

le **cnam**

Rapport Social Unique

2021



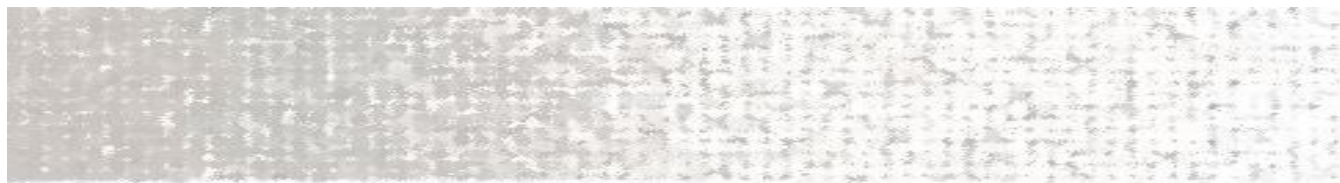
SOMMAIRE

Avant-propos	5
Présentation du Cnam.....	6
Les Centres du Cnam en Régions	13
CHAPITRE 1 – EFFECTIFS & EMPLOIS	32
1.1 Répartition globale des effectifs	33
1.2 Les personnels Enseignants.....	38
1.2.1 Répartition des personnels enseignants titulaires et contractuels	38
1.2.1.1 Répartition des personnels enseignants titulaires et contractuels affectés aux missions recherche et formation	39
1.2.1.2 Répartition des personnels enseignants titulaires et contractuels par âge :	42
1.2.2 Focus enseignants titulaires et stagiaires.....	44
1.2.2.1 Répartition des personnels enseignants titulaires par corps	44
1.2.2.2 Départs à la retraite prévisibles sur 5 ans	45
1.2.2.3 Répartition des personnels enseignants titulaires par ancienneté	46
1.2.3 Focus sur les personnels enseignants contractuels	47
1.3 Les personnels BIATSS	51
1.3.1 Répartition des personnels BIATSS titulaires et contractuels	51
1.3.1.1 Répartition des personnels BIATSS par mission et direction	53
1.3.1.2 Répartition des personnels BIATSS titulaires et contractuels par âge	55
1.3.2 Focus BIATSS titulaires et stagiaires	57
1.3.2.1 Répartition des personnels titulaires et stagiaires par filière	57
1.3.2.2 Répartition des personnels titulaires et stagiaires par catégorie.....	58
1.3.2.3 Départs à la retraite des personnels titulaires et stagiaires sur 5 ans	59
1.3.2.4 Répartition des personnels titulaires et stagiaires par ancienneté.....	61
1.3.3.1 Répartition des personnels contractuels par mission et par contrat.....	62
1.3.3.2 Répartition des personnels contractuels par type de contrat	65
1.4 Lieu de résidence des personnels du Cnam	72
1.5 Les autres personnels du Cnam	73
1.5.1 Les personnels étudiants stagiaires	73
1.5.2 Les vacataires enseignants	76
1.5.2.1 Répartition des vacataires enseignants par âge.....	77
1.5.2.2 Répartition des vacataires par direction	77
1.5.2.3 Les vacataires enseignants non fonctionnaires.....	78
CHAPITRE 2 – REMUNERATION	80
2.1 Les dépenses de personnel	80
2.1.1 Rémunération brute.....	80
2.1.2 Rémunérations par décile en équivalent temps plein	84
2.2 Les Rémunérations accessoires.....	85
2.2.1 Les primes des personnels administratifs et techniques	86
2.2.2 Les primes des psychologues de l'éducation nationale	87
2.2.3 Les primes des personnels enseignants	87
2.2.4 La Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA).....	89
2.2.5 L'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE).....	89
2.2.6 Les mesures exceptionnelles.....	89
2.3 Les dix plus importantes rémunérations brutes totales de l'établissement	90

CHAPITRE 3 – CARRIERE & PARCOURS PROFESSIONNELS	92
3.1 Embauches et départs.....	92
3.1.1 Embauches.....	92
3.1.1.1 Nombre de BIATSS fonctionnaires recrutés au cours de l’année 2021.....	93
3.1.1.2 Nombre de BIATSS contractuels recrutés au cours de l’année 2021.....	94
3.1.1.3 Nombre d’enseignants fonctionnaires recrutés en 2021.....	94
3.1.1.4 Nombre d’Enseignants contractuels recrutés au cours de l’année 2021.....	95
3.1.2 Concours.....	95
3.1.2.1 Concours BIATSS.....	95
3.1.2.2 Concours Enseignants.....	97
3.1.2.3 Nomination des professeurs du Cnam.....	98
3.1.3 Départs.....	99
3.2 Position administrative.....	101
3.3 Promotions.....	102
3.4 Formations.....	103
3.4.1 Nombre d’agents formés.....	103
3.4.2 Taux d’accès des personnels à la formation :.....	104
3.4.3 Répartition du nombre de stagiaires et d’heures stagiaires par domaine de formation.....	105
3.4.4 Dépenses de formation.....	106
CHAPITRE 4 – SANTE, SECURITE, ORGANISATION & QUALITE DE VIE AU TRAVAIL	108
4.1 Organisation et temps de travail.....	109
4.1.1 Organisation du travail.....	109
4.1.2 Temps partiel.....	109
4.1.3 Heures complémentaires.....	110
4.1.4 Compte épargne-temps (CET).....	110
4.1.5 Télétravail.....	112
4.1.5.1 Analyse des demandes de télétravail.....	112
4.1.5.2 Profils des demandeurs.....	113
4.1.5.3 Modalités des demandes.....	114
4.1.5.4 Motivations des demandes de télétravail.....	115
4.1.5.5 Demandes de télétravail par mission.....	115
4.1.6 Absences au travail (hors absences pour raison de santé).....	117
4.1.7 Absences pour raison de santé.....	118
4.1.7.1 Congé de maladie « ordinaire ».....	118
4.1.7.2 Autres congés de maladie.....	120
4.1.8 Accidents de service et accident du travail.....	121
4.1.8.1 Répartition par année.....	121
4.1.8.2 Répartition par sexe.....	122
4.1.8.3 Répartition par type de population.....	122
4.1.8.4 Accidents ayant fait l’objet d’une enquête du CHSCT.....	123
4.1.9 Maladies professionnelles.....	123
4.2 Prévention des risques psycho-sociaux.....	125
4.3 Taux de rotation des personnels du CNAM.....	127
4.3.1 Effectifs : méthodes et base de données.....	127
4.3.2 Les entrées.....	127
4.3.3 Les sorties.....	128
4.3.4 Le taux de sorties.....	128
4.3.5 Le taux d’entrées.....	128
4.3.6 Le ratio de remplacement.....	129
4.3.7 Le taux de rotation des personnels.....	129
4.4 Taux d’absentéisme des personnels du CNAM.....	133
4.5 Handicap et maintien dans l’emploi.....	135
4.5.1 Quelques chiffres.....	135
4.5.2 Accessibilité des locaux à tous les types de handicap.....	136
4.5.3 Bénéficiaires de l’obligation d’emploi en faveur des personnes handicapées.....	136

4.5.4 Les actions de sensibilisation	138
4.6 Médecine du travail	138
4.6.1 Evolution de la dépense en médecine du travail	139
4.6.2 Bilan du suivi médical	139
4.6.3 Actions sur les lieux de travail	140
4.6.4 Actions du service médecine du travail.....	140
4.6.5 Groupes de travail	140
4.6.6 Rôle de l’infirmière.....	140
4.7 Hygiène et sécurité.....	141
4.7.1 Le comité d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)	141
4.7.2 Les réunions du CHSCT	141
4.7.3 Programme de prévention	141
4.7.4 Les assistants de prévention	141
4.7.5 Les visites de locaux avec le médecin de prévention	142
4.7.6 Les formations « incendie/hygiène et sécurité/recyclage SST »	142
4.8 Actions sociales et culturelles	143
4.8.1 Les prestations sociales versées par le Cnam.....	143
4.8.1.1 Les acteurs.....	144
4.8.1.2 Les actions	144
4.8.2 Le service social du Cnam.....	146
4.8.3 La médiation au Cnam.....	147
4.8.4 L’association des personnels du Cnam (APCnam) www.apcnam.fr	148
CHAPITRE 5 – LES INSTANCES DE DIALOGUE SOCIAL	150
5.1 Fonctionnement des instances	150
5.1.1 Les Conseils centraux	150
5.1.1.1 Le conseil d’administration	150
5.1.1.2 Le conseil scientifique et le conseil des formations	152
5.1.2 Les instances de dialogue.....	153
5.1.2.1 Le comité technique (CT)	153
5.1.2.2 La Commission Paritaire d’établissement (CPE).....	153
5.1.2.3 La commission consultative paritaire compétence à l’égard des agents non titulaires (CCP ANT)	154
5.1.2.4 La commission administrative paritaire pour les ouvriers des arsenaux, techniciens et ingénieurs convention chimie	154
5.1.2.5 Le Comité d’Hygiène et Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)	155
5.1.2.6 Le conseil scientifique et conseil des formations	155
5.1.3 Autres instances	155
5.1.3.1 La commission des ressources humaines.....	155
5.1.3.2 La commission d’action sociale	156
5.2 La représentation syndicale	156
5.3 Elections professionnelles	157
5.4 Les contentieux	157
GLOSSAIRE	160

- ❖ Ce rapport est établi en application de la loi n°2019-828 du 6 août 2019, dite de transformation de la fonction publique (1) qui prévoit, dans son article 5 que l'ensemble des administrations élabore, un rapport social unique (RSU), chaque année. Les dispositions de la loi sont précisées au décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif au rapport social unique dans la fonction publique.
- ❖ Le RSU doit intégrer l'état de la situation comparée des femmes et des hommes, il doit comporter des données présentées par sexe pour ce qui concerne la formation, le temps de travail, la promotion professionnelle, les conditions de travail, les actes de violence, le harcèlement sexuel ou moral et les agissements sexistes, la rémunération et l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.
En sa première version proposée, le RSU 2021 est composé de cinq chapitres :
 - Chapitre 1 : effectifs et emplois ;
 - Chapitre 2 : rémunération ;
 - Chapitre 3 : carrière et parcours professionnels ;
 - Chapitre 4 : santé, sécurité, organisation et qualité de vie au travail ;
 - Chapitre 5 : les instances de dialogue social.
- ❖ 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.
- ❖ 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 des remontées des fichiers de paie de Winpaie (Paie) et sont complétées des informations présentes dans l'infocentre Oremis. Les données concernant les vacataires sont extraites de Saghe. Les données inscrites au chapitres 3 à 5 ainsi que les Centres du CNAM en régions CCR sont communiquées par les services.
- ❖ Chaque année, en principe au titre de l'année écoulée, chaque établissement auprès duquel est placé un comité social doit élaborer une base de données sociales qui comporte, sous forme dématérialisée et anonyme, les données concernant les agents relevant du comité social. Le décret dresse la liste de ces données regroupées en dix thèmes, à savoir :
 - 1° L'emploi ;
 - 2° Le recrutement ;
 - 3° Les parcours professionnels ;
 - 4° La formation ;
 - 5° Les rémunérations ;
 - 6° La santé et la sécurité au travail ;
 - 7° L'organisation du travail et l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail ;
 - 8° L'action sociale et la protection sociale ;
 - 9° Le dialogue social ;
 - 10° La discipline.La base de données sociales est mise en place au plus tard le 31 décembre 2022.

**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 en régions (CCR), un réseau à vocation nationale et internationale. Son siège est basé à Paris.

Le Cnam a 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.

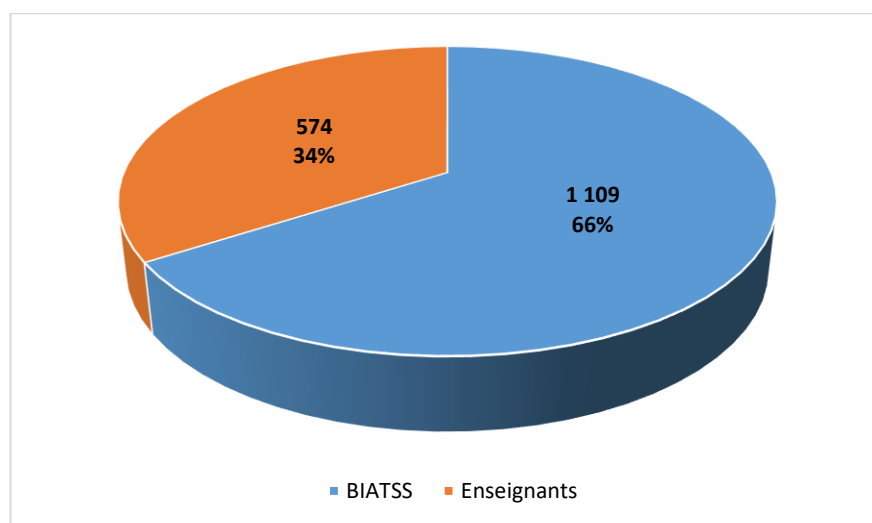
Les ressources humaines :

1 683 agents (1 597 ETP), soit 1 109 personnels bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé et 574 personnels enseignants sont affectés à l'établissement public au 31 décembre 2021.

A ces 1 683 agents, s'ajoutent 2 022 vacataires enseignants, intervenant dans le cadre de l'établissement public.

Par ailleurs les CCR 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 2021, 5 432 personnels ont été recensés au sein des centres ayant répondu à l'enquête (dont 4 445 enseignants et 987 salariés administratifs, techniques et AIO) sur un total de 17 centres. Au 31 décembre 2021, on comptabilise 737 personnels permanents.

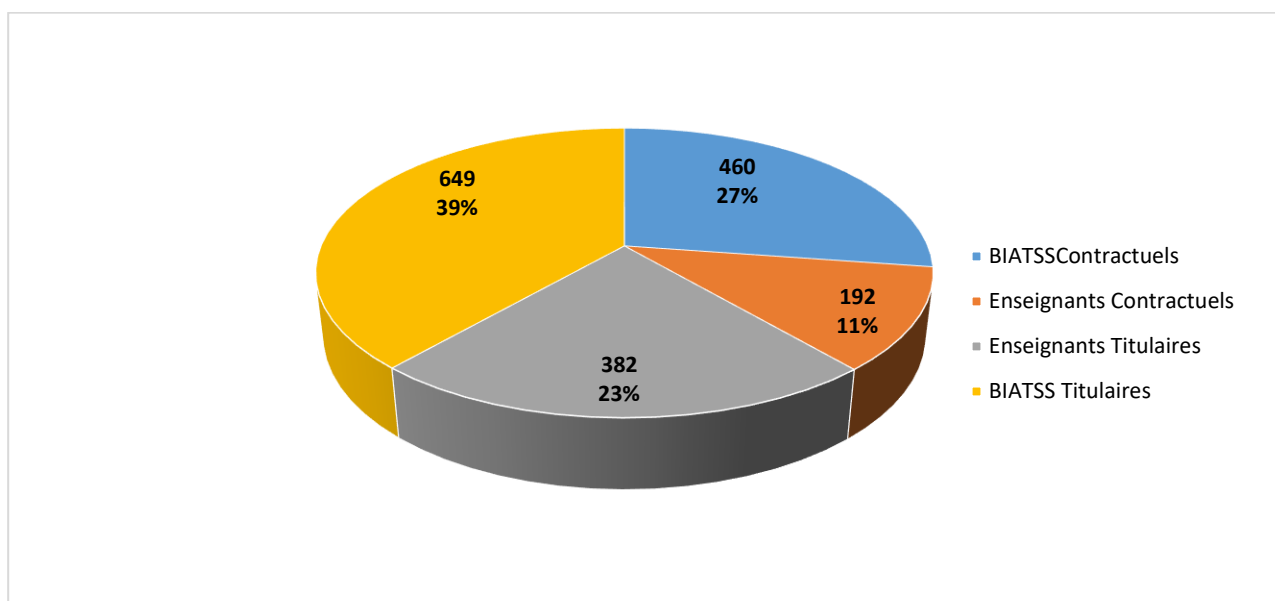
Graphique 1 : Répartition des personnels du Cnam à la date du 31 décembre 2021 :



Source : Virtualia

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

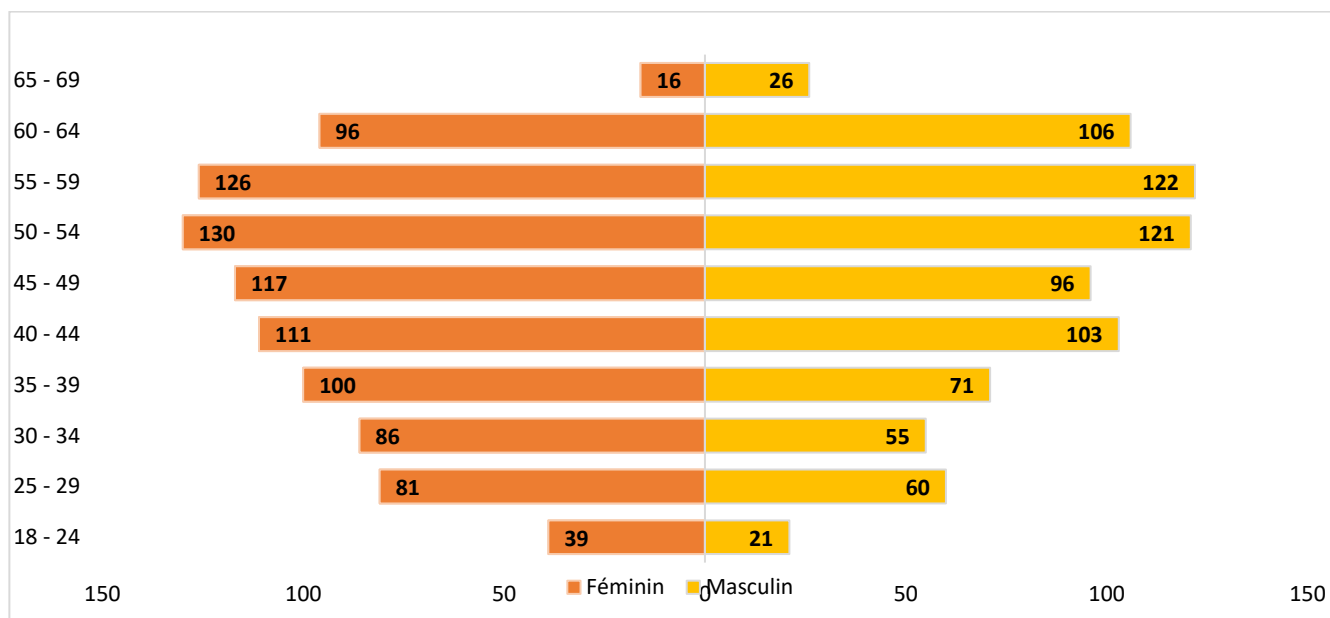
Graphique 2 : Répartition des personnels du Cnam à la date du 31 décembre 2021 par statut :



Source : Virtualia

- Les personnels enseignants titulaires ou stagiaires représentent 23% de l'effectif global du Cnam et 66,5 % des effectifs enseignants.
- Les personnels contractuels (BIATSS et enseignants) représentent 38,7 % de l'effectif global du Cnam.
- 58,5 % 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 2021 :



Source : Virtualia

Les tranches d'âges les plus représentées sont 50-54 et 55-59 ans. Elles représentent respectivement 14,9% et 14,7% des effectifs globaux du Cnam. Sur les dix tranches d'âges représentées, 57 % des effectifs du Cnam sont regroupés dans les cinq tranches les plus hautes.

L'organisation du Cnam, établissement public :

- **L'administration générale**
 - Le cabinet de l'administrateur
 - L'agence comptable
 - La direction générale des services
 - 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

- **Mission formation :**
 - Le service d'appui à la formation (SAF)
 - La direction nationale des formations (DNF)
 - Le Centre Cnam Paris (CCP)
 - Les équipes pédagogiques nationales (EPN) :
 - EPN01 - Bâtiment et Énergie
 - EPN02 - École Supérieure des Géomètres 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
 - Communication en langues Etrangères (CLE)
 - L'École d'ingénieur.e.s (EiCnam)
 - L'École nationale du jeu et des médias interactifs numériques (ENJMIN)
 - Le Centre de formation des apprentis en Île-de-France (CFA)

- **Mission patrimoine, information, culture scientifique et technique dit « PICST »**
 - Le musée des Arts et Métiers
 - La direction des bibliothèques et de la documentation
 - Le service des archives
 - La mission réseaux et recherche
 - La cellule de coordination de l'évènement culturel, scientifique et professionnel

- **Mission recherche**
 - La direction de la recherche et services administratifs
 - Les laboratoires :
 - Institut aérotechnique (IAT)
 - Centre d'études et de recherche en informatique et communications (CEDRIC)
 - Centre de recherche sur le travail et le développement (CRTD)
 - Dispositifs d'information et de communication à l'ère numérique – Paris, Île-de-France (DICEN-IDF)
 - Dynamique des fluides (DYNFLU)
 - Equipe de recherche en épidémiologie nutritionnelle (EREN)
 - Equipe systèmes de communication et microsystèmes (ESYCOM)
 - Formation et apprentissage professionnels (FOAP)

Génomique, bio-informatique et chimie moléculaire (GBCM)
Géomatique et foncier (GEF)
Histoire des technosciences en société (HT2S)
Institut national des sciences et techniques de la mer (INTECHMER)
Laboratoire du froid et des systèmes énergétiques et thermiques (LAFSET)
Laboratoire interdisciplinaire de recherche en sciences de l'action (LIRSA)
Laboratoire interdisciplinaire pour la sociologie économique (LISE)
Laboratoire de mécanique des structures et des systèmes couplés (LMSSC)
Laboratoire commun de métrologie LNE-Cnam (LCM)
Modélisation mathématique et numérique (M2N)
Modélisation, épidémiologie et surveillance des risques sanitaires (MESURS)
Procédés et ingénierie en mécanique et matériaux (PIMM)
Systèmes et applications des technologies de l'information et de l'énergie (SATIE)
Ingénierie des aliments et bioproduits (SAYFOOD)
Équipe Sécurité & Défense - Renseignement, criminologie, crises, cybermenaces (SECURITE DEFENSE)
METABIOT
Centre d'études de l'emploi et du travail (CEET)

- **Mission stratégie et développement**

- La direction de la Communication
- La direction du développement européen et international
- La direction nationale des usages du numérique
- La direction de l'action régionale
- Cnam Entreprises
- Le réseau de la réussite Vincent Merle
- La fondation



Les Centres du Cnam en Régions

Les Centres du Cnam en Régions

Depuis 2013, les données des centres du Cnam sont intégrées au rapport social unique. Le recensement des données est organisé par Direction de l'Action Régionale (Dirar). Les questionnaires une fois complétés par les CCR sont retournés à la Dirar qui les transmet à la DRH.

Les informations reprises ci-dessous sont issues des déclarations des Centres.

Pour les données portant sur l'année 2021, 17 centres ont répondu au questionnaire :

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

Le questionnaire 2021 est le même questionnaire que celui de l'année précédente et regroupe les informations suivantes :

- L'ensemble des personnels, vacataires compris, au cours l'année civile 2021 ;
- 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, la donnée est arrêtée au 31 décembre 2021.

A. Etat des lieux des personnels dans les centres du Cnam en régions sur l'année civile 2021

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 2021, 5 432 personnels ont été recensés au sein de l'ensemble des centres (dont 4 445 enseignants et 987 salariés administratifs, techniques et AIO).

15,3% des personnels recensés sont titulaires ou CDI.

64,9% des personnels recensés sont vacataires.

Répartition des personnels enseignants et administratifs, techniciens et AIO par nature d'emploi en PP en 2021 :

	Personnels enseignants (PP)			Enseignants titulaires du Cnam établissement public
	CDI/ Titulaires	CDD/ Vacataires	Autres personnels de formation****	
Auvergne-Rhône-Alpes	1	281	11	-
Bourgogne-Franche Comté	-	-	-	-
Bretagne	1	216	-	47
Centre-Val de Loire	39	110	16	8
Grand-Est	-	526	-	-
Guadeloupe	-	63	17	-
Hauts-de-France	-	479	81	7
Ile-de-France	-	31	356	22
Martinique	-	68	-	-
Normandie	-	200	-	-
Nouvelle-Calédonie	-	-	-	-
Occitanie-Centre-Languedoc-Roussillon	-	71	-	-
Occitanie-Cnam IPST et Millau	2	130	14	2
Pays-de-la-Loire	57	774	315	-
Polynésie française	-	-	29	-
Provence-Alpes-Côte d'Azur	-	404	-	6
Réunion	-	25	36	-
Total	100	3378	875	92

**** 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...)

	Personnels administratifs, techniques et AIO (PP)				
	CDI/ Titulaires	CDD/ Vacataires	Personnel MAD par le Cnam établissement public	En alternance	Autres personnels****
Auvergne-Rhône-Alpes	45	12	1	6,00	-
Bourgogne-Franche Comté	17	-	-	-	-
Bretagne	33	23	-	-	5
Centre-Val de Loire	28	7	1	2	-
Grand-Est	132	7	-	20	-
Guadeloupe	8	7	-	-	-
Hauts-de-France	60	23	1	14	20
Ile-de-France	79	4	1	5	4
Martinique	13	3	-	1	-
Normandie	31	-	2	3	-
Nouvelle-Calédonie	-	-	-	-	-
Occitanie-Centre-Languedoc- Roussillon	17	3	1	2	-
Occitanie-Cnam IPST et Millau	3	8	-	-	11
Pays-de-la-Loire	185	29	1	4	4
Polynésie française	5	1	-	-	-
Provence-Alpes-Côte d'Azur	44	18	1	5	-
Réunion	13	-	-	1	-
Total	716	147	9	63	52

B. Etat des lieux du personnel permanent dans les centres du Cnam en régions au 31 décembre 2021

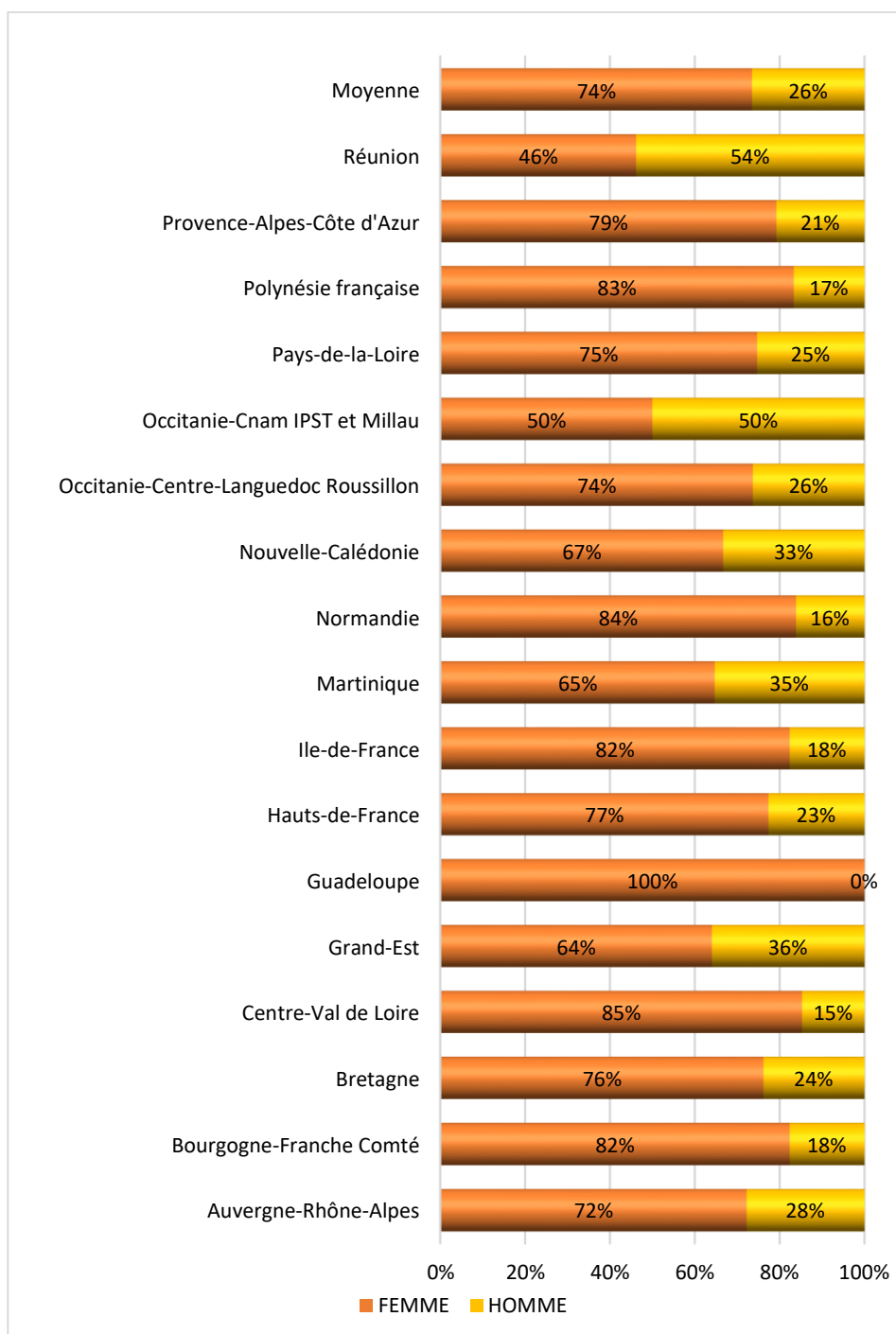
Répartition des personnels permanents enseignants et administratifs, techniques et AIO par sexe au 31 décembre 2021 (en PP et ETP) :

	En PP*			En ETP*		
	F	H	Total	F	H	Total
Auvergne-Rhône-Alpes	26	10	36	25,3	9,8	35,1
Bourgogne-Franche Comté	14	3	17	13,3	3,0	16,3
Bretagne	32	10	42	28,7	9,8	38,5
Centre-Val de Loire	29	5	34	28,0	4,6	32,6
Grand-Est	89	50	139	86,6	49,4	136,0
Guadeloupe	8	0	8	13,2	0,0	13,2
Hauts-de-France	41	12	53	40,2	11,8	52,0
Ile-de-France	56	12	68	54,6	11,5	66,1
Martinique	11	6	17	8,4	6,5	14,8
Normandie	26	5	31	25,3	5,0	30,3
Nouvelle-Calédonie	2	1	3	1,6	0,5	2,1
Occitanie-Centre-Languedoc Roussillon	14	5	19	13,4	5,0	18,4
Occitanie-Cnam IPST et Millau	16	16	32	16,0	16,0	32,0
Pays-de-la-Loire	177	60	237	165,1	56,9	222,0
Polynésie française	5	1	6	4,0	1,0	5,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	42	11	53	30,7	8,0	38,7
Réunion	6	7	13	6,0	6,6	12,6
Total	594	214	808	560,3	205,4	765,7

Au sein des CCR, 73,5% des personnels permanents sont des femmes dont : 74,6% pour les personnels administratifs, techniques et AIO et 62,0% pour les personnels enseignants.

62,0 % des personnels permanents administratifs, techniques et AIO sont des techniciens, 30,4% des cadres et 7,6% des employés au 31/12/2021.

Répartition du personnel permanent par sexe au 31 décembre 2021 :



Dans tous les centres en régions, la part des femmes dans les effectifs est plus importante que celle des hommes à l'exception de la Réunion qui compte dans son effectif 43 % de femmes et Occitanie-Cnam IPST et Millau dont la part est égale à celle des hommes.

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 %) et employés (67 %) que parmi les cadres (68%).

Sur les 71 enseignants permanents au 31 décembre 2021 au sein des 3 centres du Cnam en régions concernés (Bretagne, Occitanie IPST & Millau et Pays de la Loire), 62 % sont des femmes.

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

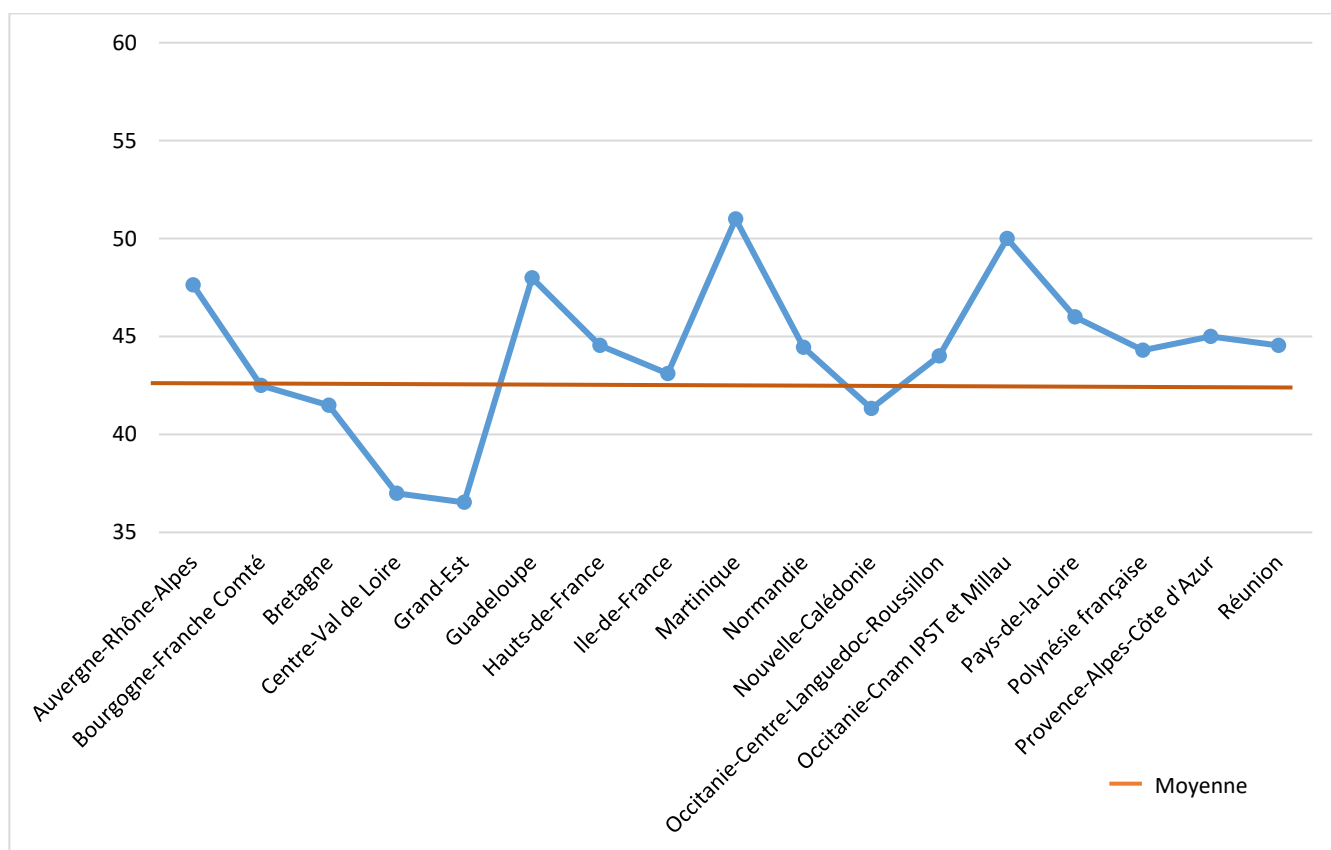
L'âge moyen de l'ensemble des personnels permanents des Centres du Cnam en régions est de 43,8 ans en 2021 contre 44,9 ans en 2020.

- 7 centres ont une moyenne inférieure à la moyenne générale et notamment Grand-Est (36,5 ans) et Centre Val de Loire (37 ans).
- 9 centres ont une moyenne supérieure ou égale à la moyenne générale. Les moyennes les plus hautes sont observées en Guadeloupe (48 ans) et Occitanie-Cnam IPST et Millau (50 ans).

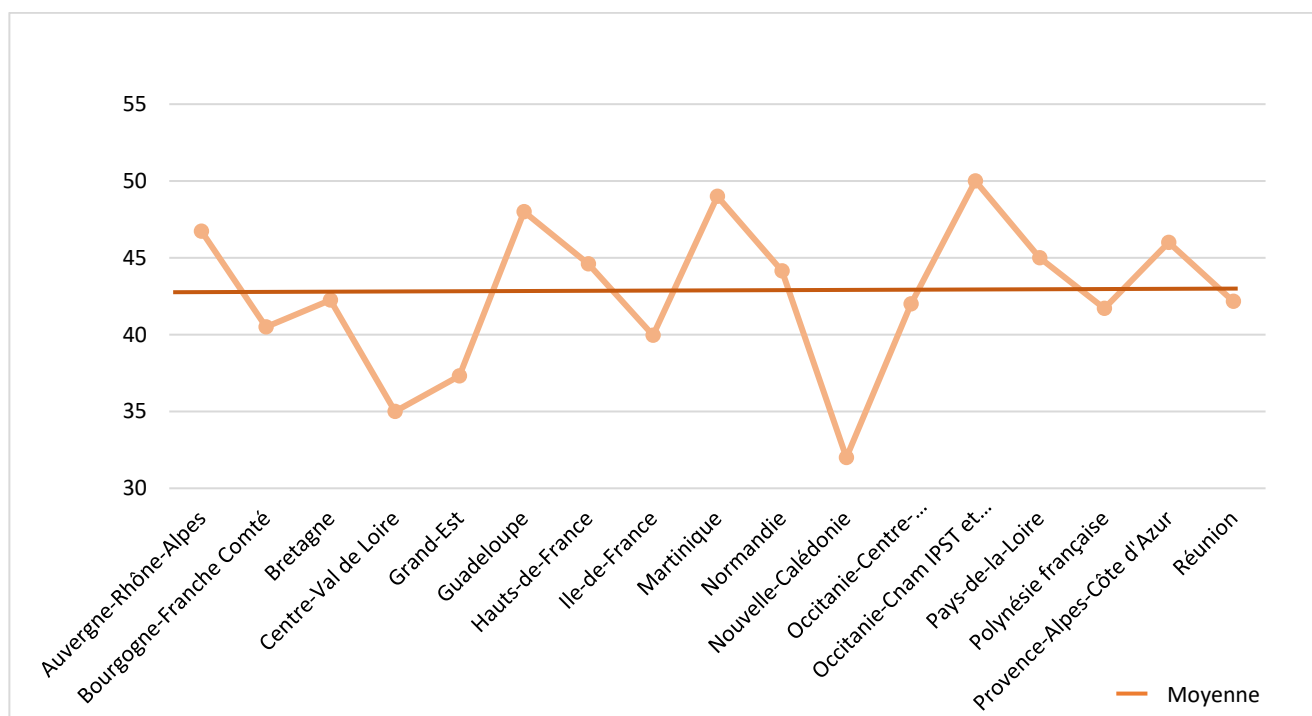
Concernant l'âge moyen par catégorie des personnels administratifs, techniques et AIO, les cadres sont en moyenne plus âgés (49,07 ans) que les techniciens (42,34 ans) et les employés (35,57 ans).

Concernant les enseignants permanents, l'âge moyen au 31 décembre 2021 est de 47,2 ans.

Age moyen du personnel permanent au 31 décembre 2021 :



Age moyen des femmes (effectif permanent) au 31 décembre 2021 :

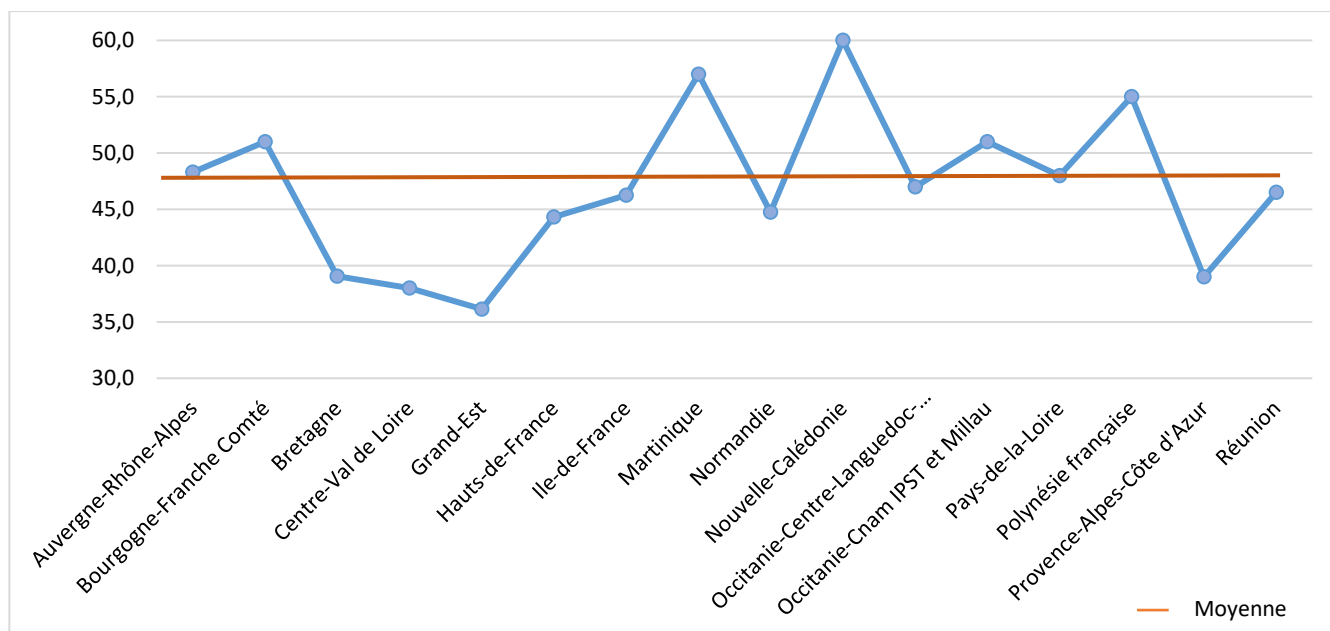


L'âge moyen des femmes au sein de l'ensemble des Centres du Cnam en régions est de 42,7 ans.

Les centres où l'âge moyen des femmes est le plus bas sont : Nouvelle-Calédonie (32 ans) et Centre-Val-de-Loire (35 ans).

Le centre où l'âge moyen est le plus élevé est celui d'Occitanie-Cnam IPST et Millau (50 ans).

Age moyen des hommes (effectif permanent) au 31 décembre 2021 :



L'âge moyen des hommes au sein des centres Cnam en régions est de 47 ans.

Le centre où l'âge moyen des hommes est le plus bas est Grand Est (36,1 ans) et le centre où l'âge moyen est le plus élevé est la Nouvelle-Calédonie (60 ans).

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

52,4% 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 31,6 % sont présents depuis au moins dix ans (dont 35,8 % entre 10 et 14 ans).

77 % du personnel du centre de la Réunion est présent depuis plus de dix ans.

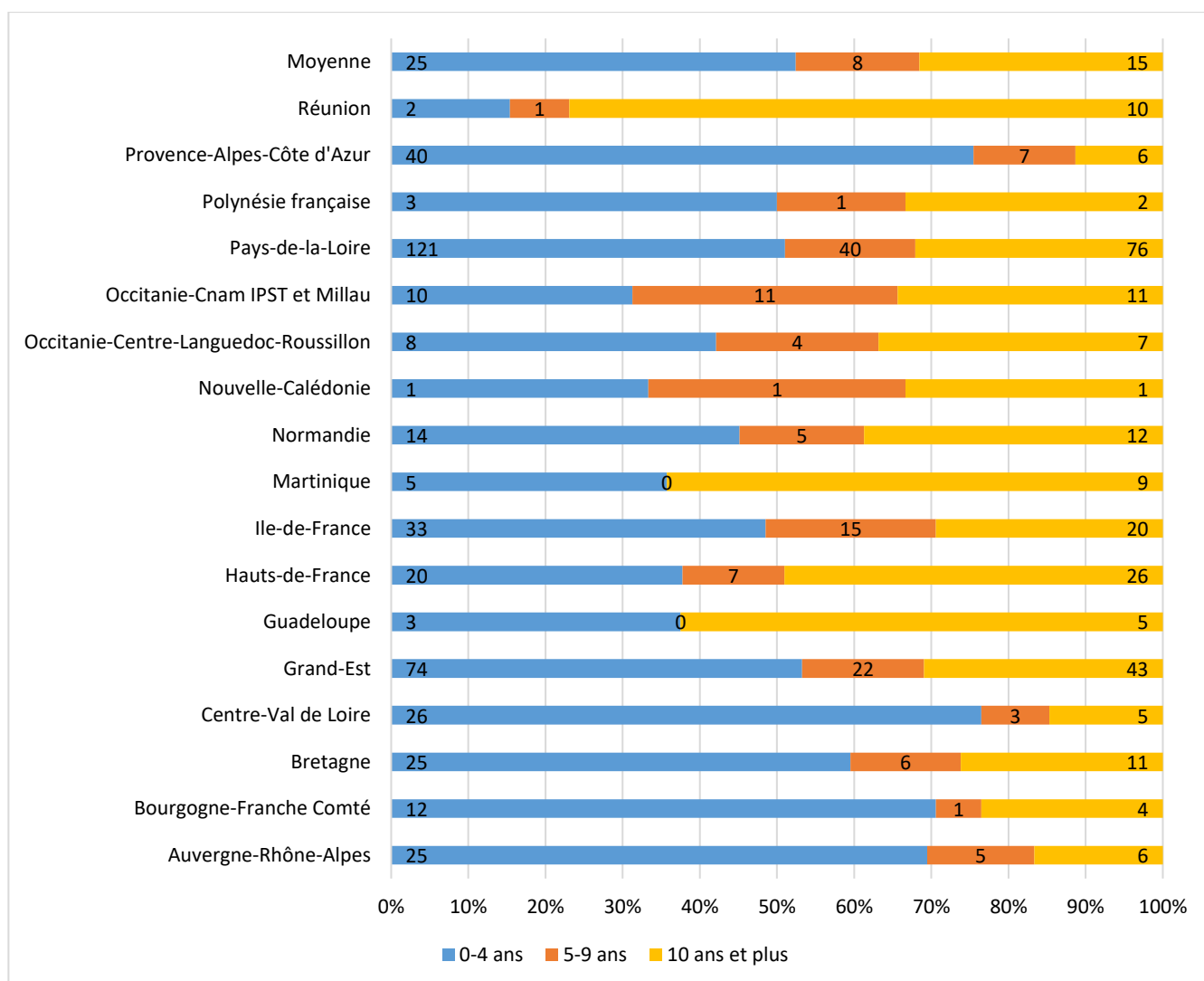
Les centres Provence-Alpes-Côte d’Azur et la Bourgogne-Franche Comté présentent une proportion supérieure de salariés dont l’ancienneté est inférieure à 5 ans.

La part des femmes présentes depuis plus de dix ans est de 29 %. Cette part est de 48 % pour les hommes.

Concernant les personnels permanents administratifs, techniques et AIO, 60 % des cadres sont présents depuis cinq ans ou plus. Cette part est plus basse pour les techniciens (42 %) et les employés (35 %).

45 % des enseignants permanents sont en fonction dans les centres depuis moins de cinq ans, 21 % entre cinq et neuf ans et enfin 34 % depuis dix ans ou plus.

Répartition du personnel permanent selon leur ancienneté (en années) au sein des centres en régions au 31 décembre 2021 :



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 2021 de l'ensemble des Centres du Cnam en régions présente un nombre supérieur d'entrées que de départs.

En 2021, il y a eu 311 arrivées et 245 départs au sein des centres en régions

La population féminine représente 86% des entrées et 84% des départs.

