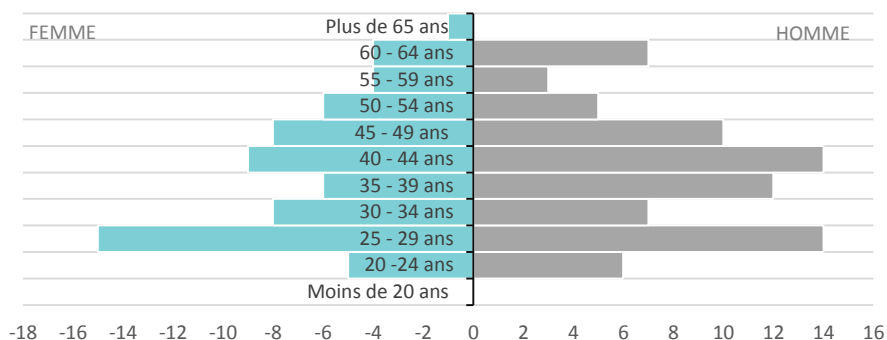
* dont les agents sur contrat d'apprentissage



- Les femmes sont majoritaires dans les tranches 29-34 ans et 54-59 ans.

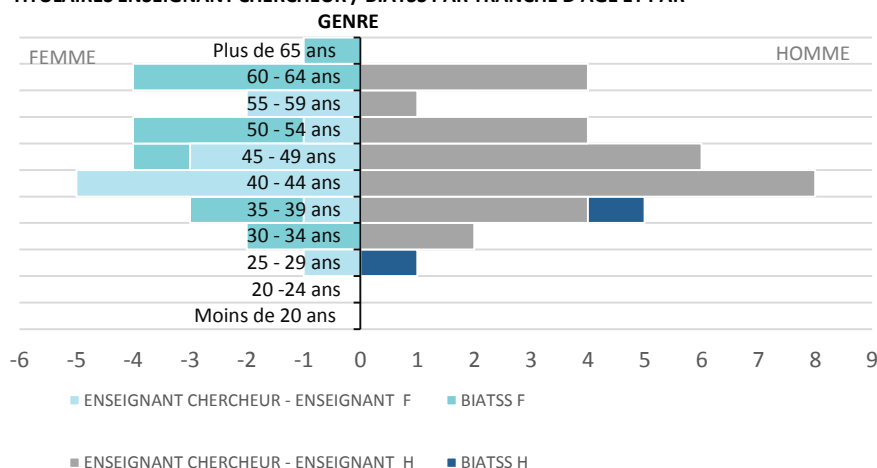
* Dérogation particulière accordée à un agent administratif.

PYRAMIDE DES AGES EFFECTIF GLOBAL PAR GENRE



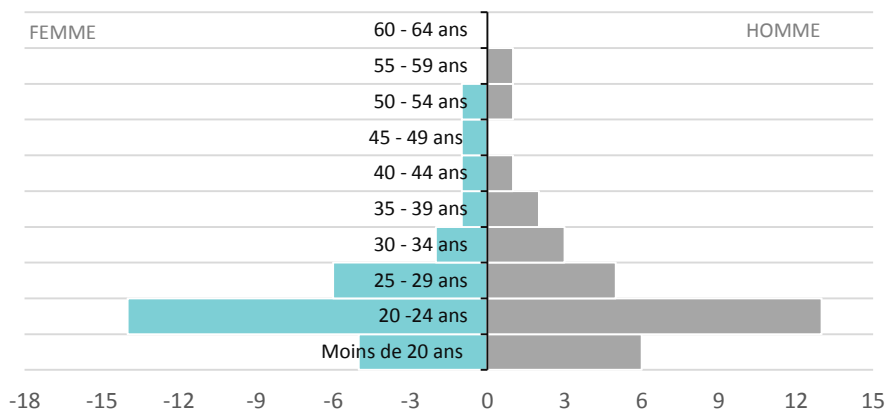
- La pyramide des âges est plus vieillissante côté homme. L'ENSCM fait cohabiter des cohortes d'âges très différents et sa pyramide des âges est assez équilibrée.

TITULAIRES ENSEIGNANT CHERCHEUR / BIATSS PAR TRANCHE D'AGE ET PAR



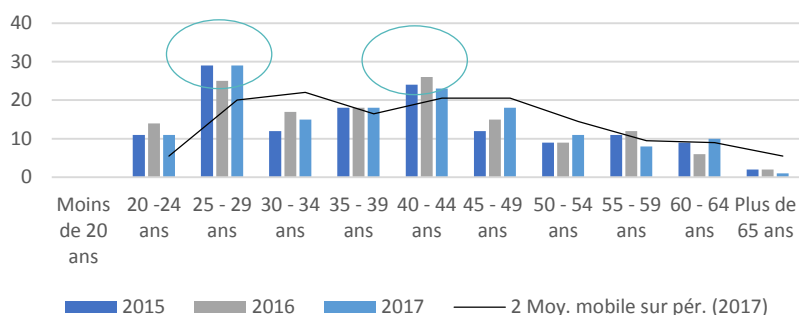
- L'effectif des hommes Enseignants chercheurs est plus important que celui des BIATSS.
- Pour les femmes c'est équivalent.

CONTRACTUELS PAR TRANCHE D'AGE ET PAR GENRE



- La pyramide des âges homme / femme est quasiment équilibrée pour les contractuels. Tout naturellement les contractuels sont nettement plus jeunes que les titulaires.

EVOLUTION DES EFFECTIFS PAR TRANCHE D'AGE



- La pyramide des âges comporte deux pics :
 - un de 20-29 ans qui correspond aux doctorants, post Doc et BIATSS non titulaire
 - un autre de 40 – 44 ans composé essentiellement de titulaires BIATSS et enseignants chercheurs.

2.5.2 AGE MOYEN ET MÉDIAN DES PERSONNELS PAR CATÉGORIE STATUTAIRE VENTILLÉ PAR GENRE

		AGE MOYEN 2017 ¹⁷			AGE MEDIAN 2017 ¹⁸		
		FEMME	HOMME	REGROUPE	FEMME	HOMME	REGROUPE
TITULAIRES	ENSEIGNANTS - CHERCHEURS / ENSEIGNANTS	44,8	46,0	45,7	44,00	45,0	44,5
	BIATSSS	48,5	44,6	46,8	48,50	44,0	45,5
	REGROUPEMENT DES TITULAIRES	47,2	45,5	46,2	46,00	44,0	45,0
NON TITULAIRES	ATER	32,5	26,0	30,3	32,50	26,0	27,0
	CHERCHEUR	36,0	31,9	32,3	36,00	30,0	30,0
	DOCTORANT	25,8	26,6	26,2	25,00	26,0	25,5
	BIATSSS*	34,8	40,4	36,7	30,50	41,0	31,0
	REGROUPEMENT DES NON TITULAIRES	30,9	31,3	31,1	28,00	28,0	28,0
EFFECTIF REGROUPE		39,81	39,72	39,76	40,00	40,00	40,00

* dont les agents sur contrat d'apprentissage

- L'âge moyen et médian des personnels titulaires (respectivement 46 ans et 45 ans) est supérieur à celle des personnels contractuels
- **Chez les personnels titulaires**
 - L'âge moyen et médian des femmes (47 ans) est légèrement supérieur à celui des hommes d'environ 2 ans.
 - Les femmes BIATSS ont un âge moyen et médian supérieur de 4 ans à celui des personnels femmes enseignants – enseignants chercheurs. Par contre la différence âge moyen et médian entre les hommes BIATSS et enseignants – enseignants chercheurs est proche. Les personnels enseignants – enseignants chercheurs ont un âge moyen et médian légèrement plus élevé (respectivement de 2 ans et 1 an)
- **Chez les personnels contractuels :**
 - La moyenne d'Age reste inférieure à 32 ans quels que soient la catégorie de personnels et le genre.
 - Les doctorants ont l'âge moyen et médian les plus bas (entre 25 et 27). En revanche les personnels BIATSS l'ont plus élevé entre 30 et 41 ans.
 - L'âge moyen et médian est sensiblement équivalent entre les hommes et les femmes (respectivement 31 et 28 ans).

¹⁷ L'âge moyen représente la moyenne de l'âge d'une population. Il est obtenu en divisant la somme des âges d'une population par son effectif en personnes physiques.

¹⁸ L'âge médian est l'âge qui divise une population en deux groupes égaux, la moitié est plus jeune et l'autre moitié est plus âgée. L'âge médian est l'âge qui se trouve au centre d'un ensemble des âges d'une population.

CHAPITRE 3. LES CARRIERES

3.1 LES RECRUTEMENTS

3.1.1 TAUX DE ROTATION¹⁹,

		EFFECTIF 2017		
		ENTRANT	SORTANT	TAUX DE ROTATION
TITULAIRE	ENSEIGNANTS - CHERCHEURS / ENSEIGNANTS	1,0	1,0	2,3
	BIATSS	7,0	7,0	15,6
	REGROUPEMENT DES TITULAIRES	8,0	8,0	9,1
NON TITULAIRE	ATER	3,0	2,0	41,7
	CHERCHEUR	7,0	7,0	33,3
	DOCTORANT	15,0	13,0	34,1
	BIATSS (VAC. ADM.)	10,0	8,0	30,0
	APPRENTI	1,0		25,0
	REGROUPEMENT NON TITULAIRE	35,0	30,0	32,5
EFFECTIF REGROUPE		43,00	38,00	21,5

3.1.2 RECRUTEMENT DES PERSONNELS BIATSS TITULAIRES

Recrutement par voie d'accès, ventilé par catégorie de fonction publique, par corps et par genre.

VOIE D'ACCES	CATEGORIE A			CATEGORIE B			CATEGORIE C			TOTAL 2017	TOTAL 2016	TOTAL 2015
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL			
CONCOURS EXTERNE								1	1	1	1	1
CONCOURS INTERNE												
RECRUTEMENT SANS CONCOURS												
SAUVADET	1		1							1		
PERSONNEL HANDICAPE												1
MISE EN DISPOSITION												1
MUTATION	2	1	3							3		1
ACCUEIL DETACHEMENT											1	1
AFFECTATION DEFINITIVE												1
TOTAL	3	1	4	0	0	0	0	1	1	5	2	6

¹⁹ **Calcul Taux de rotation** : somme du nombre d'arrivées et du nombre de départs d'agents au cours de l'année, divisé par 2, rapporté à l'effectif moyen de l'année- tableau mis en œuvre à partir de 2017

FOCUS recrutement BIATSSS titulaires consécutif à une annonce

VOIE DE DIFFUSION	CATEGORIE A			CATEGORIE B			CATEGORIE C			Total 2017	TOTAL 2016	TOTAL 2015
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL			
BIEP	2	1	2							3	2	1
RESEAU INTER U												
POLE EMPLOIS												
TOTAL	2	1	3	0	0	0	0	0	0	3	2	1

Service concerné : un agent SVE et deux agents du service financier

3.1.3 RECRUTEMENT DES PERSONNELS ENSEIGNANTS, ENSEIGNANTS CHERCHEURS, PAR VOIE D'ACCÈS ET VENTILÉ, PAR CORPS ET PAR GENRE.

