Rapport social unique

2021

Centrale Marseille

SOMMAIRE

03 ÉDITO

04 1. L'EMPLOI ET LES EFFECTIFS

15 2. LE RECRUTEMENT, LES PARCOURS PROFESSIONNELS ET DÉPARTS

17 3. LA FORMATION

21 4. LES RÉMUNÉRATIONS

27 5. LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

33 6. L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

37 7. L'ACTION SOCIALE

40 8. LE DIALOGUE SOCIAL

41 9. LE HANDICAP

42 10. L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

45 11. LE LEXIQUE

ÉDITO

Le rapport social unique (RSU), conformément à la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, se substitue au bilan social et sera, comme l'était le bilan social, publié annuellement.

Le RSU fournit une photographie de notre établissement en une succession de tableaux de données et de graphiques à une date précise, en l'occurrence au 31 décembre 2021.

Il contribue ainsi à une meilleure connaissance de Centrale Marseille dans son ensemble, et tout particulièrement des personnels qui y travaillent quotidiennement, de leurs statuts, de leurs carrières, de leurs rémunérations, de leurs conditions d'exercice, etc.

Le rappel des données des années antérieures permet de constater des évolutions dans le temps, d'apprécier les variations… Cette connaissance de l'établissement, les perspectives d'évolution qui sont esquissées sont autant d'éléments nécessaires à une réflexion sur les orientations futures de notre école et doivent guider la définition d'une politique RH.

Le RSU reprend les éléments fondamentaux présentés par les bilans sociaux antérieurs à savoir les effectifs, les rémunérations, les congés et le temps de travail notamment. Il met l'accent sur la santé et la sécurité du travail, le dialogue social et l'égalité professionnelle entre les hommes et des femmes.

À ce titre, il est un véritable outil de gestion et de pilotage en fournissant une information claire et utile pour tous.

1. L'EMPLOI ET LES EFFECTIFS

PLAFOND D'EMPLOIS

Depuis le passage aux responsabilités et compétences élargies (RCE) en 2014, la masse salariale est assortie d'un plafond d'emploi de l'établissement. Ce plafond des emplois correspond à l'ensemble des emplois rémunérés par celui-ci. Il est fixé par le Conseil d'administration au moment du vote du budget.

Il est constitué :

- d'une part du plafond État, limitatif et notifié annuellement par le ministère (dit Plafond 1)
- et d'autre part du plafond des emplois financés par les ressources propres de l'école (dit Plafond 2).

Il est exprimé en équivalent temps plein annuel travaillé (ETPT), ce qui signifie qu'un agent :

- est comptabilisé au prorata de son temps de travail (quotité de travail)
- et de sa durée de travail dans l'année (en fonction de sa date d'arrivée ou de départ, par exemple).

Ces emplois sont occupés par des fonctionnaires ou des contractuels (en CDI ou CDD), et sont répartis en catégories, corps et grades :

- 3 catégories :
  A (encadrement),
  B (encadrement intermédiaire) et
  C (emplois dits d'exécution).
- À l'intérieur de chaque catégorie, des corps le plus souvent subdivisés en grades.
- Dans chaque corps ou grade, une échelle indiciaire et des échelons auxquels sont affectés un indice permettant de calculer la rémunération de l'agent.

Les emplois délégués par le Ministère ne suffisent pas au bon fonctionnement de l'école. C'est pourquoi l'établissement finance des supports supplémentaires de contractuels sous plafond d'emploi ressources propres, principalement dans le domaine de la recherche (et sur des financements fléchés).

Les ressources propres de l'École centrale de Marseille sont constituées notamment de la taxe d'apprentissage, des dons et legs et des droits d'inscription et des recettes sur contrats de recherche publics.

LES EMPLOIS ET LA DOTATION MINISTÉRIELLE

Depuis 2017, le plafond d'emplois État reste identique. Le stock s'élève à 163 ETP.

	2019	2020	2021
Emplois État	163	163	163

163

Rappel du plafond des emplois fixé par l'État (Plafond 1)

31

Plafond des emplois fixé par l'Établissement (Plafond 2)

187

ETPT – Consommation annuelle moyenne

TABLEAU DES EMPLOIS PRÉSENTÉ PAR L'ÉTABLISSEMENT À L'APPUI DU BUDGET 2021

L'établissement présente une consommation de 182 ETP au budget initial. Elle est ramenée à 187 ETP en budget rectificatif.

Catégories d'emplois	Nature des emplois		Emplois sous plafond État (A)	Emplois financés hors SCSP (B)	Global (C) = (A) + (B)
Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	Permanents	Titulaires	67	–	67
		CDI	10	–	10
	Non permanents	CDD	7	17	24
Sous-total EC			84	17	101
BIATOSS	Permanents	Titulaires	53	–	53
		CDI	10	1	11
	Non permanents	CDD	10	12	22
Sous-total BIATOSS			**73**	**13**	**86**
TOTAUX			**157**	**30**	**187**

Plafond global des emplois voté par le CA au BR1

L'EFFECTIF GLOBAL EN NOMBRE AU 31 DÉCEMBRE DE CHAQUE ANNÉE

	2019	2020	2021
Enseignants	102	99	101
IATS	90	85	86
TOTAL	**192**	**184**	**187**

L'effectif, fin décembre 2021, ne dépasse pas le plafond voté en Conseil d'Administration.

Répartition des personnels entre enseignants et administratifs

LES EFFECTIFS DES ENSEIGNANTS EN NOMBRE

Nature de l'emploi	2019	2020	2021	Plafond 1		Plafond 2
				TIT	ANT	ANT
PR	30	28	29	27	2	0
MCF	35	35	36	31	5	0
PRAG/PRCE	15	18	18	8	10	0
ATER	3	2	3	0	3	0
Doctorant	12	12	13	0	0	13
Post-doctorant	6	4	3	0	0	3
PAST	1	0	0	0	0	0
Total général	**102**	**99**	**102**	**66**	**17**	**16**

	2020				2021			
Catégorie de personnels enseignants	Hommes	Femmes	Ensemble	% de femmes	Hommes	Femmes	Ensemble	% de femmes
PR TIT	22	3	25	12	22	5	27	18,5
PR ANT	3	0	3	0	2	0	2	0
MCF TIT	24	6	30	20	26	5	31	16
MCF ANT	5	0	5	0	5	0	5	0
2d degré TIT	5	5	10	50	3	5	8	62
2d degré ANT	5	3	8	37,5	6	4	10	40
Autres ANT	14	4	18	22,2	13	6	19	6
Total	**78**	**21**	**99**	**21,21**	**77**	**25**	**102**	**24,5**

LES EFFECTIFS DES IATS AU 31 DÉCEMBRE 2021

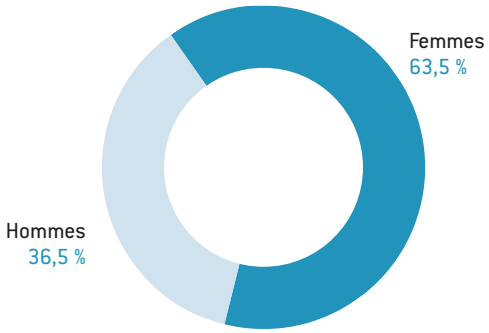
IATS titulaires

Types de personnels	CAT.	2019		2020				2021			
		ETP	Nbre	ETP	Nbre	F	H	ETP	Nbre	F	H
Ingénieur de recherche	A	3	3	3	3	0	3	3	3	0	3
Ingénieur d'études	A	15	15	14	14	7	7	14	14	7	7
Assistants-ingénieurs	A	5,8	6	6	6	3	3	6	6	3	3
Technicien de recherche	B	19,6	20	21	21	18	3	24	24	20	4
Adjoints techniques R et F	C	5,4	6	4,8	5	3	2	2	2	1	1
ITRF		**48,8**	**50**	**48,8**	**49**	**31**	**18**	**49**	**49**	**31**	**18**
SGEPES (DGS)	A	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0
Agent comptable	A	1	1	0	0	0	0	1	1	0	1
AAENES	A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SASU	B	0,8	1	0,8	1	1	0	1	1	1	0
Adjoints administratifs	C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AENES		**2,8**	**3**	**1,8**	**2**	**2**	**0**	**3**	**3**	**2**	**1**
Total titulaires		**51,6**	**53**	**50,6**	**51**	**33**	**18**	**52**	**52**	**33**	**19**

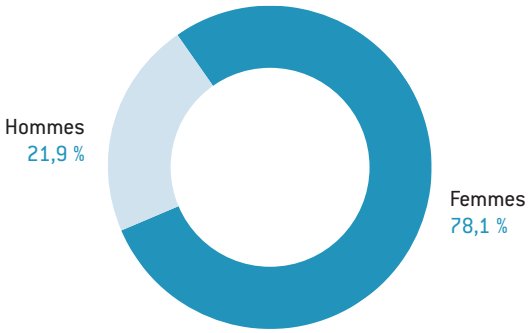
IATS non titulaires

Catégorie de personnels	2019		2020		2021			
	ETP	Nbre	ETP	Nbre	ETP	Nbre	F	H
A	22,3	23	18,5	20	21	21	18	3
B	12,6	13	13,8	14	9,8	10	7	3
C	1	1	0	0	1	1	0	1
Total	**35,9**	**37**	**32,3**	**34**	**31,8**	**32**	**25**	**7**

Répartition des IATS titulaires



Répartition des IATS non titulaires



RÉPARTITION ENTRE AGENTS TITULAIRES ET NON TITULAIRES

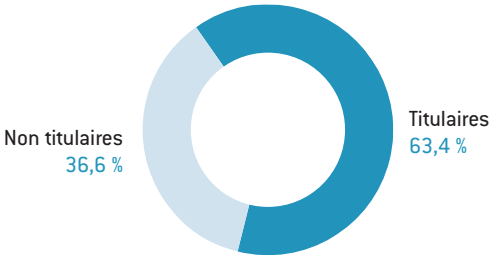
Certaines fonctions sont traditionnellement occupées par des agents non titulaires :

- Remplacements ponctuels d'agents malades
- Attachés temporaires d'enseignement et de recherche
- Personnels recrutés sur contrats de recherche…

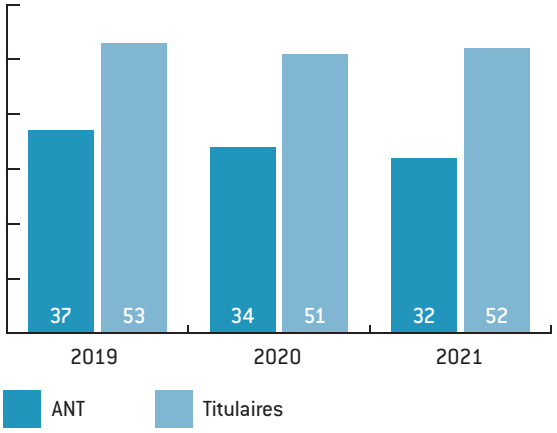
Pour les emplois répondant à un besoin permanent, l'école privilégie le recrutement de titulaires (via mutation, détachement ou concours). Pour autant, elle s'autorise également le recrutement d'agents non titulaires afin de répondre à un besoin de compétences ciblées (type L 954-3 du Code de l'Éducation).

RÉPARTITION GLOBALE DES PERSONNELS TITULAIRES ET NON TITULAIRES

Répartition stable par rapport à 2020.