Flux du personnel permanent par sexe du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2021 :

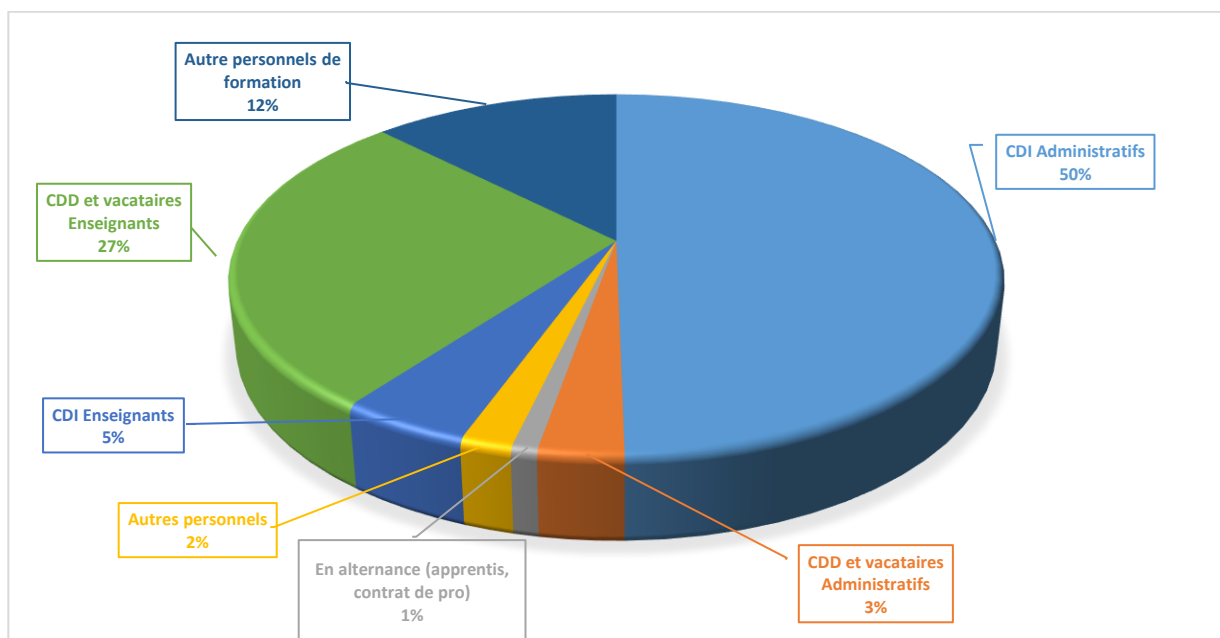
	Entrées		Sorties		Total entrées	Total sorties
	Femme	Homme	Femme	Homme		
Auvergne-Rhône-Alpes	31	7	25	6	38	31
Bourgogne-Franche Comté	4	0	5	0	4	5
Bretagne	21	1	10	1	22	11
Centre-Val de Loire	21	4	14	3	25	17
Grand-Est	63	17	36	8	80	44
Guadeloupe	1	0	0	0	1	0
Hauts-de-France	7	0	9	2	7	11
Ile-de-France	23	2	21	4	25	25
Martinique	1	0	1	0	1	1
Normandie	5	0	3	0	5	3
Nouvelle-Calédonie	0	0	0	0	0	0
Occitanie-Centre-Languedoc-Roussillon	4	1	5	1	5	6
Occitanie-Cnam IPST et Millau	3	1	2	1	4	3
Pays-de-la-Loire	57	8	51	6	65	57
Polynésie française	2	0	1	0	2	1
Provence-Alpes-Côte d'Azur	22	4	23	6	26	29
Réunion	1	0	1	0	1	1
Total	266	45	207	38	311	245

F. Les dépenses de personnels

Les dépenses de personnels sur l'année civile 2021

Du 1^{er} janvier au 31 décembre 2021, les dépenses de personnels déclarées s'élèvent à 50 253 304,49 euros pour l'ensemble des centres du Cnam en régions. Ces dépenses sont réparties comme suit :

Répartition des dépenses personnels (en coût chargé) par nature d'emploi du 1^{er} janvier au 31 décembre 2021 :



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 2021 :

	Nombre d'agents formés	Nombre d'heures de formation	Dépenses de formations
Auvergne-Rhône-Alpes	27	963	20 115,30 €
Bourgogne-Franche Comté	17	204	6 470,88 €
Bretagne	23	314	9 975,99 €
Centre-Val de Loire	32	479,25	14 204,07 €
Grand-Est	134	7 500	72 876,30 €
Guadeloupe	-	-	- €
Hauts-de-France	8	71,5	11 039,00 €
Ile-de-France	66	375,5	25 021,50 €
Martinique	-	-	- €
Normandie	-	-	- €
Nouvelle-Calédonie	2	12	384 €
Occitanie-Centre-Languedoc-Roussillon	10	161	6 072,00 €
Occitanie-Cnam IPST et Millau	1	30	4 500,00 €
Pays-de-la-Loire	135	2 840,5	49 469,02 €
Polynésie Française	-	-	- €
Provence-Alpes-Côte d'Azur	21	-	27 700,00 €
Réunion	-	-	- €
Total	476	12 950,75	247 828,06 €

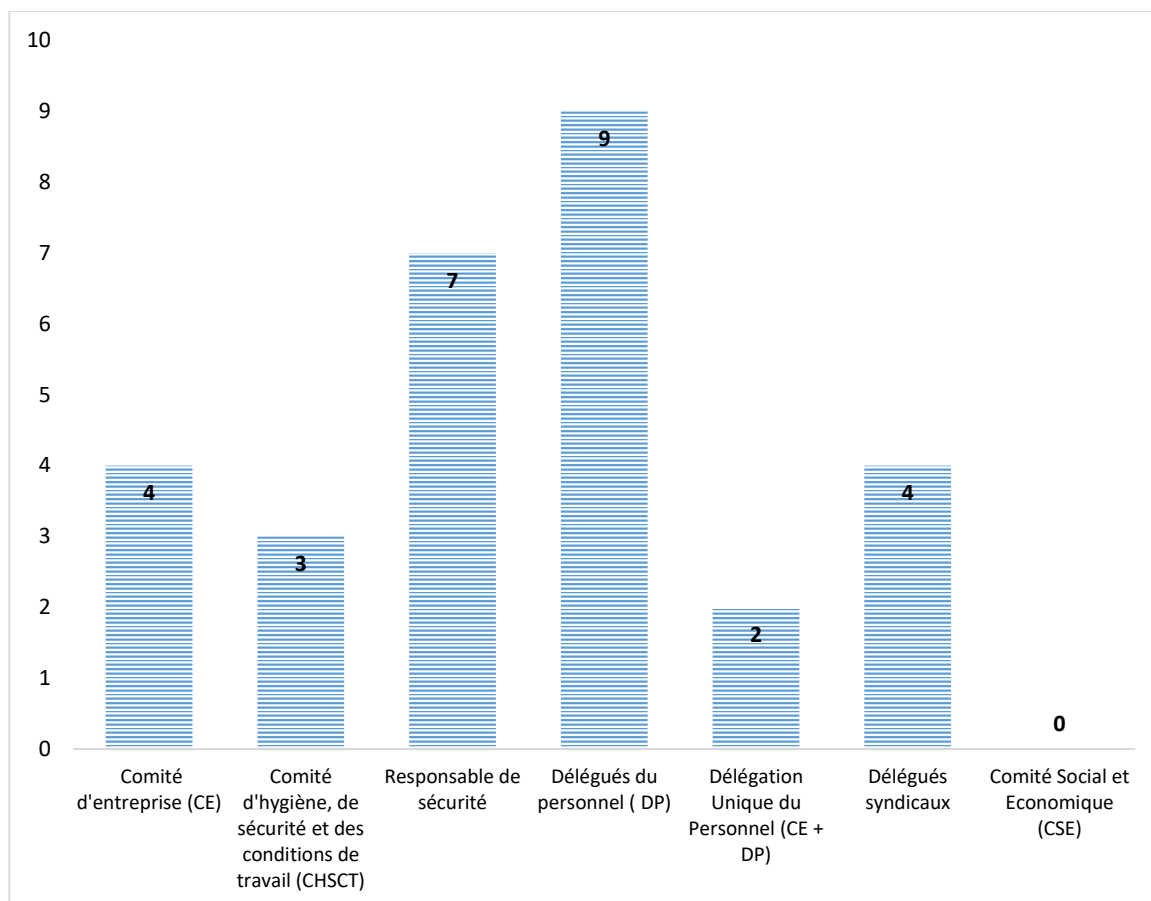
Au cours de l'année 2021, 476 agents ont été formés (dont 33 enseignants) contre 400 en 2020 soit une augmentation de 76 agents.

Les agents formés ont bénéficié de 12 951 heures de formation soit une moyenne de 3,88 jours de formation par agent contre 3,65 en 2020.

F. 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 2021 :

Nombre de centres ayant une interface relative aux relations professionnelles, à l’hygiène et à la sécurité au 31 décembre 2021 :



Les enseignants agréés dans le réseau

L'outil ADAGE (application de dialogue pour l'agrément des enseignants) est le fondement de la procédure des agréments. Jusqu'au 6 décembre 2017, la gestion des agréments au sein du réseau du Cnam était réalisée par le biais de l'outil GAGE (système intégré à Bédéo).

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 agrément(s) pour enseigner une ou plusieurs unité(s) 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 2021, il est question d'étudier le profil des enseignants agréés au regard de plusieurs critères : part de femmes, âge, diplôme et statut professionnel.

1/ L'âge moyen et la part de femmes est stable

En 2021, on compte 5412 enseignants contre 5067 en 2020 soit une augmentation de 6,4%. Cette augmentation peut notamment s'expliquer par l'ouverture de nouvelles antennes Cnam implantées dans les villes moyennes grâce au programme « Au cœur des territoires » et les nouvelles formations proposées.

Il faut noter que l'âge moyen des enseignants en 2021 est de 48 ans. Soit en légère hausse par rapport à 2020 dont l'âge moyen était de 45 ans.

La part de femmes, quant à elle reste stable.

Répartition des enseignants agréés dans les Centres Cnam en région par taux de féminisation et l'âge moyen :

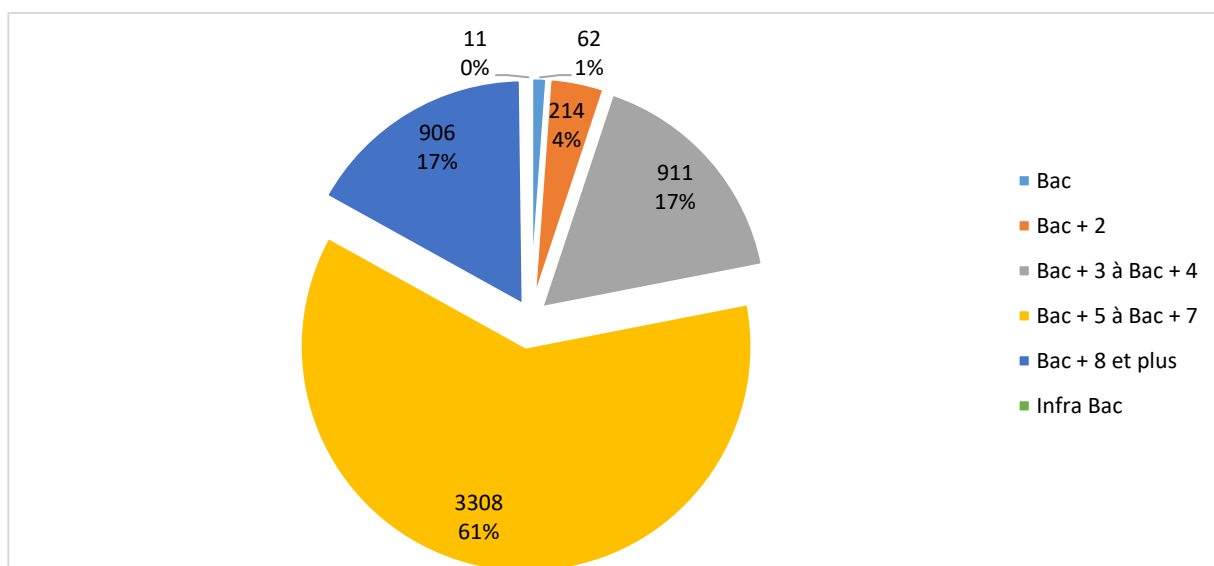
Centres Cnam	Enseignants agréés	Taux de féminité	Âge moyen
Auvergne - Rhône-Alpes	453	45,47%	48
Bourgogne - Franche-Comté	240	37,08%	49
Bretagne	97	40,21%	52
Centre	169	36,69%	49
Corse	17	23,53%	54
Côte d'Ivoire	29	6,90%	46
Grand Est	606	36,63%	48
Guadeloupe	15	66,67%	44
Guyane	27	33,33%	45
Hauts-de-France	539	42,49%	47
Île-de-France	452	40,27%	51
La Réunion	70	25,71%	50
Languedoc-Roussillon	204	43,63%	50
Liban	373	27,61%	43
Madagascar	21	38,10%	39
Maroc	51	13,73%	46
Martinique	91	48,35%	49
Mayotte	16	18,75%	42
Midi-Pyrénées	222	32,43%	50
Normandie	380	41,58%	51
Nouvelle Aquitaine	448	38,17%	49
Nouvelle Calédonie	25	60,00%	49
Pays de la Loire	571	39,93%	49
Polynésie Française	17	23,53%	44
Provence-Alpes-Côte d'Azur	217	47,47%	49
Total général	5350	38,82%	48

Source : ADAGE / traitement DirAR/situation au 31/12/2021

2/ Une majorité des enseignants agréés titulaires d'un diplôme égal ou supérieur au bac + 5

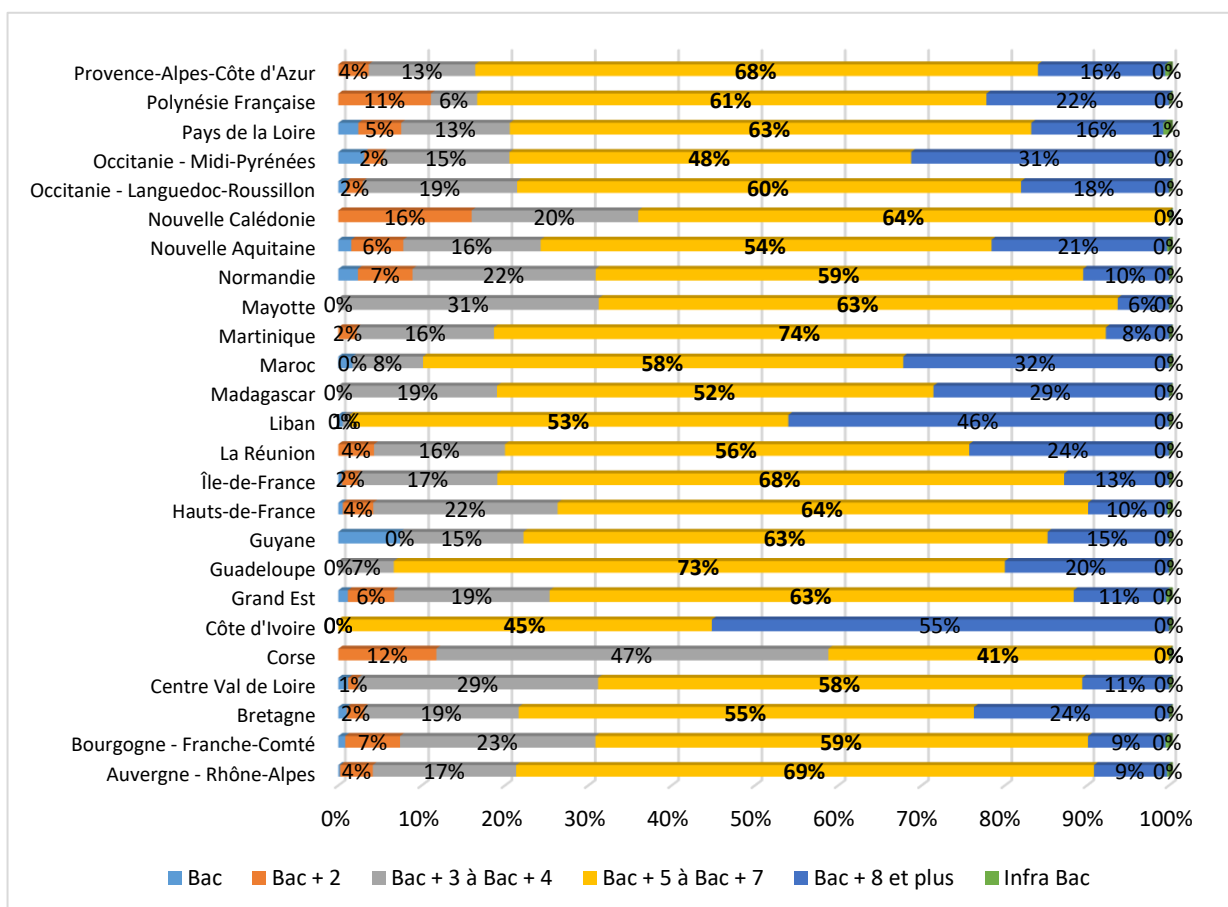
Près des deux tiers des enseignants agréés ont un diplôme égal ou supérieur au niveau bac +5. Les enseignants dispensant des cours au sein du réseau du Cnam sont issus de l'enseignement supérieur ou du monde professionnel. Cette répartition du niveau de diplôme varie selon les régions (cf. graphique ci-après).

Répartition des enseignants agréés selon le niveau de diplôme :



Source : ADAGE / traitement DirAR/situation au 31/12/2021

Répartition des enseignants agréés par niveau de diplôme et par région :

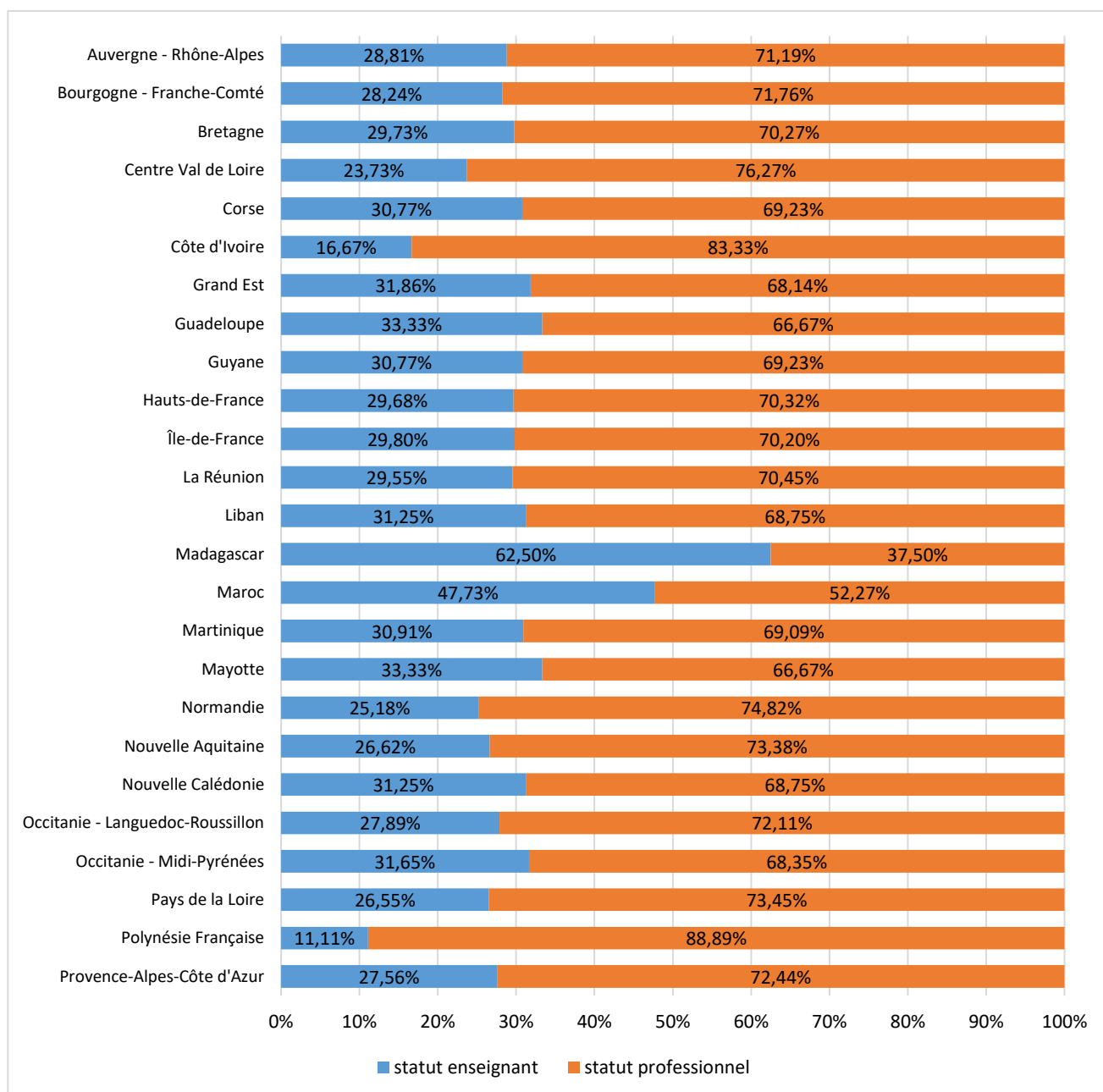


Source : ADAGE / traitement DirAR/situation au 31/12/2021

3/ Une grande majorité des enseignants agréés est issue du monde professionnel

En 2021, 71 % des enseignants sont issus du monde professionnel. Cette majorité de professionnels peut s’expliquer par l’exigence accrue pour la délivrance des agréments et la diversité de l’offre de formation. 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.

Répartition des enseignants agréés par statut et par région :



Source : ADAGE / traitement DirAR/situation au 31/12/2021

le **cnam**

-

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 personnels mis 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.

Quelques notions :

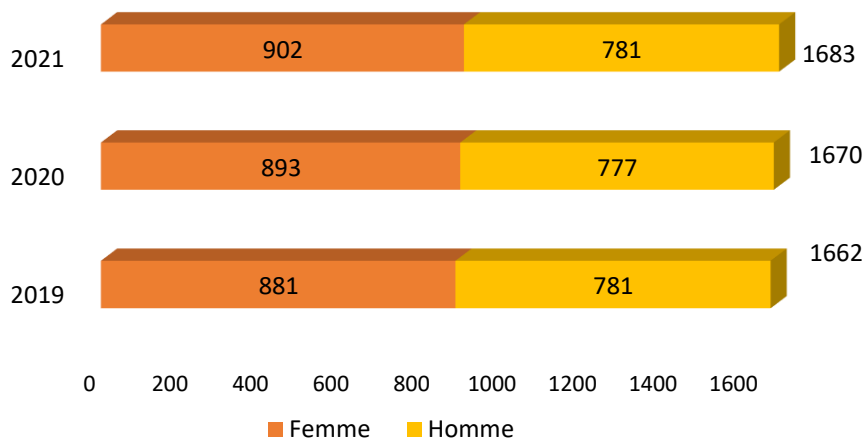
-PP = Personnes Physiques. Tous les effectifs sont indiqués en PP.

-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.

1.1 Répartition globale des effectifs

Graphique 4 : Evolution des effectifs enseignants, BIATSS, titulaires, stagiaires et contractuels au CNAM au 31 décembre 2021 (PP) :



Source : Virtualia

Au 31 décembre 2021, 1683 personnes travaillent au CNAM en qualité de titulaires ou contractuels soit une légère augmentation de 0,78 % des effectifs par rapport à l'année précédente.

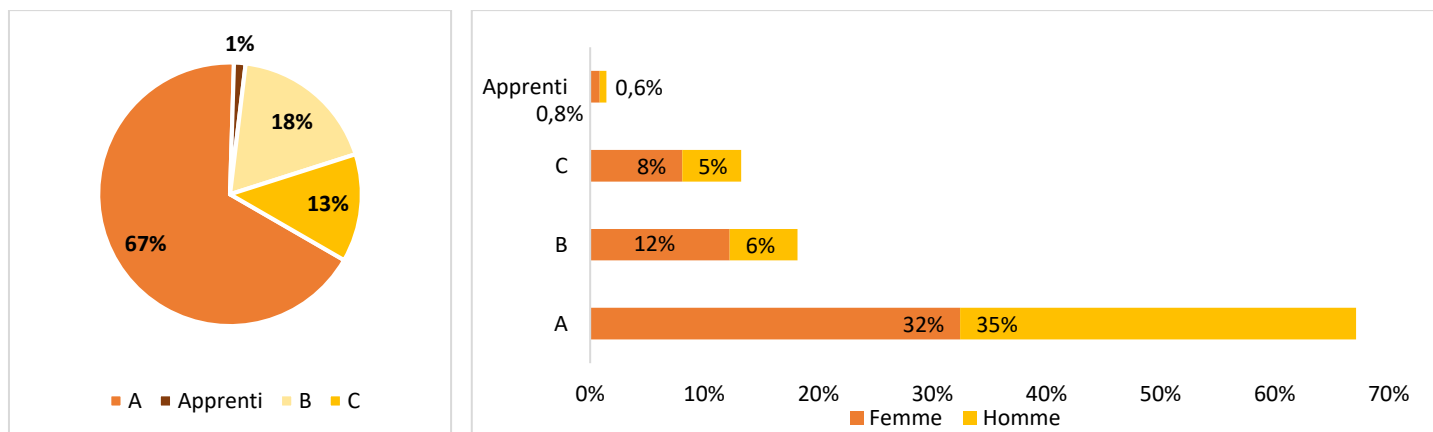
Tableau 1 : Répartition des effectifs en ETP par type de personnel :

	2019						2020						2021					
	Effectifs			ETP			Effectifs			ETP			Effectifs			ETP		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Personnels BIATSS (titulaires et contractuels)	668	437	1 105	647,4	426,5	1073,9	669	433	1 102	647,3	422,1	1 069,4	679	430	1 109	659,45	420,4	1 079,9
Personnels Enseignants (titulaires et contractuels)	213	344	557	198,8	304,5	503,3	224	344	568	207,1	307	514,1	223	351	574	208,3	308,8	517,1
TOTAL	881	781	1 662	846,2	730	1 577,2	893	777	1 670	854,4	729,1	1 583,5	902	781	1 683	867,8	729,2	1597

Source : Virtualia

Au 31 décembre 2021, les femmes représentent 53,6 % et les hommes 46,4 % des effectifs du Cnam. La répartition femme / homme reste stable par rapport à 2020. Les personnels BIATSS et Enseignants représentent respectivement 66 % et 34% des effectifs.

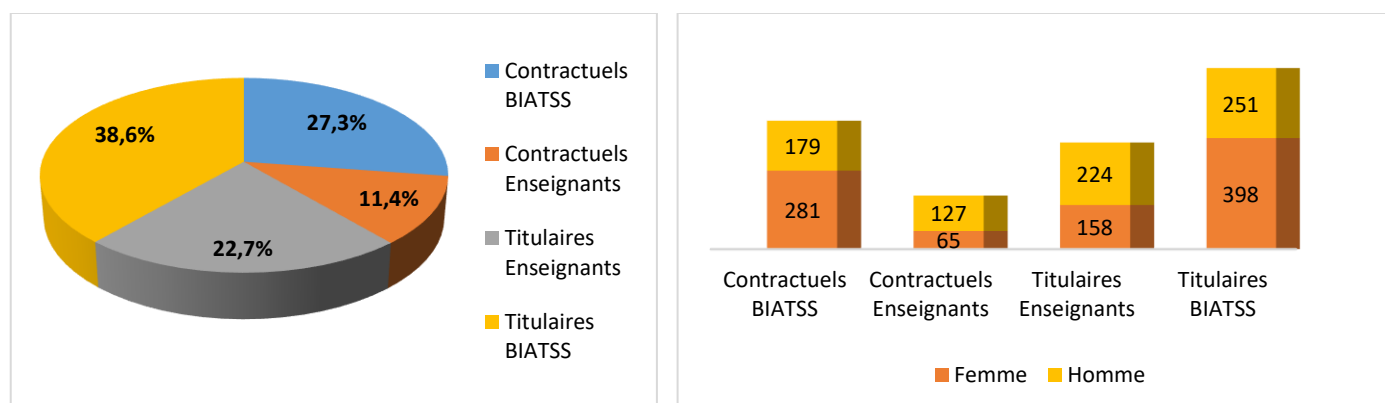
Graphiques 5 et 5 bis : Répartition des effectifs par catégorie :



Source : Virtualia

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

Graphiques 6 et 6 bis : Répartition des agents par statut et par filière :

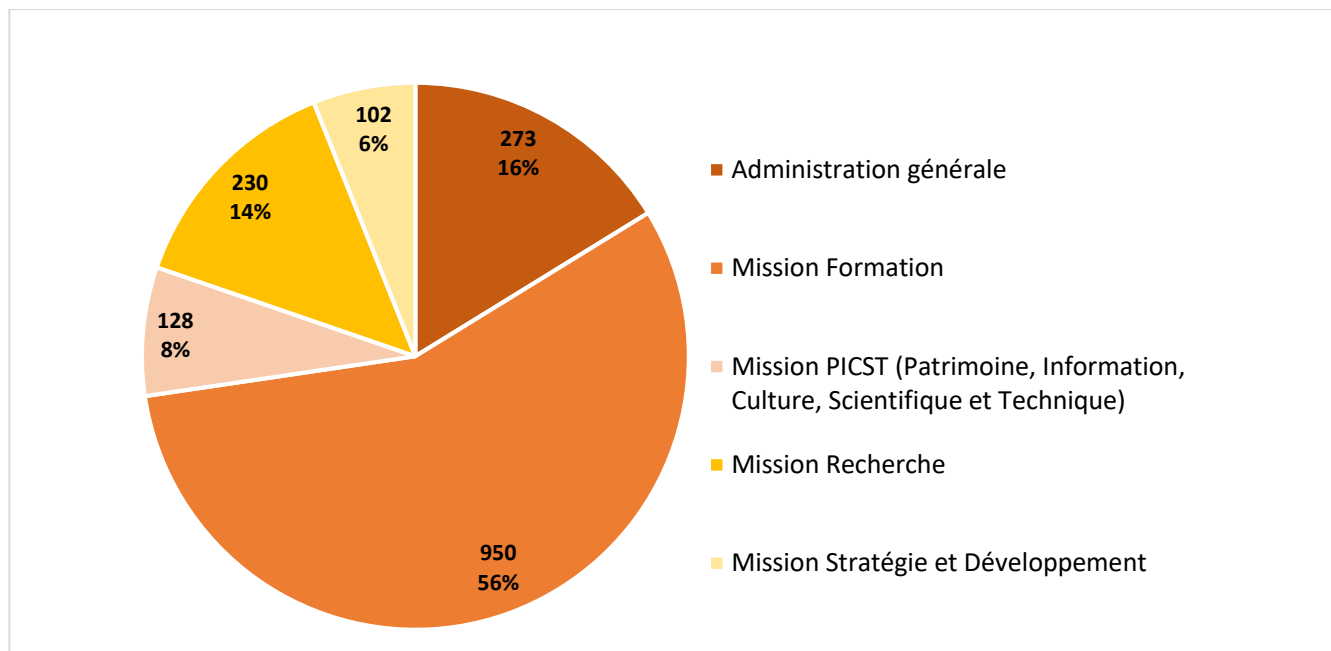


Source : Virtualia

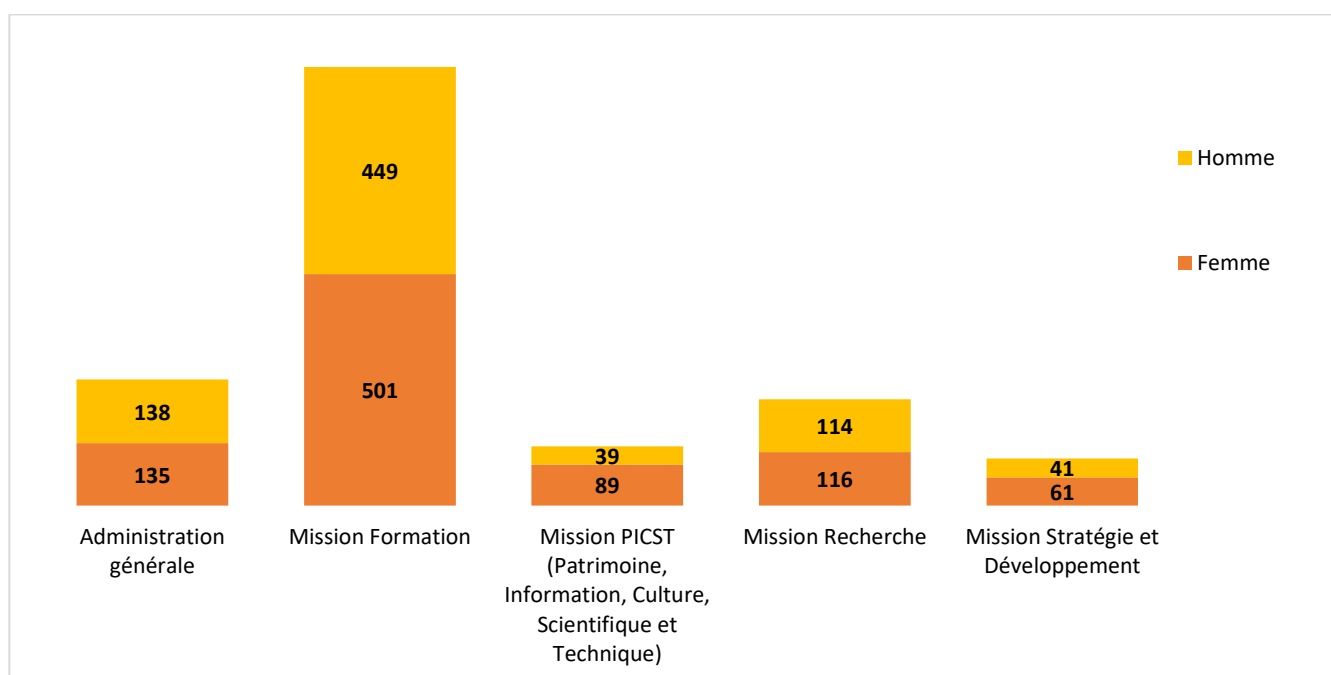
Au sein du Cnam, 61,3% des agents sont titulaires de la fonction publique. Parmi eux, 62,9% sont des BIATSS et 37,1% sont des enseignants.

Pour les contractuels, 70,6% sont BIATSS et 29,4% sont enseignants.

Graphiques 7 et 7 bis : Répartition des agents par mission :



Source : Virtualia



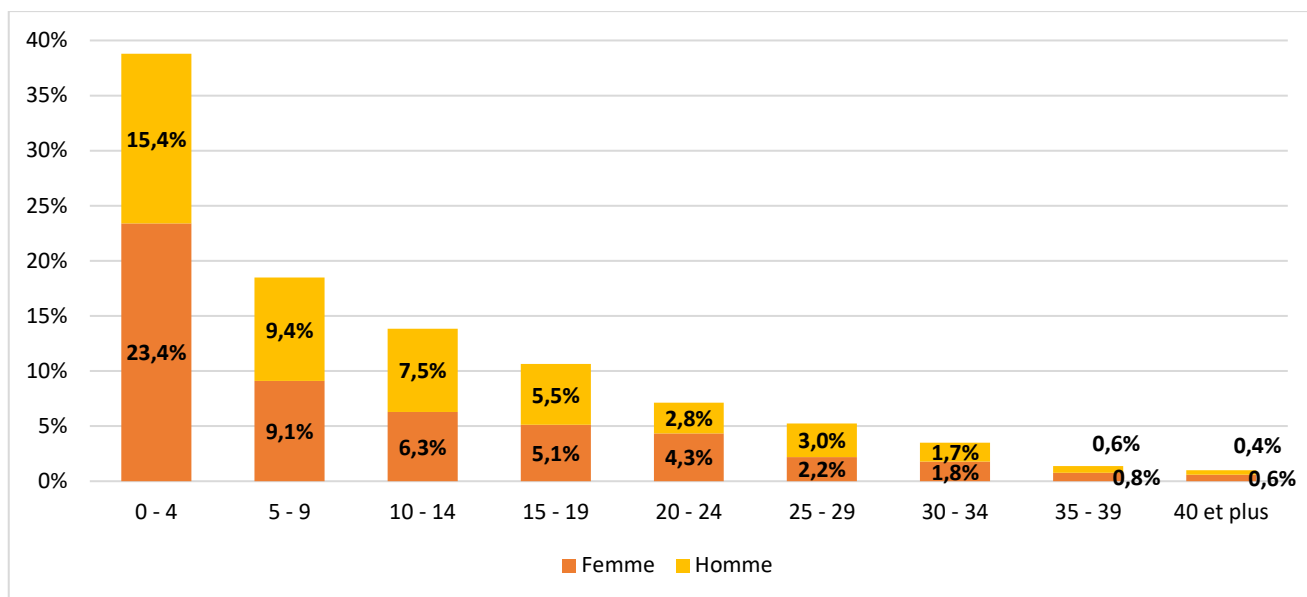
Source : Virtualia

Depuis 2019, l'organisation du CNAM se décline en cinq grandes missions.

Au 31 décembre 2021, 54% des agents du Cnam sont affectés à la mission formation, 16% sont affectés à la mission « Administration générale » dans laquelle est incluse la direction générale des services (DGS), l'agence comptable et le cabinet de l'administrateur, 14% sont affectés à la mission « Recherche », 8% sont affectés à la mission « Stratégie et développement et développement » et 8% sont affectés à la mission « Patrimoine, l'information, la culture scientifique et technique (PICST) ».

La répartition des personnels par mission reste stable par rapport à 2020.

Graphique 8 : Répartition des agents par tranches d'ancienneté au sein du Cnam (%) :



Source : Virtualia

Près de 39% des effectifs ont une ancienneté de moins de 5 ans au Cnam. Sur l'ensemble des effectifs de l'établissement, près d'un quart des femmes ont une ancienneté comprise entre 0 et 4 ans. Cette part est de 15% des hommes. 18% des agents sont présents depuis 20 ans ou plus. Si l'on observe l'ancienneté uniquement au sein des titulaires, 18,4% sont présents depuis moins de 5 ans et 27,4% sont présents depuis plus de 20 ans. A l'inverse, 71% des contractuels ont une ancienneté inférieure à 5 ans.

Les pourcentages femme-homme sont établis au regard de la population globale.

Tableau 2 : Répartition des agents par tranches d'ancienneté au sein du Cnam (%) :

Tranches d'ancienneté	Femmes	Hommes	Total (%)
0 - 4	23%	15%	39%
5 - 9	9%	9%	18%
10 - 14	6%	8%	14%
15 - 19	5%	6%	11%
20 - 24	4%	3%	7%
25 - 29	2%	3%	5%
30 - 34	2%	2%	4%
35 - 39	1%	1%	1%
40 et plus	1%	-	1%
Total	54%	46%	100%

Source : Virtualia

Tableaux 3, 3 bis et 3 ter : Evaluation du nombre de départs à la retraite d'ici 5 et 8 ans en fonction de la filière¹ :

	TITULAIRES	
	BIATSS	ENSEIGNANTS
Age moyen des agents en activité	49,6 ans	50 ans
Age moyen de départ à la retraite	63,7 ans	66,3 ans
Départs Prévisionnels à la retraite d'ici 5 ans	149 (soit 23,1% de l'effectif)	55 (soit 14,4% de l'effectif)
Départs Prévisionnels à la retraite d'ici 8 ans	223 (soit 34,3% de l'effectif)	90 (soit 31,9% de l'effectif)

	CONTRACTUELS	
	BIATSS	ENSEIGNANTS
Age moyen des agents en activité	38,6 ans	43,5 ans
Age moyen de départ à la retraite	62,9 ans	67 ans
Départs Prévisionnels à la retraite d'ici 5 ans	48 (soit 11,3% de l'effectif)	16 (soit 8,3% de l'effectif)
Départs Prévisionnels à la retraite d'ici 8 ans	71 (soit 15,4% de l'effectif)	32 (soit 16,7% de l'effectif)

	CONTRACTUELS CDI	
	BIATSS	ENSEIGNANTS
Age moyen des agents en activité	50,5 ans	55,8 ans
Age moyen de départ à la retraite	62,9 ans	NEANT
Départs Prévisionnels à la retraite d'ici 5 ans	38 (soit 29,7% de l'effectif)	NEANT
Départs Prévisionnels à la retraite d'ici 8 ans	54 (soit 42,2% de l'effectif)	NEANT

Source : Virtualia

¹ Données calculées au mois près

1.2 Les personnels Enseignants

1.2.1 Répartition des personnels enseignants titulaires et contractuels

Tableau 4 : Répartition des personnels enseignants titulaires, stagiaires et contractuels :

	2019						2020						2021					
	Effectifs			ETP			Effectifs			ETP			Effectifs			ETP		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Enseignants stagiaires et titulaires	155	228	383	154,8	227	381,8	159	224	383	156,3	223	379,3	158	224	382	156,5	223,3	379,8
Enseignants contractuels	58	116	174	44	77,5	121,5	65	120	185	50,8	84	134,8	65	127	192	51,8	85,5	137,3
TOTAL	214	343	557	198,8	304,5	503,3	224	344	568	207,1	307	514,1	223	351	574	208,3	308,8	517,1

Source : Virtualia

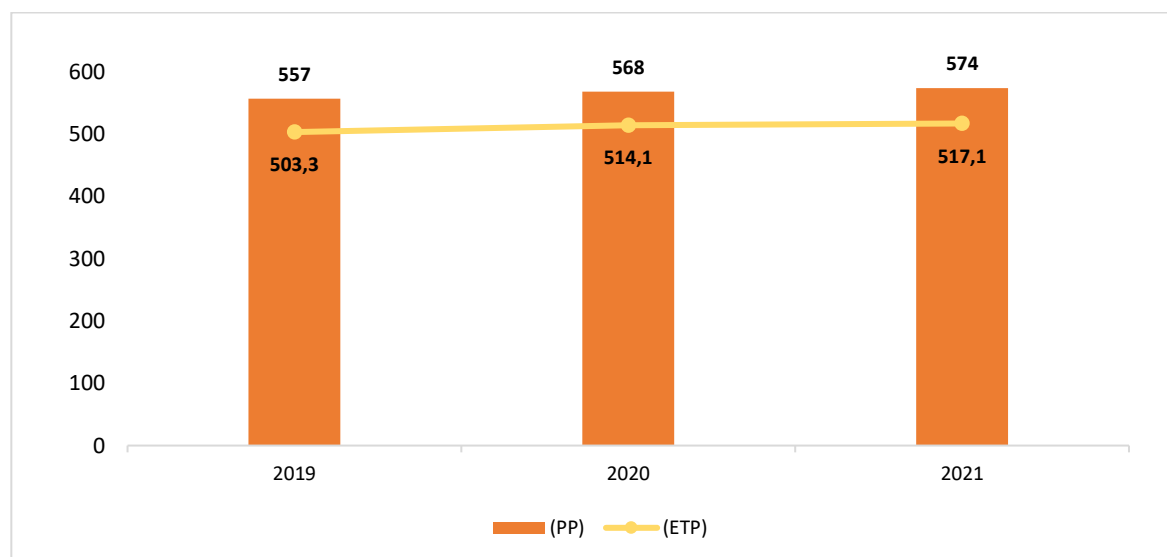
La population enseignante est composée de titulaires et stagiaires, et d'enseignants contractuels : PAST, ATER, doctorants contractuels et professeurs contractuels.

En 2021, la part des femmes au sein de la population enseignante est de 38,9%.

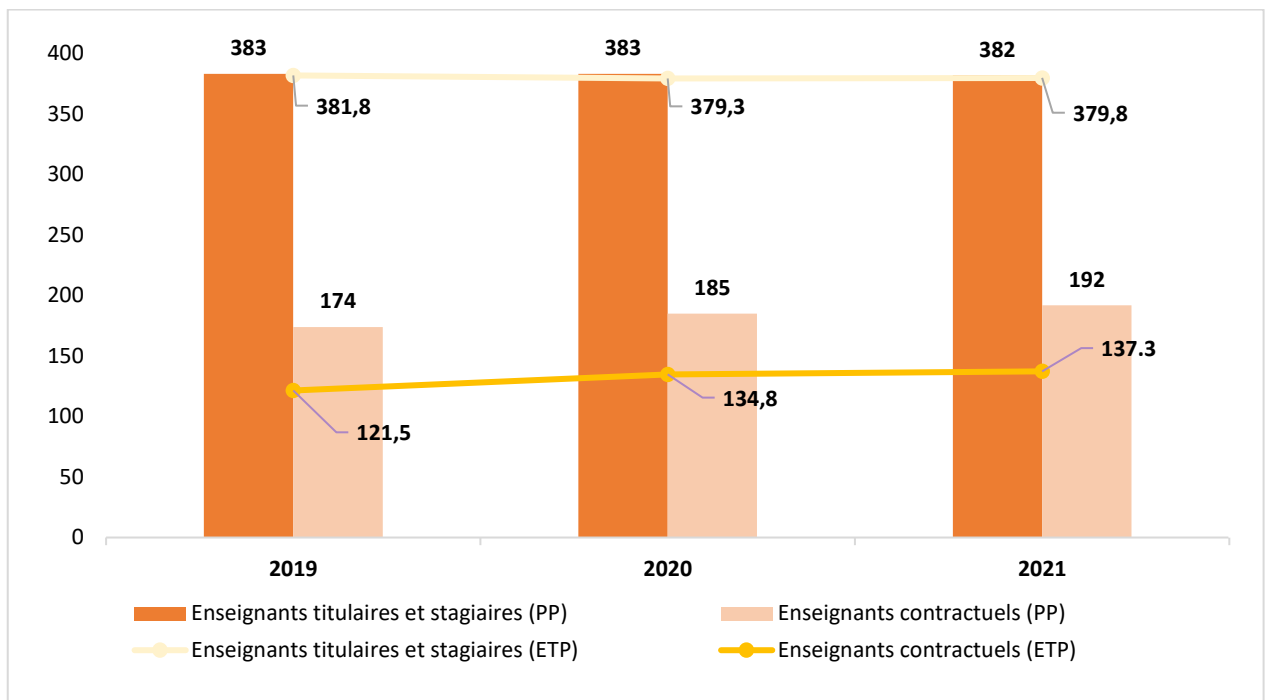
La proportion des hommes a augmenté de 2% en passant de 344 en 2020 à 351 en 2021. La hausse de la proportion des hommes est plus importante pour les agents contractuels.

En 2021, aucun enseignant invité n'a été reçu au Cnam en raison de la crise sanitaire.

Graphiques 9 et 9 bis : Evolution des personnels enseignants titulaires, stagiaires et contractuels au global et par statut :



Source : Virtualia

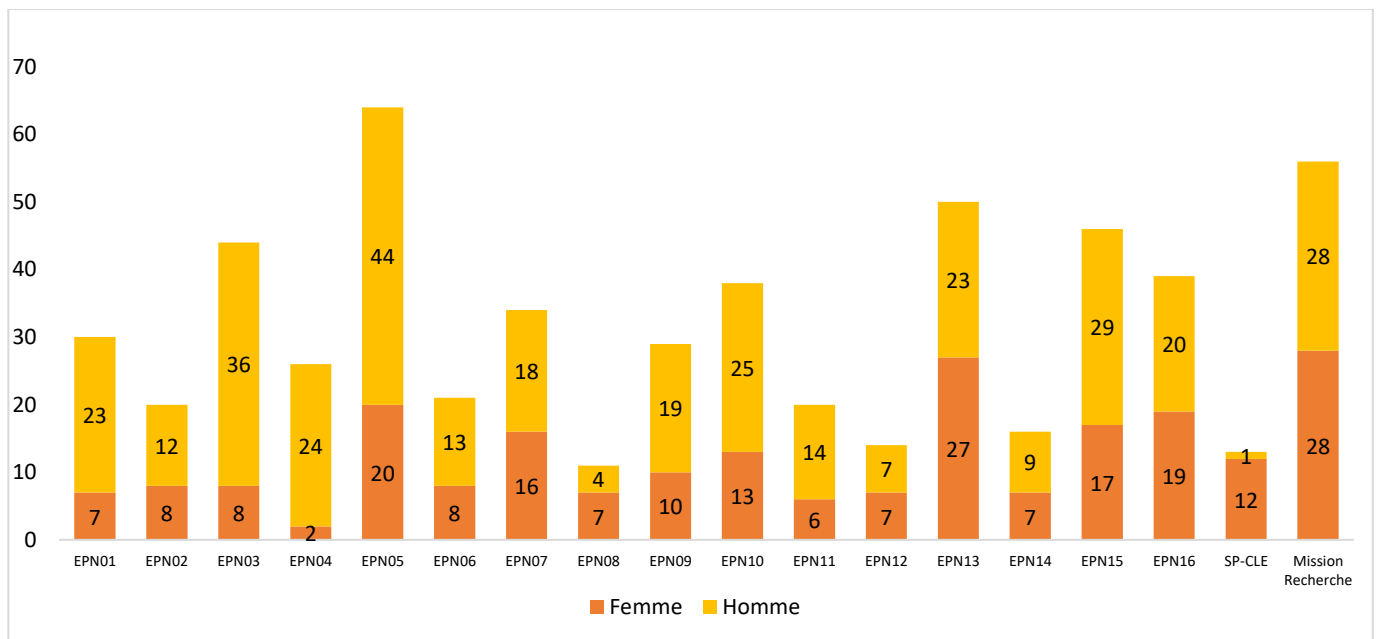


Source : Virtualia

Le nombre d'enseignants en PP est en hausse en 2021 et présente un écart de 6 PP par rapport à 2020. On observe que la variation des ETP augmente par rapport à 2020.