VOIE D'ACCES	PR			MCF			PRCE			PRAG			TOTAL 2017
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	
CONCOURS				1		1							1
MUTATION													
TOTAL	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1

3.1.4 RECRUTEMENT DES PERSONNELS BIATSS ET AUTRES PERSONNEL DE LA RECHERCHE NON TITULAIRES

VOIE DE RECRUTEMENT	CATEGORIE A			CATEGORIE B			CATEGORIE C			TOTAL 2017	TOTAL 2016	TOTAL 2015
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL			
APPRENTI					1	1				1	1	1
DOCTORANT	8	7	15							15	13	13
ATER	1	2	3							3	4	3
AUTRE CDD	1	10	11	1		1	4	2	6	18	34	34
CDI											3	3
TOTAL	10	19	29	1	1	2	4	2	6	37	55	54

3.2 DÉPART À LA RETRAITE ET AUTRE DÉPARTS DEFINITIFS OU TEMPORAIRES

3.2.1 DÉPART À LA RETRAITE DES PERSONNELS TITULAIRES ET CONTRACTUELS

1. Nombre de départs à la retraite des personnels titulaires et contractuels

	ENSEIGNANTS CHERCHEURS - ENSEIGNANTS								BIATSS						TOTAL
	PR		MCF		PRCE-PRAG		CHERCHEURS		A		B		C		
NBRE DE DEPART A LA RETRAITE	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
2017		1							1						2
2016			1					1	2						4
2015		1											1		2

2. Age moyen de départ à la retraite par filière et par genre

AGE MOYEN	ENSEIGNANTS CHERCHEURS - ENSEIGNANTS								BIATSS					
	PR		MCF		PRCE-PRAG		CHERCHEURS		A		B		C	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
2017		70							64					
2016			61					66	63.5					
2015		66											66	

3. Nombre de personnels atteignant l'année d'ouverture de droit (62 ans) à la retraite entre 2017 et 2021, ventilés par filière et par genre

NBRE DE PERSONNE	PR		MCF		PRCE-PRAG		CHERCHEURS		BIATSS		TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
2018		1		1		1			1	1	5
2019	1								3	1	5
2020										2	2
2021											0

3.2.2 AUTRES DÉPARTS DÉFINITIFS OU TEMPORAIRES

1. Départs des personnels BIATSS titulaires

VOIE D'ACCES	CATEGORIE A			CATEGORIE B			CATEGORIE C			TOTAL 2017
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	
DECES								1	1	1
DEPART RETRAITE	1		1							1
DEMISSION ABANDON DE POSTE										
DETACHEMENT SORTANT OU MISE EN DIPOSITION	1		1	2		2				3
DISPONIBILITE										
INTEGRATION SUITE A DETACHEMENT SORTANT										
LICENCIEMENT										
MUTATION EXTERNE	1		1		1	1				2
NON RENOUVELLEMENT DE DETACHEMENT ENTRANT										
NON RENOUVELLEMENT DE DISPONIBILITE										
TOTAL	3	0	3	2	1	3		1	1	7

2. Départs des personnels Enseignants-chercheurs et Enseignants titulaires

VOIE D'ACCES	PROFESSEUR DES UNIVERSITES			MAITRE DE CONFERENCES			PROF DU SECOND DEGRE			TOTAL EFFECTIFS 2017
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	
DEPART RETRAITE		1	1							1
CRCT Congé pour Recherches ou Conversions Thématiques				1		1				1
DECES										
DELEGATION DE MISE A DISPOSITION SORTANTE										
DETACHEMENT SORTANT OU MISE EN DIPOSITION										
DISPONIBILITE										
DEMISSION ABANDON DE POSTE										
MUTATION EXTERNE										
NON RENOUVELLEMENT DE DISPONIBILITE										
	0	1	1	1	0	1	0	0	0	2

3.3 LES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS

3.3.1 CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS ORGANISÉS PAR L'ETABLISSEMENT

CATEGORIE		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
A	Professeur						1	
	Maître de conférence						2	1
	IGR EXTERNE	1						
	IGR INTERNE							
	IGE EXTERNE		1					
	IGE RESERVE (SAUVADET)* ²⁰							1
	IGE INTERNE						1	
	ASI EXTERNE							
	ASI INTERNE	1	1	1				
B	TECH EXTERNE	1	1	1	1			
	TECH INTERNE							
	TECH BOE							1
C	ADT EXTERNE							
	ADT INTERNE							
	EXAMEN PRO ATRF PAL 2 C					1	1	1
TOTAL		3	3	3	1	1	5	4

3.3.2 PART DES FEMMES DANS LA COMPOSITION DES JURYS DE CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS & PART DE PRÉSIDENTES DE JURYS DE CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS.

NBRE DE PERSONNE	2017 ENSEIGNANTS CHERCHEURS		2017 BIATSS		Total 2017		2016		2015	
	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME
COMPOSITION DU JURY	6	8	9	9	15	17	22	21	3	3

²⁰ IGE RESERVE (SAUVADET)*²⁰ ouvert par ministère de l'enseignement supérieur et de de la recherche au titre de l'affectataire ENSCM .

3.3.3 RÉPARTITION DES CANDIDATS AUX CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS

1. Les concours et examens professionnels BIATSS de la filière ITRF ouverts à l'ENSCM

	A			B	C	EFF. TOTAL 2017
	ENSEIGNANTS CHERCHEURS	IGE	ASI	TECH	ATRF	
NBRE DE POSTE OUVERTS	1	1		1	1	4
NBRE D'INSCRITS	7	1		13	NC	21
NBRE D'ADMISSIBLES	2	1		2	NC	5
NBRE DE LAUREAT	1	1		0	NC	2

3.4 LES PROMOTIONS

3.4.1 PERSONNELS BIATSS TITULAIRES

1. Les promotions aux tableaux d'avancement (TA)

■ TA filière AENES

CORPS	VOIE D'ACCES	NBRE DE DOSSIE DEPOSES ayant déposé un dossier					NBRE DE DOSSIER CLASSE			NBRE DE PROMUS				
		F	H	TOTAL 2017	TOTAL 2016	TOTAL 2015	F	H	TOTAL 2017	F	H	TOTAL 2017	TOTAL 2016	TOTAL 2015
ATTACHE D'ADMINISTRATION DE L'ETAT (AAE)	HORS CLASSES													
ATTACHE PRINCIPAL D'ADMINISTRATION DE L'ETAT	PRINCIPAL													
SECRETAIRE ADMINISTRATIF (SAENES)	CLASSE EXEPTIONNELLE				1	1							1	1
	CLASSE SUPERIEURE	1		1	1		1		1	0		0	1	
ADJOINT ADMINISTRATIF (ADJAENES)	PRINCIPAL 1ERE CLASSE	1		1			1		1	0		0		
	PRINCIPAL 2 EME CLASSE				1									
	1ERE CLASSE									1				
	TOTAL	2	0	2	3	1	2		2	2		0	2	1

■ TA filière ITRF

CORPS		NBRE DE PROMOUVABLE					NBRE DE PROMUS				
		F	H	TOTAL 2017	TOTAL 2016	TOTAL 2015	F	H	TOTAL 2017	TOTAL 2016	TOTAL 2015
INGENIEUR DE RECHERCHE (IGR)	HORS CLASSES										
	1ERE CLASSE										
INGENIEUR D'ETUDE (IGE)	HORS CLASSES										
TECHNICIEN (TECH)	CLASSE EXEPTIONNELLE										
	CLASSE SUPERIEURE	1		1							
ADJOINT TECHNIQUE (ATRF)	PRINCIPAL 1ERE CLASSE				1	1					
	PRINCIPAL 2 EME CLASSE				1	1					
	1ERE CLASSE				3	2				1	1
TOTAL		1	0	1	5	4	0	0	0	1	1

2. Les promotions par listes d'aptitudes (LA)

■ LA filière AENES

VOIE D'ACCES	NBRE DE PROMOUVABLE					NBRE DE DOSSIERS REMONTES			NBRE DE PROMUS				
	F	H	TOTAL 2017	TOTAL 2016	TOTAL 2015	F	H	TOTAL 2017	F	H	TOTAL 2017	TOTAL 2016	TOTAL 2015
AAE	1		1	2	1	1		1	0		0		
SAENES	1		1			0		0	0		0		
TOTAL	2	0	2	2	1	1		1	0	0	0	0	0

■ LA filière ITRF

CORPS	NBRE DE PROMOUVABLES AYANT DEPOSE UN DOSSIER 2017			NBRE DE DOSSIERS REMONTES			NBRE DE PROMUS 2017		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
INGENIEUR DE RECHERCHE (IGR)	2		2			0*			0
INGENIEUR D'ETUDE (IGE)	2	3	5		1	1			0
ASSISTANT INGENIEUR (ASI)	1		1	1		1			0
TECHNICIEN (TECH)	2	1	3	1		1	1		1
TOTAL	7	4	11	2	1	3	1	0	1

3. Les examens professionnels

En 2017, aucun agent relevant des corps de la filière AENES et ITRF n'a été promu par examen pro dans un grade supérieur.

3.4.2 PERSONNELS BIATSS CONTRACTUELS

1. Personnels contractuels BIATSS lauréats de concours au sein de l'ENSCM
Aucun
2. Personnels contractuels lauréats de concours 'Sauvadet
1 Agent femme catégorie A
3. Nombre de passages de CDD en CDI dans l'année
Aucun

3.4.3 PROMOTIONS DES PERSONNELS ENSEIGNANTS CHERCHEURS – ENSEIGNANTS

1. Avancement en grade enseignants chercheurs

CORPS	NBRE D'AGENT	PROCEDURE CNU			TOTAL PROMUS 2017	TOTAL PROMUS 2016	TOTAL PROMUS 2015
		PROMOUVABLE	CANDIDATURE	PROMU			
PROFESSEUR DES UNIVERSITE	CL. EXEPTIONNELLE 2EME ECHELON				0		
	CL. EXEPTIONNELLE 1ER ECHELON	7	2	1	1		2
	1 ERE CLASSE	1			0	2	
MAITRE DE CONFERENCE	HORS CLASSE	5			0	1	
	TOTAL	13	2	1	1	3	2

2. Avancement en grade enseignants

NBRE D'ENSEIGNANT	TABLEAU AVANCEMENT	LISTE D'APTITUDE	PROMU	TOTAL PROMUS 2017
PROFESSEUR AGREGÉ (PRAG)	0	0	0	0
PROFESSEUR CERTIFIÉ (PRCE)	0	0	0	0
TOTAL	0	0	0	0

3.5 LES FORMATIONS DES PERSONNELS

3.5.1 VOLUMÉTRIE DES STAGIAIRES ET DES AGENTS FORMÉS EN 2017 (PERSONNEL ENSCM ET HORS ENSCM)

	NBRE DE STAGIAIRES FORMES ²¹	NBRE D'AGENTS FORMES ²²	EFFECTIFS AU 31/12/2017	RATIO DES AGENTS FORMES
ENSEIGNANT	32	23	42	55%
CHERCHEUR	0	0	14	0%
DOCTORANT	2	2	26	8%
BIATSS	87	37	62	60%
TOTAL	121	62	144	43%

3.5.2 VOLUMÉTRIE DES AGENTS N'AYANT SUIVI AUCUNE FORMATION, PAR GENRE, PAR TRANCHE D'ÂGE ET PAR CATÉGORIE

Personnel ENSCM (BIATSS Enseignants chercheurs titulaire et contractuel)

GENRE	CATEGORIE A		CATEGORIE B		CATEGORIE C		TOTAL 2017	TOTAL 2016	TOTAL 2015
	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME			
20-30 ANS	15	17		2	1		35	6	50
31-40 ANS	4	16	2		1	1	24	11	25
41-50 ANS	6	13	2	1	1	2	25	14	15
51-60 ANS	2	4	2				8	12	14
PLUS DE 60 ANS		4	1		1	2	8	5	7
TOTAL GENRE	27	54	7	3	4	5	100	48	111
TOTAL CAT.	81		10		9				

Personnel ENSCM (BIATSS Enseignants chercheurs titulaire et contractuel)

3.5.3 VOLUMÉTRIE DES JOURS DE FORMATION

1. Nombre moyen par catégorie hiérarchique de jours de formation professionnelle continue tout personnel confondu

	FEMME	HOMME	TOTAL 2017	TOTAL 2016	TOTAL 2015
CATEGORIE A	164	38	202	76	112
CATEGORIE B	30		30	11	12
CATEGORIE C	21	2	23	46	13
TOTAL STAGIAIRES	215	40	255	133	137

L'augmentation s'explique par 3 formations lourdes : un master en congé formation, une inscription au CNED préparation concours et formation renouvellement certification qualité.

