

Bilan Social

2019

SOMMAIRE

Avant-propos	8
Présentation du Cnam	10
Les centres du Cnam en régions	18
Chapitre 1 – EFFECTIFS & EMPLOIS	35
1.1 Répartition globale des effectifs	36
1.2 Personnels Enseignants	40
1.2.1 Répartition des personnels enseignants titulaires et contractuels	40
1.2.1.1 Répartition des personnels enseignants titulaires et contractuels par direction	41
1.2.1.2 Répartition des personnels enseignants titulaires et contractuels par âge	44
1.2.2 Focus enseignants titulaires et stagiaires	46
1.2.2.1 Répartition des personnels enseignants titulaires par corps	46
1.2.2.2. Départs à la retraite prévisibles sur 5 ans	47
1.2.2.3. Répartition des personnels enseignants titulaires par ancienneté	48
1.2.3. Focus sur les personnels enseignants contractuels	49
1.3 Personnels BIATSS	50
1.3.1 Répartition des personnels BIATSS titulaires et contractuels	50
1.3.1.1 Répartition des personnels BIATSS par mission et direction	51
1.3.1.2 Répartition des personnels BIATSS titulaires et contractuels par âge	53
1.3.2 Focus BIATSS titulaires et stagiaires	54
1.3.2.1 Répartition des personnels titulaires et stagiaires par filière	54
1.3.2.2 Répartition des personnels titulaires et stagiaires par catégorie	55
1.3.2.3 Départs à la retraite des personnels titulaires et stagiaires sur 5 ans	56
1.3.2.4 Répartition des personnels titulaires et stagiaires par ancienneté	58
1.3.3 Focus BIATSS contractuels	58
1.3.3.1 Répartition des personnels contractuels par entité et par contrat	58
1.3.3.2 Répartition des personnels contractuels par type de contrat	60
1.4 Lieu de résidence des personnels du Cnam	63
1.5 Autres personnels du Cnam	64
1.5.1 Personnels étudiants stagiaires	64
1.5.2 Vacataires enseignants	66

1.5.2.1 Répartition des vacataires enseignants par âge	67
1.5.2.2 Répartition des vacataires par direction	67
1.5.2.3 Les vacataires enseignants non fonctionnaires	69
CHAPITRE 2 – CARRIERE ET REMUNERATION	70
2.1 Embauches et départs	70
2.1.1 Embauches	70
2.1.1.1 Nombre de BIATSS fonctionnaires recrutés au cours de l’année 2019	71
2.1.1.2 Nombre de BIATSS contractuels recrutés au cours de l’année 2019	72
2.1.1.3 Nombre d’enseignants fonctionnaires recrutés en 2019	72
2.1.1.4 Nombre d’Enseignants contractuels recrutés au cours de l’année 2019	72
2.1.2 Concours	73
2.1.2.1 Concours BIATSS	73
2.1.2.2 Concours Enseignants	75
2.1.2.3 Nomination des professeurs du Cnam	76
2.1.3 Départs	77
2.2 Position administrative	79
2.3 Promotions	80
2.4 Rémunération	81
2.4.1 Les dépenses de personnel	81
2.4.1.1 Rémunération brute	82
2.4.1.2 Rémunérations par décile en équivalent temps plein	85
2.4.2 Rémunérations accessoires	86
2.4.2.1 Les primes des personnels administratifs et techniques	87
2.4.2.2 Les primes des psychologues de l’éducation nationale	88
2.4.2.3 Les primes des personnels enseignants	88
2.4.2.4 La Garantie Individuelle du Pouvoir d’Achat (GIPA)	89
2.4.2.5 L’allocation d’aide au retour à l’emploi (ARE)	90
2.4.3 Les dix plus importantes rémunérations brutes totales de l’établissement	90
CHAPITRE 3 : CONDITIONS DE TRAVAIL ET VIE DE L’ETABLISSEMENT	91
3.1 Organisation et temps de travail	92
3.1.1 Organisation du travail	92
3.1.2 Temps partiel	92
3.1.3 Heures complémentaires	93
3.1.4 Compte épargne-temps (CET)	93

3.1.5 Absences au travail (hors absences pour raison de santé)	95
3.1.6 Absences au travail pour raison de santé	96
3.1.6.1 Congé de maladie « ordinaire »	96
3.1.6.2 Autres congés de maladie	98
3.1.7 Accidents de service	99
3.1.7.1 Répartition par année	99
3.1.7.2 Répartition par sexe	101
3.1.7.3 Répartition par type de population	101
3.1.7.4 Accidents ayant fait l'objet d'une enquête du CHSCT	102
3.1.8 Maladies professionnelles	102
3.2 Prévention et risques psycho-sociaux (RPS)	103
3.3 Handicap et maintien dans l'emploi	104
3.3.1 Quelques chiffres	104
3.3.2 Accessibilité des locaux à tous les types de handicap	105
3.3.3 Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des personnes handicapées	105
3.3.4 Les actions de sensibilisation	107
3.4.1 Actions du service médecine de prévention	107
3.4.2 Groupes de travail	108
3.4.3 Rôle de l'infirmière	108
3.5 Hygiène et sécurité	109
3.5.1 Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)	109
3.5.2 Les réunions du CHSCT	109
3.5.3 Programme de prévention	109
3.5.4 Les assistants de prévention	109
3.5.5 Les visites de locaux avec le médecin de prévention	110
3.5.6 Les formations « incendie/hygiène et sécurité/recyclage SST »	110
3.6 Actions sociales et culturelles	111
3.6.1 Les prestations sociales versées par le Cnam	111
3.6.1.1 Les acteurs	112
3.6.1.2 Les actions	112
3.6.2 Le service social du Cnam	115
3.6.3 La médiation au Cnam	115
CHAPITRE 4 : VIE INSTITUTIONNELLE ET RELATIONS AU TRAVAIL	117
4.1 Fonctionnement des instances	117

4.1.1 Les Conseils centraux	117
4.1.1.1 Le conseil d'administration	117
4.1.1.2 Le conseil scientifique et le conseil des formations.....	118
4.1.2 Les instances de dialogue	119
4.1.2.1 Le comité technique (CT)	119
4.1.2.2 La Commission Paritaire d'établissement (CPE)	120
4.1.2.3 La commission consultative paritaire compétence à l'égard des agents non titulaires (CCP ANT)	120
4.1.2.4 La commission administrative paritaire pour les ouvriers des arsenaux, techniciens et ingénieurs convention chimie.....	121
4.1.2.5 Le Comité d'Hygiène et Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT).....	121
4.1.2.6 La commission administrative paritaire des professeurs du Cnam	121
4.1.3 Autres instances	122
4.1.3.1 La commission des ressources humaines	122
4.1.3.2 La commission d'action sociale.....	122
4.2 La représentation syndicale.....	122
4.3 Elections professionnelles	123
4.4 Les contentieux	123
Glossaire	125

Avant-propos

- ❖ Ce numéro du bilan social 2019 du Cnam récapitule les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation et l'évolution de l'établissement dans le domaine des ressources humaines.

Le bilan social 2019 est organisé sous la même forme que le bilan social 2018. Il est composé de quatre chapitres :

- Chapitre 1 : effectifs des personnels ;
- Chapitre 2 : carrière et rémunération ;
- Chapitre 3 : conditions de travail et vie de l'établissement ;
- Chapitre 4 : vie institutionnelle et relations au travail.

- ❖ Il s'agit du septième bilan social élaboré par le Cnam depuis le passage de l'établissement aux responsabilités et compétences élargies (RCE) le 01/01/2013.
- ❖ L'arrêté du 22 décembre 2017 portant modification de l'arrêté du 23 décembre 2013 fixe la liste des indicateurs contenus dans le bilan social. Les dispositions prévues dans l'arrêté sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2018 et les données du rapport de situation comparée ont été ventilées par sexe pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Les principaux indicateurs sont arrêtés à la date du 31 décembre 2019 et présenté avec un historique permettant l'analyse de l'évolution sur 4-5 ans.
- ❖ La principale source de données est l'application informatique de gestion des ressources humaines Virtualia. Les données relatives aux rémunérations ou à la masse salariale sont extraites de la plateforme Oremis et des remontées des fichiers de paie de Win-paie (Paie). Les données concernant les vacataires sont extraites de Saghe.
- ❖ Des informations sont également collectées auprès de différents services et directions du Cnam, en dehors de ceux de la direction des ressources humaines (DRH) : la direction des affaires générales, la médecine de prévention, le service hygiène et sécurité, la direction de l'action régionale. Le médiateur transmet également les données concernant son domaine d'intervention.
- ❖ Le bilan social est un outil de dialogue social, de gestion des ressources humaines et d'aide à la décision dans le domaine des ressources humaines. Il se veut un outil précis, transparent, clair, mis à la disposition de l'ensemble des acteurs intéressés.
- ❖ Suite à la loi de la transformation de la fonction publique de 2019, l'année prochaine, le bilan social sera remplacé par le Rapport social unique (RSU).

Présentation du Cnam



Les missions:

Le Conservatoire national des arts et métiers est un établissement public de l'Etat à caractère scientifique, culturel et professionnel. Il a le statut de grand établissement. Le Cnam forme, avec les centres du Cnam en régions (CCR), un réseau à vocation nationale et internationale. Son siège est fixé à Paris.

Le Cnam a principalement pour missions :

1° D'assurer la formation professionnelle supérieure tout au long de la vie des personnes engagées dans la vie active afin de contribuer à la promotion sociale et à la mobilité professionnelle. Il peut également organiser des enseignements de formation initiale, notamment par la voie de l'apprentissage ;

2° D'apporter son concours, en matière d'ingénierie de la formation professionnelle tout au long de la vie, au bénéfice de l'ensemble des acteurs de l'enseignement supérieur ;

3° De conduire des actions de recherche en propre ou en relation avec d'autres organismes publics ou privés, français et étrangers, et de se livrer à toute activité de diffusion et de valorisation des recherches conduites en son sein ;

4° De contribuer à la diffusion de la culture et de l'information scientifique et technique à l'intention de tous les publics ;

5° D'assurer la conservation et l'enrichissement des collections dont il a la charge et de contribuer à l'histoire des sciences et des techniques;

6° D'exercer, le cas échéant, des activités de conseil-ingénierie et d'expertise et de participer à des actions de coopération internationale.

Les ressources humaines :

1 662 agents (1 577,2 ETP), soit 1 105 personnels bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé et 557 personnels enseignants sont affectés au siège, établissement public au 31 décembre 2019.

A ces 1 662 agents, s'ajoutent 1 964 vacataires enseignants, intervenant dans le cadre de l'établissement public.

Quelques notions :

-PP = Personnes Physiques. Tous les effectifs sont indiqués en PP.

-ETP = Equivalent Temps Plein. L'ETP correspond aux effectifs présents à une date donnée, corrigés de leur quotité de travail.
Exemple : Un agent travaillant à 80% décompte 0,8 ETP à un instant T.

-ETPT = Equivalent Temps Plein Travaillé annuel. L'ETPT correspond à l'activité d'un agent, corrigée de sa quotité de temps de travail et de sa période d'activité sur l'année. Exemple : Un agent présent 6 mois de l'année travaillant à 80% décompte 0,4 ETPT annuel.

Par ailleurs les centres du Cnam en régions recrutent et gèrent des salariés permanents et également des personnels temporaires assurant pour la majorité des heures d'enseignement. Du 1er janvier au 31 décembre 2019, 6 246 personnels ont été recensés au sein de l'ensemble des centres (dont 5 264 enseignants et 982 salariés administratifs, techniques et AIO) sur un total de 19 centres. Au 31 décembre 2019, le réseau du Cnam comptabilise 789 personnels permanents.

Le Cnam, établissement public:

L'organisation

En 2019, l'organisation du Cnam a changé. Depuis septembre 2019, l'établissement est organisé comme suit :

- L'administration générale et directions
 - Le cabinet de l'administrateur
 - L'agence comptable
 - DGSA en charge de la direction de l'aide au pilotage
 - DGSA en charge de la valorisation du patrimoine immobilier et des moyens généraux
 - La direction des systèmes d'information
 - La direction des affaires financières
 - La direction des ressources humaines
 - La direction des affaires générales

- La formation
 - Le service d'appui à la formation
 - La direction nationale des formations
 - Le Centre Cnam Paris (CCP)
 - Les équipes pédagogiques nationales

EPN01 - Bâtiment et Énergie

EPN02 - École Supérieure des Geomètres et Topographes (ESGT)

EPN03 – Electronique, Electrotechnique, Automatique, Mesures (EEAM)

EPN04 - Ingénierie Mécanique et Matériaux

EPN05 - Informatique

EPN06 - Mathématique et Statistique

EPN07 - Industries Chimie Pharmaceutique et Agroalimentaire

EPN08 - Institut National des Sciences et Technique de la Mer (INTECHMER)

EPN09 – Economie, Finance, Assurance, Banque (EFAB)

EPN10 – Comptabilité, Contrôle, Audit (CCA)

EPN11 - Territoires

EPN12 - Santé Solidarité

EPN13 - Travail

EPN14 - Droit et Immobilier

EPN15 - Stratégies

EPN16 – Innovation

- Le CLE
- L'EiCnam
- L'ENJMIN
- Le CFA

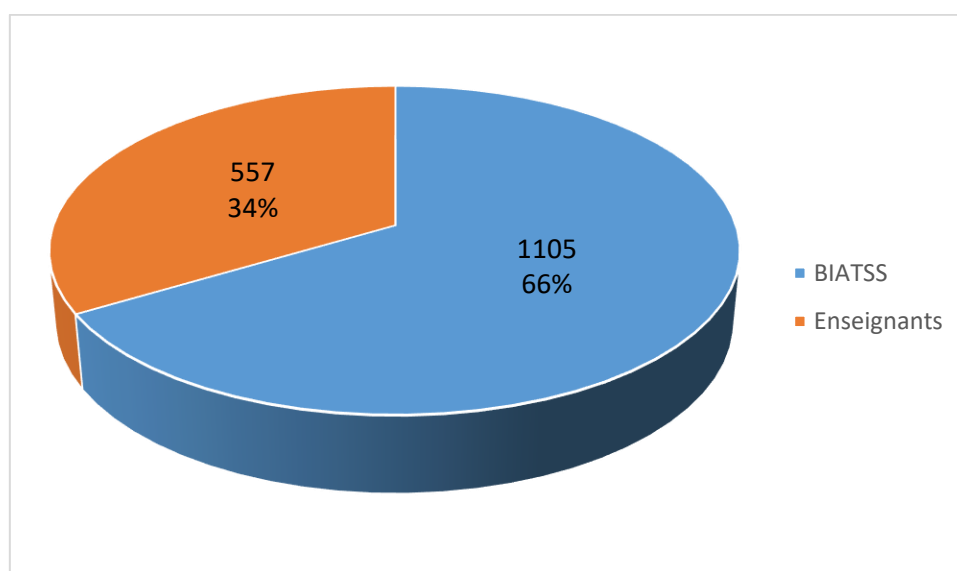
- Le patrimoine, l'information, la culture scientifique et technique
 - La direction des bibliothèques et de la documentation
 - Le musée des Arts et Métiers
 - Le service des archives
 - La mission réseaux et recherche

- La recherche
 - La direction de la recherche
 - Le CEET
 - L'institut aéronautique (IAT)
- La stratégie et le développement
 - La direction de la Communication
 - La direction du développement européen et international
 - La direction de l'action régionale
 - Cnam Entreprise
 - Le réseau de la réussite Vincent Merle
 - La fondation

- **Les personnels**

Au 31 décembre 2019, le Cnam, établissement public comptait 1 662 enseignants et personnels BIATSS, titulaires et contractuels, en activité.

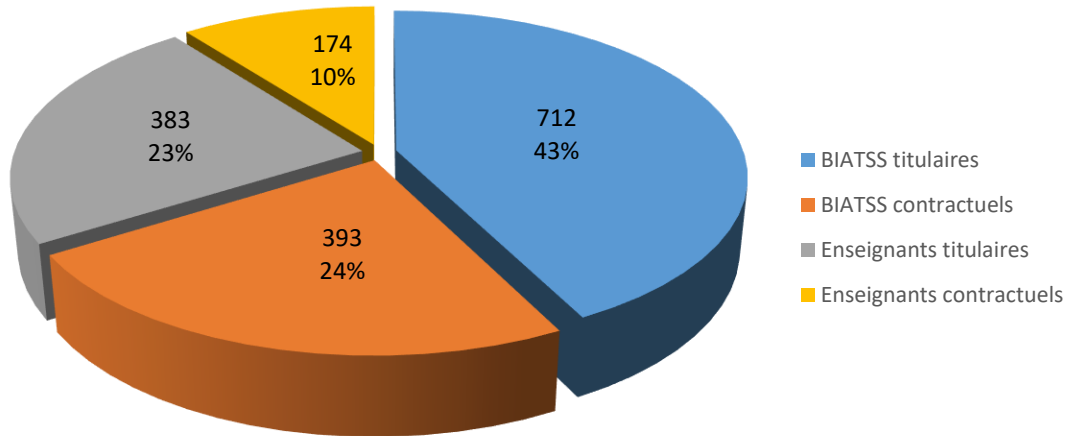
Graphique 1 Répartition des personnels du Cnam à la date du 31 décembre 2019 par filière



Chacune de ces deux filières (enseignants et BIATSS) est dotée d'une multiplicité de statuts et de corps particuliers : les corps d'enseignants chercheurs, les corps d'enseignants spécifiques au Cnam, les corps des enseignants du second degré, les statuts de l'AENES et de l'ITRF, les personnels de bibliothèques, les personnels information et d'orientation, les personnels sous conventions chimie et ouvriers des arsenaux, les personnels contractuels (CDD, CDI, apprentis).

Cette multiplicité de statuts et de corps constitue une richesse pour le Cnam par l'apport de formations et d'expériences professionnelles diverses.

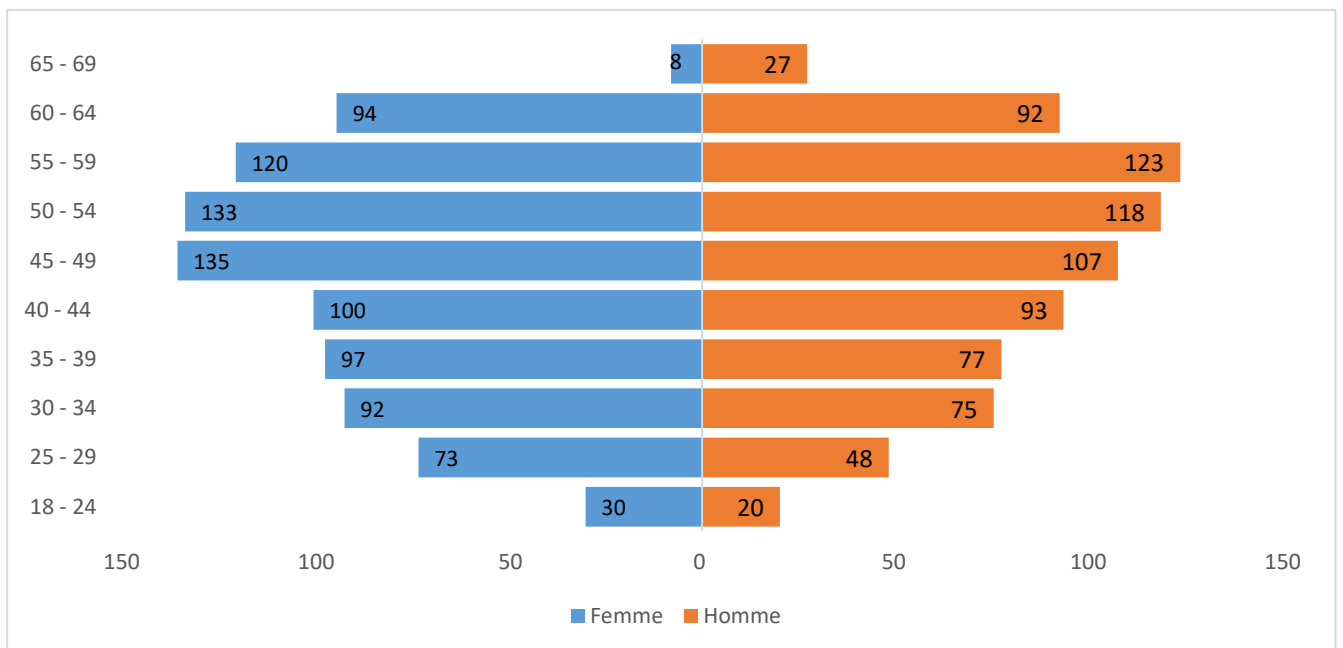
Graphique 2 Répartition des personnels du Cnam à la date du 31 décembre 2019 par statut



Source : Virtualia

- Les personnels enseignants titulaires ou stagiaires représentent 23 % de l'effectif global du Cnam et 69 % des effectifs enseignants.
- Les personnels contractuels (BIATSS et enseignants) représentent 34 % de l'effectif global du Cnam.
- 64 % des personnels BIATSS sont titulaires ou stagiaires.

Graphique 3 Répartition des personnels du Cnam par âge et par sexe (toutes filières et statuts confondus) à la date du 31 décembre 2019



Source : Virtualia

On peut noter que 42 % des enseignants et des BIATSS titulaires et stagiaires ont plus de 50 ans. La classe d'âge la plus représentée chez les femmes est celle des 45-49 ans alors que chez les hommes il s'agit des 55-59 ans.

La répartition par genre (homme/femme) est contrastée selon les filières et statuts. En effet, si les femmes constituent 53,3% de la population en activité au Cnam, elles représentent 38% de la population enseignante et 60% de la population BIATSS.

Au sein du personnel enseignant, alors que 45,4% des maîtres de conférences (MCF) sont des femmes, elles ne représentent que 38,4% des professeurs des universités (PR) et 19,2% des professeurs du Cnam (PRCM).



Les centres du Cnam en régions

Les centres du Cnam en régions

Le Bilan social du Cnam dresse un panorama de l'ensemble du personnel à un instant T, en l'occurrence ici au 31 décembre 2019, afin d'effectuer un état des lieux des effectifs au sein de notre établissement.

Depuis 2013, les données des centres du Cnam sont intégrées au bilan social. Ce recueil d'informations auprès des centres du Cnam en régions est réalisé conjointement par la Direction des Ressources Humaines (DRH) et la Direction de l'Action Régionale (DirAR).

La Loi NOTRe du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République a entraîné des modifications d'organisation au sein du Cnam. Aussi, les centres Cnam ont commencé à travailler à leurs fusions durant l'année 2016-2017 pour se mettre en adéquation avec les nouveaux découpages.

Pour les données portant sur l'année 2019, objet de ce bilan, nous avons collecté les données sur 19 centres en régions :

- | | | |
|---------------------------|----------------------|----------------------------------|
| - Auvergne-Rhône-Alpes | - Hauts-de-France | - Occitanie-Languedoc Roussillon |
| - Bourgogne-Franche-Comté | - Ile-de-France | - Occitanie-Ipst |
| - Bretagne | - Martinique | - Pays de la Loire |
| - Centre-Val de Loire | - Mayotte | - Polynésie Française |
| - Corse | - Normandie | - Provence-Alpes-Côte d'Azur |
| - Grand-Est | - Nouvelle Aquitaine | - La Réunion |
| - Guadeloupe | - Nouvelle-Calédonie | |

Le questionnaire 2019 est le même questionnaire que celui de l'année précédente.

Cette partie est constituée d'informations issues de deux bases de références :

- Concernant l'ensemble des personnels, vacataires compris, nous avons pris comme référence toute l'année civile 2019 afin d'avoir une vision plus globale de l'ensemble des effectifs.
- Concernant uniquement les personnels permanents, c'est-à-dire ceux dont les fonctions sont pérennes et qui consacrent au moins 50% de leur temps de travail au sein du centre en régions, la photographie est réalisée au 31 décembre 2019.

Plusieurs thématiques étaient sujettes à questions : les effectifs, l'âge moyen, l'ancienneté, les flux, les dépenses de personnel, les dépenses de formation, les relations professionnelles et le CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail). Un focus a été réalisé pour chacun de ces sujets sur les personnels administratifs, techniques et AIO par catégorie statutaire. Les cadres (F, G, H, I) sont assimilés à des agents de catégories A, les techniciens (C1, C2, D1, D2, E1, E2) à des agents de catégories B et les employés (A1, A2, B1, B2) à des agents de catégorie C.

Les informations relatives à l'action socio-culturelle n'ont pas été collectées en commun accord entre la DRH et la DirAR.

A. Etat des lieux des personnels dans les centres du Cnam en régions sur l'année civile 2019

Les centres du Cnam en régions recrutent et gèrent des salariés permanents et également des personnels temporaires tels que les vacataires extérieurs. Du 1er janvier au 31 décembre 2019, 6 246 personnels ont été recensés au sein de l'ensemble des centres (dont 5 264 enseignants et 982 salariés administratifs, techniques et AIO). Parmi ces 6 246 personnes physiques, 12,2 % l'étaient en tant que titulaires ou en CDI et 87,8 % en tant que vacataires, en alternance ou en CDD.

Tableau 1 - Répartition des personnels enseignants et administratifs, techniciens et AIO par nature d'emploi en PP en 2019

	Personnels enseignants (PP)				Personnels administratifs, techniques et AIO (PP)					Total général (PP)
	CDI/ Titulaires	CDD/ Vacataires	Enseignants titulaires du Cnam établissement public	Autres personnels de formation ****	CDI/ Titulaires	CDD/ Vacataires	Personnel MAD par le Cnam	En alternance	Autres personnels ****	
Bourgogne-Franche Comté		189	2		21					212
Bretagne	1	179	31		24	6	1			242
Centre-Val de Loire	51	107	9	24	21	22	1		1	236
Corse		38			2	1	1			42
Grand-Est		607	5	285	122	12		10	3	1 044
Guadeloupe		81			7	3				91
Hauts-de-France		496	12	70	50	51	1	5	19	704
Ile-de-France	1	46	22	309	66	15				459
Martinique		75			11	9				95
Mayotte									5	5
Normandie		208	4	5	33	15	1		3	269
Nouvelle Aquitaine	1	448	25	54	50	53	1	2		634
Nouvelle-Calédonie		19			7					26
Occitanie-Centre-Languedoc-Roussillon		126			16	1			1	144
Occitanie-Cnam IPST et Millau	1	149		17	3	10			15	195
Pays-de-la-Loire	51	778		301	164	43		3	7	1 347
Polynésie française				21	3	2				26
Provence-Alpes-Côte d'Azur		355			38	3	1	1		398
Réunion		25		36	16					77
Total	106	3 926	110	1 122	654	246	7	21	54	6 246

**** Il s'agit des personnels qui ne sont pas directement rémunérés par le centre. Soit du fait de la signature d'une convention avec un autre établissement d'enseignement supérieur, hors Cnam établissement public, soit du fait de la signature d'un contrat de prestation de services (autoentrepreneur, profession libérale, intérim, groupement d'employeur...)

B. Etat des lieux du personnel permanent dans les centres du Cnam en régions au 31 décembre 2019

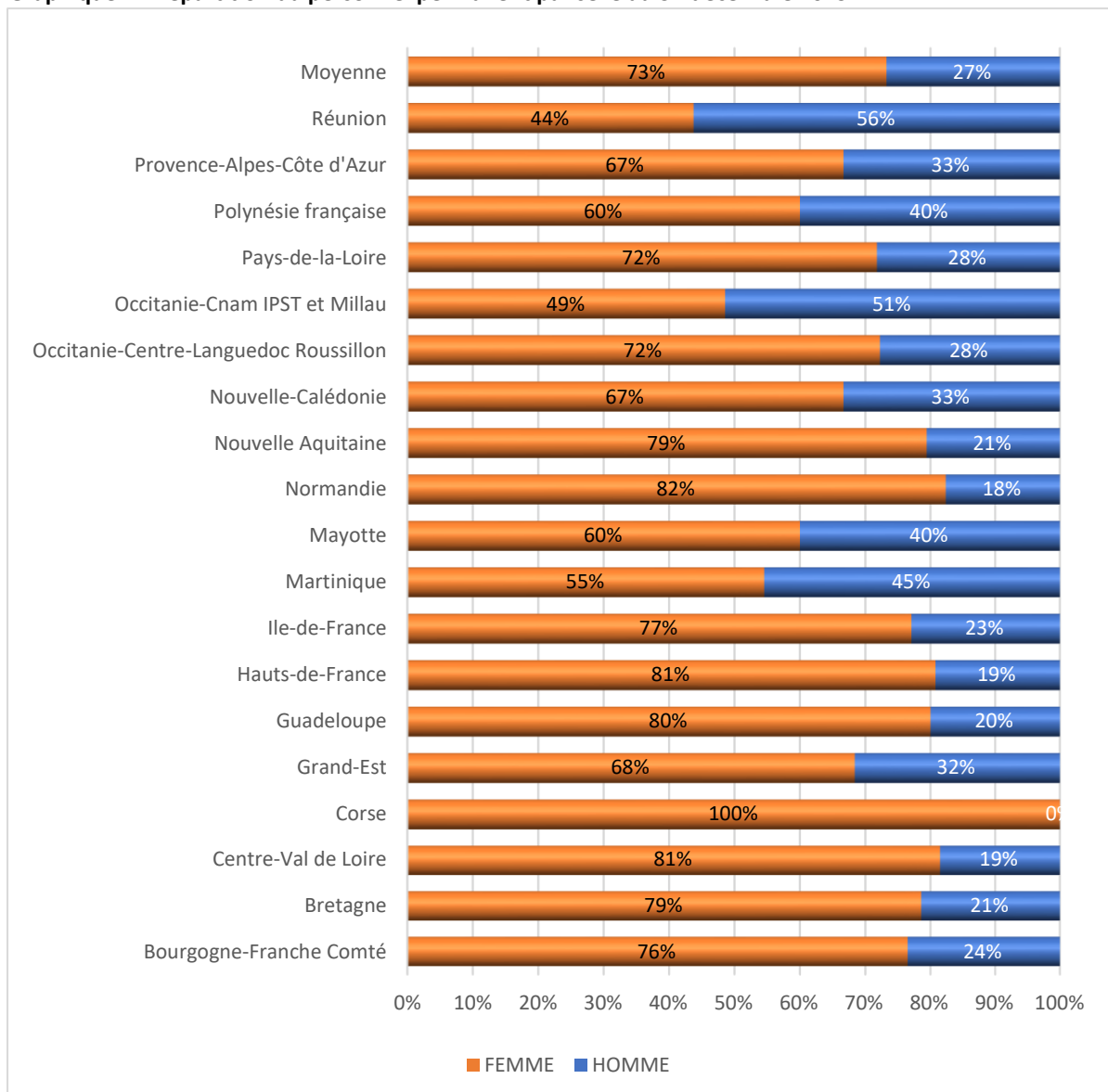
Tableau 2 - Répartition des personnels permanents enseignants et administratifs, techniques et AIO par sexe au 31 décembre 2019 (en PP et ETP)

	PP			ETP		
	♀	♂	Total	♀	♂	Total
Bourgogne-Franche Comté	13	4	17	12,8	4	16,8
Bretagne	22	6	28	19,55	6	25,55
Centre-Val de Loire	22	5	27	21,36	5	26,36
Corse	2	0	2	2	0	2
Grand-Est	80	37	117	76,49	36,86	113,35
Guadeloupe	8	2	10	6,1	0,6	6,7
Hauts-de-France	42	10	52	40,87	9,8	50,67
Ile-de-France	47	14	61	45,81	13,53	59,34
Martinique	6	5	11	6	4,5	10,5
Mayotte	3	2	5	3	2	5
Normandie	28	6	34	27,5	5,5	33
Nouvelle Aquitaine	54	14	68	36,23	8,8	45,03
Nouvelle-Calédonie	2	1	3	2	0,5	2,5
Occitanie-Centre-Languedoc Roussillon	13	5	18	12,4	5	17,4
Occitanie-Cnam IPST et Millau	17	18	35	17	18	35
Pays-de-la-Loire	150	59	209	137,35	56,03	193,38
Polynésie française	3	2	5	3	2	5
Provence-Alpes-Côte d'Azur	28	14	42	25,32	13,08	38,4
Réunion	7	9	16	7	8,18	15,18
Total général	547	213	760	501,78	199,38	701,16

Quatre centres du Cnam en régions recensent en sus des données ci-dessus des personnels enseignants permanents : Bretagne (2 enseignants), Nouvelle Aquitaine (1 enseignant), Occitanie IPST-Millau (15 enseignants) et Pays-de-la-Loire (47 enseignants). Les chiffres du tableau ci-dessus reflètent les effectifs permanents enseignants, administratifs, techniques et AIO au 31/12/2019.

Au sein de l'ensemble des centres du Cnam en régions, 57 % des personnels permanents administratifs, techniques et AIO sont des techniciens, 32,8 % des cadres et 10,2 % des employés au 31/12/2019. Globalement, les salariés de catégorie B sont donc majoritaires, suivis des catégories A et enfin des catégories C.

Graphique 4 - Répartition du personnel permanent par sexe au 31 décembre 2019



Source : DIRAR

Les femmes sont très largement majoritaires. 7 personnels permanents sur 10 sont de sexe féminin. Cependant, la répartition n'est pas uniforme selon les centres. Nous avons 9 centres où les femmes représentent une part plus importante que les hommes dans les effectifs permanents : la Corse où l'ensemble des salariés permanents sont de sexe féminin, Normandie (82 %), Centre Val de Loire, Hauts de France (81 %), Guadeloupe (80 %), Nouvelle-Aquitaine et Bretagne (79 %).

Dans tous les centres en régions, la part des femmes dans les effectifs est plus importante que celle des hommes sauf pour la Réunion (44 % de femmes).

Concernant l'ensemble des personnels permanents administratifs, techniques et AIO, les femmes sont majoritaires au sein de chaque catégorie. Toutefois, elles sont plus fortement représentées parmi les techniciens (79 % en moyenne) et employés (76 %) que parmi les cadres (63 %).

Sur les 65 enseignants permanents au 31 décembre 2019 au sein des 4 centres du Cnam en régions concernées (Bretagne, Nouvelle-Aquitaine, Occitanie IPST & Millau et Pays de la Loire), 58 % sont des femmes.

C. Age moyen du personnel permanent administratif, techniques et AIO et enseignants dans les centres du Cnam en régions

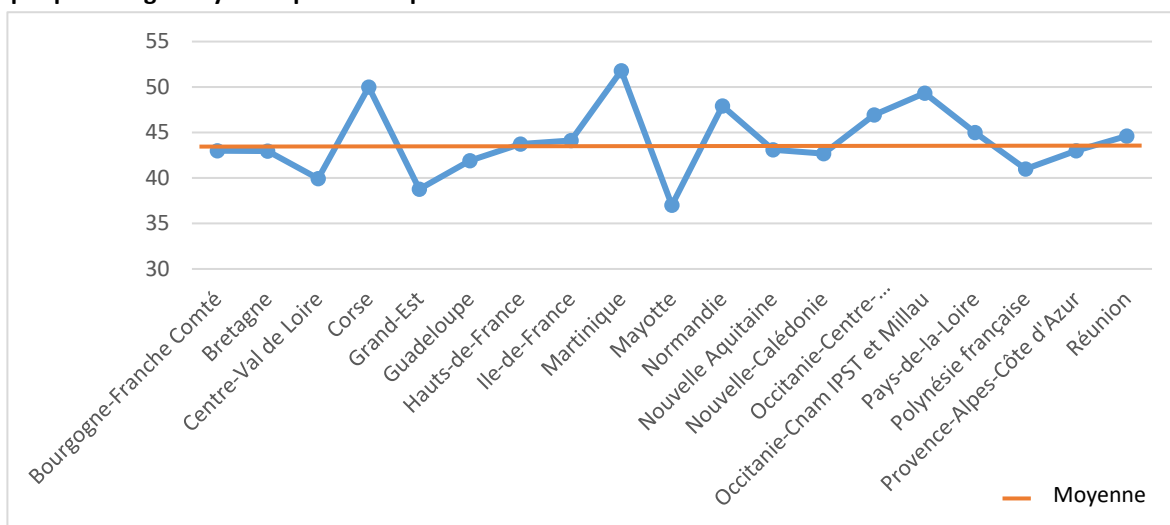
L'âge moyen de l'ensemble du personnel permanent dans les centres du Cnam en régions est de 44,05 ans.

- 8 centres ont une moyenne inférieure à la moyenne générale et notamment Mayotte (37 ans), Grand-Est (38,8 ans) ;
- 11 centres ont une moyenne supérieure à la moyenne générale et notamment Occitanie IPST & Millau (49,4 ans) et la Corse (50 ans).

Lorsque nous regardons l'âge moyen par catégorie des personnels administratifs, techniques et AIO, les cadres sont en moyenne plus âgés (48,05 ans) que les techniciens (42,9 ans) et les employés (40,5 ans).

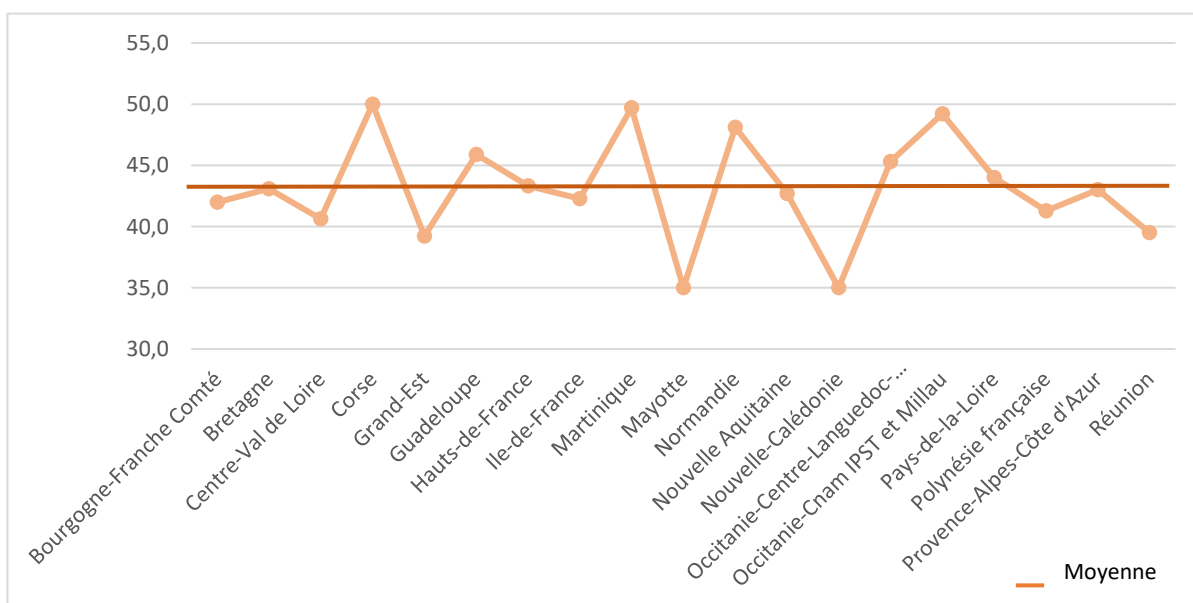
Concernant les enseignants permanents, l'âge moyen au 31 décembre 2019 est de 50,7 ans.

Graphique 5 - Age moyen du personnel permanent au 31 décembre 2019



Source : DIRAR

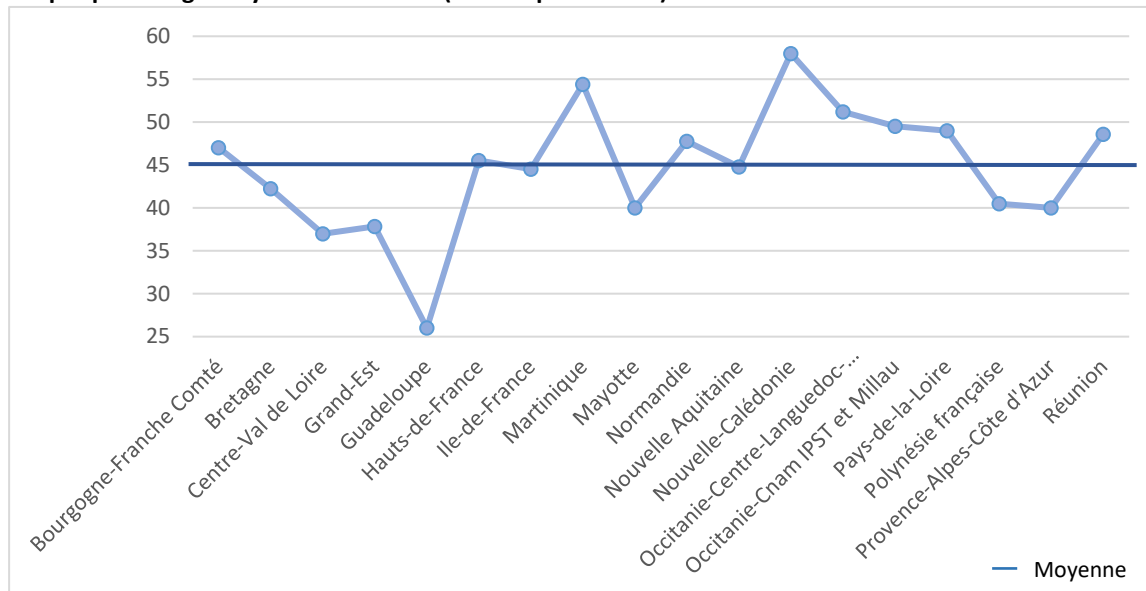
Graphique 6 - Age moyen des femmes (effectif permanent) au 31 décembre 2019



Source : DIRAR

L'âge moyen des femmes au sein de l'ensemble des centres du Cnam en régions est de 43,1 ans.
Les centres où l'âge moyen des femmes est le plus bas sont Mayotte et la Nouvelle Calédonie (35 ans) et le centre où l'âge moyen est le plus élevé est la Corse (50 ans).