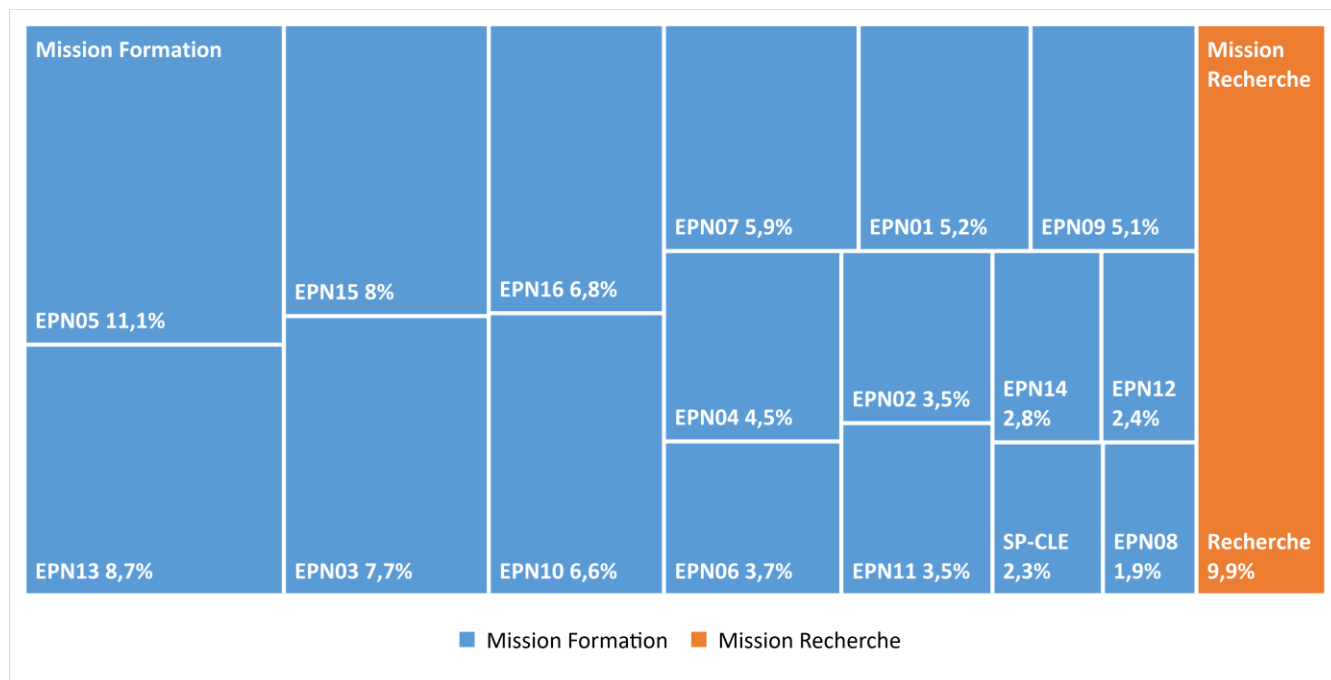
1.2.1.1 Répartition des personnels enseignants titulaires et contractuels affectés aux missions recherche et formation

Graphique 10 : Répartition des personnels enseignants (en PP) :



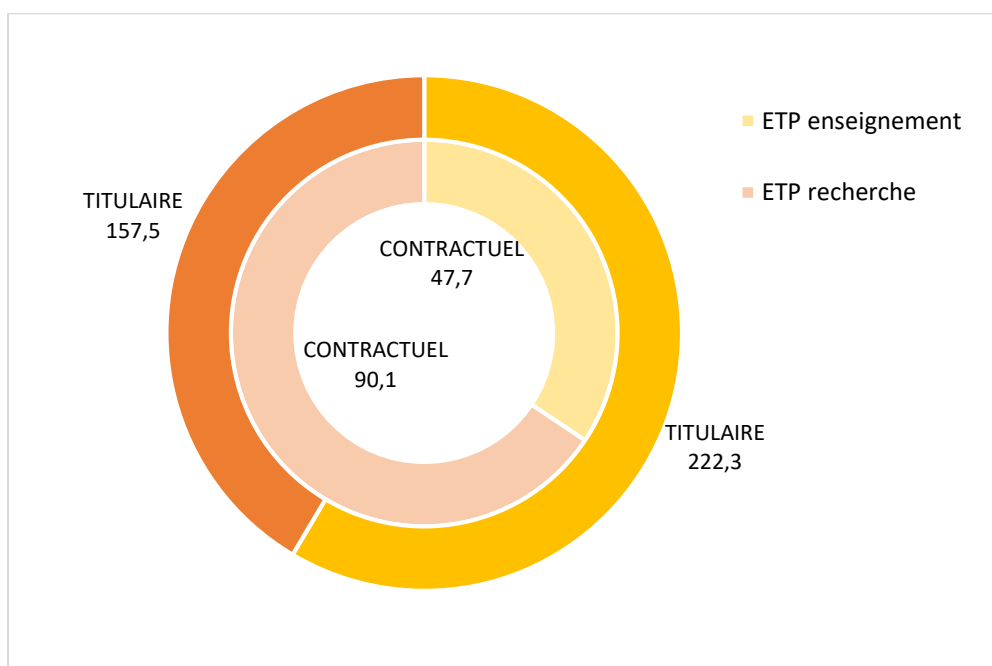
Source : Virtualia

Graphique 11 : Répartition des personnels enseignants par direction (en %) :



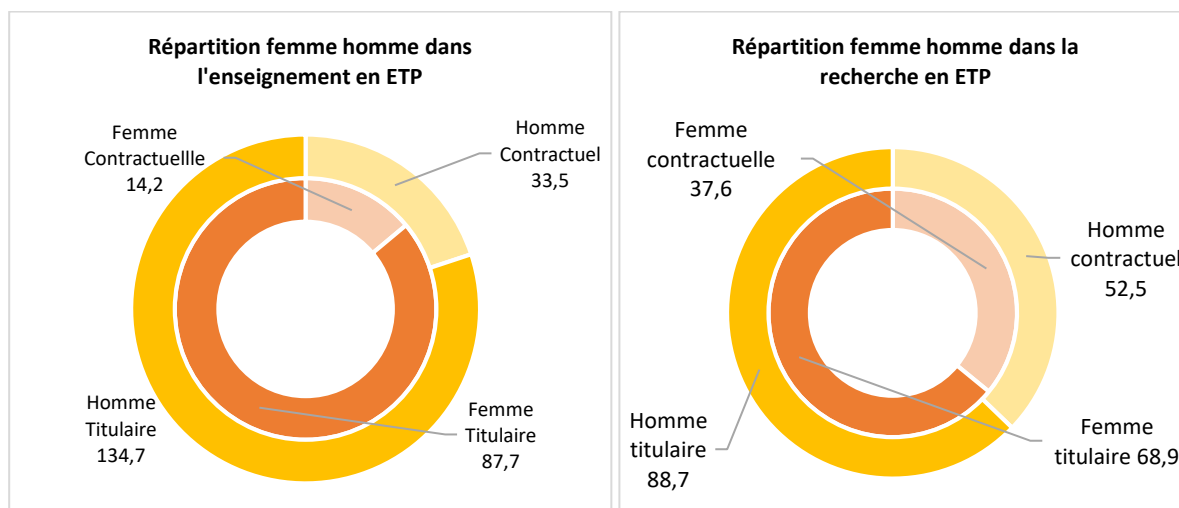
Source : Virtualia

Graphiques 12, 12 bis, 12 ter : Répartition du temps de travail des enseignants par activité :



Source : Virtualia

Les activités d'enseignement représentent plus de 52% du temps de travail des enseignants. La part des activités d'enseignement pour les enseignants contractuels est de 34,6% et de 58,5% pour les enseignants titulaires.



Source : Virtualia

Tableau 5 : Evolution de la répartition des enseignants titulaires, stagiaires et contractuels par composante et mission :

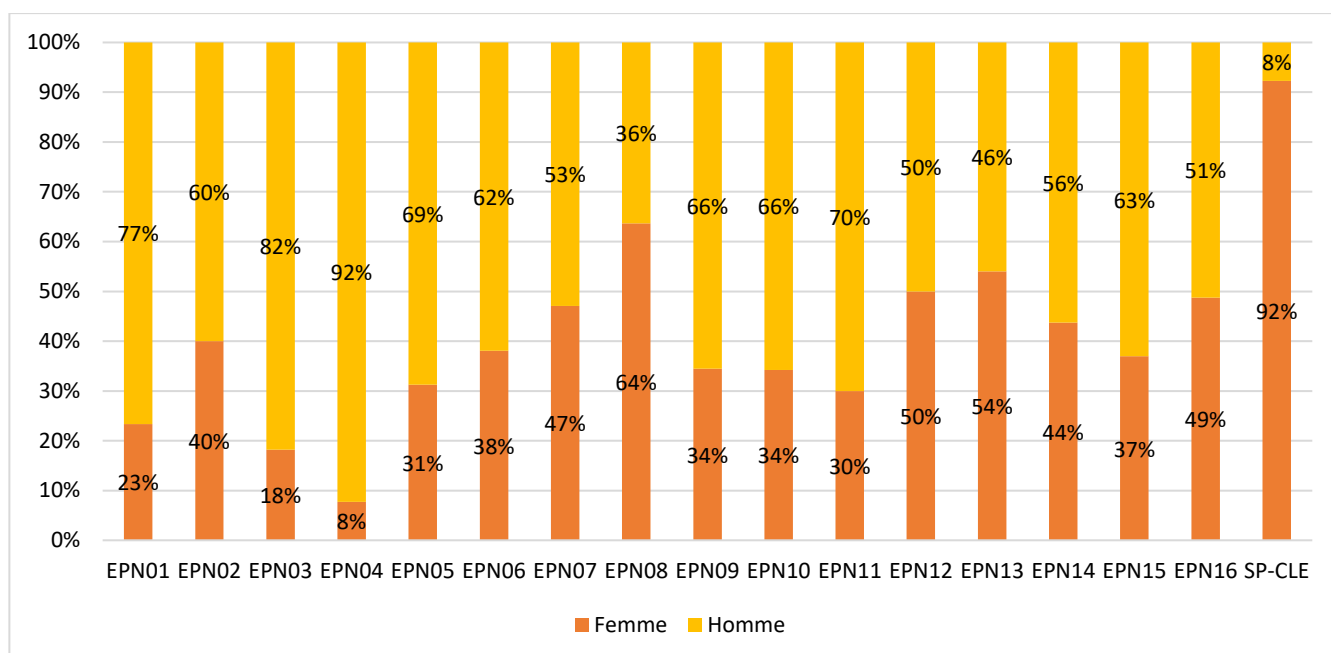
	Titulaires & Stagiaires			Contractuels			Total Enseignants		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
FORMATION	380	380	379	130	117	136	510	497	516
EPN01	19	20	20	10	10	10	29	30	30
EPN02	16	16	17	5	2	3	21	18	20
EPN03	42	40	38	5	4	6	47	44	44
EPN04	22	22	23	2	2	3	24	24	26
EPN05	51	53	53	12	7	11	63	60	64
EPN06	23	21	20	1	1	1	24	22	21
EPN07	29	27	28	7	6	6	36	33	34
EPN08	9	9	10	1	1	1	10	10	11
EPN09	16	15	15	10	11	14	26	26	29
EPN10	31	30	28	8	10	10	39	40	38
EPN11	6	6	6	13	14	14	19	20	20
EPN12	11	12	13	2	2	1	13	14	14
EPN13	39	40	40	11	7	10	50	47	50
EPN14	10	10	10	6	6	6	16	16	16
EPN15	19	19	19	26	24	27	45	43	46
EPN16	28	30	30	6	6	9	34	36	39
SP-CLE	9	10	9	5	4	4	14	14	13
RECHERCHE	0	0	0	44	68	56	44	69	56
Total	380	380	379	174	185	192	554	566	574

Source : Virtualia

Les enseignants contractuels représentent 33,4% des enseignants au Cnam. Cette part présente une légère hausse par rapport à l'année précédente (32,2%). Les contractuels affectés à la recherche représentaient 36,8% en 2020 contre 29,2% pour l'année 2021.

Toutes les EPN, sauf l'EPN 11 et 15, ont une part d'enseignants titulaires plus élevée que celle des enseignants contractuels.

Graphique 13 : Proportion femmes-hommes des personnels enseignants par composante pédagogique :



Source : Virtualia

Au global des effectifs enseignants (575 agents), les hommes sont le plus représentés, soit 61%. Au sein de l’EPN 8, EPN 13 et le CLE la part des femmes est supérieure à celle des hommes.

1.2.1.2 Répartition des personnels enseignants titulaires et contractuels par âge :

Tableau 6 : Age moyen des personnels enseignants :

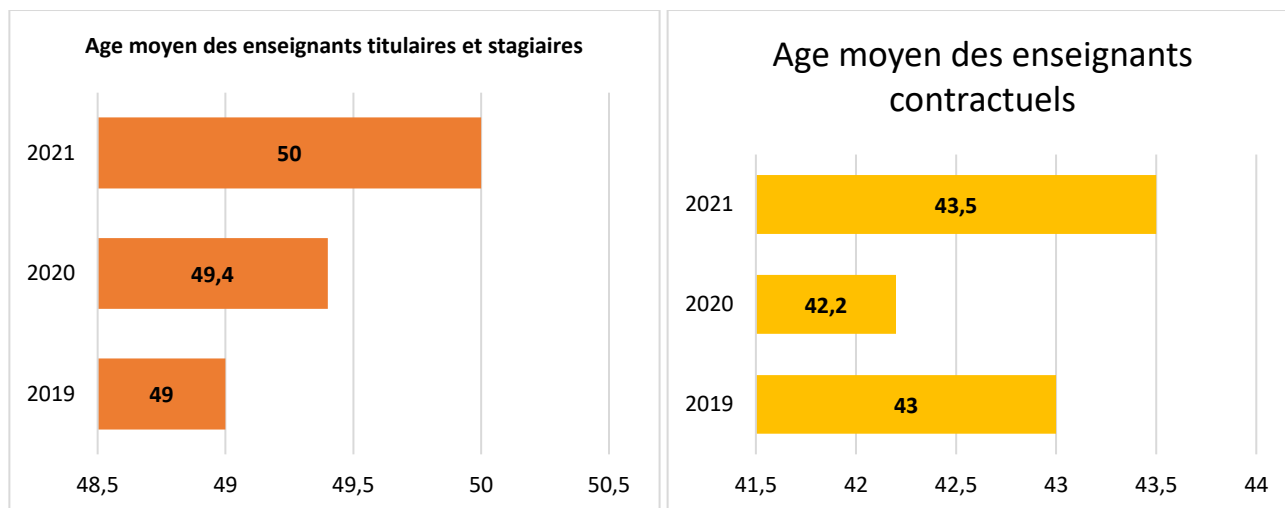
	2019			2020			2021		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Enseignants titulaires et stagiaires	47,9	49,8	49	48,5	50	49,4	49,3	50,4	50
Enseignants contractuels	39	45	43	39,1	43,9	42,2	39	45,8	43,5
Total	45,6	48,1	47	45,8	47,9	47	46,3	48,7	47,8

Source : Virtualia

L’âge moyen des enseignants du Cnam a peu évolué en 2021. 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.

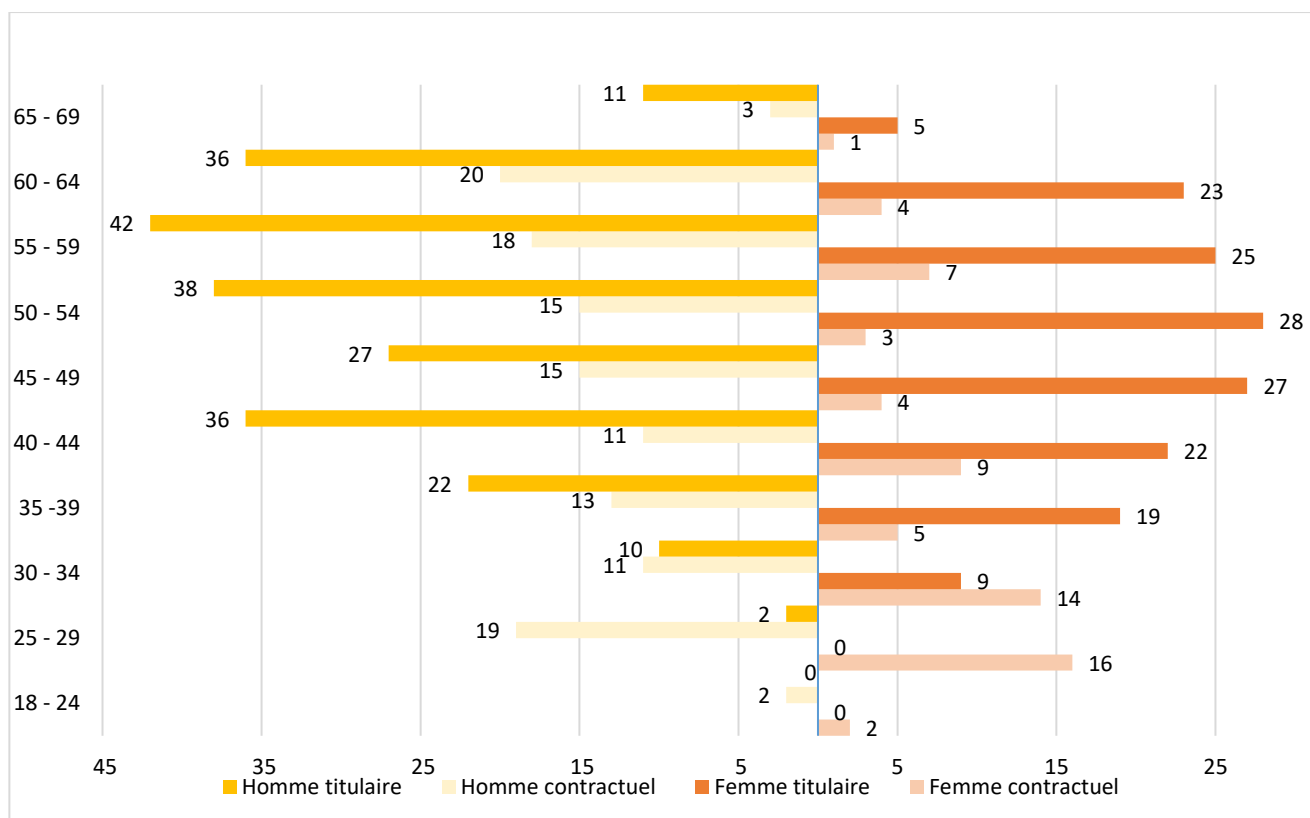
L’âge moyen des enseignants titulaires reste stable par rapport à 2019 et 2020 tandis que celui des enseignants contractuels a augmenté passant de 42,2 en 2020 contre 43,5 ans en 2021.

Graphiques 14 et 14 bis : Age moyen des enseignants titulaires et contractuels :



Source : Virtualia

Graphique 15 : Répartition des personnels enseignants par statut, par tranche d'âge et par sexe :



Source : Virtualia

52,1 % des hommes et 43% des femmes ont plus de 50 ans.

25,1% des enseignants ont moins de 40 ans et 7,1% ont moins de 30 ans.

33,3% des enseignants contractuels ont moins de 35 ans. Cette part est plus basse pour les enseignants titulaires et s'établit à 5,5%. 27,6% des enseignants contractuels ont 55 ans ou plus tandis que cette part est de 37,2% pour les enseignants titulaires.

1.2.2 Focus enseignants titulaires et stagiaires

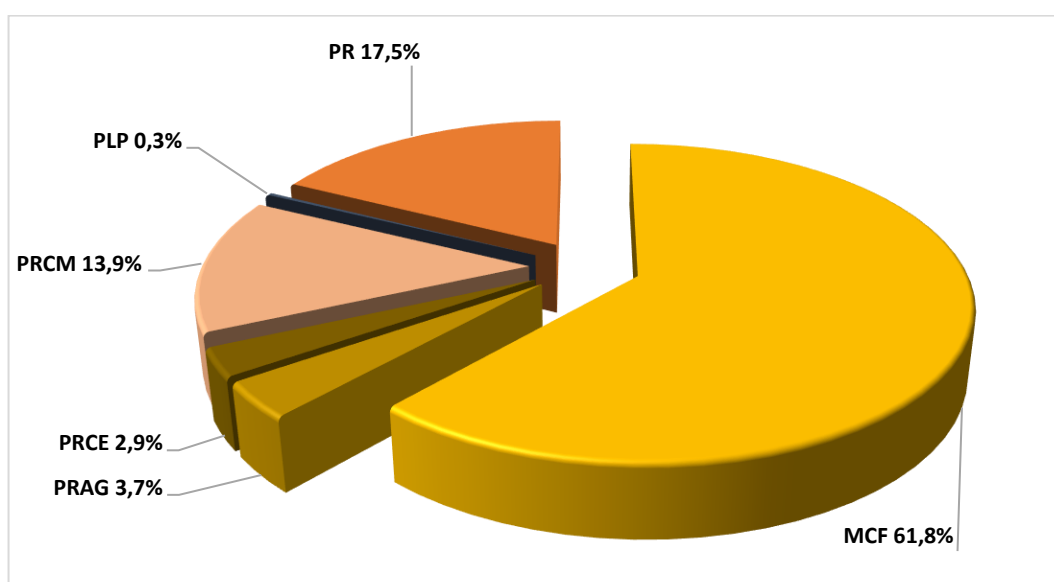
1.2.2.1 Répartition des personnels enseignants titulaires par corps

Tableau 7 : Répartition des personnels enseignants titulaires et stagiaires par corps :

	2019			2020			2021		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Professeur Cnam (PRCM)	10	42	52	11	40	51	12	41	53
Professeur des Universités (PR)	24	41	65	25	42	67	26	41	67
Maître de conférences (MCF)	107	132	239	109	130	239	107	129	236
Professeur agrégé (PRAG)	7	8	15	7	8	15	6	8	14
Professeur certifié (PRCE)	6	5	11	6	4	10	6	5	11
Professeur de Lycée Professionnel (PLP)	1	-	1	1	-	1	1	-	1
Total	155	228	383	159	224	383	158	224	382

Source : Virtualia

Graphique 16 : Répartition des personnels enseignants titulaires et stagiaires par corps :



Source : Virtualia

Le nombre d'enseignants titulaires est stable par rapport à 2018 et 2019.

1.2.2.2 Départs à la retraite prévisibles sur 5 ans

Tableau 8 : Répartition des personnels enseignants titulaires, âgés de 55 ans et plus, par grade :

Age au 31/12/2020	PRCM	PR	MCF	Enseignants du second degré (PRAG, PRCE, PLP)	Total général
55	5	2	5	3	15
55	2	9	7	2	20
55	2	1	7	-	10
55	-	6	7	-	13
55	6	1	2	-	9
55	5	3	3	-	11
55	1	1	9	1	12
55	2	6	4	1	13
55	3	5	5	3	16
55	5	-	2	-	7
55	2	1	-	1	4
55	1	1	3	-	5
55	1	2	2	-	5
55	2	-	-	-	2
Total des enseignants âgés de 55 ans et plus	37	38	56	11	142
Effectif Total	53	67	236	26	382
% de l'effectif total	69,8%	56,7%	23,7%	42,3%	37,2%

Source : Virtualia

Tableau 9 : Prévisions des départs à la retraite sur 3, 5 et 8 ans² des enseignants titulaires :

Corps Enseignants	Effectifs au 31/12/2020	Délai départs à la retraite prévisionnels			% de départs par rapport aux effectifs		
		Sur 3 ans :	Sur 5 ans :	Sur 8 ans :	Sur 3 ans :	Sur 5 ans :	Sur 8 ans :
		2021- 2024	2021 - 2026	2021 - 2029	2021- 2024	2021 - 2026	2021 - 2029
Professeur du CNAM (PRCM)	53	12	16	28	22,6%	30,2%	52,8%
Professeur des universités (PR)	67	5	15	22	7,5%	22,4%	32,8%
Maître de Conférences (MCF)	236	7	19	34	3,0%	8,1%	14,4%
Professeur agrégé (PRAG)	14	1	1	2	7,1%	7,1%	14,3%
Professeur certifié de l'enseignement secondaire (PRCE)	11	1	4	4	9,1%	36,4%	36,4%
TOTAL Enseignants	382	26	55	90	6,8%	14,4%	23,8%

* Il n'y a pas de PLP de moins de 61 ans

Source : Virtualia

L'âge moyen de départ en retraite est de 66,4 ans pour les enseignants titulaires et stagiaires. Le calcul est basé sur l'âge moyen des départs à la retraite des trois dernières années (2019, 2020, 2021). En 2021, 9 enseignants titulaires et stagiaires sont partis en retraite.

² Données calculées à l'année près

1.2.2.3 Répartition des personnels enseignants titulaires par ancienneté

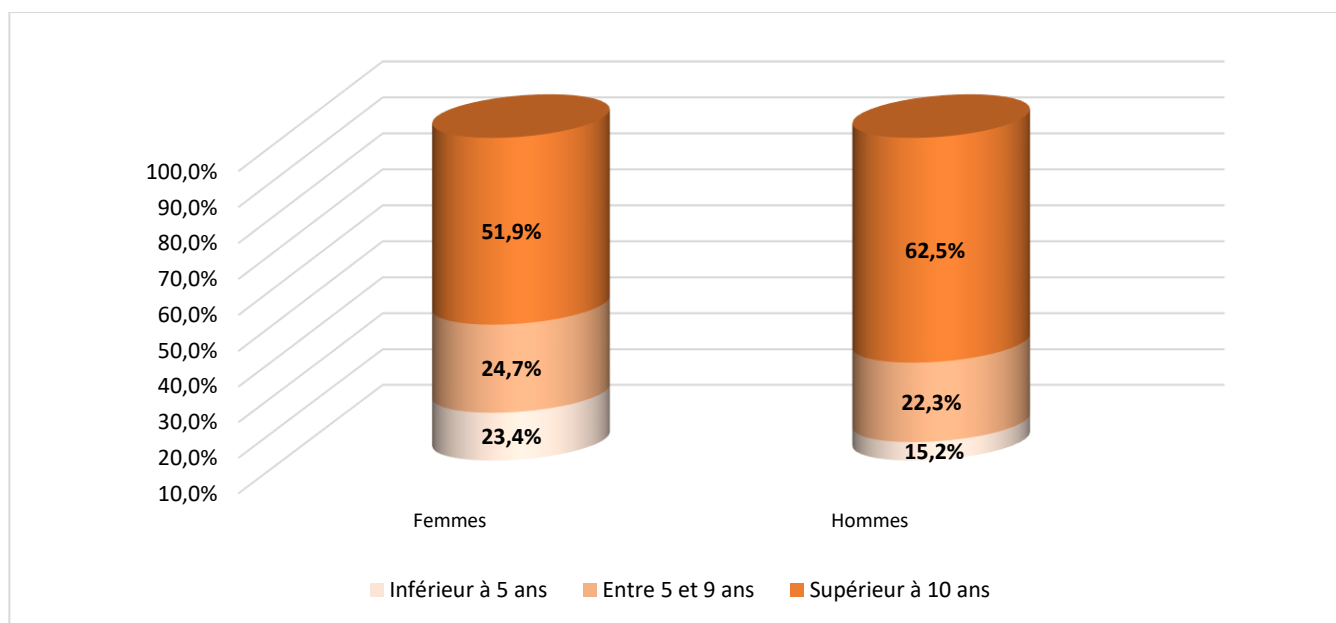
Tableau 10 : Répartition des personnels enseignants titulaires et stagiaires par ancienneté au sein du Cnam :

	0 - 4	5 - 9	10 - 14	15 - 19	20 - 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 et plus	Total
Femme	37	39	24	20	16	11	9	2	-	158
Homme	34	50	61	27	19	18	11	3	1	224
Total	71	89	85	47	35	29	20	5	1	382
Femme	23,4%	24,7%	15,2%	12,7%	10,1%	7,0%	5,7%	1,3%	-	41,4%
Homme	15,2%	22,3%	27,2%	12,1%	8,5%	8,0%	4,9%	1,3%	0,4%	58,6%
Total	18,6%	23,3%	22,3%	12,3%	9,2%	7,6%	5,2%	1,3%	0,3%	100%

Source : Virtualia

Les trois tranches les plus représentées sont de 5 à 9 ans avec 23,3% de l'effectif puis de 10 à 14 ans avec 22,3% de l'effectif puis de 0 à 4 ans pour 18,6% de l'effectif.

Graphique 17 : Répartition des personnels titulaires et stagiaires par sexe et ancienneté au sein du Cnam :



Source : Virtualia

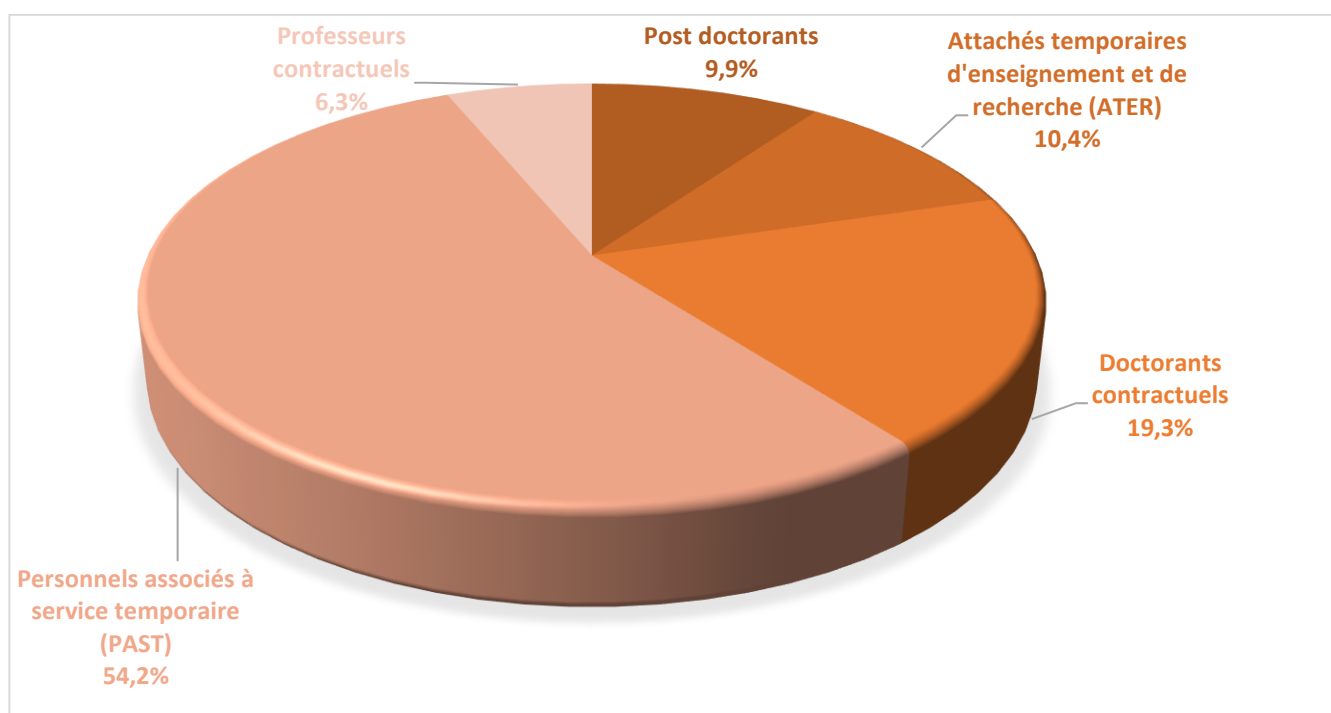
1.2.3 Focus sur les personnels enseignants contractuels

Tableau 11 : 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
2019	Femme	23	11,5	6	6	13	10,5	11	11	5	5	58	44
	Homme	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
2020	Femme	24	12	17	16,3	8	6,5	12	12	4	4	65	50,8
	Homme	70	35	16	16	9	8,5	17	17	8	7,5	120	84
	Total	94	47	33	32,3	17	15	29	29	12	11,5	185	134,8
2021	Femme	22	11	11	10,8	10	8	18	18	4	4	66	51,8
	Homme	82	41	8	8	10	10	19	19	8	7,5	127	85,5
	Total	104	52	19	18,8	20	18	37	37	12	11,5	192	137,5

Source : Virtualia

Graphique 18 : Répartition des personnels enseignants contractuels par type de contrat :



Source : Virtualia

Au 31 décembre 2021 les personnels associés à service temporaire (PAST) représentent plus de la moitié de l'effectif des personnels enseignants contractuels avec 54,2%. Dans cette répartition 19,3% sont doctorants contractuels, 10,4% attachés temporaires d'enseignement et de recherche (ATER), 9,9% Post doctorants et 6,3% professeurs contractuels.

Tableau 12 : Répartition des personnels enseignants contractuels, âgés de 55 ans et plus, par grade :

Age au 31/12/2021	Personnel associé à service temporaire (PAST)	Professeur contractuel	Contractuel 4-2, ATER, Doctorant contractuel	Total
55	1	1	-	2
56	8	1	-	9
57	5	-	-	5
58	3	1	1	5
59	4	-	-	4
60	3	-	-	3
61	8	1	-	9
62	4	-	-	4
63	5	-	-	5
64	2	1	-	3
65	3	-	-	3
66	-	-	-	-
67	1	-	-	1
Total des enseignants âgés de 55 ans et plus	47	5	1	53
Effectif Total	104	12	76	192
% de l'effectif total	45,2%	41,7%	1,3%	27,6%

Source : Virtualia

Tableau 13 : Prévision de départs à la retraite sur 3, 5 et 8 ans³ des enseignants contractuels :

Corps Enseignants	Effectifs au 31/12/2021	Délai départs à la retraite prévisionnels			% de départs par rapport aux effectifs		
		Sur 3 ans :	Sur 5 ans :	Sur 8 ans :	Sur 3 ans :	Sur 5 ans :	Sur 8 ans :
		2021 - 2024	2021 - 2026	2021 - 2029	2021 - 2024	2021 - 2026	2021 - 2029
Article 4-2	19	-	-	-	-	-	-
Attaché temporaire d'enseignement et de recherche (ATER)	20	-	-	-	-	-	-
Doctorant contractuel	37	-	-	-	-	-	-
Personnel associé à service temporaire (PAST)	104	6	15	30	5,8%	14,4%	28,8%
Professeur contractuel	12	1	1	2	8,3%	8,3%	16,7%
TOTAL Enseignants	192	7	16	32	3,6%	8,3%	16,7%

Source : Virtualia

L'âge moyen de départ en retraite est de 67 ans pour les enseignants contractuels. Le calcul est basé sur l'âge moyen des départs à la retraite des trois dernières années (2019,2020,2021). En 2021, aucun enseignant contractuels n'est parti en retraite.

³ Données calculées à l'année près

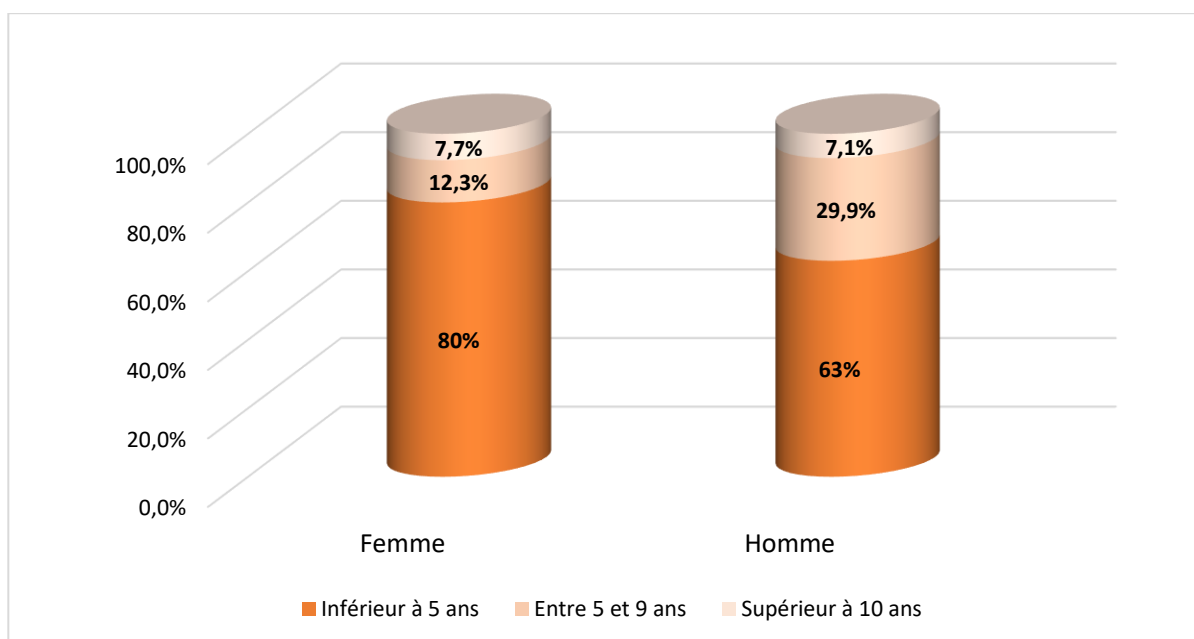
Tableau 14 : Répartition des personnels enseignants contractuels par ancienneté au sein du Cnam :

	0 - 4	5 - 9	10 - 14	15 - 19	20 - 24	25 - 29	Total
Femme	52	8	1	1	3	-	65
Homme	80	38	5	1	1	2	127
Total	132	46	6	2	4	2	192
Femme	80%	12,3%	1,5%	1,5%	4,6%	-	33,9%
Homme	62,99%	29,9%	3,9%	0,8%	0,8%	1,6%	66,1%
Total	68,8%	24%	3,1%	1%	2,1%	1%	100%

Source : Virtualia

Sur les 65 enseignantes contractuelles, 52 ont une ancienneté inférieure à 5 ans. Chez les hommes, sur les 127 enseignants contractuels, 80 ont une ancienneté inférieure à 5 ans. Globalement 68,8 % des enseignants contractuels ont une ancienneté inférieure à 5 ans.

Graphique 19 : Répartition des personnels enseignants contractuels par sexe et ancienneté au sein du Cnam :



Source : Virtualia

Au 31 décembre 2021, 69% des personnels enseignants contractuels présentent une ancienneté inférieure à cinq ans au CNAM soit, 80% chez les femmes et 63% chez les hommes.

La proportion de cette population bénéficiant d'une ancienneté entre cinq et neuf ans est de 24% soit 29,9 % des hommes et 12,3 des femmes.

Enfin 7% des enseignants contractuels ont une ancienneté supérieure à dix ans, soit 7,7% des femmes et 7,1% des hommes.

Tableau 15 : Répartition des enseignants contractuels au sein des directions, en PP et en % :

	Effectifs	En %
MISSION FORMATION	136	26,4%
EPN01	10	33,3%
EPN02	3	15%
EPN03	6	13,6%
EPN04	3	11,5%
EPN05	11	17,2%
EPN06	1	4,8%
EPN07	6	17,6%
EPN08	1	9,1%
EPN09	14	48,3%
EPN10	10	26,3%
EPN11	14	70%
EPN12	1	7,1%
EPN13	10	20%
EPN14	6	37,5%
EPN15	27	58,7%
EPN16	9	23,1%
SP-CLE	4	30,8%
MISSION RECHERCHE	56	100%
LABO-CEDRIC	9	100%
LABO-CRTD	6	100%
LABO-DICEN-IDF	1	100%
LABO-GBCM	3	100%
LABO-GEF	1	100%
LABO-HT2S	3	100%
LABO-LABORATOIRES EXTERIEURS	1	100%
LABO-LAFSET	1	100%
LABO-LIRSA	5	100%
LABO-LISE	5	100%
LABO-LMSSC	4	100%
LABO-LNE-CNAM (LCM)	4	100%
LABO-M2N	2	100%
LABO-MESURS	2	100%
LABO-PIMM	1	100%
PT-CEET	8	100%
Total	192	33,4%

Source : Virtualia

Les enseignants chercheurs titulaires étant affectés à titre principal en EPN, ils n'apparaissent pas dans les données Virtualia des effectifs des laboratoires, ce qui explique un taux apparent de 100 % d'enseignants contractuels dans les laboratoires.

Au sein de la mission formation les composantes présentant une part plus élevée d'enseignants contractuels que de titulaires ou stagiaires sont à l'EPN 11 dont la proportion est de 70% et l'EPN 15 avec une proportion de 58,7%. L'EPN 09 présente une part égale d'enseignants contractuels que de titulaires stagiaires avec un taux de 48,3%.

1.3 Les personnels BIATSS

1.3.1 Répartition des personnels BIATSS titulaires et contractuels

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

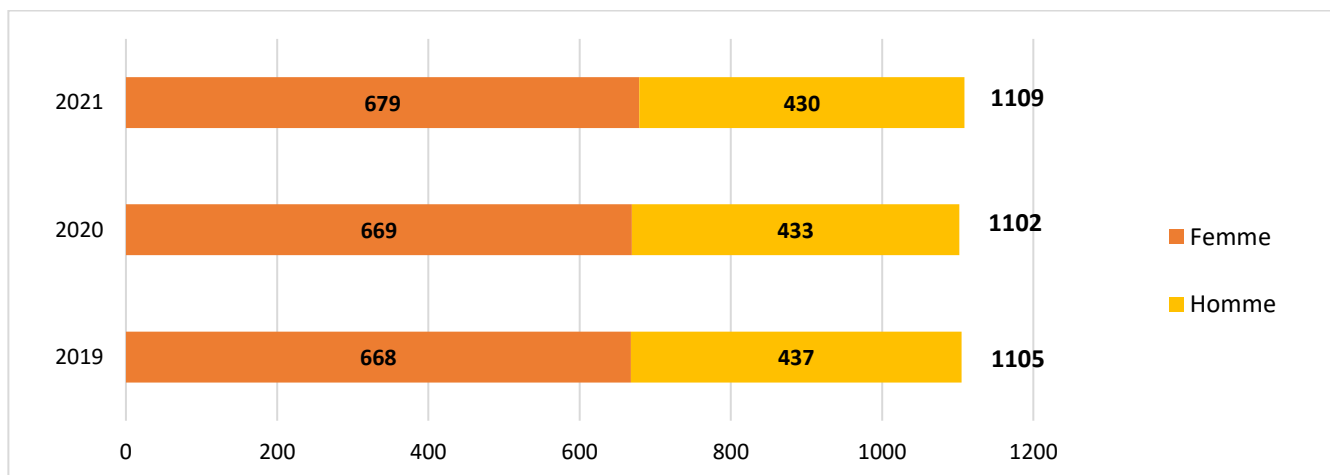
	2019						2020						2021					
	Effectifs			ETP			Effectifs			ETP			Effectifs			ETP		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
BIATSS stagiaires et titulaires	440	272	712	426,8	268,4	695,2	420	268	688	400,5	261,5	661,9	398	251	649	386,2	249,1	635,3
BIATSS contractuels	228	165	393	221,6	157,1	378,7	249	165	414	202,1	138,5	340,6	281	179	460	273,3	171,3	444,6
TOTAL	668	437	1 105	643,4	424,5	1 073,9	669	433	1102	602,6	400	1002,5	679	430	1109	659,5	420,4	1079,9

Source : Virtualia

En 2021, au sein de la population BIATSS, les titulaires et stagiaires représentent 58,5 % des agents. Cette part a légèrement baissé par rapport à l'année précédente. Les femmes représentent 61,2% des BIATSS et les hommes 38,8%.

La population BIATSS a augmenté de 0,6 point entre 2020 et 2021. Le nombre de BIATSS titulaires, stagiaires a baissé de 5,7% et le nombre de BIATSS contractuels a augmenté de 10%.

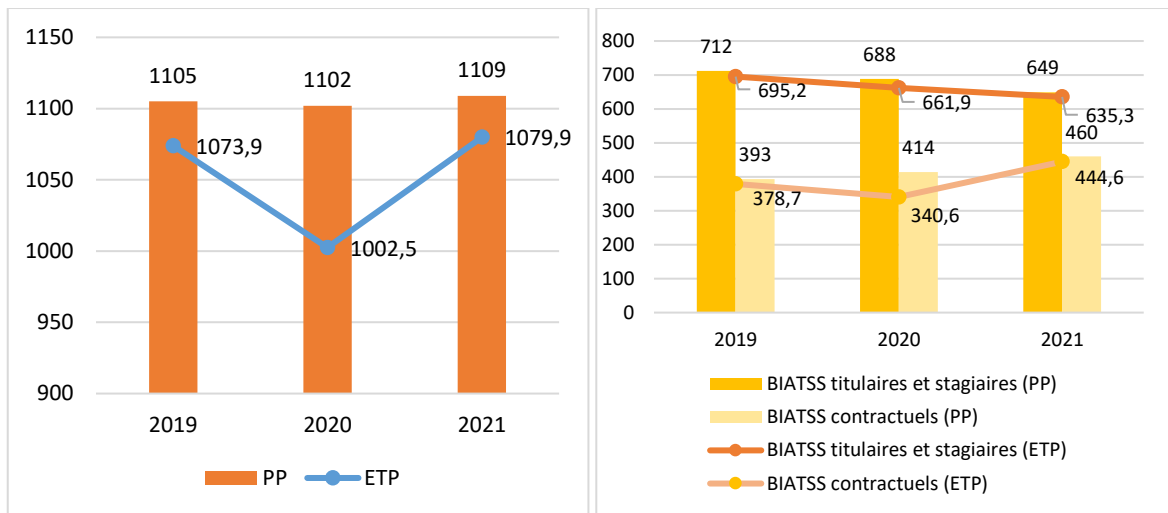
Graphique 20 : Evolution des effectifs BIATSS depuis 2019 :



Source : Virtualia

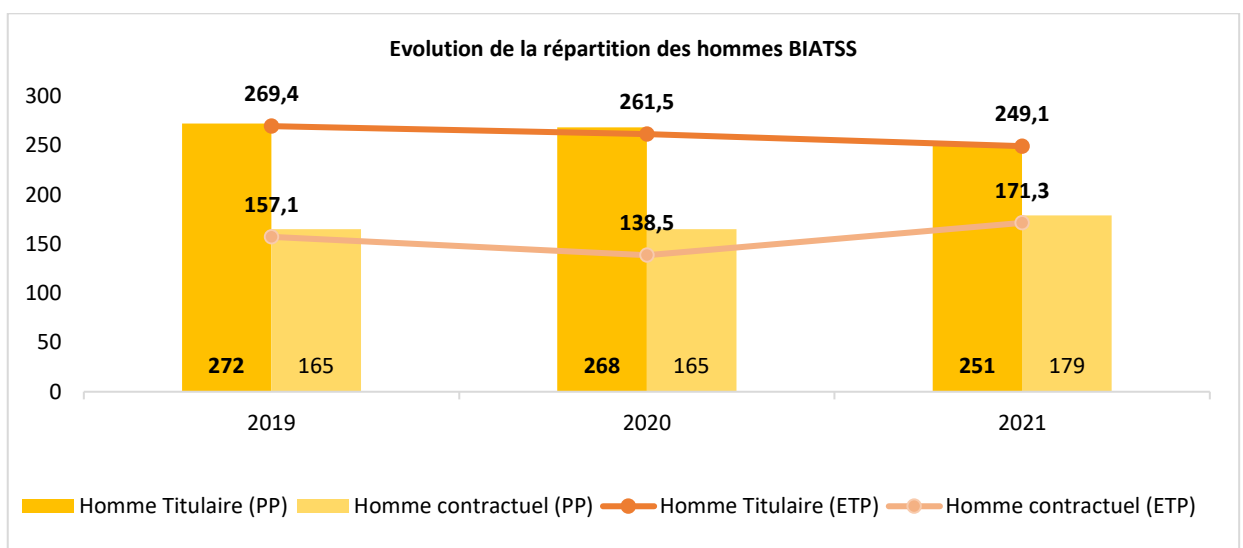
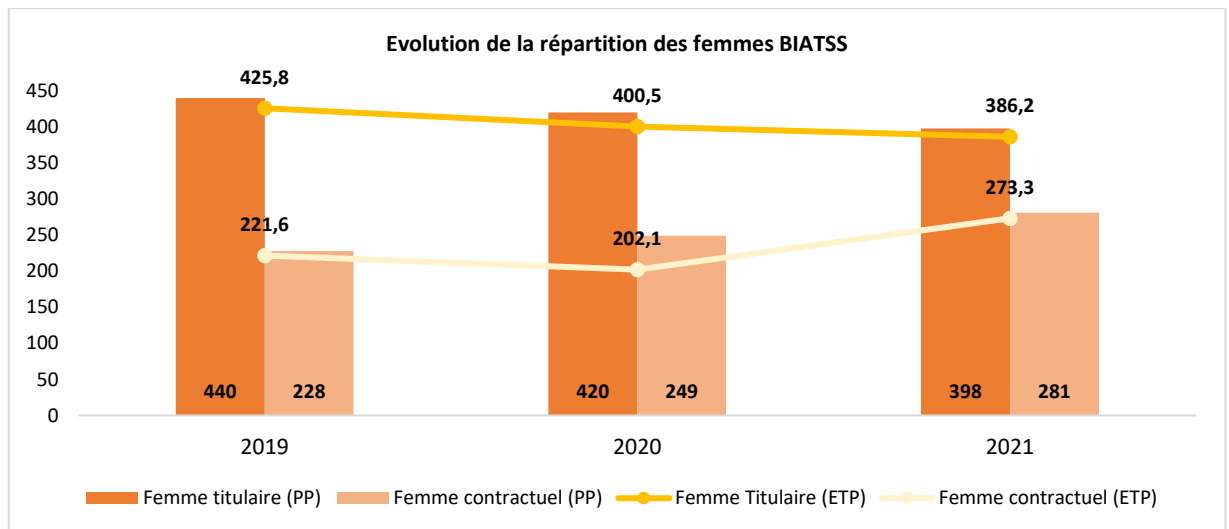
En 2021, 61,2% des BIATSS sont des femmes contre 60,7% en 2020. Le ratio femme / homme est stable depuis 2019.