²¹ Stagiaire formé : agent comptabilisé autant de fois qu'il a suivi de formation.

²² Agent formé : agent comptabilisé une seule fois

FOCUS FORMATION CONTINUE

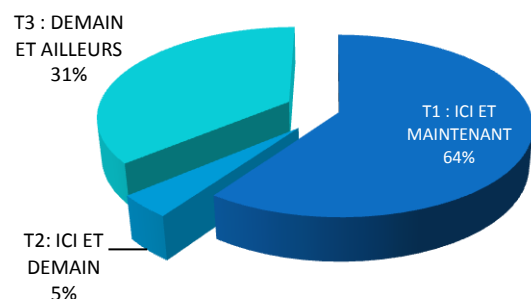
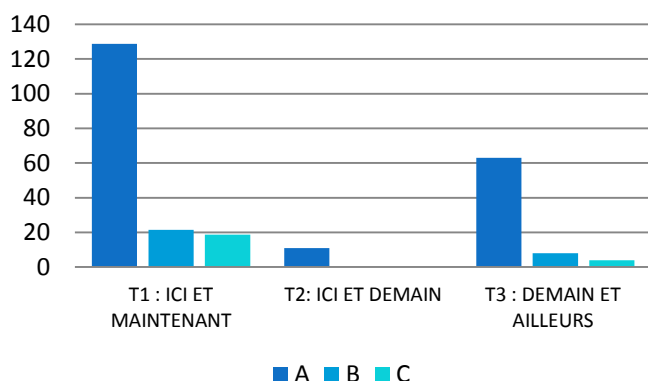
a. Répartition du nombre de stagiaires par type d'action, par catégorie fonction publique et par genre

	CATEGORIE A			CATEGORIE B			CATEGORIE C			Eff. GLOBAL 2017
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	
FORM PROF. CONTINUE	62	26	88	14		14	5		5	107
PREPA. AUX EXAMEN ET CONCOURS	1	1	2	2		2	9	1	10	14
TOTAL	63	27	90	16	0	16	14	1	15	121

b. Répartition du nombre de jours de formation global par type d'action, par catégorie fonction publique et par genre

	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Eff. GLOBAL 2017	EFF. GLOBAL 2016	EFF. GLOBAL 2015
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total			
T1 : ICI ET MAINTENANT	96.5	32.14	85	22		22	17	2	19	169.64	65	134
T2 : ICI ET DEMAIN	5	6	11			0			0	11		3,00
T3 : DEMAIN ET AILLEURS	63		63	8		8	4		4	75	68	
TOTAL	164.5	38.14	202.64	30	0	30	21	2	23	255.64	133	137

Nombre de jours de formation global par type d'action, par catégorie



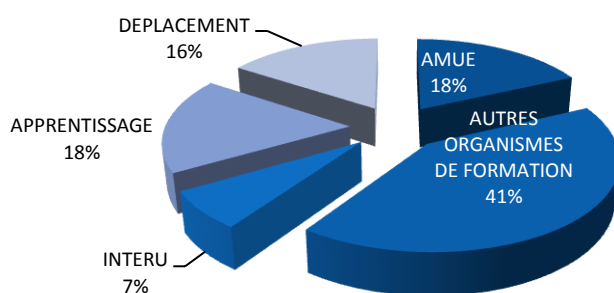
3.5.4 COUT DE LA FORMATION DES PERSONNELS

La dépense globale consacrée à la formation des personnels s'est élevée à 39 598 €

Dont :

- Actions de formation des agents 33 351 € dont 6 977 € dédiés à la formation des apprentis
- Frais de missions des agents de 6 246 €

RÉPARTITION DES DÉPENSES ALLOUÉES À LA FORMATION DES PERSONNELS



FOCUS FORMATION INTERU

L'objectif de la convention cadre inter-établissements pour la formation des personnels, établie en janvier 2015 pour une durée de 5 ans est de proposer une offre de formation riche et actualisée chaque année à un plus grand nombre, en mutualisant l'ingénierie de formation, les structures, les moyens et en rationalisant les coûts.

- Coût des formations INTER U : 2 731 €
- 7 axes de formations au sein desquels sont proposés 57 formations en 2017.

Nombre de stagiaire ENSCM inscrit par axes de formations

	2017
DEVELOPPEMENT DURABLE & RESPONSABILITE SOCIETALE	2
ENSEIGNEMENT & RECHERCHE	1
HYGIENE & SECURITE	0
INFORMATIQUE ET BUREAUTIQUE	0
LANGUES	0
MANAGEMENT & PILOTAGE	16
PREPARATION AUX CONCOURS	9
PROFESSIONNALISATION	10
AGENTS FORMES EN INTER U EN 2017	38
AGENTS FORMES EN INTER U EN 2016	51

3.6 LES ENTRETIENS PROFESSIONNELS

3.6.1 NOMBRE DE FICHES DE POSTE ET D'ENTRETIENS PROFESSIONNELS DES BIATSS TITULAIRES RÉALISÉS EN 2017

	NBRE D'AGENT CONCERNES au 30/06/2017	ENTRETIENS PROFESSIONNELS	
		PERSONNES PHYSIQUES	EN %
CATEGORIE A	20	10	50
CATEGORIE B	11	11	100
CATEGORIE C	6	6	100
TOTAL	37	27	73

Congés maladie retiré de la liste des titulaires : 2 agents cat C

CHAPITRE 4. MASSE SALARIALE & REMUNERATION

4.1 MASSE SALARIALE GLOBALE

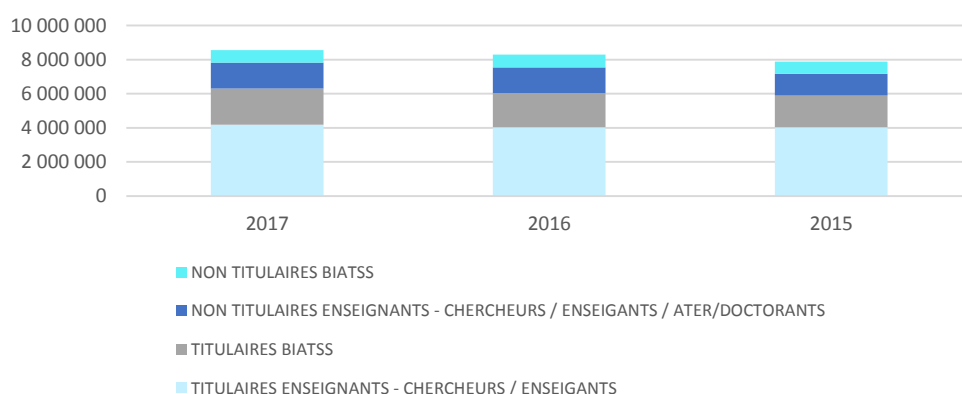
4.1.1 CONSOMMATION DE LA MASSE SALARIALE PAR CATÉGORIE DE PERSONNEL ET STATUT

	2017	2016	TAUX AUGMENTATION DEPUIS 2016	2015	TAUX AUGMENTATION DEPUIS 2015
ENSEIGNANTS - CHERCHEURS / ENSEIGNANTS	4 185 201	4 026 472	3,79	4 022 892	3,88
BIATSSS	2 111 461	2 020 947	4,29	1 866 530	11,60
TOTAL DES TITULAIRES	6 296 661	6 047 419	3,96	5 889 422	6,46
ENSEIGNANTS - CHERCHEURS / ENSEIGNANTS / ATER/DOCTORANTS	1 522 923	1 500 248	1,49	1 278 445	16,05
BIATSSS (CDD, CDI, APPRENTI)	742 978	745 856	-0,39	702 142	5,50
TOTAL NON TITULAIRES	2 265 901	2 246 104	0,87	1 980 587	12,59
TOTAL	8 562 563	8 293 523	3,14	7 870 009	8,09

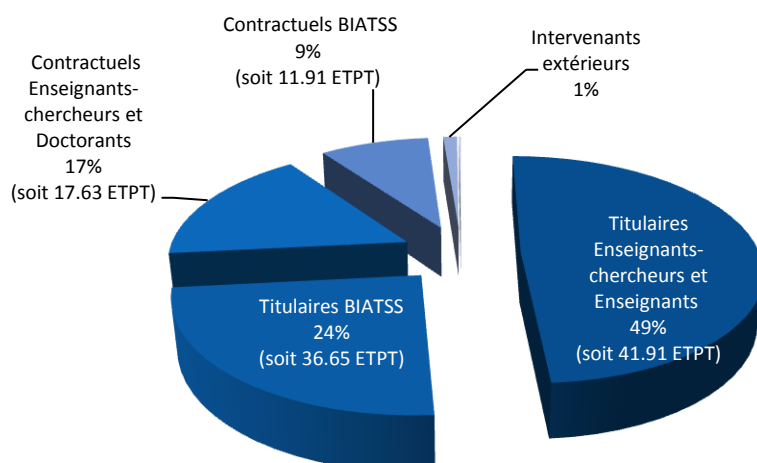
*Heures Complémentaires intégrées

- La masse salariale augmente de 8% entre 2015 et 2017. Cette augmentation est en adéquation avec l'augmentation des ETPT (cf. Chap. 2.2 page 9)

EVOLUTION DE LA REPARTITION DE LA MASSE SALARIALE DE 2015 à 2017

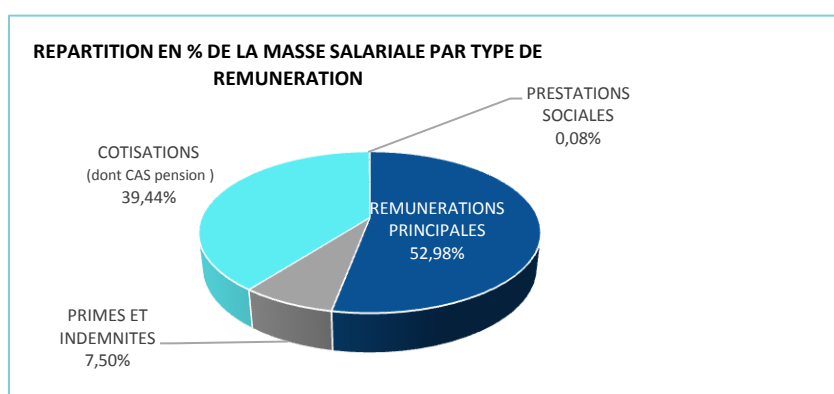


TAUX DE REPARTITION DE LA MASSE SALARIALE 2017 PAR CATEGORIE DE PERSONNEL



4.1.2 MASSE SALARIALE VENTILÉE PAR CATÉGORIE DE DÉPENSES

	TITULAIRES		NON TITULAIRES		TOTAL 2017	TOTAL 2016	TOTAL 2015
	ENSEIGNANTS - CHERCHEURS / ENSEIGNANTS	BIATSSS	ENSEIGNANTS - CHERCHEURS / ENSEIGNANTS / ATER/DOCTORANTS	BIATSSS			
REMUNERATIONS PRINCIPALES ²³	2 045 066	983 317	997 083	511 329	4 536 795	4 353 471	4 076 828
PRIMES ET INDEMNITES ²⁴	277 839	271 361	79 198	14 075	642 473	644 027	619 352
COTISATIONS ²⁵ (dont CAS pension)	1 861 249	855 050	443 593	216 820	3 376 712	3 271 063	3 133 969
PRESTATIONS SOCIALES ²⁶	1 046	1 734	3 049	754	6 583	24 960	39 860
TOTAL	4 185 200	2 111 462	1 522 923	742 978	8 562 563	8 293 522	7 870 009



4.2 LA MASSE SALARIALE VENTILÉE PAR CATÉGORIE DE PERSONNELS

4.2.1 RÉPARTITION DE LA MASSE SALARIALE DES TITULAIRES PAR FILIÈRE

	MONTANT 2017	MONTANT 2016	MONTANT 2015	% D'AUGMENTATION ENTRE 2015 et 2017
PROFESSEUR D'UNIVERSITE*	1 686 762	1 582 583	1 603 356	4,94
MAITRE DE CONFERENCE*	2 073 084	2 034 020	2 007 353	3,17
PRAG- PRCE	425 355	409 868	405 240	4,73
AENES	556 956	544 536	475 380	14,65
ITRF	1 554 504	1 476 411	1 390 856	10,53
TOTAL	6 296 661	6 047 418	5 882 185	6,58

*Heures Complémentaires intégrées

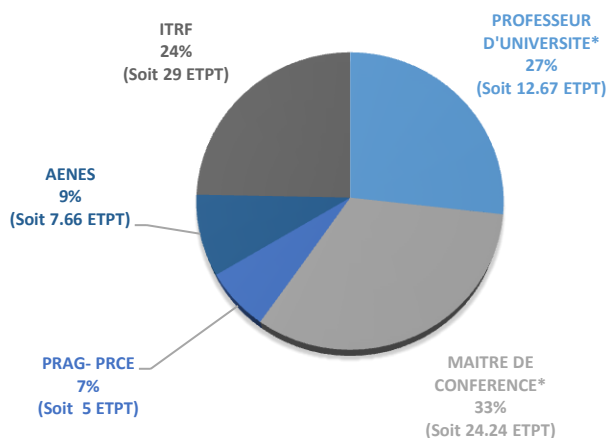
²³ Les rémunérations principales comprennent le traitement brut, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement

²⁴ Les primes et indemnités englobent les primes et indemnités statutaires et non statutaires ainsi que les rémunérations accessoires dont les heures complémentaires et les vacances d'enseignement.