ÉVOLUTION DE LA RÉPARTITION DES IATS TIT./NON TIT. EN NOMBRE D'AGENTS



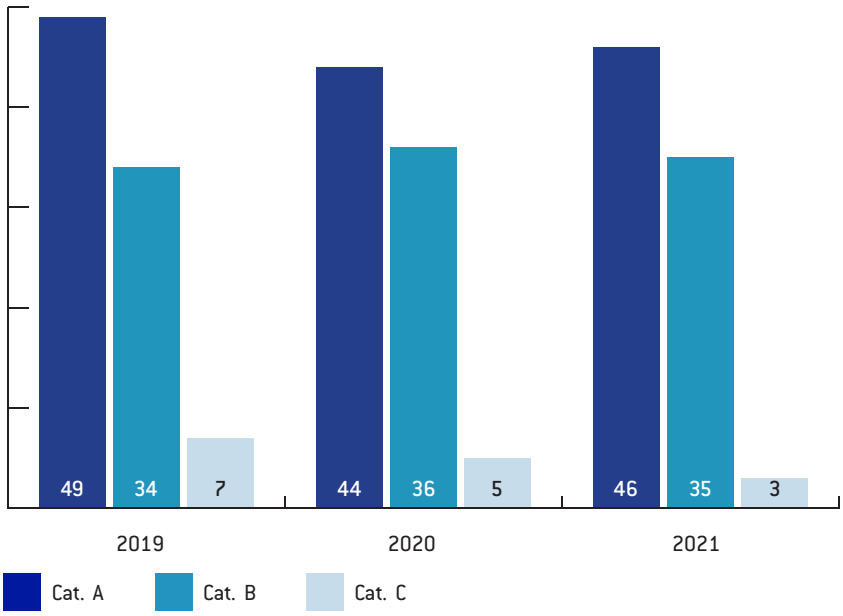
38,1 %
de IATS non titulaires
40 % en 2020

dont

78,1 %
de femmes
73,5 % en 2020

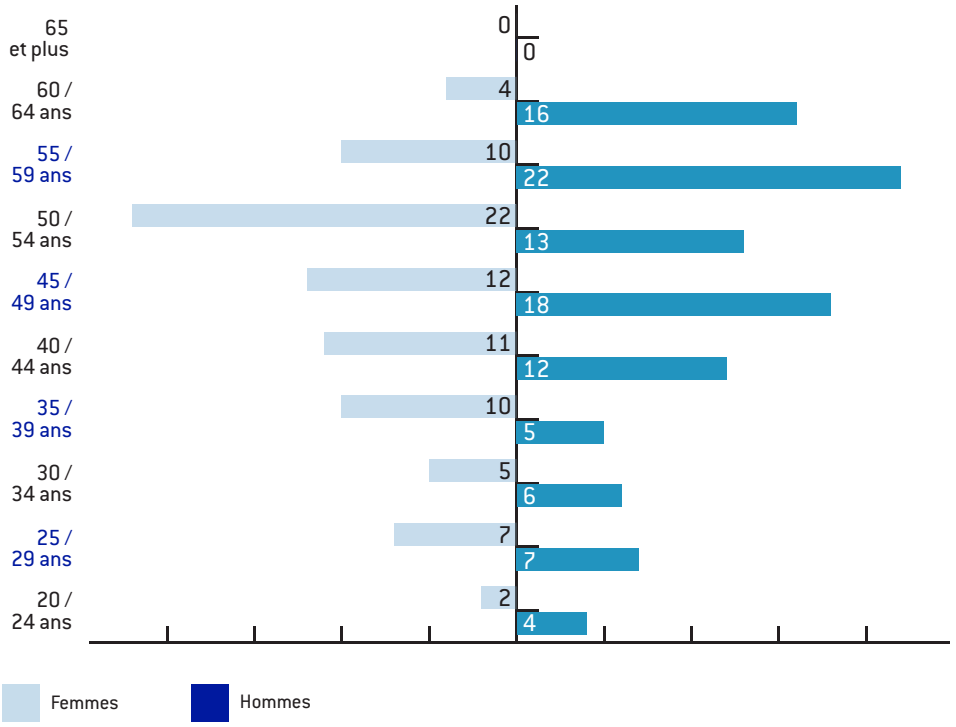
ÉVOLUTION DE LA RÉPARTITION DES IATS (TIT. ET NON TIT.) PAR CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE

On note depuis quelques années la progression de la catégorie A ainsi que la catégorie B. La catégorie C étant en régression.



DÉMOGRAPHIE

PYRAMIDE DES ÂGES DE L'ENSEMBLE DES PERSONNELS



46,60 ans

âge moyen de l'ensemble des personnels

46 ans en 2020

DÉMOGRAPHIE DES IATS

Répartition des IATS

69 %

de femmes

68 % en 2020

46,39 ans

Âge moyen

45,5 ans en 2020

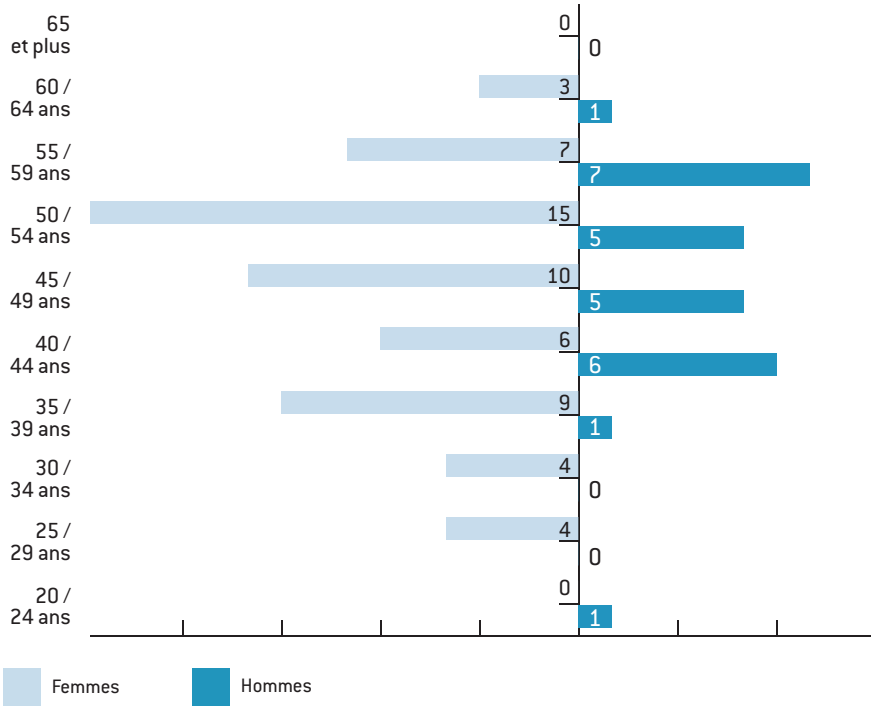
45,6 ans

Âge moyen des femmes

48,15 ans

Âge moyen des hommes

PYRAMIDE DES ÂGES DES IATS



DÉMOGRAPHIE DES ENSEIGNANTS ET DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

Répartition des enseignants

24,5 %

de femmes

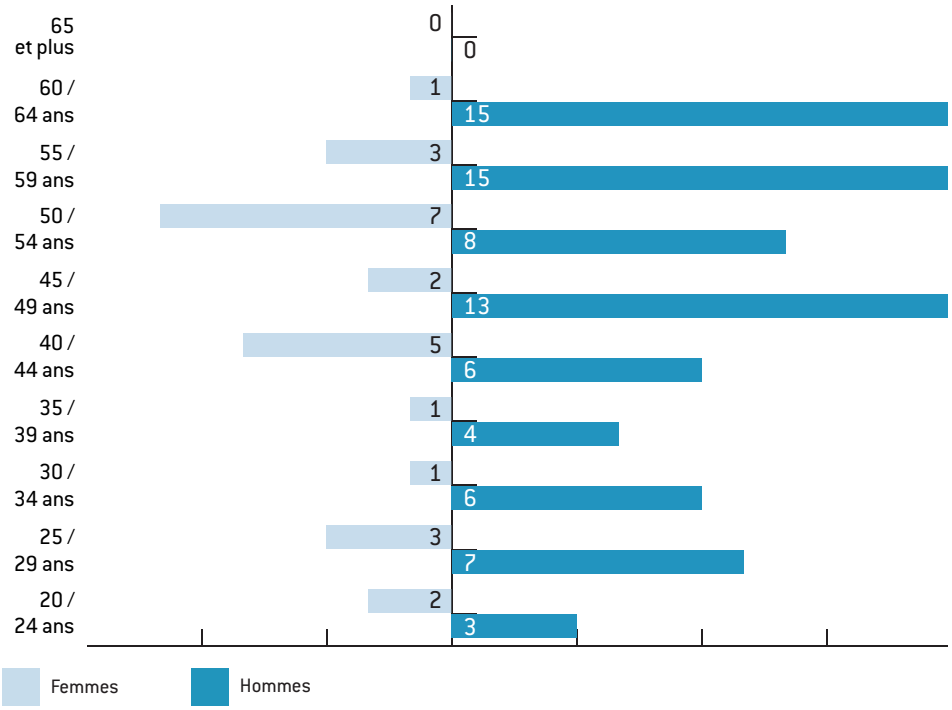
21 % en 2020

46,77 ans

Âge moyen

47 ans en 2020

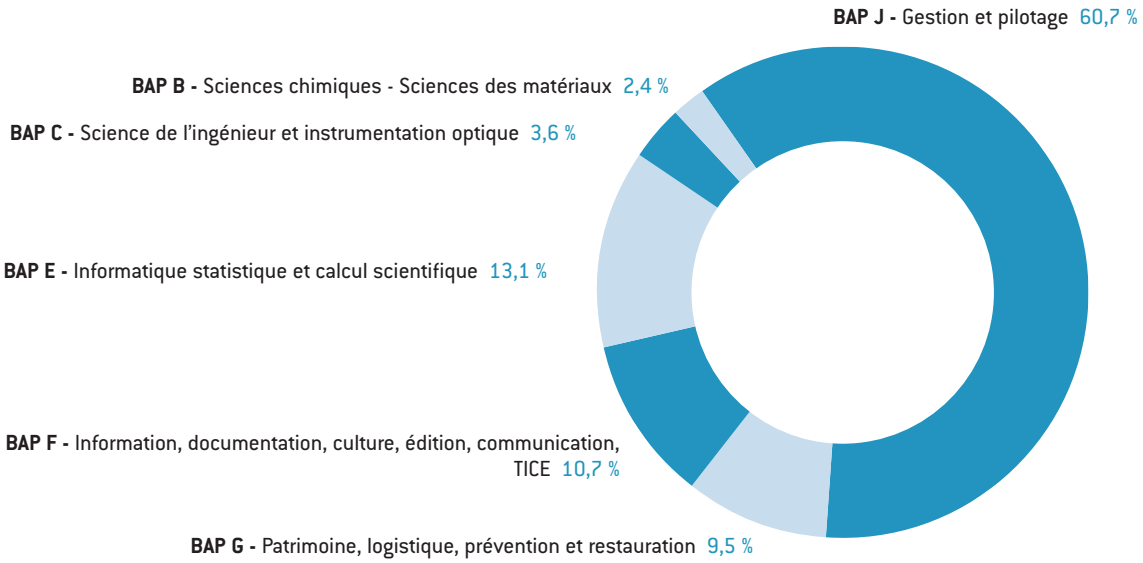
PYRAMIDE DES ÂGES DES ENSEIGNANTS ET DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS



RÉPARTITION PAR DOMAINE D'ACTIVITÉ

Répartition en pourcentage par branche d'activités professionnelles pour les IATS

La BAP J (gestion et pilotage) reste majoritairement représentée.



60,7 %
des iats en BAP J

59 % en 2020

dont

96 %
de femmes

100 % en 2020

PAR SECTION CNU
POUR LES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS
TITULAIRES ET ANT

CNU	Libellé	2020 F	2020 H	2020 Total	2020 Représentation de la section CNU	2021 F	2021 H	2021 Total	2021 Représentation de la section CNU
DROIT, ÉCONOMIE ET GESTION									
5	Sciences économiques	0	5	5	7 %	0	5	5	7 %
SCIENCES									
26	Mathématiques appliquées et applications de mathématiques	1	5	6	9 %	2	5	7	10 %
27	Informatique	0	5	5	8 %	0	6	6	9 %
30	Milieux dilués et optique	0	2	2	3 %	0	3	3	4 %
32	Chimie organique, minérale et industrielle	1	7	8	12 %	1	7	8	12 %
60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	1	12	13	20 %	1	11	12	18 %
61	Génie informatique, automatique et traitement du signal	2	9	11	16 %	2	9	11	16 %
62	Énergétique, génie des procédés	4	3	7	10 %	3	4	7	10 %
63	Électronique, optronique et systèmes	3	6	9	13 %	3	6	9	13 %

2. LE RECRUTEMENT, LES PARCOURS PROFESSIONNELS ET LES DÉPARTS

LES ENTRÉES

Titulaires enseignants-chercheurs

Corps	Section	Nombre de candidatures	Nombre de dossiers retenus	Nombre d'EC recrutés	Type de recrutement
PR	26	24	3	1 femme	Externe
PR	62	2	1	1 femme	Interne
MCF	30	26	1	1 homme	Externe
MCF	60	18	3	1 homme	Externe

Non titulaires ater

Corps	Section	Quotité de recrutement	Nombre de candidatures	Nombre d'ATER recrutés	
ATER	32	100 %	1	1 femme	Renouvellement
ATER	62	100 %	1	1 homme	Renouvellement
ATER	27	100 %	1	1 homme	Recrutement

Non titulaires enseignants (2nd degré) et enseignants-chercheurs

Corps	Section	Quotité de recrutement	Statut	Nombre
PRAG	Sport APSA	50 %	CDD	1 homme
		50 %	CDD	1 femme
PRAG	Anglais	100 %	CDD	1 homme

LES MOUVEMENTS ET PROMOTIONS

Nombre de promouvables	Nombre de candidats	Promus au titre du CNU	Promus au titre de l'Établ.	Total
MCF				
12	3	0	1	1 homme
PR				
21	7	2	0	2 hommes

LES ARRIVÉES ET DÉPARTS DES PERSONNELS ADMINISTRATIFS ET TECHNIQUES

	Les entrées	Les sorties
Titulaires	**1 détachement femme cat. B** 1 détachement homme cat. A 1 mutation femme cat. B	3 retraites (2 femmes cat. C et 1 homme cat. A)
Agent non titulaire	**6 recrutements** 4 agents cat. A (1 homme et 3 femmes) 1 agent femme cat. B 1 agent homme cat. C	**6 sorties** 5 agents (1 femme et 4 femmes) cat. A 1 agent homme cat. C

LES PROMOTIONS

	Promotion de corps par listes d'aptitudes	Promotion de grade par tableaux d'avancement	Examen professionnel
Titulaires	1 promotion en TCH (homme)		1 promotion en TCH CS (femme)
Agent non titulaire	1 CDIsation femme en cat. A		

LA MOBILITÉ INTERNE

	Catégorie
Titulaires	1 agent de cat. B (femme) et 1 agent de cat. A (homme)
Agent non titulaire	2 agents de catégorie A (femme)

3. LA FORMATION

La formation professionnelle et continue des personnels est une des dimensions de la politique des ressources humaines. Elle se traduit par un plan de formation établi chaque année en tenant des axes, priorités et orientations stratégiques de l'établissement.