Graphiques 21 et 21 bis : Evolution des personnels BIATSS au global et par statut :



Source : Virtualia

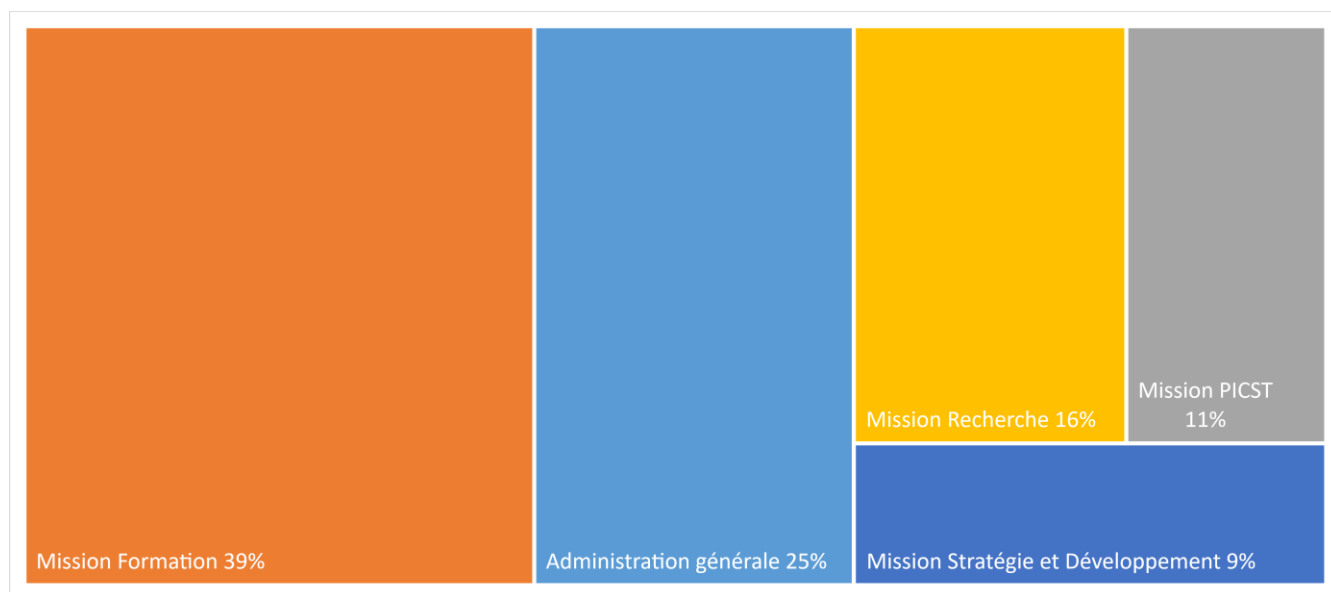
Graphiques 22 et 22 bis : Evolution des personnels BIATSS par statut et par sexe :



Source : Virtualia

1.3.1.1 Répartition des personnels BIATSS par mission et direction

Graphique 23 : Répartition des personnels BIATSS par mission :



Source : Virtualia

*Est exclu l'agent mis à disposition de la Comue Hesam

On observe une hausse des effectifs BIATSS en rapport avec 2020. En 2021, les effectifs sont de 1108 PP, contre 1102 en 2020 et 1105 en 2019.

La proportion de contractuels augmente en 2021 et passe à 41,5% des effectifs BIATSS contre 37,6% en 2020.

Celle des BIATSS titulaires, stagiaires à l'inverse a légèrement baissé passant de 62,4% à 58,6%.

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

	Titulaires et Stagiaires			Contractuels			Total BIATSS		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
ADMINISTRATION GENERALE	199	197	187	84	85	85	283	282	272
ADMINISTRATION GENERALE	1	1	-	4	3	1	5	4	1
AGENCE COMPTABLE	17	18	24	12	11	10	29	29	34
CABINET DE L'ADMINISTRATEUR	3	3	1	1	2	2	4	5	3
DIRECTION GENERALE DES SERVICES	178	175	162	67	69	72	245	244	234
MISSION FORMATION	283	271	252	153	170	181	436	441	433
CCP	45	43	39	28	30	30	73	73	69
DNF	31	27	21	11	13	18	42	40	39
SAF	2	3	3	-	-	-	2	3	3
EPN01	4	4	4	2	3	2	6	7	6
EPN02	10	10	10	4	5	3	14	15	13
EPN03	18	17	16	3	5	5	21	22	21
EPN04	10	10	9	1	1	2	11	11	11
EPN05	17	15	14	2	1	1	19	16	15
EPN06	3	3	2	-	-	-	3	3	2
EPN07	16	16	14	3	4	3	19	20	17
EPN08	6	6	6	1	1	2	7	7	8
EPN09	8	7	7	12	6	5	20	13	12
EPN10	26	22	27	29	32	34	55	54	61
EPN11	5	5	4	5	5	6	10	10	10
EPN12	5	3	4	3	5	3	8	8	7
EPN13	28	28	26	4	3	6	32	31	32
EPN14	9	10	10	-	-	-	9	10	10
EPN15	22	20	17	14	15	15	36	35	32
EPN16	7	7	5	7	6	9	14	13	14
CLE	2	2	2	2	2	2	4	4	4
CFA CNAM ILE-DE-FRANCE	2	4	3	15	24	28	17	28	31
EICNAM	6	7	7	6	8	6	12	15	13
ENJMIN	1	2	2	1	1	1	2	3	3
MISSION STRATEGIE ET DEVELOPPEMENT	43	44	44	55	57	58	98	101	102
Direction & services administratifs	-	-	-	2	2	1	2	2	1
CNAM ENTREPRISES	7	8	8	19	18	18	26	26	26
DIRECTION DU DEVELOPPEMENT EUROPEEN ET INTERNATIONAL	1	2	2	6	6	6	7	8	8
DIRECTION DE L'ACTION REGIONALE	4	4	5	11	13	14	15	17	19
DIRECTION DE LA COMMUNICATION	16	15	16	7	8	8	23	23	24
DIRECTION NATIONALE USAGES NUMERIQUE	11	12	11	1	2	2	12	14	13
FONDATION DU CNAM	1	1	-	2	1	2	3	2	2
RESEAU DE LA REUSSITE VINCENT MERLE	3	2	2	7	7	7	10	9	9
MISSION PICST	101	94	83	31	33	44	132	127	127
MISSION RESEAUX ET RECHERCHE	2	3	3	-	1	1	2	4	4
MUSEE DES ARTS ET METIERS	61	55	47	23	21	28	84	76	75
CELLULE DE COORDINATION DE L'EVENEMENT CULTUREL, SCIENTIFIQUE ET PROFESSIONNEL	-	-	-	-	-	3	-	-	3
DIRECTION BIBLIOTHEQUES ET DOCUMENTATION	36	34	31	7	9	11	43	43	42
SERVICE DES ARCHIVES	2	2	2	1	2	1	3	4	3
MISSION RECHERCHE	86	82	83	69	68	91	155	150	174
Direction de la recherche & services administratifs	15	14	14	2	3	3	17	17	17
IAT	5	4	4	15	14	12	20	18	16
LABO-CEDRIC	5	5	5	6	7	16	11	12	21
LABO-CRTD	2	3	3	6	8	12	8	11	15
LABO-DICEN-IDF	-	-	-	2	1	1	2	1	1
LABO-DYNFLU	2	2	1	-	-	-	2	2	1
LABO-EREN	2	2	2	-	-	-	2	2	2
LABO-ESYCOM	-	-	-	1	-	-	1	0	0
LABO-FOAP	1	1	-	3	6	8	4	7	8
LABO-GBCM	6	5	5	5	4	5	11	9	10
LABO-GEF	2	2	2	-	-	1	2	2	3
LABO-HT2S	1	1	1	1	2	2	2	3	3
LABO-INTECHMER RECHERCHE	-	-	-	1	1	1	1	1	1
LABO-LAFSET	4	3	4	3	1	-	7	4	4
LABO-LIRSA	3	3	2	1	1	1	4	4	3
LABO-LISE	4	3	4	2	3	3	6	6	7
LABO-LMSSC	4	4	4	1	1	4	5	5	8
LABO-LNE-CNAM (LCM)	19	19	21	8	5	7	27	24	28
LABO-M2N	-	-	-	1	2	2	1	2	2
LABO-MESURS	-	-	1	3	2	3	3	2	4
LABO-PIMM	4	4	2	-	1	1	4	5	3
LABO-SATIE	1	1	2	1	-	1	2	1	3
LABO-SAYFOOD	5	5	4	-	-	-	5	5	4
LABO-SECURITE DEFENSE	-	-	-	-	-	1	-	-	1
LABO-USC METABIOT	-	-	2	-	-	-	-	-	2
CEET	1	1	-	7	6	7	8	7	7
TOTAL	712	688	649	392	413	459	1 104	1 101	1 108

Source : Virtualia

Pour toutes les missions, hormis celle dédiée à la mission stratégie et développement ainsi que la mission recherche, la part des BIATSS titulaires, stagiaires est plus importante que celle des BIATSS contractuels. Il y a 56,9% de BIATSS contractuels au affecté à la mission stratégie et développement et 52,3% à la mission recherche.

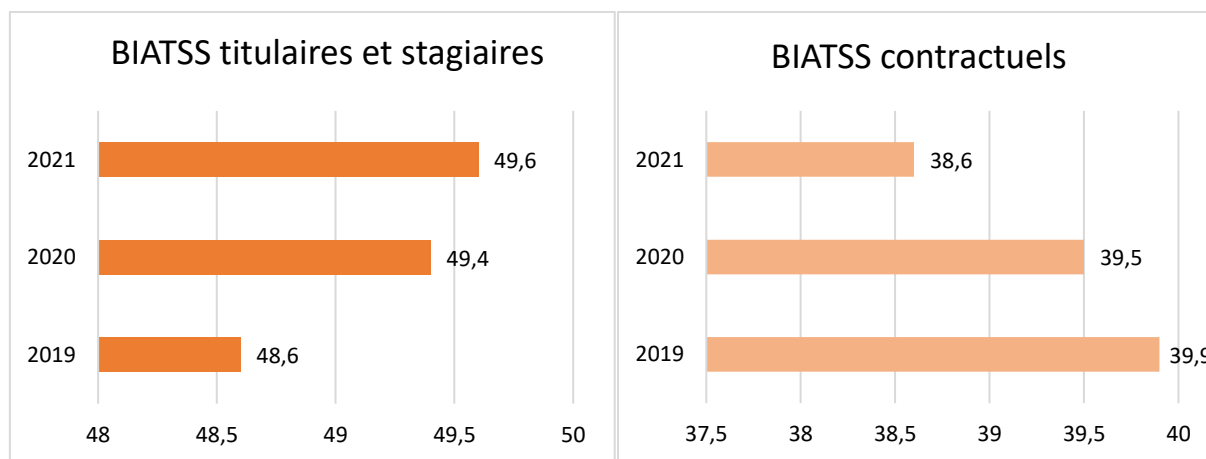
1.3.1.2 Répartition des personnels BIATSS titulaires et contractuels par âge

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

	2019			2020			2021		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Catégorie A	45	46	45,5	48,8	49,1	48,9	44,1	45,5	44,7
Catégorie B	45	47	45,6	51	50,2	50,7	44,4	47,3	45,4
Catégorie C	45,3	45,2	45,3	48,4	49,6	48,9	47,8	47,5	47,7
Total BIATSS titulaires et stagiaires	48,5	48,6	48,6	49,3	49,5	49,4	49,5	49,6	49,6
Total BIATSS contractuels	38,5	41,7	39,9	37,9	42	39,5	37,2	40,5	38,6
Total	45,1	46	45,5	45	46,6	45,7	44,5	45,8	45,0

Source : Virtualia

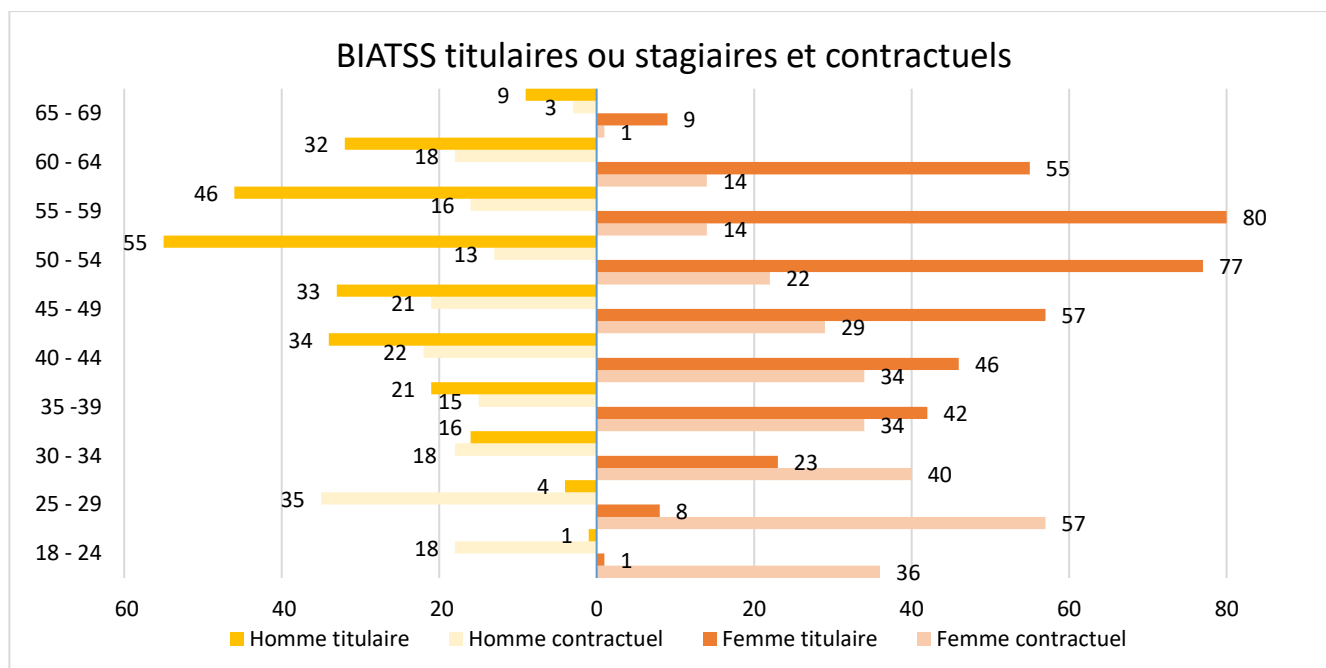
Graphiques 24 et 24 bis : Evolution de l'âge moyen des personnels BIATSS titulaires, stagiaires et contractuels :



Source : Virtualia

Depuis 2019, l'âge moyen des agents titulaires et stagiaires BIATSS augmente passant de 48,6 ans en 2019 à 49,6 ans en 2021. L'évolution de cet indicateur pour les agents contractuels est inversé puisque celui-ci diminue passant de 39,9 ans en 2019 à 38,6 ans en 2021.

Graphique 25 : Répartition des personnels BIATSS titulaires, stagiaires et contractuels par âge et par sexe :



Source : Virtualia

2,2% des BIATSS titulaires, stagiaires ont moins de 30 ans. Cette part est plus élevée pour les BIATSS contractuels. 31,7% des BIATSS contractuels ont moins de 30 ans.

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

La part des BIATSS de 50 ans et plus a diminué par rapport à l'année précédente passant de 42,8% à 41,8% en 2021. La part des BIATSS de moins de 30 ans a augmenté passant de 12,4% en 2020 à 14,4% en 2021.

1.3.2 Focus BIATSS titulaires et stagiaires

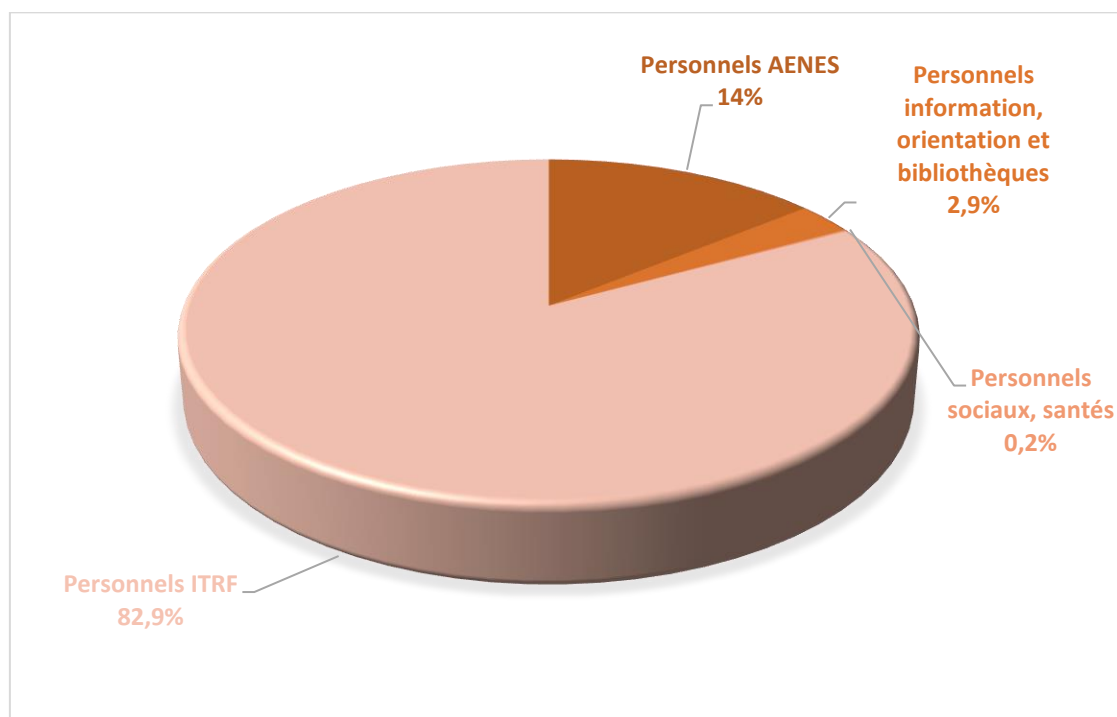
1.3.2.1 Répartition des personnels titulaires et stagiaires par filière

Tableau 19 : Répartition des personnels BIATSS titulaires, stagiaires par filière :

Filières	2019						2020						2021					
	Femme		Homme		Total		Femme		Homme		Total		Femme		Homme		Total	
	PP	ETP	PP	ETP	PP	ETP	PP	ETP	PP	ETP	PP	ETP	PP	ETP	PP	ETP	PP	ETP
Personnels AENES	79	75	26	23	105	98	76	73,1	25	25	101	98,1	71	69	20	20	91	89
Personnels ITRF	340	323,1	245	240,2	585	563,3	323	313,3	241	238,8	564	552,1	309	300	229	228	538	528
Personnels d'information et d'orientation	19	17,2	1	1	20	18,2	19	18	2	2	21	20	17	16	2	2	19	18
Personnels des bibliothèques																		
Personnels sociaux, santé	2	1,73	-	-	2	1,73	2	1,6	-	2	1	1,6	1	1	-	-	1	1
TOTAL	440	417	272	264,3	712	681,3	420	406	268	265,8	688	671,8	251	386	251	249	649	635

Source : Virtualia

Graphique 26 : Répartition du nombre de personnels BIATSS titulaires, stagiaires par filière :



Source : Virtualia

Au 31 décembre 2021, les personnels de la filière ITRF représentent la majeure partie des personnels BIATSS titulaires et stagiaires avec 82,9% au CNAM. Les personnels de la filière AENES correspondent à 14%, les personnels d'information, d'orientation et bibliothèques 2,9% et les personnels sociaux et de santé 0,2%.

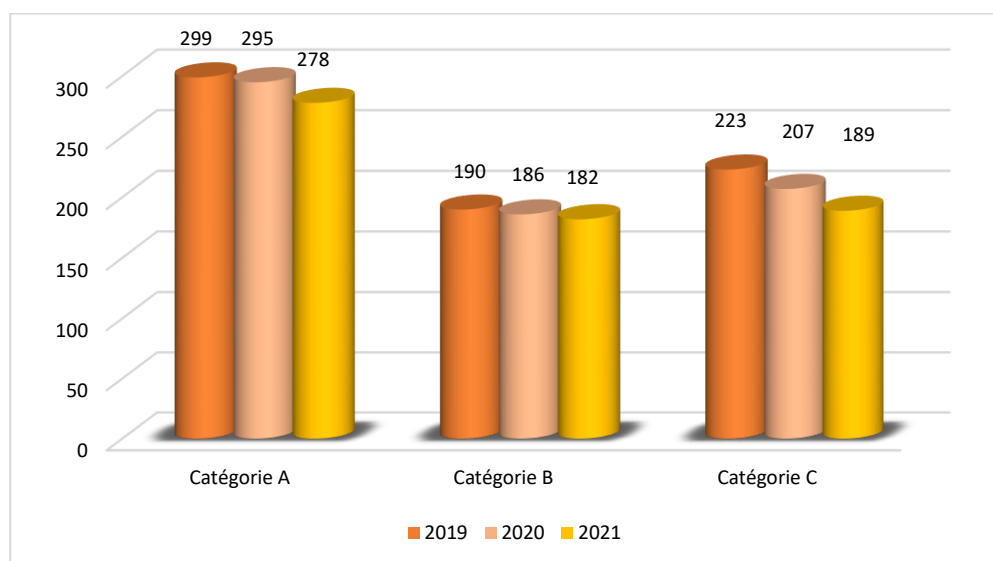
1.3.2.2 Répartition des personnels titulaires et stagiaires par catégorie

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

	2019			2020			2021		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Catégorie A	178	121	299	175	120	295	163	115	278
	40,4%	44,6%	42%	41,7%	44,8%	42,9%	41%	45,8%	42,8%
Catégorie B	118	72	190	115	71	186	111	71	182
	26,8%	26,6%	26,7%	27,4%	26,5%	27, %	27,9%	28,3%	28%
Catégorie C	145	78	223	130	77	207	124	65	189
	32,8%	28,8%	31,3%	31%	28,7%	30,1%	31,2%	25,9%	29,1%
Total	441	271	712	420	268	688	398	251	649

Source : Virtualia

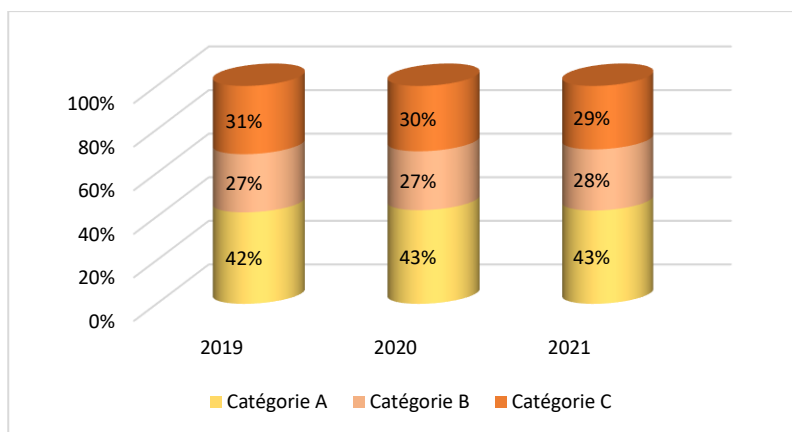
Graphique 27 : Evolution des effectifs BIATSS titulaires et stagiaires par catégorie :



Source : Virtualia

Depuis 2019, une diminution des effectifs est observable chez les titulaires et stagiaires BIATSS toutes catégories confondues.

Graphique 28 : Evolution de la répartition des effectifs BIATSS titulaires et stagiaires par catégorie :



Source : Virtualia

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 31/12/2021	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
55 ans	12	6	3	21
56 ans	9	9	6	24
57 ans	8	7	9	24
58 ans	15	12	6	33
59 ans	9	11	4	24
60 ans	10	6	8	24
61 ans	8	7	6	21
62 ans	2	5	5	12
63 ans	7	10	5	22
64 ans	3	2	3	8
65 ans	3	5	4	12
66 ans	1	2	1	4
67 ans	-	1	-	1
68 ans	-	-	-	-
69 ans	1	-	-	1
Total des BIATSS titulaires âgés de 55 ans et plus	88	83	60	231
Effectif Total	278	182	189	649
En % de l'effectif Total	31,7%	45,6%	31,7%	35,6%

Source : Virtualia

L'âge moyen de départs en retraite au sein des BIATSS titulaires et stagiaires est de 63,7 ans. En 2021, 42 agents BIATSS titulaires 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 31/12/2021	Délai départs à la retraite prévisionnels			% de départs par rapport aux effectifs au 31/12/2021		
			Sur 3 ans : 2021-2024	Sur 5 ans : 2021-2026	Sur 8 ans : 2021-2029	sur 3 ans	sur 5 ans	sur 8 ans
Personnels AENES	Attaché d'administration de l'Etat (AAE)	9	1	1	3	11,1%	11,1%	33,3%
	Secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (SAENES)	36	8	16	21	22,2%	44,4%	58,3%
	Adjoint administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (ADJAENES)	43	14	16	19	32,6%	37,2%	44,2%
TOTAL Personnels AENES		88	23	33	43	26,1%	37,5%	48,9%
Personnels d'information et d'orientation et des bibliothèques	Conservateur (CO)	3	-	-	0	-	-	-
	Bibliothécaire (BIB)	-	-	-	-	-	-	-
	Assistants de bibliothèques (BIBAS)	6	2	3	3	33,3%	50,0%	50,0%
	Magasinier	4	-	-	-	-	-	-
	Psychologue de l'éducation nationale	5	3	3	4	60,0%	60,0%	80,0%
TOTAL Personnels d'information et d'orientation et des bibliothèques		18	5	6	7	27,8%	33,3%	38,9%
Personnels des services sociaux et santé	Assistant de service social des administrations de l'Etat (ASSAE A) Infirmière (INFI)	1	-	-	1	-	-	100%
TOTAL Personnels des services sociaux et santé		1	-	-	1	-	-	100%
Personnels ITRF	Ingénieur de recherche (IGR)	69	8	17	26	11,6%	24,6%	37,7%
	Ingénieur d'étude de recherche et de formation (IGE)	142	16	29	41	11,3%	20,4%	28,9%
	Assistant ingénieur de recherche et de formation (ASI)	46	5	7	11	10,9%	15,2%	23,9%
	Technicien de recherche et de formation (TCH)	138	28	42	59	20,3%	30,4%	42,8%
	Adjoint technique de recherche et de formation (ADT)	142	18	26	41	12,7%	18,3%	28,9%
TOTAL personnels ITRF		537	75	121	178	14,0%	22,5%	33,1%
TOTAL BIATSS		644	103	160	229	16,0%	24,8%	35,6%

Source : Virtualia

⁴ Données calculées à l'année près

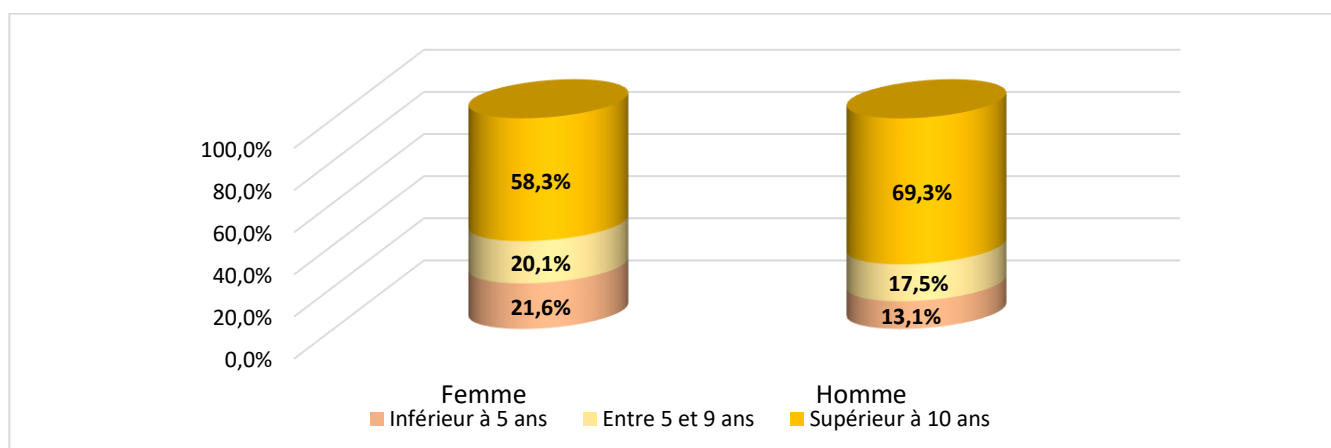
1.3.2.4 Répartition des personnels titulaires et stagiaires par ancienneté

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
Femme	86	80	61	53	52	25	20	11	10	398
Homme	33	44	46	54	20	29	16	5	4	251
Total	119	124	107	107	72	54	36	16	14	649
Femme	21,6%	20,1%	15,3%	13,3%	13,1%	6,3%	5,0%	2,8%	2,5%	100%
Homme	13,1%	17,5%	18,3%	21,5%	8,0%	11,6%	6,4%	2,0%	1,6%	100%
Total	18,3%	19,1%	16,5%	16,5%	11,1%	8,3%	5,5%	2,5%	2,2%	100%

Source : Virtualia

Graphique 29 : Répartition des personnels BIATSS titulaires, stagiaires par sexe et ancienneté :



Source : Virtualia

Au 31 décembre 2021, 63% des personnels BIATSS titulaires et stagiaires présentent une ancienneté supérieure à dix ans au CNAM soit, 58,3% chez les femmes et 69,3% chez les hommes.

La proportion de cette population bénéficiant d'une ancienneté entre cinq et neuf ans est de 19% soit 20,1 % des femmes et 17,5 des hommes.

Enfin 18% des BIATSS titulaires et stagiaires ont une ancienneté inférieure à cinq ans, soit 21,6% des femmes et 13,1% des hommes.

1.3.3 Focus BIATSS contractuels

1.3.3.1 Répartition des personnels contractuels par mission 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 de projet	Total	Total en %
ADMINISTRATION GENERALE	26	-	53	-	6	-	85	18,5%
MISSION FORMATION	48	4	94	-	6	2	154	33,5%
MISSION STRATEGIE ET DEVELOPPEMENT	34	16	29	-	7	-	86	18,7%
MISSION PICST	6	3	32	-	3	-	44	9,6%
MISSION RECHERCHE	14	3	21	50	2	1	91	19,8%
Total	128	26	229	50	24	3	460	100%
	27,8%	5,7%	49,8%	10,9%	5,2%	0,7%		

Source : Virtualia

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

*hors EXT HESAM

	Effectifs	En %
ADMINISTRATION GENERALE	85	31,3%
ADMINISTRATION GENERALE	1	100%
AGENCE COMPTABLE	10	29,4%
CABINET DE L'ADMINISTRATEUR	2	66,7%
DIRECTION GENERALE DES SERVICES	72	30,8%
MISSION FORMATION	181	41,8%
CCP	30	43,5%
DNF	18	46,2%
SAF	-	-
EPN01	2	33,3%
EPN02	3	23,1%
EPN03	5	23,8%
EPN04	2	18,2%
EPN05	1	6,7%
EPN06	-	-
EPN07	3	17,6%
EPN08	2	25%
EPN09	5	41,7%
EPN10	34	55,7%
EPN11	6	60%
EPN12	3	42,9%
EPN13	6	18,8%
EPN14	-	-
EPN15	15	46,9%
EPN16	9	64,3%
CLE	2	50%
CFA CNAM ILE-DE-FRANCE	28	90,3%
EICNAM	6	46,2%
ENJMIN	1	33,3%
MISSION STRATEGIE ET DEVELOPPEMENT	58	56,9%
Direction	1	100%
CNAM ENTREPRISES	18	69,2%
DIRECTION DU DEVELOPPEMENT EUROPEEN ET INTERNATIONAL	6	75%
DIRECTION DE L'ACTION REGIONALE	14	73,7%
DIRECTION DE LA COMMUNICATION	8	33,3%
DIRECTION NATIONALE USAGES NUMERIQUE	2	15,4%
FONDATION DU CNAM	2	100%
RESEAU DE LA REUSSITE VINCENT MERLE	7	77,8%

	Effectifs	En %
MISSION PICST	44	34,6%
MISSION RESEAUX ET RECHERCHE	1	25%
MUSEE DES ARTS ET METIERS	28	37,3%
CELLULE DE COORDINATION DE L'ÉVENEMENT CULTUREL, SCIENTIFIQUE ET PROFESSIONNEL	3	100%
DIRECTION BIBLIOTHEQUES ET DOCUMENTATION	11	26,2%
SERVICE DES ARCHIVES	1	33,3%
MISSION RECHERCHE	91	52,3%
Direction de la recherche & services administratifs	3	17,6%
DC-IAT	12	75%
LABO-CEDRIC	16	76,2%
LABO-CRTD	12	80%
LABO-DICEN-IDF	1	100%
LABO-DYNFLU	-	-
LABO-EREN	-	-
LABO-ESYCOM	-	-
LABO-FOAP	8	100%
LABO-GBCM	5	50%
LABO-GEF	1	33,3%
LABO-HT2S	2	66,7%
LABO-INTECHMER RECHERCHE	1	100%
LABO-LAFSET	-	0%
LABO-LIRSA	1	33,3%
LABO-LISE	3	42,9%
LABO-LMSSC	4	50%
LABO-LNE-CNAM (LCM)	7	25%
LABO-M2N	2	100%
LABO-MESURS	3	75%
LABO-PIMM	1	33,3%
LABO-SATIE	1	33,3%
LABO-SAYFOOD	-	-
LABO-SECURITE DEFENSE	1	100%
LABO-USC METABIOT	-	-
PT-CEET	7	100%
TOTAL	459	41,4%

Source : Virtualia

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		Nombre d'agents concernés
	(loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée)	Type du contrat	
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	227
Besoin permanent – temps incomplet 70% maximum – catégories A, B et C	Article 6	- CDD (2 fois 3 ans maximum) puis CDI si renouvellement	14
		- CDI d'emblée	
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	1
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)	10
Besoin temporaire – vacance d'un emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire	Article 6 quinquies	CDD (2 fois 12 mois maximum)	72
Besoin temporaire – accroissement temporaire ou saisonnier d'activité	Article 6 sexies	- accroissement temporaire : 12 mois sur une période de 18 mois consécutifs	17
		- accroissement saisonnier : 6 mois sur une période de 12 mois consécutifs	
Transfert de CDD ou CDI entre deux administrations	Article 6 septies	CDD ou CDI	3

Besoin temporaire lié à un projet ou une opération	Article 7 bis	CDD de projet : l'échéance du contrat (de 1 an à 6 ans) est la réalisation du projet ou de l'opération	4
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	28
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	52

Source : Virtualia

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 2021, 7 agents contractuels ont bénéficié d'un CDI dans ce cadre (contre 9 en 2020).

- 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 du dispositif de l'allocation des primes de fin d'année

Le dispositif d'allocation des primes de fin d'année prévoit une part fixe et une part variable.

Cette année a encore été marquée par la période d'urgence sanitaire qui a impacté le rythme de travail des personnels du Cnam. Dans ce contexte, l'établissement a souhaité reconnaître l'investissement de chaque agent en maintenant une enveloppe conséquente d'allocation de fin d'année.

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

Pour les agents n'entrant pas dans le précédent dispositif, 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 2021, 35 personnels ont pu bénéficier de cette indemnité dont 30 agents contractuels de catégorie B et 5 personnels de catégorie C.

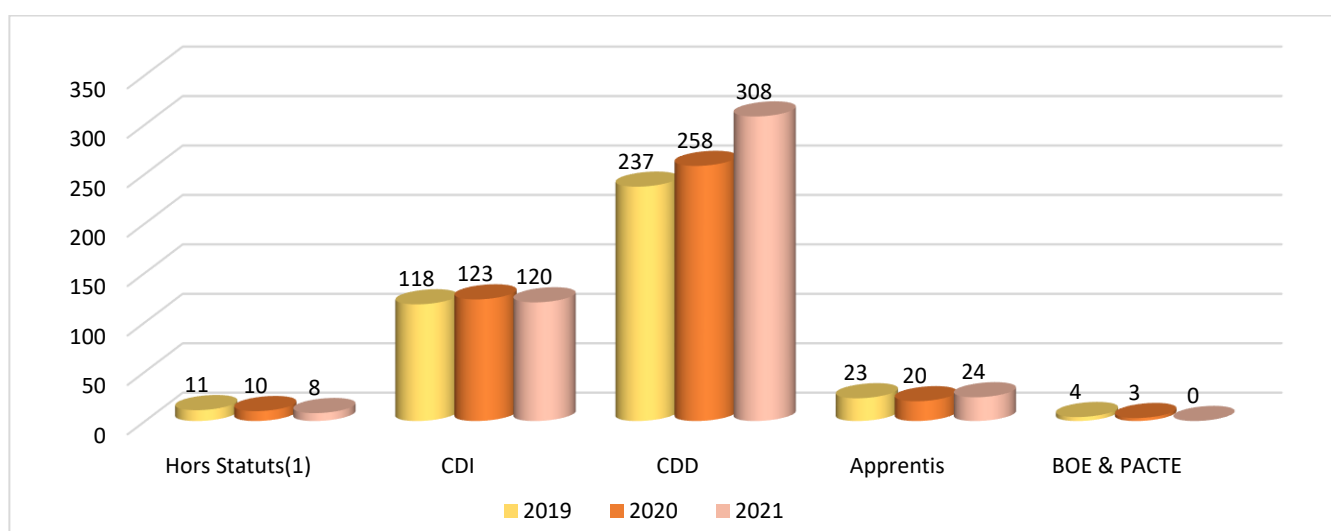
Tableau 26 : Evolution du nombre de personnels contractuels BIATSS par type de contrat (en PP) :

		Hors Statuts ⁽¹⁾	CDI	CDD	Apprentis	Autres (BOE, PACTE)	Total
2019	Femme	-	60	151	14	3	228
	Homme	11	58	86	9	1	165
	Total	11	118	237	23	4	393
2020	Femme	-	62	171	14	2	249
	Homme	10	61	87	6	1	165
	Total	10	123	258	20	3	414
2021	Femme	-	62	205	14	-	281
	Homme	8	58	103	10	-	179
	Total	8	120	308	24	-	460

Source : Virtualia

(1) CDI hors statuts : arsenaux, convention chimie

Graphique 30 : Répartition des BIATSS contractuels par type de contrat :



Source : Virtualia

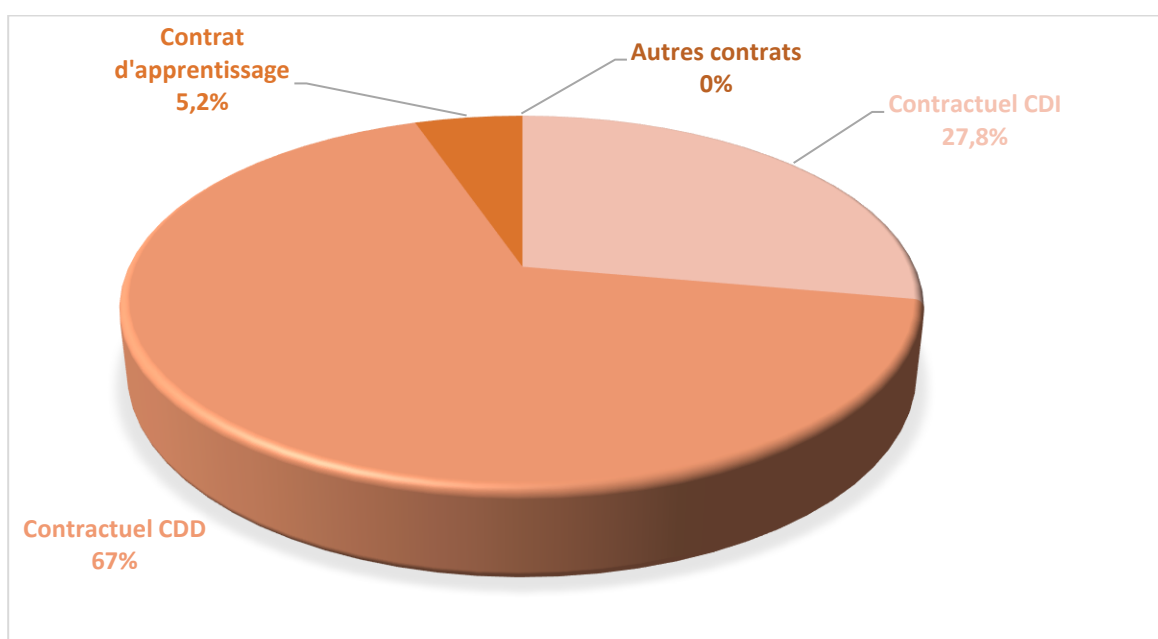
Depuis 2019, les recours aux contrats à durée déterminée sont en augmentation au CNAM alors que le nombre de contrat à durée indéterminé hors statut, type arsenaux et convention chimie, ainsi que Pacte, BOE sont en baisse.

Tableau 27 : Répartition des personnels contractuels BIATSS par type de contrat :

Type de contrat	Effectif			ETP		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
CDI & Hors statut	62	66	128	58	61	119
CDD	205	103	308	200	101	301
Contrat d'apprentissage	14	10	24	14	10	24
Total	281	179	460	272	171	444

Source : Virtualia

Graphique 31 : Répartition des effectifs BIATSS contractuels par type de contrat :



Source : Virtualia

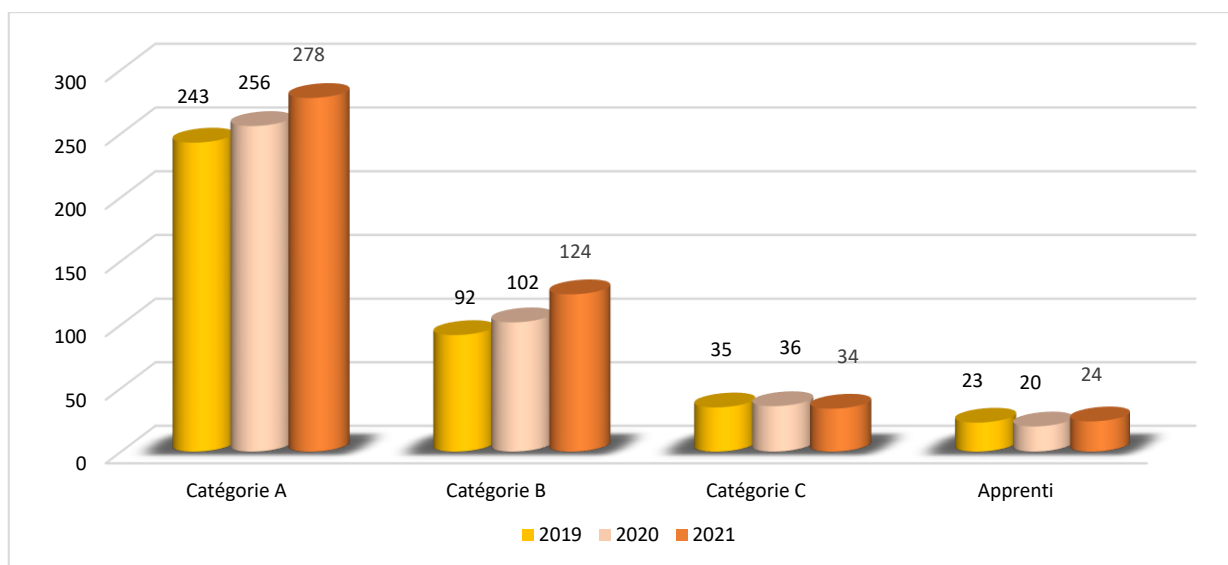
Au 31 décembre 2021, l'effectif des contractuels BIATSS se compose à 67% de contrat à durée déterminée, suivi à 27,8% de contrat à durée indéterminée et à 5,2% de contrat d'apprentissage. A cette date aucun contrat PAST ou BOE est en cours.