²⁵ Les cotisations sociales concernent toutes les contributions dont le CAS pension.

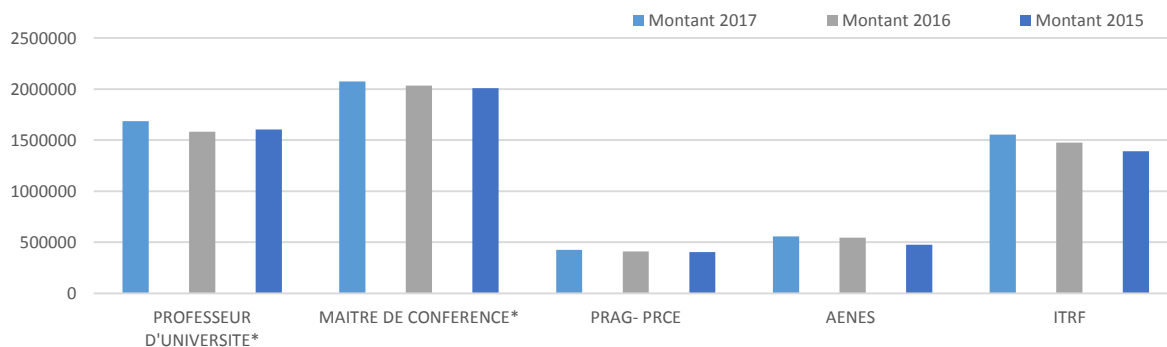
²⁶ Les prestations sociales concernent les prestations non soumises à cotisations sociales (remboursement des frais de transport domicile-travail,)

REPARTITION DE LA MASSE SALARIALE PAR STATUT 2017



- 67% de la masse salariale 4 185 201 euros est consommé par les enseignants et enseignants chercheurs.

EVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE DES PERSONNELS TITULAIRES

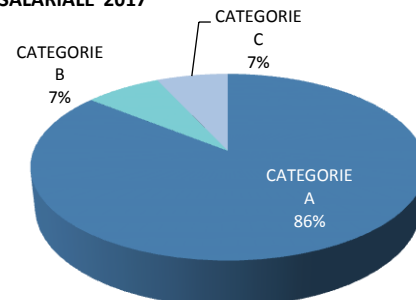


- Les enseignants chercheurs et enseignants ont une masse salariale stable contrairement aux corps des AENES et ITRF qui ont tendance à avoir une masse salariale en hausse.

4.2.2 RÉPARTITION DE LA MASSE SALARIALE PAR CATÉGORIE

	MONTANT 2017	MONTANT 2016	MONTANT 2015	TAUX D'AUGMENTATION DEPUIS 2015
CATEGORIE A	7 383 635	7 132 867	6 867 995	8
CATEGORIE B	591 369	569 185	340 339	75
CATEGORIE C	587 559	591 471	661 675	-12
TOTAL	8 562 563	8 293 522	7 870 009	9

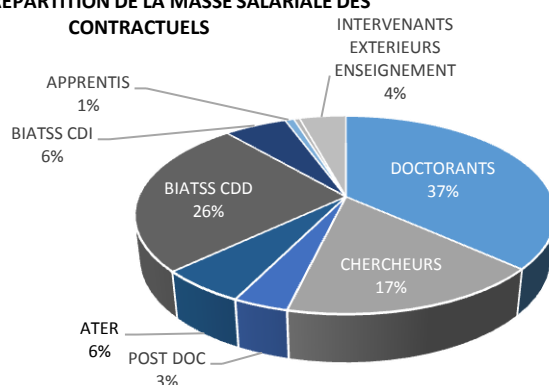
TAUX DE REPARTITION DE LA MASSE SALARIALE 2017



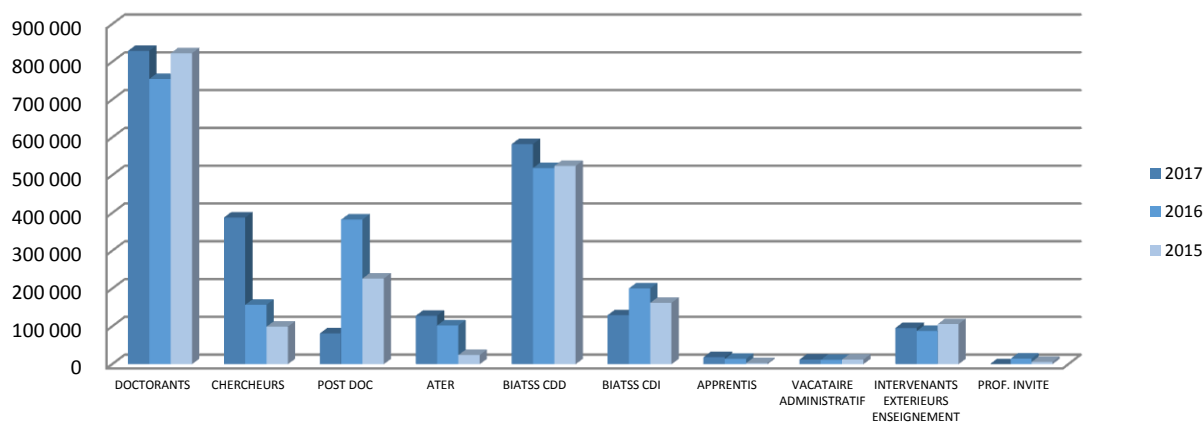
4.2.3 MASSE SALARIALE DES PERSONNELS CONTRACTUELS

	2017			2016	2015
	ETAT	RESSOURCE PROPRE	TOTAL 2017	TOTAL 2016	TOTAL 2015
DOCTORANT	457 059	372 115	829 174	755 038	822 901
CHERCHEUR	8 116	380 182	388 299	157 437	99 309
POST DOC		81 399	81 399	382 732	226 683
ATER	128 320		128 320	102 523	24 199
BIATSSS CDD	283 881	298 545	582 426	519 148	524 581
BIATSSS CDI	45 531	84 151	129 682	200 655	162 530
APPRENTI	18 593		18 592	14 282	3 003
VACATAIRE ADMINISTRATIF	12 139		12 139	11 741	12 322
INTERVENANT EXTERIEUR ENSEIGNEMENT	94 678	1 193	95 871	87 844	106 163
PROF. INVITE			0	14 704	6 133
	1 048 317	1 217 585	2 265 902	2 246 104	1 987 824

TAUX DE REPARTITION DE LA MASSE SALARIALE DES CONTRACTUELS



EVOLUTION DE LA REPARTITION DE LA MASSE SALARIALE DES CONTRACTUELS



- Les post-docs disparaissent au profit des chercheurs.

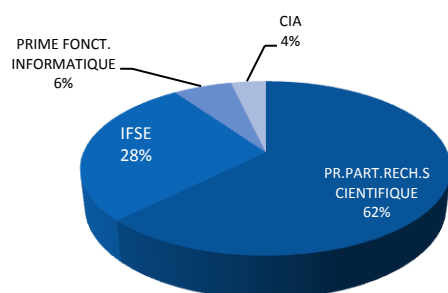
4.3 LES RÉGIMES INDEMNITAIRES DES PERSONNELS

4.3.1 PERSONNELS BIATSS

1. Répartition de la dépense indemnitaire des personnels titulaires BIATSS

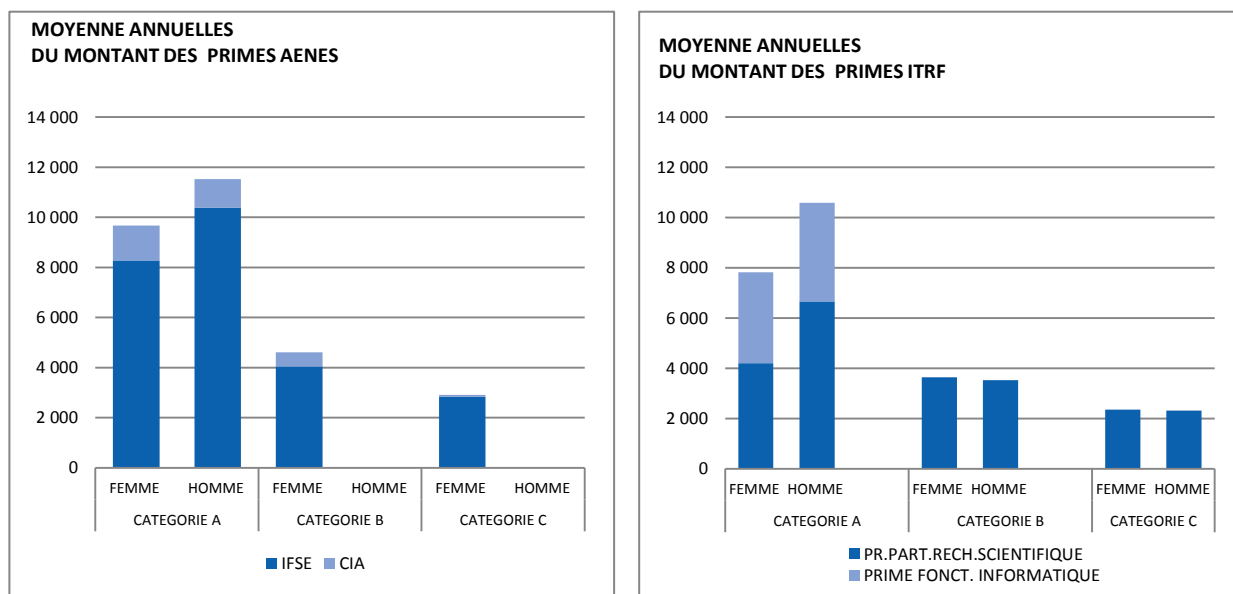
TYPE D'INDEMNITES	FEMME		HOMME		TOTAL
	NOMBRE DE BENEFICIAIRE	MONTANT 2017	NOMBRE DE BENEFICIAIRE	MONTANT 2017	MONTANT TOTAL 2017
PR.PART.RECH.SCIENTIFIQUE	20	73 305	17	82 075	155 381
IFSE	8	48 066	2	20 771	68 836
PRIME FONCT. INFORMATIQUE	2	7 245	2	7 863	15 108
CIA	7	6 810	3	2 282	9 092
TOTAL GENERAL	69	146 584	50	135 396	281 980