Il prend en compte les besoins locaux exprimés par les agents, notamment dans le cadre de l'entretien annuel de formation (EAP), ainsi que les besoins de la direction.

Ce plan se traduit également par un budget alloué à la formation qui permet la prise en charge des frais d'inscriptions ainsi que les frais de missions associés.

EFFECTIFS FORMÉS

RÉPARTITION DES FORMATIONS PAR CATÉGORIE D'AGENT

	2019	2020	2021
Agents de catégorie A	55	69	39
Agents de catégorie B	30	31	27
Agents de catégorie C	3	3	1
Personnels école	**88**	**103**	**67**

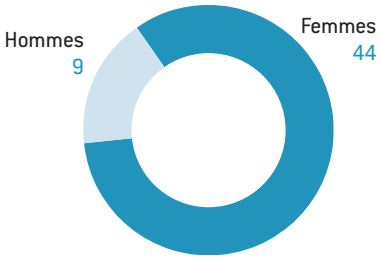
IATS

53

agents

77

en 2020



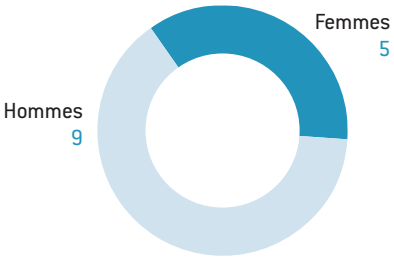
Enseignants

14

agents

26

en 2020



NOMBRE D'AGENTS AYANT SUIVI AU MOINS UNE FORMATION (HORS CONGÉS DE FORMATION, BILANS DE COMPÉTENCES ET VAE) RÉPARTIS PAR CATÉGORIE STATUTAIRE ET SEXE

Enseignants et IATS

Catégorie	2021			
	Hommes	Femmes	Total	% de femmes
A	13	26	39	67
B	5	22	27	56
C	0	1	1	100

Enseignants

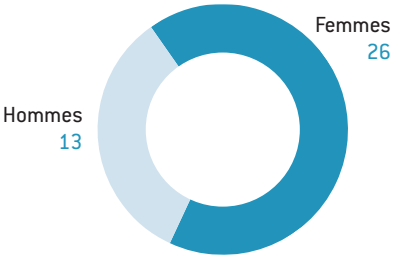
Catégorie	2021			
	Hommes	Femmes	Total	% de femmes
A	9	5	14	36

IATS

Catégorie	2021			
	Hommes	Femmes	Total	% de femmes
A	4	21	25	84
B	5	22	27	81
C	0	1	1	100

CATÉGORIE A

39
agents
69
en 2020

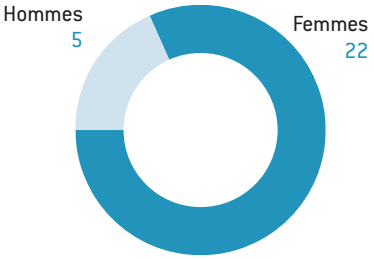


25
IATS
43 en 2020

14
enseignants
26 en 2020

CATÉGORIE B

27
agents
31
en 2020



CATÉGORIE C

1
agents
3
en 2020

1
femmes
3
en 2020

0
hommes
0
en 2020

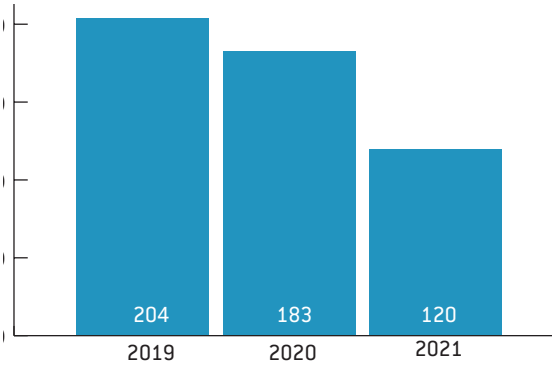
HEURES ET THÉMATIQUES DE FORMATION

En 2021, la poursuite du télétravail a un impact sur la formation.

55 stagiaires ont suivi une formation à distance, soit la moitié des stagiaires.

LES STAGIAIRES

Un stagiaire : un agent est compté autant de fois qu'il a suivi de formations. En nombre d'agents (un agent est compté une fois s'il a suivi une ou plusieurs formations) : 67 agents ont suivi au moins une action de formation.



120 stagiaires

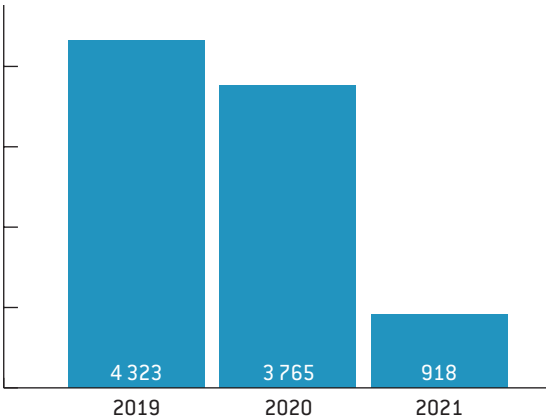
183 en 2020

dont

55 stagiaires en formation à distance

115 en 2020

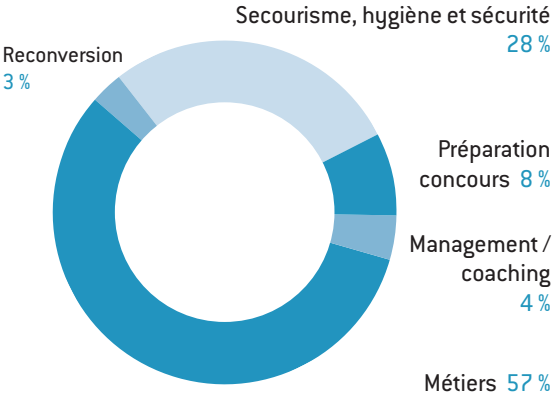
ÉVOLUTION DU NOMBRE D'HEURES DE FORMATION



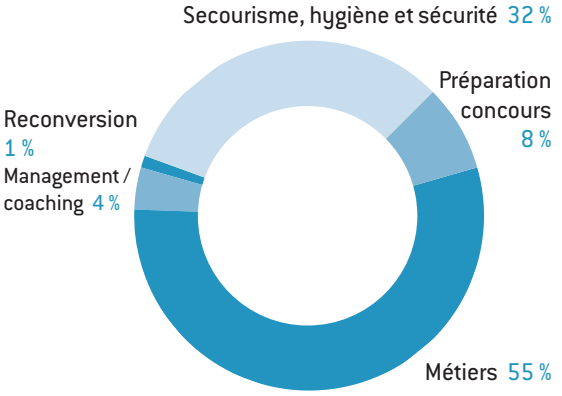
CONGÉ DE FORMATION ENSEIGNANT-CHERCHEUR : LE CRCT

2019	2020	2021
1 semestre	0 semestre	1 semestre

RÉPARTITION DES HEURES DE FORMATION PAR THÉMATIQUES



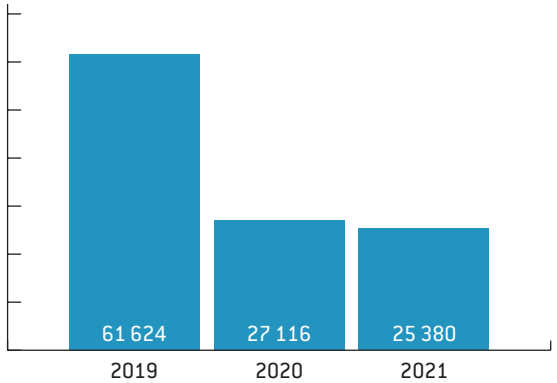
RÉPARTITION DES STAGIAIRES EN FORMATION PAR THÉMATIQUES



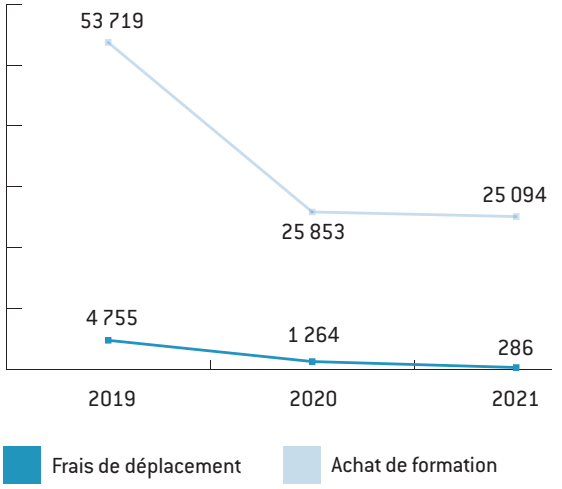
DÉPENSES DE FORMATION

Durant cette période, le déploiement des ressources numériques et des offres de formation a facilité l'accès du plus grand nombre, à moindre coût, et nous incite à repenser le plan de formation 2021/2022 et les suivants.

ÉVOLUTION DES DÉPENSES DE FORMATION



ÉVOLUTION DES DÉPENSES DE FORMATION PAR NATURE



4. LES RÉMUNÉRATIONS

MASSE SALARIALE

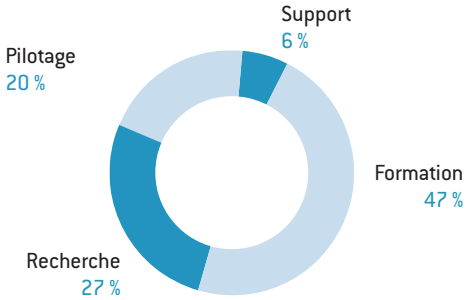
Les masses financières mentionnées dans le présent chapitre n'intègrent que la masse salariale effectivement dépensée au cours de l'année civile 2021, hors reports de charges sur l'exercice suivant, qui sont quant à eux comptabilisés en supplément dans le compte financier de l'établissement.

Fondamentaux

Avec un montant de 14 464 203 millions d'euros, la masse salariale représente 70 % du budget.

La masse salariale est principalement composée des dépenses liées aux rémunérations des personnels telles que les rémunérations principales, les primes et indemnités, les heures complémentaires et les vacations, les charges employeur, les impôts et taxes assis sur les rémunérations.

Répartition de la masse salariale par types de fonction



Masse salariale globale

	2019	2020	2021
Budget État	12 270 611 €	12 323 172 €	12 685 964 €
Ress. propres	1 563 581 €	1 807 394 €	1 778 239 €
Masse salariale globale	**13 834 192 €**	**14 130 566 €**	**14 464 203 €**

RÉMUNÉRATIONS PRINCIPALES

La rémunération principale des agents titulaires et de certains contractuels de l'État (leur traitement brut) est déterminée par leur appartenance à un corps, celui-ci étant constitué de différents grades et échelons. Chaque échelon est associé à un indice brut, appelé indice de classement.

À chaque indice brut correspond un indice majoré (Indice Nouveau Majoré ou INM), correspondant à l'indice de rémunération. Le traitement annuel brut d'un agent est calculé en multipliant l'INM par la valeur annuelle du point d'indice, qui était fixée depuis le 1er juillet 2010 à 55,5635 € puis, le 1er juillet 2016, à 55,8972 € et revalorisée depuis le 1er février 2017 à 56,23236 €.

Au sein de l'école, le salaire brut moyen chargé annuel (sur Budget État, hors primes) s'élève à 79 564 €.