Tableau 28 : Répartition des effectifs BIATSS contractuels par catégorie :

	2019			2020			2021		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Catégorie A	132	111	243	144	112	256	160	118	278
	57,9%	67,3%	61,8%	57,8%	67,9%	61,8%	56,9%	65,9%	60,4%
Catégorie B	66	26	92	76	26	102	95	29	124
	29%	15,8%	23,4%	30,5%	15,8%	24,6%	33,8%	16,2%	27%
Catégorie C	16	19	35	15	21	36	12	22	34
	7%	11,5%	8,9%	6%	12,7%	8,7%	4,3%	12,3%	7,4%
Apprenti	14	9	23	14	6	20	14	10	24
	6,1%	5,5%	5,9%	5,6%	3,6%	4,8%	5%	5,6%	5,2%
Total	228	165	393	249	165	414	281	179	460

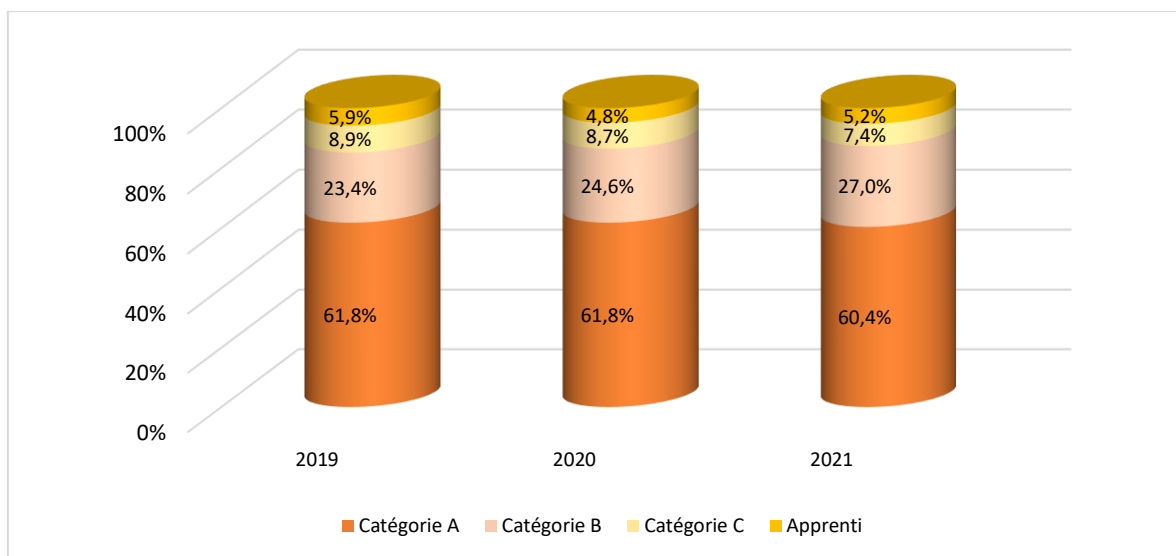
Source : Virtualia

Graphique 32 : Evolution des effectifs BIATSS contractuels par catégorie :



Source : Virtualia

Graphique 33 : Evolution de la répartition des effectifs BIATSS contractuels par catégorie :



Source : Virtualia

Tableau 29 : Répartition des personnels BIATSS contractuels, âgés de 55 ans et plus, par catégorie :

Age au 31/12/2021	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
55 ans	5	2	2	9
56 ans	7	2	-	9
57 ans	3	1	-	4
58 ans	2	1	-	3
59 ans	5	-	-	5
60 ans	5	2	-	7
61 ans	5	1	1	7
62 ans	4	-	1	5
63 ans	5	2	3	10
64 ans	3	-	-	3
65 ans	1	-	-	1
66 ans	3	-	-	3
Total des BIATSS contractuels âgés de 55 ans et plus	48	11	7	66
Effectif Total	278	124	34	460
En % de l'effectif Total	17,3%	8,9%	20,6%	14,3%

Source : Virtualia

*Il n'y a pas d'apprenti de 55 ans et plus donc absent du présent tableau

L'âge moyen de départs en retraite au sein des BIATSS contractuel est de 62,9 ans. En 2021, 8 agents BIATSS contractuels sont partis en retraite.

Tableau 30 : Répartition des personnels BIATSS contractuels par ancienneté :

	0 - 4	5 - 9	10 - 14	15 - 19	20 - 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 et plus	Total
Femme	219	26	20	12	2	1	1	-	-	281
Homme	112	26	15	11	7	2	2	2	2	179
Total	331	52	35	23	9	3	3	2	2	460
Femme	77,9%	9,3%	7,1%	4,3%	0,7%	0,4%	0,4%	-	-	61,1%
Homme	62,6%	14,5%	8,4%	6,1%	3,9%	1,1%	1,1%	1,1%	1,1%	38,9%
Total	72,0%	11,3%	7,6%	5%	2%	0,7%	0,7%	0,4%	0,4%	100%

Source : Virtualia

Sur les 281 femmes BIATSS contractuelles, 219 ont une ancienneté inférieure à 5 ans. Chez les hommes BIATSS contractuels, ils sont 112 sur 179 à avoir une ancienneté inférieure à 5 ans. 72,1 % des BIATSS contractuels sont présents au Cnam depuis moins de 5 ans.

Tableau 31 : Effectifs BIATSS contractuels par catégorie et prévisions des départs à la retraite sur 3, 5 et 8 ans⁵ :

Statut	Catégorie	Effectifs au 31/12/2021	Délai départs à la retraite prévisionnels			% de départs par rapport aux effectifs au 31/12/2021		
			Sur 3 ans :	Sur 5 ans :	Sur 8 ans :	Sur 3 ans :	Sur 5 ans :	Sur 8 ans :
CDI / CDD	A	278	31	35	51	11,2%	12,6%	18,3%
	B	124	5	7	11	4%	5,6%	8,9%
	C	34	5	5	8	14,7%	14,7%	23,5%
TOTAL CDI / CDD		436	41	47	70	9,4%	10,8%	16,1%
CDI	A	106	25	29	42	23,6%	27,4%	39,6%
	B	10	3	4	6	30%	40%	60%
	C	12	4	4	5	33,3%	33,3%	41,7%
TOTAL CDI		128	32	37	53	25%	28,9%	41,4%

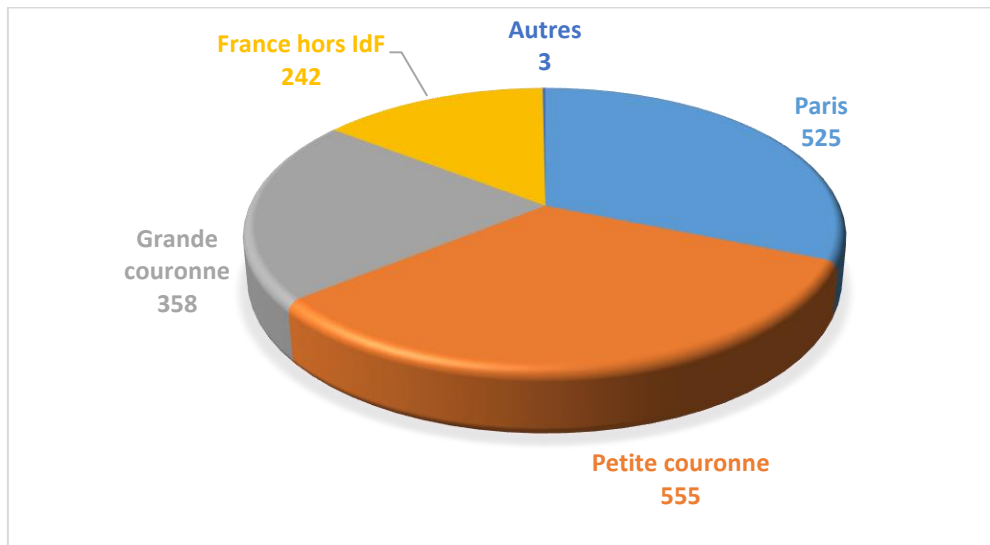
Source : Virtualia

L'âge moyen de départ en retraite est de 62,9 ans pour la population BIATSS contractuel CDD / CDI confondu ainsi que pour les contractuels BIATSS CDI. Le calcul est basé sur l'âge moyen des départs à la retraite des trois dernières années (2019, 2020, 2021). En 2021, 8 BIATSS contractuels en CDI sont parti en retraite.

⁵ Données calculées à l'année près

1.4 Lieu de résidence des personnels du Cnam

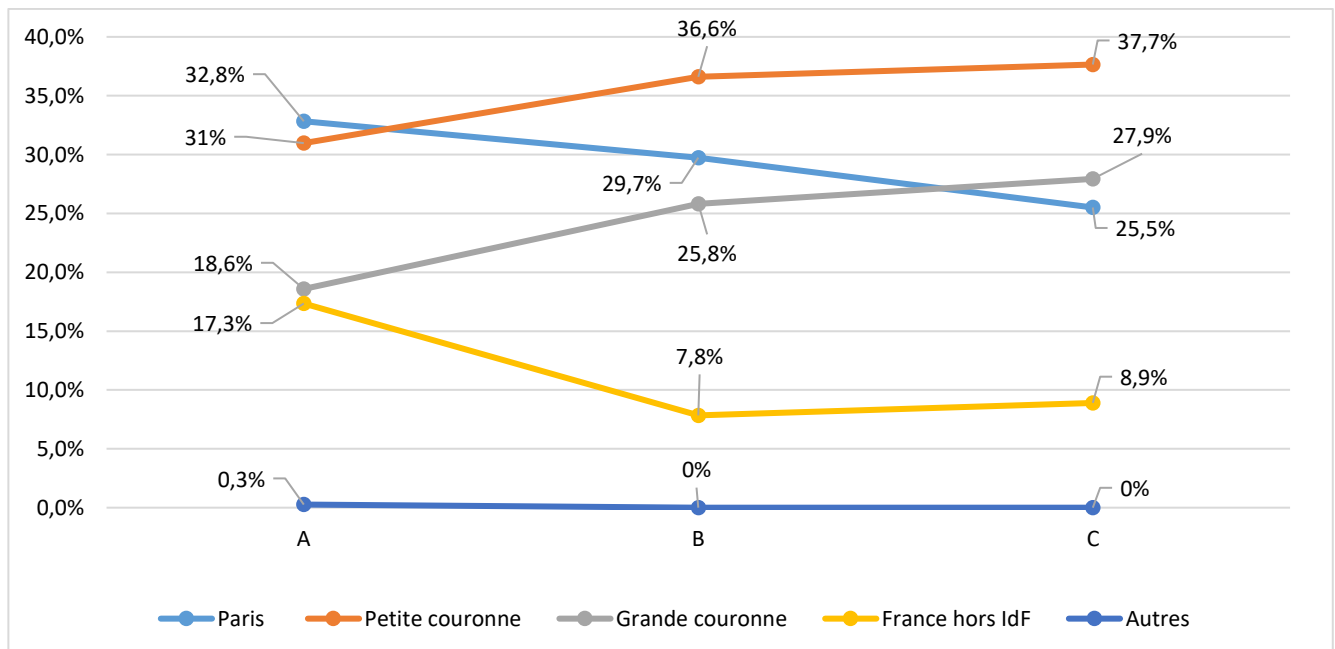
Graphique 34 : Répartition des effectifs du Cnam par lieu de résidence :



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. 64% des personnels du Cnam habitent à Paris et en petite couronne (Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne).

Graphique 35 : Lieu de résidence des personnels du Cnam en fonction de la catégorie :



Source : Virtualia

18,6% des agents de catégorie A vivent en grande couronne contre 27,9% des agents de catégorie C. A l'inverse, 32,8% des agents de catégorie A et 29,7% des agents de catégorie B vivent à Paris contre 25,5% des agents de catégorie C.

1.5 Les autres personnels du Cnam

1.5.1 Les personnels étudiants stagiaires

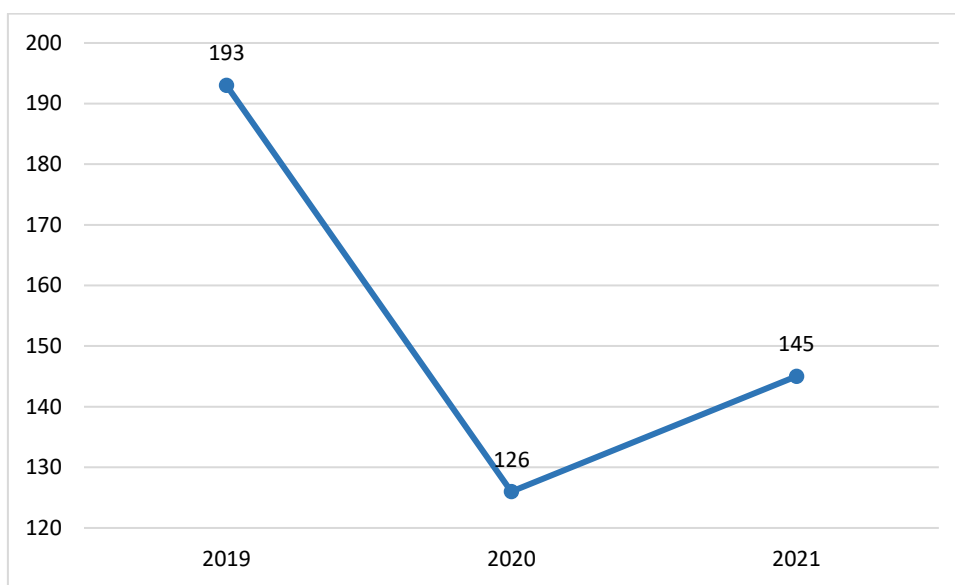
Quelques notions :

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.

La convention de stage est signée entre l'organisme d'accueil, le stagiaire et l'organisme de formation.

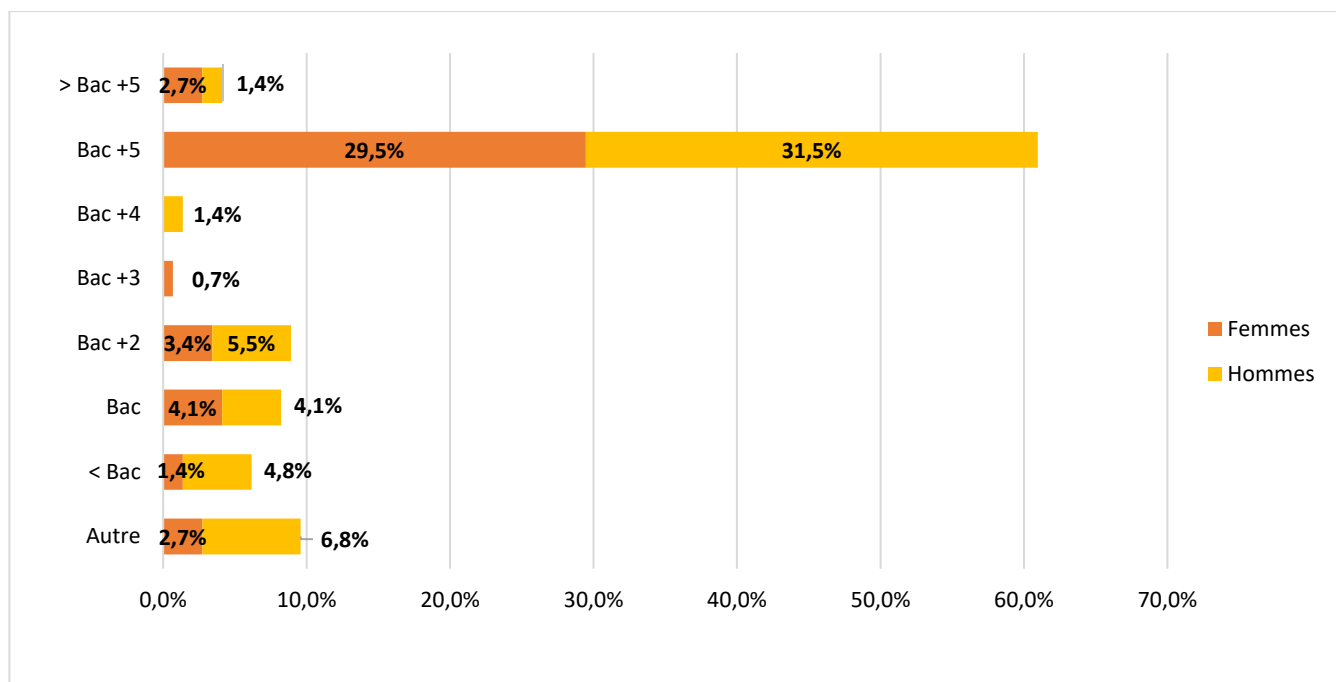
Graphique 36 : Evolution du nombre de stagiaires depuis 2019 :



Source : Direction des ressources humaines - Service de l'accompagnement social santé et handicap

En 2021, le Cnam a accueilli 145 stagiaires.

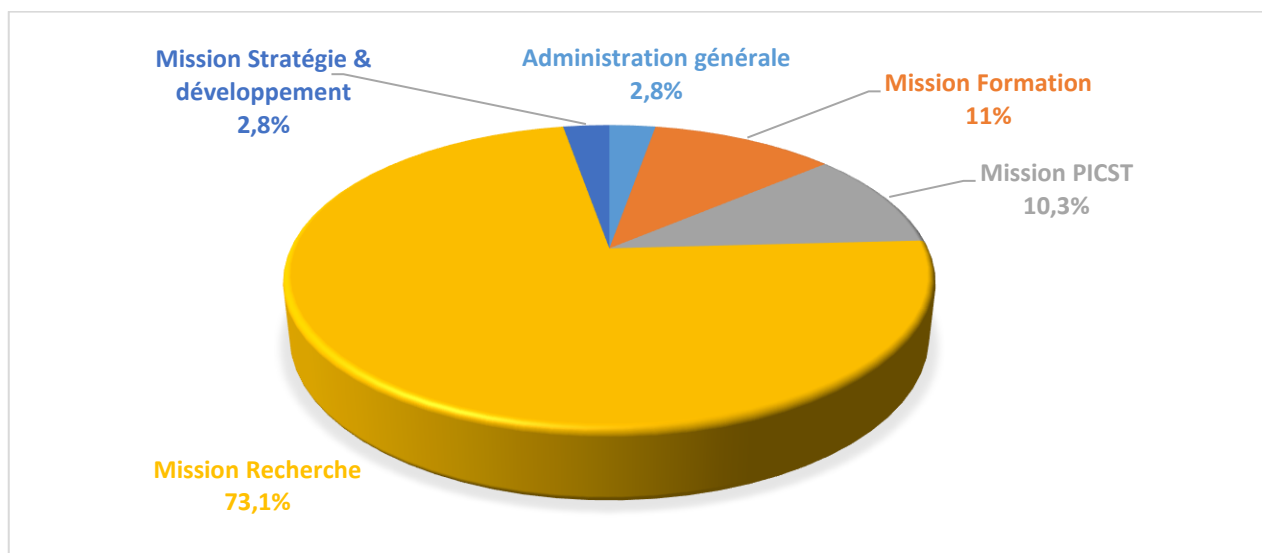
Graphique 37 : Répartition des stagiaires par niveau de diplôme :



Source : Direction des ressources humaines - Service de l'accompagnement social santé et handicap

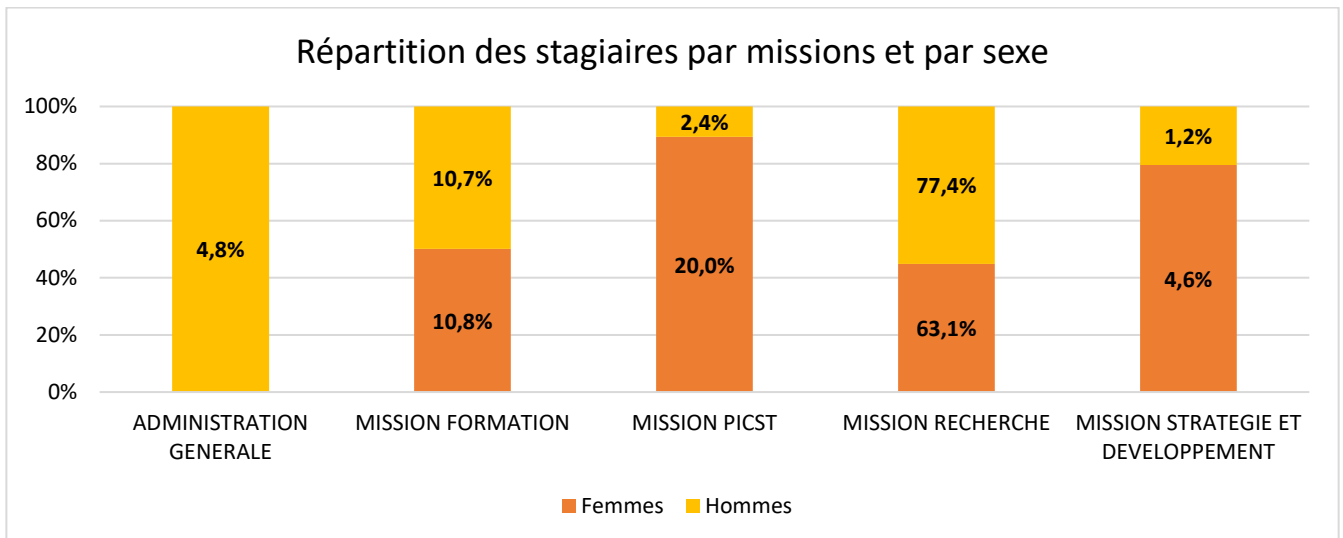
Les étudiants réalisant des études supérieures sont les principaux stagiaires accueillis par le Cnam. Ils représentent 76% des stagiaires en 2021 contre 14,4% pour les collégiens et lycéens. Les étudiants en Master 2 / Bac + 5 représentent la population la plus importante en représentant 61% des stagiaires.

Graphiques 38 et 38 bis : Répartition des stagiaires par mission :



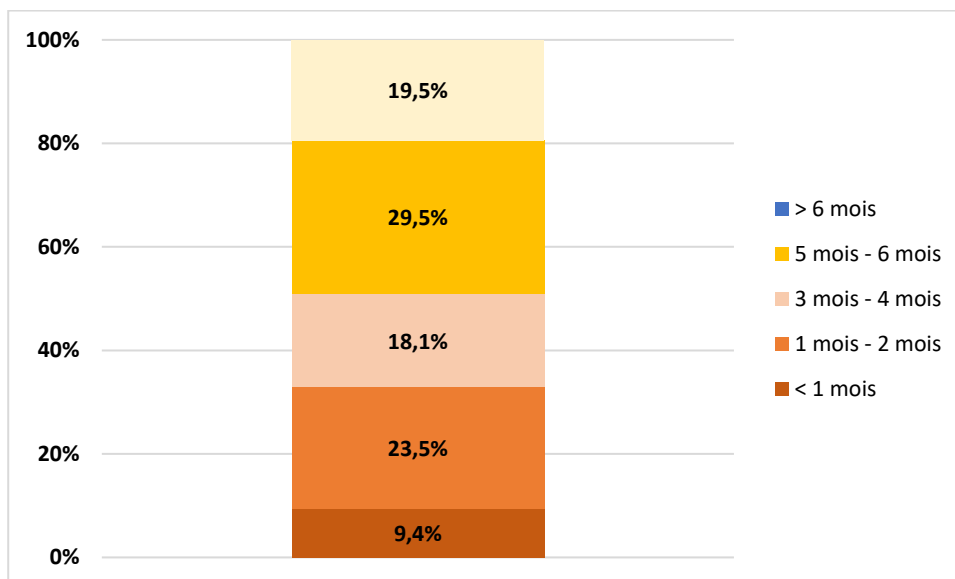
Source : Direction des ressources humaines - Service de l'accompagnement social santé et handicap

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 ainsi que l'administration générale est celle qui accueille le moins de stagiaires.



Source : Direction des ressources humaines - Service de l'accompagnement social santé et handicap

Graphique 39 : Répartition des stagiaires selon la durée du stage :



Source : Direction des ressources humaines - Service de l'accompagnement social santé et handicap

9,4% des stagiaires réalisent un stage qui dure moins d'un mois et 29,5% entre 5 et 6 mois.

1.5.2 Les vacataires enseignants

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.

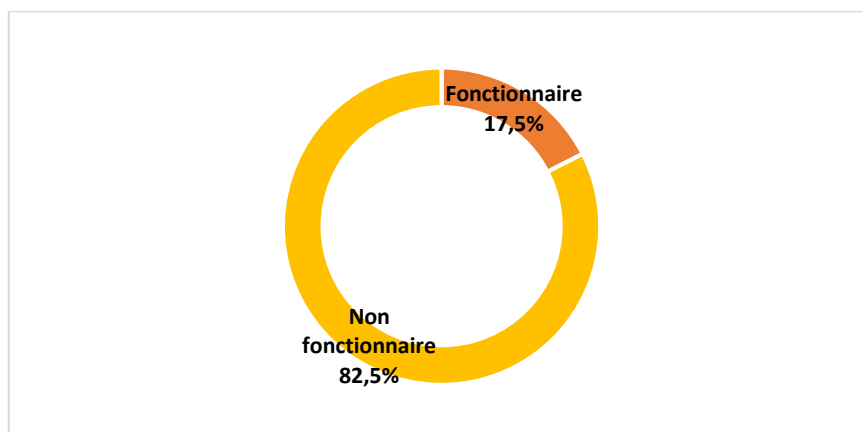
Parmi les vacataires enseignants il faut distinguer :

- 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 2022 enseignants vacataires en 2021.

Graphique 40 : 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 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

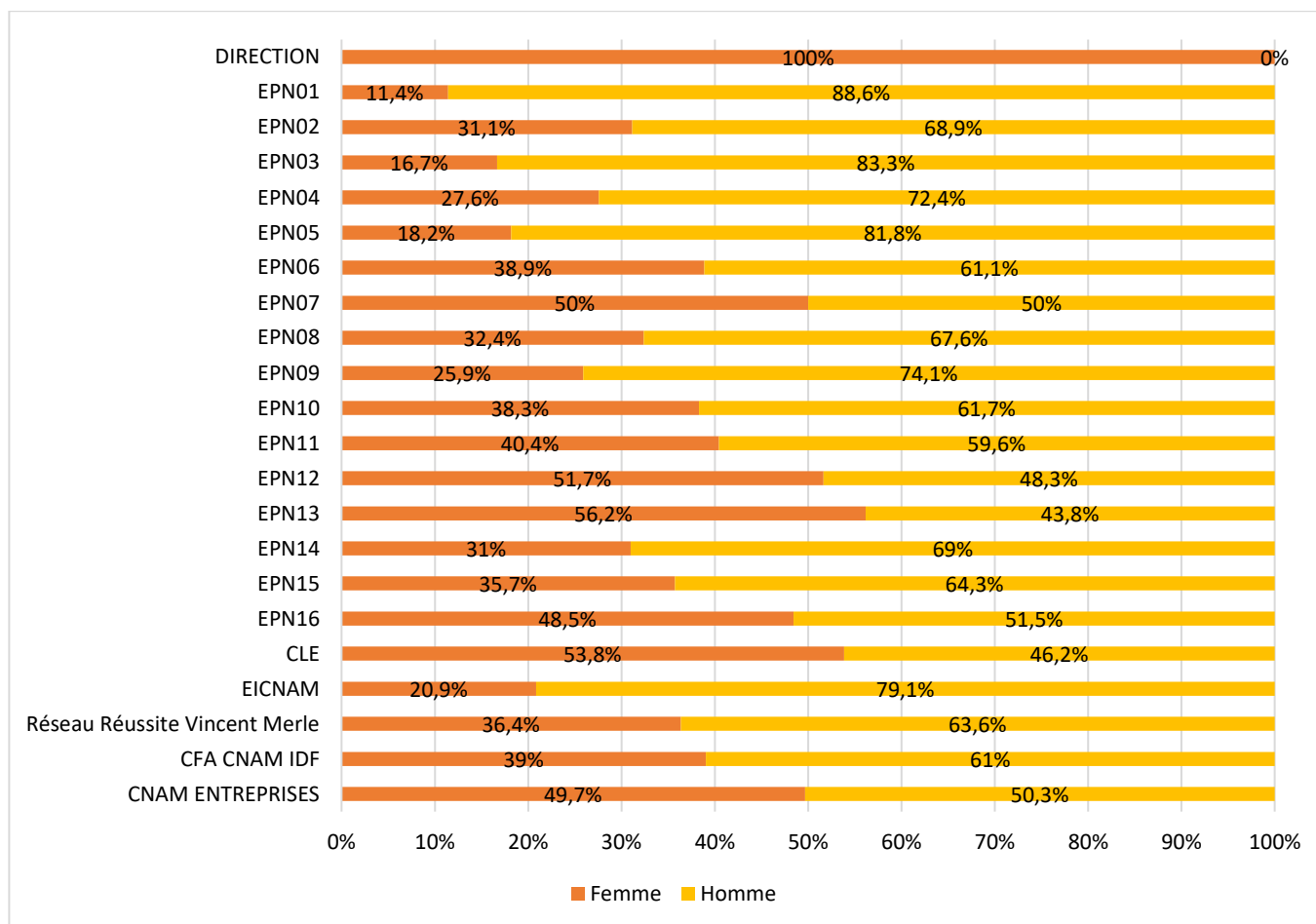
Tableau 32 : Âge moyen et médian des vacataires enseignants :

	2019		2020		2021	
	âge moyen	âge médian	âge moyen	âge médian	âge moyen	âge médian
Femme	47	47	51	49	51	49
Homme	47	48	51	49	50	49

Source : SAGHE – Direction des ressources humaines

1.5.2.2 Répartition des vacataires par direction

Graphique 41 : 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, l’EPN 12, L’EPN 7 du CLE et de la Direction.

Tableau 33 : Répartition des vacataires, affectés et non affectés, et des HED dans les entités au cours de l'année :

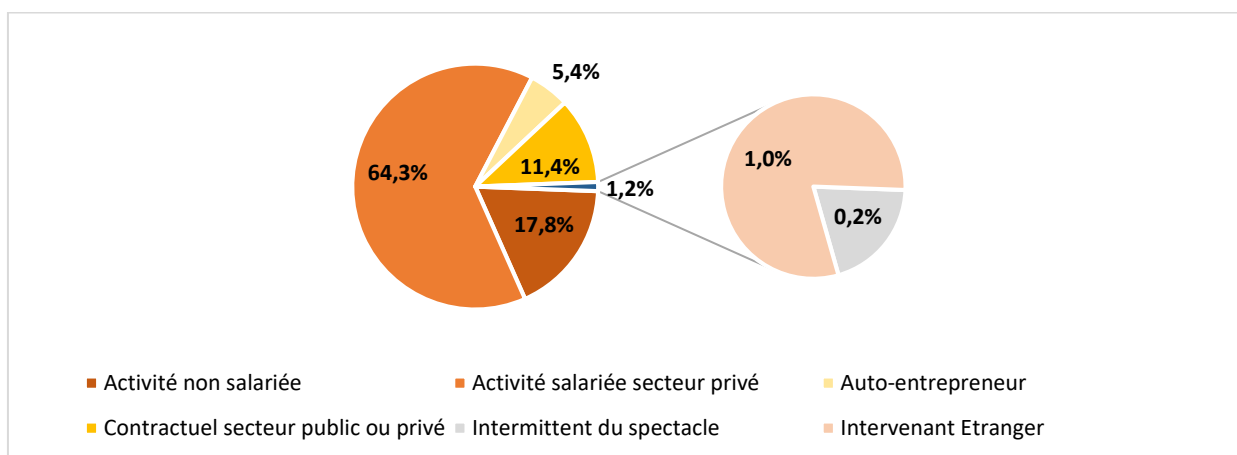
Composantes	Nombre de vacataires	Somme des HED
DIRECTION	2	16
EPN01	70	3406
EPN02	61	2160
EPN03	30	955
EPN04	29	625
EPN05	77	2202
EPN06	18	1141
EPN07	44	595
EPN08	71	1519
EPN09	170	6720
EPN10	141	10805
EPN11	89	2569
EPN12	151	2026
EPN13	146	3055
EPN14	71	2212
EPN15	294	7797
EPN16	97	2025
SP-COM LANG ETRANGE CLE	13	1502
SP-EICNAM	163	6931
SP-RRVM	11	1159
CFA CNAM IDF	123	6548
DC-CNAM ENTREPRISES	151	3443

Source : SAGHE – Direction des ressources humaines

Le nombre moyen d'HED effectuées par vacataire est de 34 Heures d'Enseignements Dirigés (HED).

1.5.2.3 Les vacataires enseignants non fonctionnaires

Graphique 42 : 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 – REMUNERATION

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.

Le traitement de base se calcule par référence au grade, à l'échelon et à l'indice majoré (IM ou INM). A cet INM est associé un indice brut (IB). 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.

2.1 Les dépenses de personnel

Tableau 34 : Evolution des dépenses de personnel :

	2019	2020*	2021
Dépenses annuelles	113 013 971	113 529 429	114 109 145

Sources : Direction des ressources humaines

* Le montant total des rémunérations sur bulletins de paye s'élève à 112 318 195 millions d'euros (111,6 millions d'euros en 2020) montant auquel on ajoute les dépenses de masse salariale par liquidation directe (certaines prestations sociales), soit un total consolidé de 114,1 millions d'euros.

2.1.1 Rémunération brute

Les rémunérations brutes affichées sont issues des fichiers de paie 2021 et sont présentées en équivalent temps plein à l'exception des corps fixant les quotités de travail à temps incomplet. Ceci explique les montants relativement bas de rémunération brute pour les enseignants contractuels notamment PAST et ATER.

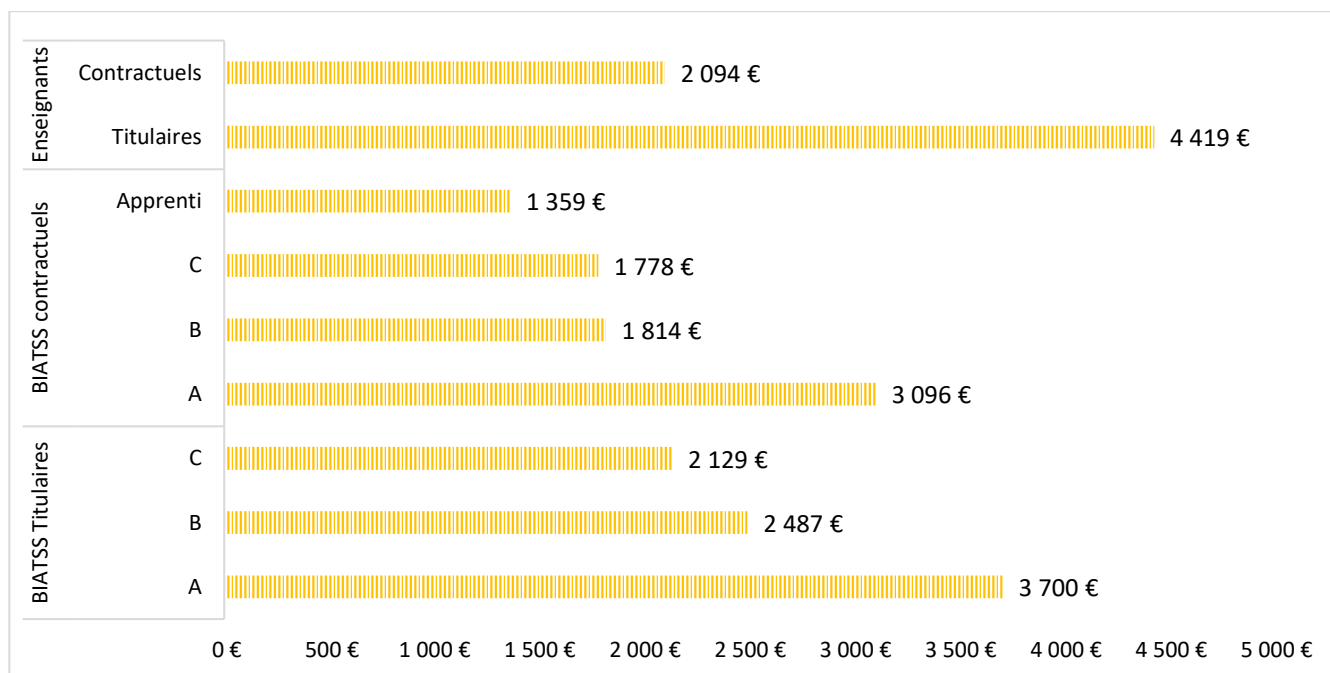
Tableau 35 : Rémunération brute mensuelle (traitement brut + primes et indemnités) : médiane et moyenne des personnels selon la filière, le statut et la catégorie au titre de l'année 2021 :

Filière	Catégorie	Sexe	Rémunération brute mensuelle	
			Moyenne	Médiane
BIATSS Titulaires	A	Femme	3602	3415
		Homme	3832	3521
		Total	3700	3476
	B	Femme	2462	2429
		Homme	2526	2494
		Total	2487	2438
	C	Femme	2128	2122
		Homme	2131	2157
		Total	2129	2139
BIATSS contractuels	A	Femme	2714	2334
		Homme	3630	3201
		Total	3096	2579
	B	Femme	1763	1760
		Homme	1927	1761
		Total	1814	1760
	C	Femme	1633	1655
		Homme	1832	1864
		Total	1778	1759
APPRENTI	Femme	1274	1259	
	Homme	1569	1569	
	Total	1359	1259	
Enseignants	Titulaires	Femme	4201	4011
		Homme	4569	4102
		Total	4419	4043
	Contractuels	Femme	2139	1916
		Homme	2071	1916
		Total	2094	1916

Source : Winpaie

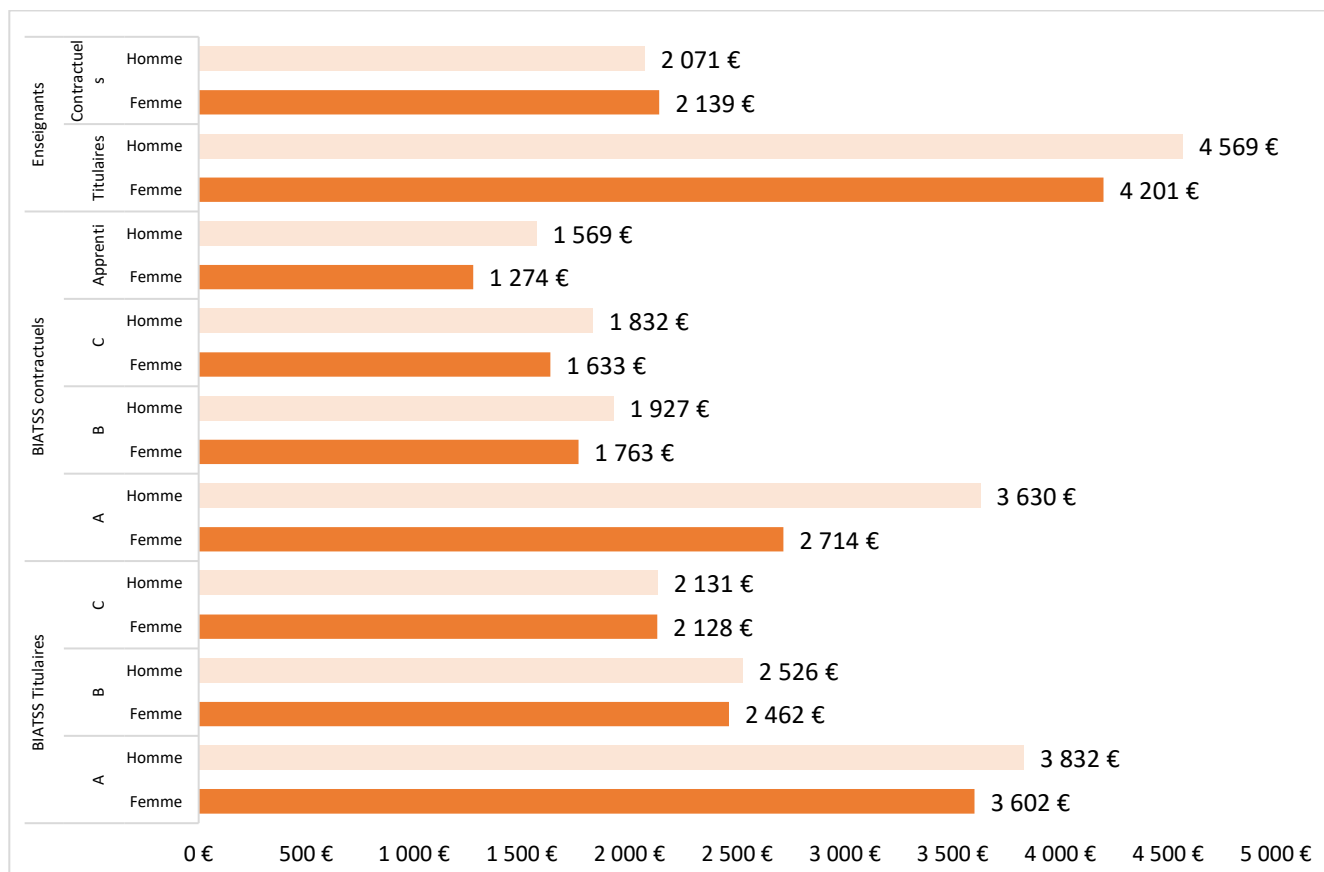
Les rémunérations brutes 2021 sont stables par rapport à 2020 à l'exception des apprentis dont la rémunération moyenne est en hausse de 104 €.

Graphique 43 : Rémunération moyenne brute mensuelle (traitement brut + primes et indemnités) des personnels selon la filière, le statut et la catégorie au titre de l'année 2021 :



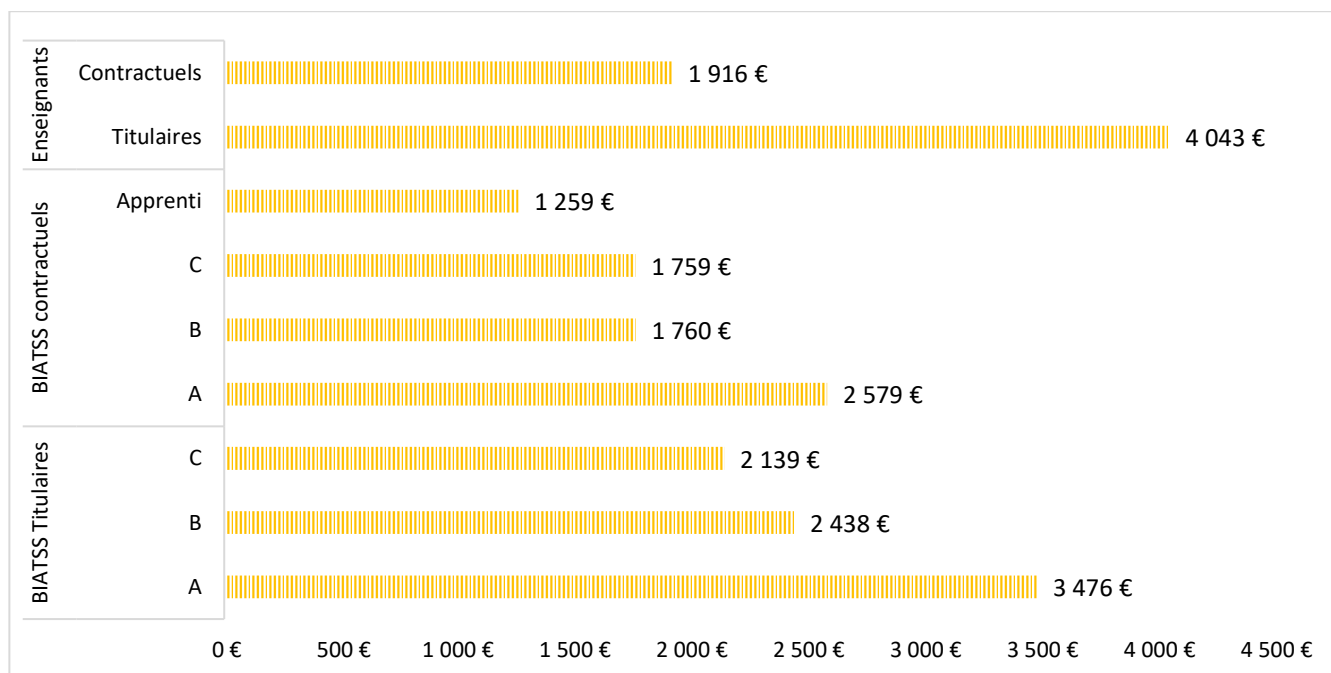
Source : Winpaie

Graphique 44 : 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 2021 :



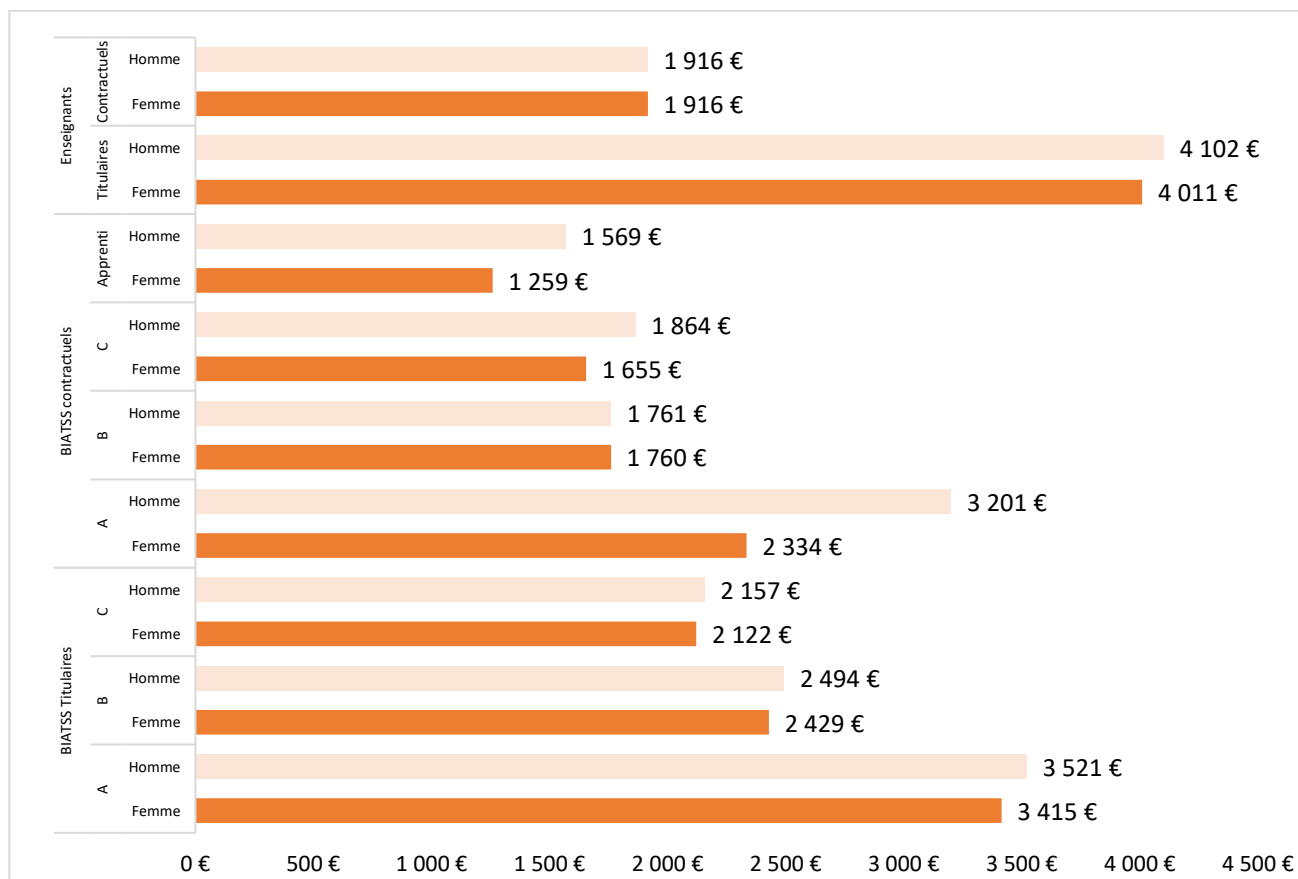
Source : Winpaie

Graphique 45 : Rémunération médiane brute mensuelle (traitement brut + primes et indemnités) des personnels selon la filière, le statut et la catégorie au titre de l'année 2021 :



Source : Winpaie

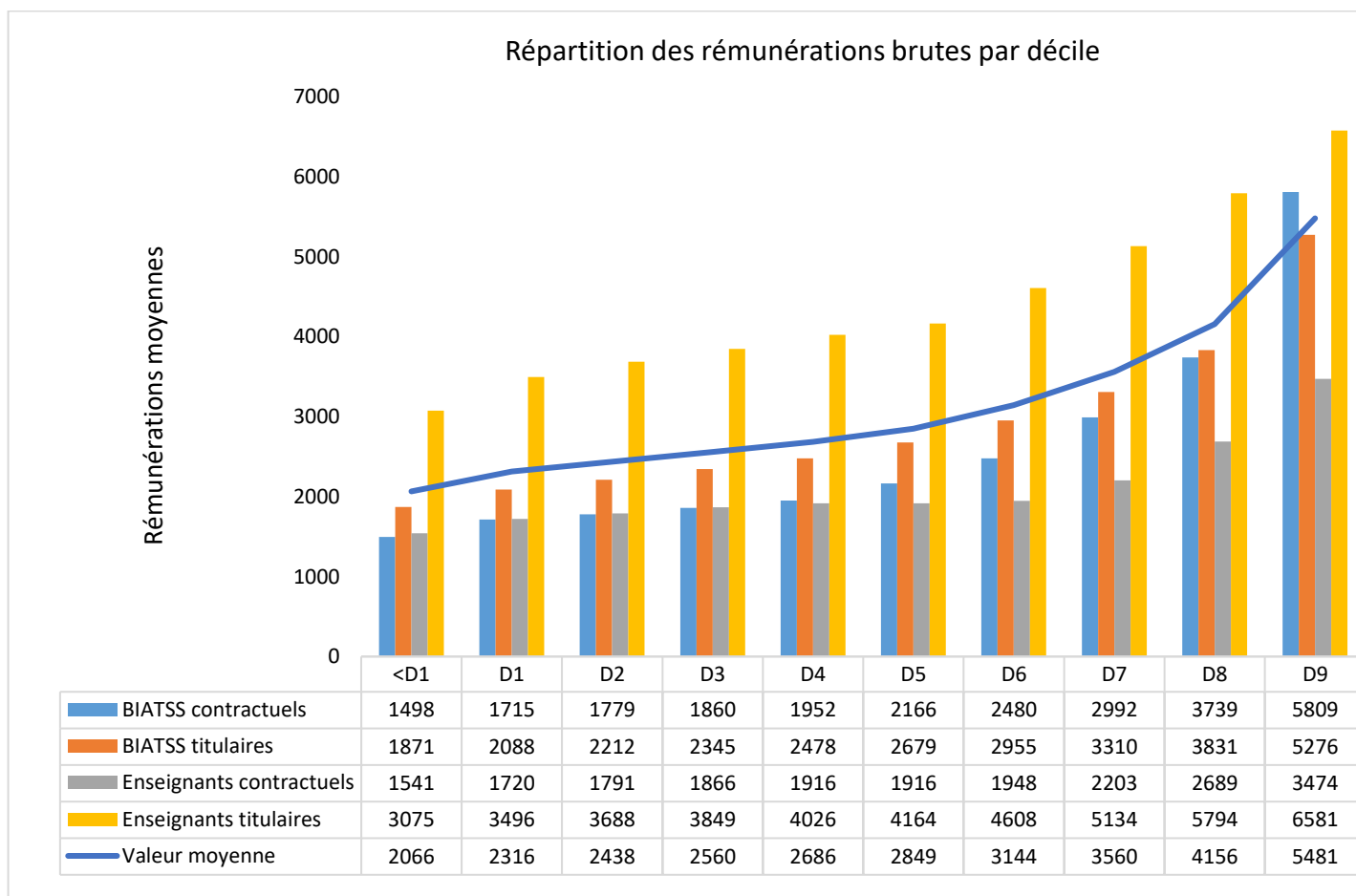
Graphique 46 : Rémunération médiane brute mensuelle (traitement brut + primes et indemnités) des personnels selon la filière, le statut et la catégorie et selon le sexe au titre de l'année 2021 :



Source : Winpaie

2.1.2 Rémunérations par décile en équivalent temps plein

Graphique 47 : Répartition des rémunérations brutes par déciles (10%) :



Source : Winpaie

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 2021.