TAUX DE REPARTITION DES PRIMES



2. Montant moyen annuel des primes et indemnités par catégorie hiérarchique

		CATEGORIE A		CATEGORIE B		CATEGORIE C	
		FEMME	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME
AENES	IFSE	8 274	10 385	4 046		2 831	
	CIA	1 397	1 141	571		78	
	MOYENNE ANNUELLE	9 672	11 527	4 617	0	2 908	0
ITRF	PR.PART.RECH.SCIENTIFIQUE	4 205	6 660	3 639	3 522	2 355	2 313
	PRIME FONCT. INFORMATIQUE	3 623	3 932				
	MOYENNE ANNUELLE AVEC PRIME INFORMATIQUE	7 828	10 592	3 639	3 522	2 355	2 313

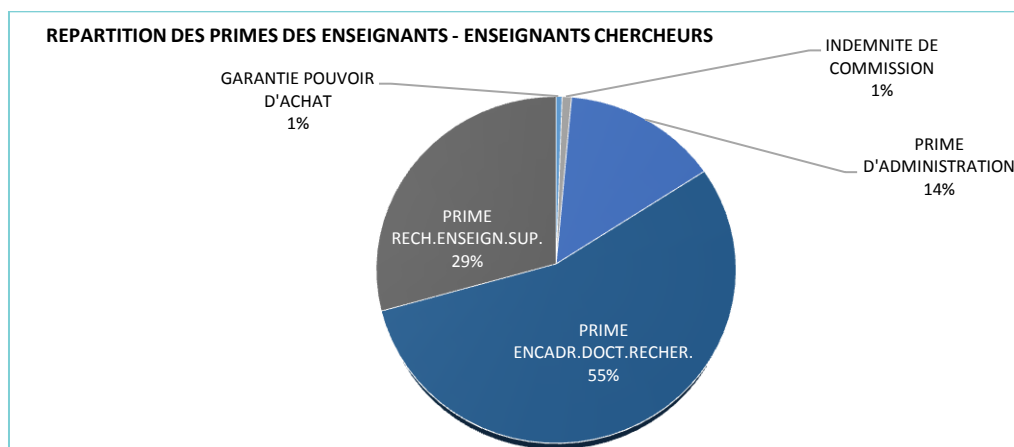


4.3.2 PERSONNELS ENSEIGNANTS CHERCHEURS

Répartition par genre des indemnités versées aux enseignants-chercheurs hors heures référentiel

TYPE D'INDEMNITES	FEMME		HOMME		TOTAL	
	NOMBRE DE BENEFICIAIRE	MONTANT 2017	NOMBRE DE BENEFICIAIRE	MONTANT 2017	NOMBRE DE BENEFICIAIRE	MONTANT 2017
GARANTIE POUVOIR D'ACHAT			2	1 048	2	1 048
INDEMNITE DE COMMISSION (CNU)			1	1 668	1	1 668
PRIME D'ADMINISTRATION (DIRECTEUR EPA)			1	27 626	1	27 626
PRIME ENCADR.DOCT.RECHER.	4	14 250	22	90 765	26	105 015
PRIME RECH.ENSEIGN.SUP.	16	17 526	33	38 718	49	56 244
TOTAL GENERAL	20	31 776	59	159 825	79	191 602

Les seuls montants que peut moduler l'ENSCM sont ceux de la PEDR.



FOCUS BILAN PEDR

a. Pourcentage d'attributions par rapport aux demandes

ANNEE	PR	MCF	% NBRE DE DEMANDES	NBRE D'ATTRIBUTIONS	% D'ATTRIBUTIONS PAR RAPPORT AU DEMANDES	20%		30%		50%	
						PR	MCF	PR	MCF	PR	MCF
2017	2	6	8	6	75	1	1	1	3		2
2016	6	3	9	6	67	1		4	1	1	2
2015	3	7	10	7	70	2	2		3	1	2
2014	1	8	9	4	44		1		3	1	4
2013	3	5	8	5	63	1	1	1	2	1	2
2012	5	6	11	7	64	4		1	2		4

b. Pourcentage des bénéficiaires de la PEDR / total des EC

ANNEE	NBRE ENSEIGNANTS CHERCHEURS	NBRE. BENEFICIAIRES	POURCENTAGE BENEFICIAIRES PEDR
2017	38	24	63,16%
2016	38	23	60,53%
2015	38	24	63,16%
2014	38	21	55,26%
2013	38	20	52,63%
2012	38	20	52,63%

Par délibération de son CA restreint du 12/03/14, l'ENSCM attribue une PEDR à ses enseignants chercheurs classés dans les 20% et 30% les plus éminents par l'instance nationale. Les montants annuels s'échelonnent de 3 200€ à 6 683€ selon le classement 20% ou 30% et le grade du bénéficiaire. Les montants attribués de plein droit aux lauréats de l'IUF senior sont 10 000€ (6 000€ pour les IUF junior). Signe du fort investissement et de l'excellence en recherche et encadrement doctoral de ses personnels, le % de bénéficiaires de la PEDR à l'ENSCM est particulièrement élevé.

4.3.3 NOMBRE D'AGENTS BÉNÉFICIAIRES DE LA GIPA, PAR CATÉGORIE ET PAR GENRE.

MONTANT GIPA (par tranche)	CATEGORIE A			CATEGORIE B			CATEGORIE C			Total 2017	TOTAL 2016	TOTAL 2015
	FEMME	HOMME	TOTAL	FEMME	HOMME	TOTAL	FEMME	HOMME	TOTAL			
Inférieur à 500 €		1	1				1		1	2		2
500 € -1000 €												
1000 € - 1500 €				1		1				1	1	1
1500 € - 2000 €											1	0
Plus de 2000 €		2	2							2		2
TOTAL	0	3	3	1	0	1	1	0	1	5	2	5

En raison de la faible inflation et des revalorisations du point d'indice intervenues en 2016 et 2017, le nombre et les montants de la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat sont tendanciellement en baisse. En 2017 seuls des agents de catégorie A sont concernés.

4.4 RÉMUNÉRATIONS

4.4.1 MOYENNE BRUTE PAR STATUT ET PAR CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE

		MOYENNE 2017 EN €		DONT PART DES PRIMES			
CATEGORIE		HOMME	FEMME	HOMME €	FEMME €	HOMME %	FEMME %
A	PROFESSEUR D'UNIVERSITE	6 410	5 428	992	632	15%	12%
	MAITRE DE CONFERENCE	3 942	3 945	457	444	12%	11%
	PROFESSEUR SECOND DEGRES	3 659	3 832	132	105	4%	3%
	DOCTORANT	1 901	1 851				
	CHERCHEUR	2 482	2 377				
	ATER	2 199	2 251	105	105	5%	5%
	BIATSS TITULAIRE AENES	5 307	4 402	1 441	1 105	27%	25%
	BIATSS TITULAIRE ITRF	2 943	2 994	685	714	23%	24%
	BIATSS CDI CDD	3 013	2 220	51	101	2%	5%
	APPRENTI	1 240					
B	BIATSS TITULAIRE AENES		2 292		402		18%
	BIATSS TITULAIRE ITRF	2 039	2 025	302	338	15%	17%
	BIATSS CDI- CDD*		1 643		34		2%
C	BIATSS TITULAIRE ITRF - AENES	1 911	1 731	244	241	13%	14%
	BIATSS CDD	1 562	1 527	46	24	3%	2%

- HC et prime administrative inclus
- Les primes constituent 23 % à 27 % de la rémunération totale des agents BIATSS titulaire de catégorie A.

4.4.2 RÉMUNÉRATION NETTE PAR DÉCILE ²⁷

	ENSEIGNANTS ENSEIGNANTS CHERCHEURS et AUTRE PERSONNELS DE LA RECHERCHE		BIATSS	
	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME
DECILES 9	4 791	3 434	2 847	2 686
DECILES 8	3 373	3 207	2 604	2 101
DECILES 7	3 155	2 879	2 518	1 937
DECILES 6	2 071	2 055	2 219	1 782
DECILES 5	2 055	1 823	1 856	1 648
DECILES 4	1 827	1 584	1 736	1 429
DECILES 3	1 646	1 482	1 595	1 364
DECILES 2	1 530	1 422	1 327	1 307
DECILES 1	1 422	1 370	1 177	1 275

Exemple de lecture

Décile 1 : 10% de la population homme BIATSS touche moins de 1177 € de revenu nette mensuel.

Décile 2 : 10% de la population homme BIATSS touche entre 1527 et 1177 € de revenu nette mensuel.

²⁷ Le **décile** permet de mesurer les différences de revenu. Il découpe la population en tranches égales de 10% , c'est la valeur qui sépare deux tranches.

- Le rapport inter décile entre le haut et le bas des revenus :
 - des Enseignants –Enseignants chercheurs hommes est de 3.37 tandis que celui des femmes est de 2.5.
 - des BIATSS hommes est de 2.42 tant dit que celui des femmes est de 2.11

CHAPITRE 5. CONDITIONS DE TRAVAIL

5.1 DUREE ET ORGANISATION DE TEMPS DE TRAVAIL

5.1.1 ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DES PERSONNELS BIATSS²⁸

Le temps de travail d'un agent à temps complet est fixé à 1 607 heures décomptées sur une base annuelle. Les agents bénéficient des deux jours de fractionnement des congés annuels s'ils remplissent les conditions du décret du 26 octobre 1984 (8 jours de congés annuels pris entre le 1ernovembre et le 30 avril). Le temps de travail d'un agent à temps complet est alors ramené à 1 593 heures décomptées sur une base annuelle.

Les personnels recrutés pour assurer des activités de recherche – post doctorants et contractuels IATSS dont le contrat mentionne une activité recherche – ne sont pas assujettis aux dispositions de la présente décision, tout comme les doctorants contractuels régis par le décret n° 2009-464 du 23 avril 2009.

L'horaire annuel des agents à temps partiel ou à temps incomplet (contractuels), est calculé au prorata de leur quotité de service.

Le droit à congé annuel des agents recrutés en cours d'année ou n'ayant pas travaillé l'année entière est calculé au prorata de la durée des services accomplis.

Lorsqu'ils sont précédés ou suivis d'un jour travaillé, les jours fériés légaux sont comptabilisés comme du temps de travail effectif, pour le nombre d'heures de travail prévu dans l'emploi du temps de la semaine concernée, à l'exception des jours fériés survenant un dimanche ou un samedi et de ceux survenant pendant une période de congés des personnels (congés annuels, temps partiel) qui ne sont pas décomptés ni récupérables. Ils se décomptent au fur et à mesure du déroulement du calendrier.

En début d'année universitaire, le responsable hiérarchique établit les emplois du temps des personnels placés sous sa responsabilité en tenant compte de l'activité de l'établissement, des spécificités et contraintes du service dont il a la charge, des vœux des agents. Le Directeur arrête définitivement les emplois du temps annuels des agents dans la première quinzaine du mois de septembre.

Les congés annuels sont calculés sur la base de 45 jours pour un agent à temps complet, le nombre de jours d'ARTT varie en fonction du volume hebdomadaire d'heures travaillées et des cycles définis plus haut.