Moyenne des 10 rémunérations les plus élevées et des 10 rémunérations les moins élevées des personnels par sexe

	Hommes	Femmes
Les 10 plus hautes	5 402	3 790
les 10 plus basses	1 517	1 429

Budget État (PF1)

	2019		2020		2021	
Moyen brut	**Mensuel**	**Annuel**	**Mensuel**	**Annuel**	**Mensuel**	**Annuel**
IATS	4 371 €	52 462 €	4 336 €	52 034 €	4 562 €	54 739 €
Enseignants/enseignants-chercheurs	7 877 €	94 525 €	7 893 €	74 720 €	8 699 €	104 390 €
Salaire moyen brut	**6 124 €**	**73 493 €**	**6 114 €**	**73 377 €**	**6 630,50 €**	**79 564,50 €**

Budget propre (PF2)

	2019		2020		2021	
Moyen brut	**Mensuel**	**Annuel**	**Mensuel**	**Annuel**	**Mensuel**	**Annuel**
IATS + contrat recherche	3 426 €	41 118 €	3 358 €	40 300 €	3 382 €	40 592 €
Doctorants + Post Doctorants + Enseignants	3 716 €	44 596 €	4 056 €	48 670 €	4 220 €	50 641 €
Salaire moyen brut	**3 571 €**	**42 857 €**	**3 707 €**	**44 485 €**	**3 801 €**	**45 617 €**

RÉPARTITION DES PERSONNELS SELON LEUR INM

Composition indiciaire des enseignants, enseignants-chercheurs et iats

(Hors personnel rémunéré forfaitairement)

Indice majoré	Nbre de personnels administratifs	Nbre d'enseignants et ens.-chercheurs
300-350	0	0
350-400	11	0
400-450	16	3
450-500	9	1
500-550	8	0
550-600	6	0
600-650	2	0
650-700	1	2
700-750	2	4
750-800	0	7
800-850	5	20
850-900	0	1
900-950	0	4
950-1000	0	7
1000-1050	0	1
1050-1100	0	13
1100-1150	0	1
1150-1200	0	3
1200-1250	0	1
1250-1300	0	2
1300-1350	0	5
	60	**75**

RÉGIME INDEMNITAIRE ET PRIMES

Le régime indemnitaire s'ajoute à la rémunération de base et se compose des primes et indemnités versées conformément aux dispositions réglementaires et législatives qui régissent chaque corps.

Concernant les enseignants et enseignants-chercheurs

Les enseignants-chercheurs et les enseignants peuvent bénéficier des indemnités suivantes :

La prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) : prime statutaire attribuée automatiquement aux enseignants-chercheurs et enseignants du second degré titulaires, ainsi qu'aux ATER.

Tous les enseignants-chercheurs, les enseignants et les ATER perçoivent une PRES (prime d'enseignement supérieur et de recherche), sauf les régimes de rémunération forfaitaires.

La prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) : prime de recherche dont le versement aux enseignants-chercheurs est subordonné à une évaluation nationale.

La prime de charges administrative (PCA) et la **prime de responsabilités pédagogiques (PRP) :** prime liée à certaines responsabilités particulières.

ÉVOLUTION DES PRIMES VERSÉES AUX ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

Primes	Budget État		
	2019	2020	2021
Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur (PRES)	100 220 €	108 975 €	120 277 €
Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche (PEDR)	90 600 €	108 975 €	103 200 €
Prime de Responsabilités Pédagogiques (PRP)	0 €	0 €	0 €
Prime de Charges Administratives (PCA)	15 901 €	13 304 €	17 227 €
Indemnités CNU	4 391 €	2 117 €	2 915 €
Prime d'administration (PA)	27 959 €	27 959 €	27 959 €
Totaux (hors PA et hors CNU)	**206 721 €**	**231 254 €**	**240 699 €**

CONCERNANT LES PERSONNELS ADMINISTRATIFS ET TECHNIQUES

Depuis le 1er janvier 2016, le RIFSEEP ou régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, est le nouvel outil indemnitaire de référence qui remplace la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique de l'État.

Le dispositif est centré sur une indemnité principale versée mensuellement, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) à laquelle peut s'ajouter un complément indemnitaire versé annuellement (CIA) en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir.
Les emplois sont répartis en groupes de fonctions pour l'attribution de l'IFSE et du CIA (le CIA n'est pas obligatoire).

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise nécessaire dans l'exercice des fonctions.

Les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même corps sont réparties au sein de différents groupes compte-tenu des critères professionnels suivants :

- fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,
- technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,
- sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Des arrêtés ministériels fixent :

- le nombre de groupes de fonctions dans chaque corps,
- les montants annuels maximum de l'IFSE par groupe de fonctions,
- les montants annuels maximum de l'IFSE applicables aux agents disposant d'un logement de fonction,
- les montants minimum de l'IFSE par grade.

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions,
- au moins tous les 3 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent,
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

6 325 €

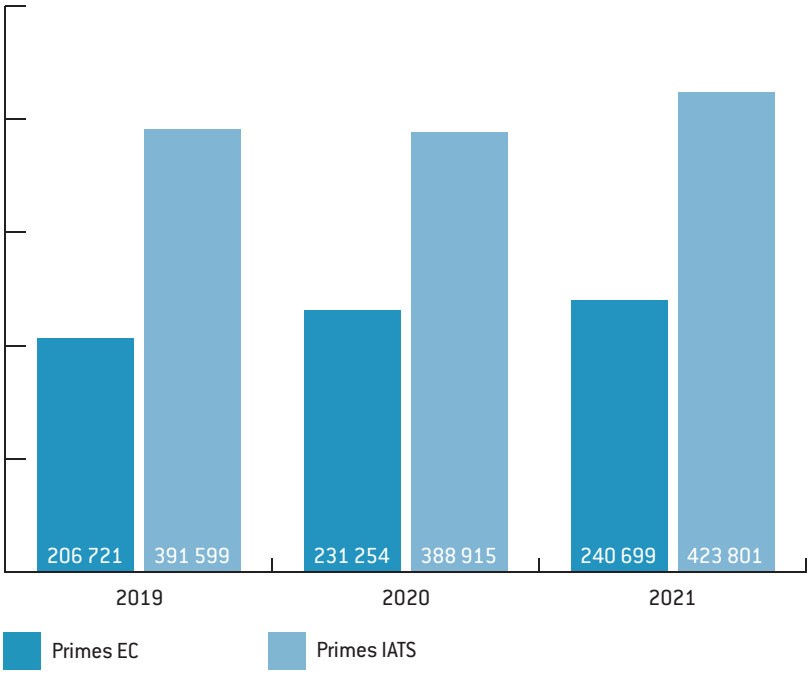
Montant moyen annuel du RIFSEEP par agent

5 636 € en 2020

	Prime IATS		
	Montant	**Bénéficiaires**	**Montant moyen / agent**
2019	391 599 €	71	5 515 €
2020	388 915 €	69	5 636 €
2021	423 801 €	67	6 325 €

Le montant moyen a augmenté suite à la revalorisation des montants validés en CA du 17/12/2020.

ÉVOLUTION DES PRIMES SUR 3 ANS



BONIFICATION INDICIAIRE

NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE

La nouvelle bonification indiciaire (NBI) est un complément indemnitaire, ne concernant que les personnels IATS titulaires, lié à la nature de l'emploi effectivement occupé. Le bénéfice de la NBI est donc attaché à l'exercice d'une responsabilité ou d'une technicité particulière.

La NBI se concrétise par une dotation supplémentaire en points d'indices. Elle rentre donc en compte pour le calcul de la retraite.

L'établissement est doté de 370 points de NBI et attribue 12 NBI.

310

points de NBI attribués à l'école (sur les 370)

5. LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

LES ACTEURS DE LA PRÉVENTION ET LEURS ACTIVITÉS

Le réseau des acteurs de la prévention des risques est composé, au sein de Centrale Marseille du médecin de prévention, des assistants prévention, du service du patrimoine-logistique-prévention, et du CHSCT. (La fonction de Conseiller prévention est actuellement vacante).

La médecine de prévention est assurée par Aix-Marseille Université via une convention.

Les agents se rendent sur le site de Saint-Jérôme pour effectuer leur visite médicale.

L'assistante sociale reçoit sur le site de l'École les agents à raison de 2 permanences (1/2 journée) par mois.

Les sauveteurs secouristes sont régulièrement formés aux premiers secours.

Les assistants de prévention sont répartis dans les laboratoires et les services.

Le CHSCT, instance représentative du personnel sur ces questions, s'est réuni 4 fois en 2021.

LE CHSCT : SES PRINCIPALES MISSIONS

Le CHSCT, conformément aux termes du décret 2011-774 du 28 juin 2011, modifié par le décret de 2012-571 du 24 avril 2012, veille à l'application des règles de prévention et de sécurité au sein de l'établissement. Il procède notamment à l'analyse des risques auxquels sont exposés les personnels et enquête des accidents de service ou des maladies à caractère professionnel. Il visite également les services, ateliers, plateformes techniques et préconise la mise en place d'actions de prévention afin d'éviter que des accidents ou des incidents ne se produisent.

4

réunions du CHSCT

3 en 2020

6

réunions de CHSCT de proximité dit « informel »

LES ASSISTANTS DE PRÉVENTION (AP)

Un DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels) précise les unités de travail et identifie un assistant de prévention pour chaque unité.

Les assistants de prévention conseillent et assistent le responsable de l'unité dans la mise en œuvre des règles de prévention et de sécurité. Les missions des AP sont de :

- Tenir à jour le DUERP de son unité
- Veiller à l'application des obligations règlementaires et des consignes
- Informer et former les personnes nouvellement affectées dans son secteur
- Sensibiliser tous les agents de son secteur aux questions relatives à la sécurité et l'environnent
- Analyser les accidents et incidents survenus dans son secteur
- Proposer au responsable de l'unité des mesures préventives de toute nature.

EXERCICES « ALERTE INCENDIE »

Nous n'avons pas réalisé d'exercice « alerte incendie » en 2021

Sauveteurs par catégorie et par sexe

Catégorie	2021			
	H	F	Total	% de femmes
A	2	7	9	78 %
B	2	3	5	60 %
C	0	0	0	0

14

personnels de l'école Sauveteurs Secouristes au Travail (SST)

43 en 2020

LA MÉDECINE DE PRÉVENTION

L'ensemble des personnels rémunérés par l'école bénéficie de la médecine de prévention. Celle-ci s'exerce par le biais d'une convention avec le service de médecine de prévention d'Aix-Marseille Université, et dans le respect des conditions prévues par le décret modifié du 28 mai 1982 précité. Elle concerne notamment :

- Les agents relevant de la SMP (surveillance médicale particulière) – art. 24
- Les agents relevant de la surveillance quinquennale – art. 24-1.
- Les visites à la demande – art. 22., des agents, de l'administration, du médecin de prévention
- Les délivrances d'avis (soit sur dossier ou suite à visite médicale)
- Les études de postes – art. 21 (tiers temps)
- Les visites de locaux – art. 21 (tiers temps)
- Les actions collectives de prévention – art. 21 (tiers temps)
- La participation aux comités d'hygiène et de sécurité et aux groupes de travail de cette instance. – art. 31.
- La participation aux réunions organisées à l'initiative de l'établissement mandant.

Les personnels « à risque » ou prioritaires sont les personnels exposés au risque chimique d'une part, travaillant dans les laboratoires d'autre part, et tous les personnels exerçant des métiers techniques et manuels.

En 2021, le nombre de convocations a continué à être fortement impacté par la situation sanitaire liée au covid 19 ainsi que par un déficit au sein de l'équipe administrative du SUMPP puisque la secrétaire en lien avec Centrale Marseille a quitté le service en septembre 2021. Une seule vacation d'une demi-journée, sur le format habituellement proposé par la SUMPP, a pu être planifiée en décembre 2021.

Il est également à noter que le médecin de travail a été absent durant 3 mois consécutifs (début mars à début juin).

64 %

de visites médicales réalisées

87 % en 2020

BILAN D'ACTIVITÉ	2019	2020	2021
Nbre de convocations envoyées	34	15	25
Dont absences	3	2	9
– dont excusées	1	0	6
– dont non excusées	2	0	2
– dont reportées	0	0	1
Dont visites réalisées	31	13	16
TYPOLOGIE DES VISITES			
Visite périodique	6	1	–
– dont personnels à risques	3	0	–
Visite d'embauche	4	0	1
Visite ouverture de dossier (après 6 mois)	7	0	1
Appel téléphonique	0	0	1
Visite à la demande du médecin	7	2	1
Visite à la demande du salarié	4	3	4
Téléconsultation visite périodique	–	1	–
Téléconsultation ouverture de dossier	–	3	–
Téléconsultation à la demande de l'agent	–	2	3
Téléconsultation à la demande du médecin	–	1	1
Visite de prérequise	–	–	2
Visite prérequise après CMO	–	–	1
Téléconsultation de reprise après CMO	–	–	1

Motifs de surveillance médicale particulière suivant le rapport de la médecine de prévention des personnels

Le nombre d'agents relevant d'une SMP « risque de souffrance au travail » ou « souffrance au travail » est basé sur l'ensemble des agents de Centrale Marseille et non pas uniquement sur les agents reçus en 2021. Ainsi, certains d'entre eux peuvent avoir été positionnés en SMP « psychopathologie » les années précédentes et le seront donc toujours par défaut s'ils n'ont pas été revu depuis.