Graphique 7 - Age moyen des hommes (effectif permanent) au 31 décembre 2019



Source : DIRAR

Compte tenu du fait que le centre de Corse ne compte aucun homme, ce dernier n'a pas été intégré dans le graphique.

L'âge moyen des hommes au sein des centres Cnam en régions est de 44,7 ans.

Le centre où l'âge moyen des hommes est le plus bas est Guadeloupe (26 ans) et le centre où l'âge moyen est le plus élevé est la Nouvelle-Calédonie (58 ans).

D. Ancienneté du personnel permanent administratif, technique et AIO et enseignants dans les centres du Cnam en régions

47 % du personnel permanent est présent depuis moins de cinq ans au sein des centres du Cnam en régions, 16 % entre cinq et neuf ans et 36 % sont présents depuis au moins dix ans (dont 15 % entre 10 et 14 ans).

L'ancienneté des effectifs est davantage marquée au sein de la Martinique ; où 90 % du personnel est présent depuis plus de 10 ans et de la Réunion où 68,8 % du personnel est présent depuis plus de dix ans.

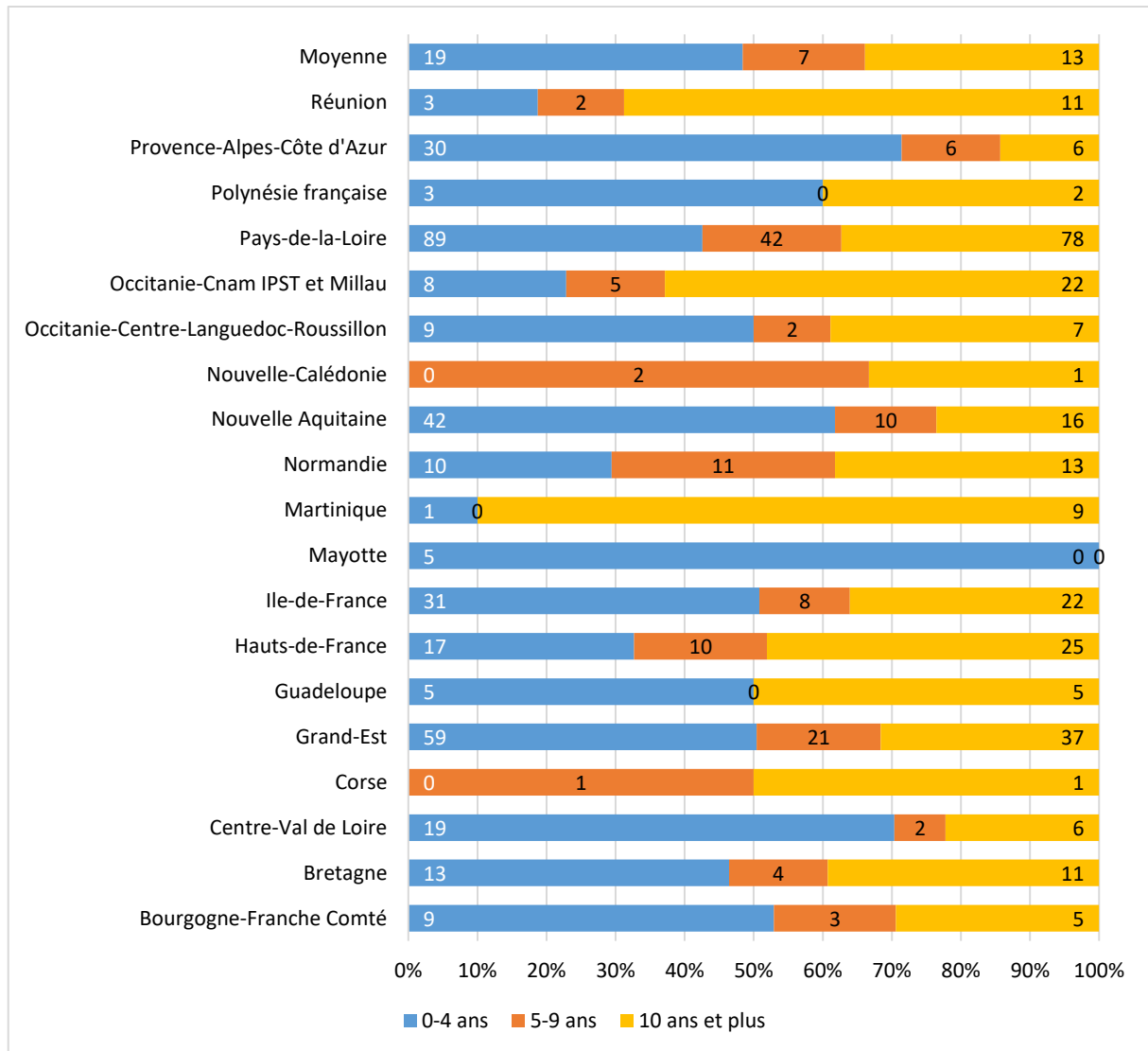
Mayotte et la Polynésie Française se distinguent par des salariés dont l'arrivée est relativement récente (moins de cinq ans).

Si l'on se focalise sur l'ancienneté par sexe, la part des femmes présentes depuis plus de 10 ans est de 35 %. Cette part est de 37 % pour les hommes.

Concernant les personnels permanents administratifs, techniques et AIO, 61 % des cadres sont présents depuis cinq ans ou plus. Cette part est plus basse pour les techniciens (50 %) et les employés (30%).

Parmi les enseignants permanents, 37,5 % sont en fonction dans les centres depuis moins de cinq ans, 17,2 % entre cinq et neuf ans et enfin 45,3 % depuis dix ans ou plus.

Graphique 8 - Répartition du personnel permanent selon leur ancienneté (en années) au sein des centres en régions au 31 décembre 2019



Source : DIRAR

E. Entrées-sorties du personnel permanent administratif, technique et AIO et enseignants au sein des centres régionaux

Le solde des arrivées/départs entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019 de l'ensemble des centres du Cnam en régions montre plus d'entrées que de départs. En 2019, il y a eu 195 arrivées et 178 départs au sein des centres en régions. Huit centres ont connu davantage d'arrivées que de départs : Provence-Alpes-Côte d'Azur (+7) ; Nouvelle-Aquitaine ; Centre-Val de Loire (+4), Bretagne, Corse, Grand Est (+3) ; Polynésie Française (+2) et Bourgogne Franche Comté (+1).

Plus de femmes sont arrivées dans les centres en régions. De plus, l'effectif des femmes est plus en mouvement que celui des hommes. 159 femmes sont arrivées dans les centres et 140 en sorties (+19) contre 36 arrivées et 38 départs pour les hommes (-2).

Concernant les personnels permanents administratifs, techniques et AIO, les flux de salariés concernent davantage les techniciens (+15). Les cadres ont un solde positif (+2) tandis que les employés ont un solde négatif (-1).

Tableau 3 - Flux du personnel permanent par sexe du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2019

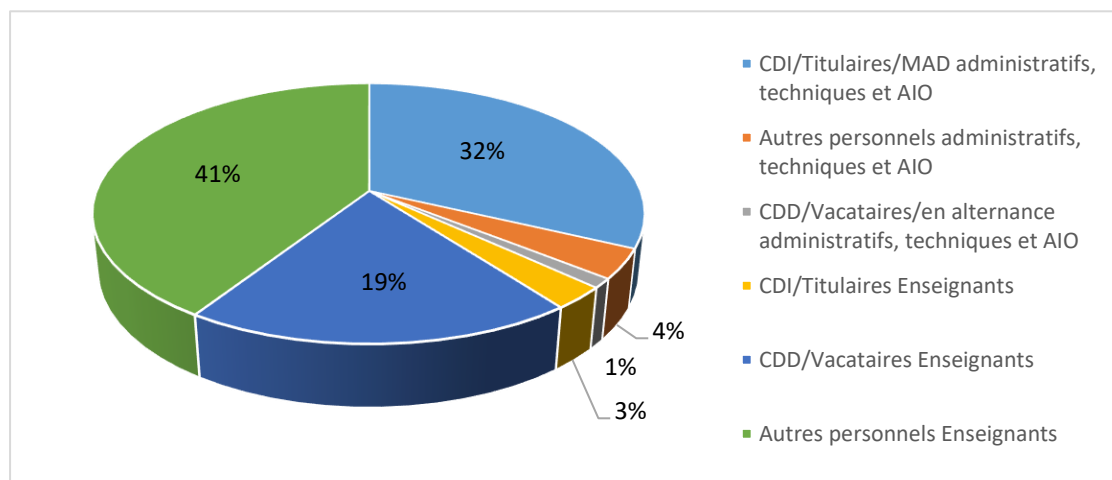
	Entrées		Sorties		Total entrées	Total sorties
	♀	♂	♀	♂		
Bourgogne-Franche Comté	5	1	4	1	6	5
Bretagne	7	0	3	1	7	4
Centre-Val de Loire	11	4	9	2	15	11
Corse	0	0	0	0	0	0
Grand-Est	28	8	25	8	36	33
Hauts-de-France	6	0	2	1	6	3
Ile-de-France	17	3	17	6	20	23
Normandie	1	0	2	1	1	3
Nouvelle Aquitaine	18	4	15	3	22	18
Occitanie-Centre-Languedoc-Roussillon	3	0	4	0	3	4
Occitanie-Cnam IPST et Millau	2	0	1	2	2	3
Pays-de-la-Loire	47	12	49	13	59	62
Provence-Alpes-Côte d'Azur	10	1	4	0	11	4
Guadeloupe	2	2	4	0	4	4
Martinique	1	0	1	0	1	1
Mayotte	0	0	0	0	0	0
Réunion	0	0	0	0	0	0
Nouvelle-Calédonie	0	0	0	0	0	0
Polynésie Française	1	1	0	0	2	0
Total	159	36	140	38	195	178

F. Les dépenses de personnels

Les dépenses de personnels sur l'année civile 2019

Du 1^{er} janvier au 31 décembre 2019, les dépenses de personnels déclarées ont représenté 50 314 072 euros pour l'ensemble des centres du Cnam en régions. Ces dépenses sont réparties comme suit :

Graphique 9 – Répartition des dépenses personnels (en coût chargé) par nature d'emploi du 1^{er} janvier au 31 décembre 2019



Source : DIRAR

Les dépenses de formation des personnels

Au cours de l'année 2019, 479 agents ont été formés (dont 17 enseignants). Les agents formés y ont consacré 17 664 heures de formation soit une moyenne 5,27 jours de formation.

Le nombre d'agents formés a augmenté par rapport à 2018 (437) ainsi que le nombre d'heures (13 429 heures) et le nombre de jours de formation par agent (4,3 jours en 2018).

Tableau 4 – Répartition du nombre de formations effectuées, du nombre, d'heures et des dépenses de formation des personnels administratifs, techniques et AIO et enseignants du 1^{er} janvier au 31 décembre 2019

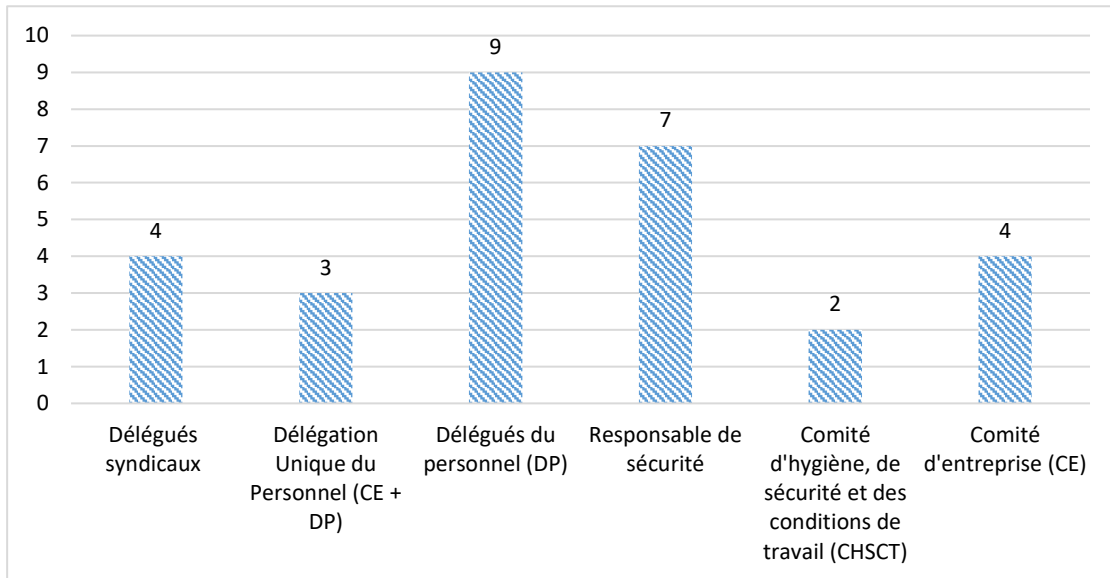
	Nombre d'agents formés	Nombre d'heures de formation	Dépenses de formations
Auvergne-Rhône-Alpes	0	0	0,00 €
Bourgogne-Franche Comté	2	21	716,00 €
Bretagne	26	1 159	18 750,00 €
Centre-Val de Loire	26	735	15 587,42 €
Corse	0	0	0,00 €
Grand-Est	119	6 431,5	74 094,40 €
Hauts-de-France	10	255	13 339,89 €
Ile-de-France	70	1 692	57 781,00 €
Normandie	6	2 472	12 400,00 €
Nouvelle Aquitaine	26	582,5	12 803,05 €
Occitanie-Centre-Languedoc-Roussillon	18	228	8 641,00 €
Occitanie-Cnam IPST et Millau	20	420	3 400,00 €
Pays-de-la-Loire	134	3 363	79 954,00 €
Provence-Alpes-Côte d'Azur	14	173	10 439,76 €
Guadeloupe	0	0	0,00 €
Martinique	1	8	560,00 €
Réunion	0	0	0,00 €
Nouvelle-Calédonie	1	2	167,60 €
Polynésie Française	1	14	900,00 €
Mayotte	5	108	10 567,34 €
Total	479	17 664	320 101 €

Source : DIRAR

G. Relations professionnelles, hygiène et sécurité

Des structures concernant les relations professionnelles ou l'hygiène et la sécurité sont mises en place au sein de certains centres du Cnam en régions afin essentiellement de favoriser le dialogue social. Voici le nombre de centres déclarant avoir en leur sein une interface en ce sens au 31 décembre 2019 :

Graphique 10 – Nombre de centres ayant une interface relative aux relations professionnelles, à l'hygiène et à la sécurité au 31 décembre 2019



Source : DIRAR

Les enseignants agréés dans le réseau

Jusqu'au 6 décembre 2017, la gestion des agréments des enseignants dans le réseau du Cnam était réalisée via l'outil GAGE, système intégré à la galaxie BDO. Depuis, c'est l'outil ADAGE (Application de Dialogue pour l'Agrément des Enseignants) qui permet le lien entre responsables nationaux et centres en région. Il s'agit donc de la première année où les données de ce nouvel outil sont exploitées.

Un enseignant agréé est un enseignant ayant vocation à exercer une activité d'enseignement au sein du réseau des centres Cnam en régions, quelle que soit la modalité. Conformément à la réglementation interne (règlement des agréments, annexé au RI du Cnam), l'obtention de l'agrément conditionne la possibilité d'enseignement pour les enseignants en région. Ces derniers, à travers ADAGE, sont agréés par le responsable national de l'UE. Ils peuvent cumuler plusieurs agréments pour enseigner une ou plusieurs unités d'enseignement et ce, pour une année universitaire. Cet agrément peut être reconduit, selon la décision du responsable national. En d'autres termes, il n'est pas possible de dispenser un enseignement sans un agrément obtenu sur l'outil ADAGE.

Pour ce bilan portant sur l'année civile 2019, il est question d'étudier le profil des enseignants agréés au regard de plusieurs critères : part de femmes, âge, diplôme et statut professionnel.

En 2019, on compte 3 915 enseignants contre 4 312 en 2018 soit une baisse de 9 %. Cette baisse peut notamment s'expliquer par l'exigence accrue pour pouvoir obtenir un agrément, notamment dans le cadre de la démarche qualité suivie par l'établissement public.

Il est à remarquer que l'âge moyen et la part de femmes demeurent quasiment identiques par rapport à l'année précédente.¹

Tableau 5 - Répartition des enseignants agréés dans les centres du Cnam, taux de féminité et âges moyens (en années) au 31 décembre 2019

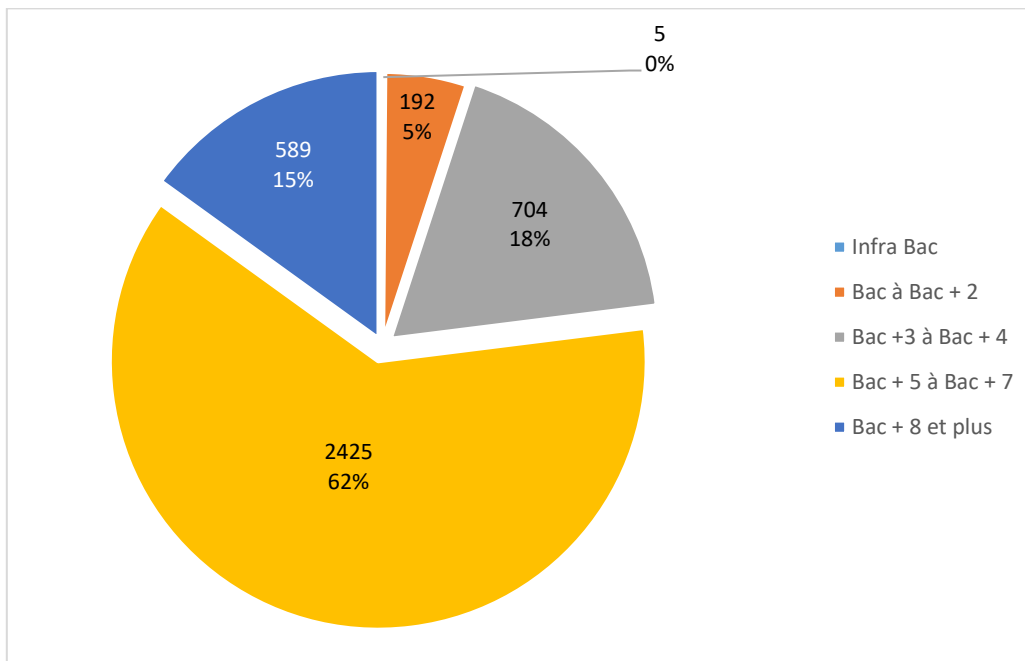
Centres Cnam	Enseignants agréés	Taux de féminité	Âge moyen
Auvergne - Rhône-Alpes	259	48 %	47,2
Bourgogne - Franche-Comté	185	32 %	48,6
Bretagne	96	41 %	51,1
Centre Val de Loire	92	38 %	50,2
Corse	20	40 %	54,5
Grand Est	695	36 %	46,7
Guadeloupe	2	50 %	42,5
Guyane	26	35 %	43,9
Hauts-de-France	381	40 %	46,7
Île-de-France	307	37 %	51,7
La Réunion	72	24 %	49,5
Occitanie - Languedoc-Roussillon	144	40 %	50,4
Occitanie - Midi-Pyrénées	180	27 %	49,4
Martinique	88	47 %	47,7
Mayotte	3	0 %	49,7

¹ *Données 2018 : âge moyen de 48,7 ans / part de femmes : 39%*

Normandie	246	39 %	51,1
Nouvelle Aquitaine	327	41 %	48,9
Nouvelle Calédonie	36	58 %	49,3
Pays de la Loire	566	43 %	49,1
Polynésie Française	21	19 %	44,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	156	43 %	49,0
Total général	3 902	39 %	48,7

NB : Suite à des erreurs de saisie dans ADAGE, seuls 3 902 occurrences ont pu être traitées dans le cadre de ces séries statistiques (contre les 3 915 enseignants agréés annoncés précédemment).

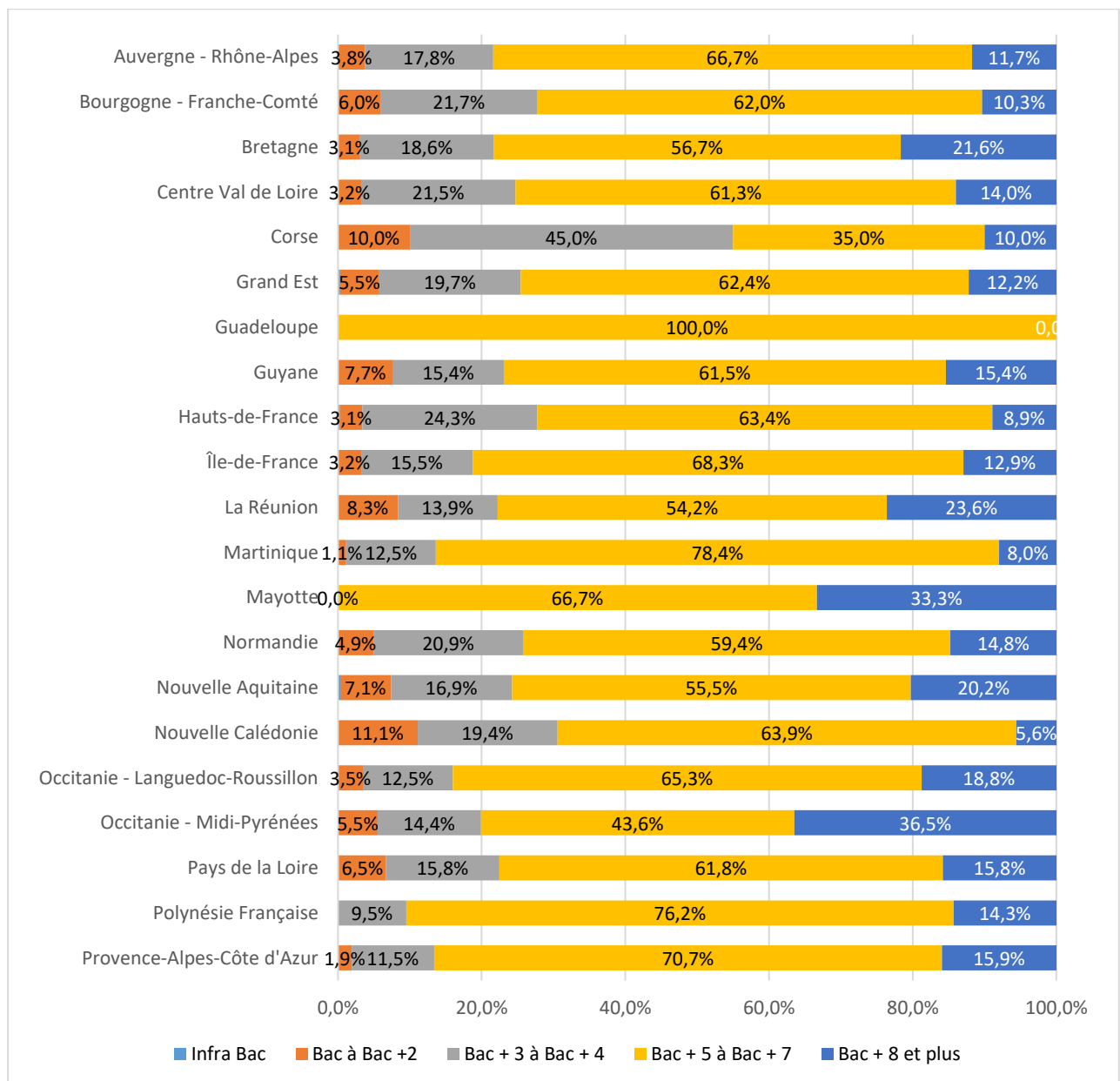
Graphique 11 - Répartition des enseignants agréés par niveau de diplôme au 31 décembre 2019



Source : ADAGE/ traitement DirAR / situation au 31/12/2019

Cette répartition du niveau de diplôme des enseignants agréés varie selon les régions. Cf. tableau page suivante.

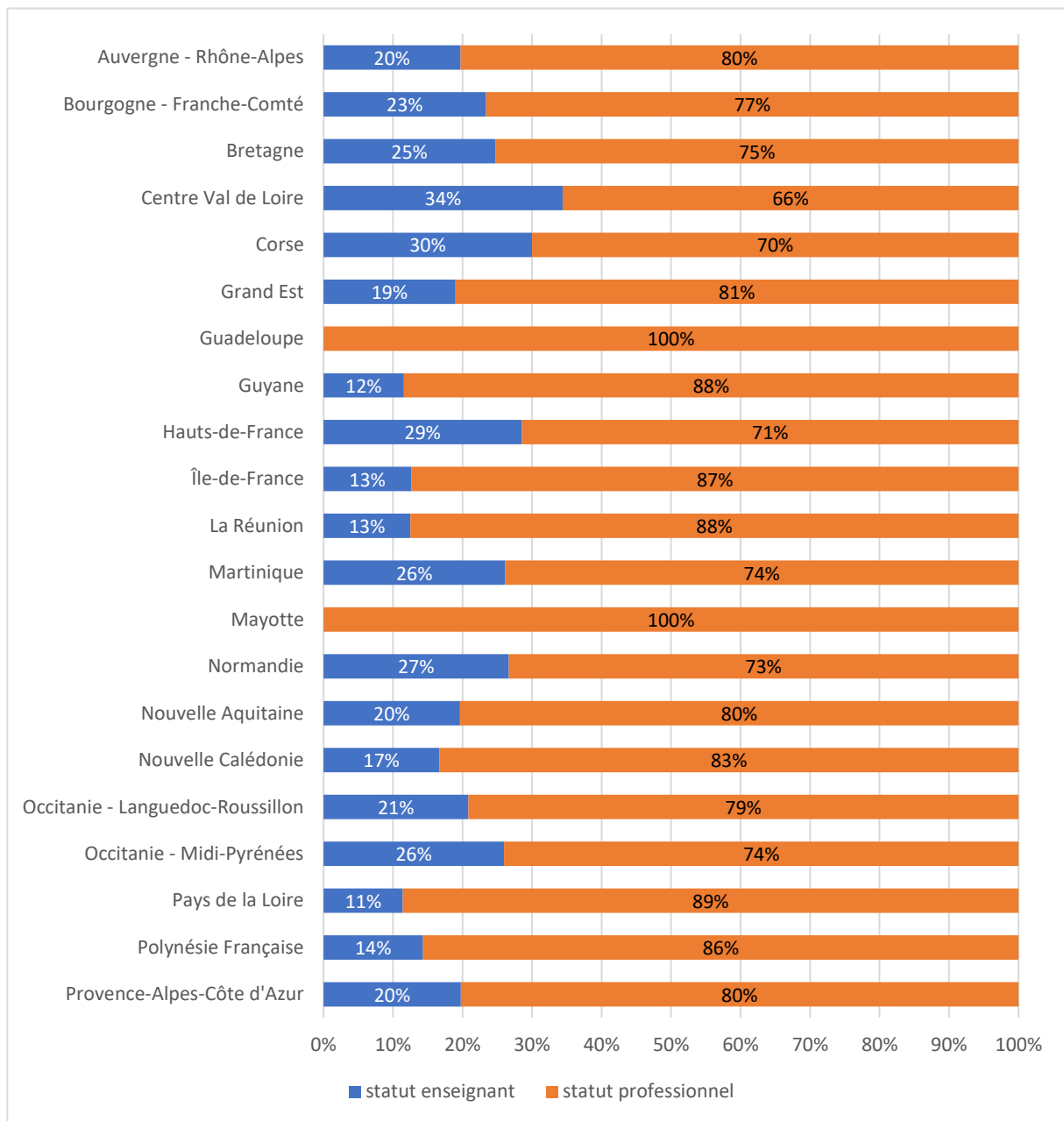
Graphique 12 - Répartition des enseignants agréés par niveau de diplôme et par région au 31 décembre 2019



Source : ADAGE / traitement DirAR / situation au 31/12/2019

En 2019, 80% des enseignants sont issus du monde professionnel (en 2018, ils étaient 73%). Cette hausse peut s'expliquer par l'exigence accrue pour la délivrance des agréments. C'est en plus de leur activité professionnelle qu'ils enseignent dans le réseau du Cnam. Notaires, ingénieurs, professionnels du marketing, administrateurs réseaux, traducteurs interprète, comptables, consultants ... sont autant d'exemples de professions qu'exercent les intervenants du réseau du Cnam).

Graphique 13 - Répartition des enseignants agréés par statut et par région au 31 décembre 2019



Source : ADAGE / traitement DirAR/situation au 31/12/2019

le **cnam**

Etablissement public

Chapitre 1 – EFFECTIFS & EMPLOIS

Quelques notions :

Les effectifs :

Sont ici étudiés tous les agents travaillant pour le Cnam, qu'ils soient fonctionnaires ou agents contractuels, enseignants, BIATSS : personnels de bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, de service et de santé.

Participent également à la vie de l'établissement les personnes mises à la disposition du Cnam dans le cadre de conventions.

Le Cnam emploie aussi des enseignants vacataires. Les vacataires qui assurent plus de 64 heures d'enseignement sur une année sont pris en compte dans les effectifs du Cnam pour l'élaboration des listes électorales des Comités Techniques et ils peuvent également demander leur inscription sur les listes électorales pour voter aux instances du Cnam. Les vacataires sont étudiés dans le paragraphe 1.5, mais ne font pas partie des effectifs des personnels permanents étudiés par ailleurs.

Parmi les personnels permanents, il faut distinguer deux grands types d'agents :

- Les fonctionnaires titulaires et stagiaires ;
- Les agents contractuels, recrutés soit en CDD, soit en CDI.

Les personnels peuvent être comptabilisés en :

- Effectifs ou personnes physiques (PP) : nombre d'agents présents au 31 décembre de l'année ;
- Equivalent Temps Plein (ETP) : effectifs physiques pondérés de la quotité de travail des agents à un instant T ;
- Equivalent Temps Plein Travaillé (ETPT) : effectifs physiques pondérés de la quotité de travail des agents et du temps de présence dans l'année.

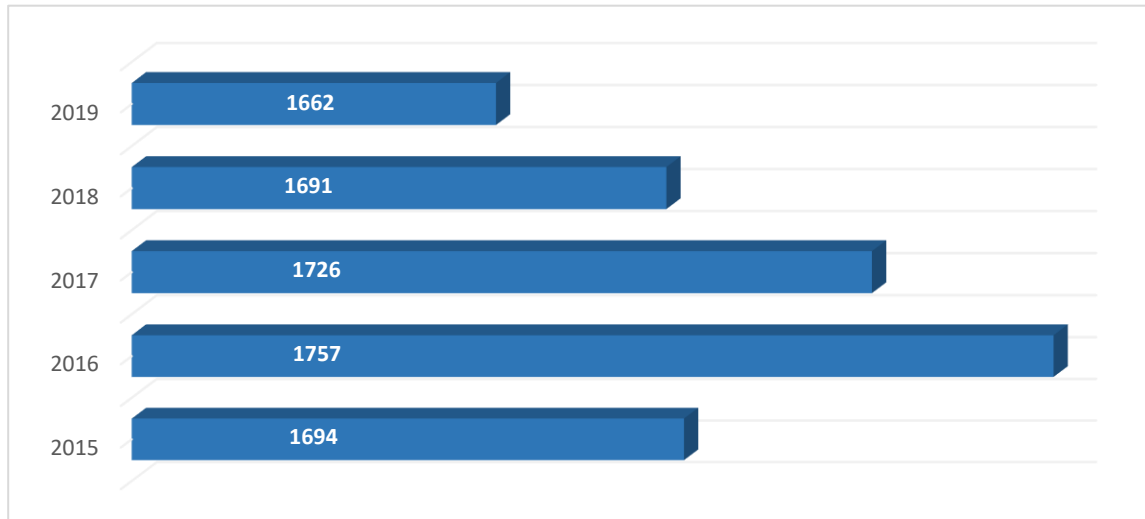
Le recrutement des agents contractuels peut correspondre à :

- Des agents contractuels à durée déterminée ou indéterminée relevant du droit public ;
- Des agents contractuels relevant du droit privé (contrat d'apprentissage) ;
- Des invités, titre conféré par l'administrateur général à des personnalités de nationalité française ou étrangère de moins de 65 ans qui exercent des fonctions d'enseignement ou de recherche dans un établissement étranger d'enseignement supérieur et de recherche. La durée du contrat est limitée au nombre de mois disponibles du fait de la vacance provisoire d'un emploi.

Les données sont extraites du logiciel Virtualia.

1.1 Répartition globale des effectifs

Graphique 14 - Evolution des effectifs enseignants, BIATSS, titulaires, stagiaires et contractuels au CNAM au 31 décembre 2019 (PP)



Source : Virtualia et WinPaie

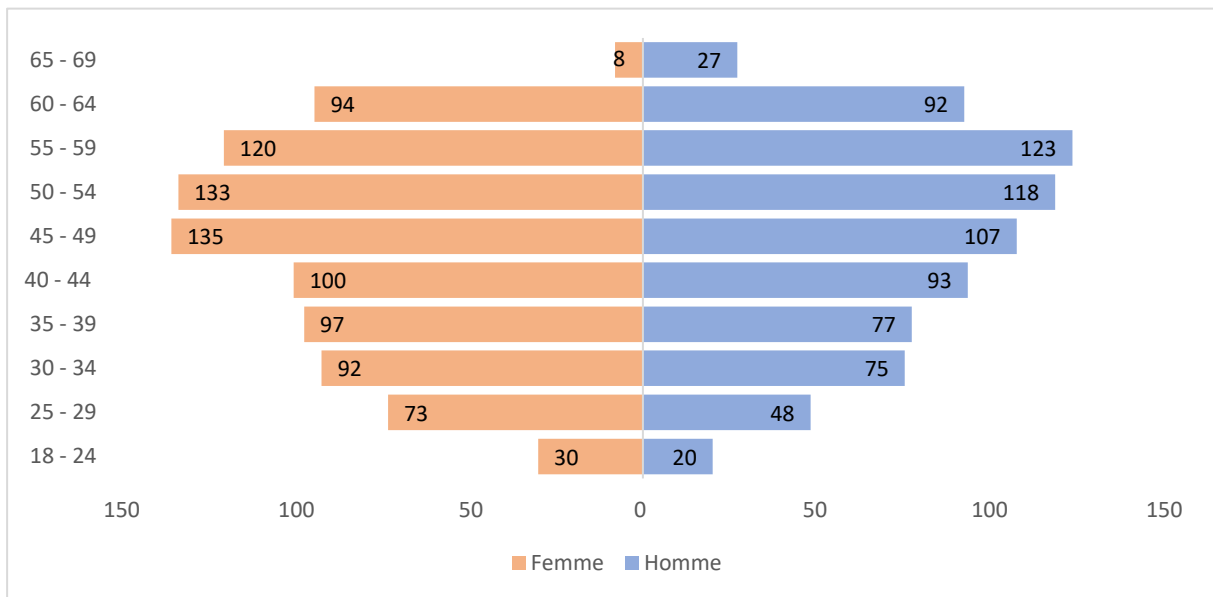
Au 31 décembre 2019, 1662 personnes travaillaient au CNAM en qualité de titulaires ou contractuels, soit une baisse de 1,7% des effectifs par rapport à l'année précédente.

Tableau 6 - Répartition des effectifs en ETP par type de personnel

	2015		2016		2017		2018		2019					
	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs			ETP		
									♀	♂	Total	♀	♂	Total
Personnels BIATSS (titulaires et contractuels)	1 162	1 115,9	1 217	1 169,0	1 172	1 135,9	1 141	1 108,8	668	437	1 105	647,4	426,5	1 073,9
Personnels Enseignants (titulaires et contractuels)	532	472,1	540	478,6	554	488,6	550	486,3	213	344	557	198,8	304,5	503,3
TOTAL	1 694	1 588,0	1 757	1 648	1 726	1 625	1 691	1 595,1	881	781	1 662	846,2	730	1 577,2

Au 31 décembre 2019, les femmes représentaient 53,1 % et les hommes 46,9 % des effectifs du Cnam. La répartition femme / homme n'a pas changé entre 2018 et 2019. Les personnels BIATSS et Enseignants représentent respectivement 66 % et 34% des effectifs.

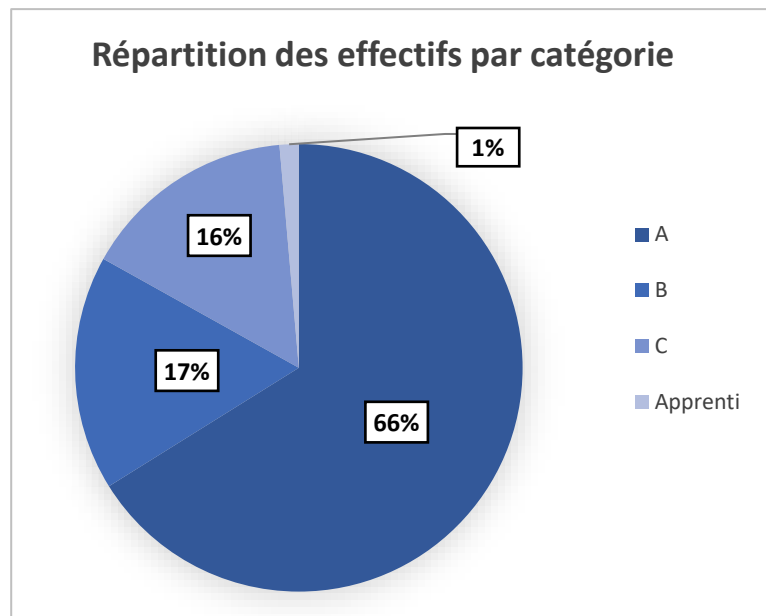
Graphique 15 - Répartition des agents par âge et par sexe



L'âge moyen au Cnam est de 46 ans.

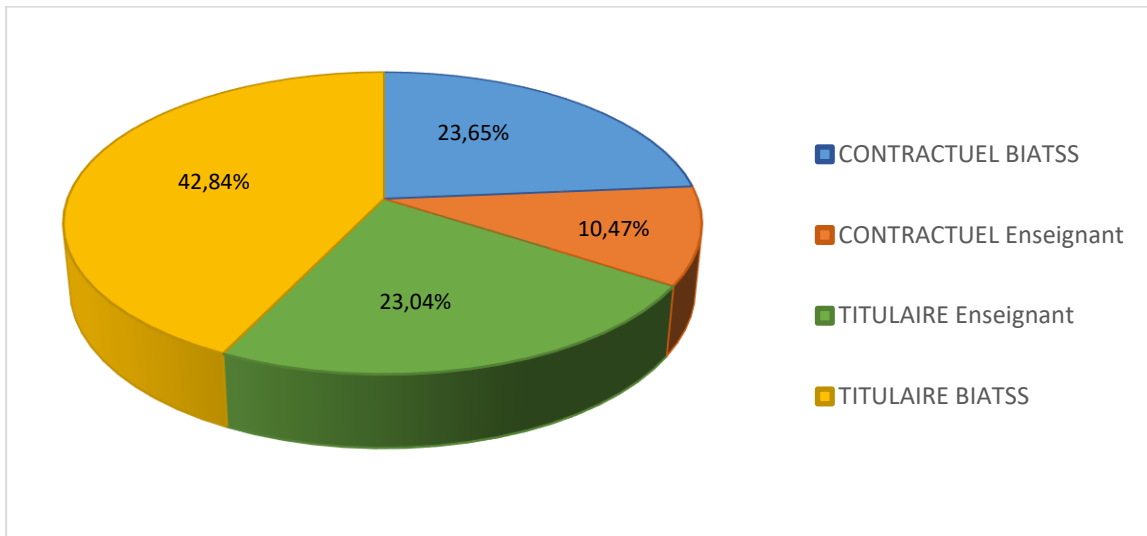
13,3% des agents ont 60 ans et plus et 27,9% des agents ont 55 ans et plus. Les agents de moins de 30 ans représentent 10,3% des effectifs et les moins de 35 ans représentent 20,3% des effectifs. Les hommes ont en moyenne 47 ans et les femmes 45,2 ans.

Graphique 16 – Répartition des effectifs par catégorie



Les deux tiers des agents font partie de la catégorie A. Ce nombre s'explique par le fait que tous les enseignants sont de catégorie A.