Année universitaire	Nombre de jours			Nombre d'agents					
	mini	maxi	moyenne	inf. 45 j.	inf.49 j.	inf. 51 j.	inf. 56 j.	sup. ou = 56 j.	total agents
2017/2018	37,88	73,16	52,35	8	5	7	8	13	41

source : commissaires aux comptes, provisions pour comptes financiers 2017

La majorité des personnels choisit d'effectuer des journées et semaines chargées en heures, ce qui génère des droits à congés supérieurs aux 45 jours mentionnés dans la circulaire DPATE n° 2002-007 du 21 janvier 2002 relative aux obligations de services des personnels IATOSS exerçant dans les services déconcentrés et établissements relevant du MEN. En moyenne les 41 agents ont eu un droit à congés supérieur de 7,35 jours aux 45 jours mentionnés dans la circulaire DPATE. La valorisation en ETP de ce dépassement s'élève à $41 \times (52,35 - 45) = 301$ jours : 5 jours = 60 semaines ; or un ETP représente 52 semaines moins 8 semaines (45 :5) de congés = 44 semaines et $60 : 44 = 1,36$ ETP). Il est vrai que

²⁸ Les règles de gestion des conditions de travail sont gérées par la décision collective RH n°15-011 du 16 octobre 2015.

plusieurs modalités de computation des services – on compte comme temps de travail 20 minutes de pause méridienne par jour et on peut effectuer une journée contractée de 5 heures qui est considérée comme une journée entière de travail – facilitent l’accomplissement par les agents de semaines chargées en heures.

Les congés annuels et les ARTT doivent être pris dans la période de référence (du 1^{er} septembre de l’année n au 31 août de l’année n+1). Ils peuvent, toutefois, être reportés dans la limite de dix jours à prendre avant le 1^{er} janvier suivant.

Les congés, non pris et non reportés au 31 août de l’année n, peuvent sur demande expresse de l’agent concerné, être versés sur son compte épargne temps. Le dépôt est de 10 jours maximum par an.

L’agent peut épargner jusqu’à 60 jours sur son CET. Deux options d’utilisation des jours de CET sont possibles :

- Le CET inférieur ou égal à 20 jours : l’agent ne peut utiliser les jours que sous la forme de jours de congés
- Le CET supérieur à 20 jours : 20 jours de l’agent sont destinés à être utilisés sous forme de congés. Pour les jours excédant ce seuil de 20 jours, trois possibilités sont offertes à l’agent :
 - la prise en compte au sein du régime additionnel de retraite de la fonction publique
 - le paiement des jours²⁹
 - le maintien des jours de congés dans le respect toutefois du plafond global de 60 jours.

5.1.2 EVOLUTION DEPUIS 2011 DE LA RÉPARTITION DES EFFECTIFS SELON LA DURÉE DU TRAVAIL

1. Évolution des effectifs Par Temps de travail et par genre

	2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
TEMPS COMPLET	64	52	69	50	66	50	57	41	72	62	78	64	79	60
TEMPS PARTIEL		2		2		3		3		3		2		5

- Depuis 2011 le temps partiel est pratiqué uniquement par les femmes. Sur 5 agents 3 sont des ATER à mi-temps, statutairement rémunérés à 70% d’un ATER à temps plein. Ce statut est souvent préféré par les agents pour pouvoir poursuivre plus sereinement une activité de recherche.

2. Évolution de la répartition du Temps de travail partiel par genre et catégorie

	2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
CATEGORIE A		1		1		1		2		2		2		3
CATEGORIE B		1		1		1		1		1				
CATEGORIE C						1								2

- L’ENSCM se singularise par le faible recours au temps partiel de ses agents. Comme vu précédemment aucun homme n’a demandé un temps partiel depuis 2011. Le temps partiel est pratiqué essentiellement par les catégories A.

²⁹ **Tarif d’indemnisation** : catégorie A et assimilés : 125 € - catégorie B et assimilés : 80 € - catégorie C et assimilés : 65 €

5.1.3 NOMBRE D'AGENTS COUVERTS PAR UNE CHARTE DU TEMPS³⁰

Seuls les BIATSS décomptent leur temps de travail. Respect des 1607 heures de travail pour un agent à temps plein, jour de fractionnement compris.

5.1.4 NOMBRE D'AGENTS TRAVAILLANT EN TELETRAVAIL

Lors de sa séance du 30 novembre 2017, le Comité technique de l'ENSCM a émis un avis favorable sur les modalités et conditions de mise en œuvre du télétravail par l'établissement, en application du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 et de l'arrêté du 3 novembre 2017 portant application de ce décret au ministère de l'enseignement supérieur. Aucune mise en place concrète n'a eu lieu en 2017.

5.2 LES CONGÉS ET AUTRES ABSENCES

5.2.1 RÉPARTITION DES PERSONNELS BIATSS AYANT OUVERT ET ALIMENTÉ UN CET

Agent ayant ouvert un CET par catégorie statutaire et par genre

	TITULAIRE		CONTRACTUELS		TOTAL 2017	TOTAL 2016	TOTAL 2015
	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME			
AGENTS DISPOSANT D'UN CET EN 2017	10	14	2	1	27	27	27
AGENTS AYANT OUVERT UN CET EN 2017			1	1	1		1
AGENTS AYANT DEPOSE DES JOURS DE CONGES DANS UN CET EN 2017	8	7	2		18	19	11

5.2.2 JOURS DE CONGÉS ÉPARGNÉS ET CONSOMMÉS (RH)

Jour de congés dans un CET ventilés par catégorie statutaire et par genre

	TITULAIRE		CONTRACTUELS		TOTAL 2017
	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME	
NOMBRE DE JOURS EPARGÉ TEMPS	66	88	26	10	180
NOMBRE DE JOURS INDEMNISÉS	30	50			80
NOMBRE DE JOURS VERSES AU RÉGIME RAFP	0	0	0	0	0

³⁰ **Charte du temps de travail** : il convient d'entendre application d'une circulaire relative au temps de travail débattue en CT et approuvée en CA ne concernant que les BIATS titulaires et non titulaire.

5.2.3 RÉPARTITION DU MONTANT DE L'INDEMNISATION 2017 DES JOURS DE CET

Répartition du montant d'indemnisation des jours de CET par catégorie fonction publique et genre des agents.

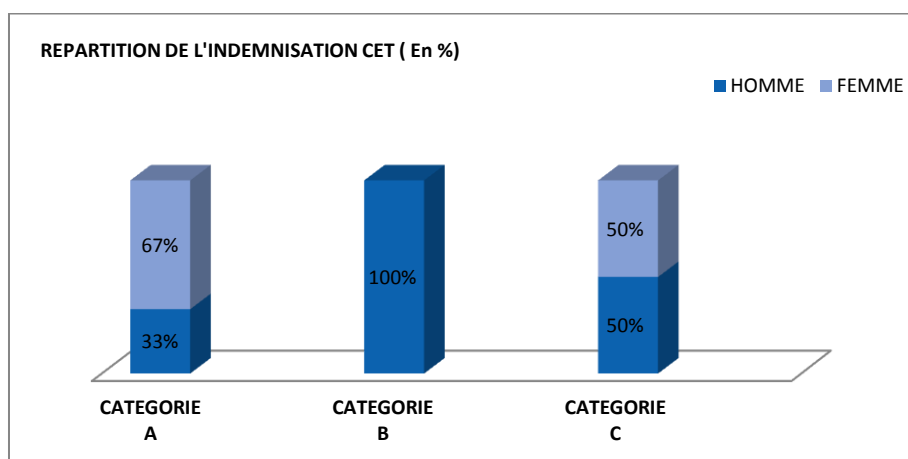
	GENRE	NB AGENTS	NB JOURS INDEMNISES	MONTANT
CATEGORIE A	H	1	10	1 250
	F	2	40*	5 000
	TOTAL	3	50	6 250
CATEGORIE B	H	1	10	800
	F			
	TOTAL	1	10	800
CATEGORIE C	H	1	10	650
	F	1	10	650
	TOTAL	2	20	1 300

* Indemnisation suite à un départ à la retraite

TOTAL GENERAL 2017	6	80	8 350
TOTAL GENERAL 2016	8	68	6 865
TOTAL GENERAL 2015	12	131	12 745

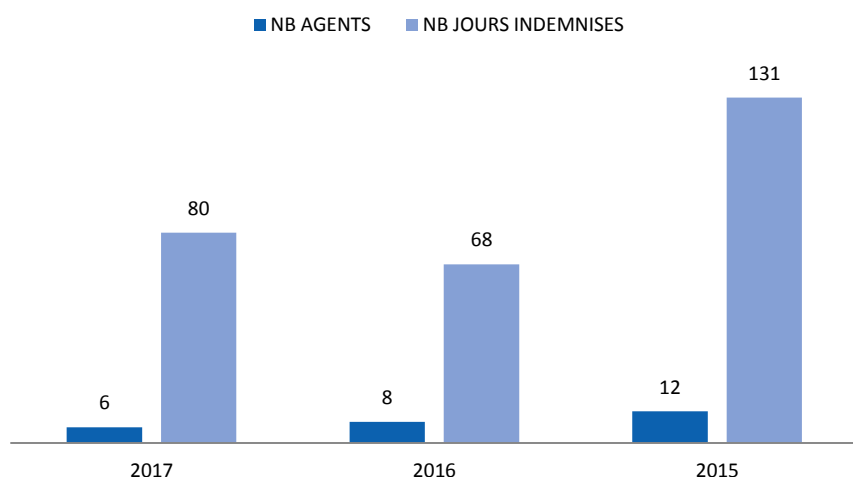
Le montant journalier de l'indemnisation des jours de CET est fixé par arrêté ministériel..³¹ Il est fixé sur une base forfaitaire par catégorie fonction publique :

- Catégorie A : 125 €
- Catégorie B : 80 €
- Catégorie C : 65 €



³¹ **Arrêté ministériel** du 28 août 2009 pris pour l'application du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 modifié portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'État.

EVOLUTION DU NOMBRE DE JOURS INDEMNISES ET DU NOMBRE D'AGENTS



- En 2017 le nombre moyen de jours indemnisés par agent (13.33 jours) est le double de l'année précédente (7.25 jours). Il est de 10.9 jours pour 2015.

5.2.4 NOMBRE DE JOURS DE CONGÉS NON PRIS ET NON VERSÉS AU CET

	HOMME	FEMME	TOTAL 2017	HOMME	FEMME	TOTAL 2016	HOMME	FEMME	TOTAL 2015
NOMBRE DE JOURS DÉPOSÉS DANS LE CET (MAXI 10J)	92	98	190	70	66	136	40	59	99
SOLDE DE CONGÉS N-1/N À REPORTER (MAXI 10J)	89,58	55,02	144,6	46,23	103,7	149,9	49,71	85,88	135,6
NOMBRE DE JOURS PERDUS	38,88		38,88	21,79	3,11	24,9	0,5	11,84	12,34

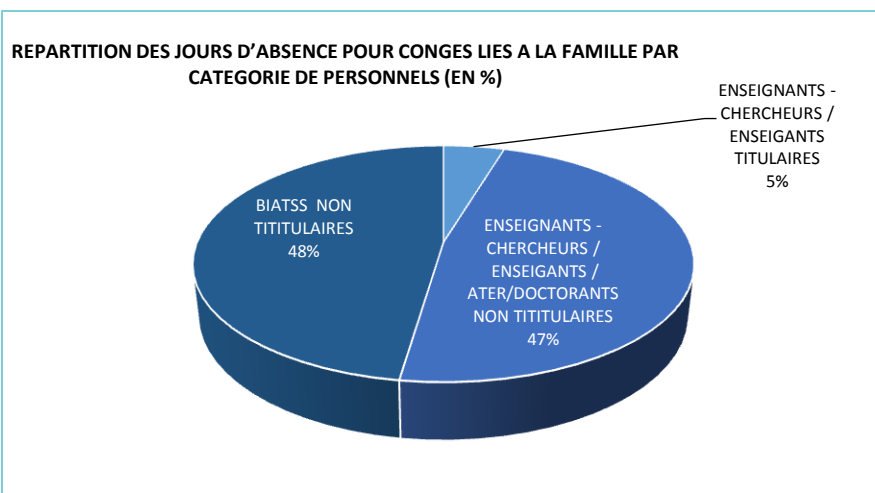
5.3 CONGÉS LIÉS À LA FAMILLE

5.3.1 RÉPARTITION DES AGENTS AYANT BÉNÉFICIÉ D'UN CONGÉ LIÉ À LA FAMILLE

Répartition par catégorie de personnels

	TITULAIRES		NON TITULAIRES		TOTAL AGENTS
	ENSEIGNANTS - CHERCHEURS / ENSEIGNANTS	BIATSS	AUTRE PERSONNEL DE LA RECHERCHE	BIATSS	
MATERNITE			1	1	2
PATERNITE	1				1
ADOPTION					
PARENTAL					
TOTAL	1		1	1	3