Ce graphique présente 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.

Il est à noter que la valeur des déciles est impactée par les variations d'effectifs, de plus concernant les enseignants contractuels les variations sont à mettre en rapport avec la part de contrats financés par des conventions de recherche.

En 2021, toutes les valeurs moyennes des déciles sont en hausse par rapport à 2020. On observe donc que la hausse la plus importante est de 86€ pour <D1 et D7, suivit de 79€ pour D5, 63€ et 61€ pour D3 et D8, 55€ et 53€ pour D2 et D1, 42€ pour D4 et 2€ pour D9.

2.2 Les Rémunérations accessoires

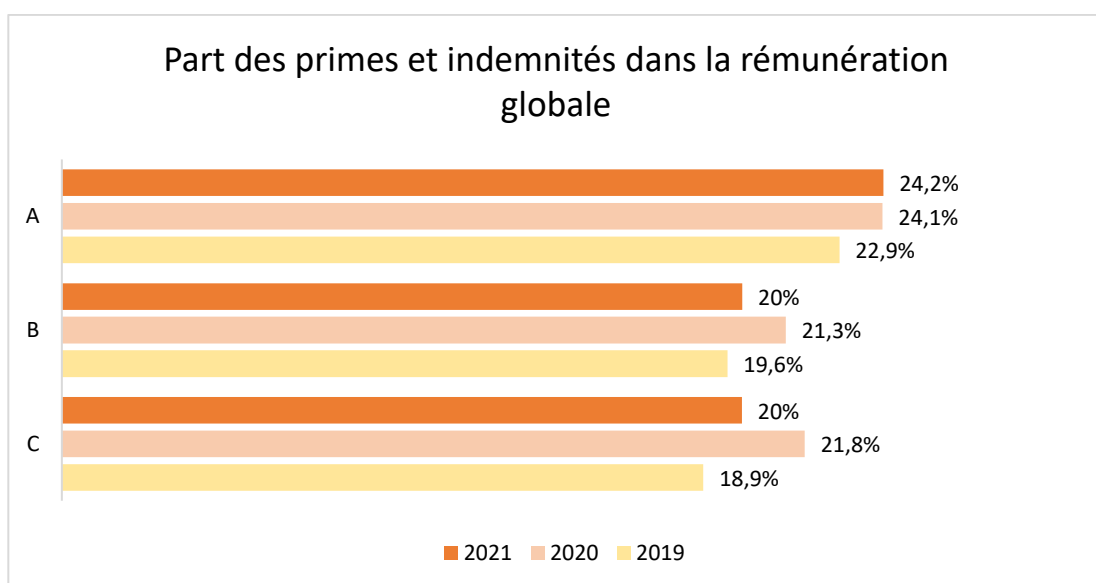
La rémunération des agents publics comprend des primes et indemnités qui constituent le régime indemnitaire. Les primes sont des éléments accessoires à la rémunération des fonctionnaires titulaires. Il existe différents types de primes.

Tableau 36 : Part des primes et indemnités dans la rémunération brute (traitement brut + primes et indemnités) pour les personnels BIATSS titulaires et stagiaires depuis 2019 :

Filière	Catégorie	Sexe	Part des primes et indemnités dans la rémunération globale		
			2019	2020	2021
BIATSS titulaires et stagiaires	A	Femme	21,7%	23,6%	23,8%
		Homme	24,4%	24,8%	24,6%
		Total	22,9%	24,1%	24,1%
	B	Femme	19%	20,8%	19,6%
		Homme	20,4%	22 %	20,6%
		Total	19,6%	21,3%	20 %
	C	Femme	18,7%	21,8%	19,8%
		Homme	19,1%	21,8%	20,3%
		Total	18,9%	21,8%	20%

Source : Winpaie

Graphique 48 : Part des primes et indemnités dans la rémunération brute (traitement brut + primes et indemnités) pour les personnels BIATSS titulaires et stagiaires depuis 2019:



Source : Winpaie

La part des primes et indemnités dans la rémunération brute est en hausse depuis 2019. Cependant une baisse de cette part est à noter en 2021 en comparaison avec l'année 2020 du fait de l'impact des mesures exceptionnelles liées à la crise sanitaire de 2020. En effet, l'établissement a versé un complément indemnitaire annuel (CIA) ainsi qu'une mesure bas salaire plus importants, le versement de la prime COVID, ainsi que le début des revalorisations indemnitaires.

2.2.1 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 par an.

	IFSE 2019			IFSE 2020			IFSE 2021		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Nombre de bénéficiaires	465	290	755	452	275	727	436	271	707
Montant total versé	1 814 637 €	1 429 708 €	3 244 346 €	2 003 305 €	1 461 803 €	3 465 108 €	1 941 226 €	1 427 501 €	3 368 728 €

Source : Winpaie

	CIA 2019			CIA 2020			CIA 2021		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Nombre de bénéficiaires	404	267	671	413	249	662	379	241	620
Montant total versé	298 083 €	193 114 €	491 197 €	439 761 €	254 283 €	694 044 €	356 729 €	203 175 €	559 903 €

Source : Winpaie

- **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, secrétaires généraux d'EPN, chefs de service, chefs de bureau, assistants de direction, chefs d'équipe, responsables de matériels lourds...

	NBI 2019			NBI 2020			NBI 2021		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Nombre de bénéficiaires	53	38	91	43	34	77	45	33	78
Points	920	713	1 633	600	511	1 111	930	685	1615
Montant total de la NBI versée	51 723 €	40 095 €	91 818 €	33 720 €	28 722 €	62 442 €	43 513 €	37 932 €	81 444 €

Source : Winpaie

2.2.2 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 modifié par 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 2021, les psychologues de l'éducation nationale sont au nombre de 6, soit 5 femmes et 1 homme.

	2019	2020	2021
Nombre de bénéficiaires	6	6	6
Montant total indemnité de stages pratiques des personnels d'information et d'orientation versée	10 157 €	9 141 €	8 637 €

Source : Winpaie

2.2.3 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.

	2019			2020			2021		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Nombre de bénéficiaires	171	234	405	169	234	403	154	222	376
Montant total PRES versée	187 524 €	276 079 €	463 603 €	191 720 €	274 473 €	466 193 €	188 275 €	265 706 €	453 981 €

Source : Winpaie

- **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.

	2019			2020			2021		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Nombre de bénéficiaires	23	46	69	27	50	77	24	48	72
Total prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR)	105 592 €	204 740 €	310 332 €	123 454 €	230 474 €	353 928 €	105 292 €	210 775 €	316 066 €

Source : Winpaie

- **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.

	2019			2020			2021		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Nombre de bénéficiaires	19	15	34	13	11	24	13	11	24
Total prime d'enseignement supérieur versée	18 680 €	16 380 €	35 060 €	15 878 €	13 860 €	29 738 €	9 507 €	9 027 €	18 535 €

Source : Winpaie

Les montants de cette prime pour l'année 2021 présentent une baisse par rapport à 2020. Cette baisse correspond au décalage de paiement de la PES sur l'année civile 2022.

2.2.4 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 2021, voici le nombre de bénéficiaires et le montant total versé au sein du Cnam :

	2019			2020			2021		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Nombre de bénéficiaires	16	25	41	39	27	66	40	43	83
Montant total garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) versé	6 313 €	9 576 €	15 889 €	14 426 €	12 620 €	27 046 €	20 883 €	26 626 €	47 509 €

Source : Winpaie

Parmi les 83 bénéficiaires, 39 femmes et 27 hommes ont perçu la GIPA. On compte 34 titulaires et 49 contractuels (46 A, 12 B et 25 C).

L'écart du nombre de bénéficiaires entre 2020 et 2021 s'explique par le fait qu'en 2020 aucun enseignant chercheur n'a bénéficié de cette mesure, alors qu'en 2021 on compte 18 enseignants chercheurs dont 18 titulaires et 1 contractuel.

2.2.5 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. Le versement des ARE est opéré par le Pôle Emploi, les montants ne sont donc plus suivis par la Direction des ressources humaines. La convention donnant lieu à une facturation les montants ne sont plus suivis dans les SIRH.

2.2.6 Les mesures exceptionnelles

La mesure bas salaire

En 2021, l'établissement a souhaité la reconduction d'une prime à destination des agents percevant les plus bas salaires. Le versement a été mis en œuvre en paie de juillet 2021.

Chaque agent BIATSS, titulaires ou contractuels, quelle que soit sa catégorie a reçu un complément de rémunération de 550 € brut, sous réserve de remplir les trois conditions suivantes :

- Avoir été en activité dans l'établissement entre le 1^{er} janvier 2021 et le 30 juin 2021,
- Être encore en activité au 30 juin 2021
- Percevoir un salaire net (avant prélèvement à la source et après déduction du SFT et du remboursement domicile-travail) inférieur ou égal à 1600 € nets en équivalent temps plein.

Le montant de ce complément est calculé au prorata de la quotité de travail.

Sont exclus du périmètre les agents recrutés et payés au titre d'une convention.

	TITULAIRES BIATSS			CONTRACTUELS BIATSS			TOTAL BIATSS
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	
Nombre de bénéficiaires	30	26	56	116	57	173	229
Montant total prime bas salaire versée	16 343 €	14 300 €	30 643 €	61 615 €	29 425 €	91 040 €	121 683 €

Source : Winpaie

2. 3 Les dix plus importantes rémunérations brutes totales de l'établissement

Les dix plus hautes rémunérations en 2021 représentent un montant brut de 1 076 576 euros.

CHAPITRE 3 – CARRIERE & PARCOURS PROFESSIONNELS

3.1 Embauches et départs

3.1.1 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 de recherche et de formation 2^{ème} classe, des adjoints administratifs de l'AENES et des magasiniers des 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), la réintégration après un congé.

3.1.1.1 Nombre de BIATSS fonctionnaires recrutés au cours de l'année 2021

Tableaux 31 et 37 bis : Nombre d'arrivées d'agents BIATSS fonctionnaires durant l'année 2021 :

	ITRF			AENES			Bibliothèques, Information et orientation			TOTAL		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Concours	2	-	2	2	-	2	-	-	-	4	-	4
Recrutement sans concours	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	1
Réintégration	1	2	3	-	-	-	-	-	-	1	2	3
Mutation	2	3	5	4	-	4	-	-	-	6	3	9
Détachement entrant	7	1	8	-	-	-	-	-	-	7	1	8
Total	13	6	19	6	-	6	-	-	-	19	6	25

Source : Virtualia

Catégorie	Nombre de BIATSS titulaires recrutés		
	Femme	Homme	Total
A	7	3	10
B	5		5
C	7	3	10
Total	19	6	25

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.

Les modalités d'entrées au CNAM correspondent pour 36% à la voie du mutation et 32% à la voie de détachement, 20% à la voie de concours et recrutement sans concours.

76 % des entrants sont des femmes.

3.1.1.2 Nombre de BIATSS contractuels recrutés au cours de l'année 2021

Tableau 38 : Nombre d'arrivées de personnels BIATSS contractuels du 1^{er} janvier au 31 décembre 2021 :

Catégorie	Contrats	Nombre (PP)		
		Femme	Homme	Total
A	Assimilé catégorie A (4-2)	50	33	83
	Assimilé(e) catégorie A (6 quater)	3	2	5
	Assimilé(e) catégorie A (6 quinquies)	-	1	1
	Assimilé(e) catégorie A (6 sexies)	1	2	3
	Assimilé(e) catégorie A (6 ter)	1	-	1
	Assimilé(e) catégorie A (7 bis)	-	3	3
	Assimilé(e) catégorie A (L.954-3)	2	3	5
B	Assimilé(e) catégorie B (6 quater)	2	1	3
	Assimilé(e) catégorie B (6 quinquies)	31	3	34
	Assimilé(e) catégorie B (6 sexies)	11	-	11
C	Assimilé(e) catégorie C (6 quinquies)	5	7	12
	Assimilé(e) catégorie C (6 sexies)	-	-	-
	Assimilé(e) catégorie C (6 quater)	2	-	2
	Pacte	-	-	-
	Apprenti	10	7	17
Total		118	52	180

Source : Virtualia

65,6 % des personnels BIATSS contractuels entrants sont des femmes.

56,1 % des personnels BIATSS contractuels entrants sont positionnés sur des postes de catégorie A.

Sur le nombre total de BIATSS contractuels arrivés au CNAM en 2021, 17% des agents ont intégré des postes de catégorie C. Cette part était de 4,6% en 2020.

3.1.1.3 Nombre d'enseignants fonctionnaires recrutés en 2021

Tableau 39 : Nombre d'arrivées de personnels enseignants titulaires du 1^{er} janvier au 31 décembre 2021 :

	MCF			PRAG			PRCE			PRCM			PR			TOTAL		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Concours	2	2	4	1	-	1	-	1	1	2	1	3	1	-	1	6	4	10
Mutation	2	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	2	3	1	4
Nomination sur titre	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	-	-	-	-	2	2
Total	4	2	6	1	0	1	0	1	1	2	3	5	2	1	3	9	7	16

Source : Virtualia

En 2021, 63% des arrivées d'enseignants titulaires au CNAM se sont effectuées par voie de concours. Les femmes représentent 56,3% des arrivées.

3.1.1.4 Nombre d'Enseignants contractuels recrutés au cours de l'année 2021

Tableau 40 : Nombre d'arrivées de personnels enseignants contractuels du 1^{er} janvier au 31 décembre 2021 :

Catégorie	Nombre (PP)		
	Femme	Homme	Total
ATER	3	4	7
Doctorant contractuel	6	4	9
Personnel associé à service temporaire (PAST)	3	12	15
Professeur contractuel	-	-	-
Maitre de conférence invité	1	7	8
Professeur des Université invité	1	3	4
Total	14	30	43

Source : Virtualia et Winpaie

Le nombre d'arrivées d'enseignants contractuels a augmenté (34 en 2020). Le nombre d'arrivées chez les hommes enseignants contractuels a augmenté par rapport à 2020 passant de 18 à 30 en 2021.

3.1.2 Concours

3.1.2.1 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)

Tableau 41 : Nombre de postes ITRF ouverts aux concours au Cnam par année :

	2019	2020	2021
Postes ITRF ouverts aux concours	31	13	11

Source : Direction des ressources humaines – Service développement des compétences et des parcours professionnels

Depuis la nouvelle réglementation de 2002⁶, le Cnam organise la phase d'admission des concours de catégorie A (épreuve orale) ouverts au niveau de l'établissement.

- 2021 : Les 2 postes de techniciens ouverts en recrutements BOE et les deux postes d'adjoints techniques ouverts en recrutements directs ne sont pas comptabilisés dans le tableau ci-dessus.

⁶ 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.

Tableau 42 : 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
2019	5	13	6	4	-	3	-	9	16	3	2	1
2020	2	8	1	2	-	-	-	7	6	3	-	-
2021	1	3	3	4	-	-	-	5	6	2	2	-

Source : Direction des ressources humaines - Service développement des compétences et des parcours professionnels

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.

Tableau 43 : Concours organisés au niveau national par le Cnam en 2021 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		
		Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
ADT Externe – Opérateur logistique	33	13	83	96	4	54	58	1	21	22
ADT Interne – Opérateur logistique	42	5	24	29	2	15	17	2	11	13

Source : Direction des ressources humaines - Service développement des compétences et des parcours professionnels

Tableau 44 : 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
2019	31	30	140	114
2020	11	11	70	51
2021	7	7	44	23

Source : Direction des ressources humaines - Service développement des compétences et des parcours professionnels

Tableau 45 : Bilan des résultats aux concours ITRF ouverts par le Cnam depuis 2019 :

Type de personnels ayant réussi un concours sur un poste offert au Cnam (Lauréat hors listes complémentaires)	2019	2020	2021
Titulaires au Cnam	5	6	6
Titulaires dans un établissement extérieur	1	1	-
Agents contractuels au Cnam	12	4	3
Agents contractuels dans un établissement extérieur public	7	2	-
Autres	2	-	-
TOTAL LAUREATS	27	13	9
Infructueux	4	3	4
Personnels en activité au Cnam parmi les lauréats des concours ITRF ouverts au Cnam	63%	77%	100%
Personnels contractuels en activité au Cnam parmi les lauréats des concours ITRF ouverts au Cnam	44,4%	23%	33,33 %

Source : Direction des ressources humaines - Service développement des compétences et des parcours professionnels

2021 : 4 concours ont été déclarés infructueux : assistant en gestion financière et comptable / technicien en formation et en orientation-insertion professionnelle (pas de prise de poste) et deux recrutements de techniciens BOE.

3.1.2.2 Concours Enseignants

Tableau 46 : Nombre de postes ouverts aux concours/mutations :

	2019	2020			2021		
		Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Professeurs d'université	2	1	1	2	2	1	3
Maîtres de conférences	13	3	3	6	5	2	7
Professeurs du second degré	-	-	-	-	1	1	2
TOTAL	15	4	4	8	8	4	12

Source : Direction des ressources humaines - Service des personnels enseignants, d'information et d'orientation et CSP RH

1 poste de professeur du second degré a été déclaré infructueux

Tableau 47 : Concours d'enseignants-chercheurs avec nomination en 2021 par composante pédagogique :

EPN et CLE	Type de poste	Nombre de postes	Nombre d'inscrits	Nombre de candidats auditionnés	Nombre de classés			Lauréats		
					Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
EPN 1	PR	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	MCF	1	49	6	-	3	3	-	1	1
EPN 4	PR	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	MCF	1	34	3	1	2	3	-	1	1
EPN 6	PR	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	MCF	1	50	8	2	3	5	1	-	1
EPN 7	PR	1	2	2	1	1	2	1	-	1
	MCF									
EPN 9	PR	1	13	6	3	3	6	1	-	1
	MCF									
EPN 11	PR	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	MCF	1	34	5	2	2	4	1	-	1
EPN 12	PR	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	MCF	1	38	5	2	1	3	1	-	1
EPN 13	PR	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	MCF	1	10	4	1	3	4	1	-	1
EPN15	PR	1	1					-	1	1*
	MCF	1	60	6	2	1	3	1	-	1
TOTAL		10	291	45	14	19	33	7	3	10

Source : Direction des ressources humaines - Service des personnels enseignants, d'information et d'orientation et CSP RH

* Mutation prioritaire pour rapprochement de conjoint.

Il n'y a pas de concours ouverts en 2021 pour les EPN2, EPN3, EPN5, EPN8, EPN10, EPN14, EPN16 et CLE.

3.1.2.3 Nomination des professeurs du Cnam

Tableau 48 : Recrutement de professeurs du Cnam avec nomination en 2021 par composante pédagogique :

EPN	Nombre d'inscrits			Nombre de candidats auditionnés			Nombre de nomination		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
EPN3	-	7	7	-	4	4	-	1	1
EPN7	3	4	7	1	2	3	1	-	1
EPN8	1	2	3	1	2	3	-	1	1
EPN16	8	14	22	5	3	8	1	1	2
TOTAL	12	27	39	7	11	18	2	3	5

Source : Direction des ressources humaines - Service des personnels enseignants, d'information et d'orientation et CSP RH

3.1.3 Départs

Tableaux 49 et 49 bis : Nombre de départs de personnels BIATSS (titulaires et contractuels) du 1^{er} janvier au 31 décembre 2021 :

Motif de départ	PERSONNELS BIATSS TITULAIRES											
	ITRF			AENES			Bibliothèques, Information et orientation			TOTAL		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T
Départs définitifs												
Concours (interne / externe)	1	1	2	1	-	1	-	-	-	2	1	3
Mutation	2	-	2	2	1	3	-	-	-	4	1	5
Retraite	14	12	26	4	-	4	1	-	1	19	12	31
Fin de détachement entrant	3	-	3	-	-	-	-	-	-	3	-	3
Intégration autre administration	3	4	7	-	-	-	-	-	-	3	4	7
Radiation des cadres	1		1	-	1	1	-	-	-	1	1	2
Décès en activité	1	2	3	-	1	1	-	-	-	1	3	4
Départs temporaires												
Détachement	7	3	10	2	-	2	1	-	1	10	3	13
Disponibilité	4	1	5	-	1	1	-	-	-	4	2	6
Congé pour convenances personnelles	2	-	2	1	-	1	-	-	-	3	-	3
Total général	38	23	61	10	4	14	2	-	2	50	27	77

Source : Virtualia

Motif de départ	PERSONNELS BIATSS CONTRACTUELS											
	Contractuels A			Contractuels B			Contractuels C			TOTAL		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T
Départs définitifs												
Concours (interne / externe)	2	2	4	4	-	4	-	-	-	6	2	8
Retraite	4	2	6	-	1	1	-	1	1	4	4	8
Démission	16	16	32	4	1	5	2	2	4	22	16	41
Licenciement /rupture période d'essai	-	2	2	2	-	2	-	2	2	2	4	6
Fin de contrat	28	24	52	16	1	17	13	5	18	57	30	87
Fin de détachement entrant	-	2	2	-	-	-	-	-	-	-	2	2
Départs temporaires												
Congé pour convenances personnelles	-	-	-	-	-	-	1	-	1	1	-	1
Total général	50	48	98	26	3	26	16	10	13	92	61	153

Source : Virtualia

En 2021, on compte 207 départs définitifs de BIATSS, dont 55 départs de personnels titulaires et 152 de personnels contractuels. En 2020, on comptait 156 départs de BIATSS dont 65 de titulaires et 91 de contractuels.

61,7 % des départs de personnels BIATSS, titulaires et contractuels, concernent des femmes.

On peut noter que 205 embauches ont été effectuées cette même année.

Tableaux 50 et 50 bis : Nombre de départs de personnels enseignants (titulaires et contractuels) du 1^{er} janvier au 31 décembre 2021 :

Motif de départ	PERSONNELS ENSEIGNANTS TITULAIRES														
	PRCM			PR			MCF			Enseignants Second degré			TOTAL		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T
Départs définitifs															
Concours	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	1	1
Mutation	-	-	-	-	-	-	4	1	5	1	-	1	5	1	6
Retraite	1	2	3	-	2	2	1	2	3	-	-	-	2	6	8
Radiation des cadres	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Décès en activité	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Départs temporaires															
Disponibilité	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	1	-	1
Détachement	-	-	-	-	-	-	2	-	2	1	-	1	3	-	3
Total général	1	2	3	-	2	2	8	4	12	2	-	2	11	8	19

Source : Virtualia

Motif de départ	PERSONNELS ENSEIGNANTS CONTRACTUELS																	
	Enseignants associés			ATER			Doctorants contractuels			Maitre de conférence invité			Professeur des Universités invité			TOTAL		
	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T	F	H	T
Départs définitifs																		
Démission	1	1	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	2
Fin de contrat	4	1	5	2	4	6	-	1	1	1	7	8	1	3	4	8	16	24
Retraite	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
Total général	5	3	8	2	4	6	0	1	1	1	7	8	1	3	4	9	18	27

Source : Virtualia

En 2021, aucun professeur contractuel n'a quitté l'établissement, raison pour laquelle ces derniers ne sont pas notifiés dans le tableau présenté ci-dessus.

Toutefois, 19 enseignants titulaires et 27 enseignants contractuels ont quitté le Cnam au cours de l'année 2021 contre 8 départs d'enseignants titulaires et 33 enseignants contractuels en 2020.

3.2 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 8 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.

Le congé pour recherche ou conversion thématique (CRCT) et le congé pour projet pédagogique (CCP) :

En 2021, 5 enseignants (5 femmes - 4 maîtres de conférences et 1 professeur des universités) ont bénéficié d'un CRCT, pour un total de 30 mois. 1 enseignant (professeur certifié) a bénéficié d'un CPP en 2021, pour un total de 6 mois.

3.3 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 de comités d'évaluation;
- *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 de comité d'évaluation.

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).

Tableau 51 : Nombre de promotions des agents BIATSS titulaires du 1^{er} janvier au 31 décembre 2021 :

	ITRF			AENES			Bibliothèques, Information et Orientation			TOTAL		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Promotion de corps	3	2	5	1	-	1	-	-	-	4	2	6
Promotion de grade	12	11	23	5	2	7	-	-	-	17	13	30
TOTAL	15	13	28	6	2	8	-	-	-	21	15	36

Source : Direction des ressources humaines – Service des personnels BIATSS

En 2021, 36 (21 femmes et 15 hommes) agents BIATSS titulaires ont bénéficié d'une promotion (contre 42 en 2020 et 41 en 2019).

Tableau 52 : Promotions des personnels enseignants du 1^{er} janvier au 31 décembre 2021 :

	PRAG-PRCE			MCF			PR			PRCM			TOTAL		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Promotion de grade (nationale)	-	-	-	2	4	6	4	4	8	-	-	-	6	8	14
Promotion de grade (locale)	-	-	-	2	5	7	2	2	4	-	4	4	4	11	15
TOTAL	-	-	-	4	9	13	6	6	12	-	4	4	10	19	29

En 2021, 29 personnels enseignants (10 femmes et 19 hommes) ont bénéficié d'une promotion (contre 27 en 2020 et 26 en 2019).

3.4 Formations

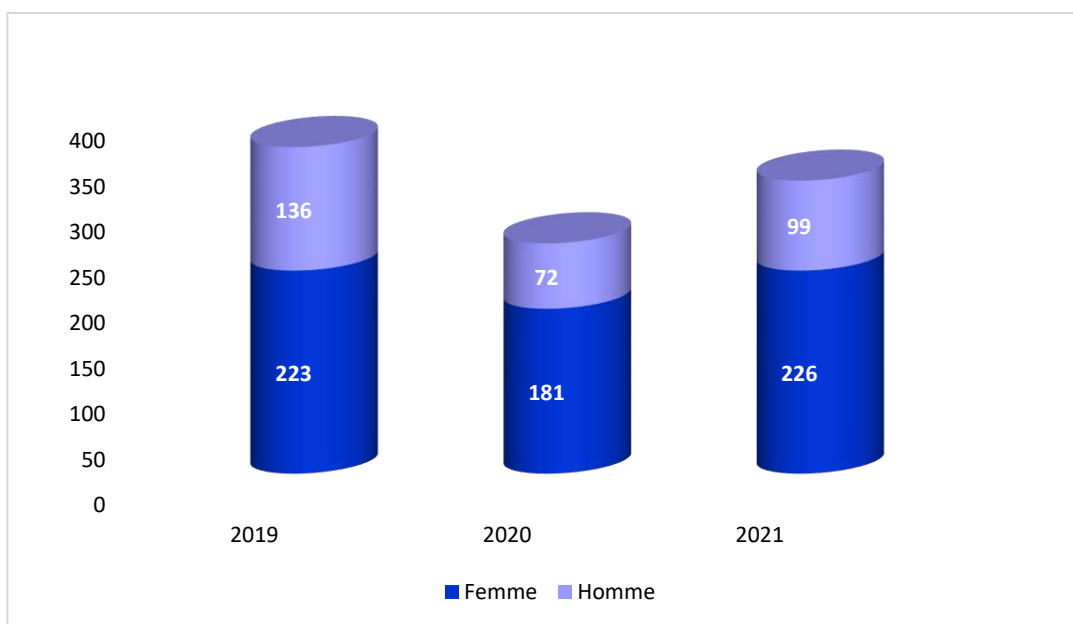
Quelques notions :

- La notion « d'agent formé » est définie au sens strict de personne « physique » ayant suivi, au moins, une formation au cours de l'année 2021. C'est à partir de ces chiffres que sont calculés les taux d'accès à la formation (nombre de personnes formées en 2021 rapporté à l'effectif total de la catégorie), sans double compte.
- La notion de « stagiaire » diffère de celle « d'agent formé » utilisée précédemment : les « stagiaires » sont comptabilisés autant de fois qu'ils s'inscrivent à un stage.
- La notion de « stages Cnam » concernent les stages de formation présents dans le catalogue de formation des personnels de la DRH (« formation catalogue ») ou montés en interne pour répondre à des besoins métiers identifiés. A l'inverse, les « stages hors Cnam » correspondent aux stages de formation du Cnam non présents dans le catalogue (« formation hors catalogue »).

3.4.1 Nombre d'agents formés

Au cours de l'année 2021, 325 personnels de l'établissement ont bénéficié des formations organisées par la DRH du Cnam.

Graphique 49 : Evolution du nombre d'agents (BIATSS et enseignants) formés :



Source : Direction des ressources humaines - Service développement des compétences et des parcours professionnels

En 2021 le nombre d'agents formés a augmenté de 28,5 % et s'élève à 325 contre 253 agents formés en 2020.

3.4.2 Taux d'accès des personnels à la formation :

Le taux d'accès à la formation est le rapport entre le nombre d'agents formés au cours de l'année et l'effectif global de la population concernée.

Tableau 53 : Evolution du taux d'accès à la formation depuis 2019 :

	2019			2020			2021		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Enseignants	3,3%	2 %	2,5%	1,8%	0,6%	1,1%	7,2%	1,7%	3,8%
Enseignants titulaires	4,5%	3,1%	3,7%	1,9%	0,9%	1,3%	8,2%	2,2%	4,7%
Enseignants contractuels	-	-	-	1,5%	-	0,5%	4,6%	0,8%	2,1%
BIATSS	32,3%	29,5%	31,3%	26,5%	16,2%	22,4%	30,9%	21,6%	27,3%
BIATSS titulaires	28,6%	31,7%	29,9%	26,7%	14,9%	22,1%	31,7%	23,5%	28,5%
BIATSS contractuels	39,5%	26,1%	33,8%	26,1%	18,2%	22,9%	29,9%	19 %	25,7%
TOTAL	25,3%	17,4%	21,6%	20,3%	9,3%	15,1%	25,1%	12,7%	19,3%

Source : Direction des ressources humaines - Service développement des compétences et des parcours professionnels

Tableau 54 : Taux d'accès à la formation par catégorie au 31 décembre 2021 :

	Nombre d'agents formés			Nombre d'agents en activité			Taux d'accès (%)		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Enseignants titulaires	13	5	18	158	224	382	8,2%	2,2%	4,7%
Enseignants contractuels	3	1	4	65	127	192	4,6%	0,8%	2,1%
Sous-Total Enseignants	16	6	22	223	351	574	7,2%	1,7%	3,8%
BIATSS titulaires	126	59	185	398	251	649	31,7%	23,5%	28,5%
Catégorie A	65	29	94	163	115	278	39,9%	25,2%	33,8%
Catégorie B	37	17	54	111	71	182	33,3%	23,9%	29,7%
Catégorie C	24	13	37	124	65	189	19,4%	20%	19,6%
BIATSS contractuels	84	34	118	281	179	460	29,9%	19%	25,7%
Sous-Total BIATSS	210	93	303	679	430	1 109	30,9%	21,6%	27,3%
TOTAL	223	99	325	902	781	1 683	25,1%	12,7%	19,3%

Source : Direction des ressources humaines - Service développement des compétences et des parcours professionnels

3.4.3 Répartition du nombre de stagiaires et d'heures stagiaires par domaine de formation

En 2021, 820 stagiaires ont suivi 1289,5 jours de formation, soit une moyenne de 1,6 jours par stagiaire. Le nombre de jour par stagiaire est en hausse par rapport à 2020.

Tableau 55 : Stages Cnam au cours de l'année 2021 par domaine de formation [formations catalogue-internes uniquement] :

Domaine de formation	Nombre de stages organisés	Nombre de stagiaires			Nombre de jours stagiaires		
		Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Formation professionnelle continue	53	220	56	276	359,6	106,9	466,5
Préparation aux concours, examens, essais	14	115	32	147	121	35,3	156,3
TOTAL	65	335	88	423	480,6	142,2	622,8

Source : Direction des ressources humaines - Service développement des compétences et des parcours professionnels

Tableau 56 : Stages Cnam organisés par domaine de formation depuis 2019 :

Domaine de formation	2019			2020			2021		
	Nombre de stages organisés	Nombre de stagiaires	Nombre de jours stagiaires	Nombre de stages organisés	Nombre de stagiaires	Nombre de jours stagiaires	Nombre de stages organisés	Nombre de stagiaires	Nombre de jours stagiaires
Formation professionnelle continue	98	417	919,5	32	444	493,5	142	673	1133,2
Préparation aux concours, examens, essais	20	182	279,5	3	38	46	14	147	156,3
Total Cnam	118	599	1 199	35	482	539,5	156	820	1 289,5

Source : Direction des ressources humaines - Service développement des compétences et des parcours professionnels

Tableau 57 : Stages hors Cnam au cours de l'année 2021 :

Domaine de formation	Nombre de stages organisés	Nombre de stagiaires			Nombre de jours stagiaires		
		Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Congés de formation professionnelle	-	-	-	-	-	-	-
Formation professionnelle continue	5	5	-	5	21	-	21
Préparation aux concours, examens, essais	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	5	5	-	5	21	-	21

Source : Direction des ressources humaines - Service développement des compétences et des parcours professionnels

Tableau 58 : Stages hors Cnam organisés par domaine de formation depuis 2019 :

Domaine de formation	2019			2020			2021		
	Nombre de stages organisés	Nombre de stagiaires	Nombre de jours stagiaires	Nombre de stages organisés	Nombre de stagiaires	Nombre de jours stagiaires	Nombre de stages organisés	Nombre de stagiaires	Nombre de jours stagiaires
Formation professionnelle continue	4	4	13	-	-	-	5	5	21
Préparation aux concours, examens, essais	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Congé de formation professionnelle	2	2	454	1	1	225	-	-	-
Total Cnam	6	6	467	1	1	225	5	5	21

Source : Direction des ressources humaines - Service développement des compétences et des parcours professionnels

3.4.4 Dépenses de formation

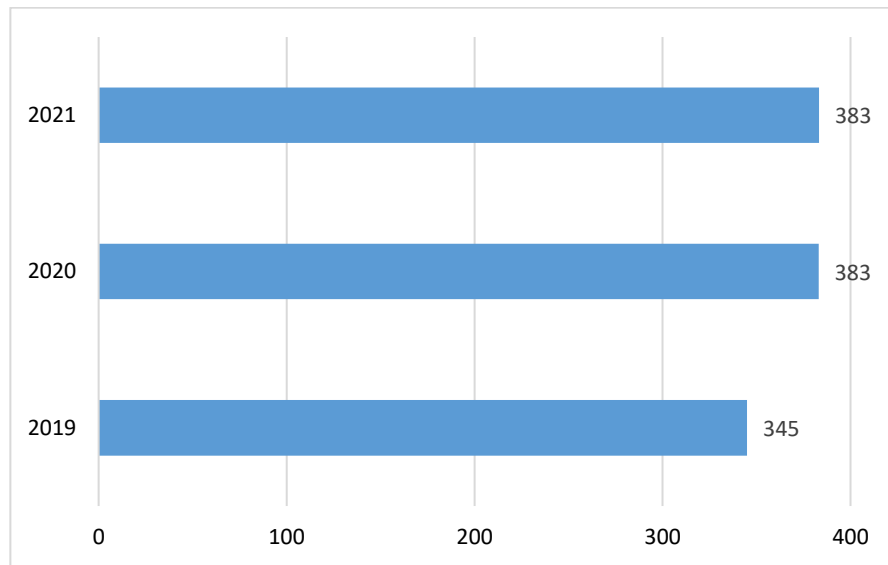
Tableau 59 : Dépenses de formation au 31 décembre de chaque année selon le domaine de formation (en euros) :

Type de dépense	2019	2020	2021	% des dépenses pour 2019	% des dépenses pour 2020	% des dépenses pour 2021
Stages Cnam	96 442 €	105 856 €	155 520 €	49%	46 %	49 %
Stages Hors Cnam	102 169 €	123 658 €	158 694 €	51%	54 %	51 %
TOTAL	198 611 €	229 514 €	314 214 €			

Source : Direction des ressources humaines - Service développement des compétences et des parcours professionnels

* Depuis 2019, les frais de formations des apprentis ne sont plus confondus avec les stages hors Cnam.

Graphique 50 : Coût moyen de formation par stagiaire de 2019 à 2021 :



Source : Direction des ressources humaines - Service développement des compétences et des parcours professionnels

Le coût des formations par stagiaire est stable par rapport à 2020.

CHAPITRE 4 – SANTE, SECURITE, ORGANISATION & QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

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.
- 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 (ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021. Code générale de la fonction publique L822 12 à 17).

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 deux ans sous certaines conditions à compter de juillet 2020.
 - 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...

4.1 Organisation et temps de travail

4.1.1 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 effectif 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.

4.1.2 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 60 : Modalités de service des personnels titulaires et stagiaires en activité au 31 décembre 2021 :

	BIATSS				ENSEIGNANTS		
	A	B	C	TOTAL BIATSS		TOTAL Enseignants	
				F	H	F	H
Délégation sortante	-	-	-	-	-	-	2
Temps complet	251	162	171	341	243	154	221
Temps partiel de droit (pour élever un enfant de - 3ans, pour soins, au profit des travailleurs handicapés)	6	5	4	12	3	2	1
Temps partiel de droit (bénéficiaire de l'obligation d'emploi)	-	-	-	-	-	-	-
Temps partiel thérapeutique	-	2	1	2	1	2	-
Temps partiel sur autorisation	21	13	13	43	4	-	-
TOTAL	278	182	189	398	251	158	224

Source : Virtualia

En 2021, 15 agents ont demandé à bénéficier d'un temps partiel dont 12 BIATSS (6 A, 4 B et 2 C) et 3 enseignants. Et on compte 19 agents dont 15 BIATSS (5 A, 2 B et 8 C) et 4 enseignants à temps partiel qui ont repris une activité à temps plein.

4.1.3 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 2021, le nombre d'enseignants ayant effectué des heures complémentaires rémunérées était de 500 dont 387 fonctionnaires et 113 non fonctionnaires.

Le nombre d'heures complémentaires rémunérées s'élevait à 64 539 heures.

4.1.4 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 ».

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 2021, 428 personnels BIATSS étaient titulaires d'un CET (259 femmes et 169 hommes) dont 336 agents titulaires (205 femmes et 131 hommes) et 92 agents contractuels (54 femmes et 38 hommes).

Au 31 décembre 2020, 435 personnels BIATSS étaient titulaires d'un CET (270 femmes et 165 hommes) dont 347 agents titulaires (217 femmes et 130 hommes) et 88 agents contractuels (53 femmes et 35 hommes).

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).

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 15^{ème}, 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 61 : Opérations sur le CET pour les personnels titulaires du 1^{er} janvier au 31 décembre 2021 :

Catégorie	Alimentation du CET au 31 décembre 2021 (en jours)	Nombre d'agents concernés	Nombre de jours indemnisés	Montants indemnisés (en € bruts)	Nombre d'agents concernés
A	997	87	660	89 100 €	53
B	630	53	370	33 300 €	31
C	291	22	171	12 825 €	11
TOTAL	1 918	162	1 201	135 225 €	95

Source : Direction des ressources humaines – Service des personnels BIATSS

Tableau 62 : Opérations sur le CET pour les personnels contractuels du 1^{er} janvier au 31 décembre 2021 :

Catégorie	Alimentation du CET au 31 décembre 2021 (en jours)	Nombre d'agents concernés	Nombre de jours indemnisés	Montants indemnisés (en € bruts)	Nombre d'agents concernés
A	495	41	411	55 485 €	30
B	97	7	48	4 320 €	5
C	25	2	0	0 €	0
TOTAL	617	50	459	59 805 €	35

Source : Direction des ressources humaines – Service des personnels BIATSS

4.1.5 Télétravail

Préambule :

Le télétravail a été généralisé à compter d’octobre 2020 au sein du Cnam à l’issue de la présentation de la Charte « télétravail » au CT du 01 octobre 2020.

L’année 2021 demeure marquée par les différentes mesures liées à la crise sanitaire. Le télétravail est recommandé et dans le protocole sanitaire du 23 mars 2021 le ministère du travail précise que :

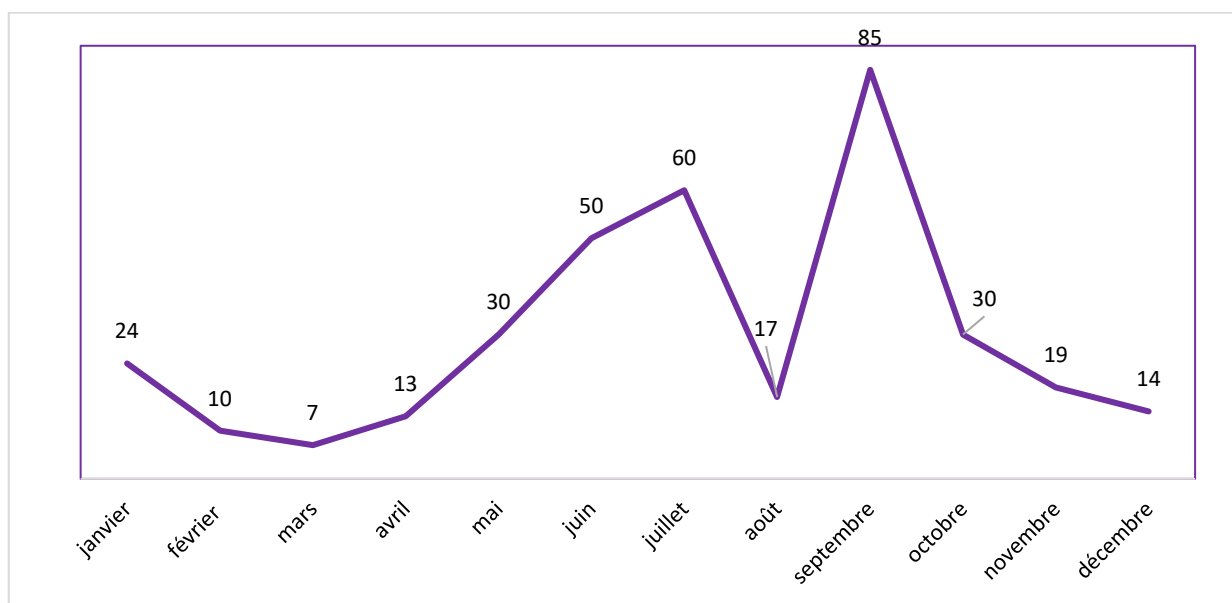
« Les entreprises définissent un plan d’action pour les prochaines semaines, pour réduire au maximum le temps de présence sur site des salariés, tenant compte des activités télétravaillables au sein de l’entreprise ». L’encouragement au recours au télétravail est maintenu jusqu’à juin 2021.

Sont décrits ci-dessous les éléments relatifs aux demandes de télétravail formulées dans le cadre de la charte de notre établissement soit hors télétravail exceptionnel.

4.1.5.1 Analyse des demandes de télétravail

Durant l’année 2021, 359 demandes de télétravail ont été reçues par les services de la direction des ressources humaines soit 32,3% des effectifs Biatss.

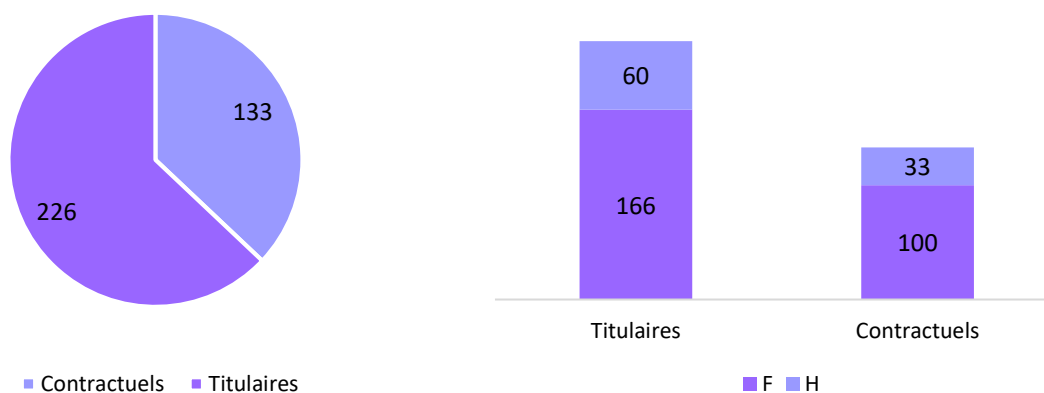
Graphique 51 : Evolution du nombre de demandes au cours de l’année 2021.