Graphique 17 - Répartition des agents par statut et par filière

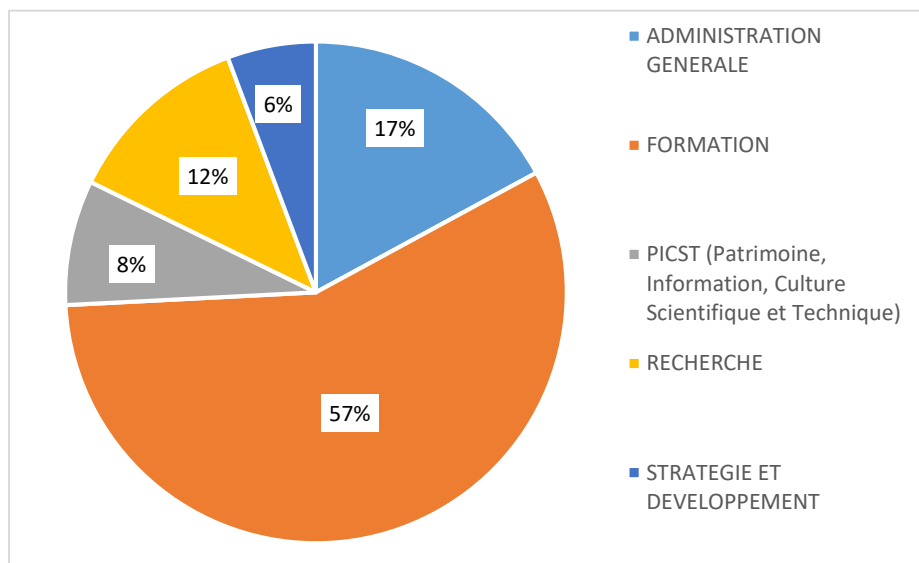


Au sein du Cnam, 65,9% des agents sont titulaires de la fonction publique. Parmi eux, 66,5% sont des BIATSS et 33,5% sont des enseignants.

Pour les contractuels, 69,3% sont BIATSS et 30,7% sont enseignants.

On observe un même ratio titulaires / contractuels chez les personnels enseignants et chez les personnels BIATSS.

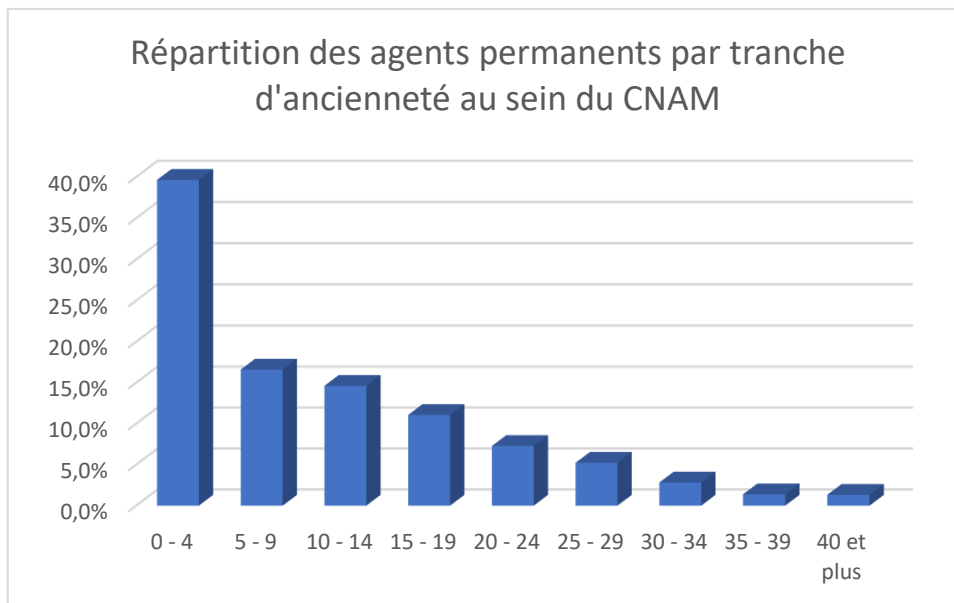
Graphique 18 - Répartition des agents par mission



Le changement d'organigramme du Cnam est effectif depuis le 1er septembre 2019. L'organisation de l'établissement se décline en cinq grandes missions : la formation ; le patrimoine, l'information, la culture scientifique et technique (PICST), la recherche, la stratégie et développement et l'administration générale dans laquelle est incluse la direction générale des services (DGS) et le cabinet de l'administrateur général.

57% des agents du Cnam sont affectés à la mission formation.

Graphique 19 – Répartition des agents permanents par tranche d'ancienneté au sein du Cnam



Près de 40% des effectifs sont présents depuis moins de 5 ans au Cnam et 18% des agents sont présents depuis 20 ans ou plus. Si l'on observe l'ancienneté uniquement au sein des titulaires, 22,3% sont présents depuis moins de 5 ans et 25,7% sont présents depuis plus de 20 ans. A l'inverse, 73,2% des contractuels ont une ancienneté inférieure à 5 ans.

Tableau 7 - Evaluation du nombre de départs à la retraite d'ici 5 et 8 ans en fonction du statut²

	BIATSS	Enseignants
Age moyen des agents en activité	48,5 ans	49 ans
Age moyen de départ à la retraite	63,5 ans	66,1 ans
Départs prévisionnels à la retraite d'ici 5 ans	143 (soit 20,1% de l'effectif)	51 (soit 14,3% de l'effectif)
Départs prévisionnels à la retraite d'ici 8 ans	230 (soit 32,3% de l'effectif)	89 (soit 25,3% de l'effectif)

² Données calculées au mois près

1.2 Personnels Enseignants

1.2.1 Répartition des personnels enseignants titulaires et contractuels

Tableau 8 - Répartition des personnels enseignants titulaires, stagiaires et contractuels

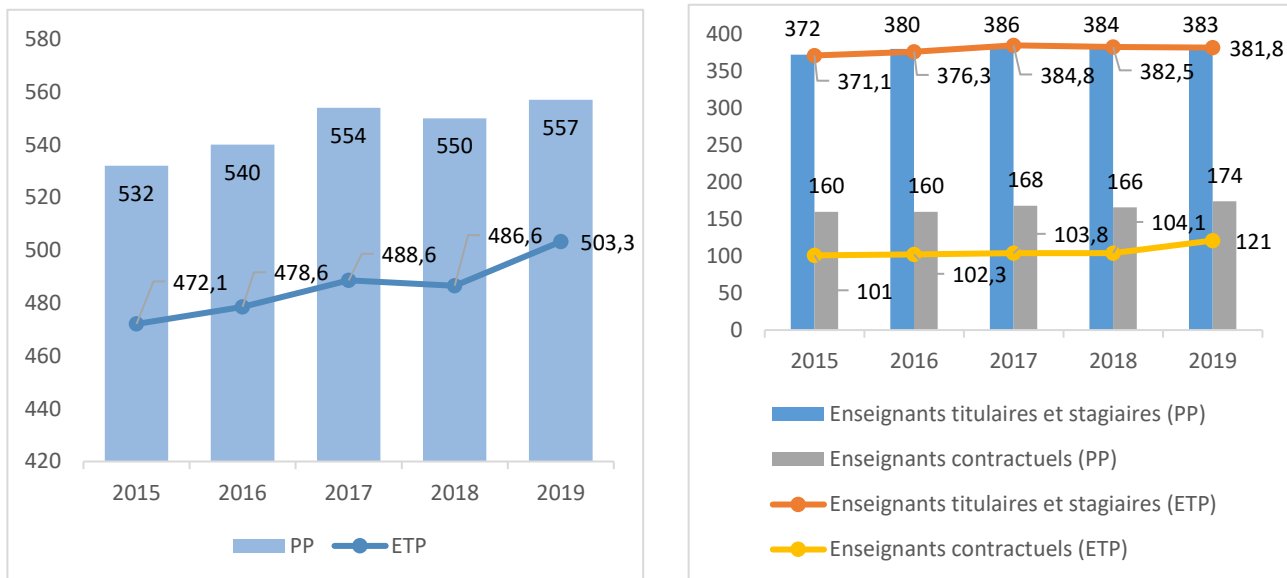
	2015		2016		2017		2018		2019					
	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs			ETP		
									♀	♂	Total	♀	♂	Total
Enseignants stagiaires et titulaires	372	371,1	380	376,3	386	384,8	384	382,5	155	228	383	154,8	227	381,8
Enseignants contractuels	160	101	160	102,3	168	103,8	166	104,1	58	116	174	44	77,5	121,5
TOTAL	532	472,1	540	478,6	554	488,6	550	486,6	214	343	557	198,8	304,5	503,3

La population enseignante est composée des enseignants titulaires et stagiaires mais aussi des enseignants contractuels : enseignants associés (PAST), attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER), doctorants contractuels et professeurs contractuels.

La proportion de femmes a augmenté de 3,8% en passant de 211 en 2018 à 219 en 2019. La part de femmes a plus augmenté au sein des enseignants titulaires et stagiaires que chez les enseignants contractuels.

En 2019, 13 enseignants invités ont été reçus entre 1 et 4 mois au Cnam. C'est 3 de moins que l'année précédente.

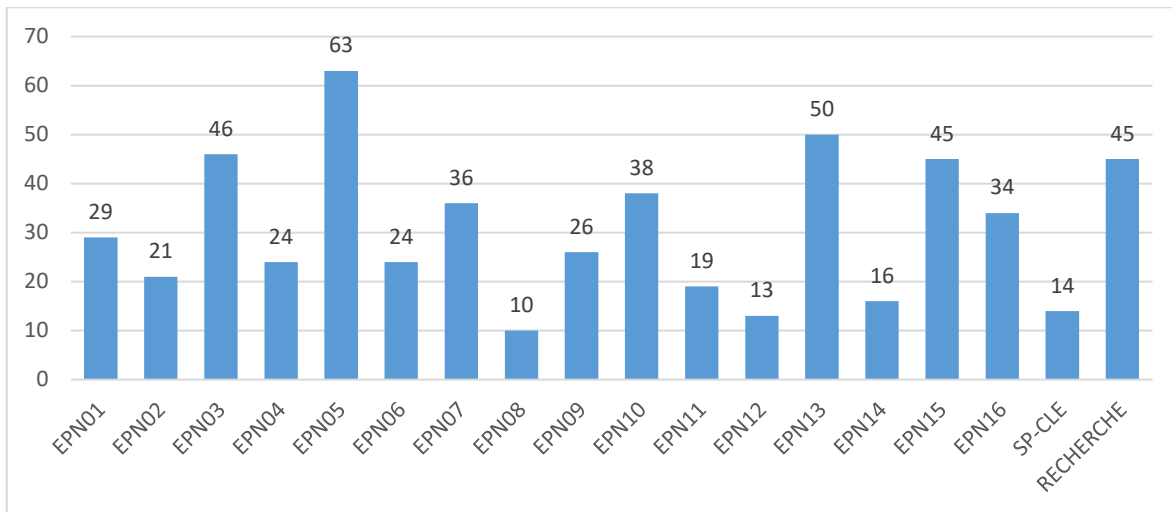
Graphique 20 - Evolution des personnels enseignants titulaires, stagiaires et contractuels au global et par statut



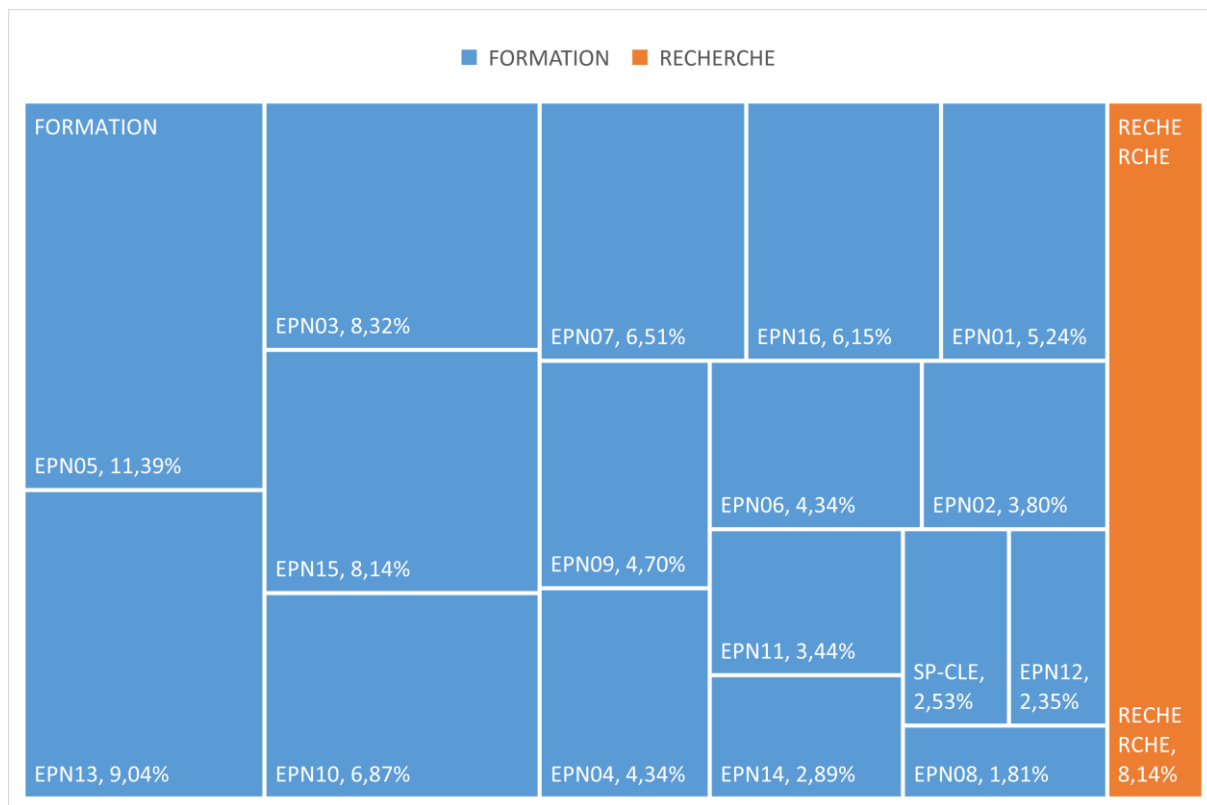
Après une légère baisse en 2018, le nombre d'enseignants est reparti légèrement à la hausse en 2019. L'augmentation du nombre d'enseignants explique le nombre plus important ETP tant pour les titulaires et stagiaires que les contractuels.

1.2.1.1 Répartition des personnels enseignants titulaires et contractuels par direction

Graphique 21 – Répartition des personnels enseignants par direction (en PP)

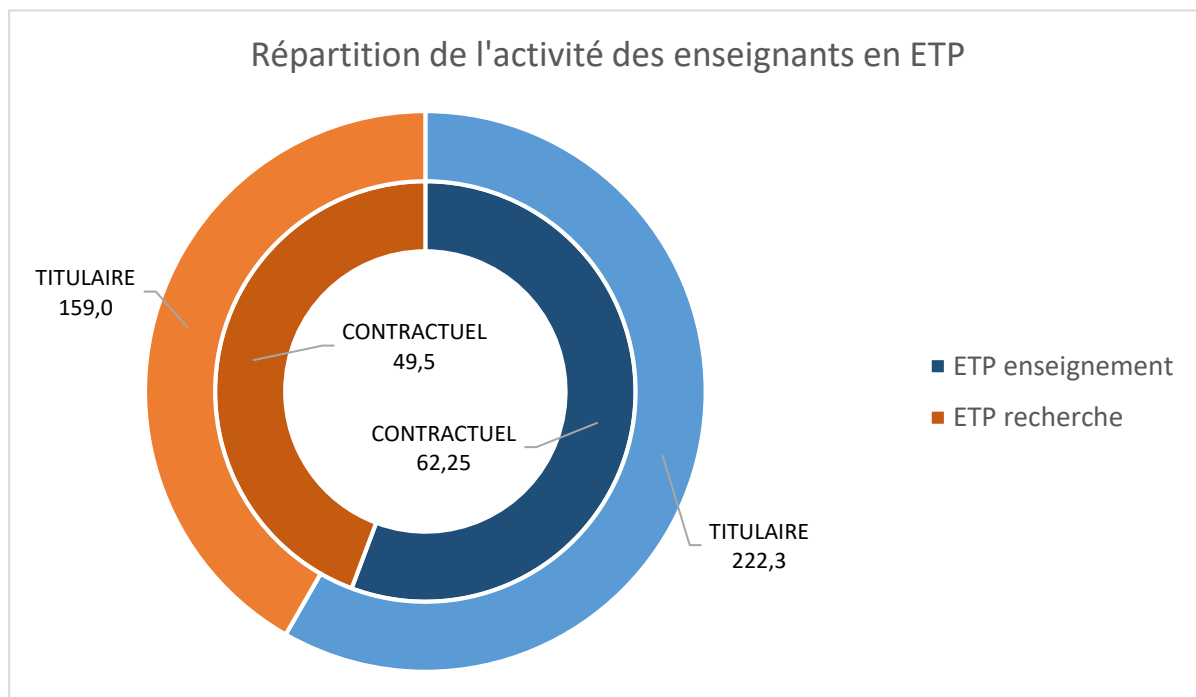


Graphique 22 – Répartition des personnels enseignants par direction (en %)



La répartition des enseignants par secteur est très variable. 91% des enseignants sont affectés dans des EPN et au CLE.

Graphique 23 - Répartition du temps de travail des enseignants par activité

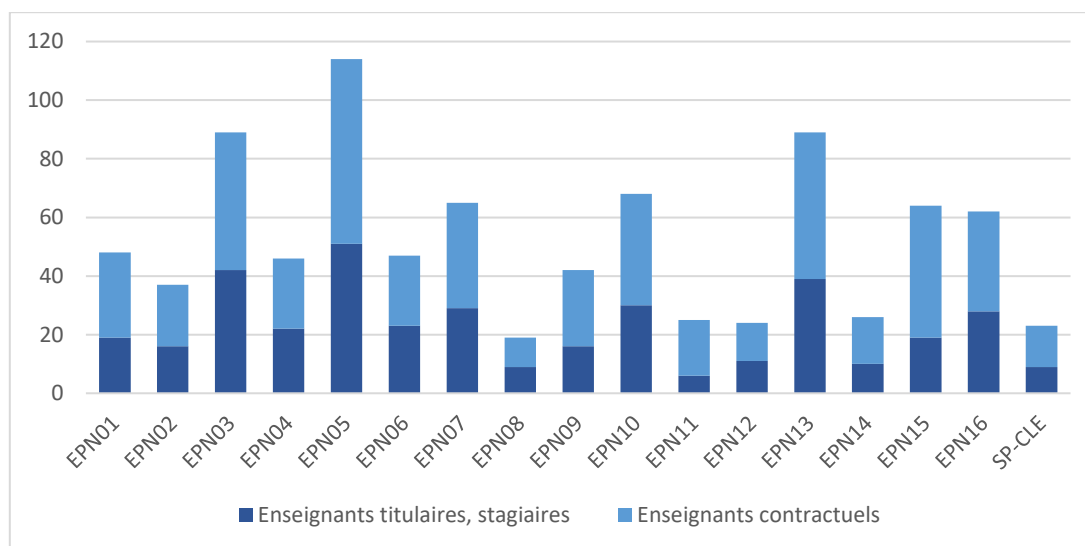


Les activités d'enseignement représentent plus de 50% du temps de travail des enseignants. La part des activités d'enseignement pour les enseignants contractuels est de 55,7% et de 58,3% pour les enseignants titulaires. Pour l'ensemble des enseignants, ce taux est de 57,7%.

Tableau 9 - Evolution de la répartition des enseignants titulaires, stagiaires et contractuels par entité

	Titulaires & Stagiaires			Contractuels			Total Enseignants		
	2019	2018	2017	2019	2018	2017	2019	2018	2017
FORMATION	380	378	380	130	141	144	510	518	524
EPN01	19	19	21	10	11	10	29	30	31
EPN02	16	17	16	5	5	5	21	22	21
EPN03	42	42	43	5	6	8	47	48	51
EPN04	22	23	23	2	3	4	24	26	27
EPN05	51	50	54	12	12	11	63	62	65
EPN06	23	25	26	1	0	2	24	25	28
EPN07	29	31	30	7	8	8	36	39	38
EPN08	9	8	7	1	1	2	10	9	9
EPN09	16	14	14	10	12	12	26	26	26
EPN10	31	33	32	8	9	7	39	42	39
EPN11	6	6	5	13	12	13	19	18	18
EPN12	11	11	12	2	3	3	13	14	15
EPN13	39	36	38	11	15	15	50	51	53
EPN14	10	10	10	6	5	5	16	15	15
EPN15	19	17	17	26	27	28	45	44	45
EPN16	28	28	24	6	7	7	34	35	31
SP-CLE	9	8	8	5	5	4	14	13	12
RECHERCHE	0	0	0	44	24	23	44	24	23
Total	380	378	380	174	165	167	554	543	547

Graphique 24 - Répartition des enseignants affectés dans les composantes pédagogiques



Les enseignants contractuels représentent 31,2% des enseignants au Cnam. Cette part a peu diminué par rapport à l'année précédente (30,2%). Les contractuels affectés à la recherche représentaient 14,5% en 2018 contre 25,3% pour l'année 2019.

Toutes les EPN, sauf l'EPN 11, ont une part d'enseignants titulaires plus élevée que celle d'enseignants contractuels.

1.2.1.2 Répartition des personnels enseignants titulaires et contractuels par âge

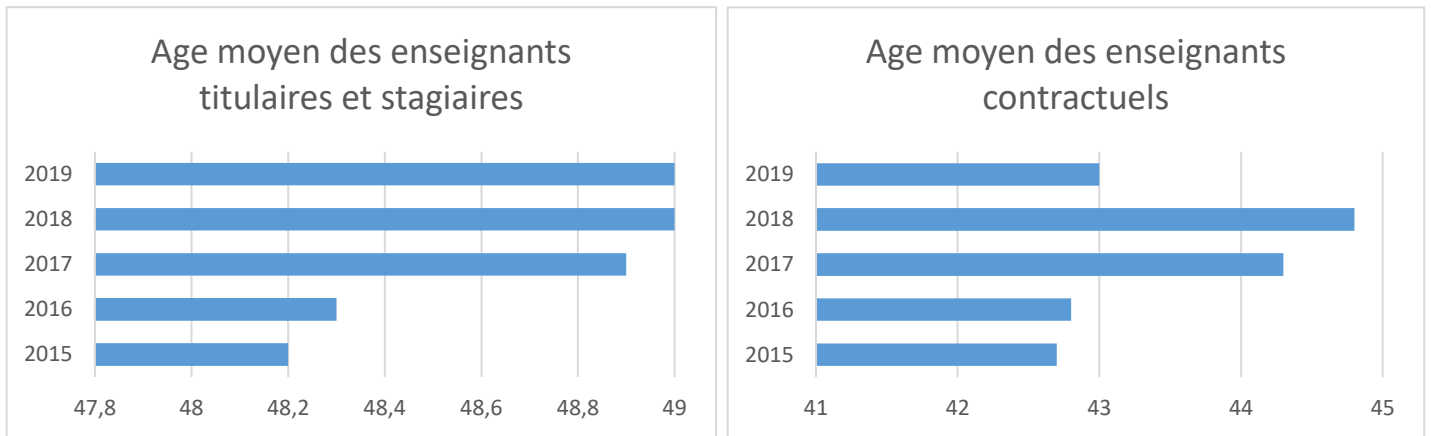
Tableau 10 - Age moyen des personnels enseignants

	2015	2016	2017	2018	2019		Total
					♀	♂	
Enseignants titulaires et stagiaires	48,2	48,3	48,9	49	47,8	49,8	49
Enseignants contractuels	42,7	42,8	44,3	44,8	39	45	43
Total	46,5	46,7	47,5	47,7	45,4	48,1	47,1

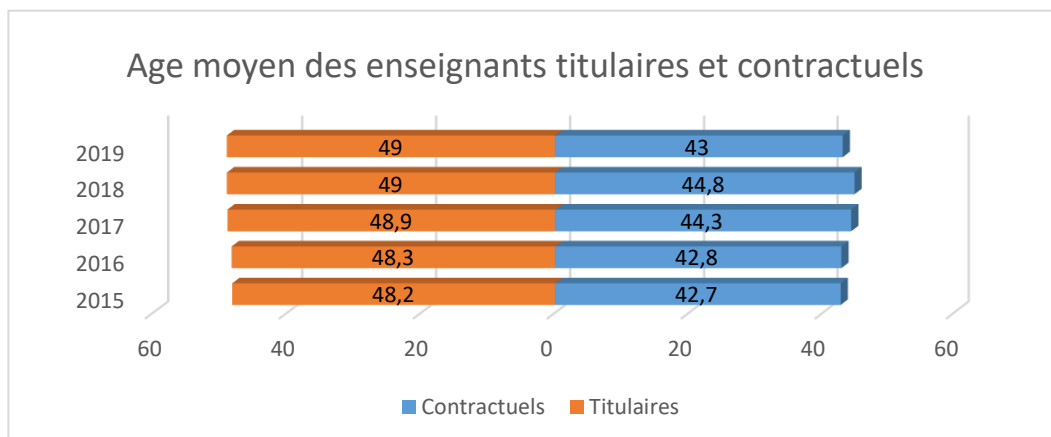
L'âge moyen des enseignants du Cnam a baissé en 2019 en s'établissant à 47 ans. Cette baisse de l'âge moyen peut s'expliquer par la légère augmentation du nombre d'enseignants contractuels. Les enseignants contractuels sont en moyenne 6 ans plus jeune que les enseignants titulaires. Une augmentation de la part des enseignants contractuels fait diminuer l'âge moyen global des enseignants.

L'âge moyen des enseignants titulaires reste stable par rapport à 2018 tandis que celui des enseignants contractuels a diminué passant de 44,8 en 2018 contre 43 ans en 2019.

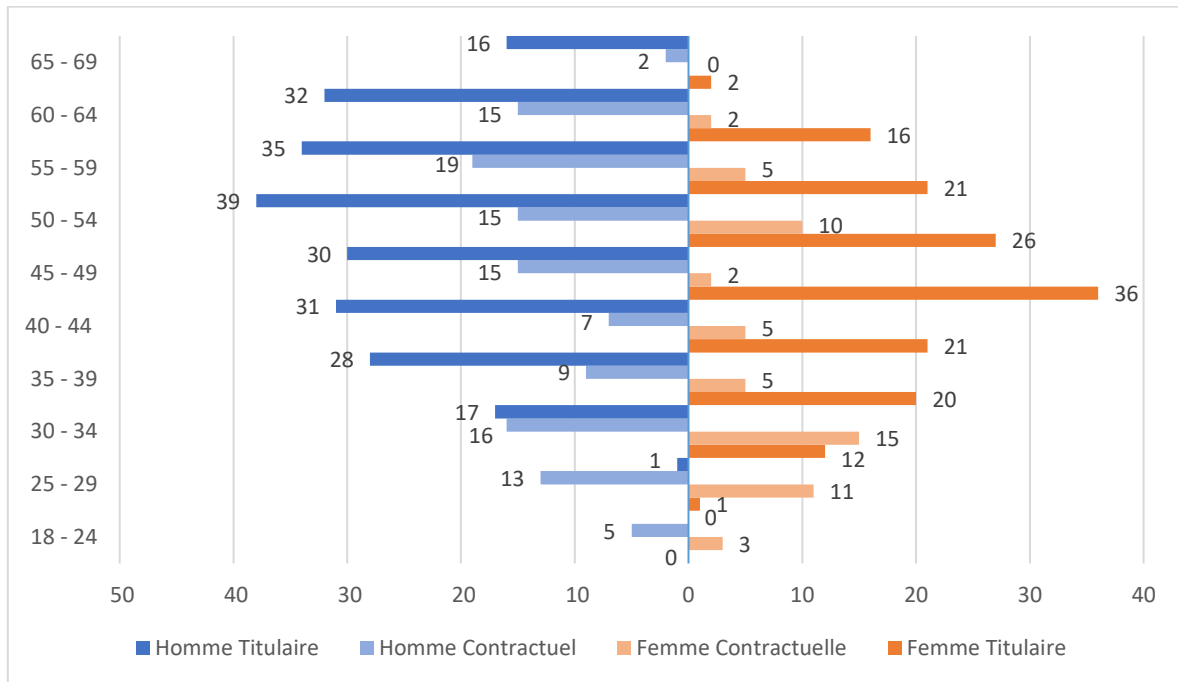
Graphique 25 - Evolution de l'âge moyen des personnels enseignants par statut



Graphique 26 – Age moyen des enseignants titulaires et contractuels



Graphique 27 - Répartition des personnels enseignants par statut, par tranche d'âge et par sexe



50,1% des hommes enseignants et 38,8% des femmes enseignantes ont plus de 50 ans.

27,7% des enseignants ont moins de 40 ans et 11,9% ont moins de 30 ans.

46% des enseignants contractuels ont moins de 35 ans. Cette part est plus basse pour les enseignants titulaires puisqu'elle s'établit à 8%. 13,8% des enseignants contractuels ont 55 ans ou plus tandis que cette part est de 31,9% pour les enseignants titulaires. Cela explique la différence de 6 ans entre l'âge moyen des enseignants titulaires et des enseignants contractuels.

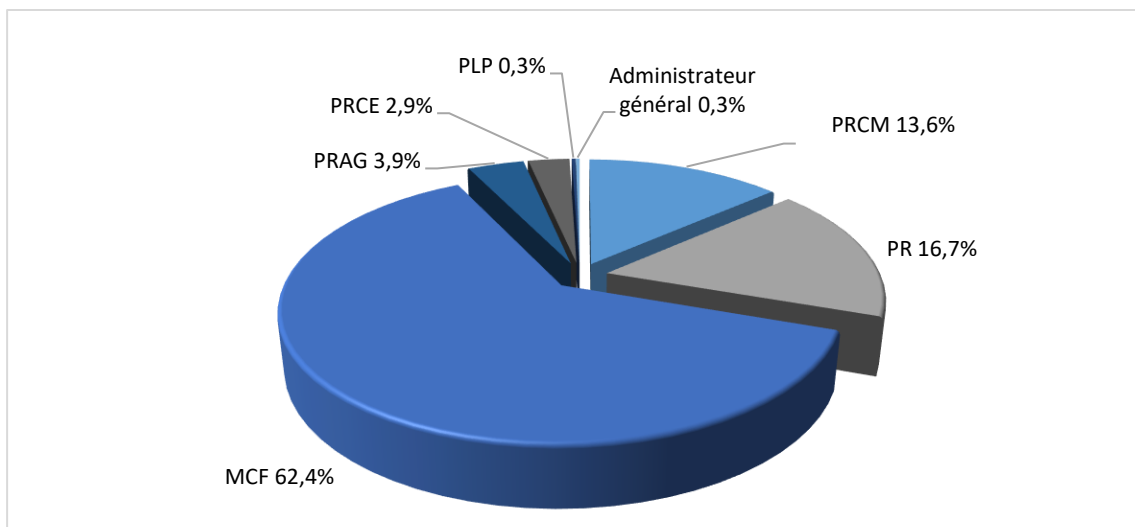
1.2.2 Focus enseignants titulaires et stagiaires

1.2.2.1 Répartition des personnels enseignants titulaires par corps

Tableau 11 - Répartition des personnels enseignants titulaires et stagiaires par corps

	2015	2016	2017	2018	2019		
					♀	♂	Total
Administrateur Général	1	1	1	1	0	1	1
Professeur Cnam (PRCM)	54	54	52	52	10	42	52
Professeur des Universités (PR)	58	59	62	65	24	40	64
Maitre de conférences (MCF)	227	237	241	238	107	132	239
Professeur agrégé (PRAG)	18	17	17	16	7	8	15
Professeur certifié (PRCE)	13	11	11	10	6	5	11
Professeur de Lycée Professionnel (PLP)	1	1	2	2	1	0	1
Total	372	380	386	384	155	228	383

Graphique 28 - Répartition des personnels enseignants titulaires et stagiaires par corps



Le nombre d’enseignants titulaires est stable par rapport à 2018. Il y a un enseignant de moins par rapport à l’année précédente. Il en va de même pour la répartition des enseignants par corps.

1.2.2.2. Départs à la retraite prévisibles sur 5 ans

Tableau 12 - Répartition des personnels enseignants titulaires, âgés de 55 ans et plus, par grade

Age au 31/12/2019	PRCM	PR	MCF	Enseignants du second degré (PRAG, PRCE, PLP)	Total
55	2	1	7	0	10
56	0	6	7	0	13
57	5	1	2	0	8
58	5	3	3	0	13
59	1	1	9	2	14
60	2	6	4	1	13
61	3	5	5	3	16
62	5	0	3	0	8
63	1	1	3	1	6
64	1	1	3	0	5
65	3	2	2	0	7
66	4	0	0	0	4
67	1	2	1	0	4
68	2	0	0	0	2
69	1	0	0	0	1
Total des enseignants âgés de 55 ans et plus	36	29	49	7	124
Effectif Total	52	65	239	27	383
% de l'effectif total	69,2%	44,6%	20,5%	25,9%	32,4%

Tableau 13 - Prévisions des départs à la retraite sur 3, 5 et 8 ans³ des enseignants titulaires

Corps Enseignants	Effectifs au 31/12/2019	Délai départs à la retraite prévisionnels			% de départs par rapport aux effectifs		
		Sur 3 ans : 2019 - 2022	Sur 5 ans : 2019 - 2024	Sur 8 ans : 2019 - 2027	Sur 3 ans : 2019 - 2022	Sur 5 ans : 2019 - 2024	Sur 8 ans : 2019 - 2027
Professeur CNAM (PRCM)	52	13	21	29	25%	40,4%	55,8%
Professeur des universités (PR)	65	6	11	21	9,2%	16,9%	32,3%
Maître de Conférences (MCF)	239	9	17	33	3,8%	7,1%	13,8%
Professeur agrégé (PRAG)	15	1	1	3	6,7%	6,7%	20%
Professeur certifié de l'enseignement secondaire (PRCE)	11	0	3	4	0%	27,3%	36,4%
TOTAL Enseignants	382	29	53	93	10,3%	18,8%	33%

* Il n'y a pas de PLP de moins de 61 ans donc pas présent dans le tableau

L'âge moyen de départ en retraite est de 66,1 ans pour les enseignants. Le calcul est basé sur l'âge moyen des départs à la retraite des trois dernières années (2017, 2018, 2019). En 2019, 17 enseignants sont partis en retraite.

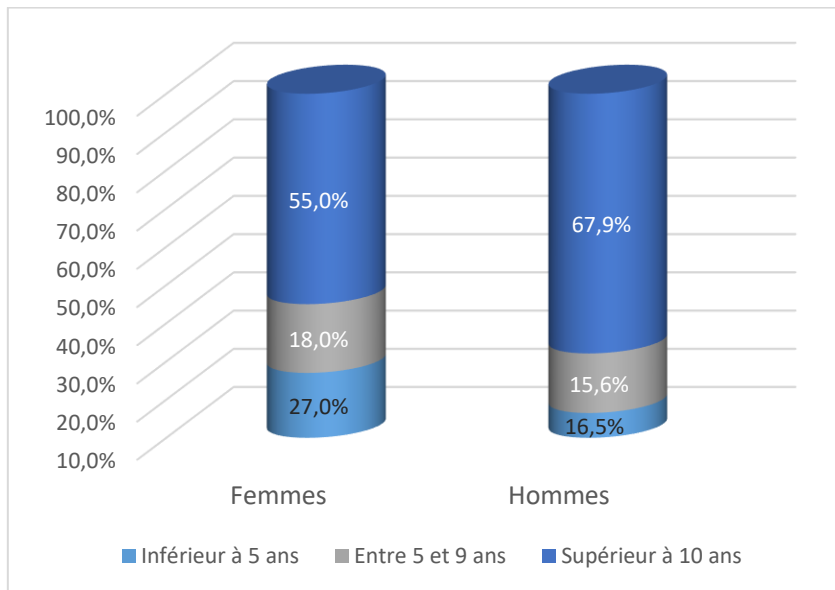
³ Données calculées à l'année près

1.2.2.3. Répartition des personnels enseignants titulaires par ancienneté

Tableau 14 - Répartition des personnels enseignants titulaires et stagiaires par ancienneté au sein du Cnam

	0 - 4	5 - 9	10 - 14	15 - 19	20 - 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 et plus	Total
♀	36	40	31	16	13	15	3	1	0	155
♂	44	68	38	24	27	16	9	1	1	228
Total	80	108	69	40	40	31	12	2	1	383
♀	23,2%	25,8%	20%	10,3%	8,4%	9,7%	1,9%	0,64%	0%	40,5%
♂	19,3%	29,8%	16,7%	10,5%	11,8%	7%	3,9%	0,44%	0,44%	59,5%
Total	20,9%	28,2%	18%	10,4%	10,4%	8,1%	3,1%	0,5%	0,3%	100%

Graphique 29 - Répartition des personnels titulaires et stagiaires par sexe et ancienneté au sein du Cnam

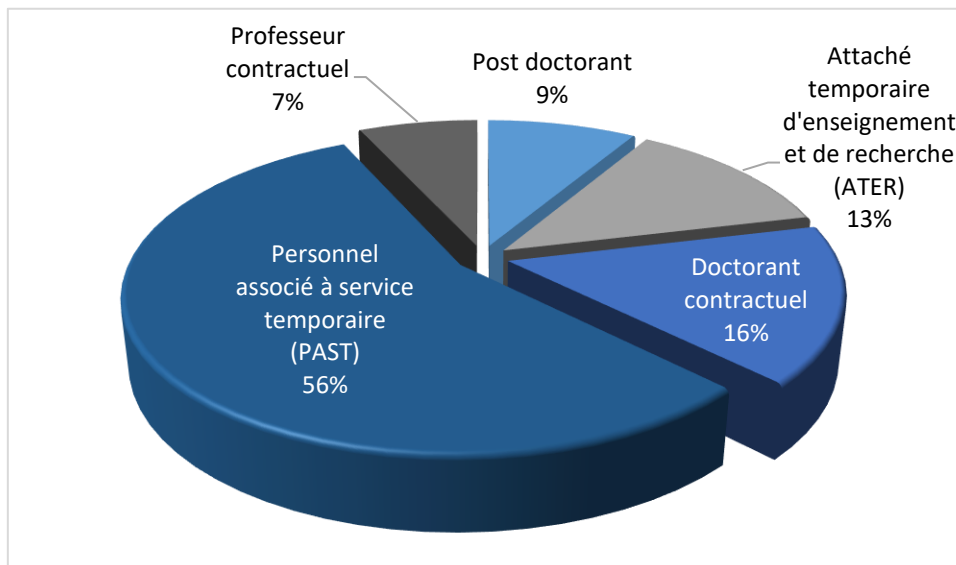


1.2.3. Focus sur les personnels enseignants contractuels

Tableau 15 - Répartition des personnels contractuels enseignants

	PAST		Post-doctorant		ATER		Doctorants contractuels		Professeurs contractuels		TOTAL		
	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	
2015	95	49	-	-	34	22	29	29	2	2	160	102	
2016	93	43,5	-	-	35	21,5	26	26	10	9,3	164	100,3	
2017	100	50	-	-	33	20,5	23	23	12	10,3	168	103,8	
2018	103	51,1	-	-	27	17	24	24	12	11,3	166	103,8	
2019	♀	23	11,5	6	6	13	10,5	11	11	5	5	58	44
	♂	74	37	9	9	9	8	17	17	7	6,5	116	77,5
	Total	97	48,5	15	15	22	18,5	28	28	12	11,5	174	121,5

Graphique 30 - Répartition des personnels enseignants contractuels par type de contrat



Ancienneté des enseignants contractuels

Sur les 58 enseignantes contractuelles, 50 ont une ancienneté inférieure à 5 ans. Chez les hommes, sur les 116 enseignants contractuels, 87 ont une ancienneté inférieure à 5 ans. Globalement 78,7 % des enseignants contractuels ont une ancienneté de moins de 5 ans.