5.3.2 RÉPARTITION DES JOURS D'ABSENCE POUR CONGÉS LIÉS À LA FAMILLE



- En 2017 aucun BIATSS titulaire n'a bénéficié de congés liés à la famille

5.3.3 RÉPARTITION DU NOMBRE TOTAL DE JOURNÉES D'ABSENCE DES FONCTIONNAIRES ET DES AGENTS NON TITULAIRES

Selon les motifs d'absence pour raisons de santé

CONGES EN NOMBRE DE JOURS	2017			TOTAL 2016	TOTAL 2015
	TITULAIRES	CONTRACTUELS	TOTAL		
CONGE MALADIE ORDINAIRE	583	310	893	528	373
CONGE LONGUE MALADIE	1067		1067	408	365
CONGE LONGUE DUREE				365	365
ACCIDENT DE TRAVAIL IMPUTABLE AU SERVICE	2		2	27	124
MALADIE PROFESSIONNELLE					
NOMBRE TOTAL DE JOURNEE D'ABSENCE	1652	310	1962	1328	1227
NOMBRE DE CMO PAR AGENT	27	28	55	4	3

- Congés en nombre de jours : 1962 soit 8,9 ETP ($1962 : 5 = 392$ semaines : 44 semaines (1 ETP)= 8,9)
- En 2017 : 144 agents dont 81 titulaires 63 contractuels
- En 2016 et 2015 137 agents dont 76 titulaires 61 contractuels

5.3.4 NOMBRE DE JOURS D'ARRÊT POUR MALADIE CMO/CLM/CLD ET EFFECTIF D'AGENTS CONCERNÉS

NOMBRE TOTAL D'AGENT CONCERNES	2017		2016		2015	
	AGENTS	JOURS D'ABSENCE	AGENTS	JOURS D'ABSENCE	AGENTS	JOURS D'ABSENCE
CONGE MALADIE ORDINAIRE	33	893	28	528	16	373
CONGE LONGUE MALADIE	3	1067	3	408	1	365
CONGE LONGUE DUREE			1	365	1	365
TOTAL	36	1960	32	1301	18	1103

5.4 RISQUES PROFESIONNELS

5.4.1 MÉDECINE PRÉVENTIVE ET ACCIDENT DE TRAVAIL

Taux de couverture des agents ayant des fonctions à risque par un médecin de prévention : 100%

Taux de couverture des agents n'exerçant pas de fonction à risque (administratifs) : 20%

1. Nombre d'accidents de travail au cours de l'année n et N+1

	2017			TOTAL 2016	TOTAL 2015
	HOMME	FEMME	TOTAL 2017		
ACCIDENTS DE TRAVAIL / SERVICE	3	4	7	4,00	3,00
ACCIDENTS DE TRAJET		1	1	2,00	3,00
MALADIES PROFESSIONNELLES					
ALLOCATION TEMPORAIRE POUR INVALIDITE					

Nombre d'actes de violence physique envers le personnel (émanant du personnel, avec/sans arrêt de travail, émanant des usagers avec/sans arrêt de travail) : 0

Nombre de maladies professionnelles reconnues imputables au service : 0

Nombre de décès imputables au service : 0

2. Jours d'accidents de travail au cours de l'année n et N+1 repartis par catégories

	2017			TOTAL 2016	TOTAL 2015
	TITULAIRE	CONTRACTUEL	TOTAL 2017		
NOMBRE TOTAL D'AGENT CONCERNE PAR UN ACCIDENT DE TRAVAIL	1,00	6,00	7,00	6	6
JOURS D'ARRÊT PAR ACCIDENT DE TRAVAIL IMPUTABLE AU SERVICE	2,00	9,00	11,00	27	124

Le nombre d'accident de travail ou trajet augmente de 50% par rapport aux deux années précédentes. Cependant il s'agit d'accidents sans gravité (coupures ou brûlures vénielles). Les doctorants et contractuels chercheurs, appelés à de fréquentes manipulations en laboratoire, sont les plus exposés.

5.4.2 CELLULE PREVENTION ET CHSCT

Le Comité d'Hygiène et de Sécurité est chargé de faire toutes propositions utiles au Conseil d'Administration, en vue de promouvoir la formation à la sécurité et de contribuer à l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité dans l'établissement.

Le comité procède à l'analyse des risques auxquels sont exposés les personnels et les usagers de l'établissement, et notamment les risques professionnels. Le CHS procède à une enquête et une analyse après chaque accident ou en cas de danger grave et imminent.

Le CHS est consulté sur les règlements et consignes que l'administration envisage d'adopter en matière d'hygiène et sécurité. Il prend connaissance des observations et suggestions relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail consignées sur le Registre Hygiène et Sécurité. Il donne son avis sur le programme annuel de prévention des risques professionnels et risques concernant les usagers que lui soumet le président du CHS. Le CHS examine le rapport annuel établi par le médecin de prévention

1. Mission de la cellule prévention

- Assister et conseiller le chef d'Établissement ainsi que les chefs de service dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité.
- Entretenir des relations permanentes avec les autres acteurs de la prévention : Les ACMOS ou Correspondants Hygiène et Sécurité, le Comité d'Hygiène et Sécurité, le médecin de prévention, la Commission de Sécurité ...
- Rédiger le programme annuel de prévention des risques professionnels.
- Être le secrétaire du Comité d'Hygiène et de Sécurité.
- Réaliser des actions de formation du personnel et de sensibilisation à la prévention des risques pour les élèves

2. Le conseiller de prévention et les Agent Chargé de la mise en Œuvre des règles d'Hygiène et de Sécurité (ACMO)

Le conseiller de prévention est rattaché au Directeur, sous l'autorité duquel il exerce ses fonctions. Sa mission essentielle est d'assister et conseiller le chef d'Établissement ainsi que les chefs de service dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité.

L'ACMO est l'animateur de la sécurité au sein du service où il exerce son activité. Il est nommé par le Directeur et le chef de service. Ce dernier lui accorde la possibilité d'organiser son temps de travail pour participer à l'organisation et à l'animation de la sécurité dans son service. Cette fonction implique une formation obligatoire en hygiène et sécurité dispensée par l'ENSCM. L'ACMO exerce ses activités sous la responsabilité du chef de service. L'ACMO est un relais du conseiller de Prévention des Risques. À ce titre, il est chargé d'accueillir les nouveaux entrants, de donner l'information nécessaire en hygiène et sécurité et de veiller au respect des règles en hygiène et sécurité.

En 2017, l'ENSCM comptabilise 1 conseiller prévention et 5 assistants de prévention (nouveau nom des ACMO depuis juin 2011-Décret n°2011-774)

Répartition des assistants de prévention par catégorie de personnels, par catégorie fonction publique et par genre

	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			EFF. GLOBAL 2017	EFF. GLOBAL 2016	EFF. GLOBAL 2015
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total			
BIATSS	2	2	4	1						5	5	5
ENSEIGNANTS - CHERCHEURS & ENSEIGNANTS												
TOTAL	2	2	4	1						5	5	5

3. Formations premiers secours :

En 2017 il n'a pas été possible de mettre en place de formation premiers secours PSC1 comme chaque année. Le cycle de formation d'une trentaine de personne reprendra en 2018.

5.5 PERSONNELS EN SITUATION D'HANDICAP

5.5.1 EFFECTIFS PHYSIQUES HANDICAPES PAR CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE ET PAR CORPS

	CATEGORIE A ENSEIGNANTS CHERCHEURS		CATEGORIE A BIATS		CATEGORIE B BIATS		CATEGORIE C BIATS		TOTAL* 2017
	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME	
NOMBRE D'AGENT EN 2017		1	1				1		3
NOMBRE D'AGENT EN 2016		1	1				1		3
NOMBRE D'AGENT EN 2015							1		1

* Effectif total déclaré des bénéficiaires de l'obligation d'emploi rémunéré au 1er janvier

5.5.2 EVOLUTION DU TAUX D'EMPLOI

	2017	2016	2015	2014
TAUX D'EMPLOI DIRECT ³²	2.17	2,17	3,57	2,7
TAUX D'EMPLOI LEGAL ³³	2.40	2,38	4,64	3,97

Le taux d'emplois de personnels handicapés par l'ENSCM demeure nettement inférieur aux obligations légales de 6%. Ceci entraîne une lourde pénalité versé au FIPHFP de 18 236 € par an. En effet elle contribue à partir de l'année 2017 comme tous les établissements d'enseignement supérieur au taux de droit commun. L'ENSCM fait valoir que 53% de ses effectifs est constitué de doctorants ou de docteurs (ATER, Enseignants chercheurs titulaires, chercheurs contractuels sur ressources propres...) et que ce niveau de qualification se retrouve rarement dans la population ayant une reconnaissance de travailleur handicapé.

³² Nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi / nombre Effectif total rémunéré déclaré au 1^{er} janvier (ETR)

³³ Nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi + nombre d'unités déductibles / effectif total rémunéré (ETR).

CHAPITRE 6. RELATIONS PROFESSIONNELLES

6.1 INSTANCES DE REPRÉSENTATION ET DE CONCERTATION

6.1.1 RÉPARTITION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL TITULAIRES ET SUPPLÉANTS PAR GENRE ET PAR INSTANCE

	REPRESENTANTS TITULAIRES		REPRESENTANTS SUPPLEANTS	
	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME
CONSEIL D'ADMINISTRATION (CA)	21	5		
COMITE DE DIRECTION	4	1		
COMITE PEDAGOGIQUE	28	16		
CONSEIL SCIENTIFIQUE (CS)	19	4		
COMITE TECHNIQUE D'ETABLISSEMENT (CTE)	6	4	5	5
COMITE D'HYGIENE DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)	2	1	1	2
COMMISSION PARITAIRE D'ETABLISSEMENT (CPE)		5	1	4

6.1.2 EVOLUTION DES SÉANCES ET DES INSTANCES DE L'ÉTABLISSEMENT TENUES

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
CONSEIL D'ADMINISTRATION (CA) RESTREINT	4	1	2	7	1	5	5
CONSEIL SCIENTIFIQUE (CS) RESTREINT	5	5	6	8	6	2	3
COMITE TECHNIQUE D'ETABLISSEMENT (CTE)	3	2	2	4	5	4	4
COMITE D'HYGIENE DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)	2	2	2	2	2		1
COMMISSION PARITAIRE D'ETABLISSEMENT (CPE)	6	4	4	7	5	4	2

6.2 EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

6.2.1 CONGRÈS ET ORGANISMES DIRECTEURS DES SYNDICATS

	NBRE DE JOURS	NBRE D'AGENTS
2017	NR*	NR
2016	2,5	1
2015	1,5	2

*Donnée Non restituée

6.2.2 MOYENS HUMAINS ACCORDÉS AUX SYNDICATS

Nombre d'ETP de crédits de temps syndical effectivement utilisés (décharges + crédits d'heures).

Nombre d'ETP de crédits de temps syndical utilisés sous forme de décharges d'activité de service (DAS)

2014	2015	2016	2017
0,1	0,1	0,1	0,1

On remarque qu'à compter de juillet 2017 l'ENSCM ne dispose pas de local syndical avenue Jeanbrau.