Source : Direction des ressources humaines

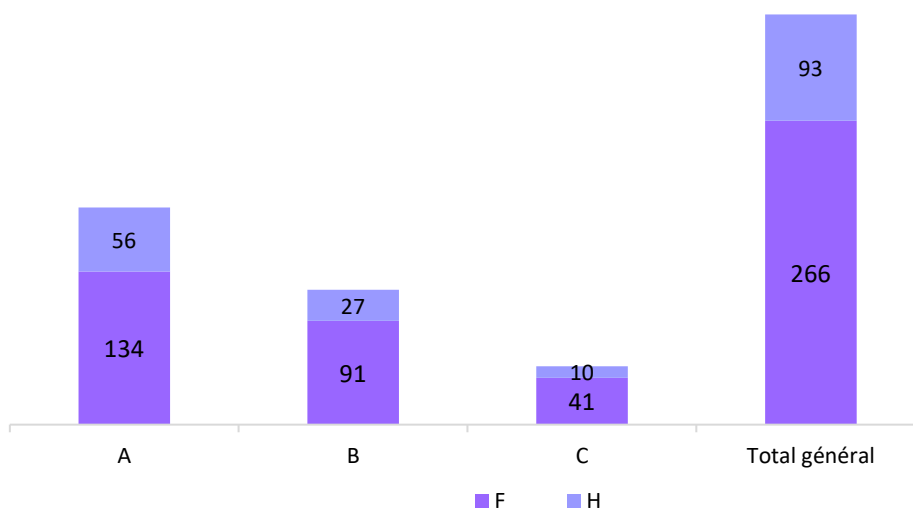
4.1.5.2 Profils des demandeurs

Graphique 52 : Demandes de télétravail par statut et par genre.



63% des demandes ont été formulées par des agents titulaires dont 73 % de femmes.

Graphique 52 bis : Demandes de télétravail par catégorie et par genre.

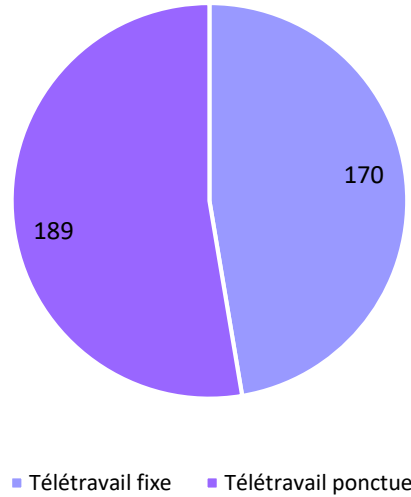


- 190 demandes ont été effectuées par des agents de catégorie A, soit 34 % des effectifs de la catégorie au 31/12/2021.
- 118 demandes ont été effectuées par des agents de catégorie B, soit 38 % des effectifs de la catégorie au 31/12/2021.
- 51 demandes ont été effectuées par des agents de catégorie C, soit 20,6 % des effectifs de la catégorie au 31/12/2021.

En 2021 les part des femmes dans les effectifs Biatss est de 61,2 % et 74 % des demandes de télétravail ont été faites par des femmes.

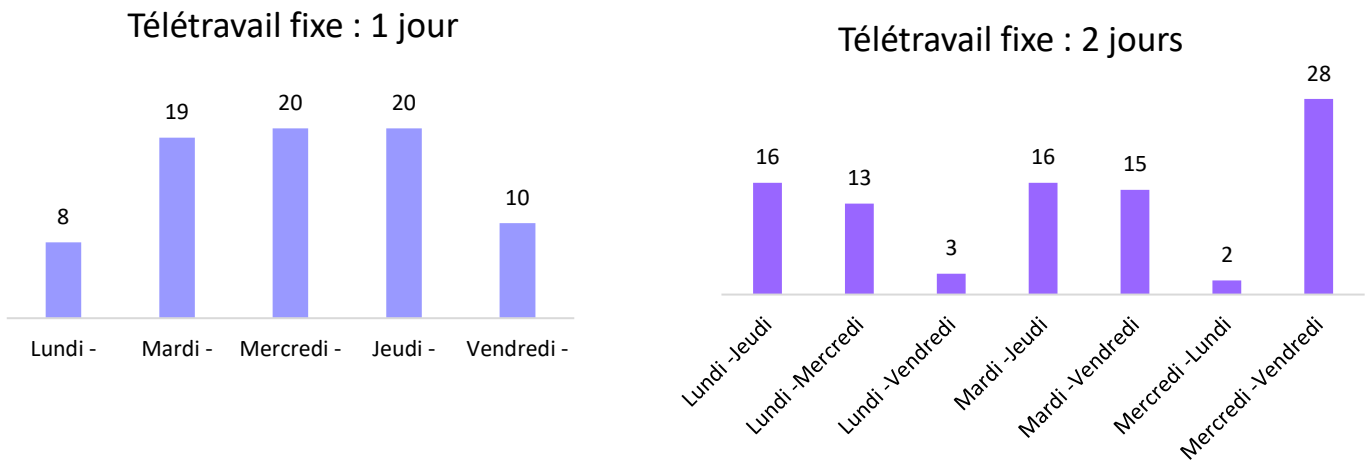
4.1.5.3 Modalités des demandes

Graphique 53 : Modalités des demandes de télétravail



La répartition des demandes entre le télétravail fixe et le télétravail ponctuel est équilibrée. Les demandes de télétravail fixe représentent 47,4 % des demandes globales contre 52,6 % pour le télétravail ponctuel.

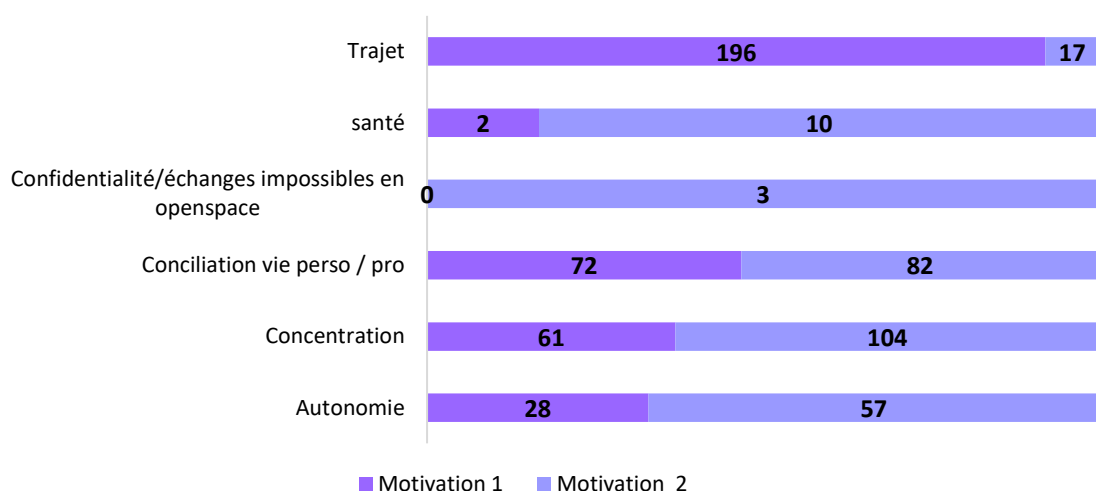
Graphique 54 : Répartition des jours de télétravail fixe demandés



Les demandes de télétravail fixe en 2021 ont été exprimées pour 2 jours pour 54,7 % et pour 1 jour pour 45,3 %.

4.1.5.4 Motivations des demandes de télétravail

Graphique 55 : Motivation des demandes de télétravail



En première motivation aux demandes de télétravail on observe :

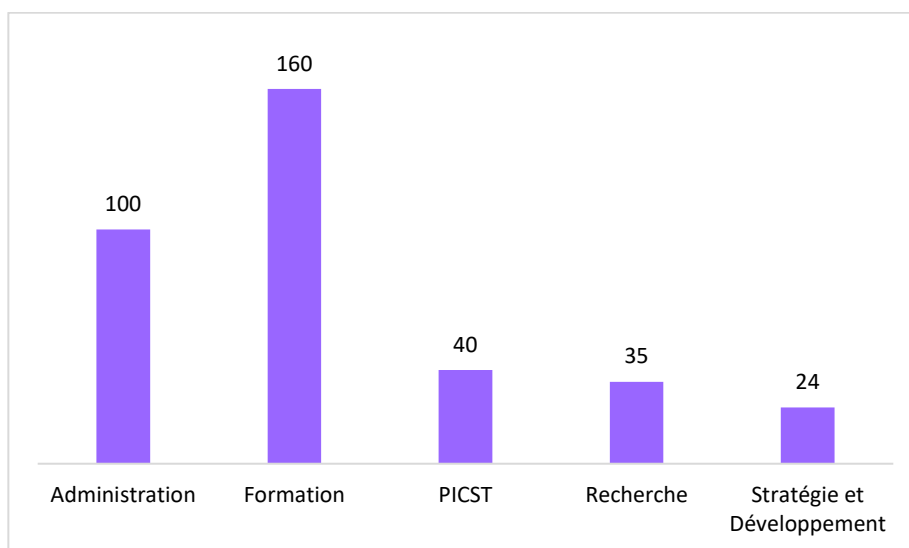
- 55% demandes motivées par le temps de trajet domicile-travail ;
- 20% de demandes motivées par la conciliation vie professionnelle/vie personnelle ;
- 17% de demandes motivées par le besoin de concentration ;

En deuxième motivation aux demandes de télétravail (273 deuxième motivation ont été exprimées sur les 359 demandes) on observe :

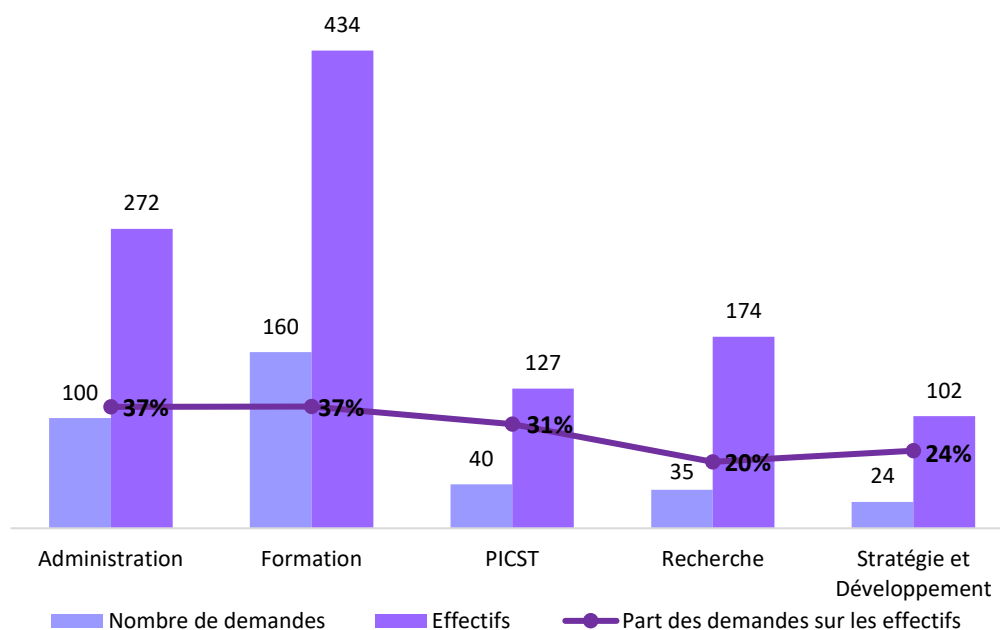
- 38% de demandes motivées par le besoin de concentration ;
- 30% de demandes motivées par la conciliation vie professionnelle/vie personnelle ;
- 21% de demandes motivées par le gain en autonomie.

4.1.5.5 Demandes de télétravail par mission

Graphique 56 : Répartition des demandes de télétravail par mission :



Graphique 57 : Part des demandes de télétravail sur les effectifs, par mission :



On observe le plus grand nombre de demandes au sein de la mission formation, pour une part de 37% de ses effectifs.

On observe le plus faible nombre de demandes au sein de la mission stratégie et développement pour une part de 24% de ses effectifs.

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

➤ Les congés de maternité et de paternité

Tableau 63 : Répartition par filière du 1^{er} janvier au 31 décembre 2021 :

	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	420	5	5	40	3	3	460	8	8
BIATSS	1 623	18	16,9	140	12	11,8	1 763	30	28,7
TOTAL	2 043	23	21,9	180	15	14,8	2 223	38	36,7

Source : Virtualia

➤ Le congé bonifié

En 2021, les 17 agents (11 femmes et 6 hommes) ayant bénéficié de ce congé étaient des personnels techniques, administratifs et enseignants.

En 2020, les 6 agents (4 femmes et 2 hommes) ayant bénéficié de ce congé étaient des personnels techniques et administratifs.

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

Tableau 64 : Répartition des congés bonifiés pour les personnels BIATSS du 1^{er} janvier au 31 décembre 2021 :

	Jours d'absence			Nombre d'agents			Durée moyenne du congé		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
BIATSS ITRF	136	236	372	4	5	9	34	47,2	41,3
BIATSS AENES	373	-	373	7	-	7	53,3	-	53,3
ENSEIGNANTS	-	41	41	-	1	1	-	41	41

Source : Virtualia

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

En 2021, la durée moyenne de ce congé est de 46,2 jours (46,3 jours chez les femmes et 46,2 jours chez les hommes).

4.1.7 Absences pour raison de santé

4.1.7.1 Congé de maladie « ordinaire »

Tableau 65 : Poids des absences pour raison de santé sur le temps de travail théorique en jours ouvrés :

	2019 (PP)	2019 (ETP)	2020 (PP)	2020 (ETP)	2021 (PP)	2021 (ETP)
Nombre de jours maladie	11 669	11 669	9532	9532	10 189	10 189
Nombre d'agent (absents)	420	404,4	351	337,7	426	411,3
Poids des absences pour raison de santé sur le temps de travail théorique exprimé en jours ouvrés	3,3%	3%	2,3%	2,4%	2,4%	2,5%

Source : Virtualia

Tableau 66 : Répartition des congés de maladie « ordinaire » pour l'ensemble du personnel en 2021 :

	FEMME		HOMME		TOTAL GENERAL			
	Jours d'absence	Nombre d'agents	Jours d'absence	Nombre d'agents	Jours d'absence	Nombre d'agents	Poids des absences pour raison de santé	
ENSEIGNANTS	<u>Titulaires-stagiaires</u>							
	- 35 ans	78	1	-	-	78	1	1,5%
	35 - 49 ans	171	8	18	1	189	9	0,5%
	50 et plus	105	5	59	3	164	8	0,3%
	Total	354	14	77	4	431	18	0,4%
	<u>Contractuels</u>							
	- 35 ans	103	2	22	1	125	3	0,8%
	35 - 49 ans	81	2	10	1	91	3	0,6%
	50 ans et plus	5	1	-	-	5	1	0%
	Total contractuel	189	5	32	2	221	7	0,5%
Total enseignants	543	19	109	6	652	25	0,5%	
BIATSS	<u>Titulaires-stagiaires</u>							
	- 35 ans	223	18	76	6	299	24	2,2%
	35 - 49 ans	1 637	64	406	22	2043	86	3,5%
	50 ans et plus	2 134	68	1 200	49	3334	117	3,6%
	Total titulaires-stagiaires	3 994	150	1 682	77	5 676	227	3,4%
	<u>Contractuels</u>							
	CDI							
	- 35 ans	-	-	52	1	52	1	3,4%
	35 - 49 ans	380	14	70	7	450	21	3,3%
	50 ans et plus	311	10	445	11	756	21	4,3%
	CDD							
	- 35 ans	643	49	338	17	981	66	2,6%
	35 - 49 ans	735	22	54	9	789	31	3,8%
	50 ans et plus	125	9	-	-	125	9	1,8%
	CDD recherche & convention							
	- 35 ans	389	13	14	3	403	16	3,2%
	35 - 49 ans	237	4	41	3	278	7	5,2%
50 ans et plus	27	2	-	-	27	2	2,1%	
Total contractuel	2 847	123	1 014	51	3 861	174	3,3%	
Total BIATSS	6 841	273	2 696	128	9 537	401	3,4%	
TOTAL GENERAL	7 384	292	2 805	134	10 189	426	2,4%	

Source : Virtualia

Le poids des absences pour raison de santé sur le temps de travail théorique exprimé en jours ouvrés est le rapport entre le nombre total de journées d'absences pour congés maladie et le nombre d'agents en pp et en Etp pondéré par le nombre de jours ouvrés. Pour l'ensemble des personnels du Cnam pour l'année 2021 ce dernier est évalué entre de 2,4% et 2,5%.

En 2021, le poids des absences pour raison de santé sur le temps de travail théorique en jours ouvrés est de 3,4% pour l'ensemble des personnels BIATSS (titulaires et contractuels) et de 0,5% pour l'ensemble des personnels enseignants (titulaires et contractuels).

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

4.1.7.2 Autres congés de maladie

Tableau 67 : Répartition des autres congés de maladie pour l'ensemble du personnel du 1^{er} janvier au 31 décembre 2021 :

		Femme			Homme			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 général***
Titulaires et stagiaires	Congé de longue maladie											
	Enseignants	151	2	2	243	1	1	394	3	3	7,83%	2,59%
	BIATSS	108	2	2	312	1	0,5	420	3	2,5	8,34%	2,76%
	TOTAL CLM	259	4	4	555	2	1,5	814	6	5,5	16,17%	5,35%
	Congé de longue durée											
	Enseignants	-	-	-	365	1	1	365	1	1	7,25%	2,40%
BIATSS	2 296	10	9,6	364	2	2	2 660	12	11,6	52,84%	17,47%	
TOTAL CLD	2 296	10	9,6	729	3	3	3 025	13	12,6	60,09%	19,87%	
Contractuels	Congé Grave maladie											
	Enseignants	284	1	1	-	-	-	284	1	1	5,64%	1,87%
	BIATSS	453	3	3	458	2	1,8	911	5	4,8	18,10%	5,98%
TOTAL CGM	737	4	4	458	2	1,8	1 195	6	5,8	23,74%	7,85%	
TOTAL GENERAL	3 292	18	17,6	1 742	7	6,3	5 034	25	23,9	100%	33,07%	

Source : Virtualia

**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 2021, le nombre de jours d'autres congés pour maladie s'est élevé à 5 034 jours et concerne 25 agents, contre 5 163 jours pour 22 agents en 2020.

4.1.8 Accidents de service et accident du travail

Pour les agents titulaires, on parle d'accident de service et pour les agents contractuels d'accident du travail.

4.1.8.1 Répartition par année

Tableau 68 : Nombre d'accidents de service / travail et de trajet ayant donné lieu à un arrêt de travail, pour l'ensemble des personnels du Cnam par année :

	2019	2020	2021
Accidents de service /du travail	32	19	20
Accidents de trajet	30	13	22
TOTAL	62	32	42

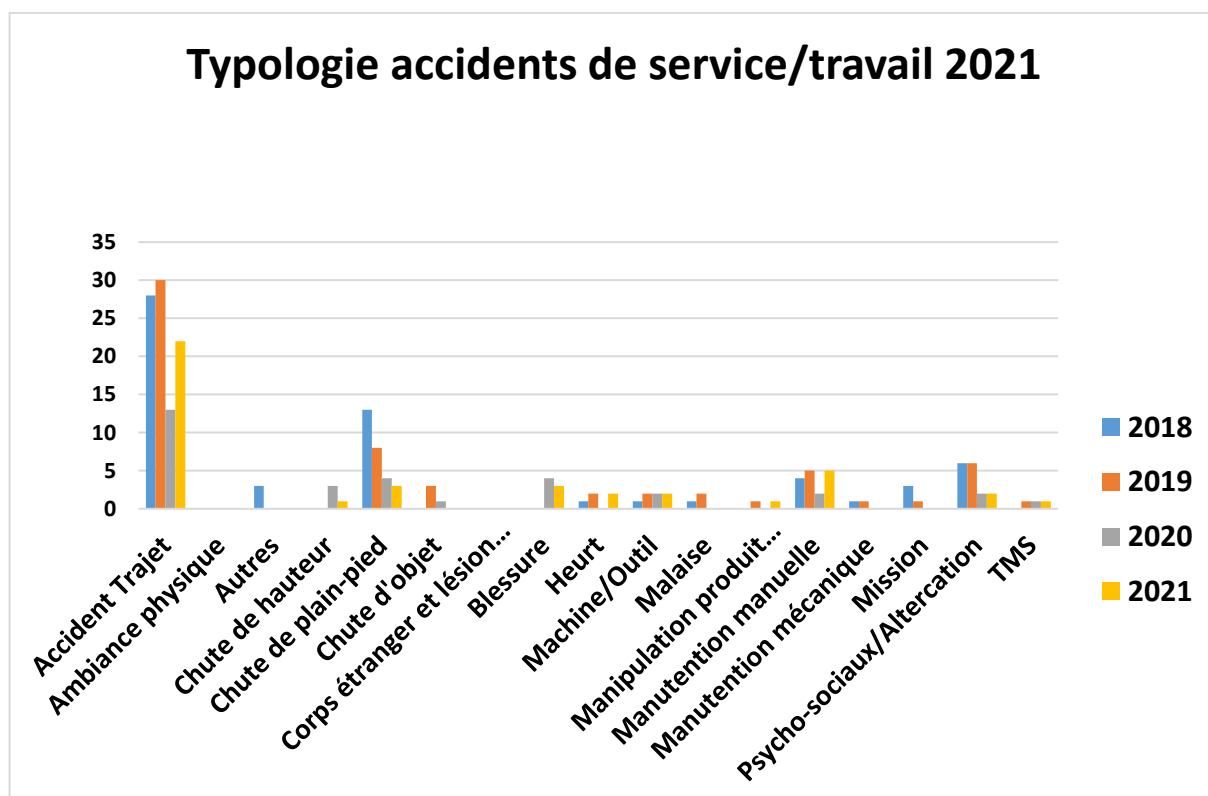
Source : Service Hygiène et Sécurité

Le groupe de travail d'analyse des accidents, issu du CHSCT, s'est réuni 4 fois en 2021. Il est composé de membres du CHSCT, de représentants du service médical, de représentants de la DRH et d'un représentant du pôle prévention et sécurité. La DRH a fourni 42 dossiers d'accidents de service ou de travail pour l'année 2021, dont 22 accidents de trajet.

Il n'y a pas eu de déclaration de maladie professionnelle 2021.

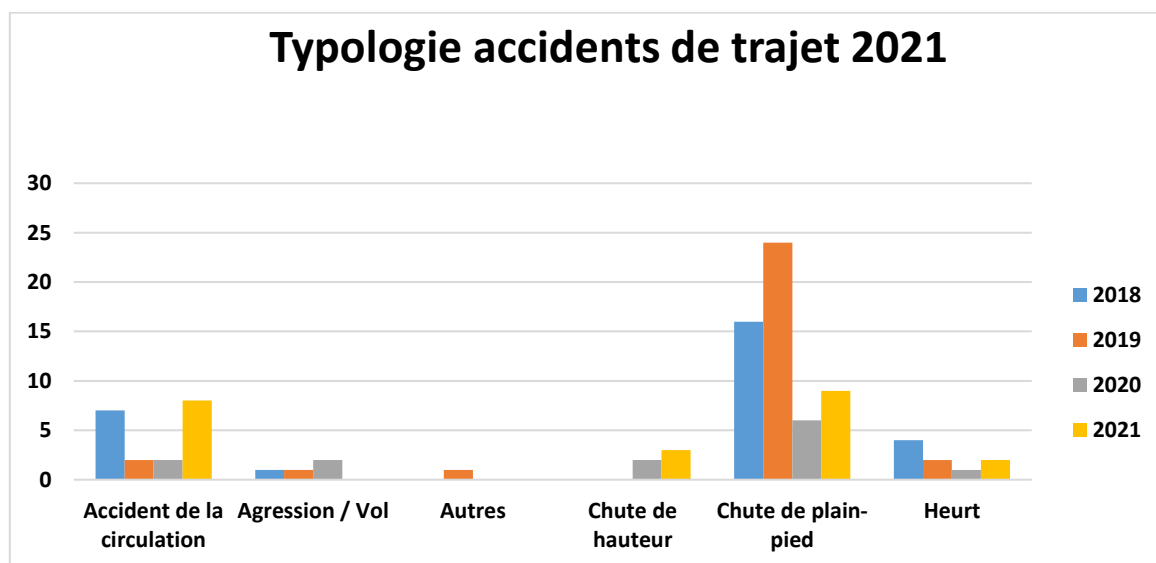
En 2021, le nombre de personnes victimes d'un accident de service / du travail ayant reçu des soins à l'infirmerie est de 15. Il n'y a pas eu d'agents transférés aux urgences.

Graphique 58 : Evolution du nombre d'accidents en fonction du type de risque :



Source : Service Hygiène et Sécurité

Graphique 59 : Evolution du nombre d'accidents de trajet en fonction du type de risque :



Source : Service Hygiène et Sécurité

4.1.8.2 Répartition par sexe

Tableau 69 : Répartition par sexe des accidents de service, de trajet pour l'ensemble des personnels :

	Femme		Homme		TOTAL GENERAL	
	Jours d'absence	Nombre d'agents*	Jours d'absence	Nombre d'agents*	Jours d'absence	Nombre d'agents*
Accidents de service/ du travail	711	8	545	8	1 256	16
Accidents de trajet	173	5	145	7	318	12
TOTAL	884	12**	690	15	1 574	27**

Source : Virtualia

* Nombre d'agents absents au moins une journée entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2021

**Un agent est concerné par un accident de trajet et un accident de service en 2021. Il est donc comptabilisé dans chacune des catégories mais n'est comptabilisé qu'une seule fois dans les totaux.

4.1.8.3 Répartition par type de population

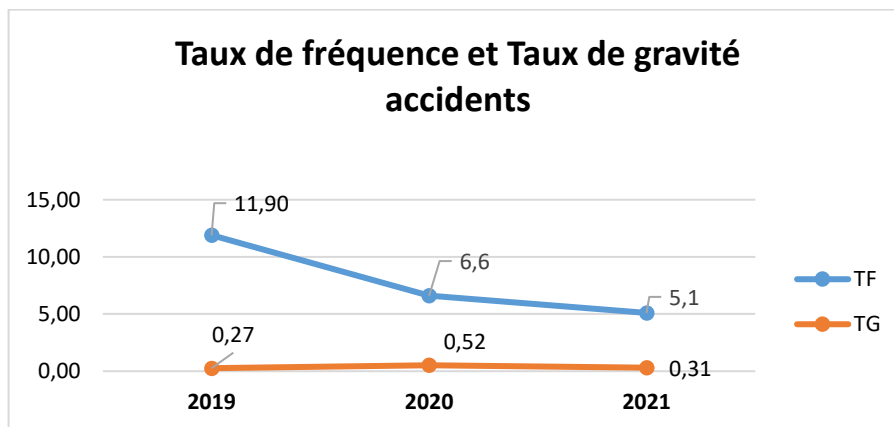
Tableau 70 : Répartition des accidents de service / du travail et de trajet en 2021 par filière et statut :

	BIATSS (PP)			Enseignants (PP)			TOTAL
	Titulaires	Contractuels	Total	Titulaires	Contractuels	Total	
Accidents de service	14	5	19	-	1	1	20
Accidents de trajet	16	1	17	2	3	5	22
TOTAL	30	5	35	2	4	6	41

Source : Direction des ressources humaines - Service de l'accompagnement social santé et handicap

Tableau 71 : Evolution des taux de fréquence (Tf) et de gravité (Tg) depuis 2019 :

	2019	2020	2021
TF	11,90	6,6	5,1
TG	0,27	0,52	0,31



Source : Pôle prévention 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

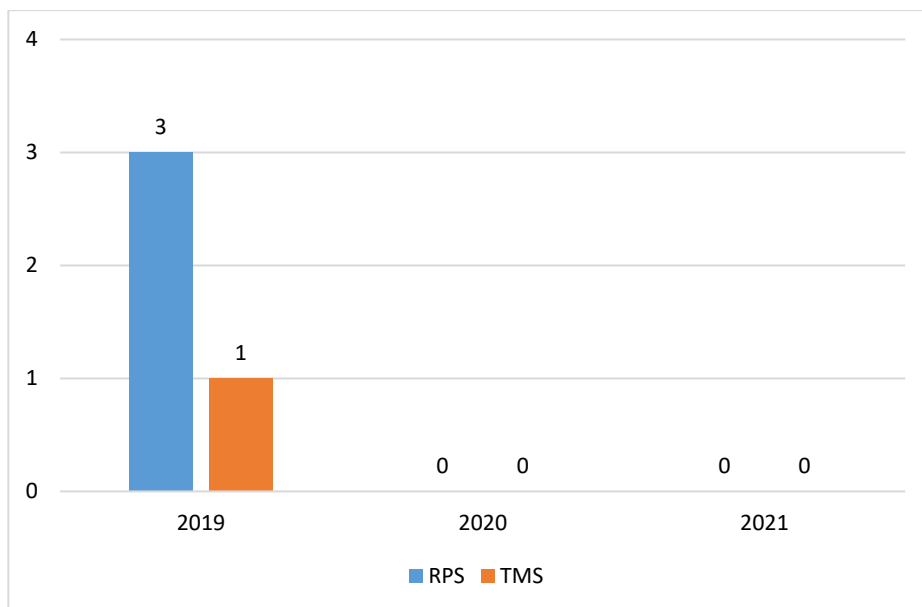
4.1.8.4 Accidents ayant fait l'objet d'une enquête du CHSCT

En 2021, il n'y a pas eu d'enquête sur un accident.

4.1.9 Maladies professionnelles

Le tableau de maladies professionnelles est présenté lors des réunions du groupe de travail d'analyse des accidents de service. Il n'y a pas eu de déclaration de maladie professionnelle pour l'année 2021.

Graphique 60 : Nombre de maladies professionnelles déclarées de 2019 à 2021 :



Source : Pôle prévention 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.

4.2 Prévention des risques psycho-sociaux

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.

Les actions réalisées au cours de l'année 2021 sont l'aboutissement du travail mené depuis ces dernières années notamment sur la montée en puissance de l'accompagnement des agents et des entités par la direction des ressources humaine.

Ainsi le service de développement des compétences et des parcours professionnels (DCPP), parfois conjointement avec le service de l'accompagnement social santé et handicap (SASSH), a assuré 39 accompagnements d'un à trois rendez-vous en 2021, y compris pendant la période de confinement (en visio ou par téléphone). 13 personnes ont bénéficié de deux rendez-vous et 3 personnes de trois rendez-vous. La durée de chaque entretien est d'environ une heure.

Les motifs d'accompagnement les plus fréquents sont le projet professionnel, les problématiques relationnelles dans l'entité ainsi que les situations de santé (réintégration suite à un congé maladie, réaffectation suite à une prescription médicale, etc.). Les services DCPP et SASSH proposent des rendez-vous individuels à la demande des agents. Lors de ces séances, une écoute active de l'accompagnant permet de d'évaluer des pistes de soutien ou de résolution des problèmes exposés. Ces accompagnements sont articulés avec celui du service de médecine de prévention.

La démarche d'accompagnement des agents de l'établissement s'inscrit dans une double optique de prévention (primaire et secondaire) avec la mise en place de conférences mensuelles à distance, les « midi conf » débuté en novembre 2021 sur la « surchauffe au travail ».

Dans les perspectives à venir, l'école de développement des compétences a également pour objectif de concourir à prévenir les RPS en accompagnant et en formant au mieux les agents et les managers.

Cet accompagnement se décline également avec d'autres acteurs que sont le médecin du travail, la psychologue du travail et l'infirmière. Dans un contexte complexe dû à la gestion de l'épidémie de COVID-19, elles ont notamment poursuivi leur travail d'écoute, de soutien et de conseils d'orientation auprès des agents exprimant une souffrance psychologique liée à la crise. La cheffe du SASSH a également contribué à ce dispositif, notamment vis à vis des agents pour lesquels les managers étaient inquiets.

La psychologue intervient une journée par semaine. Son expertise et les consultations qu'elle propose s'intègrent dans les dispositifs d'accompagnements existants et permet ainsi une pluridisciplinarité dans le suivi des situations individuelles et collectives. Ainsi elle a reçu une trentaine d'agents et assuré une soixantaine de consultation en 2021.

Un point mensuel entre la DRH, les cheffes des services SASSH et DCPP, le médecin du travail et la psychologue a été mis en place afin d'analyser les situations pour les agents adressés par l'employeur et sur la situation de certains agents venus spontanément rencontrer la psychologue ou adressés par le médecin du travail quand ils souhaitent que leur situation soit partagée avec la DRH pour favoriser la mise en œuvre d'actions identifiées. Les termes de ce qui peut être partagé sont préalablement définis entre l'agent et la psychologue.

Les réunions de "Veille Sociale" regroupant le médecin du travail, l'infirmière, l'assistante sociale, la cheffe du SASSH et les gestionnaires santé, se sont poursuivies et ont permis d'évoquer et de prendre en charge de manière multidisciplinaire des situations d'agents en souffrance.

Deux groupes de travail mis en place depuis 2019, composés de membres de l'administration et du CHSCT, ont poursuivi leur réflexion et leurs actions en 2021.

Sur les violences sexuelles et sexistes, le groupe a travaillé sur l'élaboration du plan d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur la mise en place d'un dispositif de signalement des actes de violences sexistes et sexuelles, de harcèlement et de discrimination approuvé par le conseil d'administration du Cnam le 17 décembre 2020 pour une durée de 3 ans (2021-2023). La mise en place du dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes ou de discrimination est commun aux agents et aux usagers. Ce dispositif, baptisé STOP VIOLENCE, a pour vocation d'écouter, informer, conseiller et orienter toute personne concernée, directement ou indirectement, par des faits de violences notamment sexistes et sexuelles, de harcèlement, de discrimination. Sur l'année 2021, les membres du groupe pluridisciplinaire et les référents pour chaque structure ont été identifiés. Il leur a été proposé de suivre un MOOC sur les violences sexistes et sexuelles (VSS) de l'Université de Lille.

Sur les **RPS**, le groupe de travail s'est réuni plus régulièrement en 2021. Un calendrier des réunions positionnées avant chaque CHSCT a été fixé en début d'année et a permis au groupe de se réunir 4 fois. Lors de la dernière réunion une ébauche de plan de prévention a été présentée par la cheffe de SASSH. Ainsi il se décline selon les 3 niveaux de prévention :

- **Prévention primaire :**
 - Poursuivre l'évaluation des RPS dans le cadre de la mise à jour des documents uniques
 - En présenter les résultats lors des réunions du groupe de travail RPS afin de définir de potentielles actions (prévoir 3 actions par an).

- **Prévention secondaire avec :**
 - Le déploiement de la Cellule STOP VIOLENCE afin de traiter les situations de harcèlement et de violence ;
 - La diffusion du webinaire sur l'épuisement professionnel afin de faciliter la détection des signaux faibles et agir efficacement pour soi ou ses collaborateurs ;
 - La mise en place d'un atelier sur la régulation de la charge de travail animé par l'ARACT (proposé prioritairement aux entités dont une problématique de charge de travail a été identifiée lors de l'évaluation des RPS dans le cadre du DU) ;
 - Formation à la gestion des conflits ;
 - Atelier formation pour manager « Repérer les nouveaux signaux d'alerte liés aux troubles psychosociaux » : détecter et accompagner ses collaborateurs en difficulté, notamment dans un contexte de télétravail, mener un entretien d'inquiétude.

- **Prévention tertiaire :**
 - Poursuite des vacations de la psychologue du travail pour le suivi individuel ;
 - En cas d'alerte RPS, possibilité d'organiser une action à destination du collectif de travail via l'expertise de la psychologue du travail ou d'un prestataire externe ;
 - Formation Premiers Secours en Santé Mentale ;
 - Dans le cadre du déploiement de la cellule de crise suite à un évènement brutal, solliciter la mise en place d'une cellule d'urgence médico-psychologique ;
 - Communiquer auprès des agents sur les différents acteurs internes de l'établissement participant à la prévention des RPS, notamment le service de médecine de prévention.

Enfin le service du pilotage RH a produit et présenté les indicateurs nationaux suivants pour l'année 2020 au CHSCT du 25 novembre 2021:

- Indicateur n° 1 : Le taux de rotation des personnels ;
- Indicateur n°2 : Le taux d'absentéisme.

Au deuxième semestre 2021, le pôle prévention et sécurité a relancé l'intégration des RPS dans les documents uniques d'évaluation des risques professionnels. Dix unités de travail ont reçu le questionnaire relatif à la prévention des RPS, avec un taux de réponse allant de 33 à 100%. L'analyse des résultats a débuté en décembre et sera poursuivie avec pour objectif un rendu au CHSCT.

Le flash PPS

Le pôle prévention et sécurité a développé un document de communication interne à destination de l'ensemble des personnels du Cnam. Cette information, intitulée « flash PPS-la minute info du pôle prévention et sécurité », est envoyée sous forme d'affiche. Elle met en avant un risque particulier ou une thématique particulière, en lien avec la prévention des risques ou les conditions de travail. En 2021, deux flashs PPS ont été diffusés en lien avec la pandémie Covid et le second sur le risques d'inondation à Paris. Les affiches sont disponibles sur l'intracnam.

4.3 Taux de rotation des personnels du CNAM

Quelques notions :

Le taux de rotation désigne le renouvellement des effectifs, suite à des recrutements et des départs du personnel. Il prend en compte le nombre de départs des salariés (mutation, démission, retraite, licenciement, etc..) qui sont suivis par des embauches. Ce dernier est un ratio qui permet d'appréhender l'organisation et le rythme de renouvellement des effectifs et est traduit par un taux, également appelé « taux de renouvellement du personnel » ou « turn-over ». Il est calculé généralement sur une base annuelle, en faisant la division entre la moyenne des départs et des arrivées des salariés, par rapport à l'effectif présent en début de période. Cet indicateur est d'abord perçu comme le révélateur du climat social.

Un taux de turn-over de 0% signifie qu'aucun agent n'est arrivé ou parti au cours de l'année étudiée. Un taux de 100% signifie en revanche que l'intégralité des postes a été renouvelée.

4.3.1 Effectifs : méthodes et base de données

Correspond à la base de donnée du rapport social unique 2021 à la date du 31 décembre 2021, hors HESAM.

Effectifs	Titulaires	Contractuels	TOTAL
BIATSS	649	459	1108
Enseignants	382	192	574
TOTAL	1031	651	1682

Source : Virtualia et Winpaie

4.3.2 Les entrées

Correspond au nombre de mouvement d'entrées dans les services du CNAM au cours de l'année civil 2021.

Entrées	Titulaires	Contractuels	TOTAL
BIATSS	55	207	262
Enseignants	19	44	63
TOTAL	74	251	325

Source : Virtualia et Winpaie

Le nombre total d'entrées au cours de l'année 2021 est de 325, dont 63 entrées de personnels enseignants et assimilés et 262 entrées de personnels Biatss et assimilés, contre 221 entrées en 2020 soit une hausse de 32% des entrées.

4.3.3 Les sorties

Correspond au nombre de mouvement de départ dans les services du CNAM au cours de l'année civil 2021.

Sorties	Titulaires	Contractuels	TOTAL
BIATSS	109	185	294
Enseignants	20	29	49
TOTAL	129	214	343

Source : Virtualia et Winpaie

Le nombre total de sorties au cours de l'année 2021 est de 343, dont 49 sorties de personnels enseignants et assimilés et 294 sorties de personnels Biatss et assimilés, contre 220 sorties en 2020 soit une hausse de 35.8% des sorties.

4.3.4 Le taux de sorties

Taux de sorties (année N) = $\frac{\text{Nombre de sorties}}{\text{Effectifs}}$

Effectifs	Titulaires	Contractuels	TOTAL
BIATSS	17%	40%	27%
Enseignants	5%	15%	9%
TOTAL	13%	33%	20%

Source : Virtualia et Winpaie

Le taux de sorties de l'année 2021 est de 20%, soit 9% pour les personnels enseignants et assimilés et 27% pour les personnels BIATSS et assimilés. En 2020, le taux global de sorties était de 13%, soit une hausse de 7 points en 2021.

4.3.5 Le taux d'entrées

Taux d'entrées (année N) = $\frac{\text{Nombre d'entrées}}{\text{Effectifs}}$

Effectifs	Titulaires	Contractuels	TOTAL
BIATSS	8%	45%	24%
Enseignants	5%	23%	11%
TOTAL	7%	39%	19%

Source : Virtualia et Winpaie

Le taux d'entrée de l'année 2021 est de 19%, soit 11% pour les personnels enseignants et assimilés et 24% pour les personnels BIATSS et assimilés. En 2020, le taux global des entrées était de 13%, soit une hausse de 6 points en 2021.

4.3.6 Le ratio de remplacement

Ratio de remplacement (année N) = $\frac{\text{Nombre d'entrées}}{\text{Nombre sorties}}$

Effectifs	Titulaires	Contractuels	TOTAL
BIATSS	50%	112%	89%
Enseignants	95%	152%	129%
TOTAL	57%	117%	95%

Source : Virtualia et Winpaie

Le ratio de remplacement de l'année 2021 est de 95%, soit 129% pour les personnels enseignants et assimilés et 89% pour les personnels BIATSS et assimilés. En 2020, le taux global des entrées était de 100%, soit une hausse de 29 points en 2021.

4.3.7 Le taux de rotation des personnels

Taux de rotation (année N) = $\frac{\text{moyenne (entrées + sorties)}}{\text{Effectifs}}$

Effectifs	Titulaires	Contractuels	TOTAL
BIATSS	13%	43%	25%
Enseignants	5%	19%	10%
TOTAL	10%	36%	20%

Source : Virtualia et Winpaie

Tableau 72 : Taux de rotation des personnels par mission :

	Effectifs	Arrivées	Départs	Taux de rotation
Administration Générale & Cabinet Administrateur	39	9	10	24%
Administration Générale	2	-	3	75%
Cabinet Administrateur	3	1	3	67%
Agence comptable	34	8	4	18%
Direction générale des Services	234	41	55	21%
Direction	3	-	-	
Direction de l'aide au pilotage	6	-	-	
Direction Valorisation du patrimoine immobilier	89	17	22	22%
Direction des systèmes d'information	38	3	9	16%
Direction des affaires financières	34	5	8	19%
Direction des ressources humaines	51	15	15	29%
Direction des affaires générales	13	1	1	8%
Mission formation	949	157	160	17%
Service d'appui à la formation	3	-	-	
Centre Cnam Paris	69	15	22	27%
Direction nationales des formations	40	18	25	54%
EPN01	36	5	6	15%
EPN02	33	-	2	3%
EPN03	65	6	7	10%
EPN04	37	6	5	15%
EPN05	79	10	10	13%
EPN06	23	2	4	13%
EPN07	51	5	7	12%
EPN08	19	3	1	11%
EPN09	41	4	3	9%
EPN10	99	26	16	21%
EPN11	30	7	7	23%
EPN12	21	2	4	14%
EPN13	82	10	9	12%
EPN14	26	-	-	
EPN15	78	8	9	11%
EPN16	53	11	6	16%
CLE	17	1	1	6%
EICNAM	13	3	4	27%
CFA Cnam Ile-de-France	31	15	12	44%
ENJMIN	3	-	-	

Source : Virtualia et Winpaie

	Effectifs	Arrivées	Départs	Taux de rotation
Mission patrimoine, information, culture scientifique et technique	128	25	30	21%
Cellule de coordination de l'évènement culturel, scientifique et professionnelle	3	2	-	33%
Direction des bibliothèques et de la documentation	42	10	11	25%
Musée des Arts et Métiers	76	13	18	20%
Service des archives	3	-	1	17%
Mission réseaux et recherche	4	-	-	
Mission recherche	230	74	71	32%
Direction de la recherche & services administratifs	17	1	2	9%
DC-IAT	16	1	3	13%
LABO-CEDRIC	30	20	14	57%
LABO-CRTD	21	12	9	50%
LABO-DICEN-IDF	2	-	1	25%
LABO-DYNFLU	1	-	-	
LABO-EREN	2	-	-	
LABO-FOAP	8	3	1	25%
LABO-GBCM	13	2	3	19%
LABO-GEF	4	1	1	25%
LABO-HT2S	6	3	2	42%
LABO-INTECHMER RECHERCHE	1	2	3	250%
LABO-LABORATOIRES EXTERIEURS	1	-	1	50%
LABO-LAFSET	5	-	-	
LABO-LIFSE	0	0	1	
LABO-LIRSA	8	2	2	25%
LABO-LISE	12	3	3	25%
LABO-LMSSC	12	3	-	13%
LABO-LNE-CNAM (LCM)	32	3	3	9%
LABO-M2N	4	4	3	88%
LABO-MESURS	6	1	3	33%
LABO-PIMM	4	1	3	50%
LABO-SATIE	3	1	-	17%
LABO-SAYFOOD	4	-	1	13%
LABO-SECURITE DEFENSE	1	1	2	150%
LABO-USC METABIOT	2	2	-	50%
PT-CEET	15	8	10	60%

Source : Virtualia et Winpaie

	Effectifs	Arrivées	Départs	Taux de rotation
Mission stratégie et développement	102	19	17	18%
Direction	1	-	1	50%
Direction de la communication	24	5	4	19%
Direction du développement européen et international	8	3	3	38%
Direction nationale des usages du numérique	13	-	1	4%
Direction de l'action régionale	19	3	1	11%
Cnam Entreprises	26	3	3	12%
Réseau de la réussite Vincent Merle	9	3	3	33%
Fondation	2	2	1	75%
TOTAL GENERAL	1682	325	343	20%

Source : Virtualia et Winpaie

Le taux de rotation des personnels du Cnam est de 20% en 2021 contre 13% en 2020 :

- 10% pour les personnels enseignants et assimilés contre 12% en 2020
- 25% pour les personnels BIATSS et assimilés contre 14% en 2020

Sur les 73 structures décrites, 40 d'entre-elles ont un taux de rotation supérieur ou égal à la moyenne de l'établissement soit 54.8% d'entre-elles.

Sur les 73 structures décrites, 46 d'entre-elles ont un taux de rotation supérieur à leur taux de 2020, soit 63% d'entre-elles.