1.3 Personnels BIATSS

1.3.1 Répartition des personnels BIATSS titulaires et contractuels

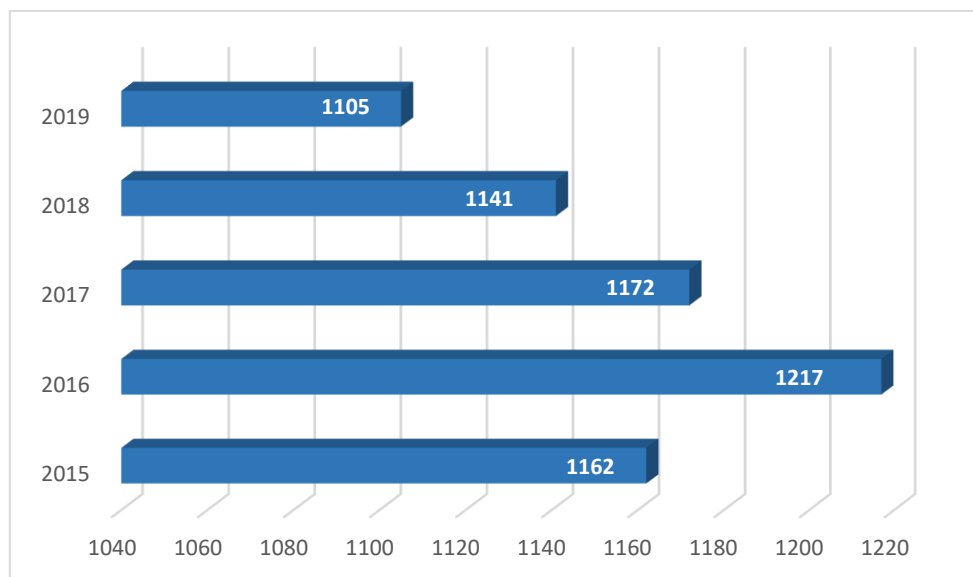
Tableau 16 - Répartition des personnels BIATSS titulaires, stagiaires et contractuels

	2015		2016		2017		2018		2019					
	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs			ETP		
									♀	♂	Total	♀	♂	Total
BIATSS stagiaires et titulaires	722	704	739	719,4	733	719,4	726	711,4	440	272	712	426,8	268,4	695,2
BIATSS contractuels	440	411,9	478	449,6	439	420,3	415	397,4	228	165	393	221,6	157,1	378,7
TOTAL	1 162	1 115,9	1 217	1 169	1 172	1 135,9	1 141	1 108,8	668	437	1 105	643,4	424,5	1 073,9

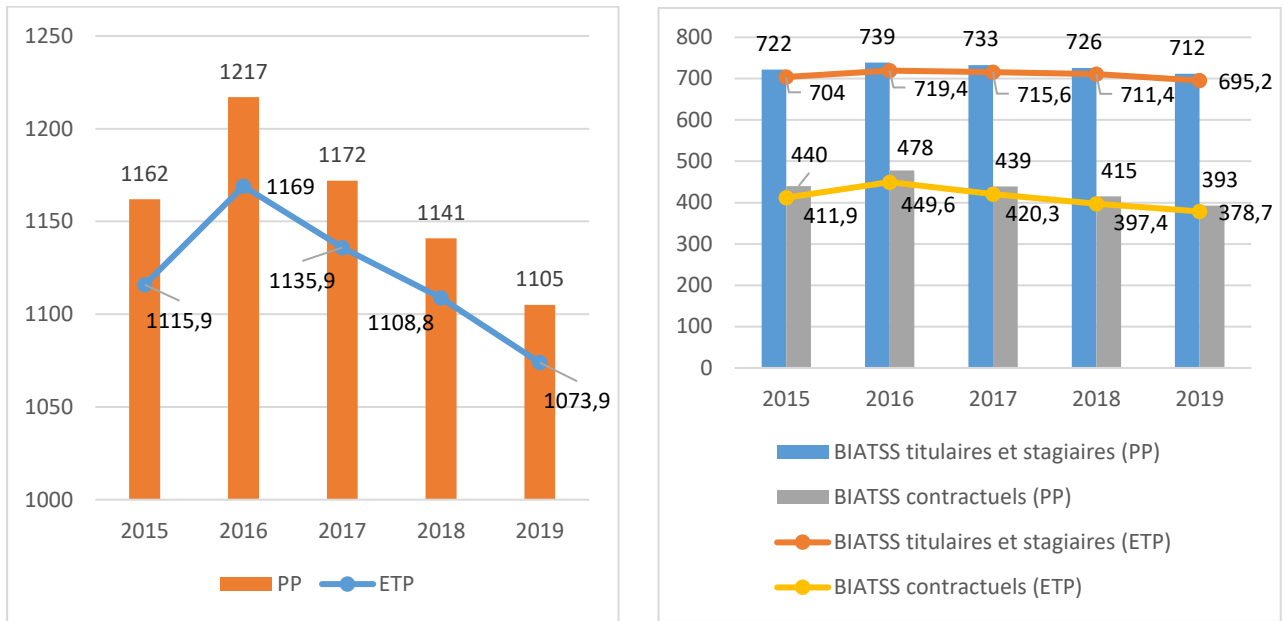
Au sein de la population BIATSS, les titulaires et stagiaires représentent 64,4 % des agents. Cette part a légèrement augmenté par rapport à l’année précédente. Les femmes représentent 60,5% des BIATSS et les hommes 39,5%.

La population BIATSS (PP) a diminué de 3,2% entre 2018 et 2019. Le nombre de BIATSS titulaires, stagiaires a baissé de 1,9% et le nombre de BIATSS contractuels a diminué de 5,3%.

Graphique 31 - Evolution des effectifs BIATSS depuis 2015



Graphique 32 - Evolution des personnels BIATSS au global et par statut



1.3.1.1 Répartition des personnels BIATSS par mission et direction

Graphique 33 - Répartition des personnels BIATSS par mission

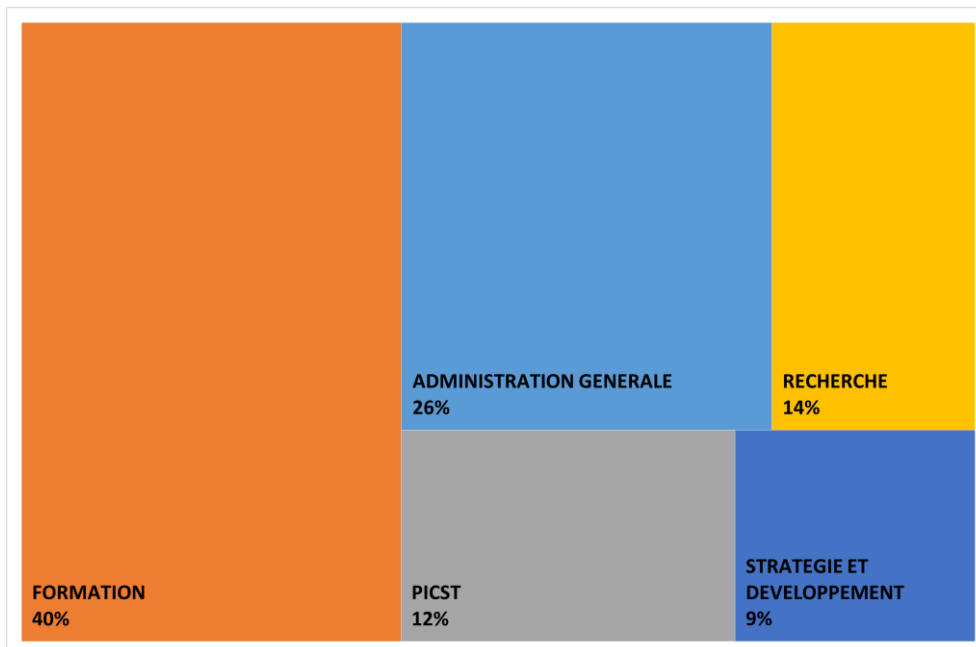


Tableau 17 - Evolution de la répartition des personnels BIATSS titulaires, stagiaires et contractuels par direction

	Titulaires & Stagiaires			Contractuels			Total BIATSS		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
ADMINISTRATION GENERALE	208	211	199	95	81	84	303	292	283
DC-ADM GENERALE	0	1	1	4	6	4	4	7	5
DC-AG COMPT	17	15	17	12	15	12	29	30	29
DC-CABINET DE L'ADMINIS	3	3	3	3	2	1	6	5	4
DC-DGS	188	192	178	76	57	67	263	250	245
FORMATION	299	289	279	186	166	155	485	454	434
CENS-CCP	59	51	45	36	29	28	95	80	73
DC-ADJ AG FORMATION	2	1	2	2	2	0	4	3	2
DC-DNF	30	30	31	14	15	11	44	45	42
EPN01	6	6	4	3	4	2	9	10	6
EPN02	10	10	10	7	5	4	17	15	14
EPN03	18	19	18	4	5	3	22	24	21
EPN04	9	10	10	3	1	1	12	11	11
EPN05	16	18	17	4	1	2	20	19	19
EPN06	2	3	3	1	0	0	3	3	3
EPN07	19	17	16	3	2	3	22	19	19
EPN08	7	6	6	1	1	1	8	7	7
EPN09	9	7	8	12	12	12	21	19	20
EPN10	26	30	26	27	26	29	53	56	55
EPN11	5	4	5	5	4	5	10	8	10
EPN12	6	4	5	6	3	3	12	7	8
EPN13	26	25	28	5	6	4	31	31	32
EPN14	9	8	9	2	2	0	11	10	9
EPN15	21	22	22	19	17	14	40	39	36
EPN16	8	7	7	6	7	7	14	14	14
SP-CLE	2	2	2	1	0	2	3	2	4
SP-CFA	0	1	2	15	14	15	15	15	17
SP-COLPRO	2	2	2	1	1	1	3	3	3
SP-EICNAM	7	6	6	7	7	6	14	13	12
SP-ENJMIN	0	0	1	1	1	1	1	1	2
EXT-HESAM	0	0	0	1	1	1	1	1	1
STRATEGIE ET DEVELOPPEMENT	33	39	41	46	50	54	79	89	95
PICST	114	104	101	34	34	31	148	138	132
RECHERCHE	79	82	86	78	86	69	157	168	155
Total	733	726	712	439	415	393	1172	1 141	1 105

La part de BIATSS contractuels a légèrement baissé pour s'établir à 35,6% en 2019. Celle des BIATSS titulaires, stagiaires à l'inverse a légèrement augmenté passant de 63,5% à 64,4%.

Pour toutes les entités, hormis pour la mission stratégie et développement, la part des BIATSS titulaires, stagiaires est plus importante que celle des BIATSS contractuels. Il y a 58,8% de BIATSS contractuels au sein de la mission stratégie et développement.

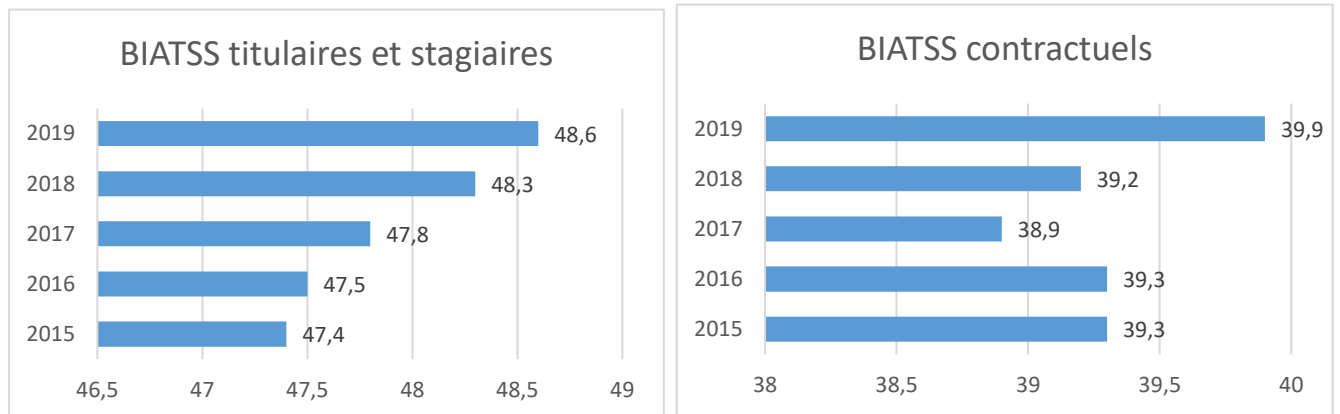
Au sein de l'entité Formation, l'EPN 7 est composée à 84,2% de BIATSS contractuels. C'est le seul service de la formation qui a une part de BIATSS contractuels plus élevée que la part de BIATSS titulaires, stagiaires.

1.3.1.2 Répartition des personnels BIATSS titulaires et contractuels par âge

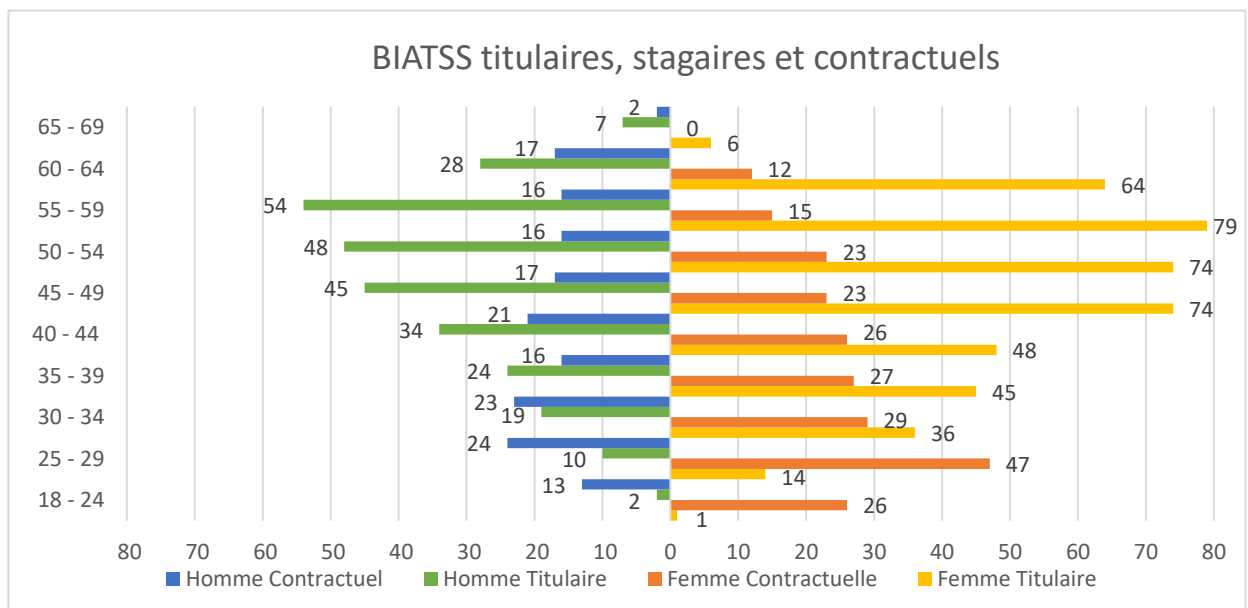
Tableau 18 - Age moyen des personnels BIATSS titulaires, stagiaires et contractuels

	2015	2016	2017	2018	2019		Total
					♀	♂	
Catégorie A	47,2	47	47,2	47,7	45	46	45,5
Catégorie B	48,3	48,8	49	50	45	47	45,6
Catégorie C	47	47,1	47,6	47,7	45,3	45,2	45,3
Total BIATSS titulaires et stagiaires	47,4	47,5	47,8	48,1	48,5	48,6	48,6
Total BIATSS contractuels	39,3	39,3	39	39,2	38,5	41,7	39,9
Total	44,3	44,3	44,5	45	45,1	46	45,5

Graphique 34 - Evolution de l'âge moyen des personnels BIATSS titulaires, stagiaires et contractuels



Graphique 35 - Répartition des personnels BIATSS titulaires, stagiaires et contractuels par âge et par sexe



3,8% des BIATSS titulaires, stagiaires ont moins de 30 ans. Cette part est plus élevée pour les BIATSS contractuels. 28% des BIATSS contractuels ont moins de 30 ans.



Plus de la moitié des BIATSS titulaires, stagiaires ont 50 ans et plus tandis que plus d'un quart des BIATSS contractuels ont 50 ans ou plus.

La part des BIATSS de plus des 50 ans et plus a augmenté par rapport à l'année précédente passant de 39,5% à 41,6% en 2019. La part des BIATSS de moins de 30 ans a légèrement baissé passant de 12,2% en 2018 à 12% en 2019.

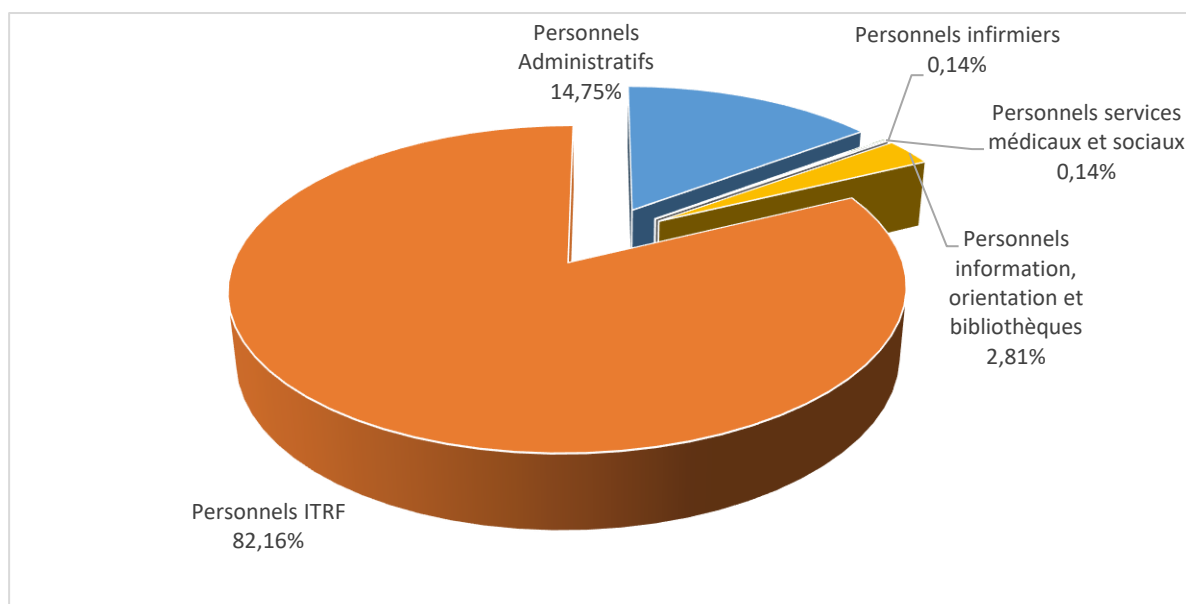
1.3.2 Focus BIATSS titulaires et stagiaires

1.3.2.1 Répartition des personnels titulaires et stagiaires par filière

Tableau 19 - Répartition des personnels BITASS titulaires, stagiaires par filière

Filières	2015	2016	2017	2018	2019					
					Effectifs 	ETP	Effectifs 	ETP	Effectifs	ETP
Personnels AENES	133	126	122	111	79	74,97	26	23,02	105	97,99
Personnels ITRF	568	590	588	594	340	323,09	245	240,24	585	563,32
Personnels d'information et d'orientation	9	6	21	19	19	17,23	1	1	20	18,23
Personnels des bibliothèques	10	15	15							
Personnel infirmier	1	1	1	1	1	0,8	0	0	1	0,8
Personnel des services médicaux et sociaux	1	1	1	1	1	0,93	0	0	1	0,93
TOTAL	722	739	733	726	440	417,03	272	264,26	712	681,29

Graphique 36 - Répartition du nombre de personnels BIATSS titulaires, stagiaires par filière



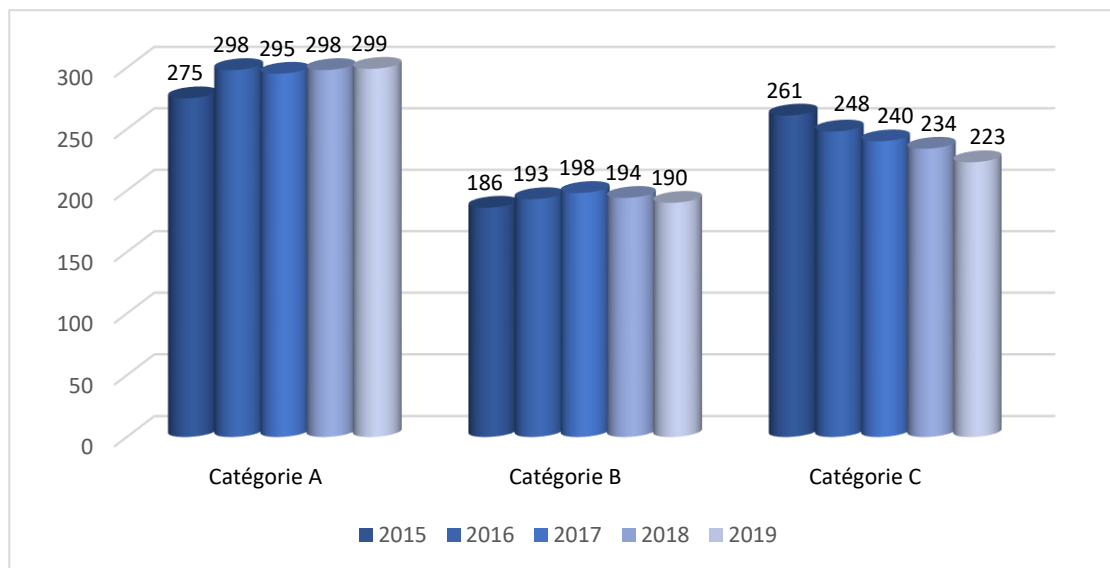
1.3.2.2 Répartition des personnels titulaires et stagiaires par catégorie

Tableau 20 - Répartition des effectifs BIATSS titulaires et stagiaires par catégorie

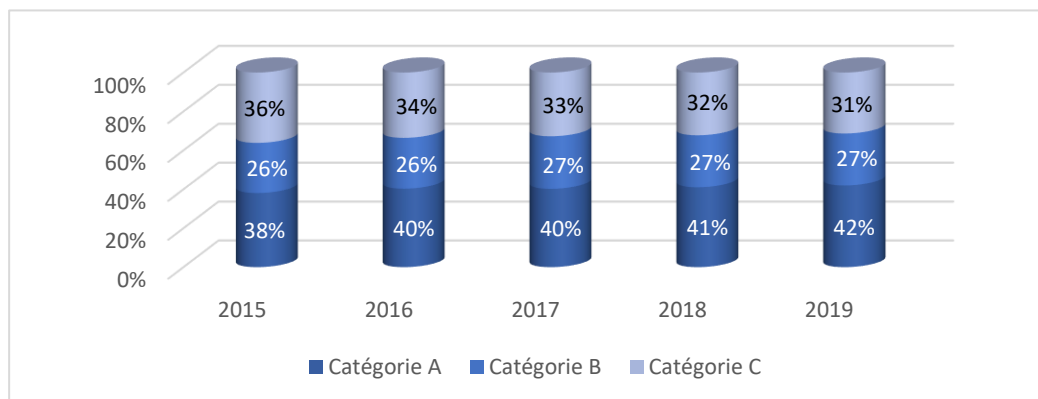
	2015	2016	2017	2018	2019		Total
					♀	♂	
Catégorie A	275	298	295	298	178	121	299
	38,1%	40,3%	40,2%	41%	40,4%	44,6%	42%
Catégorie B	186	193	198	194	118	72	190
	25,8%	26,1%	27%	26,7%	26,8%	26,6%	26,7%
Catégorie C	261	248	240	234	145	78	223
	36,1%	33,6%	32,7%	32,2%	32,8%	28,8%	31,3%
Total	722	739	733	726	441	271	712

Source : Virtualia

Graphique 37 - Evolution des effectifs BIATSS titulaires et stagiaires par catégorie



Graphique 38 - Evolution de la répartition des effectifs BIATSS titulaires et stagiaires par catégorie



1.3.2.3 Départs à la retraite des personnels titulaires et stagiaires sur 5 ans

Tableau 21 - Répartition des personnels BIATSS titulaires, âgés de 55 ans et plus, par catégorie

Age au 31/12/2018	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
55 ans	8	7	9	24
56 ans	15	10	10	35
57 ans	12	9	7	28
58 ans	10	6	8	24
59 ans	9	7	6	22
60 ans	4	5	7	16
61 ans	11	11	9	31
62 ans	4	4	7	15
63 ans	10	6	5	21
64 ans	2	4	3	9
65 ans	1	2	4	7
66 ans	2	0	0	2
67 ans	3	1	0	4
Total des BIATSS titulaires âgés de 55 ans et plus	91	72	75	238
Effectif Total	299	190	223	712
En % de l'effectif Total	30,4%	37,9%	33,6%	33,4%

L'âge moyen de départs en retraite au sein des BIATSS est de 63,5 ans. En 2019, 25 agents BIATSS sont partis en retraite.

Tableau 22 - Effectifs BIATSS titulaires par corps et prévisions des départs à la retraite sur 3, 5 et 8 ans⁴

Filière	Corps/Emploi fonctionnel	Effectifs au 31/12/2019	Délai départs à la retraite prévisionnels			% de départs par rapport aux effectifs au 31/12/2019		
			Sur 3 ans : 2019-2022	Sur 5 ans : 2019-2024	Sur 8 ans : 2019-2027	sur 3 ans	sur 5 ans	sur 8 ans
Personnels administratifs	Attaché d'administration de l'Etat (AAE)	10	2	2	4	20%	20%	40%
	Secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (SAENES)	38	7	8	17	18,4%	21,1%	44,7%
	Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (ADJAENES)	53	13	17	23	24,5%	32,1%	43,4%
	TOTAL Personnels administratifs	101	22	27	44	20,8%	25,5%	41,5%
Personnels d'information et d'orientation et des bibliothèques	Conservateur (CO)	3	-	-	-	-	-	-
	Bibliothécaire (BIB)	1	1	1	1	100%	100%	100%
	Assistants de bibliothèques (BIBAS)	6	1	2	3	16,6%	33,3%	50%
	Magasinier	4	-	-	-	-	-	-
	Psychologue de l'éducation nationale	6	-	3	3	-	50%	50%
TOTAL Personnels d'information et d'orientation et des bibliothèques	14	2	3	4	14,3%	21,4%	28,6%	
Personnels des services médicaux et sociaux	Assistante sociale (ASOC)	1	1	1	1	100%	100%	100%
TOTAL Personnels des services médicaux et sociaux		1	1	1	1	100%	100%	100%
Personnels infirmier	Infirmière (INFI)	1	-	-	-	-	-	-
TOTAL Personnels infirmier		1	-	-	-	-	-	-
Techniciens	Ingénieur de recherche (IGR)	76	8	14	23	10,5%	18,4%	30,2%
	Ingénieur d'étude de recherche et de formation (IGE)	142	18	25	44	12,7%	17,6%	31%
	Assistant ingénieur de recherche et de formation (ASI)	55	7	9	13	12,7%	16,4%	23,6%
	Technicien de recherche et de formation (TCH)	145	24	35	51	16,6%	24,1%	35,2%
	Adjoint technique de recherche et de formation (ADT)	166	22	32	52	13,3%	19,3%	31,3%
TOTAL Techniciens	584	79	115	183	13,5%	19,7%	31,3%	
TOTAL BIATSS	701	104	146	232	14,8%	20,8%	33,1%	

⁴ Données calculées à l'année près

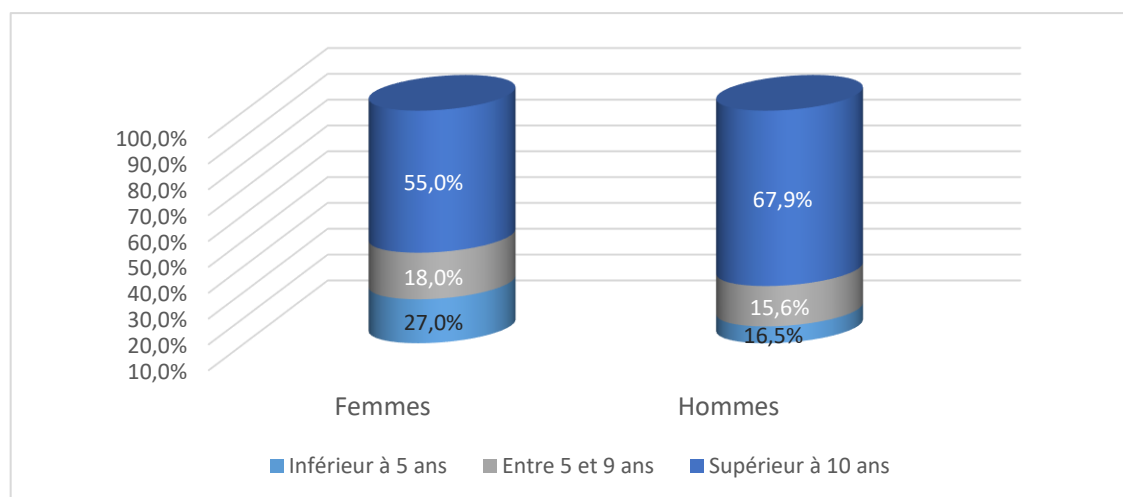
1.3.2.4 Répartition des personnels titulaires et stagiaires par ancienneté

Tableau 23 - Répartition des personnels BIATSS titulaires, stagiaires par ancienneté

	0 - 4	5 - 9	10 - 14	15 - 19	20 - 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 et plus	Total
♀	119	79	64	60	49	28	18	11	12	440
♂	45	42	58	50	26	24	14	7	6	272
Total	164	121	122	110	75	52	32	18	18	712
♀	27%	18%	14,5%	13,6%	11,1%	6,4%	4,1%	2,5%	2,8%	100%
♂	16,5%	15,6%	21,3%	18,4%	9,6%	8,8%	5,1%	2,6%	2,2%	100%
Total	23%	17%	17,1%	15,4%	10,5%	7,3%	4,5%	2,5%	2,5%	100%

Source : Virtualia

Graphique 39 - Répartition des personnels BIATSS titulaires, stagiaires par sexe et ancienneté



Source : Virtualia

1.3.3 Focus BIATSS contractuels

1.3.3.1 Répartition des personnels contractuels par entité et par contrat

Tableau 24 - Répartition des BIATSS contractuels par type de contrat et par mission

	CDI & Hors statut	Contractuel Convention	CDD	Contractuel Recherche	Contrat d'apprentissage	Contrat PACTE	Contrat BOE	Total général	Total en %
ADMINISTRATION GENERALE	29	-	50	-	4	-	1	84	21,4%
FORMATION	56	15	76	-	7	1	-	155	39,4%
STRATEGIE ET DEVELOPPEMENT	23	5	22	-	3	-	1	54	13,7%
PICST	5	-	22	-	4	-	-	31	7,9%
RECHERCHE	16	2	12	33	5	-	1	69	17,6%
Total	129	22	182	33	23	1	3	393	100%
	32,8%	5,6%	46,3%	8,4%	5,9%	0,25%	0,76%		

Tableau 25 - Répartition des BIATSS contractuels au sein des directions, en PP et en %

	Effectifs	En %
ADMINISTRATION GENERALE	84	29,7%
DC-ADM GENERALE	4	80%
DC-AG COMPT	12	41,4%
DC-CABINET DE L'ADMINIS	1	25%
DC-DGS	67	27,3%
FORMATION	155	35,7%
CENS-CCP	28	38,4%
DC-DNF	11	26,2%
EPN01	2	33,3%
EPN02	4	28,6%
EPN03	3	14,3%
EPN04	1	9,1%
EPN05	2	10,5%
EPN06	0	-
EPN07	3	15,8%
EPN08	1	14,3%
EPN09	12	60%
EPN10	29	52,7%
EPN11	5	50%
EPN12	3	37,5%
EPN13	4	15,4%
EPN14	0	-
EPN15	14	38,9%
EPN16	7	50%
SP-CLE	2	50%
SP-CFA	15	88,2%
SP-COLPRO	1	33,3%
SP-EICNAM	6	50%
SP-ENJMIN	1	50%
EXT-HESAM	1	100%
STRATEGIE ET DEVELOPPEMENT	54	56,8%
PICST	31	23,5%
RECHERCHE	69	44,5%
Total	393	35,8%

Source : Virtualia

Ancienneté des BIATSS contractuels

Sur les 228 femmes BIATSS contractuelles, 172 ont une ancienneté inférieure à 5 ans. Chez les hommes BIATSS contractuels, ils sont 106 sur 165 à avoir une ancienneté inférieure à 5 ans. 70,7 % des BIATSS contractuels sont présents au Cnam depuis moins de 5 ans.

1.3.3.2 Répartition des personnels contractuels par type de contrat

La population des personnels contractuels au Cnam :

- ▶ Personnels recrutés en CDD et CDI sur le fondement juridique de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée ;
- ▶ Contractuels à durée indéterminée (CDI) pour les agents sous convention chimie et les ouvriers d'état (arsenaux) ;
- ▶ Contractuels de droit privé : apprentis
- ▶ Contractuels Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi pendant 1 an avant de devenir fonctionnaires ;
- ▶ Contractuels recrutés dans le cadre du Pacte (parcours d'accès aux carrières de la fonction publique) pendant 1 an avant de devenir fonctionnaires.

La loi n°2007-1199 du 10 août 2007, la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 (dite Loi Sauvadet), le décret n°2014-364 du 21 mars 2014 et le décret n° 2014-1318 du 3 novembre 2014 ont considérablement modifié les règles régissant les conditions d'emploi et de gestion des agents contractuels.

En effet, les cas de recours au contrat pour le recrutement d'agents publics, la durée des contrats et les conditions de renouvellement des contrats ont connu plusieurs évolutions législatives et réglementaires.

Vous trouverez ci-dessous un tableau récapitulatif des différents types de contrats existant dans le cadre législatif et réglementaire actuel.

Motif de recrutement	Fondement législatif (loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée)	Type du contrat	Nombre d'agents concernés
Besoin permanent - pas de corps de fonctionnaires	Article 4-1 (<i>non utilisé au Cnam</i>)	- CDD (2 fois 3 ans maximum) puis CDI si renouvellement) - CDI à titre expérimental sur 4 ans	-
Besoin permanent - catégorie A	Article 4-2	CDD (2 fois 3 ans maximum) puis CDI si renouvellement)	224
Besoin permanent – temps incomplet 70% maximum – catégories A, B et C	Article 6	- CDD (2 fois 3 ans maximum) puis CDI si renouvellement) - CDI d'emblée	23
Besoin permanent - cas de portabilité du CDI – catégories A, B et C	Article 6 ter, si CDI précédent conclu sur la base des articles 4 et 6 modifiés	CDI (portabilité du CDI lors d'un recrutement auprès d'une autre administration de l'Etat pour occuper des fonctions de la même catégorie	-
Besoin temporaire – remplacement momentané de fonctionnaires ou d'ANT (temps partiels, congés)	Article 6 quater	CDD (pendant la durée de l'absence de l'agent à remplacer)	3
Besoin temporaire – vacance d'un emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire	Article 6 quinquies	CDD (2 fois 12 mois maximum)	69
Besoin temporaire – accroissement temporaire ou saisonnier d'activité	Article 6 sexies	- accroissement temporaire : 12 mois sur une période de 18 mois consécutifs - accroissement saisonnier : 6 mois sur une période de 12 mois consécutifs	6

Transfert de CDD ou CDI entre deux administrations	Article 6 septiès	CDD ou CDI	6
Motif de recrutement	Autres fondements législatifs	Type du contrat	Nombre d'agents concernés
Fonctions techniques ou administratives correspondant à des emplois de catégorie A	Article 19 de la loi n°2007-1199 du 10 août 2007 (et article L954-3 du Code de l'éducation)	CDD ou CDI d'emblée	17
Fonctions techniques ou administratives dans le cadre de la mission de formation continue prévue aux articles M.123-3 et L.123-4 – temps complet ou incomplet – catégories A, B et C	Article L953-3-1 du Code de l'éducation	CDD ou CDI	21

Plusieurs dispositifs sont mis en place au Cnam en faveur des agents contractuels :

- L'application de l'article 6 bis de la n°84-16 du 11 janvier 1984

Au cours de l'année 2019, 10 agents contractuels ont bénéficié d'un CDI dans ce cadre (contre 6 en 2018).

- L'application du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986

L'article 1-3 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 prévoit notamment que :



« La rémunération des agents employés à durée indéterminée fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels prévus à l'article 1-4 ou de l'évolution des fonctions.

La rémunération des agents recrutés sur contrat à durée déterminée auprès du même employeur, en application des articles 4 et 6 de la loi du 11 janvier 1984, fait l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans, sous réserve que cette durée ait été effectuée de manière continue, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels prévus à l'article 1-4 ou de l'évolution des fonctions. »

- L'application de l'accord du 19 octobre 2009 relatif au statut des personnels contractuels du Cnam.

Depuis 2009, une indemnité annuelle est versée en fin d'année aux personnels contractuels de catégorie B et C. Elle s'élève à 270 euros pour un agent contractuel de catégorie B et 240 euros pour un agent contractuel de catégorie C (montant proratisé selon le service effectif). On peut noter qu'en 2019, 36 personnels ont pu bénéficier de cette indemnité dont 29 agents contractuels de catégorie B et 7 personnels de catégorie C.

Tableau 26 - Evolution du nombre de personnels contractuels BIATSS par type de contrat (en PP)

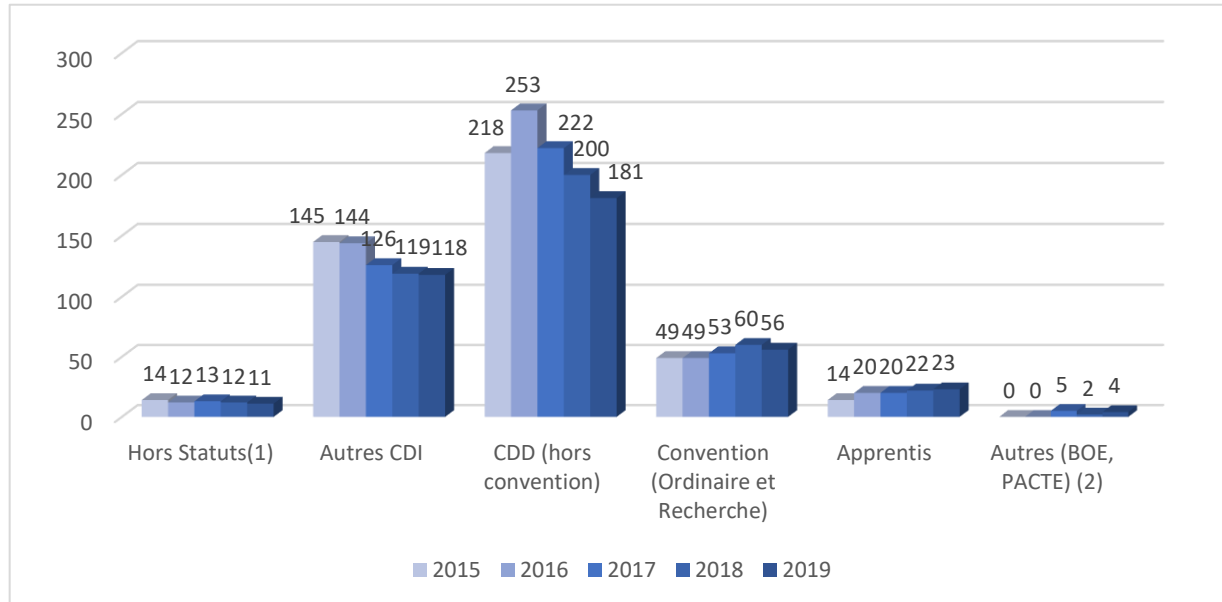
	Hors Statuts ⁽¹⁾	CDI	CDD (hors convention)	Convention (Ordinaire et Recherche)	Apprentis	Autres (BOE, PACTE) ⁽²⁾	Total
2015	14	145	218	49	14	-	440
2016	12	144	253	49	20	-	478
2017	13	126	222	53	20	5	439
2018	12	119	200	60	22	2	415
	-	60	122	29	14	3	228
2019 	11	58	59	27	9	1	165
Total	11	118	181	56	23	4	393

Source : Virtualia

(1) CDI hors statuts : arsenaux, convention chimie

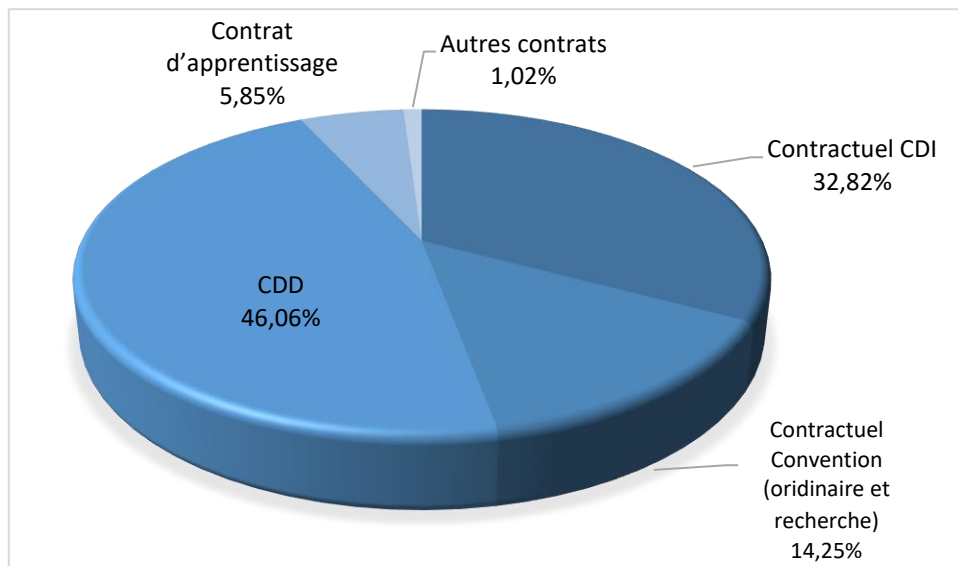
(2) Point d'attention, dans les bilans sociaux 2015 et 2016, les contractuels BOE et PACTE étaient comptabilisés avec l'ensemble des CDD (hors convention)

Graphique 40 - Répartition des BIATSS contractuels par type de contrat



Source : Virtualia

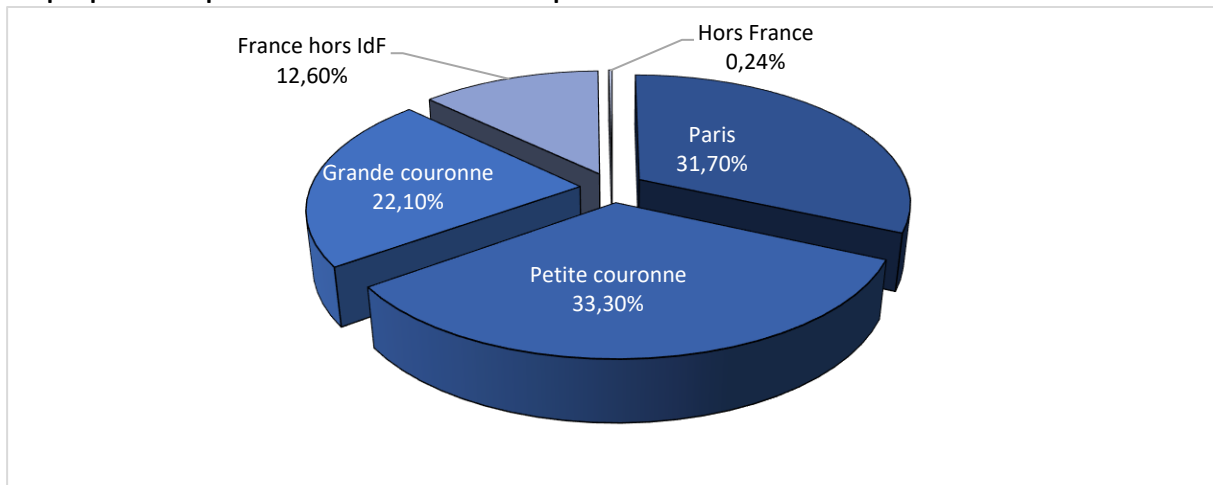
Graphique 41 - Répartition des effectifs BIATSS contractuels par type de contrat



Source : Virtualia

1.4 Lieu de résidence des personnels du Cnam

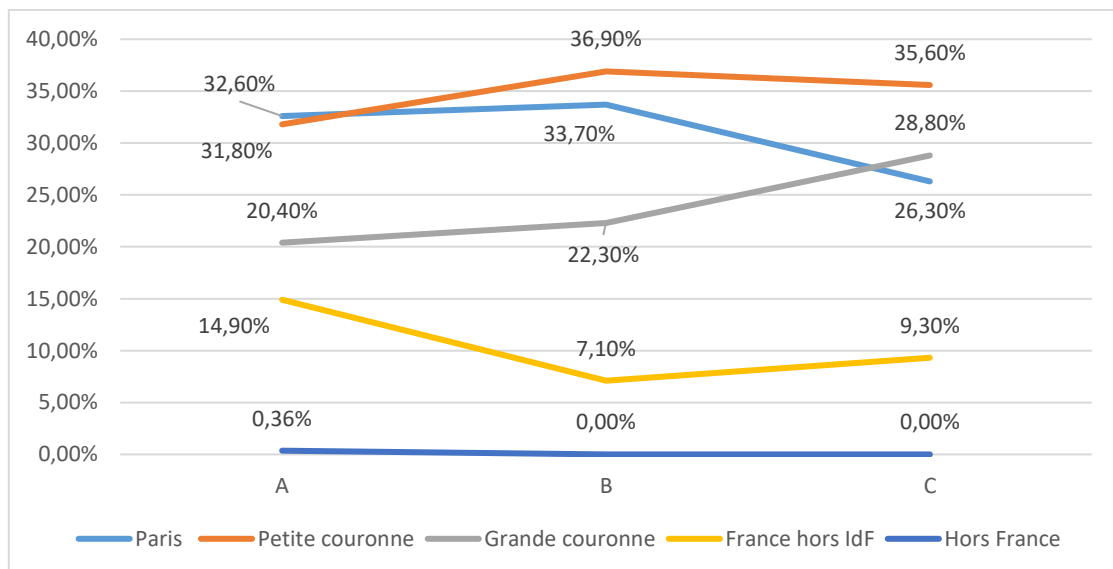
Graphique 42 - Répartition des effectifs du Cnam par lieu de résidence



Source : Virtualia

La majorité des personnels du Cnam habitent en Ile de France. Cela est dû au fait que la majorité des personnels travaillent sur les sites franciliens du Cnam. 65% des personnels du Cnam habitent à Paris et en petite couronne (Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne).