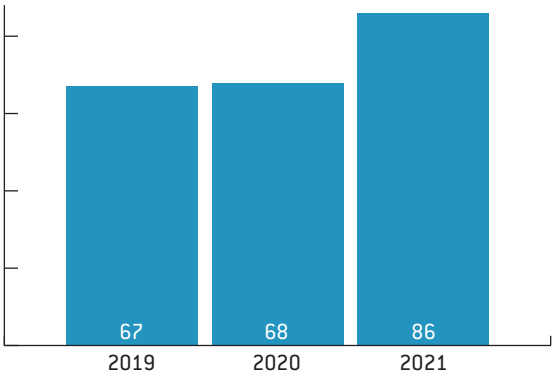
Par ailleurs, ce nombre est soumis à une appréciation subjective du médecin puisque selon la présence de facteurs de risque préoccupants, voire déjà la survenue de troubles consécutifs à ces facteurs, le médecin est amené à décider d'une SMP pour « risque de souffrance au travail » ou « souffrance au travail ».

Pour autant, l'employeur ne dispose pas de cette liste pour accompagner les agents ou engager des mesures permettant de diminuer ces risques.

	Femmes	Hommes	Total
RISQUES			
Risques chimiques	1	3	4
Risques cancérogènes, mutagènes et reprotoxiques	1	1	2
Risques physiques laser	2	4	6
Risques physiques bruit	0	1	1
Risques Rayons X et substances radioactives	0	1	1
Risques biologiques	1	0	1
PSYCHOPATHOLOGIE			
Pathologie mentale	1	1	2
Risque souffrance au travail	11	5	16
Souffrance au travail	0	1	1
Risques traumatiques	2	1	3
Risques de troubles musculosquelettiques	1	2	3
Risques mission	1	1	2
Surveillance post-exposition à des CMR	0	1	1
PATHOLOGIES PARTICULIÈRES			
Affection cardiovasculaire	0	1	1
Autres affections	1	4	5
À l'initiative du médecin	1	1	2
Handicap	1	2	3
Femmes enceintes	2	0	2

ABSENCES

NOMBRE D'ARRÊTS DE TRAVAIL (CMO, CLM, CLD, MATERNITÉ, PATERNITÉ, TEMPS PARTIELS THÉRAPEUTIQUE)



Il y a lieu de distinguer l'absentéisme dit « incompressible » de l'absentéisme « compressible ». L'absentéisme incompressible concerne les absences non susceptibles d'être diminuées par une action de l'établissement. Il concerne :

- Les congés légaux et leurs extensions,
- Les congés pour formation,
- Les congés maternité et d'adoption,
- Les congés pour évènements familiaux,
- Les congés de longue durée (CLM et CLD),
- Les congés inhérents à des fonctions électives.

L'absentéisme compressible concerne les absences dont l'évolution ou l'importance au regard de niveaux donnés est susceptible d'avoir en partie pour origine des causes et des circonstances inhérentes aux conditions de travail et/ou aux modalités de gestion administrative des congés concernés. Il concerne :

- Les congés de maladie ordinaire,
- Les accidents de service ou de trajet,
- Les absences non autorisées,
- Les jours de grève.

93 %
d'arrêts de maladie ordinaire

94 % en 2020

3,5 %
d'arrêts de temps partiel thérapeutique

1,5 % en 2020

3,5 %
d'arrêts de congé maternité

3 % en 2020

0 %
d'arrêts de congé de paternité

1,5 % en 2020

Sur 2021, le nombre d'arrêts de travail relevant du congé ordinaire de maladie a augmenté.

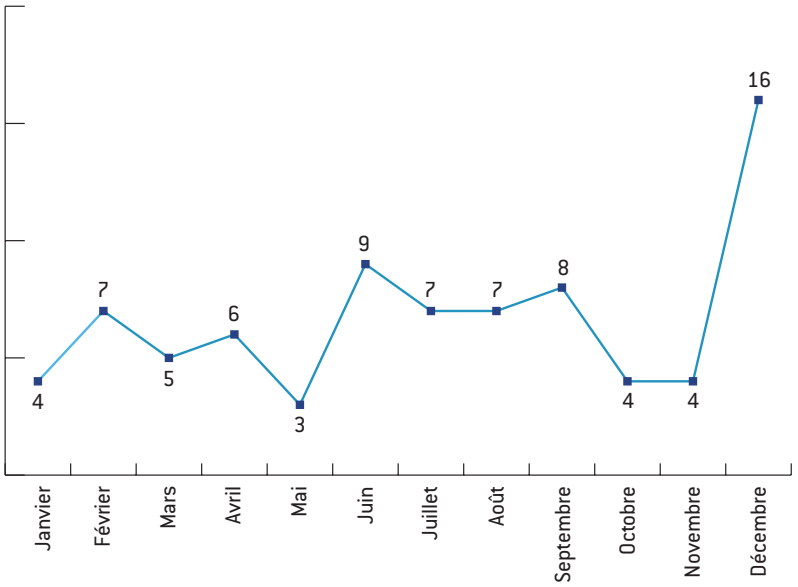
RÉPARTITION DES CONGÉS POUR RAISON DE SANTÉ PAR CATÉGORIE DE PERSONNEL ET SELON LE SEXE EN NOMBRE D'AGENTS

	Personnels enseignants		Personnels IATS		Ensemble	
	Homme	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Maladie ordinaire	5	3	8	19	13	22
CLM / CLD	0	0	0	0	0	0
MP / AT	0	0	0	1	0	1
Congé maternité	0	1	0	2	0	3
Congé paternité et d'accueil	0	0	0	0	0	0
Congé adoption	0	0	0	0	0	0
Congé de solidarité familiale	0	0	0	0	0	0
Temps partiel thérapeutique	0	0	0	0	0	0
Ensemble des congés	5	4	8	22	13	26

RAISONS DE SANTÉ

	2019			2020			2021		
	Nbre d'agents	Nbre d'arrêts	Nbre de jours	Nbre d'agents	Nbre d'arrêts	Nbre de jours	Nbre d'agents	Nbre d'arrêts	Nbre de jours
Congé maladie	40	64	674	25	64	1 067	35	80	1 161
Congé longue maladie	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Congé longue durée	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Congé maternité	2	2	67	2	2	231	3	3	243
Congé paternité	0	0	0	1	1	11	0	0	0
Temps partiel thérapeutique	1	1	225	1	1	142	2	3	140
Totaux	43	67	966	29	68	1 451	40	86	1 544

ÉVOLUTION MENSUELLE DU NOMBRE D'ARRÊTS DE MALADIE ORDINAIRE



SUITE À ACCIDENTS DE TRAVAIL, DE TRAJET OU MALADIES PROFESSIONNELLES

Les accidents de travail sont des accidents survenus sur le lieu de travail et pendant les heures de travail.

Les accidents de trajet, qui sont considérés comme des accidents de travail, sont quant à eux des accidents survenus pendant le trajet entre :

- le domicile et le lieu de travail
- le lieu de travail et le lieu de restauration.

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

Le registre Hygiène et Sécurité, mis en place depuis 2007, recense tous les dysfonctionnements susceptibles d'engendrer un risque pour les personnels et les étudiants, et la question est régulièrement évoquée lors de la tenue du comité hygiène et sécurité.

AUTRES MOTIFS D'ABSENCES (EN JOURS)

	2019	2020	2021
Grève	10	0	0
Jours de congés pour garde d'enfants	49,5	23,5	36,5

6. L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

SERVICE DES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

Le temps de travail applicable dans la fonction publique d'État est de 1 607 heures de travail effectif. Ce temps de travail est composé, pour les enseignants-chercheurs, pour moitié d'une activité d'enseignement correspondant à 192 heures de travaux dirigés (ou toute combinaison équivalente) et pour moitié d'une activité de recherche, l'ensemble des activités étant pris en compte pour le suivi de carrière.

Sur cette base et conformément à l'article 7 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié, une heure de travaux dirigés en présence d'étudiants correspondant à 4,2 heures de travail effectif. Différentes activités de responsabilités et d'accompagnements sont converties en équivalence horaire d'enseignement et décrites dans un référentiel.

Les enseignants du second degré doivent effectuer un service annuel de 384 heures de TD.

Corps (titulaires et non titulaires)	Service annuel	Effectifs en ETPT	Potentiel
PR	192	29	5 568
MCF	192	36	6 912
ATER temps plein	192	3	576
Second degré	384	18	6 912
TOTAL THÉORIQUE			19 968

LE TÉLÉTRAVAIL

Si depuis plusieurs années, les organisations questionnaient et expérimentaient de nouvelles formes de travail à distance, la question du télétravail est arrivée récemment dans les services publics via un décret de 2016 (décret n° 2016-151 du 11 février 2016) venant encadrer les conditions d'exercice du télétravail dans la fonction publique.

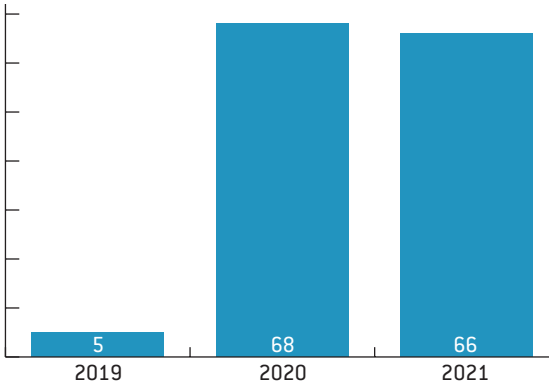
Le sujet a été abordé sérieusement en 2019 à Centrale Marseille avec les élus du CT et de la CPE.

Un accord sur le télétravail contenant un minimum d'obligations de la part de l'employeur, en particulier, sur les coûts et les frais engagés par l'agent et la question du matériel a été trouvé. Ainsi, 2019 a vu la rédaction de la première charte Télétravail et l'arrivée des premières demandes (7 demandes et 5 accords).

La crise sanitaire a donné un coup d'accélérateur à ce mouvement qui s'est traduit par la multiplication des modalités d'organisation du travail comme par une modification profonde des représentations du travail et de ces modalités d'exercice. Le CHSCT a été régulièrement consulté sur la pratique du télétravail à Centrale Marseille.

Après une année 2020 « expérimentale », les représentations comme les organisations de travail ont « bougé ». Un consensus est posé autour du télétravail qui devient un mode d'organisation du travail quasi « normal » lorsqu'il est limité à 1 ou 2 jours par semaine.

Nombre d'agents ayant bénéficié du télétravail



CET : COMPTE ÉPARGNE TEMPS

Le Compte Épargne-Temps permet à l'agent de conserver sur plusieurs années des jours de congés non pris annuellement. Le CET est plafonné à 60 jours. Les agents déposent au maximum 10 jours par an sur leur CET.

Les 15 premiers jours épargnés doivent obligatoirement être utilisés sous forme de congés. Au-delà, les jours comptabilisés peuvent être, suivant la demande de l'agent, pour tout ou partie :

- Indemnisés
  - personnel de catégorie A : 135 € / jour
  - personnel catégorie B : 90 € / jour
  - personnel de catégorie C : 75 € / jour
- Maintenus sur le CET
- Pris en compte au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) pour les fonctionnaires.

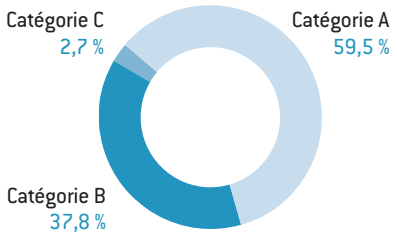
40 jours ont été indemnisés pour la catégorie A, soit 5 400 € et 19 jours pour la catégorie B, soit 1 710 €.

23 femmes

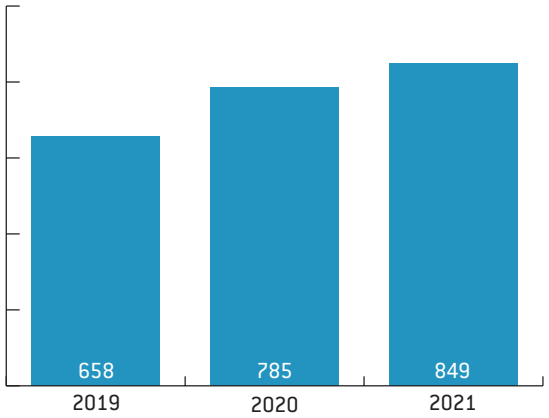
14 hommes

disposent d'un CET en 2021.

Parmi les IATS disposant d'un CET



Nombre de jours cumulés épargnés



Compte Épargne Temps	2019	2020	2021
Nbre de jours épargnés	99	268	164
Nbre de personnes indemnisées	6	9	8
Nbre de jours indemnisés	47	104	59
Montant total indemnisés	5 445 €	13 050 €	7 110 €
Nbre de IATS disposant d'un CET	32	37	37
% de IATS (TIT et N TIT) disposant d'un CET	35,56 %	44 %	44 %

ZOOM SUR...

LES MISSIONS

PÉRIMÈTRE DES DONNÉES MISSIONS À L'ÉTRANGER

Le périmètre correspond à tous types de personnels rémunérés par Centrale Marseille (titulaires , Cdd, Cdi, vacataires, post-doctorants, indemnitaires...) et également des personnels contractuels de laboratoires en co-tutelle, dont les frais de déplacement à l'étranger ont été pris en charge par l'École.