CHAPITRE 7. ACTION SOCIALE

7.1 BUDGET 2017

	Montant €	% MASSE SALARIALE
PRESTATION INTERMINISTÉRIELLE (PIM)	1 723	0,02
ACTION SOCIALE D'INITIATIVE D'ÉTABLISSEMENT (ASIE)*	4 200	0,05
PDE	6 582	0,08
FÊTE DE NOËL	604	0,01
	13 109	0,15

*Détail des primes ASI paragraphe ci-dessous 7.2.2

7.2 LES DIFFÉRENTES MESURES D'ACTION SOCIALE

7.2.1 LES PRESTATIONS INTERMINISTÉRIELLES À RÉGLEMENTATION COMMUNE (PIM)

Les PIM sont des prestations d'action sociale définies au niveau ministériel. Leurs montants sont fixés annuellement. Les aides portent sur les allocations suivantes :

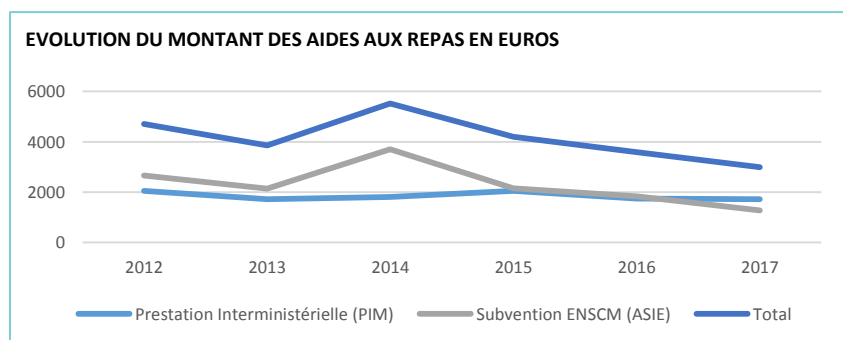
- jeunes adultes handicapés pour permettre la poursuite d'études
- pour parents d'enfants handicapés
- pour parents effectuant un séjour en maison de convalescence
- prestation pour séjours d'enfants (vacances, séjours scolaires)
- aide au restaurant administratif

Les taux des prestations d'action sociale 2017 à réglementation commune (restauration et vacances, séjours) était de :

		Taux 2017
RESTAURATION	Prestation repas	1,22 €
AIDE A LA FAMILLE	Allocation aux parents séjournant en maison de repos avec leur enfant	22,76 €
SUBVENTIONS POUR SÉJOURS D'ENFANTS	En colonies de vacances enfants de moins de 13 ans	7,31 €
	En colonies de vacances enfants de 13 ans à 18 ans	11,06 €
	En centres de loisirs sans hébergement journée complète	5,27 €
	En centres de loisirs sans hébergement journée demi-journée	2,66 €
	En maisons familiales de vacances et gîtes séjours en pension complète	7,69 €
	En maisons familiales de vacances et gîtes séjours autre formule	7,34 €
	Séjours mis en œuvre dans le cadre éducatif forfait pour 21 jours ou plus	75,74 €
	Séjours mis en œuvre dans le cadre éducatif pour les séjours d'une durée inférieure, par jour	3,60 €
	Séjours linguistiques enfants de moins de 13 ans	7,31 €
	Séjours linguistiques enfants de de 13 à 18 ans	11,07 €
ENFANTS HANDICAPÉS	Allocation aux parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans (montant mensuel)	159,24 €
	Allocation pour les jeunes adultes handicapés poursuivant des études ou un apprentissage entre 20 et 27 ans : versement mensuel au taux de 30% de la base mensuelle de calcul des prestations familiales.	
	Séjours en centres de vacances spécialisés (par jour)	20,85 €

- En 2017 Au sein de l'ENSCM la PIM touche uniquement des prestations de restauration.

	PIM- restauration		PIM- prestation séjours d'enfants	
	Nbre de dossiers	Subv. Annuelle ENSCM	Nbre de dossiers	Subv. Annuelle ENSCM
2012	30	2 045	4	522
2013	39	1 719	4	803
2014	34	1 815	1	580
2015	25	2 044	0	0
2016	27	1 751	0	0
2017	33	1 723	0	0



FOCUS AIDE AUX REPAS PIM

	Nombre de dossier		Catégorie			Nombre de repas
	Actif	retraité	A	B	C	
PIM- restauration 2017	33	0	10	12	11	1413
PIM- restauration 2016	27		8	2	17	NR*

*Donnée Non Restituée

7.2.2 L'ACTION SOCIALE À L'INITIATIVE DE L'ENSCM

Les ASIE sont des prestations d'action sociale définies par l'ENSCM. Ce sont des prestations à caractère facultatif. Il résulte de ce principe qu'elles ne peuvent être accordées que dans la limite des crédits prévus à cet effet

Ces aides portent sur les actions suivantes dont les objectifs sont rappelés ci-dessous :

	ASIE- restauration (subvention ENSCM)		ASIE – aide aux soins couteux		ASIE – aide à l'accueil périscolaire		ASIE – aide aux parents d'enfants lycéens ou étudiants		ASIE - Participation aux activités culturelles et sportives pour les agents		ASIE - aide exceptionnelle		TOTAL
	Nbre de dossiers	Subv. Annuelle ENSCM	Nbre de dossiers	Nbre de dossiers	Nbre de dossiers	Subv. Annuelle ENSCM	Nbre de dossiers	Subv. Annuelle ENSCM	Nbre de dossiers	Subv. Annuelle ENSCM	Nbre de dossiers	Subv. Annuelle ENSCM	
2012	44	2660,5											2660,50
2013	52	2136,55									3	2011	5098,04
2014	28	3699,17	1	1			1	80					3779,17
2015	31	2152,45									1	700	4462,45
2016	48	1831,45									3	2625,11	4456,56
2017	51	1271,14	2	493,91	2	134,57	1	600	2	150	2	1550	4199,62

1. Aide à la restauration

L'ENSCM participe aux frais de restauration de ses personnels déjeunant dans les restaurants administratifs (UM et CNRS) et inter-administratif (CROUS). Cette subvention est complémentaire à celle allouée dans le cadre interministériel et révisée annuellement pour les agents dont l'indice majoré est inférieur ou égal à 465 (PIM 1.22 € par repas). Cette subvention complémentaire s'adresse à tous les personnels ayant un indice majoré inférieur à 549 et son montant varie en fonction des restaurants et des indices. (ASIE de 0.75 à 1.40 euros selon les restaurants et l'indice)

2. Soins couteux

Apporter une aide au personnel et à leurs enfants sur une partie des dépenses engagées pour frais médicaux, optique, orthodonties, etc...

Apporter une aide à l'agent, qui doit se loger temporairement près d'un établissement de soins suite à l'hospitalisation de son conjoint, enfant ou parent.

3. Aide à l'accueil périscolaire

Apporter une aide aux parents qui inscrivent leurs enfants à la garderie de l'école, les matins et les soirs, en dehors des horaires scolaires et qui ne bénéficient pas d'une aide similaire.

4. Aide aux parents d'élèves du secondaire ou du supérieur

Apporter une aide aux parents dont les enfants poursuivent une année d'étude ou de formation éloignée du domicile familial et qui prennent un logement en location (appartement, chambre ou résidence universitaire, internat).

5. Participation aux activités culturelles et sportives pour les agents

Encourager la pratique d'une activité culturelle ou sportive chez les agents de l'ENSCM.

6. Aide exceptionnelle

Ces aides visent à permettre aux agents de surmonter des difficultés financières imprévisibles compromettant gravement leur environnement matériel ainsi que celui de leur famille. Elles sont attribuées sur proposition de la commission sociale. La commission intervient après que tous les dispositifs sociaux de droit commun ont été épuisés. Elle examine les dossiers instruits et présentés de façon anonyme par les assistantes sociales et se prononce sur l'attribution d'une aide financière ou d'un prêt sans intérêt. Voir infra § 7.2.5.

FOCUS AIDE AUX REPAS ASI

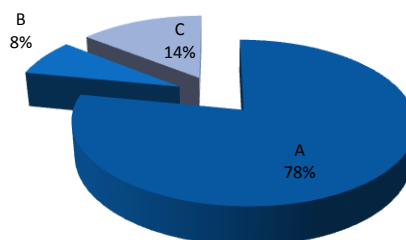
	PERSONNEL		CATEGORIE		
	ACTIF	RETRAITE	A	B	C
ASIE- restauration (subvention ENSCM) 2017	51	0	20	18	13
ASIE- restauration (subvention ENSCM) 2016	48	0	17	2	29

7.2.3 PDE

Le PDE (Plan déplacement entreprise)³⁴ Prise en charge partielle par l'ENSCM du prix du titre d'abonnement pour tout agent public titulaire ou contractuel qui utilise les transports en commun ou un service public de location de vélos pour aller de son domicile à son travail. La prise en charge n'est pas liée à la rémunération de l'agent. Plus qu'une aide sociale, il s'agit d'un effort des employeurs publics pour encourager les modes de transport alternatifs aux véhicules individuels polluants.

	PDE-Abonnement TAM pris en charge 50%		
	NBRE DOSSIER	SUBV ANNUELLE ENSCM	MOYENNE / AGENT
2012	30	4 054€	135€
2013	39	4 277€	109€
2014	28	4 593€	164€
2015	35	5 010€	143€
2016	47	5 735€	122€
2017	47	6 582€	140€

PART DE REMBOURSEMENT DOMICILE TRAVAIL
PAR CATEGORIE



³⁴ Texte de référence : [décret n°2008-1501](#) du 30 décembre 2008 relatif au remboursement des frais de transport des salariés.

7.2.4 AIDES COLLECTIVE

L'ENSCM a offert aux enfants des personnels de l'ENSCM de moins de 12 ans un cadeau à l'occasion d'un goûter de Noël.

La dépense s'est élevée à 604 euros. Plus qu'une aide sociale, il s'agit d'un présent non barème destiné à renforcer la cohésion de la communauté des personnels.

7.2.5. BILAN CONSULTATION ASSISTANTES SOCIALES 2017

L'année 2017 a été la dernière où l'ENSCM a employé et rémunéré à la vacation un assistant de service social. Au cours de l'année universitaire 2016/17 cet assistant a reçu 10 agents lors de 21 entretiens au total. Il a instruit cinq demandes d'aide exceptionnelle dont trois – les deux autres agents ne sont pas allés au bout de la démarche – ont été étudiées en commission d'action sociale et deux ont reçu un avis favorable de la commission.

A compter de l'automne 2017, l'ENSCM a conclu une convention avec l'UM pour faire bénéficier ses agents de deux types de prestations assurées par les services de l'Université de Montpellier : entretiens par un assistant de service social et instruction puis avis de la commission sociale de l'UM sur les demandes d'aides exceptionnelles. Cette convention a été motivée par la difficulté de recruter des assistants de service social à la vacation, ce qui ne favorise pas le suivi des situations individuelles et ne permet pas de mettre suffisamment en perspective les situations de gêne ou détresse éprouvées par les agents de l'ENSCM. Le bilan des actions de la première année de mise en œuvre en 2017/2018 sera mentionné au bilan social 2018.

7.3 ACTIVITÉS SPORTIVES ET CULTURELLES

1. SUAPS

Le Service universitaire des activités physiques et sportives est un service commun de l'UM, chargé d'enseigner et de promouvoir la pratique physique et sportive de tous les étudiants et personnels de l'université de Montpellier. Une convention a été mise en place pour permettre l'accès aux agents de l'ENSCM aux activités sportives proposées par le SUAPS.

8 agents (6 femmes et 2 hommes) se sont inscrits pour l'année 2017-2018

2. APUM

L'Association des personnels de l'Université de Montpellier (APUM) fonctionne à l'image d'un comité d'entreprise afin de participer à la motivation et au bien-être du personnel. Dans cette optique des ateliers, sorties et spectacles sont proposés.

3. CNRS

L'ENSCM a mis en place une convention concernant la mise à disposition d'une salle pour une activité de Pilâtes proposée par le Comité Régional et entraide sociale du CNRS.

6 agents de l'ENSCM ont participé à cette activité en 2017-2018.