Graphique 43 - Lieu de résidence des personnels du Cnam en fonction de la catégorie



Il y a une corrélation entre le lieu d'habitation et la catégorie professionnels des agents. Cela s'observe surtout entre les catégories A et C. 20,4% des agents de catégorie A vivent en grande couronne contre 26,3% des agents de catégorie C. A l'inverse, 32,6% des agents de catégorie A et 33,7% des agents de catégorie B vivent à Paris contre 26,3% des agents de catégorie C.

1.5 Autres personnels du Cnam

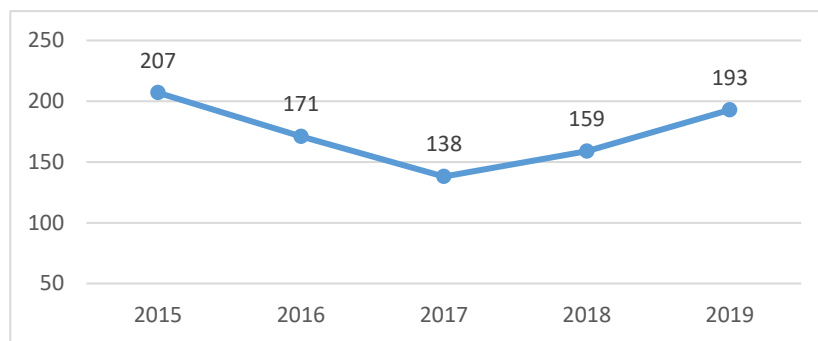
1.5.1 Personnels étudiants stagiaires

Quelques notions :

Les stagiaires effectuent un stage obligatoire ou facultatif dans le cadre de leur cursus scolaire ou universitaire.

Les stagiaires conservent leur statut d'étudiant pendant la durée de leur stage. Leur couverture sociale est assurée par leur établissement d'enseignement.

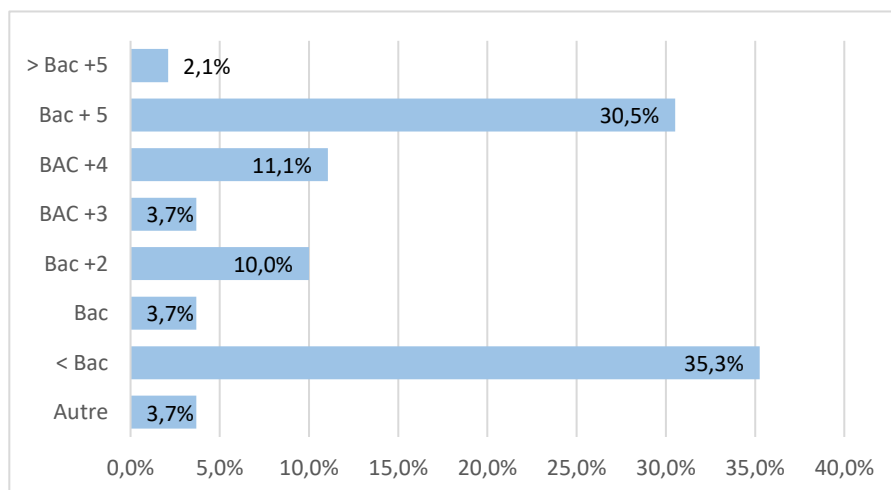
Graphique 44 - Evolution du nombre de stagiaires depuis 2015



Source : Direction des ressources humaines

En 2019, le Cnam a accueilli 193 stagiaires. Ce qui représente une augmentation de 21,4% du nombre de stagiaires par rapport à l'année 2018.

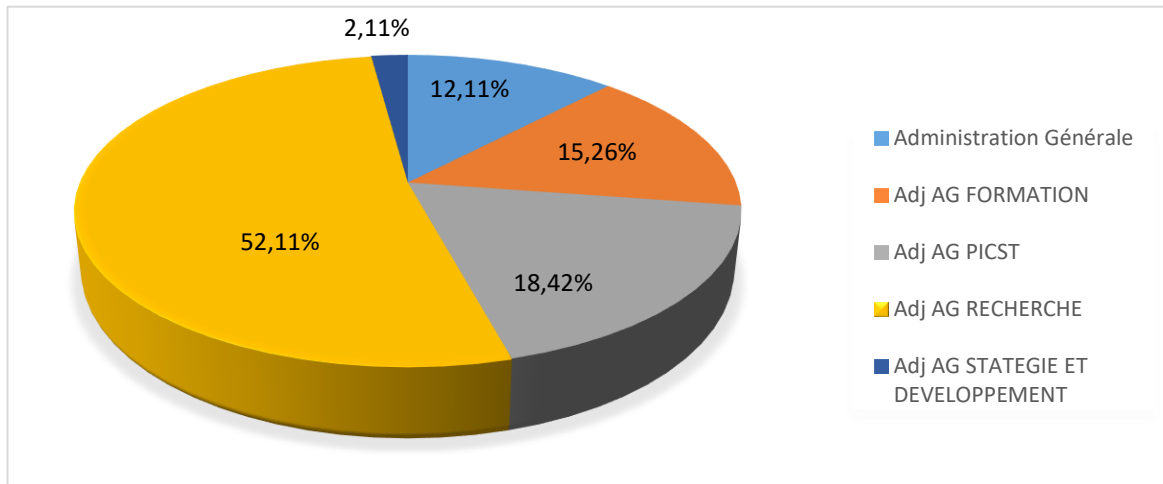
Graphique 45 - Répartition des stagiaires par niveau de diplôme



Source : Direction des ressources humaines

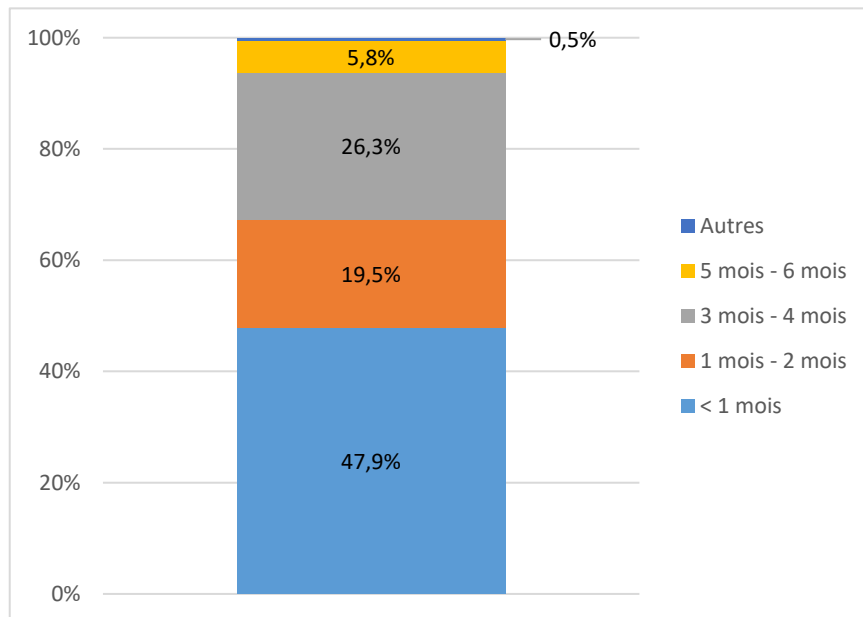
Les collégiens et les lycéens sont les principaux stagiaires accueillis par le Cnam. Il représente 35,3% des stagiaires en 2019. La part des étudiants en Master 2 / Bac + 5 représente aussi une part importante en représentant 30,5% des stagiaires.

Graphique 46 - Répartition des stagiaires par mission



Plus de la moitié des stagiaires du Cnam réalisent leur stage au sein d'un service ou d'une direction de recherche. La mission stratégie et développement est celle qui accueille le moins de stagiaires.

Graphique 47 - Répartition des stagiaires selon la durée du stage



47,9% des stagiaires réalisent un stage qui dure moins d'un mois. Cette part est liée au nombre élevé de stagiaires avec un niveau inférieur au Bac.

1.5.2 Vacataires enseignants

Quelques notions :

Les vacataires enseignants effectuent une ou plusieurs heures d'enseignements au sein de l'établissement.

Les différentes directions de l'établissement font appel à ce type de personnel aux vues de leurs qualités professionnelles et du plan de formation envisagé.

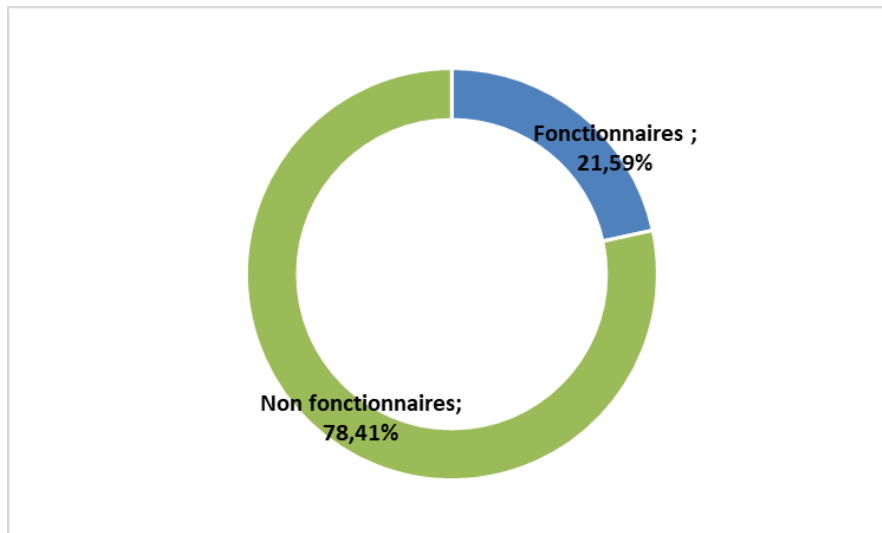
Parmi les vacataires enseignants il faut distinguer :

- Les chargés d'enseignement vacataire (CEV), ayant un emploi principal (fonctionnaire, salarié, travailleur indépendant ou profession libérale, dirigeant d'entreprise, intermittent du spectacle) ;
- Les agents temporaires vacataire (ATV), dont les étudiants inscrits en 3^{ème} cycle, les retraités (hors retraité Cnam, et âgés de moins de 65 ans à 67 ans au 1^{er} septembre de l'année universitaire, en fonction de leur limite d'âge personnelle) ;
- Les conférenciers, n'intervenant que ponctuellement pour un nombre d'heures limité.

Les organismes conventionnés (OC) ne seront pas ici concernés.

Outre les personnels permanents, le Cnam a employé 1 964 enseignants vacataires en 2019.

Graphique 48 - Répartition des vacataires enseignants en fonction de leur activité principale et de leur statut



Source : SAGHE – Direction des ressources humaines

La majorité des enseignants vacataires enseignants ne sont pas titulaires, ce qui correspond aux besoins d'enseignement de présenter aux auditeurs des formateurs professionnels de la discipline.

1.5.2.1 Répartition des vacataires enseignants par âge

Tableau 27 - Âge moyen et médian des vacataires enseignants

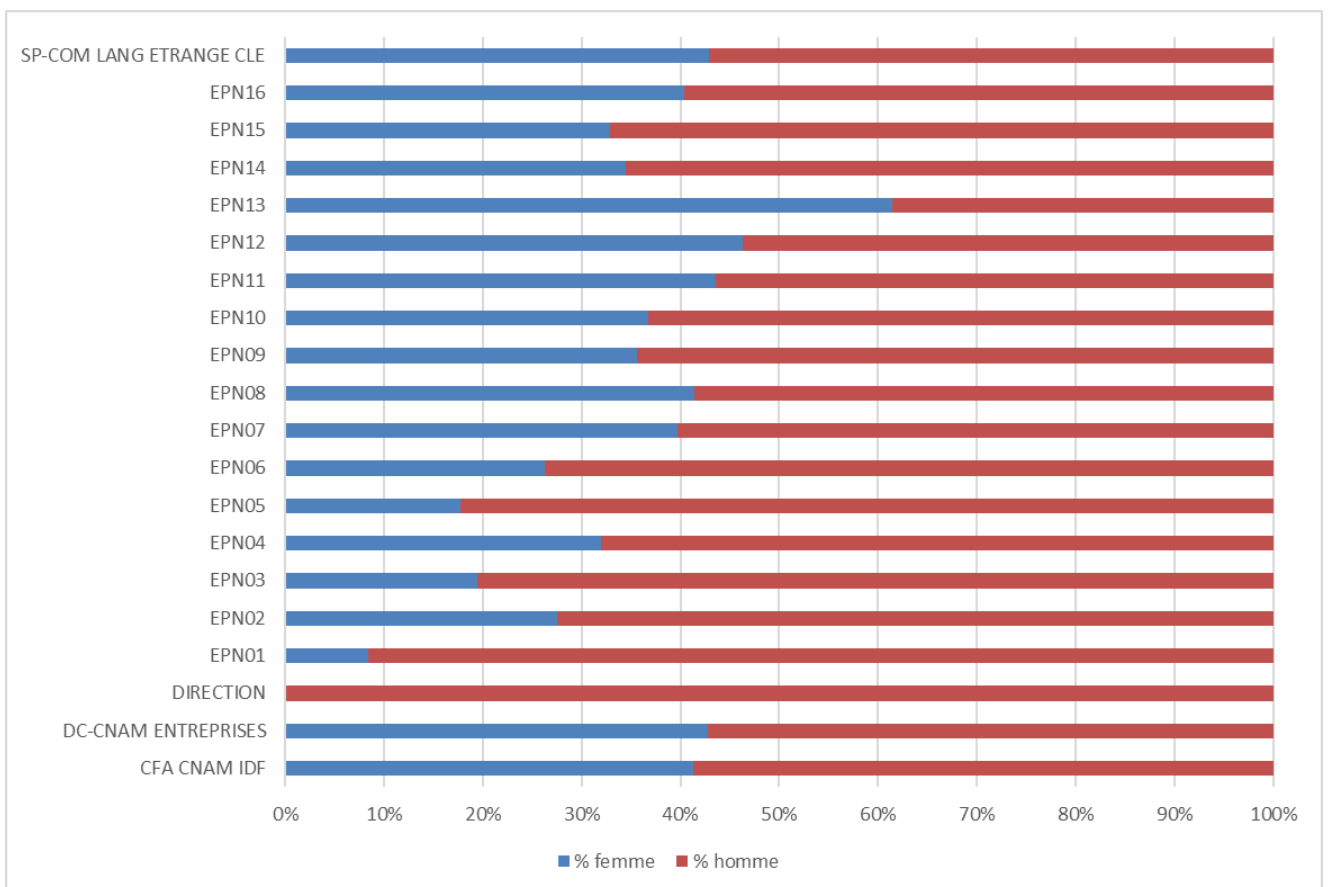
	2019	
	âge moyen	âge médian
♀	47,0	47
♂	47,4	48

Source : SAGHE – Direction des ressources humaines

On constate que l’âge médian des vacataires enseignants présente un faible écart entre les femmes et les hommes et que l’âge moyen est très proche concernant ces deux populations avec moins d’un an de différence.

1.5.2.2 Répartition des vacataires par direction

Graphique 49 - Répartition par sexe des vacataires dans les différentes directions



Source : SAGHE – Direction des ressources humaines

On note une grande majorité d’hommes vacataires enseignants au Cnam à l’exception de l’EPN 13.

Tableau 28 - Répartition des vacataires, affectés et non affectés, et des HED dans les entités au cours de l'année.

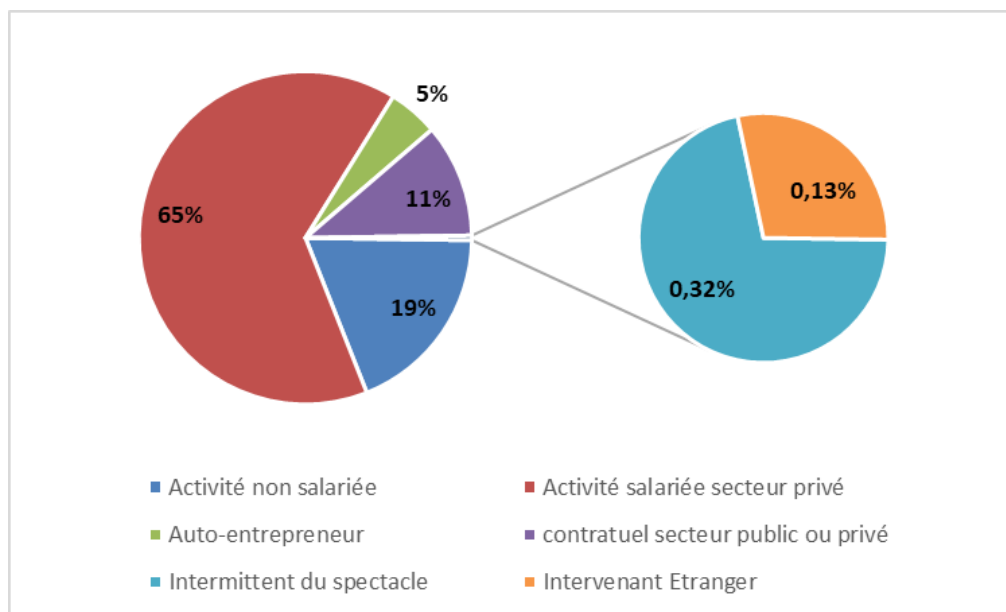
Composantes	Nombre de vacataires	Somme des Hed
CFA CNAM IDF	150	10 851,09
DC-CNAM ENTREPRISES	159	4 299,01
DIRECTION	1	21,00
EPN01	83	4 468,00
EPN02	58	1 892,11
EPN03	36	968,95
EPN04	25	648,00
EPN05	113	3 590,00
EPN06	19	960,72
EPN07	63	1 008,01
EPN08	82	1 740,74
EPN09	174	9 854,25
EPN10	136	13 435,86
EPN11	110	3 747,70
EPN12	110	2 436,48
EPN13	135	3 531,74
EPN14	58	3 081,62
EPN15	234	10 549,37
EPN16	94	2 637,06
SP-COM LANG ETRANGE CLE	14	1 092,76
SP-EICNAM	110	6 358,78

Source : SAGHE – Direction des ressources humaines

Le nombre moyen d'HED effectuées par vacataire est de 44,3 HED.

1.5.2.3 Les vacataires enseignants non fonctionnaires

Graphique 50 - Activités professionnelles principales des vacataires enseignants



Source : SAGHE – Direction des ressources humaines

Parmi les vacataires enseignants, on constate que la majorité exerce une activité dans le secteur privé.

CHAPITRE 2 – CARRIERE ET REMUNERATION

2.1 Embauches et départs

2.1.1 Embauches









Quelques notions :

Les modalités d'entrée et de sortie :



- **Le concours** est le mode de recrutement de droit commun des fonctionnaires.
 - Concours externe : ouvert aux candidats titulaires de titres ou de diplômes.
 - Concours interne : ouvert aux agents de l'Etat, des collectivités territoriales ou établissements publics, justifiant d'une ancienneté dont la durée est fixée réglementairement.
 - Troisième concours : concours ouvert aux personnes justifiant pendant un certain nombre d'années, dans les conditions fixées par le statut particulier d'une ou plusieurs activités professionnelles (en tant que salarié de droit privé ou travailleur indépendant), d'un ou plusieurs mandats de membre d'une assemblée locale, d'une activité en tant que responsable d'association.
- **La mutation** : changement d'établissement d'affectation.
- **La mise à disposition** : position du fonctionnaire qui effectue son service dans une autre administration que la sienne, tout en demeurant dans son corps d'origine.
- **Le détachement** : position du fonctionnaire placé hors de son corps d'origine mais continuant à bénéficier, dans ce corps, de ses droits à l'avancement et à la retraite. Il est accueilli sur un emploi dans l'administration d'accueil.
- **La disponibilité** : position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration d'origine, cesse de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite.
- **La délégation** : un enseignant-chercheur peut être placé en délégation auprès d'une institution internationale, d'un établissement d'enseignement supérieur et de recherche (français ou étranger), d'une entreprise ou tout autre organisme public ou privé. Il continue à percevoir sa rémunération et à bénéficier des droits attachés à la position d'activité dans son établissement d'origine.
- **Recrutement sans concours** :
 - Recrutement direct des adjoints techniques RF, des adjoints administratifs de l'AENES et des magasiniers de bibliothèques.
 - Emploi réservé aux victimes de guerre et aux militaires permettant l'accès aux corps de catégorie B et C.
- **Recrutement BOE (Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi)** : mode d'accès à la fonction publique permettant de devenir titulaire à l'issue d'un recrutement en commission, d'une année en qualité de contractuel et d'une épreuve orale. Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont notamment, mais pas exclusivement, les personnes en situation de handicap.
- **Recrutement Pacte** : contrat de 1 ou 2 ans destiné aux jeunes de 16 à 25 ans, sans diplôme ou sans qualification professionnelle reconnue dont le niveau de qualification est inférieur au baccalauréat; à l'issue de ce contrat et après une épreuve orale ils intègrent la fonction publique en catégorie C en qualité de fonctionnaire titulaire.
- **Autres modalités** : la retraite, le congé parental (congé pour élever son enfant de moins de trois ans),

2.1.1.1 Nombre de BIATSS fonctionnaires recrutés au cours de l'année 2019

Nombre d'arrivées d'agents BIATSS fonctionnaires durant l'année 2019

	ITRF			AENES			Bibliothèques, Information et orientation			TOTAL		
			Total			Total			Total			Total
Concours	9	2	11	-	1	1	3	-	3	12	3	15
Recrutement sans concours	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	1
Réintégration	2	1	3	-	-	-	-	-	-	2	1	3
Mutation	5	-	5	4	-	4	-	-	-	9	-	9
Détachement entrant	12	2	14	-	-	-	-	-	-	12	2	14
Total	29	5	35	4	1	5	3	-	3	36	6	42

Source : VIRTUALIA

Catégorie	Nombre de BIATSS titulaires recrutés		
			Total
A	15	3	18
B	16	2	18
C	5	1	6
Total	36	6	42

Source : VIRTUALIA



Les fonctionnaires et contractuels du Cnam lauréats d'un concours ne sont pas pris en compte dans le nombre d'arrivées par concours.

35,7% des entrées des personnels BIATSS titulaires l'ont été par la voie du concours, 21,4% des arrivées sont dues à une mutation, 33,3% par détachement et 7,1% à la suite d'une réintégration.

On peut également noter que 85,7% des arrivées de personnels BIATSS sont des femmes.

2.1.1.2 Nombre de BIATSS contractuels recrutés au cours de l'année 2019









Nombre d'arrivées de personnels BIATSS contractuels du 1^{er} janvier au 31 décembre 2019

Catégorie	Contrats	Nombre (PP)		
				Total
A	Assimilé catégorie A (4-2)	43	33	76
	Assimilé(e) catégorie A (6 sexes)	-	1	1
	Assimilé(e) catégorie A (L.954-3)	-	3	3
	Assimilé(e) catégorie A /BOE	-	1	1
B	Assimilé(e) catégorie B (6 quinquies)	36	8	44
	Assimilé(e) catégorie B (6 sexes)	4	-	4
C	Assimilé(e) catégorie C (6 quinquies)	6	5	11
	Assimilé(e) catégorie C (6 sexes)	2	1	3
	Assimilé(e) catégorie C (6 quater)	-	1	1
	Pacte	1	-	1
	Apprenti	11	5	16
Total		103	58	161

Source : Direction des ressources humaines

2.1.1.3 Nombre d'enseignants fonctionnaires recrutés en 2019

Nombre d'arrivées de personnels enseignants titulaires du 1^{er} janvier au 31 décembre 2019



	PRCM			PRCE			MCF			TOTAL		
			Total			Total			Total			Total
Concours	1	-	1	1	-	1	6	4	10	8	4	12
Mutation	-	-	-	-	-	-	-	2	2	-	2	2
Nomination sur titre	1	1	2	-	-	-	-	-	-	1	1	2
Total	2	1	3	1	-	1	6	6	12	9	7	16

Source : Direction des ressources humaines

La majorité des arrivées des personnels enseignants se font par la voie du concours en. Sur l'ensemble des arrivées des personnels enseignants en 2019, 56,3% sont des femmes.

2.1.1.4 Nombre d'Enseignants contractuels recrutés au cours de l'année 2019

Nombre d'arrivées de personnels enseignants contractuels du 1^{er} janvier au 31 décembre 2019

Catégorie	Nombre (PP)		
			Total
ATER	5	3	8
Doctorant contractuel	6	7	13
Personnel associé à service temporaire (PAST)	3	7	10
Professeur contractuel	1	-	1
Total	15	17	32

Source : Direction des ressources humaines

2.1.2 Concours

2.1.2.1 Concours BIATSS

Les jurys de concours respectent la parité. Ils sont composés de 40% à 60% de femmes.

Pour les concours ITRF, le Cnam est à la fois :

- Centre organisateur de concours, désigné par le Ministère pour organiser des concours au niveau national ou académique.
- Centre affectataire de concours, c'est-à-dire que l'établissement ouvre un certain nombre de postes chaque année, sur lesquels sont susceptibles d'être affectés des lauréats.

Concours d'ingénieurs et de techniciens de recherche et de formation (ITRF)

Nombre de postes ITRF ouverts aux concours au Cnam par année

	2015	2016	2017	2018	2019
Postes ITRF ouverts aux concours	35	43	25	23	31

Source : Direction des ressources humaines

Depuis la nouvelle réglementation de 2002⁵, le Cnam organise la phase d'admission des concours de catégorie A (épreuve orale) ouverts au niveau de l'établissement.

Nombre de postes ITRF ouverts aux concours au Cnam par année et par corps

	IGR	IGE	ASI	TCH	ADT P2C	ADT 2C	Postes ouverts en réservé	Postes ouverts en interne	Postes ouverts en externe	Postes ouverts en BOE	Postes ouverts en recrutement direct	PACTE
2015	4	11	7	7	1	5	9	9	14	2	1	-
2016	3	14	9	14	-	3	4	12	20	4	2	-
2017	2	8	4	8	-	3	4	3	12	3	2	-
2018	5	9	3	4	-	2	6	2	12	1	2	-
2019	5	13	6	4	-	3	0	9	16	3	2	1

Source : Direction des ressources humaines

Pour les concours de catégorie A (IGR, IGE, ASI), le centre organisateur est en charge directe de la phase d'admissibilité de concours, sans être lui-même affectataire de ces mêmes concours. Chaque centre affectataire organise ensuite ses propres admissions.

Pour les concours des catégories B et C, les centres organisateurs pilotent à la fois les phases d'admissibilité et d'admission, puis les lauréats sont affectés dans différents centres affectataires.

⁵ Arrêté du 15/03/2002 fixant les règles de composition des jurys d'admissibilité et du jury d'admission des concours de recrutements d'ingénieurs et de personnels techniques de recherche et de formation de catégorie A du ministère de l'éducation nationale. Arrêté du 26/04/2002 relatif aux modalités d'organisation des concours de recrutement d'ingénieurs et de personnels techniques et administratifs de recherche et de formation du ministère de l'éducation nationale.

Concours organisés au niveau national par le Cnam en 2019 en tant que centre organisateur

Intitulé du concours	Nombre TOTAL de postes au niveau national	Nombre de candidats pré inscrits			Nombre de candidats			Nombre de candidats admissibles		
		♀	♂	Total	♀	♂	Total	♀	♂	Total
ADT Externe – Opérateur logistique	11	-	-	-	3	20	23	0	10	10
IGR Externe Responsable de la formation continue	1	-	-	-	4	1	5	1	0	1

Source : Direction des ressources humaines

Phases d'admission de concours ITRF de catégorie A organisés au niveau local par le Cnam en tant que centre affectataire

	Nombre de postes	Nombre de jurys organisés	Nombre de candidats convoqués aux auditions	Nombre de candidats auditionnés
2015	22	22	198	107
2016	25	21	356	161
2017	13	12	145	70
2018	17	16	145	60
2019	31	30	140	114

Source : Direction des ressources humaines

Bilan des résultats aux concours ITRF ouverts par le Cnam depuis 2015

Type de personnels ayant réussi un concours sur un poste offert au Cnam (Lauréat hors listes complémentaires)	2015	2016	2017	2018	2019
Titulaires au Cnam	9	11	3	1	5
Titulaires dans un établissement extérieur	5	1	1	3	1
Agents contractuels au Cnam	22	15	10	12	12
Agents contractuels dans un établissement extérieur public	0	1	8	3	7
Autres	3	6	1	0	2
TOTAL LAUREATS	39	34	23	19	27
Infructueux	4	4	2	4	4
Personnels en activité au Cnam parmi les lauréats des concours ITRF ouverts au Cnam	79,5%	76,5%	56,5%	68,4%	63%
Personnels contractuels en activité au Cnam parmi les lauréats des concours ITRF ouverts au Cnam	56,4%	44,1%	43,5%	63,1%	44,4%



Source : Direction des ressources humaines

Synthèse de la campagne 2019

Sur les 31 postes ouverts par le Cnam au titre de la campagne 2019, 27 postes ont été pourvus et 4 concours ont été infructueux.





2.1.2.2 Concours Enseignants

Nombre de postes ouverts aux concours/mutations

	2017	2018	2019		Total
					
Professeurs d'université	6	5	1	1	2
Maîtres de conférences	8	11	6	7	13
Professeurs du second degré	3	-	-	-	-
TOTAL	17	16	7	8	15

Source : Direction des ressources humaines

Concours d'enseignants-chercheurs avec nomination en 2019 par composante pédagogique







EPN et CLE	Type de poste	Nombre de postes	Nombre d'inscrits	Nombre de candidats auditionnés	Nombre de classés			Lauréats		
							Total			Total
EPN 1	PR	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	MCF	2	32	8	1	4	5	1	1	2
EPN 4	PR	1	2	1	0	1	1	0	1	1
	MCF	-	-	-	-	-	-	-	-	-
EPN 5	PR	1	17	6	3	2	5	1	0	1
	MCF	2	54	12	2	5	7	0	2	2
EPN 7	PR	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	MCF	1	41	5	3	2	5	0	1	1
EPN 8	PR	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	MCF	1	9	3	1	1	2	0	1	1
EPN 9	PR	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	MCF	1	4	3	1	1	2	1	0	1
EPN 10	PR	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	MCF	1	22	6	1	2	3	1	0	1
EPN 11	PR	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	MCF	1	14	2	2	-	2	1	0	1
EPN 13	PR	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	MCF	1	9	3	1	1	2	1	0	1
EPN 14	PR	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	MCF	1	22	7	1	4	5	1	0	1
EPN15	PR	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	MCF	2	71	7	3	4	7	0	2	2
TOTAL		15	297	63	19	27	46	7	8	15

Source : Direction des ressources humaines

Il n'y a pas de concours ouverts en 2019 pour les EPN2, EPN3, EPN6, EPN12, EPN16 et le CLE.

2.1.2.3 Nomination des professeurs du Cnam

Recrutement de professeurs du Cnam avec nomination en 2019 par composante pédagogique

EPN	Nombre d'inscrits			Nombre de candidats auditionnés			Nombre de nomination		
			Total			Total			Total
EPN7	5	4	9	2	3	5	-	1	1
EPN13	1	-	1	1	-	1	1	-	1
EPN13	2	2	4	1	2	3	1	-	1
TOTAL	8	6	14	4	5	9	2	1	3

Source : Direction des ressources humaines

2.1.3 Départs

Nombre de départs de personnels BIATSS (titulaires et contractuels) du 1^{er} janvier au 31 décembre 2019

Motifs de départ	PERSONNELS BIATSS TITULAIRES											
	ITRF			AENES			Bibliothèques, Information et orientation			TOTAL		
	♀	♂	T	♀	♂	T	♀	♂	T	♀	♂	T
Départs définitifs												
Concours (interne / externe)	6	2	8	2		2				8	2	10
Mutation	7	2	9	3	1	4				10	3	13
Retraite	11	8	19	2		2				13	8	21
Fin de détachement entrant	3	1	4	2		2				5	1	6
Fin de contrat	2	3	5							2	3	5
Radiation des cadres		1	1								1	1
Départs temporaires												
Détachement	7	2	9	2		2	1		1	10	2	12
Disponibilité	3	2	5							3	2	5
Congé pour convenances personnelles		1	1								1	1
Total général	39	22	61	11	1	12	1	1	1	51	23	74

Motif de départ	PERSONNELS BIATSS CONTRACTUELS											
	Contractuels A			Contractuels B			Contractuels C			TOTAL		
	♀	♂	T	♀	♂	T	♀	♂	T	♀	♂	T
Départs définitifs												
Concours (interne / externe)	3		3	6		6	1		1	10		10
Retraite	2		2	1	1	2	1		1	4	1	5
Démission	8	10	18	10	2	12	2	1	3	20	13	33
Abandon de poste				1		1				1		1
Licenciement /rupture période d'essai	3	1	4	4		4	2	3	5	9	4	13
Fin de contrat		22	11	33	13	4	17	12	12	24	47	74
Départs temporaires												
Congé pour convenances personnelles							1		1	1		1
Total général	38	22	60	35	7	42	19	16	35	92	45	137

Source : Direction des ressources humaines

En 2019, on compte 211 départs de BIATSS, dont 74 départs définitifs de personnels titulaires et 137 de personnels contractuels.

67,8 % des départs de personnels BIATSS, titulaires et contractuels, concernent des femmes.

On peut noter que 161 embauches ont été effectuées cette même année.

Nombre de départs de personnels enseignants (titulaires et contractuels) du 1^{er} janvier au 31 décembre 2019

Motif de départ	PERSONNELS ENSEIGNANTS TITULAIRES														
	PRCM			PR			MCF			Enseignants Second degré			TOTAL		
	♀	♂	T	♀	♂	T	♀	♂	T	♀	♂	T	♀	♂	T
Départs définitifs															
Concours							1		1				1		1
Mutation															
Retraite	1	2	3	3	2	5	1	4	5		1	1	5	9	14
Radiation des cadres								1	1					1	1
Décès en activité		1	1											1	1
Départs temporaires															
Disponibilité							1	1	2				1	1	2
Détachement							3	1	4				3	1	4
Total général	1	3	4	3	2	5	6	7	13		1	1	10	13	23

Motif de départ	PERSONNELS ENSEIGNANTS CONTRACTUELS														
	Enseignants associés			ATER			Doctorants contractuels			Professeurs contractuels			TOTAL		
	♀	♂	T	♀	♂	T	♀	♂	T	♀	♂	T	♀	♂	T
Départs définitifs															
Démission		3	3	2	1	3							2	4	6
Fin de contrat	1	8	9	7	1	8	1	5	6	1		1	10	14	24
Total général	1	11	12	9	2	11	1	5	6	1		1	12	18	30

Source : Direction des ressources humaines

2.2 Position administrative

Quelques notions :

Conformément au statut général des fonctionnaires de l'état (Loi n°84-16 du 11 janvier 1984) les positions administratives sont les suivantes :

En activité (à temps plein ou à temps partiel) : position du fonctionnaire qui exerce les fonctions de l'un des emplois correspondant à son grade. Cette position peut être déclinée selon différents cas :

Mise à disposition : position du fonctionnaire qui effectue son service dans une autre administration que la sienne, tout en demeurant dans son corps d'origine.

Délégation : un enseignant chercheur peut être placé en délégation auprès d'une institution internationale, d'un établissement d'enseignement supérieur et de recherche (français ou étranger), d'une entreprise ou tout autre organisme public ou privé. Il continue à percevoir sa rémunération et à bénéficier des droits attachés à la position d'activité.

Décharge syndicale : seuls les agents en position d'activité ou de « détaché entrant » peuvent demander à bénéficier d'une décharge de service pour activité syndicale (à temps complet ou temps partiel).

Congé pour formation professionnelle : il permet à un personnel de parfaire sa formation personnelle. La durée de ce congé est de 3 ans maximum dans la carrière, dont 1 an rémunéré à 85% du traitement brut.

Congé pour recherches ou conversions thématiques (CRCT) : période de 6 mois à 1 an, accordée sur leur demande aux enseignants chercheurs, soit au titre de leur établissement, soit au titre du conseil national des universités au vu d'un projet présenté par le candidat.

Position Normale d'Activité : position du fonctionnaire qui reste géré par son administration d'origine conformément aux dispositions du statut particulier de son corps mais qui est rémunéré par l'administration d'accueil.

La prolongation d'activité : Les enseignants-chercheurs dont la durée des services liquidables ne leur permet pas d'obtenir une pension au taux de 75%, peuvent demander une prolongation d'activité.

Pour les professeurs des universités, la prolongation d'activité peut être suivie d'un maintien en activité en surnombre

Maintien en fonction dans l'intérêt du service : Le maintien en fonctions dans l'intérêt du service permet aux personnels enseignants de continuer à assurer leur service jusqu'au terme de l'année scolaire ou universitaire au cours de laquelle la limite d'âge est atteinte, soit jusqu'au 31 août dans l'enseignement supérieur.

Surnombre : après l'âge légal de départ à la retraite à taux plein (65 ans), une prolongation d'activité peut être accordée aux professeurs des universités et aux professeurs du Cnam. Cette prolongation est de 3 ans maximum.

Recul de limite d'âge : À partir d'un certain âge, tout fonctionnaire ou agent contractuel est admis d'office à la retraite. Cet âge limite d'activité varie en fonction de la catégorie du poste (active ou sédentaire). Toutefois, certains agents (fonctionnaires et contractuels) peuvent poursuivre, sous conditions, leur activité professionnelle au-delà de cet âge limite d'activité.

Détachement : position du fonctionnaire qui est placé hors de son corps d'origine mais continue à bénéficier, dans ce corps, de ses droits à avancement et retraite. Il est accueilli sur un emploi dans l'administration d'accueil.

Disponibilité : position du fonctionnaire qui, placé hors de son administration d'origine, cesse de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite. La disponibilité est prononcée dans la plupart des cas à la demande de l'agent pour les motifs suivants : convenances personnelles, suivre un conjoint, s'occuper d'un enfant de moins de 12 ans.

Congé parental : position du fonctionnaire qui est placé hors de son administration pour élever son enfant de moins de 3 ans. Il cesse de bénéficier de ses droits à la retraite mais il conserve le droit à l'avancement d'échelon réduit de moitié pour le temps accompli dans cette position.