Ces personnels ont été répartis en catégories : Enseignant/EC/Chercheurs, Enseignant détaché, Administratifs, Doctorant/Post Doctorant et contractuels laboratoire.

Les missions à l'étranger donnent une indication partielle des moyens déployés dans le cadre de l'atteinte des objectifs du contrat quinquennal. Le nombre de partenariats avec des institutions américaines, le nombre de co-tutelles de thèses avec un partenaire international, illustreront également le rayonnement de l'École.

L'étude est basée sur une population sortante et ne prend pas en compte les missions des invités scientifiques participant à des Workshop organisés sur Marseille, ainsi que les missions des titulaires d'une carte mission.

L'École en 2021 a pris en charge dans le cadre de la consolidation et du développement de nos partenariats à l'international, 9 missions. Ce nombre était de l'ordre de 79 en 2018 et 2019. Les mesures sanitaires en vigueur en raison de la Covid 19 expliquent la baisse importante de cette activité. L'équipe enseignante reste cependant majoritairement la population qui effectue des déplacements à l'étranger.

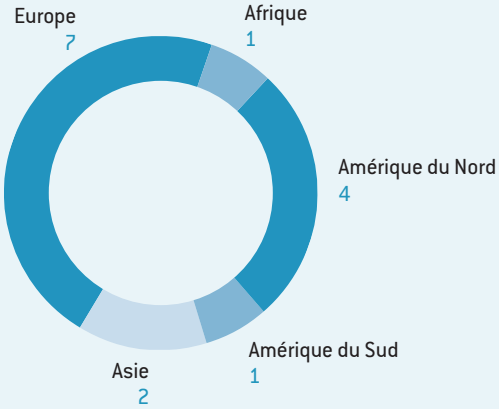
Les missions sont réparties respectivement entre les femmes et les hommes pour 1/5 et 4/5, cette donnée est à prendre avec réserve puisque l'observation s'appuie sur le nombre très limité des déplacements en 2021.

Les activités d'enseignement, de collaboration scientifique, de recrutement d'élèves, de conférences, représentent habituellement les motifs de déplacement. Cette année, une mission en République Tchèque, a été réalisée dans le cadre d'Erasmus+ sur le volet mobilité de personnel administratif.

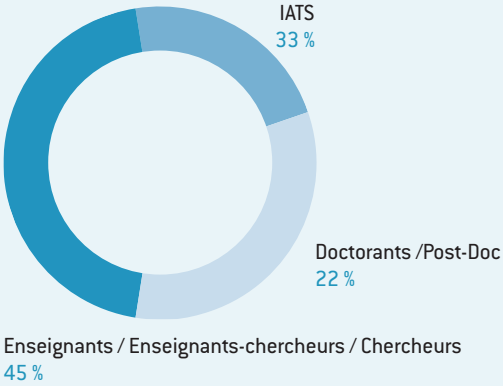
MISSIONS À L'ÉTRANGER

2019	2020	2021
79	29	19

NOMBRE DE MISSIONS/DÉPLACEMENT PAR CONTINENT



RÉPARTITION DES MISSIONS/DÉPLACEMENT PAR CATÉGORIES



7. L'ACTION SOCIALE

ACCOMPAGNEMENT SOCIAL : PERMANENCE DE L'ASSISTANTE SOCIALE

La réforme des universités a conduit chaque établissement à développer un service d'action social. C'est dans ce cadre que l'ASMI intervient auprès des salarié·e·s de l'École centrale de Marseille.

La permanence du service social dédiée au personnel de Centrale Marseille a lieu deux demi-journées par mois.

Contact service social

Permanences les mercredis ou lundis après-midi sur le site de Château-Gombert (calendrier communiqué au service RH pour diffusion).
Téléphone : 06 48 271 255 –
Courriel : dettori.asmi@orange.fr

Les permanences se tiennent dans un local permettant l'accueil des salarié·e·s dans le respect de la confidentialité des personnes reçues et des entretiens.

Les salarié·e·s rencontrés ont pris rendez-vous par téléphone, mail ou rencontres spontanées le jour de la permanence.

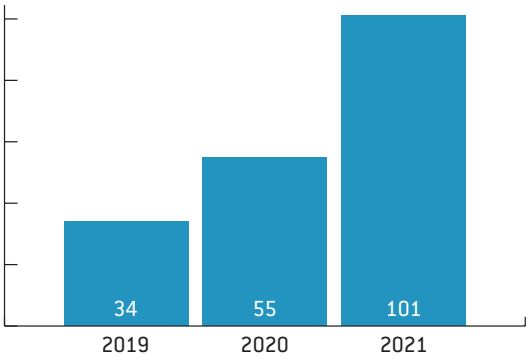
La mission principale de l'assistante sociale des personnels est d'accompagner les personnels en difficulté, en contribuant à l'amélioration de leurs conditions de vie et de travail. Son champ d'intervention se situe donc à l'interface de la vie privée et professionnelle. À cet égard, elle est soumise au secret professionnel (art. 229-13 du code pénal).

L'assistante sociale des personnels est présente à l'école deux demi-journées par mois. Elle intervient en associant l'approche individuelle et collective offrant la possibilité d'aborder des situations sur le champ préventif et curatif, de travailler en transversalité et de contribuer à la mise en place d'un environnement social au travail.

Les salariés peuvent être accueillis dans le cadre d'un accompagnement social lié à une problématique concernant différents domaines nécessitant plusieurs entretiens afin de clarifier et faire évoluer leur situation (ex : santé-logement-famille / santé-travail / famille-financier...).

Nombre de demandes suivant les principaux domaines d'interventions

Domaines	2019	2020	2021
Santé	3	5	3
Famille	14	6	7
Finances	5	1	5
Logement	2	1	1
Professionnelle et retraite	2	10	8



12

personnes ont sollicité l'assistante sociale

10 en 2020

6,4 %

de l'effectif global

5,4 % en 2020

101

entretiens de l'assistante sociale

55 en 2020

dont

70

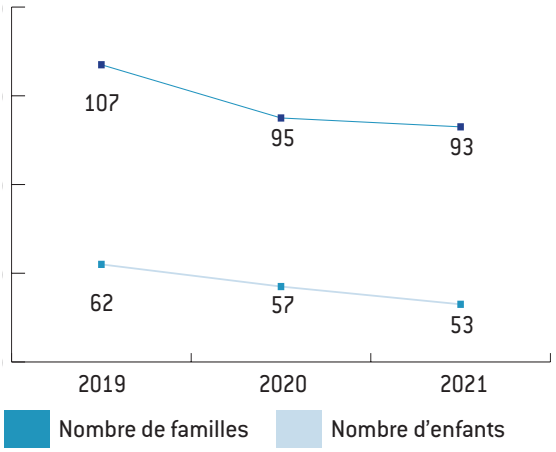
par téléphone

et

31

en face à face

ÉVOLUTION SUR 3 ANS DU NOMBRE D'ENFANTS CONCERNÉS PAR LES BONS CADEAUX



PARTICIPATION AUX FRAIS DE TRANSPORT

Le décret 2010-676 du 21 juin 2010 institue une prise en charge partielle des frais de transport en commun à hauteur de 50 % des frais engagés, plafonnés à 80,20 €/mois.

Avec la mise en place de nouvelles dessertes du site en transport collectif (BHNS) et la possibilité d'une prise en charge partielle des frais de transports par l'employeur.

Prise en charge	2019	2020	2021
RTM	52	43	35
SNCF	3	5	4
FMD covoiturage	–	–	1
FMD vélo	–	–	5
Total	**55**	**48**	**45**

93

enfants de moins de 15 ans

95 en 2020

CENTRALE SPORTS

L'association Centrale Sports, est une association loi 1901 créée fin 2012 par un collectif d'agents bénévoles de Centrale Marseille, avec pour objectifs de :

- développer au sein et en dehors de l'école des activités sportives régulières et des sorties sportives en semaine et le week-end.
- fédérer l'ensemble des personnels de l'école ainsi que les personnels du CNRS autour de ces activités.

L'association a un conseil d'administration composé de 8 personnes et un bureau constitué par 3 personnes : 1 présidente, 1 trésorier et 1 secrétaire.

Elle a proposé 9 activités tout au long de l'année : pilates, parachutisme, musculation, cardio-training, voile, paddle, yoga, zumba, escalade. Elle a organisé une fête des sports pour tout le personnel.

Les cours et l'accès à la salle de musculation se font au sein des locaux de l'école via une convention de mise à disposition des locaux signée avec l'école.

L'association compte 123 adhérents (agents de Centrale Marseille et agents des laboratoires extérieurs).

Contact : centrale-sports@centrale-marseille.fr

106

adhérents Centrale Sports

121 en 2019

CAES CNRS

L'école a conventionné avec le CAES du CNRS afin de permettre aux personnels de participer à toutes les activités sans distinction d'appartenance.

Contact : www.caes.cnrs.fr – 04 91 16 40 44

8. LE DIALOGUE SOCIAL

La vie de l'école est rythmée par la vie des instances.

Les instances institutionnelles : le CA (conseil d'administration), le CE (conseil des études) et le CS (conseil scientifique).

Instances de dialogue social :

- **Le CHSCT :** instance consultative qui a pour mission de contribuer à la protection de la santé mentale et physique, de la sécurité t des conditions de travail de tous les agents de l'école (et les usagers en formation élargie).
- **La CPE** (commission partiaire d'établissement) : instance consultative ou siègent les représentant.e.s des personnels de l'administration pour préparer les travaux des commissions administratives paritaires académiques et nationales (CAPN). Depuis 2021, cette assemblée consultative n'émet qu'un avis sur les situations dites complexes (décisions individuelles défavorables).
- **Le CT** (comité technique) est consulté sur les sujets concernant les questions collectives telles que la GPEC, les évolutions des méthodes de travail, l'organisation et le fonctionnement des services, les grandes orientations en matière de politique indemnitaire, la formation et le développement des compétences etc.

VIE DES INSTANCES

La vie de l'école est rythmée par les rencontres institutionnelles.

Instances	2019	2020	2021
CA	4	4	5
CAR	4	7	10
CS	3	3	4
CSR	3	4	6
CE	4	4	4
CT	7	5	3
CPE	3	3	0
CHSCT	3	3	4
CHSCT informel	0	12	6
Total	**31**	**45**	**42**

9. LE HANDICAP

SITUATIONS DE HANDICAP, ACCESSIBILITÉ

> « Constitue un handicap, au sens de la loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».
> Article L114 du Code de l'action sociale et des familles

La loi 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées prévoit que toutes les entreprises de 20 salariés et plus ont obligation d'employer (à temps plein ou à temps partiel) des travailleurs handicapés et autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la proportion de 6 % de l'effectif total de leurs salariés.

Les employeurs sont considérés comme remplissant leur obligation d'emploi de travailleurs handicapés s'ils ont engagé une action de sous-traitance avec le secteur protégé ou adapté, avec des contrats de fournitures ou de prestations de service avec des entreprises adaptées, des centres de distribution de travail à domicile ou des établissements et services d'aides par le travail. Cette modalité n'entre en compte au maximum que pour 50 % de l'obligation légale d'emploi.

Centrale Marseille n'atteint pas le seuil des 6 % et verse donc chaque année, une contribution au FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) en compensation.

Par ailleurs, la loi ESR dite « Fioraso » n° 2013-660 ESR du 22 juillet 2013, impose à chaque établissement d'enseignement supérieur, la création d'un schéma pluriannuel en matière de politique du handicap.

Centrale Marseille a présenté en 2018 un schéma pluriannuel 2018-2022 adopté par le conseil d'administration. Un rapport d'exécution de ce schéma est présenté chaque année en comité technique, et en conseil des études également.

Ce schéma déploie en ensemble de mesures d'accompagnement à destination des étudiants et des agents ainsi que des interventions favorisant l'accessibilité (patrimoine et numérique).

En qualité d'employeur socialement responsable, Centrale Marseille accompagne les personnels en situation de handicap en mettant en œuvre l'ensemble des dispositions favorisant le maintien, l'équipement et l'adaptation à l'emploi.

5

agents
avec une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

23 056 €

de contribution
au Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique

10. L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Issu de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, un plan d'action trisannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, a été adopté par le comité technique de juin 2021 et le conseil d'administration de juillet 2021.

Cette question de l'égalité professionnelle et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles s'est affirmée comme une nouvelle obligation légale pour les employeurs publics.

Centrale Marseille s'est institutionnellement engagée dans cette démarche en présentant un diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'Établissement, un plan d'action, un plan d'action visant à réduire les inégalités de situation entre les femmes et les hommes… et plus largement, visant à diffuser une culture de l'égalité entre les femmes et les hommes.

