



Compte rendu du comité technique du 17 juin 2016

- o Mot du directeur : il revient sur le CHSCT, il n'a pas une maîtrise permanente de son emploi du temps. Il ne trouve pas ça acceptable et ne comprends pas que DA n'ai pas pu présider le CHSCT. Il ne souhaite pas que cela se reproduise, le CHSCT est reporté en septembre. Malgré toutes nos justifications, DG reste ferme sur ses décisions, nous aussi.
- o Désignation du secrétaire adjoint : Gilles Grondin.
- o Approbation du PV du CT du 15 avril 2016 : procès-verbal approuvé à l'unanimité.
- o Points d'information :
 - Signature d'une nouvelle chaire avec SAFRAN, plus technique que la précédente.
 - Travail important sur la revue des processus GBPC, elle va s'étaler sur 2 ans et un élargissement sur le même type est prévu sur d'autres domaines.
 - La perte de l'IDEX a engendré des turbulences au sein de la COMUe, on va bénéficier d'un plan d'accompagnement qui va être de la moitié de ce qui était prévu (quelque % des ressources propres)
- o Plan de formation continue 2016 (après ajustements) : 24% supérieur aux ressources, étude d'un plan de baisse de 20% des formations en priorité 1. Les formations reportées cette année seront reportée en P1 sur l'année prochaine. Demande de la CGT que le plan de formation initiale soit maintenu car les CREPS ont été validés et donc les demande de formations. Direction : les CREP ont trop bien fonctionné... il faut donc faire des coupes pour coller au budget. Demande d'augmenter le budget en conséquence pour l'année prochaine afin de validé les formations qui ont été reportées. CGT, 2 votes contre, FO et CGC 3 abstentions.
- o Elaboration contrat d'objectifs et de performance 2017-2021 : c'est une étape dans la préparation du COP. Travail encore à faire dans le courant de l'été pour une finalisation à l'automne.
 - Objectif 1 : entre 40 et 50% d'élève étrangers, 10% d'enseignants étrangers
 - Objectif 2 : 10% de plus d'EC, le taux de publication doit passer de 1.7 à 2, rapprochement des équipes de recherches ISAE, ONERA, ENAC.
 - Objectif 3 : passer de 370 à 450 diplômés d'ici à 2021, l'essentiel de la croissance porté sur le cursus master, la qualité des diplômés à l'entrée de l'ISAE doit rester dans le top 5, et à la sortie le taux d'insertion doit être à 95%. Le domaine aérospatial doit représenter 75% des diplômes et 25% dans les autres domaines. 25% des jeunes diplômés devront intégrer le secteur PME et ETI, la formation continue doit passer de 3 à 5ME. Etude pour la création d'un programme BACHELOR : la question se reposera dans 2 ans.
 - Objectif 4 : ne pas subir les évolutions mais en être un acteur. Etre actif dans les réseaux d'excellence. Partenariat stratégique avec d'autre grandes écoles y compris internationales.

- L'ISAE va continuer à développer la recherche en mettant en place un partenariat type institut Clément Ader avec ONERA et ENAC.
 - Plus d'étudiants, plus de doctorant, plus d'EC et le personnel de soutien? Demande de la tutelle de rester à effectifs constants...
 - Choix de la croissance de l'activité de l'établissement, en grandissant on s'assure de la pérennisation des emplois de soutien.
 - Demande de la direction à la tutelle d'assurer un effort afin d'aider l'ISAE dans le nouveau schéma de croissance.
 - Les objectifs ne sont-ils pas au-dessus du potentiel? Risque d'augmentation du risque RPS. Demande du chiffrage des objectifs, évaluation de la charge de travail.
 - Assurance de la direction de bien dimensionner les effectifs avant d'appliquer le COP...
 - Aux vues des difficultés de gestion de l'institut Clément Ader, nous avons des craintes avec le futur projet de partenariat avec l'ONERA et l'ENAC.
- o Points inscrits à la demande des représentants du personnel :
- Critères de modulation des primes RIFSEEP/IFSE à l'intérieur d'un groupe à l'ISAE en lien avec les recommandations officielles : il faut voir les décrets et les arrêtés. Les agents peuvent se retourner vers le service RH pour connaître les textes.
 - Calendrier des échanges avec les organisations syndicales pour le traitement du référentiel salarial pour les EC/IC avant passage en comité technique : voir le point suivant.
 - Définition de tous les points connus en date du comité technique du 15 avril devant être porté à l'ordre du jour des comités techniques à venir :
 - 4/10 référentiel salarial EC/IC.
 - 4/10 analyse RETEX horaires restaurant, déplacement professionnel en garnison.
 - 11/2016 COP 2017/2021.
 - 11/2016 référentiel métier ISAE, résultat des revues de processus sur la sphère finance.
 - Demande de la CGT de la mise en place d'un groupe de travail ou de réflexion sur l'égalité homme-femme au sein de l'ISAE. On en discutera après le bilan social.
- o Suivi des actions : demande de DG pour le faire le CT du 4 juillet à 14h30.