2.3 Promotions

Quelques notions :

Deux possibilités de promotion sont ouvertes aux agents titulaires BIATSS :

- *l'inscription sur la liste d'aptitude (promotion de corps)* : la liste des agents proposés pour un passage à un corps supérieur par leur établissement et retenus par l'autorité compétente après consultation des instances ;
- *l'inscription au tableau d'avancement (promotion de grade)* : la liste des agents proposés pour un passage à un grade supérieur dans son corps d'origine par leur établissement et retenus par l'autorité compétente après consultation des instances.

Pour les maîtres de conférences et les professeurs des universités, on distinguera les promotions de grade (il n'existe pas de promotion de corps) par voie locale (sur contingent Cnam) et par voie nationale (sur contingent CNU).

Les professeurs du Cnam bénéficient d'un mode d'avancement d'échelon et de grade spécifique à ce corps. Ces avancements sont considérés ici comme une promotion de grade (locale).

Nombre de promotions des agents BIATSS titulaires du 1^{er} janvier au 31 décembre 2019

	ITRF			AENES			Bibliothèques, Information et Orientation			TOTAL		
	♀	♂	Total	♀	♂	Total	♀	♂	Total	♀	♂	Total
Promotion de corps	4	2	6	1	-	1	-	-	-	5	2	7
Promotion de grade	14	16	30	4	-	4	-	-	-	18	16	34
TOTAL	18	18	36	5	-	5	-	-	-	23	18	41

Source : Direction des ressources humaines

En 2019, 41 (23 femmes et 18 hommes) agents BIATSS titulaires ont bénéficié d'une promotion (contre 39 en 2018, 48 en 2017 et 40 en 2016 et 2015).

Promotions des personnels enseignants du 1^{er} janvier au 31 décembre 2018

	PRAG-PRCE			MCF			PR			PRCM			TOTAL		
	♀	♂	Total	♀	♂	Total	♀	♂	Total	♀	♂	Total	♀	♂	Total
Promotion de grade (nationale)	-	-	-	2	4	6	1	4	5	-	-	-	3	8	11
Promotion de grade (locale)	-	-	-	3	4	7	2	2	4	1	3	4	6	9	15
TOTAL	-	-	-	5	8	13	3	6	9	1	3	4	9	17	26

Source : Direction des ressources humaines

En 2019, 26 personnels enseignants (9 femmes et 17 hommes) ont bénéficié d'une promotion (contre 29 en 2018, 20 en 2017 et 2016).

2.4 Rémunération

Quelques notions :

Les fonctionnaires ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant :

- le traitement de base (appelé aussi « traitement indiciaire ») ;
- l'indemnité de résidence (variable selon la zone territoriale de la ville d'affectation) ;
- le supplément familial de traitement (SFT), en fonction du nombre d'enfants à charge ;
- les primes et indemnités diverses.

Le traitement de base se calcule par référence au grade, à l'échelon et à l'indice brut (IB). A cet IB est associé un indice majoré (IM). Le montant est obtenu en multipliant l'IM par la valeur du point d'indice de la fonction publique.

Au 1^{er} juillet 2016, la valeur brute annuelle du point d'indice net majoré était de 55, 8969 euros.

Au 1^{er} février 2017, la valeur brute annuelle du point d'indice net majoré était de 56, 2323 euros.

La rémunération des agents contractuels est fixée par le contrat.

2.4.1 Les dépenses de personnel

Evolution des dépenses de personnel

	2015	2016	2017	2018	2019*
Dépenses annuelles	107 494 791	109 251 974	113 592 158	112 730 484	113 013 971

Sources : Direction des ressources humaines

* Le montant total des rémunérations sur bulletins de paye s'élève à 110 844 124 millions d'euros (110,7 millions d'euros en 2018) montant auquel on ajoute les dépenses de masse salariale par liquidation directe (certaines prestations sociales), soit un total consolidé de 113 millions d'euros.

2.4.1.1 Rémunération brute

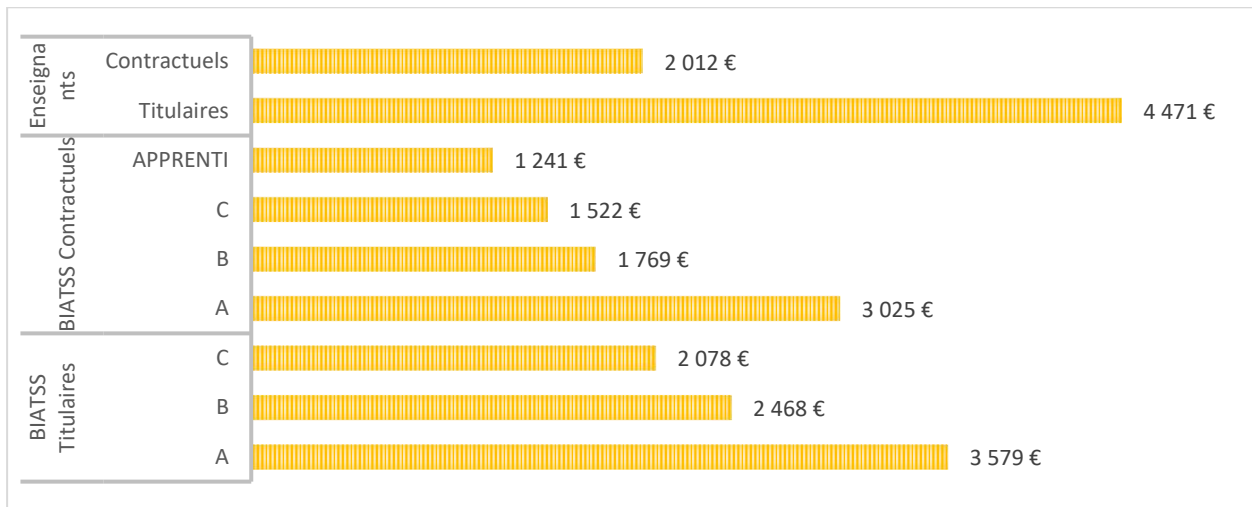
Les rémunérations brutes affichées sont issues des fichiers de paie 2019, et sont présentées en fonction des quotités de temps de travail. Ceci explique les montants relativement bas de rémunération brute pour les enseignants contractuels notamment, dont une partie importante (PAST, ATER...) ne travaillent pas à temps plein.

Rémunération brute mensuelle (traitement brut + primes et indemnités) : médiane et moyenne des personnels selon la filière, le statut et la catégorie au titre de l'année 2019

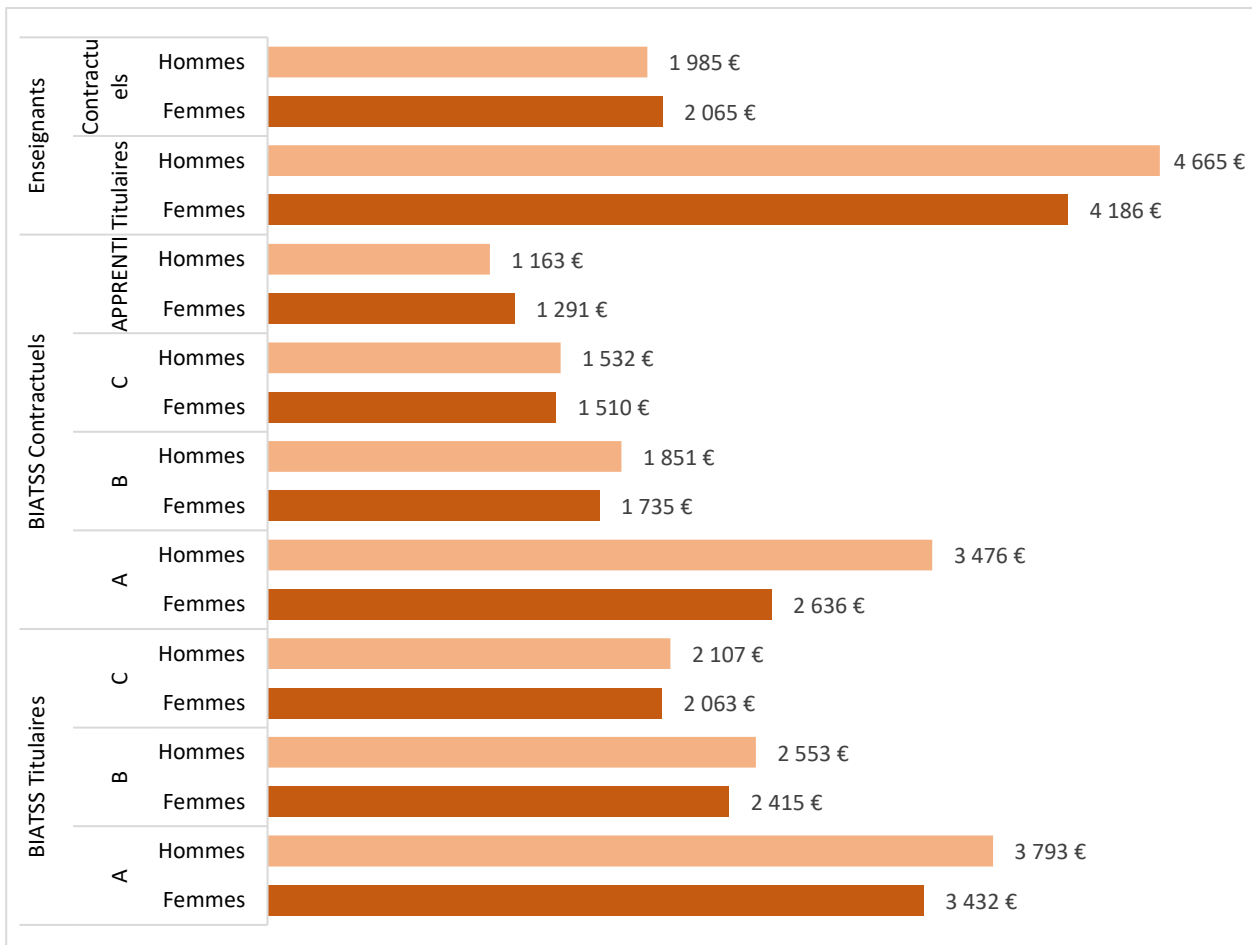
Filière	Catégorie	Sexe	Rémunération brute mensuelle	
			Moyenne	Médiane
BIATSS titulaires	A	Femme	3 432 €	3 290 €
		Homme	3 793 €	3 440 €
		Total	3 579 €	3 360 €
	B	Femme	2 415 €	2 376 €
		Homme	2 553 €	2 521 €
		Total	2 468 €	2 446 €
	C	Femme	2 063 €	2 025 €
		Homme	2 107 €	2 079 €
		Total	2 078 €	2 032 €
BIATSS contractuels	A	Femme	2 636 €	2 294 €
		Homme	3 476 €	2 909 €
		Total	3 025 €	2 598 €
	B	Femme	1 735 €	1 747 €
		Homme	1 851 €	1 774 €
		Total	1 769 €	1 760 €
	C	Femme	1 510 €	1 609 €
		Homme	1 532 €	1 524 €
		Total	1 522 €	1 585 €
Apprenti	Femme	1 291 €	1 209 €	
	Homme	1 163 €	1 110 €	
	Total	1 241 €	1 151 €	
Enseignants	Titulaires	Femme	4 186 €	4 127 €
		Homme	4 655 €	4 261 €
		Total	4 471 €	4 180 €
	Contractuels	Femme	2 065 €	1 862 €
		Homme	1 995 €	1 916 €
		Total	2 019 €	1 916 €

Source : Win Paie

Rémunération moyenne brute mensuelle (traitement brut + primes et indemnités) des personnels selon la filière, le statut et la catégorie au titre de l'année 2019

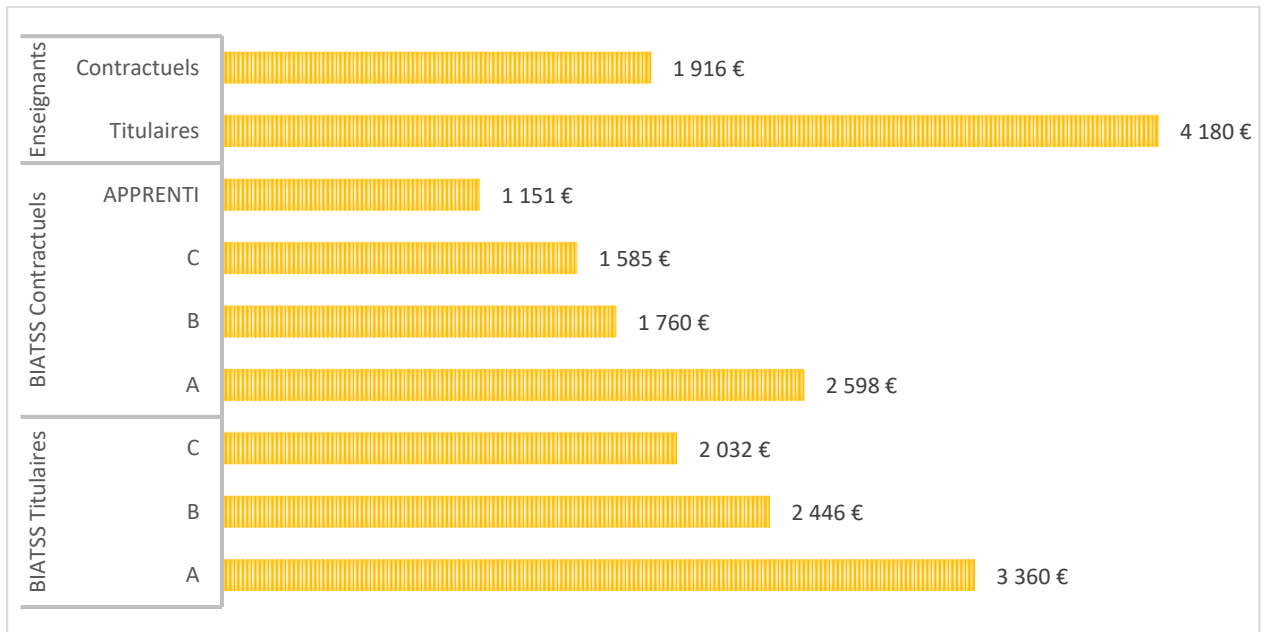


Rémunération moyenne brute mensuelle (traitement brut + primes et indemnités) des personnels selon la filière, le statut et la catégorie et selon le sexe au titre de l'année 2019

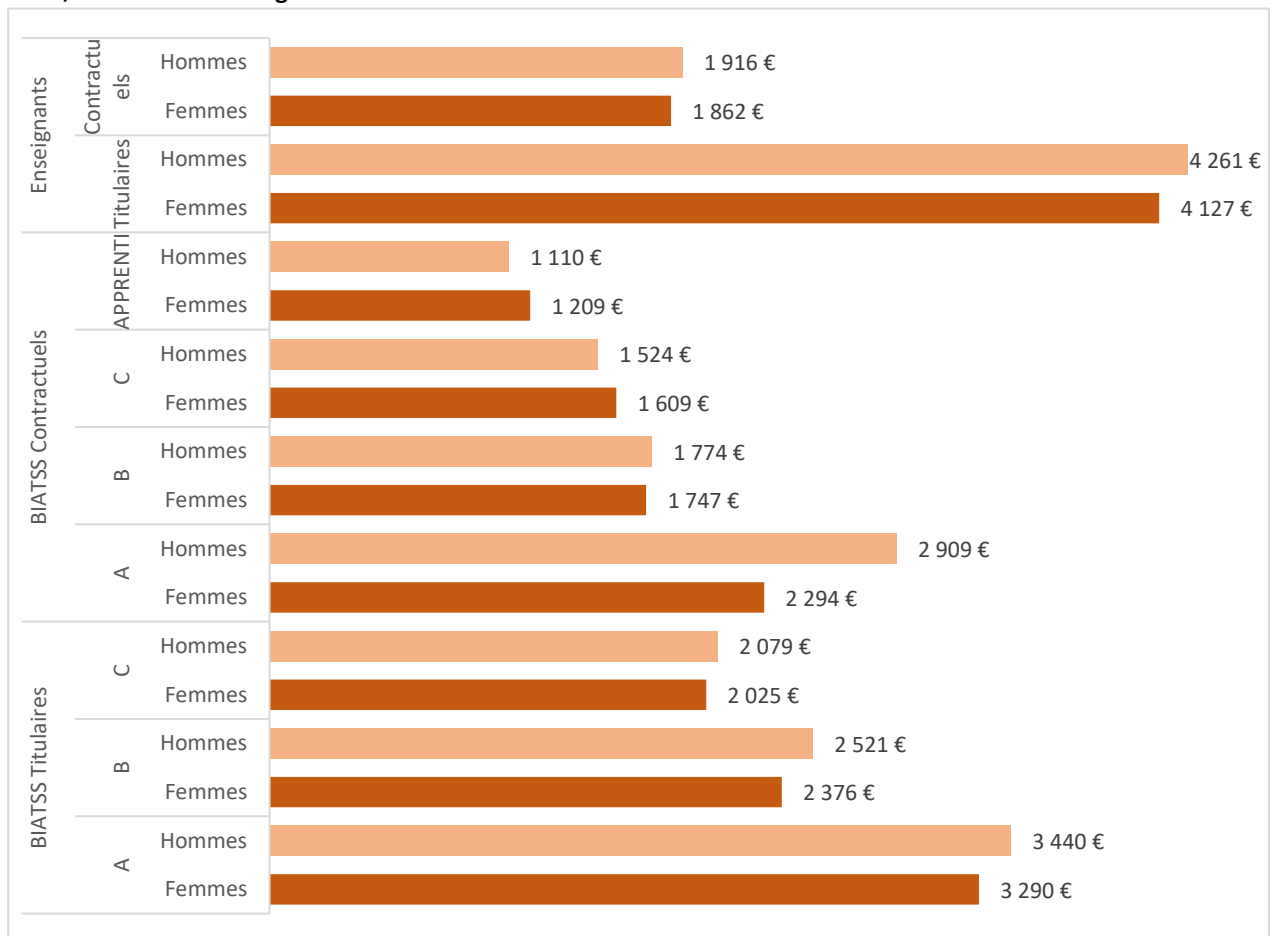


Source : Win Paie

Rémunération médiane brute mensuelle (traitement brut + primes et indemnités) des personnels selon la filière, le statut et la catégorie au titre de l'année 2019



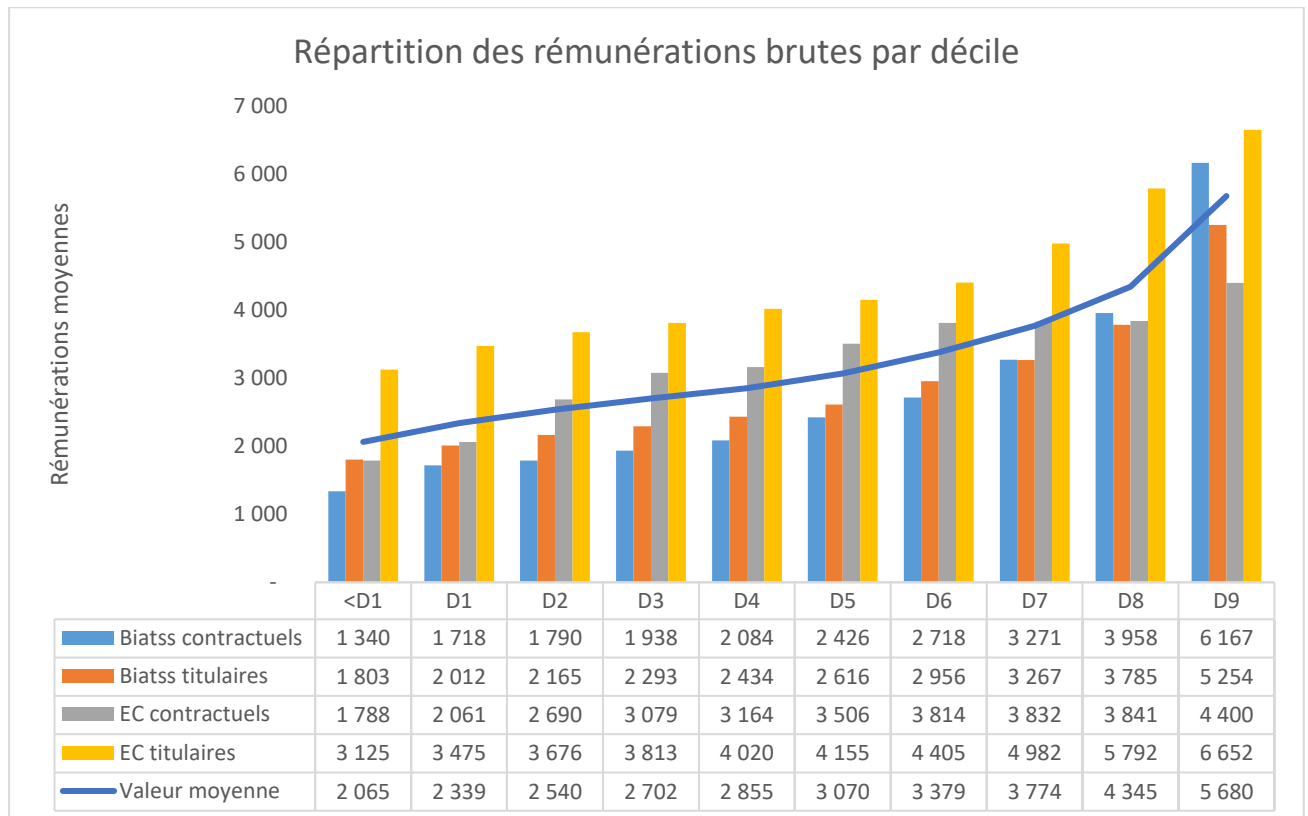
Rémunération médiane brute mensuelle (traitement brut + primes et indemnités) des personnels selon la filière, le statut et la catégorie et selon le sexe au titre de l'année 2019



Source : Win Paie

2.4.1.2 Rémunérations par décile en équivalent temps plein

Répartition des rémunérations brutes par décile (10%)



Source : Win Paie

Chaque population est découpée en tranches de 10% : déciles.

La valeur d'un décile correspond au niveau de salaire moyen perçu par la population représentée dans la tranche. Le premier décile de chaque catégorie est donc le niveau de salaire qui sépare d'un côté les 10% des salariés les moins bien payés et de l'autre les 90% les mieux payés.

Le deuxième décile est le niveau de salaire pour lequel 20% touchent moins et 80% touchent plus, et ainsi de suite jusqu'au neuvième décile.

Les données sont extraites des fichiers de paie 2019.

Ce graphique a pour objet de présenter les variations de salaires au sein des catégories de personnels employés au Cnam et permet de rapporter le niveau d'une tranche sur l'autre.

2.4.2 Rémunérations accessoires

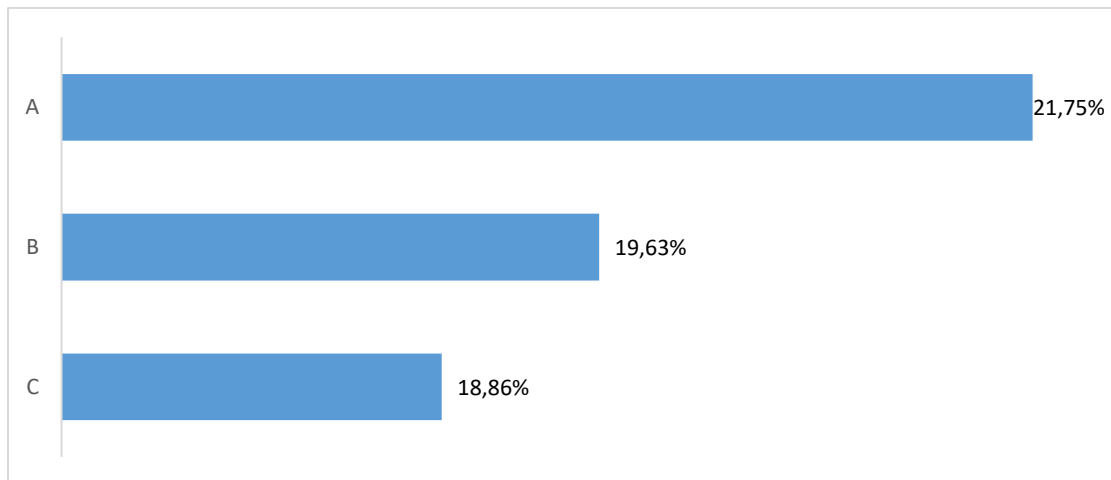
La rémunération des agents publics comprend des primes et indemnités qui constituent le régime indemnitaire. Les primes sont des éléments accessoires à la rémunération des fonctionnaires titulaires. Il existe différents types de primes.

Part des primes et indemnités dans la rémunération brute (traitement brut + primes et indemnités) pour les personnels BIATSS titulaires et stagiaires

Filière	Catégorie	Sexe	Part des primes et indemnités dans la rémunération globale
BIATSS titulaires et stagiaires	A	Femme	21,70 %
		Homme	24,35 %
		Total	22,86 %
	B	Femme	19,01 %
		Homme	20,39 %
		Total	19,57 %
	C	Femme	18,73 %
		Homme	19,08 %
		Total	18,86 %

Source : Win Paie

Part des primes et indemnités dans la rémunération brute (traitement brut + primes et indemnités) pour les personnels BIATSS titulaires et stagiaires





Source : Win Paie

2.4.2.1 Les primes des personnels administratifs et techniques

Le Rifseep est composé de 2 primes :



l'indemnité de fonctions, des sujétions et d'expertise (IFSE) est versée mensuellement au Cnam depuis janvier 2016. Elle se substitue aux régimes indemnitaires ayant le même objet pour tous les fonctionnaires de l'Etat. L'IFSE tient compte des conditions d'exercice des fonctions des agents (aux termes de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984). Un complément indemnitaire annuel (CIA) tient compte de l'engagement professionnel de l'agent et de sa manière de servir, revêt un caractère facultatif et fait l'objet d'un seul et au maximum deux versements.

	IFSE 2016	IFSE 2017	IFSE 2018	IFSE 2019		Total
	(Personnels AENES)	(Intégration des filières ITRF et BIB)				
Nombre de bénéficiaires	149	719	824	465	290	755
Montant total versé	479 860 €	1 675 718 €	3 428 596 €	1 814 637 €	1 429 708 €	3 244 346 €

Source : Win Paie

Le CIA a été versé à 671 bénéficiaires (404 femmes et 267 hommes) pour un montant total de 491 197 euros.

- **La nouvelle bonification indiciaire (NBI)** est versée sous la forme de points d'indices supplémentaires et s'attache à la fonction occupée. Les fonctions ouvrant droit à la NBI se déclinent par grandes fonctions : agent comptable, directeur général des services, directeurs fonctionnels, secrétaires généraux d'EPN, chefs de service, chefs de bureau, assistants de direction, chefs d'équipe, responsables de matériels lourds...

	NBI 2015	NBI 2016	NBI 2017	NBI 2018	NBI 2019		Total
							
Nombre de bénéficiaires	113	108	96	82	53	38	91
Points	25 022	23 594	20 347	18 430	11 038	8 557	19 595
Montant total de la NBI versée	115 859 €	109 574 €	95 291 €	85 926 €	51 723 €	40 095 €	91 818 €

Source : Win Paie

2.4.2.2 Les primes des psychologues de l'éducation nationale

Les indemnités de stages pratiques s'appliquent en fonction du décret 73-1220 du 24 décembre 1973 et de l'arrêté du 1^{er} mars 2020. L'indemnité de stage pratique est allouée aux psychologues chargés de stages pratiques obligatoires pour les élèves de l'institut d'étude du travail et d'orientation professionnelle.



En 2019, les psychologues de l'éducation nationale sont toutes des femmes.

	2015	2016	2017	2018	2019
Nombre de bénéficiaires	7	6	6	5	6
Montant total indemnité de stages pratiques des personnels d'information et d'orientation versée	10 162 €	9 145 €	8 637€	7 053 €	10 157 €

Source : Win-paie

2.4.2.3 Les primes des personnels enseignants

- **La prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES)** est attribuée aux enseignants chercheurs et assimilés, aux enseignants associés à temps plein, aux assistants de l'enseignement supérieur, aux ATER, au chef d'établissement. Cette prime ne peut être attribuée qu'aux enseignants chercheurs accomplissant l'intégralité de leurs obligations statutaires de service. Les agents qui perçoivent des rémunérations complémentaires au titre du cumul d'emplois ou de l'exercice d'une profession libérale ne peuvent bénéficier de la PRES.

	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2019		
							Total
Nombre de bénéficiaires	403	410	417	425	171	234	405
Montant total PRES versée	448 056 €	490 564 €	473 814 €	470 203 €	187 524 €	276 079 €	463 603 €

Source : Win Paie

- **La prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR)**, qui se substitue à la prime d'excellence scientifique (PES), a été instituée par un décret daté du 8 juillet 2009, modifié le 28 mai 2014. Cette prime est destinée à reconnaître l'engagement des chercheurs et des enseignants-chercheurs dans l'activité de recherche. La PEDR peut être demandée par les PRCM et les enseignants chercheurs stagiaires ou titulaires. Selon le choix des établissements, l'expertise des dossiers peut être confiée à l'instance nationale d'évaluation, le CNU (Conseil National des Universités) ou à des enseignants-chercheurs extérieurs à l'établissement. Cette prime peut être accordée au regard des publications et productions scientifiques, de l'encadrement doctoral et scientifique, de la diffusion des travaux et des responsabilités scientifiques. Elle est délivrée pour une durée de 4 ans. La PEDR est attribuée par le chef d'établissement après avis du conseil scientifique restreint. De plus, en plus d'enseignants chercheurs perçoivent la PEDR au Cnam.

	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2019		
				♀	♂	Total
Nombre de bénéficiaires	46	54	62	23	46	69
Total prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR)	228 787 €	257 312 €	282 970 €	105 592 €	204 740 €	310 332 €

Source : Win Paie

- **La prime d'enseignement supérieur** est attribuée aux enseignants du second degré. La prime d'enseignement supérieur ne peut être attribuée qu'aux enseignants accomplissant l'intégralité de leurs obligations statutaires de service. Les agents qui perçoivent des rémunérations complémentaires au titre du cumul d'emplois ou de l'exercice d'une profession libérale ne peuvent bénéficier de la PRES.

	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2019		
				♀	♂	Total
Nombre de bénéficiaires	32	31	28	19	15	34
Total prime d'enseignement supérieur versée	36 166 €	33 211 €	34 439 €	18 680 €	16 380 €	35 060 €

Source : Win Paie

2.4.2.4 La Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)

- **La Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)** est une indemnité compensatrice du pouvoir d'achat des agents. Ceux-ci peuvent bénéficier de cette indemnité si l'évolution de leur traitement brut est inférieure, sur 4 ans, à celle de l'indice des prix à la consommation.

Au titre de l'année 2019, voici le nombre de bénéficiaires et le montant total versé au sein du Cnam :

	GIPA 2015	GIPA 2016	GIPA 2017	GIPA 2018	GIPA 2019		Total
					♀	♂	
Nombre de bénéficiaires	164	92	38	62*			
Montant total garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) versé	66 025 €	74 060 €	17 341 €	14 947 €	6 313 €	9 576 €	15 889 €

Source : Win Paie

Parmi les 41 bénéficiaires, 16 femmes et 25 hommes ont perçu la GIPA. On compte 6 Biatss titulaires et 35 contractuels (22 A, 2 B et 11 C).

2.4.2.5 L'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE)

L'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) est l'allocation versée par l'Assurance chômage. Elle est accordée aux salariés affiliés à l'Assurance chômage qui peuvent justifier d'une durée minimale d'activité préalable à la perte involontaire de leur emploi.

Une convention de gestion pôle emploi a été signée entre le Cnam et Pôle emploi le 20/10/17 pour une mise en place au mois de mars 2018 avec effet au 01/01/2018.

	ARE 2015	ARE 2016	ARE 2017	ARE 2018	ARE 2019
Nombre de bénéficiaires	98	114	144	87	147
Montant total allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) versée	697 199 €	783 871 €	851 920 €	1 147 666 €	1 035 080 €

Source : Win Paie

2.4.3 Les dix plus importantes rémunérations brutes totales de l'établissement

Conformément au projet de loi de programmation des finances publiques pour les années 2014 à 2019, "Les opérateurs et autres organismes publics contrôlés par l'État dont les effectifs sont supérieurs à dix personnes rendent publique, chaque année, la somme des dix plus importantes rémunérations brutes totales de l'établissement".

Concernant le Cnam, en 2019, cette somme s'élève à 1 028 536 euros bruts.

CHAPITRE 3 : CONDITIONS DE TRAVAIL ET VIE DE L'ETABLISSEMENT

Quelques notions :

Les congés pour maladie :

- Le congé de maladie « ordinaire » : il est attribué au vu de l'arrêt de travail adressé à l'établissement. Ce congé concerne les maladies ne présentant pas de gravité particulière.
- Le congé de longue maladie : il est attribué dans le cas d'une maladie grave, invalidante et nécessitant des soins prolongés. Ce type de maladie entraîne chez l'agent une incapacité prononcée l'empêchant d'assurer ses fonctions. Ce congé est appelé « longue maladie » pour les fonctionnaires et « grave maladie » pour les agents contractuels.
- Le congé de longue durée : il est accordé à un fonctionnaire qui est dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions en raison d'une maladie présentant les mêmes caractéristiques que le congé « longue maladie » mais appartenant à un groupe de maladies déterminées (tuberculose, cancer, maladie mentale, poliomyélite ou déficit immunitaire grave et acquis).

Les autres congés ou absences :

- **Les congés particuliers :**
 - Le congé bonifié : il est accordé au fonctionnaire originaire des départements d'outre-mer qui exerce ses fonctions sur le territoire métropolitain. Il est octroyé tous les trois ans sous certaines conditions.
 - Le congé de formation professionnelle : il permet à un personnel de parfaire sa formation personnelle. La durée de ce congé est de 3 ans maximum dans la carrière.
- **Autres congés ou motifs d'absence** : le congé de maternité, le congé de paternité, le congé d'adoption, le congé pour formation syndicale...
- **Les congés liés au temps de travail :**
 - les congés annuels, les journées de RTT, les congés du compte épargne-temps...

3.1 Organisation et temps de travail

3.1.1 Organisation du travail

Le temps de travail d'un agent BIATSS à temps complet est fixé à 1607 heures par an. Les deux jours de fractionnement étant forfaitairement déduits à raison de 7 heures par jour, la base de travail effective est de 1593 heures. Le temps de travail s'entend comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

La durée du travail hebdomadaire est fixée selon le projet de service :

- à 35 h, soit 7 heures par jour ;
- à 37h30, soit 7h30 par jour.

Le projet de service doit être justifié et faire l'objet d'une concertation avec les personnels du service puis être transmis à la direction des ressources humaines pour validation par la direction générale des services au plus tard le 31 mai pour une prise d'effet au 1er septembre de l'année n.

Le nombre de jours de congés annuels est fixé à 44 jours pour les personnels travaillant à temps plein. Pour les agents soumis au régime des 37h30 par semaine et travaillant à temps plein, 13 jours d'ARTT supplémentaires sont accordés.

Les jours de congés annuels et les ARTT sont décomptés sur l'année universitaire, soit du 1er septembre au 31 août.

N'ouvrent pas droit à l'acquisition de jours ARTT les périodes qui ne sont pas assimilables à du temps de travail effectif (par exemple disponibilité, congé parental, CLM, CLD...).

Les enseignants-chercheurs ont une double mission d'enseignement et de recherche. Ils concourent à l'accomplissement des missions de l'enseignement supérieur.

Le temps de travail pris en compte pour déterminer des équivalences horaires est le temps de travail applicable dans la fonction publique d'Etat, soit 1 607 heures de travail effectif. Il est composé pour moitié d'une activité d'enseignement correspondant à 128 heures de cours magistraux ou 192 heures de travaux dirigés ou pratiques et pour moitié d'une activité de recherche.

Sur cette base et conformément au I de l'article 7 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié, une heure de travaux dirigés en présence d'étudiants correspond à 4,2 heures de travail effectif et une heure de travail effectif équivaut à 0,24 heure de travaux dirigés.

3.1.2 Temps partiel

Les agents employés depuis plus d'un an à temps complet et de façon continue peuvent être autorisés à accomplir un service à temps partiel, qui ne peut être inférieur à un mi-temps, sur leur demande. Il s'agit soit d'un temps partiel de droit, soit d'un temps partiel sur autorisation, sous réserve des nécessités de service pour ce dernier.

Les quotités de temps de travail autorisées sont les suivantes : 50%, 60%, 70%, 80% et 90% de la durée hebdomadaire de service.

Tableau 50 - Modalités de service des personnels titulaires et stagiaires en activité au 31 décembre 2019

	BIATSS					Enseignants	
	A	B	C	TOTAL BIATSS		TOTAL Enseignants	
				♀	♂	♀	♂
Temps complet	270	171	195	375	261	152	228
Temps partiel de droit (pour élever un enfant de - 3ans, pour soins, au profit des travailleurs handicapés)	6	2	2	6	4	1	-
Temps partiel de droit (bénéficiaire de l'obligation d'emploi)	-	1		1	-	-	-
Temps partiel thérapeutique		1	3	3	1	1	-
Temps partiel sur autorisation	23	15	23	55	6	1	-
TOTAL	299	190	223	440	272	155	228

Source : Virtualia

En 2019, 16 agents dont 14 BIATSS (6 A, 2 B et 6 C) et 2 enseignants à temps plein ont changé de quotité de travail et sont à temps partiel. Et on compte 22 agents dont 14 BIATSS (7 A, 4 B et 3 C) et 8 enseignants à temps partiel ont repris une activité à temps plein.

3.1.3 Heures complémentaires

Les heures complémentaires sont des heures effectuées au-delà du service statutaire d'un enseignant.

Un enseignant, exerçant son activité principale au Cnam peut assurer des heures, au-delà de son temps de service, sous forme de vacation d'enseignement.

En 2019, le nombre d'enseignants ayant effectuée des heures complémentaires rémunérées était de 492 dont 362 fonctionnaires et 130 non fonctionnaires.

Le nombre d'heures complémentaires rémunérées s'élevait à 142 624 heures.

3.1.4 Compte épargne-temps (CET)

Le compte épargne-temps existe dans la fonction publique d'Etat depuis 2002 (décret n° 2002-634 du 29 avril 2002). Il permet aux agents BIATSS qui le souhaitent d'économiser des droits à congés rémunérés et de disposer d'un « capital temps ».

Conformément à l'arrêté du 28 novembre 2018 modifiant l'arrêté 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'Etat et dans la magistrature, le seuil à partir duquel un agent peut se faire indemniser ou verser des jours au titre de la RAFP est passé de 20 jours à **15 jours**.

Les montants d'indemnisation par catégorie ont été augmenté de **10 euros**.

Les bénéficiaires d'un compte épargne-temps sont les fonctionnaires BIATSS ou agents contractuels BIATSS (en CDI ou en CDD d'une durée supérieure à un an exerçant à temps complet, incomplet ou partiel) :

- qui exercent des fonctions dans un établissement public relevant du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche ;
- et qui ont accompli au moins une année de service public de manière continue au moment de la demande d'ouverture du compte épargne-temps.

Au 31 décembre 2019, 384 personnels BIATSS étaient titulaires d'un CET (235 femmes et 149 hommes) dont 321 agents titulaires (200 femmes et 121 hommes) et 63 agents contractuels (35 femmes et 28 hommes).

Au 31 décembre 2018, 365 personnels BIATSS étaient titulaires d'un CET (226 femmes et 139 hommes) dont 298 agents titulaires (186 femmes et 112 hommes) et 67 agents contractuels (40 femmes et 27 hommes).

Au 31 décembre 2017, 369 personnels BIATSS étaient titulaires d'un CET (229 femmes et 140 hommes) dont 300 agents titulaires (188 femmes et 112 hommes) et 69 agents contractuels (41 femmes et 28 hommes).

Au 31 décembre 2016, 383 personnels BIATSS étaient titulaires d'un CET (239 femmes et 144 hommes) dont 306 agents titulaires (194 femmes et 112 hommes) et 77 agents contractuels (45 femmes et 32 hommes).

Une fois l'alimentation effectuée, l'utilisation des jours épargnés, diffère selon que le solde de jours inscrits sur le CET dépasse ou non les 15 jours.

- Si le solde du CET est inférieur ou égal à 15 jours :

Les jours peuvent être utilisés uniquement sous forme de congés, dans les mêmes conditions que les congés annuels communs.

- Si le solde du CET est supérieur à 15 jours :

Une option doit être formulée même si aucune alimentation n'est faite pendant la campagne en cours.

Pour les jours au-delà du 15ème, la demande d'utilisation du CET doit impérativement être formulée avant le 31 janvier de l'année suivant la période d'alimentation, pour l'une des options suivantes :

- Indemnisation ;
- Prise en compte au titre du régime additionnel de retraite de la fonction publique ;
- Maintien des jours, dans la limite de 10 par an, jusqu'à un solde maximum de 60 ;
- Panachage de ces trois options.

En l'absence de formulation du choix à échéance de la campagne, les jours au-delà du 15^{ème} seront automatiquement pris en compte au titre de la RAFP (pour les agents titulaires) et automatiquement indemnisés (pour les agents contractuels).

Le nombre de jours maintenus sur le CET est plafonné à 60 jours.