À ce titre, l'école a déposé, dans le cadre d'un appel à projets porté par le Ministère est pourquoi, le projet COD² (Consolidation et Optimisation du Dispositif de lutte contre les Discriminations et les violences sexistes et sexuelles) en partenariat avec l'ENSOSP (École nationale supérieure des officiers sapeurs-pompiers). Ce projet vise :

- La consolidation des dispositifs de signalement et d'écoute
- L'amélioration des procédures disciplinaires en lien avec les VSS
- La communication et la sensibilisation auprès des communautés des établissements sous la forme d'évènements dédiés
- Prévoir des mesures à destination des auteurs d'agissements sexistes.

Résumé du projet COD²

L'objectif de ce projet est de s'adresser à l'ensemble de la communauté éducative, étudiants comme personnels, dans une dynamique de « Faire école » porté par des valeurs fortes de Responsabilité, de Respect et d'engagement pour l'égalité.

La lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) passe par une bonne compréhension des comportements illicites et par le rappel clair du rôle de l'établissement mais aussi, du rôle de chacun.e et des garanties apportées aux personnes. Ainsi, le dispositif mis en œuvre doit permettre d'adresser l'ensemble des dimensions de la gestion des VSS et de toutes les discriminations, du stade de la sensibilisation/information/formation à l'instruction et à destination de l'ensemble des personnes impliquées : du témoin victime/accusé/direct/indirect et de ceux qui seront chargés de leur résolution.

Nos établissements estiment aujourd'hui nécessaire de consolider l'ensemble de nos dispositifs par des collaborations efficaces et pérennes fondées sur l'expertise dans ce domaine et l'investissement dans une communication forte, cohérente et régulière des enjeux, des risques et des garanties.

Ce projet fait partie de la liste des 50 dossiers retenus et soutenus par le Ministère.

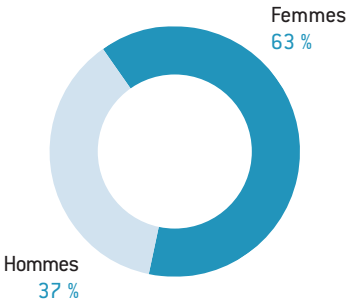
44,62 %
de femmes sur l'ensemble des personnels
43 % en 2020

69 %
de femmes IATS
68 % en 2020

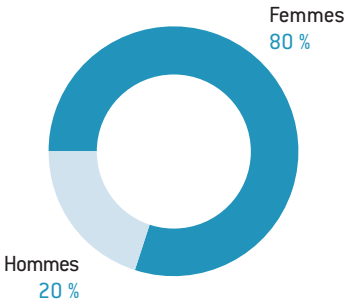
21 %
de femmes enseignants-chercheurs
21 % en 2020

RÉPARTITION PAR CATÉGORIE ET GENRES

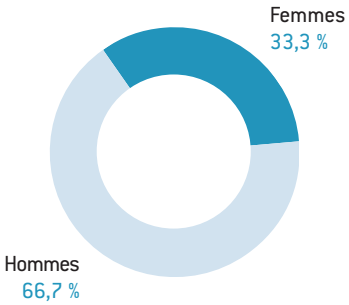
CATÉGORIE A



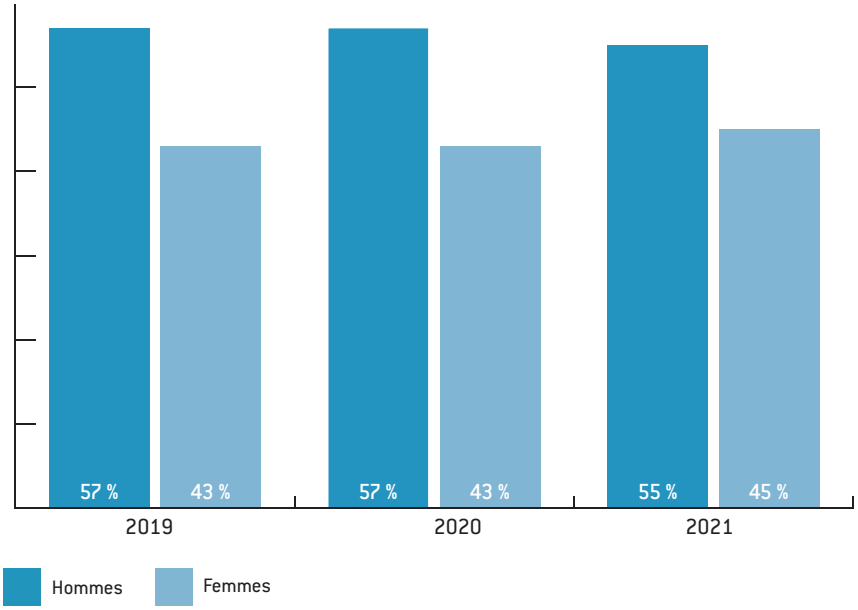
CATÉGORIE B



CATÉGORIE C



ÉVOLUTION DE LA RÉPARTITION HOMMES-FEMMES SUR 3 ANS



RÉMUNÉRATIONS NETTES MENSUELLES MOYENNES PAR CATÉGORIE DE PERSONNEL (TITULAIRE ET NON TITULAIRE) ET PAR SEXE

Catégorie de personnel	Corps de référence	H	F	Écart
Ens.	Professeur des universités	4 459	4 241	218
	MCF	3 063	2 945	118
	PRAG, PRCE, PAST…	3 166	3 353	187
	ATER, doctorant	2 005	1 545	460
IATS	IGR	4 309	3 726	583
	IGE	2 634	2 435	199
	ASI	2 521	1 964	557
	Technicien	1 914	1 765	149
	Adjoint technique	1 781	1 550	231

11. LEXIQUE

AAE : Attaché d'Administration de l'État.

Accident de trajet : Accident survenu pendant le trajet entre :

- Le domicile et le lieu de travail
- Le lieu de travail et le lieu de restauration.

Accident du travail : Accident survenu sur le lieu de travail et pendant les heures de travail.

Activité : Il s'agit de la position du fonctionnaire qui, titulaire d'un grade, exerce effectivement les fonctions de l'un des emplois correspondant à ce grade.

ADJENES : Adjoint de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur (catégorie C AENES).

AENES : Administratif de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur.

AGEFIPH : Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées.

Agent : Membre du personnel. Est agent sur une période toute personne sous statut fonction publique ou ayant un contrat de travail géré par l'établissement.

ANT (Agent Non Titulaire) / (Non Fonctionnaire) : Agent public n'ayant pas la qualité de fonctionnaire.

ATER (Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche) : Personnel enseignant non titulaire dont les obligations de service sont celles des enseignants-chercheurs.

Avancement : Progression dans la carrière. L'avancement des fonctionnaires comprend l'avancement d'échelon et l'avancement de grade :

- L'avancement d'échelon a lieu à l'ancienneté de façon continue, d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur. Il se traduit par une augmentation de l'indice et donc du salaire. Le temps de passage d'un échelon à un autre, fixé par les statuts particuliers des différents corps, peut être réduit grâce à des réductions d'ancienneté pour les IATS.
- L'avancement de grade a lieu, d'un grade au grade immédiatement supérieur, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement.

BAP : Depuis 2002, les emplois ITRF ont été répartis en 8 branches d'activité professionnelle (BAP) qui classent plus de 300 emplois-types d'ingénieurs et de personnels techniques dans les différentes filières professionnelles qui concernent le fonctionnement et l'ensemble des activités de recherche et de formation présentes dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche.

CA : Le Conseil d'Administration détermine la politique de l'établissement : contrat quadriennal d'établissement et évaluation, budget, gestion des emplois, accords et conventions, règlement intérieur, contrôle des connaissances, section disciplinaire…

CAR : Le Conseil d'Administration siège en formation restreinte aux seuls enseignants de rang au moins égal à celui des cas qui lui sont soumis. Il donne un avis sur les recrutements, les avancements des enseignants-chercheurs, le recrutement des enseignants invités… et en règle générale dès lors qu'il est question de traiter des dossiers individuels d'enseignants.

Catégorie : Tous les personnels de la fonction publique sont classés selon 3 catégories hiérarchisées de la façon suivante :

- La catégorie A correspond aux fonctions études, d'encadrement, de conception et de direction,
- La catégorie B correspond aux fonctions d'application et de mise en œuvre de procédures,
- La catégorie C correspond aux fonctions techniques et d'exécution.

Catégorie d'emploi : Les emplois Enseignants et/ou Chercheurs, sont des emplois de catégorie A et sont composés d'enseignants-chercheurs et d'enseignants du second degré :

- Professeurs des Universités (PR)
- Maîtres de conférences (MCF)
- Enseignants associés (PR ou MCF)
- Personnes exerçant une activité privée à titre principal (PAST)
- Professeurs du second degré de statut agrégé ou certifié, affectés dans le supérieur (PRAG-PRCE)

- Attachés Temporaires d'Enseignement et de Recherche, recrutés à plein ou à mi-temps (ATER).

Les emplois IATS (personnel ingénieurs, administratifs, techniciens, agents de service) composés :

- des personnels de l'Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur (AENES, anciennement ASU – Administration Scolaire et Universitaire)
- des personnels de Recherche et de Formation (ITRF – Ingénieur Technicien de Recherche et Formation).

CCP : La Commission Consultative Paritaire est l'instance compétente à l'égard de l'ensemble des Agents Non Titulaires de la fonction publique. La CCP est obligatoirement consultée sur les décisions individuelles :

- relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai
- relatives aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme.

La CCP peut par ailleurs être consultée sur toute question d'ordre individuel concernant la situation professionnelle des agents non titulaires, notamment les droits à congés, la mobilité, la formation, les primes.

CE : Le Conseil des Études propose au Conseil d'Administration les orientations des enseignements en formation initiale et continue. Il prépare les mesures de nature à permettre la mise en œuvre de l'orientation des étudiants, la validation des acquis, à faciliter leur insertion professionnelle, à favoriser les activités culturelles, sportives, sociales ou associatives offertes aux étudiants et à améliorer leurs conditions de vie et de travail.

CET : Compte épargne temps.

CLD : Le fonctionnaire peut être placé en congé de longue durée (CLD) après avis du comité médical lorsqu'il est atteint de certaines pathologies d'origine professionnelle ou non professionnelle. Le CLD peut durer jusqu'à 5 ans (8 ans si la maladie est d'origine professionnelle).

CLM : Le fonctionnaire peut être placé en congé de longue maladie (CLM) après avis du comité médical lorsque la maladie présente un caractère invalidant et de gravité confirmée et nécessite un traitement et des soins prolongés.

CNU : Conseil National des Universités.

Comité Hygiène et sécurité : Placé sous l'autorité du Comité Technique (CT), le CHS est une instance de concertation dont l'objectif est de promouvoir l'amélioration des conditions de travail et de sécurité au sein de l'École centrale de Marseille. Le CHS a un rôle consultatif et fait toutes propositions utiles au CT en vue de contribuer à l'amélioration de l'hygiène et la sécurité et promouvoir la formation à la sécurité.

Il est présidé par le Directeur. Ses membres sont des interlocuteurs privilégiés auprès desquels toute personne travaillant à l'École centrale de Marseille peut s'adresser pour que soient traités les problèmes relatifs à l'hygiène et la sécurité Ainsi, les membres font remonter des observations, remarques ou situations qui permettent d'identifier certains risques, de les étudier et de prendre les mesures préventives, rectificatives, organisationnelles ou de formations nécessaires.

Comité technique : Décret 2011/184 du 4 février 2011, organe consultatif compétent pour toutes questions relatives à l'organisation et au fonctionnement de l'École. Le nombre de membres représentant le personnel avec voix délibératives a été arrêté à 5 titulaires et 5 suppléants ; siègent sans voix délibératives : le Directeur, le DGS, le DRH et le secrétaire du CT.

Compte épargne temps (CET) : Le CET est un dispositif fixé par le décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 portant création d'un CET dans la fonction publique d'État, lui-même complété par l'arrêté du 28 juillet 2004 et la circulaire n° 2004-145 du 10 septembre 2004. Il s'applique aux agents titulaires et non titulaires ayant accompli au moins une année de service public continue au moment de la demande d'ouverture du CET. Le CET peut être alimenté dans la limite de 22 jours par an, par le report des jours ARTT ou par le report de congés annuels. Toutefois, le nombre de jours de congés pris dans l'année ne peut être inférieur à 20. Il se scinde en plusieurs phases obligatoires : l'ouverture ; l'alimentation, l'utilisation et la clôture du CET.

Concours : Mode de recrutement de droit commun des fonctionnaires, consistant à opérer, sur le seul critère des capacités individuelles, une sélection entre les candidats à des emplois dont le nombre est limité. Il est soumis au principe de l'égale admissibilité aux emplois publics. Il existe deux types de concours :

- Le concours externe : est ouvert aux candidats titulaires de titres ou de diplômes (à l'exception de certains concours de catégorie C) dont la liste est fixée règlementairement.
- Le concours interne : est ouvert aux agents de l'État, des collectivités territoriales ou des établissements publics, justifiant d'une ancienneté dont la durée est fixée règlementairement et de l'appartenance d'un corps, cadre d'emploi, ou une catégorie donnée.