4.4 Taux d'absentéisme des personnels du CNAM

Tableau 73 : Répartition du nombre de jours de maladie du 1^{er} janvier au 31 décembre 2021 par mission et par service :

	Effectif total	Congés de maladie ordinaire (jours)	CLM, CLD, CGM (jours)	Accidents du travail (jours)	Maladie professionnelle (jours)	Total jours absences (jours)	Nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé	Absences /nombre de jours théorique travaillé
Administration Générale & Cabinet Administrateur	39	370	365	230	-	965	24,7	9,7%
Administration Générale	2	-	-	-	-	-	-	-
Cabinet Administrateur	3	9	-	-	-	9	3	1,2%
Agence comptable	34	361	365	230	-	956	28,1	11,1%
Direction générale des Services	234	2 090	312	258	14	2 674	11,4	4,5%
Direction	3	34	-	-	-	34	11,3	4,5%
Direction de l'aide au pilotage	6	81	-	-	-	81	13,5	5,3%
Direction Valorisation du patrimoine immobilier	89	761	312	245	14	1 332	15	5,9%
Direction des systèmes d'information	38	185	-	8	-	193	5,1	2%
Direction des affaires financières	34	322	-	5	-	327	9,6	3,8%
Direction des ressources humaines	51	497	-	-	-	497	9,7	3,8%
Direction des affaires générales	13	210	-	-	-	210	16,2	6,4%
Mission formation	949	5 024	2 832	968	-	8 824	9,3	3,7%
Service d'appui à la formation	3	-	-	-	-	-	-	-
Centre Cnam Paris	69	774	435	113	-	1 322	19,2	7,5%
Direction nationales des formations	40	455	273	1	-	729	18,2	7,2%
EPN01	36	9	-	-	-	9	0,3	0,1%
EPN02	33	69	-	2	-	71	2,2	0,8%
EPN03	65	104	90	8	-	202	3,1	1,2%
EPN04	37	61	-	-	-	61	1,6	0,6%
EPN05	79	42	-	-	-	42	0,5	0,2%
EPN06	23	11	243	-	-	254	11	4,3%
EPN07	51	120	50	379	-	549	10,8	4,2%
EPN08	19	73	-	-	-	73	3,8	1,5%
EPN09	41	188	-	-	-	188	4,6	1,8%
EPN10	99	1 502	745	387	-	2 634	26,6	10,5%
EPN11	30	107	-	-	-	107	3,6	1,4%
EPN12	21	221	311	-	-	532	25,3	10%
EPN13	82	335	115	-	-	450	5,5	2,2%
EPN14	26	53	-	-	-	53	2	0,8%
EPN15	78	119	286	-	-	405	5,2	2%
EPN16	53	101	284	-	-	385	7,3	2,9%
CLE	17	175	-	78	-	253	14,9	5,9%
EICNAM	13	83	-	-	-	83	6,4	2,5%
CFA Cnam Ile-de-France	31	405	-	-	-	405	13,1	5,1%
ENJMIN	3	17	-	-	-	17	5,7	2,2%
Mission patrimoine, information, culture scientifique et technique	128	829	749	100	-	1 678	13,1	5,2%
Cellule de coordination de l'évènement culturel, scientifique et professionnelle	3	3	-	-	-	3	1	0,4%
Direction des bibliothèques et de la documentation	42	209	125	-	-	334	8	3,1%
Musée des Arts et Métiers	76	302	624	100	-	1 026	13,5	5,3%
Service des archives	3	315	-	-	-	315	105	41,3%
Mission réseaux et recherche	4	-	-	-	-	-	-	-

Source : Virtualia

	Effectif total	Congés de maladie ordinaire (jours)	CLM, CLD, CGM (jours)	Accidents du travail (jours)	Maladie professionnelle (jours)	Total jours absences (jours)	Nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé	Absences /nombre de jours théorique travaillé
Mission recherche	230	1 087	365	18	-	1 470	6,4	2,5%
Direction de la recherche & services administratifs	17	93	-	-	-	93	5,5	2,2%
DC-IAT	16	125	365	-	-	490	30,6	12,1%
LABO-CEDRIC	30	48	-	-	-	48	1,6	0,6%
LABO-CRTD	21	279	-	-	-	279	13,3	5,2%
LABO-DICEN-IDF	2	11	-	-	-	11	5,5	2,2%
LABO-DYNFLU	1	-	-	-	-	-	-	-
LABO-EREN	2	-	-	-	-	-	-	-
LABO-FOAP	8	2	-	-	-	2	0,3	0,1%
LABO-GBCM	13	10	-	-	-	10	0,8	0,3%
LABO-GEF	4	66	-	-	-	66	16,5	6,5%
LABO-HT2S	6	67	-	-	-	67	11,2	4,4%
LABO-INTECHMER RECHERCHE	1	-	-	-	-	-	-	-
LABO-LABORATOIRES EXTERIEURS	1	-	-	-	-	-	-	-
LABO-LAFSET	5	28	-	13	-	41	8,2	3,2%
LABO-LIFSE	-	-	-	-	-	-	-	-
LABO-LIRSA	8	47	-	-	-	47	5,9	2,3%
LABO-LISE	12	65	-	-	-	65	5,4	2,1%
LABO-LMSSC	12	-	-	-	-	-	-	-
LABO-LNE-CNAM (LCM)	32	214	-	-	-	214	6,7	2,6%
LABO-M2N	4	-	-	-	-	-	-	-
LABO-MESURS	6	-	-	-	-	-	-	-
LABO-PIMM	4	20	-	5	-	25	6,3	2,5%
LABO-SATIE	3	-	-	-	-	-	-	-
LABO-SAYFOOD	4	5	-	-	-	5	1,3	0,5%
LABO-SECURITE DEFENSE	1	-	-	-	-	-	-	-
LABO-USC METABIOT	2	-	-	-	-	-	-	-
PT-CEET	15	7	-	-	-	7	0,5	0,2%
Mission stratégie et développement	102	789	411	-	365	1 565	15,3	6%
Direction	1	-	-	-	-	-	-	-
Direction de la communication	24	104	275	-	-	379	15,8	6,2%
Direction du développement européen et international	8	220	58	-	-	278	34,8	13,7%
Direction nationale des usages du numérique	13	94	-	-	-	94	7,2	2,8%
Direction de l'action régionale	19	86	-	-	-	86	4,5	1,8%
Cnam Entreprises	26	137	-	-	365	502	19,3	7,6%
Réseau de la réussite Vincent Merle	9	79	78	-	-	157	17,4	6,9%
Fondation	2	69	-	-	-	69	34,5	13,6%
TOTAL GENERAL	1682	10 189	5 034	1 574	379	17 176	10,2	4%

Source : Virtualia

Le taux d'absentéisme 2021 reste stable par rapport à 2020 et s'élève à 4%. Le nombre moyen de jours d'absences par agent est de 10,2 et augmente de 0,1 en moyenne par rapport à 2020.

Sur les 73 structures décrites, 32 d'entre-elles, soit 43,8% ont un nombre de jours moyens en augmentation par rapport à 2020.

Sur les 73 structures décrites, 31 d'entre-elles, soit 42.5% ont un taux d'absentéisme en augmentation par rapport à 2020.

4.5 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 du travail, 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. La mission Handi'Cnam est intégrée au service de l'accompagnement social, santé et handicap. Ce service assume 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.

4.5.1 Quelques chiffres

Tableau 74 : Nombre de personnels bénéficiant d'un aménagement temporaire du travail (dont télétravail pour raisons de santé) ou du poste de travail :

	2019	2020			2021		
		F	H	Total	F	H	Total
TOTAL	32	23	2	25	41	8	49

Source : Direction des ressources humaines - Service de l'accompagnement social santé et handicap

14 des bénéficiaires d'aménagement (soit 29 %) sont des agents en situation de handicap.

41 (soit 84 %) sont des femmes et 8 (16 %) sont des hommes.

D'autre part, 102 agents ont bénéficié d'une préconisation médicale pour du travail à distance dans le cadre de la crise sanitaire en raison de leur vulnérabilité face à la COVID-19. 3 agents ont été positionnés en Autorisation Spéciale d'Absence (ASA) car leur poste n'était pas télétravaillable.

Tableau 75 : Montant des remboursements versés par le FIPHFP :

	2019	2020	2021
TOTAL	0 €	0€	0€

Source : Direction des ressources humaines - Service de l'accompagnement social santé et handicap

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 du travail. 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 FIPHFP :

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 2021, aucun aménagement n'a été financé par le FIPHPF. En effet, l'ensemble des aménagements a été directement déduit de la contribution, soit 29 202 €. Il s'agit de dépenses liées à des achats de matériels ergonomiques et de transports adaptés domicile –travail.

Tableau 76 : Effectif des personnels reclassés ou ayant eu un changement de poste :

	2019	2020	2021
TOTAL	3	6	2

Source : Direction des ressources humaines - Service de l'accompagnement social santé et handicap

2 personnes ont été accompagnées vers une mobilité interne en 2021 suite à une préconisation du médecin du travail ou d'un médecin agréé (dans le cadre de maladie professionnelle ou accident du travail).

4.5.2 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.

4.5.3 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 réglementaire de 6%. Cette contribution est versée au FIPHPF.

Tableau 77 : Nombre de personnels en situation de handicap répertoriés dans l'établissement ** :

	2019			2020			2021		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
TOTAL	43	24	67	42	15	57	42	23	65

Source : Direction des ressources humaines - Service de l'accompagnement social santé et handicap

** 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 2021, 65 personnels sont en situation de handicap dont :

- 55 sont des agents BIATSS (ou filière administrative) et 10 sont des enseignants ;
- 55 sont des agents titulaires et 10 sont des agents contractuels ;
- 23 sont des agents de catégorie A (dont 1 IGR, 5 IGE, 3 ASI, 4 agents contractuels, 10 enseignants dont 9 titulaires et un contractuel), 23 sont de catégorie B (dont 3 SAENES, 17 techniciens de recherche et formation et 3 contractuels) et 19 de catégorie C (dont 14 adjoints techniques, 3 adjoints administratifs et 2 contractuels).

Tableau 78 : 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 FIPHP augmente significativement.

	2019	2020	2021
Taux d'emploi direct*	3,94%	4.00%	3,7%
Taux légal (prenant en compte les dépenses déductibles)	4,36%	4.64%	3,8%
Contribution au FIPHP	164 317€	133 565 €	190 038 €

Source : Direction des ressources humaines - Service de l'accompagnement social santé et handicap

* 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 2021 (3,67%) correspond au taux d'emploi de l'année 2020.

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 31 décembre 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 79 : Evolution des dépenses réalisées auprès des ESAT (Etablissement et Services d'Aide par le Travail) et EA (Entreprise Adaptées) :

Type de dépenses en euros	2019	2020	2021
Fournitures	-	7 015,40 €	7 677,56 €
Traiteur	77 951,94 €	6 526,52 €	803,45 €
Entretien d'espaces verts	14 591,87 €	3 076,75 €	4 094,61 €
TOTAL (en euros)	92 543,81 €	16 618,37 €	12 575,62 €

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.

4.5.4 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 est mis en œuvre depuis 2018 et jusqu'à 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.

Lors de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SSEPH) qui a lieu tous les ans au mois de novembre, le CNAM a organisé plusieurs événements, dont la participation au Duoday pour la 2^{ème} année consécutive. Cette opération permet de créer des duos (un professionnel – une personne en situation de handicap) pour une journée. C'est l'occasion d'une découverte réciproque d'un environnement professionnel par la participation active et l'immersion au sein de la structure accueillante. Pour les personnels, c'est l'occasion d'une rencontre pour changer de regard et, ensemble, dépasser certains préjugés. Pour le stagiaire accueilli au Cnam, c'est l'opportunité de découvrir un grand établissement d'enseignement supérieur à travers la pluralité de ses métiers.

Les agents ont également été invités à participer à l'événement HandiBuzz. Cette animation de sensibilisation, sous la forme d'un quizz, a permis à 24 équipes de s'affronter en répondant à des questions autour du handicap.

Enfin, 2 sessions de formation ont été organisées : 1er secours en santé mentale qui permet de former des secouristes capables de mieux repérer les troubles en santé mentale, d'adopter un comportement adapté, d'informer sur les ressources disponibles, d'encourager à aller vers les professionnels adéquats et, en cas de crise, d'agir pour relayer au service le plus adapté. Et une formation « travailler avec une personne en situation de handicap ».

4.6 Médecine du travail

Le service médecine du travail assure la surveillance médicale du personnel du Cnam (titulaires et contractuels) et mène des actions sur les lieux de travail.

Le service est constitué d'un médecin du travail, d'une infirmière et d'une secrétaire sur le site de Saint-Martin.

Effectif théorique : En 2021, on compte 1 683 personnels au Cnam dont 631 personnes en surveillance médicale particulière contre 437 en 2020.

Ces personnes sont celles exposées à des risques professionnels spécifiques (agents chimiques, biologiques, rayons ionisants, physiques, travail sur écran en activité exclusive ...) mais aussi celles en situation de handicap, les agents souffrant de pathologies particulières, les femmes enceintes, les agents réintégré après un congé de longue maladie ou de longue durée.

Pour l'année 2021, le service de médecine du travail n'a pas pu communiquer les éléments suivants :

- Nombre d'orientations médicales ;
- Nombre de collecte de sang ainsi que le nombre de participant ;
- Nombre de personnes accueillies à l'infirmerie et le nombre de soins infirmiers prodigués ;
- Nombre d'interventions dans le cadre d'accidents du travail ;
- Nombre de vaccinations prescrites par le médecin du travail.

4.6.1 Evolution de la dépense en médecine du travail

Tableau 80 : Evolution des dépenses

	2019	2020	2021
Dépenses (montant en euros)	8 101	20 229*	14 421

Source : Direction des ressources humaines – Service de médecine du travail

*En 2020, le service de la médecine du travail a installé un parc de location et maintenance de 17 défibrillateurs au Cnam Paris et sur les sites extérieurs.

Les dépenses liées au service concernent l'équipement en matériel médical et des dépenses de fonctionnement (pharmacie, abonnements...).

4.6.2 Bilan du suivi médical

Plusieurs types de visites existent, les visites systématiques et les visites occasionnelles.

Tableau 81 : Les activités cliniques

Types de visite	Motifs	2020	2021
Visites périodiques		3	9
Visites initiales		0	4
Visites de Pré-reprise		6	15
Visite de reprise		9	39 (7%)
	Après maternité	0	6
	Après CLM/CLD	1	6
	Après maladie	6	26
	Après Maladie Professionnelle	2	0
	Après Accident de Travail	0	1
Visites occasionnelles			489 (89%)
	A la demande des agents	214	128 (23%)
	A la demande du médecin/suivi	2 / 117	3 / 328 (59%)
	A la demande de l'employeur	14	23 (4%)
	Urgences	0	7

Source : Direction des ressources humaines – Service de médecine du travail

Tableau 82 : Le nombre de vaccinations

Pathologie	2020	2021
Covid-19	0	45
Grippe saisonnière	1	2

Source : Service médecine du travail

Tableau 83 : L'effectif d'agents soumis à une surveillance médicale particulière :

	Risques Professionnels	Handicapés	Femmes enceintes	Agents souffrant de pathologie particulière	Reprises après CLM, CLD, MP ou AT, maternité	TOTAL
2021	496	55	15	52	13	631
2020	322	50	8	54	3	437

Source : Service médecine du travail

4.6.3 Actions sur les lieux de travail

Cette action correspond à un tiers de temps de l'activité du médecin du travail et consiste en des visites de locaux et des études de postes.

Les visites de locaux systématiques se déroulent avec le médecin du travail et l'infirmière ou avec l'ingénieur hygiène et sécurité et les élus du CHSCT.

Les autres visites s'effectuent à la suite d'une consultation médicale, de nouvelles installations ou d'une demande ponctuelle pour aménagement de poste, aménagement de l'espace de travail ou amélioration d'ambiance (thermique, sonore, éclairage, problèmes de ventilation ...).

Le nombre de visite réalisé n'a pas été communiqué pour le service de médecine du travail.

4.6.4 Actions du service médecine du travail

Informatisation de l'activité du service médecine du travail : 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.

4.6.5 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 du travail, 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 du travail et l'infirmière participent au groupe de travail du CHSCT sur les accidents de travail.

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

4.6.6 Rôle de l'infirmière

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

- 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 ;
- 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 ;
- Prescription de vaccinations par le médecin du travail ;

- Gestion du matériel médical de l’infirmierie ;
- Réalisation des protocoles d’urgence en liaison avec le médecin ;
- 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 ;
- Participation aux visites médicales sur tous les sites et aux visites de postes et locaux avec le médecin du travail ;
- Organisation en lien avec l’Etablissement Français du Sang de collectes de sang.

4.7 Hygiène et sécurité

4.7.1 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.

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 le directeur général des services (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 du travail y participent. La directrice des ressources humaines, la directrice générale des services adjointe en charge du patrimoine, le chef du PVPI et la cheffe de l’accompagnement social, santé, handicap y sont des invités permanents. Suite aux élections professionnelles de décembre 2018, de nouveaux membres ont été désignés pour la nouvelle mandature.

4.7.2 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 2021, le CHSCT s’est réuni 6 fois.

Tableau 84 : Nombre de réunions du CHS/CHSCT par année :

	2019	2020	2021
Nombre de réunions du CHSCT	5	9	6

Source : Pôle prévention et sécurité

Le contexte sanitaire a bousculé le calendrier initial (4 réunions). Deux CHSCT ordinaires ont été annulés.

4.7.3 Programme de prévention

Le programme de prévention, composé de 6 axes a été présenté au CHSCT du 11 février 2021 et approuvé à l’unanimité lors du CHSCT du 1er juillet 2021. Il recouvre les années 2021 et 2022.

4.7.4 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 de santé-sécurité au travail 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 85 : Nombre d'assistants de prévention par année

	2019	2020	2021
Nombres d'assistants de prévention	35	34	38

Source : Pôle prévention et sécurité

En 2021, cinq nouveaux assistants de prévention ont été formés lors de la formation initiale réalisée en inter-établissements parisiens.

4.7.5 Les visites de locaux avec le médecin de prévention

Des visites de locaux sont organisées conjointement par le médecin du travail et la conseillère de prévention, avec invitation des membres du CHSCT. Elles font l'objet de comptes rendus. Quatre visites avaient été programmées mais seulement deux ont pu avoir lieu.

Tableau 86 : Nombre de visites de locaux par année :

	2019	2020	2021
Nombre de visites de locaux	4	0	2

Source : Pôle prévention et sécurité

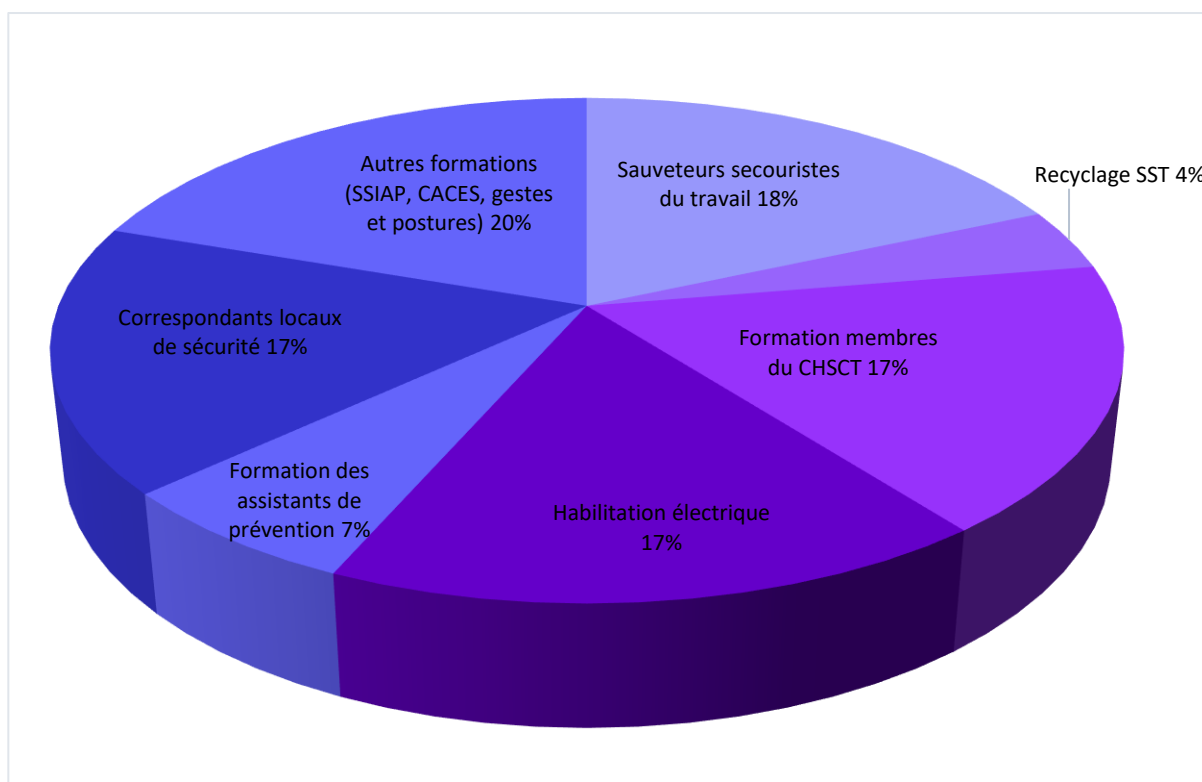
4.7.6 Les formations « incendie/hygiène et sécurité/recyclage SST »

Tableau 87 : Nombre de participants aux formations collectives par année (données fournies par le rapport sécurité 2021, page 17)

Intitulé du stage	2019	2020	2021
Sauveteurs secouristes du travail	28	7	14
Recyclage SST	36	16	3
Formation incendie	166	-	-
Sensibilisation à la sécurité	74	42	-
Habilitation électrique	53	19	13
Formation membres du CHSCT	18	-	13
Formation des assistants de prévention	3	-	5
Correspondants locaux de sécurité	48	-	13
Autres formations (SSIAP, CACES, gestes et postures, risque laboratoire et amiante)	13	6	15
TOTAL	439	90	76

Source : Pôle prévention et sécurité

Graphique 61 : Part des participants aux formations collectives en 2021 :



Source : Pôle prévention et sécurité

4.8 Actions sociales et culturelles

4.8.1 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.

4.8.1.1 Les acteurs

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

Ainsi, différents acteurs sont mobilisés :

- La cellule santé et action sociale du service de l'accompagnement social, santé et handicap du pôle développement RH de la direction des ressources humaines qui instruit les dossiers de prestations sociales ;
- L'assistante sociale qui accompagne les personnels et 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 ;
- 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) ...

4.8.1.2 Les actions

Il existe 5 catégories d'aides et prestations sociales servies par le Cnam:

- les Prestations interministérielles (PIM) : elles sont communes à l'ensemble des ministères et tous les agents rémunérés sur le budget de l'Etat y ont accès. Leurs montants sont définis annuellement par une circulaire.
- les Aides à l'initiative du Cnam (ASIC) : il s'agit de prestations sociales complémentaires que l'établissement a mises en place.
- les aides sociales exceptionnelles (secours)
- les prêts sociaux
- les aides destinées aux agents en situation de handicap.

Majoritairement versées sous conditions de ressources, les aides sociales mises en œuvre par le Cnam concernent les domaines suivants :

- Les aides aux séjours et vacances d'enfants
- Les aides aux parents d'enfants en situation de handicap
- Les aides au logement
- Les aides à la garde d'enfant(s)
- Les aides aux parents isolés
- Les aides exceptionnelles

En 2021, 27 agents ont bénéficié de l'aide aux vacances familiales soit 125€ par enfant de moins de 15 ans et une baisse de 8 agents bénéficiaires de cette aide par rapport à 2020.

10 agents ont bénéficié de l'aide au logement et 10 autres ont bénéficié de l'aide dédiée au financement des études de leurs enfants.

La prestation dont le montant global est le plus élevé est l'allocation enfant handicapé dont 9 ont été bénéficiaires en 2021 pour un montant mensuel de 167,06€.

Au cours de l'année 2021, le montant total des prestations et aides versées par le Cnam s'élève à 72 799€.

Tableau 88 : Evolution des prestations sociales (aides spécifiques, aides exceptionnelles, aide FIFHFP) versées par le Cnam :

	2019	2020	2021
Montant (en euros)	91 401	80 787	72 799

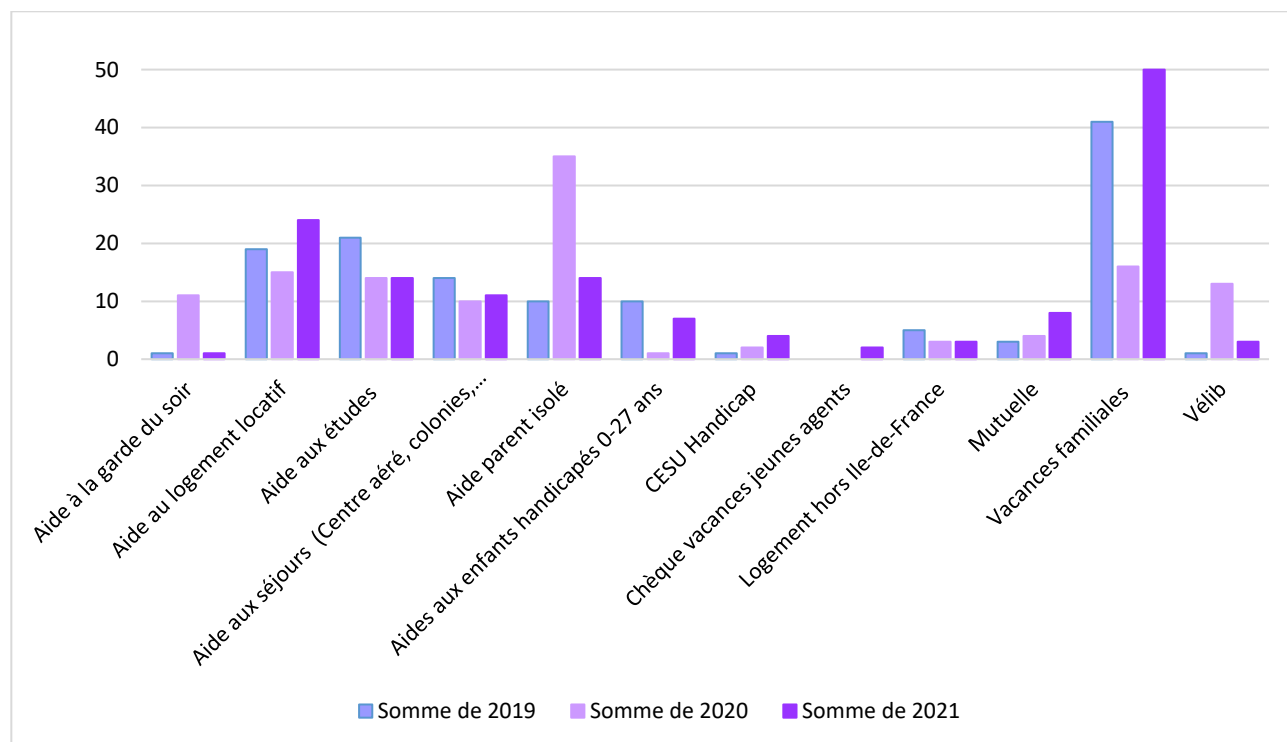
Source : Direction des ressources humaines - Service de l'accompagnement social santé et handicap

Tableau 89 : Répartition des prestations sociales versées par le Cnam :

Aides spécifiques	Nombre de bénéficiaires			Montant (en euros)		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Garde d'enfants (ASIC)	1	-	-	150	-	-
Colonie de vacances (PIM)	2	2	-	214	189.02	-
Centre de loisir / centre aéré (PIM)	5	7	-	731	855.44	-
Gîte et centres familiaux de vacances (PIM)	6	-	2	1 500	-	250
Séjour cadre du système éducatif, séjour linguistique (PIM)	1	1	-	18	77.49	-
Etude des enfants (ASIC)	21	16	10	8 500	5 800	3 600
Vacances familiales (ASIC)	42	35	27	8 500	8 500	6 625
Logement locatif (ASIC)	19	15	10	12 600	10 500	7 000
Alloc. Enfant handicapé (PIM)	10	11	9	18 793	18 575	14 525
Fonctionnaires < 32 ans bénéficiaires de chèque vacances (ASIC)	-	1	2	-	150	150
Aide aux parents isolés (ASIC)	10	14	8	6 800	7 600	3 600
Aide aux transports hors Ile de France (ASIC)	5	3	3	1 000	600	600
Abonnement Vélib (ASIC)	1	13	3	25	325	75
Mutuelle (ASIC)	3	4	5	900	1 200	1 500
CESU Handicap (ASIC)	1	2	2	200	400	400
Aides spécifiques ensemble	127	124	81	59 931	54 772	38 325
Aides exceptionnelles	37	29	30	31 470	24 500	34 474
Total	164	153	111	91 401	79 272	72 799

Source : Direction des ressources humaines - Service de l'accompagnement social santé et handicap

Graphique 62 : Evolution du nombre de demandes (hors aides exceptionnelles) :



Source : Direction des ressources humaines - Service de l'accompagnement social santé et handicap

En 2021, 81 personnes ont reçu au moins une aide (contre 107 en 2020), dont :

- 66 % sont des femmes et 34 % sont des hommes
- 75 % sont titulaires et 25 % sont contractuels ou apprentis.

Tableau 90 : Commission d'action sociale :

	2019	2020	2021
Nombre de bénéficiaires	37	29	27
Montant (en euros)	31 470	24 500	34 474

Source : Direction des ressources humaines - Service de l'accompagnement social santé et handicap

Chaque agent du Cnam rencontrant une difficulté 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.

En 2021, la Commission d'Action Sociale s'est réunie 8 fois (dont 1 réunion en présentielle).

Le montant des aides accordées par agent s'échelonne de 300€ à 1500€. Le montant moyen versé est de 567,6€ (785€ en 2020) par dossier retenu.

Durant l'année 2021, 25 personnes ont bénéficié d'une aide, dont 2 ont eu 2 aides dans l'année. De plus, après l'adoption par l'établissement de l'élargissement des bénéficiaires au secours exceptionnel aux familles des agents décédés, la C.A.S. a accordé un montant total de 6 000€ pour les décès de 2 agents (3 000€ chacun).

1 prêt social (1 en 2020) a été attribué après avis de la CAS d'un montant de 3 000 €.

Qui sont les personnels aidés ?

- 15 sont des femmes (60%) et 10 sont des hommes (40%)
- 5 sont de catégorie A (20 %), 7 de catégorie B (28 %) et 13 de catégorie C (52 %)
- 15 sont titulaires (60 %) et 10 sont contractuels (40 %)
- 96 % sont des agents BIATSS et 4% pour la catégorie des enseignants

En 2021, le montant total des aides et des prestations a baissé de 7 % par rapport à 2020. Le nombre de bénéficiaires a également diminué de 24% (81 en 2021 et 107 en 2020).

Au cours de l'année 2021, le site intranet a été réorganisé pour faciliter l'accès aux informations et un guide actualisé a été mis en ligne.

4.8.2 Le service social du Cnam

Le CNAM dispose d'un service social à temps complet : une assistante sociale se tient à la disposition des personnels du Cnam. Elle reçoit sur rendez-vous au bureau situé rue Saint Martin. Les entretiens s'effectuent également par teams ou par téléphone, en journée ou pendant l'heure de déjeuner.

L'assistante sociale, après une formation de base obligatoire avec un diplôme d'Etat, se forme tout au long de sa carrière : législation, risques psycho-sociaux, handicap et autres sujets concernant l'actualité dans les domaines professionnels et personnels.

Le travail de l'assistante sociale consiste à accompagner les agents de toutes catégories, qui le souhaitent, pour trouver ensemble des solutions aux problèmes exposés.

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) ou de l'accompagnement dans l'élaboration de certains dossiers administratifs.

Pour cela, l'assistante sociale va mobiliser différentes actions, parfois en partenariat avec différents organismes pour dénouer des situations administratives complexes (Maison départementale pour les Personnes Handicapées, Sécurité sociale, organismes de logement, etc.).

Elle travaille à la cellule sociale du service de l'accompagnement social, santé et handicap, du pôle développement RH de la direction des ressources humaines. Elle travaille en collaboration avec l'ensemble des services de la DRH, de la médecine de prévention et peut, par ailleurs, intervenir aussi en tant que lien entre services.

Elle fait également partie de la cellule « Stop violence » du Cnam.

L'assistante sociale peut informer, conseiller, aider ou orienter les personnels sur :

- les droits sociaux, la législation administrative statutaire, familiale;
- l'accompagnement dans le cadre de demandes de logements (Fonds de solidarité pour le logement, dossier Dalo, etc.) ;
- des difficultés financières dues à un événement ponctuel, des dysfonctionnements dus à des difficultés de gestion, à un surendettement ;
- 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 concernant la vie professionnelle et/ou personnelle, par exemple, un « mal-être au travail », une rupture familiale, des problèmes de logement, une maladie, un handicap, etc.

Les personnels peuvent la solliciter directement, en toute confidentialité. L'assistante sociale est tenue au secret professionnel. Le travail social effectué s'inscrit également selon un code de déontologie.

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

L'assistante sociale du CNAM garde une disponibilité pour les auditeurs afin de les orienter au mieux vers les services adaptés à leur problématique.

4.8.3 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. Comptant cinq médiateurs, la médiation est installée en Sorbonne, Rectorat de l'académie de Paris, 47 rue des Ecoles 75230 Paris cedex 05.

Le médiateur reçoit des réclamations de personnels ou usagers du CNAM, qui lui sont, en règle générale, envoyées par courrier électronique et/ou 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 2021, la médiation de Paris a reçu 19 nouveaux dossiers, dont un seul émanant d'un personnel. Le nombre annuel de dossiers est très stable depuis plusieurs années. Il était en effet de 19 en 2020, 18 en 2019, 19 en 2018, 21 en 2017 et 19 en 2016.

Les réclamations des auditeurs restent essentiellement liées à des contestations de résultats d'examen ou à la délivrance de diplômes.

4.8.4 L'association des personnels du Cnam (APCnam) www.apcnam.fr

Les statuts de l'association des personnels indiquent que l'association a pour objet « de promouvoir, étudier, organiser et réaliser toutes œuvres et tous projets à caractère social, culturel et sportif intéressant le personnel en activité, retraité ou dans d'autres positions réglementaires, ainsi que les conjoints et personnes à charge. Elle s'interdit toute activité à caractère politique, syndical ou confessionnel ».

L'APCnam participe à la vie de l'établissement en offrant aux personnels des occasions de se rencontrer ou de partager des activités. En outre, elle donne du pouvoir d'achat aux personnels en subventionnant des prestations et en négociant des tarifs préférentiels. Elle accorde aussi des prêts à taux zéro après validation des dossiers par l'assistante sociale du Cnam.

En 2021/2022, l'APCnam a compté **250 adhérents**.

➤ Évènements, Activités et autres prestations

Au cours de ces deux dernières années, en raison de la crise sanitaire liée à l'épidémie de la COVID 19, les prestations et par conséquent le nombre d'adhérents ont été extrêmement faibles. Compte tenu de ce contexte, l'APCnam s'est retrouvé dans l'impossibilité de maintenir des activités sportives ou artistiques, de proposer des voyages ou de prêt de matériel. Il n'a donc pas été demandé de subvention à l'établissement.

CHAPITRE 5 – LES INSTANCES DE DIALOGUE SOCIAL

5.1 Fonctionnement des instances

5.1.1 Les Conseils centraux

5.1.1.1 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 approuve le rapport annuel d'activité, qui comprend un bilan et un projet, présenté par l'administrateur général.

7° bis Il approuve le bilan social présenté chaque année par l'administrateur général, après avis du comité technique mentionné à l'article L. 951-1-1. Ce bilan présente l'évolution de l'équilibre entre les emplois titulaires et contractuels et les actions entreprises en faveur de la résorption de la précarité au sein des personnels de l'établissement. Les données et résultats de ce bilan sont examinés au regard des objectifs de gestion prévisionnelle des ressources humaines précisés par le contrat mentionné à l'article L. 711-1 ;

8° Il délibère sur toutes les questions que lui soumet l'administrateur général, au vu notamment des avis et vœux émis par le conseil académique, et approuve les décisions de ce dernier en application du V de l'article L. 712-6-1 ;

9° Il adopte le schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap proposé par le conseil académique et le plan d'action pluriannuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes mentionné à l'article 6 septies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Chaque année, l'administrateur général présente au conseil d'administration un rapport d'exécution de ce schéma et de ce plan d'action, assorti d'indicateurs de résultats et de suivi.

Sous réserve des dispositions statutaires relatives à la première affectation des personnels recrutés par concours national d'agrégation de l'enseignement supérieur, aucune affectation d'un candidat à un emploi d'enseignant-chercheur ne peut être prononcée si le conseil d'administration, en formation restreinte aux enseignants-chercheurs et personnels assimilés, émet un avis défavorable motivé.

Il peut déléguer certaines de ses attributions à l'administrateur général à l'exception de celles mentionnées aux 1°, 2°, 4°, 7°, 7° bis, 8° et 9° du présent article. 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 à l'administrateur général le pouvoir d'adopter les décisions modificatives du budget.

En cas de partage égal des voix, l'administrateur général a voix prépondérante.

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 dispose que :

" 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.

5.1.1.2 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 et l'avancement des professeurs du Cnam 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 91 : Nombre de réunions tenues depuis 2019 :

	2019	2020	2021
Conseil scientifique et conseil des formations restreints aux enseignants de rang A (CSFR)	-	1	1
Conseil scientifique restreint aux enseignants de rang A	8	6	8
Conseil scientifique restreint aux enseignants de rangs A et B	7	7	6
Conseil scientifique restreint aux enseignants de rang A et/ou de rang B, élargi aux personnalités extérieures	16	12	15
Conseil d'administration restreint aux enseignants de rang A et/ou de rang B	11	15	13
Conseil d'administration restreint aux enseignants de rang A et/ou de rang B, élargi aux personnalités extérieures	13	13	16

Source : Direction des ressources humaines - Service des personnels enseignants, d'information et d'orientation et CSP RH

5.1.2 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.

5.1.2.1 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 92 : Répartition des représentants du CT depuis 2019 :

	2019		2020		2021	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
Titulaires	4	6	4	6	4	6
Suppléants	4	6	5	5	4	4

Source : Direction des ressources humaines – Service des personnels BIATSS

5.1.2.2 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 93 : Répartition des représentants des personnels de la CPE depuis 2019 :

	2019		2020		2021	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
Titulaires	12	2	12	2	8	2
Suppléants	13	1	13	1	11	1

Source : Direction des ressources humaines – Service des personnels BIATSS

5.1.2.3 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 94 : Répartition des représentants des personnels de la CCP ANT depuis 2019 :

	2019		2020		2021	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
Titulaires	3	3	1	2	1	2
Suppléants	2	4	-	3	-	2

Source : Direction des ressources humaines – Service des personnels BIATSS

5.1.2.4 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 95 : Répartition des représentants des personnels de la CAP pour les ouvriers des arsenaux, techniciens et ingénieurs convention chimie depuis 2019 :

	2019		2020		2021	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
Titulaires	-	3	-	3	-	1
Suppléants	-	3	-	3	-	2

Source : Direction des ressources humaines – Service des personnels BIATSS

5.1.2.5 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 96 : Nombre de réunions tenues depuis 2019 :

	2019	2020	2021
CT	6	6	5
CPE plénière	1	-	-
CPE restreinte pour les personnels ITRF	4	3	-
CPE restreinte pour les personnels AENES	1	1	-
CPE restreinte pour les personnels BIB	2	2	-
CCP ANT	5	-	2
CAP pour les ouvriers des arsenaux, techniciens et ingénieurs convention chimie	1	1	-
CHSCT	5	9	5

Source : Direction des ressources humaines – Service des personnels BIATSS

5.1.2.6 Le conseil scientifique et conseil des formations

Le conseil scientifique et conseil des formations réunis en formations restreinte aux enseignants-chercheurs de rang A sont compétents en matière de propositions d'avancement pour les professeurs du Cnam.

Il s'est réuni 1 fois en 2021.

5.1.3 Autres instances

5.1.3.1 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 élu 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 2021.

5.1.3.2 La commission d'action sociale

Cette commission est chargée d'examiner toutes les demandes d'aide exceptionnelle. C'est l'assistante sociale du Cnam qui présente les dossiers auprès de la commission d'action sociale. Les dossiers sont présentés anonymement, avec uniquement les éléments factuels.

La commission rend un avis sur les demandes d'aide exceptionnelle attribuées aux personnels qui font face à des difficultés financières passagères. En 2021, elle s'est réunie huit fois. Elle a accordée des aides à 27 agents pour un montant total de 25 300 € et un prêt social pour un montant de 3000 €.

La commission d'action sociale est composée de 8 membres titulaires, dont 4 représentants de l'administration (la directrice des ressources humaines, la cheffe du service de l'accompagnement social, santé et handicap, l'assistante de service social, une gestionnaire santé et action sociale) et de 4 représentants du personnel ayant chacun un suppléant.

5.2 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 97 : Agents ayant bénéficié d'une décharge d'activité de service pour exercice du droit syndical depuis 2019 :

		Nombre d'agents (PP)	Nombre d'agents (ETP)	Nombre d'heures annuelles
2019	Décharge d'activité partielle de service	23	22,4	5 238
	Décharge d'activité totale de service	-	-	-
2020	Décharge d'activité partielle de service	20	19,2	3 591
	Décharge d'activité totale de service	1	1	1 607
2021	Décharge d'activité partielle de service	16	15,8	4 025
	Décharge d'activité totale de service	1	1	1 607

Source : Direction des Ressources Humaines – Service des personnels BIATSS

En 2021, 17 agents BIATSS 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 avant chaque comité technique.

En 2021, le nombre de jours non travaillés pour faits de grève correspondant à un mot d'ordre national était de : 9.

5.3 Elections professionnelles

Tableau 98 : Nombre d'élections professionnelles depuis 2019 :

	2019	2020	2021
Nombre d'élections professionnelles	1	-	-

Source : Direction des affaires générales

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).

5.4 Les contentieux

Cette partie porte sur le contentieux concernant les personnels.

Tableau 99 : Nombre de contentieux encore en cours :

	2019	2020	2021
Contentieux « Agents de l'état »	15	11	4
- dont Contentieux d'établissement*	14	10	4
- dont Contentieux de l'Etat**	1	1	-
Contentieux « Personnels contractuels »	3	4	7

Source : Direction des affaires générales – Service des affaires juridiques

Tableau 100 : Nombre de contentieux terminés, conclus en faveur de l'établissement¹¹ :

	2019	2020	2021
Contentieux « Agents de l'état »	4	-	-
- dont Contentieux d'établissement*	4	-	-
- dont Contentieux de l'Etat**	-	-	-
Contentieux « Personnels contractuels »	1	-	3

Source : Direction des affaires générales – Service des affaires juridiques

Tableau 101 : Nombre de contentieux terminés, conclus en faveur des agents :

	2019	2020	2021
Contentieux « Agents de l'état »	8	1	-
- dont Contentieux d'établissement*	8	1	-
- dont Contentieux de l'Etat**	-	-	-
Contentieux « Personnels contractuels »	-	-	1

Source : Direction des affaires générales – Service des affaires juridiques

Tableau 102 : Coût des contentieux pour l'établissement :

	2019	2020	2021
Contentieux « Agents de l'état »	36 000 €	82 325 €	-
- dont Contentieux d'établissement*	36 000 €	82 325 €	-
- dont Contentieux de l'Etat**	-	-	-
Contentieux « Personnels contractuels »	-	-	20 527 €

Source : Direction des affaires générales – Service des affaires juridiques

* 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

¹¹Existence de 2 contentieux se concluant par un non-lieu à statuer

GLOSSAIRE**A**

AAE	Attaché d'administration de l'état
AAH	Allocation aux adultes handicapés
AC	Agence comptable
ADAP	Agenda d'accessibilité programmée
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
AG	Administration générale / Administrateur général
AGCT	Agent Comptable
AIP	Aide à l'installation des Personnels
APCNAM	Association des Personnels du Conservatoire National des Arts et Métiers
ARACT	Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail
ARE	Allocation d'aide au Retour à l'Emploi
ARTT	Aménagement et réduction du temps de travail
ASA	Autorisation spéciale d'absence
ASI	Assistant Ingénieur de Recherche et de Formation
ASIA	Actions sociales d'initiatives académiques
ASIC	Actions Sociales d'Initiative du Cnam
ASOC	Assistant Social
ASSAE	Assistant de service social des administrations de l'Etat
AT	Accident du travail ou de service
ATER	Attaché temporaire d'enseignement et de recherche
ATI	Allocation temporaire d'invalidité
ATV	Agent temporaire vacataire

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
CACES	Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité
CAP	Commission Administrative Paritaire
CAPN	Commission Administrative Paritaire Nationale
CAS	Commission d'action sociale
CCA	Comptabilité, Contrôle, Audit
CCP	Centre CNAM PARIS / Commission Consultative Paritaire / Congé pour projet pédagogique
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

CEDRIC	Centre d'études et de recherche en informatique et communications
CESU	Chèque Emploi Service Universel
CFA	Centre de formation des apprentis
CFP	Congé Formation Professionnelle
CESU	Chèque emploi service universel
CET	Compte épargne-temps
CEV	Chargés d'enseignement vacataire
CFA	Centre de formation d'apprentis
CGM	Congé de grave maladie
CHSCT	Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
CIA	Complément indemnitaire annuel
CLD	Congé de longue durée
CLE	Communication en Langues Etrangères
CLM	Congé de longue maladie
CNAM	Conservatoire National des Arts et Métiers
CMO	Congé maladie ordinaire
CNU	Conseil National des Universités
CO	Conservateur
CPE	Commission Paritaire d'Etablissement
CRCT	Congé pour Recherches ou Conversions Thématiques
CRTD	Centre de recherche sur le travail et le développement
CSFR	Conseil scientifique et conseil des formations restreints
CT	Comité Technique
CTMESR	Comité Technique Ministériel de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche
CTU	Comité technique des personnels enseignants titulaires et stagiaires de statut universitaire

D

DAF	Direction des affaires financières
DAG	Direction des affaires générales
DALO	Droit au logement opposable
DAP	Direction d'aide au pilotage
DBD	Direction des bibliothèques et de documentation
DCPP	Service de développement des compétences et des parcours professionnels
DDEI	Direction du développement Européen et international
DICEN – IDF	Dispositifs d'Information et de Communication à l'Ere Numérique – Paris Ile de France
DIRAR	Direction de l'Action Régionale
DIRCOM	Direction de la communication
DN1	Direction nationale des usages du numérique
DGS	Directeur Général des Services / Direction Générale des Services
DGSA	Direction Générale des Service Adjointe
DNF	Direction Nationale des Formations
DR	Direction de la Recherche
DRH	Direction des Ressources Humaines
DSI	Direction des Systèmes d'Information
DU	Document unique
DYNFLU	Dynamique des fluides

E

EA	Entreprises adaptées
EEAM	Electronique, Electrotechnique, Automatique, Mesures
EFAB	Economie, Finance, Assurance, Banque
EICNAM	Ecole d'Ingénieur.e.s Cnam
ENJMIN	Ecole nationale du jeu et des médias interactifs numériques
EPN	Equipe Pédagogique Nationale
EPSCP	Etablissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel
EREN	Equipe de recherche en épidémiologie nutritionnelle

ESAT	Etablissement et Service d'Aide par le Travail
ESGT	Ecole Supérieure des Géomètres et Topographes
ESYCOM	Equipe systèmes de communication et microsystèmes
ETP	Equivalent Temps Plein
ETPT	Equivalent Temps Plein Travaillé
F	
FIPHFP	Fond pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
FOAP	Formation et apprentissage professionnels
G	
GBCM	Laboratoire de Génomique, bioinformatique et chimie moléculaire
GEF	Laboratoire Géomatique et foncier
GIPA	Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat
H	
HED	Heure d'Enseignements Dirigés
HESAM	Hautes Ecoles Sorbonne Arts et Métiers
HT2S	Laboratoire Histoire des Techno-Sciences en Société
I	
IAT	Institut aérotechnique
IB	Indice brut
IFSE	Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise
IGE	Ingénieur d'Études recherche et formation
IGR	Ingénieur de Recherche et formation
IM	Indice majoré
INFI	Personnel infirmier
INHA	Institut national d'histoire de l'art
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
L	
LCM	Laboratoire Commun de Métrologie
LSF	Langue des signes française
LAFSET	Laboratoire du froid et des systèmes énergétiques et thermiques
LIRSA	Laboratoire interdisciplinaire de recherches en sciences de l'action
LISE	Laboratoire interdisciplinaire pour la sociologie économique
LMSSC	Laboratoire de mécanique des structures et des systèmes couplés
LNE CNAM	Laboratoire National de métrologie et d'Essais
M	
M2N	Laboratoire Modélisation mathématique et numérique
MAD	Mise à Disposition
MCF	Maître de conférences
MESURS	Laboratoire Modélisation, épidémiologie et surveillance des risques sanitaires
MP	Maladie professionnelle
N	
NBI	Nouvelle bonification indiciaire

O	
OC	Organismes conventionnées
P	
PACTE	Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État
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
PIM	Prestations interministérielles
PIMM	Laboratoire Procédés et ingénierie en mécanique et matériaux
PLP	Professeur de Lycée Professionnel
POEMS	Pilotage opérationnel des emplois et de la masse salariale
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	
RAFP	Retraite additionnelle de la Fonction publique
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
RPS	Risques psycho-sociaux
RQTH	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
S	
SAENES	Secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
SAF	Service d'appui à la formation
SASSH	Service de l'accompagnement social santé et handicap
SATIE	Systèmes et applications des technologies de l'information et de l'énergie
SAYFOOD	Ingénierie des aliments et bioproduits
SDH	Schéma directeur du handicap
SDRH	Shéma directeur des ressources humaines
SFT	Supplément Familial de Traitement
SHS	Service Hygiène et Sécurité
SIPME	Service de l'insertion professionnelle et pour le maintien dans l'emploi
SRIAS	Section Régionale interministérielle d'Action Social
SSIAP	Service de sécurité incendie et d'assistance à personnes
SST	Sauveteur securite du travail
T	
TCH	Technicien de Recherche et de Formation
Tf	Taux de fréquence
Tg	Taux de gravité
TMS	Troubles musculo-squelettiques
U	
UE	Unité d'enseignement



Conservatoire national des arts et métiers

V

VAE
VSS

Validation des acquis de l'expérience
Violences sexistes et sexuelles

Contact : DRH / Pôle développement RH / Service du pilotage RH

johan.jeanvillier@lecnam.net

Document réalisé par Johan Jeanvillier

Chargé d'études RH

Direction des Ressources Humaines - Service Pilotage RH

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