Tableau 51 - Opérations sur le CET pour les personnels titulaires du 1^{er} janvier au 31 décembre 2019

Catégorie	Alimentation du CET au 31/12/2019 (en jours)	Nombre d'agents concernés	Nombre de jours indemnisés	Montants indemnisés (en € bruts)	Nombre d'agents concernés
A	772	70	567	76 545 €	47
B	423	38	261	23 490 €	21
C	215	15	138	10 350 €	9
TOTAL	1 410	123	966	110 385 €	67

Source : Direction des ressources humaines

Tableau 52 - Opérations sur le CET pour les personnels contractuels du 1^{er} janvier au 31 décembre 2019

Catégorie	Alimentation du CET au 31 décembre 2019 (en jours)	Nombre d'agents concernés	Nombre de jours indemnisés	Montants indemnisés (en € bruts)	Nombre d'agents concernés
A	365	29	352	43 875 €	25
B	16	2	19	1 700 €	2
C	0	0	0	0 €	0
TOTAL	381	31	371	45 575 €	27

Source : Direction des ressources humaines

3.1.5 Absences au travail (hors absences pour raison de santé)

➤ Les congés de maternité et de paternité

Tableau 53 - Répartition pour tous les personnels du 1^{er} janvier au 31 décembre 2019

	Congés maternité			Congés paternité			TOTAL GENERAL		
	Jours d'absence	Nombre d'agents (PP)	Nombre d'agents (ETP)	Jours d'absence	Nombre d'agents (PP)	Nombre d'agents (ETP)	Jours d'absence	Nombre d'agents (PP)	Nombre d'agents (ETP)
Enseignants	562	6	5	20	2	2	582	8	7
BIATSS	2 823	28	23	108	13	13	2 931	41	36
TOTAL	3 385	34	28	128	15	15	3 513	49	43

Source : Virtualia







➤ Le congé bonifié

En 2019, les 11 agents (5 femmes et 6 hommes) ayant bénéficié de ce congé étaient des personnels techniques.

En 2018, les 12 agents (9 femmes et 3 hommes) ayant bénéficié de ce congé étaient des personnels administratifs, des personnels techniques et des personnels de bibliothèque.

En 2017, les 19 agents (11 femmes et 8 hommes) ayant bénéficié de ce congé étaient des personnels administratifs ou techniques.

Tableau 54 - Répartition des congés bonifiés pour les personnels BIATSS du 1^{er} janvier au 31 décembre 2019

	Jours d'absence			Nombre d'agents			Durée moyenne du congé		
			Total			Total			Total
BIATSS ITRF	260	344	604	5	6	11	52	57,3	54,9
BIATSS AENES	-	-	-	-	-	-	-	-	-
BIATSS BIBLIOTHEQUE	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Source : Virtualia

Ce congé est pris sur la période juillet, août et début du mois de septembre (sauf nécessité de service).

En 2019, la durée moyenne de ce congé est de 54,9 jours (52 jours chez les femmes et 57,3 jours chez les hommes). La moyenne a augmenté de 5 % par rapport à 2018 où la durée moyenne de ce congé était de 52,3 jours.

3.1.6 Absences au travail pour raison de santé

3.1.6.1 Congé de maladie « ordinaire »

Tableau 55 - Répartition des congés de maladie « ordinaire » pour l'ensemble du personnel en 2019

	♀			♂			TOTAL GENERAL				
	Jours d'absence	Nombre d'agents	Nombre d'agents (etp)	Jours d'absence	Nombre d'agents	Nombre d'agents (etp)	Jours d'absence	Nombre d'agents	Nombre d'agents (etp)	Taux d'absentéisme	
ENSEIGNANTS	Titulaires-stagiaires										
	- 35 ans	31	2	2	0	0	0	31	2	2	0,40%
	35 - 49 ans	40	4	4	107	5	5	147	9	9	0,35%
	50 et plus	419	8	8	238	6	6	657	14	14	1,41%
	Total	490	14	14	345	11	11	835	25	25	0,87%
	Contractuels										
	- 35 ans	156	2	2	2	1	0	158	3	2	1,05%
	35 - 49 ans	11	1	1	12	1	1	23	2	2	0,37%
	50 ans et plus	274	1	0,5	54	1	1,5	328	2	1	3,58%
	Total contractuel	441	4	3,5	68	3	2,5	509	7	6	1,67%
Total enseignants	931	18	17,5	413	14	13,5	1 344	32	31	1,06%	
BIATSS	Titulaires-stagiaires										
	- 35 ans	427	18	16,9	261	15	14,6	688	33	31,5	3,44%
	35 - 49 ans	1 647	73	69,2	1 213	30	29,8	2 860	103	99	4,35%
	50 ans et plus	3 036	92	89,6	1 515	45	43,9	4 551	137	133,5	5,13%
	Total titulaires-stagiaires	5 110	183	175,7	2 989	90	88,3	8 099	273	264	4,64%
	Contractuels										
	CDI										
	- 35 ans	0	0	0	45	2	1,7	45	2	1,7	3,20%
	35 - 49 ans	284	10	8,8	30	3	2,7	314	13	11,5	2,77%
	50 ans et plus	284	14	13	452	12	9,7	736	26	22,7	4,32%
	CDD sur crédits										
	- 35 ans	238	27	27	59	8	8	297	35	35	1,00%
	34 - 49 ans	196	10	10	447	10	9,8	643	20	19,8	3,97%
	50 ans et plus	68	7	7	23	1	1	91	8	8	1,55%
	CDD recherche & convention										
	- 35 ans	54	4	4	30	3	2,7	88	7	6,7	0,97%
	35 - 49 ans	3	2	2	9	1	1	12	3	3	0,31%
50 ans et plus	4	1	1	0	0	0	4	1	1	0,66%	
Total contractuel	1 131	75	72,8	1 095	40	36,6	2 226	115	109,4	2,34%	
Total BIATSS	6 241	258	248,5	4 084	130	124,9	10 325	388	373,4	3,83%	
TOTAL GENERAL	7 172	290	266	4 497	155	138,4	11 669	420	404,4	2,95%	

Source : Virtualia

La notion d'absentéisme prend généralement en compte les congés de maladie « ordinaire » et exclut les congés pour longue maladie, les congés de longue durée etc.

Le taux d'absentéisme est le rapport entre le nombre total de journées d'absences (congrés maladie) et le nombre d'agents (converti en équivalent temps plein) pondéré par le nombre de jours ouvrés⁶. Le taux d'absentéisme⁷ de l'ensemble des personnels du Cnam pour l'année 2019 est de 2,95%.

Pour l'ensemble des personnels BIATSS (titulaires et contractuels), le taux d'absentéisme⁸ en 2019 est de 3,83%. Pour l'ensemble des personnels enseignants (titulaires et contractuels), ce taux d'absentéisme⁹ est de 1,06% en 2019.

Les congés pour maladie « ordinaire » concernent 25,3% des personnels du Cnam.

Tableau 56 - Evolution du taux d'absentéisme pour raisons de santé depuis 2016

	2016	2017	2018 (PP)	2018 (ETP)	2019 (PP)	2019 (ETP)
Nombre de jours maladie	10 565	10 013	12 060	12 060	11 669	11 669
Nombre d'agent	570	484	478	334,2	420	404,4
Taux d'absentéisme	3,1%	2,9%	3,6%	2,8%	3,3%	2,95%

Source : Virtualia

Tableau 57 - Répartition par entité du nombre de jours de maladie du 1^{er} janvier au 31 décembre 2019

		Nombre de jours maladie	Effectif réel	Nombre de jours moyens par agent	Taux d'absentéisme par entité (%)
Administration générale	Femmes				
	20-34 ans	285	13	21,92	4,33%
	35-49 ans	603	28	21,54	7,49%
	50 ans et plus	1 010	31	32,58	4,32%
	Hommes				
	20-34 ans	255	15	17,00	3,5%
	35-49 ans	695	9	77,22	5,46%
	50 ans et plus	808	22	36,73	5,15%
	Total	3 656	118	30,98	5,25%
Formation	Femmes				
	20-34 ans	247	22	11 23	1,14%
	35-49 ans	1 295	51	25 39	2,73%
	50 ans et plus	2 207	60	36,78	4,32%
	Hommes				
	20-34 ans	86	6	14,33	0,7%
	35-49 ans	638	24	26,58	5,5%
	50 ans et plus	1 011	26	38,88	8,7%
	Total	5 484	189	29,02	2,48%
PICST	Femmes				
	20-34 ans	171	10	17,10	2,86%
	35-49 ans	61	8	7,63	0,86%
	50 ans et plus	490	16	30,63	5,97%

⁶ En 2019, il y a eu 251 jours ouvrés

⁷ Calcul du taux d'absentéisme : 11 669 jours d'absence / [(personnels titulaires et contractuels en effectif moyen 1 577,2) * 251 jours ouvrés] = **2,95%**

⁸ Calcul du taux d'absentéisme : 10 325 jours d'absence / [(BIATSS titulaires et contractuels en ETP : 1 070,1,9) * 251 jours ouvrés] = **3,83%**

⁹ Calcul du taux d'absentéisme : 1 342 jours d'absence : [(enseignants titulaires et contractuels en ETP 509,3) * 251 jours ouvrés] = **1,06%**

	Hommes				
	20-34 ans	31	2	15,50	1,24%
	35-49 ans	124	8	15,50	2,67%
	50 ans et plus	309	6	51,50	6,92%
	Total	1 186	50	23,72	3,61%
Recherche	Femmes				
	20-34 ans	159	3	53,00	1,73 %
	35-49 ans	154	5	30,80	2,71 %
	50 ans et plus	250	10	25,00	3,35 %
	Hommes				
	20-34 ans	24	5	4,80	0,18 %
	35-49 ans	338	7	48,29	4,50 %
	50 ans et plus	64	5	12,80	0,96 %
		Total	989	35	28,26
Stratégie & Développement	Femmes				
	20-34 ans	44	5	8,80	1,04 %
	35-49 ans	68	8	0,00	1,3 %
	50 ans et plus	128	6	0,00	2,63 %
	Hommes				
	20-34 ans	1	1	0,00	0,05 %
	35-49 ans	23	2	15,50	0,68 %
	50 ans et plus	90	6	51,50	2,47%
		Total	354	28	12,64

Source : Win Paie

3.1.6.2 Autres congés de maladie

Tableau 58 - Répartition des autres congés de maladie pour l'ensemble du personnel du 1^{er} janvier au 31 décembre 2019

		♀			♂			TOTAL GENERAL					
		Jours d'absence	Nombre d'agents	Nombre d'agents (etp)	Jours d'absence	Nombre d'agents	Nombre d'agents (etp)	Jours d'absence	Nombre d'agents	Nombre d'agents (etp)	Taux d'absentéisme médical**	Taux d'absentéisme médical***	
Titulaires et stagiaires	Congé de longue maladie												
	Enseignants	159	1	1	324	1	1	483	2	2	8,9%	2,8%	
	BIATSS	1 921	8	8	380	2	2	2 301	10	10	42,4%	13,5%	
	TOTAL CLM	2 069	9	9	698	3	3	2 784	12	12	51,3%	16,3%	
	Congé de longue durée												
	Enseignants	-	-	-	406	2	2	406	2	2	7,5%	2,4%	
BIATSS	1 479	7	6,3	233	2	2	1 712	9	8,3	31,5%	10,0%		
TOTAL CLD	1 479	7	6,3	639	4	4	2 118	11	10,3	39,0%	12,4%		
Contractuels	Congé Grave maladie												
	BIATSS	220	1	1	306	2	1,7	526	3	2,7	9,7%	3,1%	
	TOTAL CGM	220	1	1	306	2	1,7	526	3	2,7	9,7%	3,1%	
TOTAL GENERAL	3 779	17	16,3	1 649	9	8,7	5 428	26*	25	100%	32%		

Source : Virtualia

***Parmi les 26 agents certains sont comptés en double car ils ont eu une période de CLM et une de CLD pendant 2019. En réalité 23 agents ont été en CLM, CLD ou CGM pendant l'année 2019.*

***Le taux d'absentéisme médical correspond ici au nombre de jours d'absence sur le nombre de jours d'absence des autres congés de maladie (CLM, CLD, CGM).*

****Le taux d'absentéisme médical général correspond ici au nombre de jours d'absence sur le nombre total de jours d'absence pour raison de santé (CLM, CLD, CGM et CMO inclus).*

En 2019, le nombre de jours d'autres congés pour maladie s'est élevé à 5 428 jours et concerne 23 agents, contre 3 854 jours pour 16 agents en 2018.

3.1.7 Accidents de service

3.1.7.1 Répartition par année

Tableau 59 - Nombre d'accidents de service et de trajet ayant donné lieu à un arrêt de travail, pour l'ensemble des personnels du Cnam par année

	2016	2017	2018	2019
Accidents de service	20	18	33	32
Accidents de trajet	20	20	28	30
TOTAL	40	38	61	62

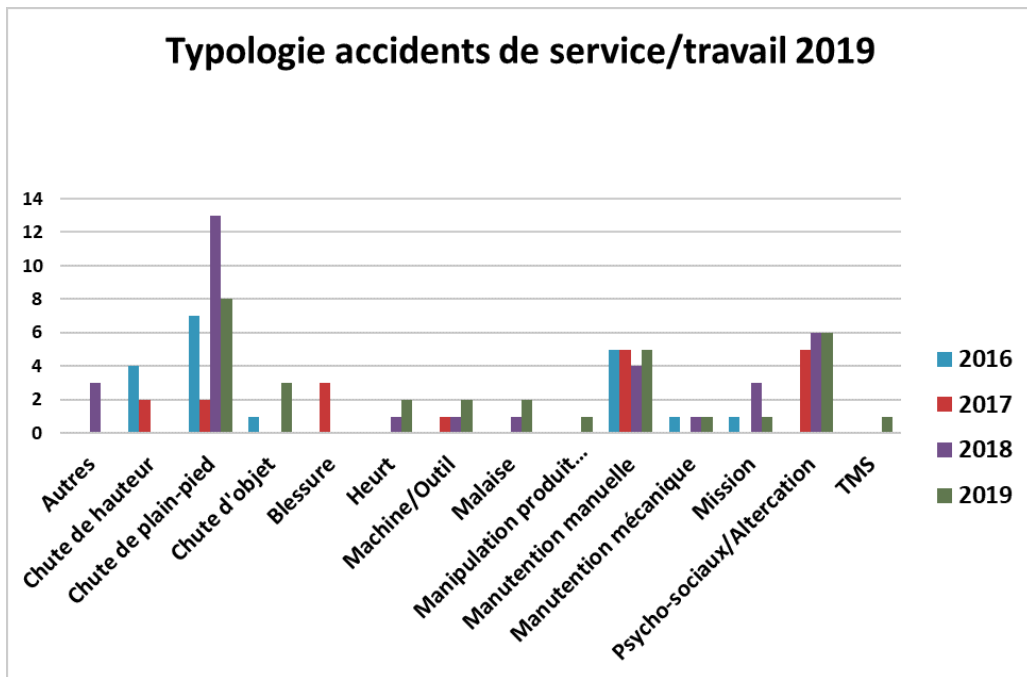
Source : Virtualia

Le groupe de travail d'analyse des accidents, issu du CHSCT, s'est réuni 3 fois en 2019. Il est composé de quatre membres du CHSCT, d'un représentant du service médical, de deux représentants de la DRH et d'un représentant du pôle prévention et sécurité.

La DRH a fourni, au 3 janvier 2020, 62 dossiers d'accidents de service ou de travail pour l'année 2019, dont 30 accidents de trajet. Il y a eu 4 déclarations de maladie professionnelle.

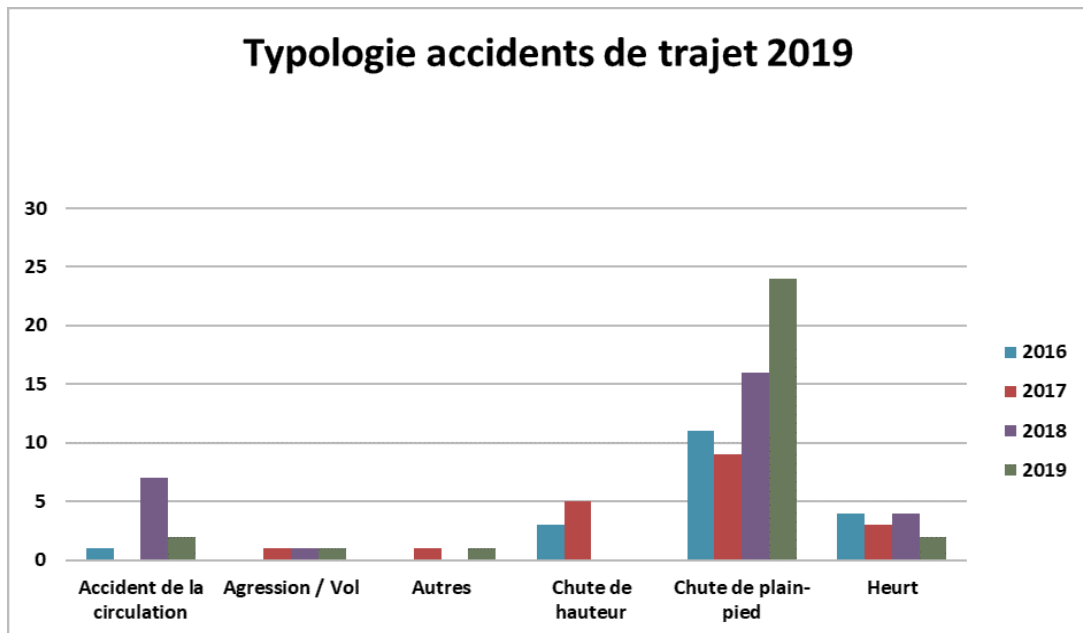
En 2019, le nombre de personnes victimes d'un accident du travail ayant reçu des soins à l'infirmerie est de 22. Sur les 22 accidents du travail "Cnam", 6 sont des accidents de trajet, et 4 agents ont été transférées aux urgences par les pompiers, ambulance ou SAMU.

Graphique 55 - Evolution du nombre d'accidents en fonction du type de risque



Source : Service Hygiène et Sécurité

Graphique 56 - Evolution du nombre d'accidents de trajet en fonction du type de risque



Source : Service Hygiène et Sécurité

3.1.7.2 Répartition par sexe

Tableau 60 - Répartition par sexe des accidents de service, de trajet pour l'ensemble des personnels

	♀		♂		TOTAL GENERAL	
	Jours d'absence	Nombre d'agents*	Jours d'absence	Nombre d'agents*	Jours d'absence	Nombre d'agents*
Accidents de service	276	7	499	7	775	14
Accidents de trajet	330	10	79	7	409	17
TOTAL	606	17	578	14	1 184	31

Source : Virtualia

* Nombre d'agents absents au moins une journée entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2019

3.1.7.3 Répartition par type de population

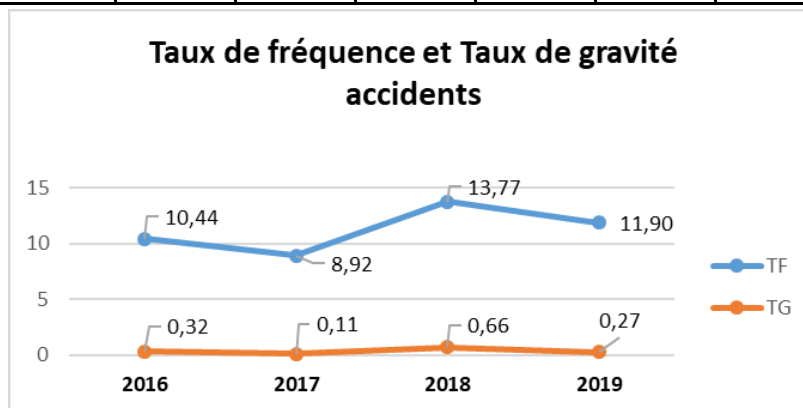
Tableau 61 - Répartition des accidents de service et de trajet en 2019 par filière et statut

	BIATSS (PP)			Enseignants (PP)			TOTAL
	Titulaires	Contractuels	Total	Titulaires	Contractuels	Total	
Accidents de service	11	2	13	1	-	1	14
Accidents de trajet	10	1	11	5	1	6	17
TOTAL	21	3	24	6	1	7	31

Source : Virtualia

Tableau 62 - Evolution des taux de fréquence (Tf) et de gravité (Tg) depuis 2010

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
TF	6,87	7,29	9,27	3,78	6,85	7,59	10,44	8,92	13,77	11,90
TG	0,13	0,09	0,17	0,12	0,13	0,17	0,32	0,11	0,66	0,27



Source : Service Hygiène et Sécurité

Taux de fréquence (année N) = $\frac{\text{Nombre d'accidents avec arrêt (année N)} \times 1\,000\,000}{\text{Nombre d'heures travaillées*}}$

Taux de gravité (année N) = $\frac{\text{Nombre de journées indemnisées (AT année N et antérieure)} \times 1000}{\text{Nombre d'heures travaillées*}}$

*effectif équivalent temps plein x nombre d'heures de travail effectuées chaque année par une personne à temps plein

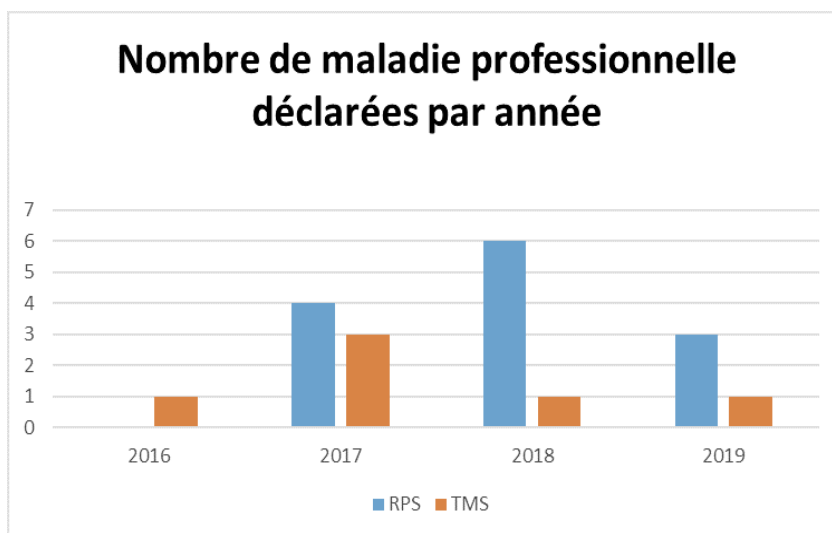
3.1.7.4 Accidents ayant fait l'objet d'une enquête du CHSCT

En 2019, il n'y a pas eu d'enquête sur un accident.

3.1.8 Maladies professionnelles

Le tableau de maladies professionnelles est présenté lors des réunions du groupe de travail d'analyse des accidents de service.

Graphique 57 - Nombre de maladies professionnelles déclarées de 2016 à 2019



Source : Service Hygiène et Sécurité

Pour rappel, une maladie professionnelle est la conséquence de l'exposition plus ou moins prolongée à un risque qui existe lors de l'exercice habituel de la profession. Pour être qualifiée de maladie professionnelle, la maladie doit être référencée au sein des tableaux des maladies professionnelles fixés par décret.

3.2 Prévention et risques psycho-sociaux (RPS)

Quelques notions :

Les Risques Psycho-Sociaux recouvrent des risques professionnels d'origine et de nature diverses, qui mettent en jeu l'intégrité physique et la santé mentale des salariés et ont, par conséquent, un impact sur le bon fonctionnement des organisations, les manifestations en sont : le stress, l'épuisement professionnel, la violence au travail, le harcèlement moral et le harcèlement sexuel.

Les résultats de l'évaluation des risques professionnels, auxquels sont intégrés les risques psycho-sociaux, sont formalisés dans un document unique qui est obligatoire pour tous les établissements du secteur public et privé. Un plan de prévention annuel est proposé et validé par le CHSCT de l'établissement.

La cheffe du SIPME (Service de l'insertion professionnelle et pour le maintien dans l'emploi) a mené en 2019 de nombreux entretiens auprès d'agents exprimant des problématiques telles que de la souffrance au travail, des relations conflictuelles avec leur hiérarchie ou leurs collègues, des problèmes de santé (48 entretiens). Plusieurs entretiens ont été menés en collaboration avec la cheffe du service du développement des compétences et des parcours professionnels pour les agents avec un projet de mobilité (suite à une restriction ou préconisation médicale, un retour de congé maladie long).

Début 2019, la cheffe du SIPME a mené une enquête administrative au sein de l'EPN 7 suite à la déclaration d'un incident ayant conduit un agent à déclarer une maladie professionnelle.

Six réunions de "Veille Sociale", regroupant le médecin de prévention, l'infirmière, l'assistante sociale, la cheffe du SIPME et les gestionnaires santé, ont permis d'évoquer de manière multidisciplinaire des situations d'agents en souffrance. Les échanges entre le SIPME, l'assistante sociale et l'infirmière ont perduré suite au départ du médecin de prévention en avril 2019.

Les agents ont été informés via des « Savez-vous-que ? » de la vacance de poste du médecin de prévention, de la volonté de l'établissement de recruter un nouveau médecin et du rôle accru de l'infirmière au cours de cette période. Elle a ainsi apporté une écoute, un soutien et des conseils d'orientation auprès des agents exprimant une souffrance psychologique.

Deux groupes de travail ont vu le jour en 2019 avec des membres de l'administration et du CHSCT :

- Sur les violences sexuelles et sexistes (deux réunions en 2019) : l'objet de ce groupe est de mettre en place des actions de prévention primaire, mais également de mener une réflexion sur le traitement des situations. Une conseillère spéciale à l'égalité femme - homme auprès de l'administrateur général a été nommée fin 2019. Cette conseillère travaillera avec le groupe. Afin de favoriser ses travaux, les membres suivront un Mooc début 2020 sur la thématique des violences sexuelles et sexistes.

- Sur les RPS (une réunion en octobre) : la réunion a porté sur les indicateurs de RPS. Durant l'année 2019, un certain nombre de composantes a bénéficié d'un accompagnement particulier. La DRH a notamment été attentive à la situation de l'EPN 16 (plusieurs agents ont bénéficié d'entretiens et les recrutements ont fait l'objet d'une attention particulière).

L'accompagnement du musée s'est également poursuivi. Fin 2019, suite à l'interpellation de plusieurs agents en souffrance au sein d'un même service, des entretiens préparatoires à des médiations ont été menés.

La DRH a mené début 2019 une réflexion avec le médecin de prévention et l'INHA sur le recrutement d'un psychologue du travail. Cette réflexion a été interrompue et reprendra lors de l'arrivée d'un nouveau médecin de prévention.

L'intégration des RPS dans les documents uniques d'évaluation des risques professionnels s'est poursuivie, 27 unités de travail ayant bénéficié de l'analyse des questionnaires envoyés.

Dans le cadre de l'axe Qualité de Vie au Travail du Schéma directeur des ressources humaines, un groupe de travail a été créé sous le pilotage de la Directrice Générale des Services Adjointe de la valorisation du patrimoine et des moyens généraux. Un questionnaire a été travaillé collectivement afin d'avoir une vision des besoins en matière de QVT. Egalement dans le cadre du Schéma directeur des ressources humaines, l'accueil des nouveaux arrivants a été examiné. Une nouvelle version du livret d'accueil a été travaillée afin de favoriser une meilleure intégration des nouveaux agents ainsi qu'une procédure et un bilan à trois mois.

3.3 Handicap et maintien dans l'emploi

Plusieurs interlocuteurs interviennent dans le suivi des personnels en situation de handicap ou rencontrant des problèmes de santé : à partir des préconisations du médecin de prévention, les managers de proximité, avec l'appui du service de l'insertion professionnelle et pour le maintien dans l'emploi et de l'assistante sociale, mettent en œuvre des aménagements de poste.



En septembre 2015, la direction des ressources humaines a intégré la mission Handi'cnam dans le nouveau service de l'insertion professionnelle et pour le maintien dans l'emploi. Ce service assume désormais un rôle d'accompagnement individuel pour les agents en situation de handicap ou rencontrant des difficultés de santé, en réalisant une prise en charge globale de leur problématique, en les orientant vers les interlocuteurs appropriés et en les soutenant par la recherche de solutions techniques de compensation et de leur financement.

Dans ce cadre, les personnels peuvent bénéficier à leur demande :

- ✓ d'un entretien personnalisé, en toute confidentialité ;
- ✓ d'un accompagnement à l'insertion professionnelle ou au maintien dans l'emploi ;
- ✓ d'un suivi dans la mise en œuvre d'aménagements ;
- ✓ d'appui et de conseils sur des actions de formations adaptées.

3.3.1 Quelques chiffres

Tableau 63 - Nombre de personnels bénéficiant d'un aménagement temporaire du travail ou du poste de travail

	2016	2017	2018	2019		Total
						
TOTAL	26	37	33	27	5	32

Source : Direction des ressources humaines

21 des bénéficiaires d'aménagement (soit 65,6 %) sont des agents en situation de handicap.
27 (soit 84 %) sont des femmes et 5 (16 %) sont des hommes.

Tableau 64 - Montant des remboursements versés par le FIPHFP

	2016	2017	2018	2019
TOTAL	19 999,40 €	999,66 €	0 €	0€

Source : Direction des ressources humaines

Les employeurs publics sont soutenus par le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) pour mettre en œuvre des aménagements de poste pour les agents en situation de handicap, notamment les personnes bénéficiant d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). Ces aménagements doivent avoir été préalablement préconisés par le médecin de prévention. Ils sont de nature diverses : financements d'appareils auditifs, mise à disposition de fauteuils ou bureaux ergonomiques, mise en

place de formations spécifiques, financements d’heures d’interprétariat en LSF (Langue des signes française), fourniture de matériels et logiciels informatiques adaptés.

Pour chaque aménagement, les employeurs publics ont deux possibilités pour être aidés financièrement par le FIPHPF :

1. Demander une prise en charge partielle ou totale après transmission d’une facture : dans ce cas, pour les achats de matériel, le FIPHPF finance uniquement le surcoût qu’entraîne la compensation du handicap, dans la limite de certains plafonds (ex : différence entre le coût d’un fauteuil de bureau ergonomique et un fauteuil classique).
2. Déduire le coût des aménagements de la contribution annuelle : dans ce cas c’est la totalité de la dépense qui est déduite et non le surcoût.

En 2019, aucun aménagement n’a été financé par le FIPHPF. En effet, l’ensemble des aménagements a été déduit de la contribution. Il s’agit de dépenses liées à des achats de matériels ergonomiques, d’abonnement à des services de transcription, d’interprétariat LSF, de transports adaptés domicile –travail, de formations et de bilans professionnels.

Tableau 65 - Effectif des personnels reclassés ou ayant eu un changement de poste

	2016	2017	2018	2019
TOTAL	5	1	1	3

Source : Direction des ressources humaines

3.3.2 Accessibilité des locaux à tous les types de handicap



Pour répondre aux obligations d’accessibilité définies par la loi du 11 février 2005, un agenda d’accessibilité programmée a été élaboré par la direction du patrimoine : le schéma directeur (ADAP) décrit l’ensemble de la programmation et le montant des travaux qui seront mis en place au sein du Cnam dans les six ans à venir.

Ce schéma directeur, validé par la préfecture, prévoit des travaux dont le coût global est évalué à 6,2M€. De nombreux bâtiments du Cnam étant classés monuments historiques, l’accessibilité ne pourra pas être totale.

3.3.3 Bénéficiaires de l’obligation d’emploi en faveur des personnes handicapées

La loi du 11 février 2005 a réaffirmé l’obligation d’emploi d’au moins 6% de travailleurs en situation de handicap dans la fonction publique. Quand cette obligation n’est pas remplie, l’employeur doit s’acquitter d’une contribution financière relative à l’écart du taux d’emploi déclaré par rapport au taux règlementaire de 6%. Cette contribution est versée au FIPHPF.

Tableau 66 - Nombre de personnels en situation de handicap répertoriés dans l’établissement **

	2016	2017	2018	2019		
						Total
TOTAL	85	61	66	43	24	67

Source : Virtualia

** Agents en activité et ayant le statut de Bénéficiaire de l’Obligation d’Emploi (bénéficiaires de la RQTH, de l’ATI, d’une carte d’invalidité, de l’AAH, accidentés du travail titulaires d’une rente pour incapacité permanente d’au moins 10 %, agents reclassés, victimes de guerre ...) répertoriés au 1^{er} janvier de l’année

En 2019, 67 personnels sont en situation de handicap dont :

- 60 sont des agents BIATSS (ou filière administrative) et 7 sont des enseignants ;
- 55 sont des agents titulaires et 12 sont des agents contractuels ;
- 19 sont des agents de catégorie A (dont 1 IGR, 7 IGE, 3 ASI, 2 contractuels 1 MCF, 1 PRAG, 2 professeurs contractuels et 2 PU), 25 sont de catégorie B (dont 5 SAENES, 14 techniciens de recherche et formation et 6 contractuels) et 23 de catégorie C (dont 17 adjoints techniques, 4 adjoints administratifs et 2 contractuels).

Tableau 67 - Evolution du taux d'emploi et de la contribution de l'établissement

Concernant le taux d'emploi, deux périodes peuvent être distinguées :

- Jusqu'en 2015, le taux d'emploi était calculé sur la seule base des personnels payés sur ressources propres, le ministère étant en charge du taux d'emploi des personnels payés sur le budget Etat. Le passage au RCE qui s'était accompagné d'une modification du support de contrat pour un certain nombre de contractuels, a fait basculer le taux d'emploi au-delà des 6%.
- A compter de 2015, la base de calcul a évolué : le taux d'emploi de l'établissement est calculé sur l'ensemble des personnels contractuels comme fonctionnaires, la contribution au FIPHFP augmente significativement.

	2016	2017	2018	2019
Taux d'emploi direct*	3,44%	3,99%	3,55 %	3,94 %
Taux légal (prenant en compte les dépenses déductibles)	3,73 %	4,94 %	3,94 %	4,36 %
Contribution au FIPHFP	165 984 €	37 731 €	207 326 €	164 317 €

Source : Direction des ressources humaines

* Correspondant au 1er janvier de l'année n-1

Le montant indiqué correspond au montant de la contribution que doit s'acquitter le Cnam lors de l'année de la déclaration. Celui-ci est calculé en fonction des effectifs de l'année n-1. Ainsi, le taux d'emploi déclaré lors de la déclaration 2019 (3,94 %) correspond au taux d'emploi de l'année 2018.

Attention, le taux d'emploi ne traduit pas le nombre exact de personnes en situation de handicap mais uniquement le nombre d'agents qui ont déclaré leur handicap et dont le titre est valide au 1er janvier de l'année de référence (bénéficiaires de la RQTH, de l'ATI, d'une carte d'invalidité, de l'AAH, accidentés du travail titulaires d'une rente pour incapacité permanente d'au moins 10 %, agents reclassés, victimes de guerre).

Tableau 68 - Evolution des dépenses réalisées auprès des ESAT (Établissements et Services d'Aide par le Travail) et EA (Entreprises Adaptées)

Type de dépenses en euros	2016	2017	2018	2019
Fournitures	16 430,72 €	2 358,77 €	27 365 €	0 €
Traiteur	0,00 €	151 597,88 €	194 366 €	77 951,94 €
Entretien d'espaces verts	13 081,75 €	15 207,27 €	10 433,13 €	14 591,87 €
TOTAL (en euros)	29 512,47 €	169,163,92 €	232 164,13 €	92 543,81 €

Source : Direction des Affaires Générales

Depuis plusieurs années, le Cnam sollicite des établissements et services d'aide par le travail (ESAT) et des entreprises adaptées (EA) pour l'achat de fournitures de bureau et pour des prestations de service (mises sous pli pour des envois en nombre, entretien des espaces verts...). Ces établissements emploient des personnes en situation de handicap qui peuvent ainsi exercer un travail en milieu protégé en bénéficiant d'un accompagnement sur le plan professionnel et médico-social afin de pouvoir accéder à plus d'autonomie et évoluer dans leur projet professionnel.

3.3.4 Les actions de sensibilisation

Le Cnam s'est engagé dans un schéma directeur du handicap (SDH), validé par le Conseil d'administration du 14 décembre 2017. Il sera mis en œuvre entre 2018 et 2023. Ce schéma directeur est transversal, il comporte des axes d'action à destination des auditeurs et/ou des agents en situation de handicap ou de restriction d'aptitude.

La Mission Handi'Cnam, portée par la DRH, a en charge un certain nombre d'actions inscrites dans le SDH. En octobre 2019, elle a accueilli une nouvelle gestionnaire après plusieurs mois de vacance sur le poste.

Sur l'année 2019, plusieurs formations / sensibilisations ont été organisées à destination des agents :

- 2 sessions (en mars et novembre) de la formation « Accueillir une personne en situation de handicap » ;
- une formation sur « Le handicap psychique au travail » en novembre ;
- une sensibilisation sur l'achat auprès du secteur protégé avec le service des achats et le GESAT le 17 octobre.

3.4.1 Actions du service médecine de prévention

Informatisation de l'activité du service médecine de prévention : afin d'améliorer le suivi de l'activité du service et de la gestion de la surveillance médicale des agents qui sont exposés à des risques professionnels, le service s'est doté d'un logiciel spécifique en santé au travail. Ce logiciel permet d'effectuer une meilleure gestion des dossiers et d'améliorer le suivi médical des agents qui nécessitent un suivi particulier.

Campagne de vaccination contre la grippe saisonnière : en l'absence de médecin pas de vaccination en 2019

Réflexion sur l'installation de défibrillateurs sur les sites de l'Intechmer à Cherbourg, de l'IAT de St Cyr-l'Ecole, dans les réserves du musée à St Denis et dans le hall du musée à Paris.

3.4.2 Groupes de travail

Un travail régulier est effectué en collaboration avec la direction des ressources humaines, en particulier concernant les agents en situation de handicap ou rencontrant des difficultés professionnelles.

Le médecin de prévention, la DRH, la cheffe du service insertion professionnelle et maintien dans l'emploi, l'assistante sociale et l'infirmière se rencontrent chaque mois pour évoquer les situations particulières.

Le médecin de prévention et l'infirmière participent au groupe de travail du CHSCT sur les accidents de travail.

Le médecin de prévention et l'infirmière ont participé aux réunions concernant la politique d'accompagnement de la restriction d'aptitude et du handicap.

3.4.3 Rôle de l'infirmière

Au sein du Cnam, le rôle de l'infirmière est multiple :

- En 2019, 202 personnes ont été accueillies à l'infirmierie pour des soins infirmiers (accueil et écoute du personnel, premiers soins, urgences, conseils en matière d'hygiène et de santé...);
- Réalisation d'examen complémentaires : ergovisions, audiogrammes, ECG ;
- Interventions dans le cadre d'accidents du travail (22 en 2019) ;
- Participation au groupe de travail CHSCT concernant les accidents du travail ;
- Participation aux réunions du schéma directeur du handicap ;
- Participation aux réunions de veilles sociales et suivi des agents en situation de handicap ;
- Vaccinations prescrites par le médecin de prévention (0) ;
- Gestion du matériel médical de l'infirmierie ;
- Mise à jour du contenu des trousse de secours et de la liste des responsables ;
- Suivi et maintenance des défibrillateurs, initiation aux premiers secours et à l'utilisation du défibrillateur ;
- Réflexion en cours sur le renouvellement et la maintenance des défibrillateurs ;
- Participation aux visites médicales sur tous les sites et aux visites de postes et locaux avec le médecin de prévention ;
- Organisation en lien avec l'Etablissement Français du Sang de 2 collectes de sang (14 participants) ;
- Participation à une formation ETP diabétique ;
- Organisation avec l'assistante sociale d'une collecte pour l'association « lunettes sans frontières ».

Tableau 69 - Collectes de sang

	2015	2016	2017	2018	2019
Nombre de collecte de sang	2	2	2	4	2
Nombre de participants	18	24	18	54	14

Source : Service médecine de prévention

3.5 Hygiène et sécurité

3.5.1 Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Les décrets du 28 juin 2011 et du 24 avril 2012 ont fixé les conditions de création et d'organisation, la composition, le mode de désignation des membres, le rôle et le fonctionnement du CHSCT dans les établissements de l'enseignement supérieur. Le Cnam, lors de sa séance du conseil d'administration du 17 octobre 2012, après avis du comité technique du 26 juin 2012, a créé son CHSCT. Son règlement intérieur a été adopté le 7 février 2013.

Le CHSCT a pour missions de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des personnels, de contribuer à l'amélioration des conditions de travail et de veiller à l'observation des prescriptions légales en ces matières.

Il est présidé par l'administrateur général (ou son suppléant) et comprend la directrice des ressources humaines (responsable ayant autorité en matière de gestion des ressources humaines), des représentants des personnels (9 titulaires et 9 suppléants) et des usagers (2 titulaires et 2 suppléants). La conseillère de prévention et le médecin de prévention y participent. La directrice des ressources humaines adjointe chargée du pôle développement RH, la directrice générale des services adjointe en charge du patrimoine, le chef du service technique des bâtiments et la cheffe du service insertion professionnelle et maintien dans l'emploi y sont des invités permanents. Suite aux élections professionnelles de décembre 2018, de nouveaux membres ont été désignés pour la nouvelle mandature.

3.5.2 Les réunions du CHSCT

Le décret du 28 juin 2011 fait obligation de 3 réunions annuelles. Au Cnam, le règlement intérieur prévoit 4 réunions annuelles. En 2019, le CHSCT s'est réuni 5 fois.

Tableau 70 - Nombre de réunions du CHS/CHSCT par année

	2015	2016	2017	2018	2019
Nombre de réunions du CHSCT	4	4	4	5	5

Source : Service hygiène et sécurité

Le CHSCT s'est réuni le 16 janvier, le 9 avril, le 21 mai, le 11 juillet et le 15 octobre 2019.