Congé parental : Position du fonctionnaire qui est placé hors de son administration d'origine pour élever son enfant. La durée est de trois ans maximum : il prend fin, au plus tard, au 3e anniversaire de l'enfant. L'intéressé(e) cesse de bénéficier de ses droits à rémunération mais conserve ses droits à l'avancement d'échelon réduits de moitié. Pour les agents non titulaires, cette appellation correspond effectivement à un congé.

Corps : Ensemble groupant les fonctionnaires soumis au même statut et ayant vocation aux mêmes grades. Les corps sont classés, selon le niveau de recrutement, en catégories A, B et C.

CPE : La Commission Paritaire d'Établissement est une instance compétente à l'égard de l'ensemble des personnels BIATS exerçant dans un établissement d'enseignement supérieur.

CRCT : Le congé pour recherches ou conversions thématiques d'une durée de 6 ou 12 mois est accordé soit par le CNU soit par le directeur après avis du conseil scientifique au vu d'un projet scientifique présenté par l'enseignant/chercheur.

CS : Le Conseil Scientifique est consulté sur les orientations des politiques de recherche, de documentation scientifique et technique, ainsi que la répartition des crédits de recherche. Il est consulté sur les programmes de formation initiale et continue, sur la qualification à donner aux emplois d'enseignants-chercheurs et de chercheurs vacants ou demandés, sur les programmes et contrats de recherche proposés par les diverses composantes de l'université, sur les demandes d'habilitation à délivrer des diplômes nationaux, sur les projets de création ou de modification des diplômes d'établissement et sur le contrat d'établissement. Il assure la liaison entre l'enseignement et la recherche. Il donne son avis sur les créations, les modifications et suppressions des laboratoires de recherche.

CSR : Lorsqu'il donne un avis sur les mutations des enseignants-chercheurs, sur l'intégration des fonctionnaires des autres corps dans le corps des enseignants-chercheurs, sur la titularisation des maîtres de conférences stagiaires, le classement des enseignants-chercheurs et sur le recrutement ou le renouvellement des attachés temporaires d'enseignement ou de recherche, pour le recrutement des enseignants étrangers, le Conseil Scientifique siège en formation restreinte aux seuls enseignants de rang au moins égal à celui des cas qui lui sont soumis.

Délégation : Modalité dérogatoire des personnels enseignants-chercheurs, prononcée par arrêté du Directeur après consultation du conseil d'administration restreint et avis favorable du président ou du directeur d'établissement. La délégation a une durée variable selon le statut de l'enseignant, elle permet à celui-ci de poursuivre ses activités dans un autre établissement (public ou privé, en France ou à l'étranger) tout en étant payé par son établissement d'origine.

Détachement : Position du fonctionnaire placé en activité hors de son corps d'origine et continuant à bénéficier dans ce corps des droits à l'avancement et à la retraite. Il peut être placé dans un autre corps, dit corps d'accueil, et bénéficie alors d'une double carrière. Il est demandé par le fonctionnaire ou d'office.

DIF : Droit Individuel à la Formation.

Disponibilité : Position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier de ses droits à traitement, à l'avancement et à la retraite. Elle est prononcée soit à la demande de l'agent (disponibilité pour convenance personnelle, pour suivre son conjoint…) soit d'office à l'expiration d'un congé (de maladie, de longue maladie, ou de longue durée).

Disponibilité d'office : Dans certaines circonstances, le fonctionnaire physiquement inapte peut être placé en disponibilité d'office. Pendant sa disponibilité, il peut percevoir dans certains cas un revenu de remplacement. À la fin de la disponibilité, selon son aptitude physique, le fonctionnaire est réintégré ou mis en retraite pour invalidité ou licencié.

Doctorant contractuel : Le contrat doctoral est un contrat de travail à durée déterminée (CDD) de 3 ans qui permet à un établissement de recruter un chercheur doctorant. Le décret du 23 avril 2009 relatif aux doctorants des établissements publics d'enseignement supérieur ou de recherche, prévoit la possibilité pour un doctorant d'exercer des activités autres que celles liées à la préparation de son doctorat, notamment d'assurer une activité d'enseignement de 64 HEQTD.

EC / E-C : Enseignant-chercheur.

Éméritat : Modalité particulière accordée aux professeurs d'université à la retraite. Cette modalité permet au professeur de recherche retraité de poursuivre ses travaux de recherche sans être rémunéré.

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

Emploi gagé : Support budgétaire d'État pour lequel l'établissement attributaire supporte la charge financière de l'emploi.

Emploi vacant : Emploi délégué par le Ministère mais n'étant pas occupé par un fonctionnaire. De manière transitoire, ce poste peut être utilisé pour le recrutement d'un agent non titulaire sous contrat.

ENS : Enseignant.

ERP : Établissement Recevant du Public.

ETP (Équivalent Temps Plein) : La notion d'ETP représente pour chaque agent la comptabilisation de sa quotité de temps de travail : une personne travaillant à mi-temps sera comptabilisée pour 0.5 ETP. Il est procédé à des sommes d'ETP pour connaître le potentiel d'un établissement. L'effectif exprimé en ETP peut être ainsi inférieur au nombre d'agents.

ETPT : La notion d'ETPT représente pour chaque agent la comptabilisation de sa quotité de temps de travail ; une personne travaillant à mi-temps sera comptabilisée pour 0.5 ETP. Il est procédé à des sommes d'ETP pour connaître le potentiel d'un établissement. L'effectif exprimé en ETP peut ainsi être inférieur au nombre d'agents.

FIPHFP : Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique.

Grade : Subdivision hiérarchique du corps. La hiérarchie des grades dans chaque corps ainsi que le nombre d'échelons dans chaque grade et les règles d'avancement d'échelon et de promotion au grade supérieur sont fixés par les statuts particuliers.

GIPA (Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat) : Dispositif indemnitaire étant un complément financier dont le montant couvre exactement l'écart entre l'évolution du traitement et celle de l'inflation.

HC : Heures Complémentaires / Vacations.

HDR (Habilitation à Diriger des Recherches) : Diplôme national de l'enseignement supérieur qu'il est possible d'obtenir après un doctorat. Ce diplôme permet de postuler au poste de Professeur des Universités, d'être directeur de thèse ou choisi comme rapporteur de thèse.

HETD (Heure Équivalent Travaux Dirigés) : Permet de mesurer les potentiels que représentent les personnels enseignants par rapport à leurs obligations d'enseignement. Effectivement, les statuts des différents corps d'enseignants prévoient le nombre d'heures d'enseignement (HETD) qui doivent être assurées dans l'année par l'agent.

IAT (Indemnité d'Administration et de Technicité – IAT) : Elle est versée aux fonctionnaires des corps de l'AENES, de catégorie C. Elle est modulable et réduite au prorata en cas de temps partiel.

IATS : Personnel Ingénieur, Administratif, Technique et Sociaux.

Indemnité CNU : Cette indemnité est accordée aux membres du Conseil national des universités. Les attributions individuelles annuelles de l'indemnité varient, d'une part, en fonction des responsabilités exercées au sein de chaque section (président de section, vice-président de section et assesseur, membres des bureaux des sections, membres des sections) et, d'autre part, du nombre de dossiers de demande d'inscription sur la liste de qualification ou d'évaluation examinés. Elles sont fixées chaque année par décision du ministre chargé de l'enseignement supérieur, par référence à un montant moyen défini en fonction des responsabilités exercées.

Le Conseil National des Universités (CNU) est l'instance nationale qui se prononce sur les mesures relatives à la qualification, au recrutement et à la carrière des enseignants-chercheurs (professeurs et maîtres de conférences). Il est composé de groupes, eux-mêmes divisés en sections ; chaque section correspond à une discipline. À noter que la PRP et la PCA ne sont pas cumulables.

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

ITRF / ITARF : Personnel Ingénieur Technique (Administratif) de Recherche et de Formation.

Liste d'aptitude : Liste des agents proposés pour un passage à un corps supérieur par leur établissement et retenus par l'autorité compétente après consultation de l'instance (le plus souvent une CAPN ou une CAPA).

MCF : Maître de Conférences.

MESRI : Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.

Mi-temps thérapeutique : Le mi-temps thérapeutique est une reprise du travail à temps partiel après un arrêt de travail. Ce dispositif permet à un agent de reprendre partiellement son activité après une maladie ou un accident de travail, son salaire étant complété par des indemnités journalières versées par l'assurance maladie.

Mutation : Changement d'établissement d'affectation.

Mutation interne : Changement de service au sein du même établissement.

NBI : Nouvelle Bonification Indiciaire.

PA (Prime d'Administration) : Elle est versée au Directeur et son montant est fixé par arrêté ministériel.

PAST : Personnel Associé à Temps partiel.

PCA (Prime de Charges Administratives) : Prime octroyée à des enseignants-chercheurs ou assimilés et enseignants assumant des responsabilités administratives particulières en plus de leurs obligations statutaires.

Personnel RP : Personnel payé sur Ressources Propres (c'est-à-dire hors masse salariale État).

Prime ES (Prime d'Enseignement Supérieur) : Prime octroyée à tous les enseignants du secondaire en fonction dans l'enseignement supérieur.

PEDR (Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche) : Prime qui peut être attribuée aux enseignants-chercheurs dont l'activité scientifique est jugée d'un niveau élevé par les instances d'évaluation dont ils relèvent ainsi que ceux qui exercent une activité d'encadrement doctoral.

Point d'indice : La valeur du point d'indice dans la fonction publique permet de calculer le traitement brut des agents publics en multipliant cette valeur par leur indice majoré correspondant à l'échelon de leur grade.

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

PPRS : Prime de Participation à la Recherche Scientifique versée aux ITRF ; versée aux personnels fonctionnaires des corps techniques de Recherche et de Formation, qu'ils soient de catégorie A, B ou C. Cette prime prévoit un montant moyen pour chaque corps (éventuellement grade) des agents concernés.

PRAG : Professeur Agrégé.

PRCE : Professeur Certifié.

PRES (Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur) : Prime octroyée à tous les enseignants-chercheurs en fonction dans l'enseignement supérieur.

PRP (Prime de Responsabilités Pédagogiques) : Prime octroyée à des enseignants-chercheurs ou assimilés et enseignants assumant des responsabilités pédagogiques particulières en plus de leurs obligations statutaires.

PU/PR : Professeur des Universités.

Rémunération principale : La rémunération principale des fonctionnaires est déterminée par leur corps, leur grade et leur échelon. Effectivement, le déroulement de carrière des fonctionnaires s'inscrit dans une grille définissant pour chaque corps et grade le temps moyen de passage d'échelon à l'autre ainsi que l'indice afférent à chaque échelon. Ainsi à chaque échelon correspond un indice et une durée de passage pour accéder à l'échelon supérieur. À partir de là, la rémunération brute, ou traitement, est obtenue en multipliant l'indice associé à l'échelon de l'agent par la valeur du point d'indice (VPI) de la fonction publique.

Notons que la valeur du point d'indice est augmentée par le gouvernement dans le cadre des mesures salariales.

Ressources affectées (RA) : Les ressources affectées sont des moyens financiers accordés à l'établissement pour une opération particulière comme les contrats de recherches publics (type FEDER ou ANR).

RIFSEEP : Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel.

RPS : Les risques psychosociaux sont définis comme les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental.

RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

SAENES : Secrétaire de l'Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur (catégorie B AENES).

Tableau d'avancement : Liste des agents proposés à un grade supérieur et retenus par l'autorité compétente après consultation de l'instance (le plus souvent une CAPN ou une CAPA).

Temps plein : Un fonctionnaire est dit à temps plein s'il travaille à 100 % de ses obligations horaires statutaires. Un contractuel est à temps plein si sa quotité de travail est de 100 %.

Temps partiel : Un agent qui n'est ni à temps plein ni à temps incomplet est à temps partiel. Sa quotité de temps partiel qui correspond à sa quotité de travail est toujours inférieure à 100 %.

Temps incomplet : Un agent contractuel est à temps incomplet si sa quotité de recrutement (indiquée sur le contrat de travail) est inférieure à 100 %.

Titulaire : Qualité du fonctionnaire ayant soit accompli avec succès son stage soit ayant réussi un concours interne après avoir acquis une ancienneté suffisante en tant que contractuel (il est le plus souvent exempté de période de stage).

TT : Télétravail.

Vacataire : Personnel contractuel recruté ponctuellement pour faire face à un besoin qui ne peut être couvert par les fonctionnaires.

VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) : La VAE est un droit individuel et un acte officiel qui reconnaît les acquis de l'expérience soit pour accéder à une formation, soit pour obtenir en totalité ou en partie un diplôme ou titre de l'enseignement supérieur.

ÉCOLE CENTRALE DE MARSEILLE
Pôle de l'Étoile
Technopôle de Château-Gombert
38, rue Frédéric Joliot-Curie
13451 Marseille cedex 13
Téléphone +33 (0)4 91 05 45 45
info@centrale-marseille.fr
www.centrale-marseille.fr