A cours de ces réunions, le CHSCT a débattu des travaux et déménagements impactant les locaux du Cnam, du document unique d'évaluation des risques professionnels, des analyses des accidents, des visites de locaux, du programme annuel de prévention, des observations des registres de santé-sécurité au travail, du suivi des services en difficultés.

3.5.3 Programme de prévention

Le programme de prévention, composé de 7 priorités issues des conclusions de l'inspection en santé-sécurité au travail du ministère, est pluriannuel. IL a été présenté et approuvé à l'unanimité lors du CHSCT du 9 avril.

3.5.4 Les assistants de prévention

Les assistants de prévention sont des personnes nommées dans une entité par leur chef de service. Sous la responsabilité de ces derniers, les assistants de prévention sont chargés de mettre en œuvre les règles d'hygiène et de sécurité dans leur service, de tenir le registre de santé-sécurité au travail et de participer à la rédaction du document unique d'évaluation des risques professionnels. Ils possèdent tous une lettre de cadrage définissant le temps dévolu à cette mission spécifique.

Tableau 71 - Nombre d'assistants de prévention par année

	2015	2016	2017	2018	2019
Nombres d'assistants de prévention	25	26	29	33	35

Source : Service hygiène et sécurité

En 2019, trois nouveaux assistants de prévention ont été formés.

3.5.5 Les visites de locaux avec le médecin de prévention

Des visites de locaux sont organisées conjointement par le médecin de prévention et la conseillère de prévention, avec invitation des membres du CHSCT. Elles font l'objet de comptes rendus.

Tableau 72 - Nombre de visites de locaux par année

	2015	2016	2017	2018	2019
Nombre de visites de locaux	4	3	6	4	4

Source : Service hygiène et sécurité

Les locaux visités en 2019 :

- Visite du service de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi de la DRH
- Visite de l'ENASS- locaux IFPASS
- Visite de l'INTECHMER
- Visite de l'IAT

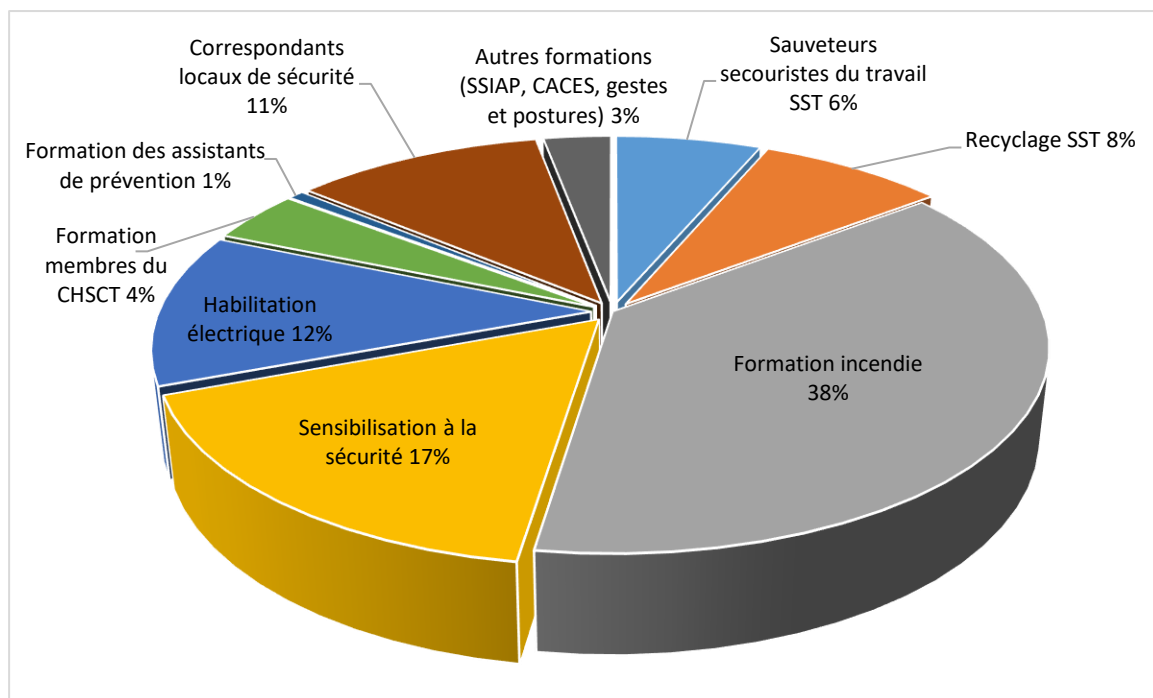
3.5.6 Les formations « incendie/hygiène et sécurité/recyclage SST »

Tableau 73 - Nombre de participants aux formations collectives par année (données fournies par le rapport sécurité 2019, page 20)

Intitulé du stage	2015	2016	2017	2018	2019
Sauveteurs secouristes du travail	18	28	54	29	28
Recyclage SST	63	35	63	39	36
Formation incendie	84	63	19	112	166
Sensibilisation à la sécurité	96	27	72	51	74
Habilitation électrique	9	27	13	30	53
Formation membres du CHSCT	16	2	0	0	18
Formation des assistants de prévention	4	4	5	4	3
Correspondants locaux de sécurité	-	-	-	-	48
Autres formations (SSIAP, CACES, gestes et postures)	-	-	-	-	13
TOTAL	290	186	226	265	439

Source : Service hygiène et sécurité

Graphique 58 - Parts des participants aux formations collectives en 2019



Source : Service hygiène et sécurité

3.6 Actions sociales et culturelles

3.6.1 Les prestations sociales versées par le Cnam

L'action sociale, collective ou individuelle vise à améliorer les conditions de vie des agents de l'Etat et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles.

A la différence des prestations légales, les prestations d'action sociale sont des prestations à caractère facultatif. Elles ne peuvent être accordées que dans la limite des crédits prévus à cet effet et leur paiement ne peut donner lieu à rappel.

L'action sociale comprend d'une part les aides versées directement aux agents (prestations sociales), et d'autre part les aides indirectes qui se matérialisent par le versement d'une subvention à un tiers (aide à la restauration, APCnam).

Depuis l'accession du Cnam aux responsabilités et compétences élargies (RCE), la définition de cette politique, le financement et la gestion qui en découlent, incombent à l'établissement. Cela a permis de proposer une politique d'action sociale unifiée pour tous les agents du Cnam, qu'ils soient titulaires et contractuels. Ainsi, depuis 2013, l'établissement travaille, en concertation avec les organisations syndicales, à la définition d'une politique d'action sociale ambitieuse et adaptée aux spécificités du Cnam.

3.6.1.1 Les acteurs

Le Cnam gère l'ensemble des prestations sociales pour les agents permanents, titulaires et contractuels.

Ainsi, différents acteurs sont mobilisés :

- Le pôle développement RH de la direction des ressources humaines qui instruit les dossiers de prestations sociales ;
- L'assistante sociale qui présente les dossiers d'aide et de prêts à la Commission d'Action Sociale (CAS);
- La Commission d'Action Sociale composée de représentants des personnels issus du comité technique et de représentants de l'administration. Elle examine les dossiers d'aide exceptionnelle et de prêt social, et mène une réflexion sur la politique d'action sociale de l'établissement ;
- L'Association des personnels, l'APCnam, qui peut accorder des prêts à caractère social sur son propre budget pour les personnels qui connaissent des difficultés passagères ;
- Des organismes extérieurs, tels que la SRIAS (Section Régionale Interministérielle d'Action Sociale, gérée par la Préfecture d'Ile de France), qui gère certaines prestations interministérielles : CESU Garde d'enfants, AIP (aide à l'installation des nouveaux arrivants sur concours)...

3.6.1.2 Les actions

Au cours de l'année 2019, le Cnam a versé deux types d'aides pour un montant de 91 401 € :

- Les Prestations Interministérielles (PIM) auxquelles tous les agents, tous ministères confondus, ont accès ;
- Les Actions Sociales à l'Initiative du Cnam (ASIC).

Le plus souvent versées sous condition de ressources (évaluation du quotient familial sauf pour le handicap), les aides concernent les domaines suivants : les aides aux séjours et vacances d'enfants, aux parents d'enfants handicapés, au logement, à la garde d'enfant, aux parents isolés, ainsi que les aides exceptionnelles.

Depuis 2016, de nouvelles aides ont été créées au Cnam : l'aide à l'adhésion d'une première mutuelle, l'aide aux agents habitant hors Ile-de-France, l'aide à l'abonnement Vélib, la mise en place de Tickets Cesu pour les agents bénéficiant d'une RQTH, ainsi que la possibilité de contracter un prêt social (après avis de la commission).

La prestation qui a bénéficié au plus grand nombre d'agents en 2019 est l'ASIC Aides aux vacances familiales (125 € par enfants de moins de 20 ans, sous conditions de ressources) ; elle concerne 42 agents (8 de moins qu'en 2018). La seconde est l'ASIC Etudes des enfants (200 à 400 € en fonction des ressources). Elle a été accordée à 21 familles (7 de plus qu'en 2018). La prestation ayant le montant global le plus élevé est la PIM Allocation enfant handicapé (163,42 € par mois). 18 793 € ont été attribués en 2019 contre 13 395 € en 2018.

Tableau 74 - Evolution des prestations sociales (aides spécifiques et aides exceptionnelles) versées par le Cnam

	2016	2017	2018	2019
Montant (en euros)	108 701	105 837	92 355	91 401

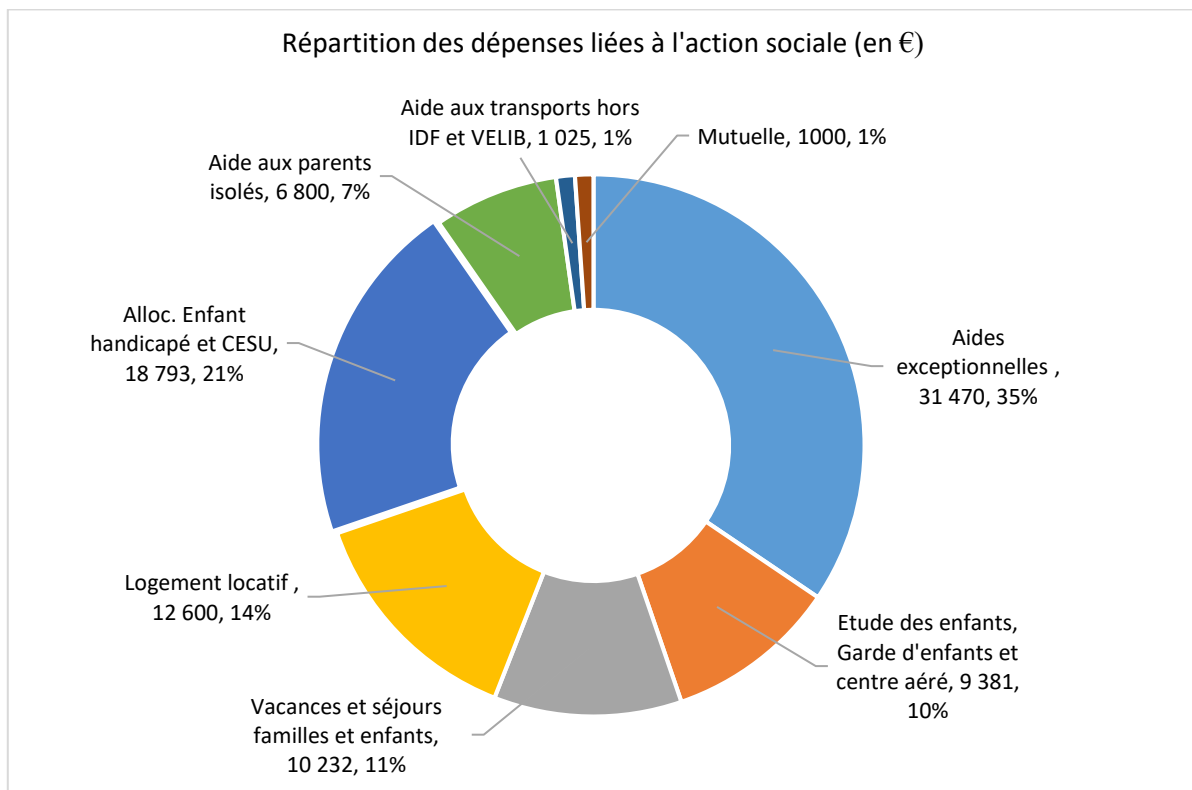
Source : Direction des ressources humaines

Tableau 75 - Répartition des prestations sociales versées par le Cnam

Nature de l'aide	Nombre de bénéficiaires				Montant (en euros)			
	2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019
Aides spécifiques								
Garde d'enfants (ASIC)	1	1	1	1	150	150	150	150
Colonie de vacances (PIM)	3	8	3	2	888	2219	491	214
Centre aéré (PIM)	6	4	5	5	1 752	1 558	955	731
Gîte et centres familiaux de vacances (PIM)	1	1	1	6	184	250	375	1 500
Séjour cadre du système éducatif (PIM)	8	8	2	1	313	517	44	18
Etude des enfants (ASIC)	21	20	14	21	11 900	7 600	5 500	8 500
Vacances familiales (ASIC)	48	43	50	42	12 500	11 500	12 300	8 500
Logement locatif (ASIC)	12	26	24	19	8 400	17 850	16 800	12 600
Alloc. Enfant handicapé (PIM)	9	9	7	10	15 889	14 643	13 395	18 793
Fonctionnaires<32 ans bénéficiaires de chèque vacances (ASIC)	3	14	2	0	450	450	300	0
Aide aux parents isolés (ASIC)	18	12	14	10	13 100	8 300	9 600	6 800
Aide aux transports hors Ile de France (ASIC)	12	14	3	5	2 400	2 800	600	1 000
Abonnement Vélib (ASIC)	5	2	3	1	125	50	75	25
Mutuelle (ASIC)	12	6	8	3	3 600	1 800	2 400	900
CESU Handicap (ASIC)	-	6	4	1	-	1200	800	200
Aides spécifiques ensemble	159	174	141	127	71 651	70 887	63 785	59 931
Aides exceptionnelles	58	53	40	37	37 050	34 950	28 570	31 470
Total	217	227	181	164	108 701	105 837	92 355	91 401

Source : Direction des ressources humaines

Graphique 59 – Répartition des dépenses liées à l’action sociale



Source : Direction des ressources humaines

En 2019, 109 personnes ont reçu au moins une aide, dont :

- 70.6 % sont des femmes et 29,4 % sont des hommes
- 67.5 % sont titulaires et 30.6 % sont contractuels ou apprentis.

Tableau 76 - Aides exceptionnelles versées aux agents du Cnam

	2016	2017	2018	2019
Nombre de bénéficiaires	58	53	40	37
Montant (en euros)	37 050	34 950	28 570	31 470

Source : Direction des ressources humaines

Chaque agent du Cnam rencontrant une difficulté particulière imprévue peut solliciter une aide financière auprès de la Commission d’Action Sociale (CAS). Les demandes, étudiées par l’assistante sociale, sont présentées de façon anonyme à la CAS qui statue.

Le montant des aides accordées par agent s’échelonne de 400 € à 1 600 €. Le montant moyen versé est de 850 € (694 € en 2018) par dossier retenu.

Durant l’année 2019, 37 personnes ont été aidées, dont 9 ont eu 2 aides dans l’année.

Qui sont les personnels aidés ?

- 25 sont des femmes (67%), dont 9 contractuelles et 16 titulaires.
- 12 sont des hommes (33%), dont 2 contractuels et 10 titulaires.
- Tous les agents ayant eu une aide cette année sont des BIATSS, dont 30% de contractuels.

En 2019, la Commission d'Action Sociale s'est réunie 5 fois ; 2 prêts sociaux (3 en 2018) ont été attribués après avis de la CAS (montant maximum de 3 000 €) pour un montant total de 5 000 €.

Le montant total des aides et des prestations a baissé de 12,7 % en 2018 par rapport à 2017. Cette diminution se stabilise en 2019, avec une baisse de 1 % par rapport à 2018.

Afin de mieux informer les agents sur les aides mobilisables, que ce soit celles versées par l'établissement ou par un autre organisme, un nouveau guide interne de l'action sociale a été réalisé en 2020.

3.6.2 Le service social du Cnam

Une assistante de service social se tient à la disposition des personnels du Cnam. L'assistante de service social a une mission d'aide et de soutien envers les personnes qui rencontrent des situations difficiles, qu'il s'agisse d'une simple information, d'un conseil, d'une orientation vers d'autres services (tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'établissement), de l'accompagnement dans l'élaboration de certains dossiers administratifs (surendettement, Fonds de solidarité pour le logement, dossier Dallo, etc)

Elle travaille, au sein du pôle développement RH de la direction des ressources humaines, en collaboration avec les chefs de service de la DRH, le service médical et la mission Handi'cnam.

Les personnels peuvent la solliciter directement, en toute confidentialité.

Le service social peut aider ou informer les personnels sur :

- les droits sociaux, la législation administrative statutaire, familiale... ;
- l'accompagnement dans le cadre de demandes de logements ;
- des difficultés financières dues à un événement ponctuel, des dysfonctionnements dus à des difficultés de gestion, à un endettement... ;
- les conditions de travail (précarité, éloignement du domicile, transports, relations conflictuelles) ;
- les troubles liés à la maladie ayant une incidence dans le domaine du travail... ;
- une problématique personnelle ou familiale.

Le service social peut, par ailleurs, intervenir aussi en tant que lien entre services.

C'est l'assistante de service social qui présente les dossiers de demande d'aide exceptionnelle à la Commission d'Action Sociale, qui les examine de façon anonyme.

Environ 15% du personnel de l'établissement fait appel au service social.

3.6.3 La médiation au Cnam

La médiation de l'académie de Paris assure depuis le 1er janvier 2012 le traitement des requêtes formulées par les personnels et usagers du Cnam. Constituée de cinq médiateurs, la médiation est installée en Sorbonne, Rectorat de Paris, 47 rue des Ecoles 75230 Paris cedex 05.

En règle générale, le médiateur en charge du Cnam reçoit les réclamations des personnels ou des usagers, par courrier électronique et, en cas de difficulté ou d'impossibilité, par voie postale.

Il peut également être joint par téléphone.

Dans certaines situations, des entretiens peuvent avoir lieu sur rendez-vous, en Sorbonne, dans les locaux de la médiation.

Les coordonnées du médiateur sont les suivantes :

- tél. : 01 40 46 23 44

- adresse électronique : mediateur.acad@ac-paris.fr

Au cours de l'année 2019, la médiation de Paris a reçu 18 nouveaux dossiers dont 1 émanant d'un membre du personnel et 17 d'auditeurs. On observe une certaine stabilité du nombre total de dossiers depuis 4 ans. Il était en effet de 19 en 2018, 21 en 2017 et 19 en 2016.

Les réclamations des auditeurs sont principalement liées à des contestations de résultats d'examens, à des questions financières ou à la délivrance de diplômes.

CHAPITRE 4 : VIE INSTITUTIONNELLE ET RELATIONS AU TRAVAIL

4.1 Fonctionnement des instances

4.1.1 Les Conseils centraux

4.1.1.1 Le conseil d'administration

- Formations plénières

Le conseil d'administration exerce les attributions confiées aux conseils d'administration des universités par l'article L712-3 du code de l'éducation.

Le conseil d'administration détermine la politique de l'établissement. A ce titre :

- 1° Il approuve le contrat d'établissement de l'université ;
- 2° Il vote le budget et approuve les comptes ;
- 3° Il approuve les accords et les conventions signés par l'administrateur général de l'établissement et, sous réserve des conditions particulières fixées par décret, les emprunts, les prises de participation, les créations de filiales et de fondations prévues à l'article L719-12, l'acceptation de dons et legs et les acquisitions et cessions immobilières ;
- 4° Il adopte le règlement intérieur de l'établissement ;
- 5° Il fixe, sur proposition de l'administrateur général et dans le respect des priorités nationales, la répartition des emplois qui lui sont alloués par les ministres compétents ;
- 6° Il autorise l'administrateur général à engager toute action en justice ;
- 7° Il adopte les règles relatives aux examens ;
- 8° Il approuve le rapport annuel d'activité, qui comprend un bilan et un projet, présenté par l'administrateur général.

Il peut déléguer certaines de ses attributions à l'administrateur général à l'exception de celles mentionnées aux 1°, 2°, 4° et 8°. Celui-ci rend compte, dans les meilleurs délais, au conseil d'administration des décisions prises en vertu de cette délégation.

Toutefois, le conseil d'administration peut, dans des conditions qu'il détermine, déléguer au président le pouvoir d'adopter les décisions modificatives du budget.

A cela s'ajoute :

- Fixation de la liste des unités de formation, des unités de recherche, des unités de recherche et de formation et des services communs et fixation de leurs missions et leurs compétences, leurs modalités d'organisation et de fonctionnement, de désignation de leurs responsables ainsi que la durée de leur mandat ;
- Avis sur la proposition de nomination des directeurs d'EPN ;
- Avis sur la constitution d'un laboratoire autour d'un périmètre de recherche nouveau pour 4 ans ;
- Avis sur la nomination du directeur de la culture scientifique et technique et du musée.

- Formations restreintes aux enseignants-chercheurs élus et aux personnalités extérieures

Il existe au Cnam une formation restreinte particulière réunissant outre les enseignants-chercheurs et personnels assimilés d'un rang au moins égal à celui dont le dossier est examiné, les personnalités extérieures du conseil d'administration. Cette formation est fixée par l'article L952-16 du code de l'éducation qui stipule :

" Les instances de recrutement du Conservatoire national des arts et métiers, lorsqu'elles sont appelées à se prononcer sur une candidature à un recrutement d'enseignant-chercheur, siègent en formation restreinte aux enseignants-chercheurs, aux personnels assimilés d'un rang au moins égal à celui postulé par l'intéressé et aux personnalités extérieures."

Les actes de gestion concernés sont donc :

- Recrutement des professeurs du Cnam ;
- Recrutement des enseignants-chercheurs ;
- Recrutement ou renouvellement des contrats d'enseignants associés (MCF ou PR) ;
- Examen des candidatures aux recrutements des enseignants-chercheurs au titre de la mutation et détachement pour rapprochement de conjoint ou aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

- **Formations restreintes aux enseignants-chercheurs élus**

Le conseil d'administration des établissements d'enseignement supérieur peut se réunir en formation restreinte aux enseignants-chercheurs et personnels assimilés d'un rang au moins égal à celui dont le dossier est examiné pour un certain nombre d'actes de gestion individuels reposant notamment sur le statut des enseignants-chercheurs [décret 84-431 du 6 juin 1984 modifié] :

- Définition de la composition des comités de sélection ;
- Nomination des membres des comités de sélection pour les recrutements et désignation du président et du vice-président du comité ;
- Avis sur les demandes de mutation des enseignants-chercheurs (moins de trois ans d'ancienneté) ;
- Fixation du contingent des semestres de CRCT à attribuer au niveau local ;
- Examen des rapports d'activités des enseignants-chercheurs candidats à l'avancement ;
- Examen des rapports d'activités des enseignants-chercheurs à l'avancement selon la voie spécifique ;
- Avancement de grade à hors classe des maîtres de conférences au titre de l'établissement ;
- Avancement des professeurs du Cnam à la classe exceptionnelle et au sein de la classe exceptionnelle ;
- Avancement de grade des professeurs des universités au titre de l'établissement ;
- Demande et renouvellement de détachement ou de délégation ;
- Avis sur titularisation des maîtres de conférences (si avis négatif du conseil scientifique) ;
- Avis sur les propositions du conseil scientifique pour le recrutement des invités ;
- Fixation des critères et des barèmes pour l'attribution de la prime d'encadrement doctoral et de recherche ;
- Attribution du titre de docteur honoris causa.

4.1.1.2 Le conseil scientifique et le conseil des formations

Au sein des EPSCP, le code de l'éducation prévoit la mise en place d'un conseil académique (Article L712-4) regroupant les membres de la commission de la recherche et de la commission de la formation et de la vie universitaire.

Le statut particulier du Cnam comprend uniquement le conseil scientifique et le conseil des formations. Ces deux instances peuvent tenir une réunion commune à la demande de l'administrateur général ou du tiers des membres de ces deux conseils, sur une proposition d'ordre du jour (comme la campagne d'emplois des enseignants par exemple).

Le conseil scientifique et le conseil des formations réunis sont composés des membres agrégés des deux conseils.

- **Le conseil scientifique**

Le conseil scientifique est consulté sur la création ou la suppression des unités de formation, des unités de recherche et des unités de recherche et de formation. En formation restreinte aux enseignants-chercheurs, et dans le respect des dispositions statutaires applicables aux enseignants-chercheurs, le conseil scientifique donne un avis sur la composition de la commission d'audition pour le recrutement des professeurs du Cnam, la proposition de recrutement établie par la commission d'audition pour le recrutement des professeurs du Cnam, les demandes de mutation et de détachement pour rapprochement de conjoint ou aux bénéficiaires d'obligation d'emploi des enseignants-chercheurs dans le cadre des recrutements, l'intégration des fonctionnaires des autres

corps dans le corps des enseignants-chercheurs, l'attribution de la prime d'encadrement doctoral et de recherche, la titularisation des maîtres de conférences stagiaires, le classement des enseignants-chercheurs et assimilés, l'attribution locale de semestres de congé pour recherches ou conversions thématiques, les demandes de changement de discipline, le recrutement ou le renouvellement des contrats d'attachés temporaires d'enseignement et de recherche, le recrutement ou le renouvellement des contrats d'enseignants associés, le recrutement d'enseignants invités et les demandes et renouvellement de délégation.

- **Le conseil des formations**

Le conseil des formations est consulté sur le contrat d'établissement, la création ou la suppression des unités de formation, des unités de recherche et des unités de recherche et de formation, le contenu de l'offre nationale de formation et les affectations dans l'ensemble du réseau d'emplois d'enseignants-chercheurs, les demandes d'habilitation à délivrer des diplômes nationaux et les projets de création ou de modification des certificats professionnels à inscrire au répertoire national des certifications professionnelles ou de diplômes propres de l'établissement, le bilan des actions pédagogiques de l'année écoulée, les projets pédagogiques de l'année à venir. Il est en outre saisi de toute question que lui soumet l'administrateur général.

Tableau 77 - Nombre de réunions tenues en 2019

	2019
Conseil scientifique restreint aux enseignants de rang A	8
Conseil scientifique restreint aux enseignants de rangs A et B	7
Conseil scientifique restreint aux enseignants de rang A et/ou de rang B, élargi aux personnalités extérieures	16
Conseil d'administration restreint aux enseignants de rang A et/ou de rang B	11
Conseil d'administration restreint aux enseignants de rang A et/ou de rang B, élargi aux personnalités extérieures	13

Source : Direction des ressources humaines

4.1.2 Les instances de dialogue

Conformément à la réglementation en vigueur, le Cnam est doté d'un comité technique, d'une commission paritaire d'établissement, d'une commission consultative compétente à l'égard des agents non titulaires. Il est doté, en outre, de l'ensemble des comités et commissions explicitement prévus par la réglementation relative aux personnels qu'il héberge.

4.1.2.1 Le comité technique (CT)

Le comité technique est une instance de concertation chargée d'examiner les questions collectives liées à l'organisation et au fonctionnement de l'établissement, à la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences, aux règles statutaires et aux règles relatives à l'échelonnement indiciaire, aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition sur les personnels, à la formation et au développement des compétences et qualifications professionnelles, à l'égalité professionnelle, à la parité et à la lutte contre toute les discriminations.

Il concerne l'ensemble des personnels, qu'ils soient enseignants ou BIATSS.

Le CT du Cnam comprend 12 membres titulaires, dont 2 représentants de l'administration (administrateur général du Cnam et directeur général des services) et 10 représentants du personnel ayant chacun un suppléant.

Tableau 78 - Répartition des représentants du CT en 2019

	Hommes	Femmes
Titulaires	6	4
Suppléants	6	4

Source : Direction des ressources humaines

4.1.2.2 La Commission Paritaire d'établissement (CPE)

Le rôle de la CPE est de débattre de toutes les questions d'ordre individuel (à la différence du CT) qui intéressent l'ensemble des personnels BIATSS. En fonction des statuts des personnels et des catégories, elle prépare les travaux des commissions administratives paritaires académiques et nationales (rôle de pré-CAP). A ce titre elle est consultée sur les propositions de titularisation, les questions d'ordre individuel telles que les avancements, les demandes de mutation interne et externe, les demandes de changement de position de fonctionnaire (détachement, disponibilité), les propositions de refus de titularisation et/ou refus de temps partiel, les questions relatives à l'inscription sur la liste d'aptitude et à la réduction de l'ancienneté pour avancement d'échelon.

La CPE comprend en nombre égal des représentants de l'administration et des représentants des personnels.

Tableau 79 - Répartition des représentants des personnels de la CPE en 2019

	Hommes	Femmes
Titulaires	2	12
Suppléants	1	13

Source : Direction des ressources humaines

4.1.2.3 La commission consultative paritaire compétence à l'égard des agents non titulaires (CCP ANT)

La commission consultative paritaire des agents non-titulaires est obligatoirement consultée sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme.

Elle peut en outre être consultée sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents non-titulaires entrant dans son champ de compétence.

Tableau 80 - Répartition des représentants des personnels de la CCPANT en 2019

	Hommes	Femmes
Titulaires	3	3
Suppléants	4	2

Source : Direction des ressources humaines

4.1.2.4 La commission administrative paritaire pour les ouvriers des arsenaux, techniciens et ingénieurs convention chimie

La commission administrative paritaire pour les personnels contractuels sous convention « arsenaux et chimie » est compétente en matière de gestion individuelle et collective de ces personnels.

Chaque commission administrative paritaire Arsenaux, techniciens et ingénieurs convention chimie est composée uniquement de représentants hommes avec un titulaire et un suppléant.

Tableau 81 - Répartition des représentants des personnels de la CAP pour les ouvriers des arsenaux, techniciens et ingénieurs convention chimie en 2019

	Hommes	Femmes
Titulaires	3	0
Suppléants	3	0

Source : Direction des ressources humaines

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

Le comité d'hygiène, sécurité et des conditions de travail est une instance consultative qui a pour mission de contribuer à la protection de la santé, la sécurité des agents dans leur travail, l'amélioration des conditions de travail.

Tableau 82 - Nombre de réunions tenues en 2019

	2019
CT	6
CPE plénière	1
CPE restreinte pour les personnels ITRF	4
CPE restreinte pour les personnels AENES	1
CPE restreinte pour les personnels BIB	2
CCP ANT	5
CAP pour les ouvriers des arsenaux, techniciens et ingénieurs convention chimie	1
CHSCT	5

Source : Direction des ressources humaines

4.1.2.6 La commission administrative paritaire des professeurs du Cnam

La commission administrative paritaire des professeurs du Cnam est compétente en matière de propositions d'avancement pour les professeurs du Cnam.

Elle s'est réunie 1 fois en 2019

4.1.3 Autres instances

4.1.3.1 La commission des ressources humaines

En 2019, la commission des moyens a été remplacée par la commission des ressources humaines. Cette commission est en appui à la définition de la politique de ressources humaines de l'établissement, en particulier au moyen du schéma directeur des ressources humaines. Elle présente ses recommandations, ses avis, sur la stratégie de positionnement des emplois, au conseil d'administration qui en délibère.

La commission des ressources humaines est composée de quatre membres du conseil d'administration élus par celui-ci à la majorité des membres présents ou représentés (2 personnalités extérieures et 2 élus) ; un membre du conseil scientifique élu par celui-ci à la majorité des membres présents ou représentés ; un membre du conseil des formations élu par celui-ci à la majorité des membres présents ou représentés ; un membre du comité technique élu par celui-ci à la majorité des membres présents ou représentés ; un directeur de centre Cnam en région désigné par l'administrateur général, après appel à candidature parmi les directeurs. Le conseil d'administration s'assurera d'un juste équilibre dans la représentation des BIATSS et des enseignants-chercheurs et enseignants au sein de la commission des ressources humaines. L'administrateur général ou son représentant, le directeur général des services, le directeur des ressources humaines ou son représentant, les adjoints l'administrateur général, ou leurs représentants, assistent aux séances de la commission des ressources humaines. Le président de la commission des ressources humaines est désigné par celle-ci lors de la première réunion. Cette désignation est faite sous la présidence du doyen d'âge.

Le mandat des membres de la commission des ressources humaines est de même durée que celui des membres du conseil d'administration. La commission des ressources humaines se réunit en tant que de besoin l'initiative de son président ou de l'administrateur général.

Elle s'est réunie 1 fois en 2019.

4.1.3.2 La commission d'action sociale

Cette commission est chargée d'examiner toutes les questions relatives aux prestations sociales, elle rend un avis sur les demandes d'aide exceptionnelle attribuées aux personnels qui font face à des difficultés financières passagères. Cette commission est réunie cinq fois par an.

La commission d'action sociale est composée de 8 membres titulaires, dont 4 représentants de l'administration (DRH adjointe chargée du pôle développement RH, cheffe du service de l'insertion professionnelle et pour le maintien dans l'emploi, assistante de service social, gestionnaire santé et action sociale) et de 4 représentants du personnel ayant chacun un suppléant.

Elle s'est réunie 5 fois en 2019.

4.2 La représentation syndicale

Plusieurs organisations syndicales sont représentées au Cnam pour les personnels BIATSS et enseignants : CGT FERC Sup, SGEN-CFDT, SNESUP FSU, SNPTES, SUD Education, UNSA Education

Tableau 83 - Agents ayant bénéficié d'une décharge d'activité de service pour exercice du droit syndical en 2019

	Nombre d'agents (PP)	Nombre d'agents (ETP)	Nombre d'heures annuelles
Décharge d'activité partielle de service	23	22,4	5 238
Décharge d'activité totale de service	-	-	-

Source : Direction des Ressources Humaines

En 2019, 23 personnes ont bénéficié au Cnam d'une décharge d'activité de service, en application des dispositions relatives à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique.

Des réunions administration/syndicats sont organisées entre la direction de l'établissement et l'ensemble des organisations syndicales. Ces rencontres informelles permettent de développer le dialogue social et se déroulent tous les deux mois.

Grève

En 2019, le nombre de jours non travaillés pour faits de grève correspondant à un mot d'ordre national était de : 108.

4.3 Elections professionnelles

Tableau 84 - Nombre d'élections professionnelles

	2015	2016	2017	2018	2019
Nombre d'élections professionnelles	1	1	0	6	1

Source : Direction des ressources humaines

Les élections professionnelles visant à élire les représentants des personnels appelés à siéger aux côtés des représentants de l'administration au sein des diverses instances du Cnam ont eu lieu en décembre 2018.

Les instances concernées :

Au niveau local

- Le comité technique d'établissement (CT).
- Les commissions administratives paritaires (CAP) arsenaux, ingénieurs et techniciens chimistes.
- La commission consultative paritaire (CCP ANT).
- La commission paritaire d'établissement (CPE).

Au niveau national

- Le comité technique ministériel (CTMESR).
- Le comité technique des personnels enseignants titulaires et stagiaires de statut universitaire (CTU).
- Les commissions administratives paritaires nationales (CAPN).

4.4 Les contentieux

Cette partie porte sur le contentieux concernant les personnels.

Tableau 85 - Nombre de contentieux encore en cours

	2015	2016	2017	2018	2019
Contentieux « Agents de l'état »	2	6	11	22	15
- dont Contentieux d'établissement*	0	4	10	22	14
- dont Contentieux de l'Etat**	2	2	1	0	1
Contentieux « Personnels contractuels »	4	10	10	10	3

Source DAG-SAJ

Tableau 86 - Nombre de contentieux terminés, conclus en faveur de l'établissement

	2015	2016	2017	2018	2019
Contentieux « Agents de l'état »	1	1	1	10	4
- dont Contentieux d'établissement*	1	0	0	10	4
- dont Contentieux de l'Etat**	0	1	1	0	0
Contentieux « Personnels contractuels »	2	1	2	8	1

Source DAG-SAJ

Tableau 87 - Nombre de contentieux terminés, conclus en faveur des agents

	2015	2016	2017	2018	2019
Contentieux « Agents de l'état »	0	2	0	1	8
- dont Contentieux d'établissement*	0	1	0	1	8
- dont Contentieux de l'Etat**	0	1	0	0	0
Contentieux « Personnels contractuels »	3	1	1	1	0

Source DAG-SAJ

Tableau 88 - Coût des contentieux pour l'établissement

	2015	2016	2017	2018	2019
Contentieux « Agents de l'état »	12 156 €	3 340 €	0 €	5 000 €	36 000 €
- dont Contentieux d'établissement*	0 €	1 839,86 €	0 €	5 000 €	36 000 € ¹⁰
- dont Contentieux de l'Etat**	12 156 €	1 500 €	0 €	0 €	0 €
Contentieux « Personnels contractuels »	7 000 €	3 500 €	3 500 €	3 000 €	0 €

Source DAG-SAJ

* Contentieux d'établissement : en matière d'obligations de services, d'heures supplémentaires, de primes de participation à la recherche scientifique.

** Contentieux de l'Etat : en matière de recrutement, d'affectation, de gestion des personnels

¹⁰ Annulation de 8 titres exécutoires (s'élevant à la somme totale de 34.000 euros) et 2.000 € au titre du remboursement des frais d'avocat du requérant, étant précisé que le Cnam a interjeté appel de ce jugement

Glossaire

A

AAE	Attaché d'administration de l'état
ADJAENES	Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
ADT	Adjoint Technique de Recherche et de Formation
AENES	Administration de l'éducation nationale de l'enseignement supérieur
AENESR	Administrateur de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche
AGCT	Agent Comptable
ARE	Allocation d'aide au Retour à l'Emploi
ARTT	Aménagement et réduction du temps de travail
ASI	Assistant Ingénieur de Recherche et de Formation
ASIA	Actions sociales d'initiatives académiques
ASIC	Actions Sociales d'Initiative du Cnam
ASOC	Assistant Social
ATER	Attaché temporaire d'enseignement et de recherche

B

BAP	Branche d'Activité Professionnelle
BIATSS	Personnels de Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniques, de Service et de santé
BIB	Bibliothécaire
BIBAS	Bibliothécaire assistant spécialisé
BOE	Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi

C

CA	Conseil d'Administration
CAP	Commission Administrative Paritaire
CAS	Centre d'action sociale
CCP	Commission Consultative Paritaire
CCR	Centre du Cnam en régions
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CEET	Centre d'Etudes de l'Emploi et du Travail (CEET)
CFP	Congé Formation Professionnelle
CESU	Chèque emploi service universel
CET	Compte épargne-temps
CGM	Congé de grave maladie
CHSCT	Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
CLD	Congé de longue durée
CLE	Communication en Langues Etrangères
CLM	Congé de longue maladie
CNAM	Conservatoire National des Arts et Métiers
CNU	Conseil National des Universités
CO	Conservateur
CPE	Commission Paritaire d'Etablissement
CRCT	Congé pour Recherches ou Conversions Thématiques

CT	Comité Technique
CTMESR	Comité Technique Ministériel de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche

D

DALO	Droit au logement opposable
DR	Direction de la Recherche
DirAR	Direction de l'Action Régionale
DGS	Directeur Général des Services / Direction Générale des Services
DNF	Direction Nationale des Formations
DRH	Direction des Ressources Humaines
DSI	Direction des Systèmes d'Information

E

EICNAM	Ecole d'Ingénieur.e.s Cnam
EPN	Equipe Pédagogique Nationale
ESAT	Etablissement et Service d'Aide par le Travail
ESGT	Ecole Supérieure des Géomètres et Topographes
ETP	Equivalent Temps Plein
ETPT	Equivalent Temps Plein Travaillé

F

FIPHFP	Fond pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
---------------	---

G

GIPA	Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat
-------------	--

H

HED	Heure d'Enseignements Dirigés
------------	-------------------------------

I

IFSE	Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise
IGE	Ingénieur d'Études recherche et formation
IGR	Ingénieur de Recherche et formation
INFI	Personnel infirmier
INTECHMER	Institut National des Sciences et Techniques de la Mer
IPST	Institut de promotion supérieure du travail
ITRF	Ingénieurs et personnels Techniques de Recherche et Formation

M

MAD	Mise à Disposition
MCF	Maître de conférences

N

NBI	Nouvelle bonification indiciaire
------------	----------------------------------

P

PACTE d'État	Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et
PAST	Personnel associé à mi-temps
PEDR	Prime d'encadrement doctoral et de recherche

PICST	Patrimoine, de l'Information, de la Culture Scientifique et Technique
PLP	Professeur de Lycée Professionnel
POEMS	Pilotage de la masse salariale et des emplois
PP	Personne physique
PR ou PU	Professeur des universités
PRAG	Professeur agrégé
PRCE	Professeur certifié
PRCM	Professeur du Cnam
PRES	Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieure

R

RCE	Responsabilités et compétences élargies
RIFSEEP	Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel
RH	Ressources Humaines
RQTH	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

S

SAENES	Secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
SFT	Supplément Familial de Traitement
SHS	Service Hygiène et Sécurité

T

TCH	Technicien de Recherche et de Formation
------------	---

U

UE	Unité d'enseignement
-----------	----------------------

V

VAE	Validation des acquis de l'expérience
------------	---------------------------------------

Contact : DRH / Pôle développement RH / Service du pilotage et contrôle de gestion RH

aurelie.regnier2@lecnam.net

clementine.lacouture@lecnam.net

Document réalisé par la
Direction des Ressources Humaines

En collaboration avec la direction de l'action régionale, la direction des affaires financières, la direction des affaires générales, le service hygiène et sécurité, la médecine de prévention, l'association des personnels et les centres du Cnam en régions.