

Toulouse, le 03/03/2012

GT Parcours des enseignants de l'ENAC

1. <u>Rappel des objectifs et mandat du GT</u>	1
2. <u>Mise en place d'un parcours des enseignants</u>	2
2.1. Missions, tâches et compétences attendues de l'enseignant	2
2.2. Mise en place d'un parcours de carrière pour les enseignants	4
2.3. Bénéfice du parcours de carrière pour les enseignants	4
2.4. Modalités de gestion du parcours de carrière pour les enseignants	5
2.5. Profil des postes de niveau enseignant confirmé et enseignant senior	6
2.6. Modalités particulières pour les enseignants-chercheurs	8
2.7. Modalités particulières pour les enseignants contractuels	9
3. <u>Modalités transitoires pour le parcours enseignant</u>	9
4. <u>Maintien de la mention d'unité pour les enseignants TSEEAC en circulation aérienne</u>	10
5. <u>Maintien des qualifications de pilote pour les enseignants TSEEAC au pilotage</u>	11

1. Rappel des objectifs et mandat du GT

L'ENAC doit reposer sur 3 piliers forts, en construction permanente :

- l'ENAC, école de référence en ingénierie de l'exploitation du système de transport aérien,
- l'ENAC, école de référence pour la formation des pilotes de ligne et des autres catégories de navigants techniques,
- l'ENAC, école de référence de formations en navigation aérienne, notamment de contrôleurs aériens et de spécialistes de la sécurité pour le FABEC.

La volonté de s'afficher en école de référence repose en grande partie sur l'excellence de ses enseignants. L'ENAC doit donc attirer régulièrement en son sein de nouvelles recrues d'enseignants compétents et motivés dont une part importante provient des corps techniques de la DGAC et fidéliser parmi ces recrues les enseignants experts et fortement impliqués dans les formations de l'école.

Afin de répondre à cet objectif, il est nécessaire de valoriser le niveau d'expertise des enseignants de l'ENAC et de leur donner une perspective au travers de la mise en place d'un parcours de carrière.

Le groupe de travail mis en place à cet effet doit émettre des propositions :

- sur les modalités du parcours de carrière au travers d'une appellation d'enseignant confirmé et d'enseignant senior, en précisant les implications statutaires, notamment pour les corps des IESEA et des TSEEAC, et éventuellement pour les autres corps concernés (les modalités de parcours des ICA – instructeurs de la circulation aérienne – et des PN ne seront pas modifiées) ;
- sur le mode de gestion de ce parcours de carrière, notamment les modes de sélection, les conditions d'ancienneté d'enseignement requises à l'ENAC et les volumes nécessaires d'activités annuelles d'enseignement ou d'expertise.

Enfin, le groupe de travail doit proposer un nouveau dispositif pour permettre aux enseignants TSEEAC en circulation aérienne de maintenir leur éventuelle mention d'unité en état de validité.

2. Mise en place d'un parcours des enseignants

2.1. Missions, tâches et compétences attendues de l'enseignant

Le terme générique d'enseignant sera utilisé dans la suite du document pour désigner tout personnel permanent de l'ENAC qui consacre une partie ou la totalité de son activité à des fonctions d'enseignement ou d'instruction (comprenant l'ensemble des activités qui concourent directement à la transmission des connaissances et des savoir-faire) à des élèves, étudiants ou stagiaires en formation initiale ou continue, sans distinction de corps d'appartenance, de type d'enseignement ou d'instruction et de la charge d'enseignement.

Pour mémoire, les charges d'enseignement des personnels d'enseignement de la direction des études et de la recherche sont définies au titre III / chapitre II (et à son annexe II) du règlement intérieur de l'ENAC en date du 18 février 2011 : la partie correspondante du règlement intérieur est reproduite in extenso en annexe 1 du présent document. Les charges d'enseignement des personnels de la direction de la formation au pilotage et des vols sont définies dans le plan de modernisation en cours jusqu'à fin 2012. Le terme générique de charge d'enseignement sera utilisé dans la suite du document et renvoie à ces définitions annexées.

Les missions de tout enseignant sont de délivrer, sous la responsabilité d'un professeur référent, de façon autonome des cours magistraux, des séances de travaux dirigés et d'encadrer des projets d'élèves, seuls ou en groupe. Les notions de cours magistraux, de travaux dirigés et de projets d'élèves sont celles définies à l'annexe II du règlement intérieur de l'ENAC. L'enseignant participe également à des jurys de projet, de mémoire de fin d'études ou de concours d'admission.

Les tâches attendues de l'enseignant sont :

- en contact direct avec les étudiants, la délivrance du cours magistral, du travail dirigé ou l'encadrement du projet,
- la participation à l'élaboration des programmes, l'étude des questions à traiter, la mise au point du scénario des séances, le développement initial et la mise à jour du contenu de la séance,
- la préparation et la mise à jour des supports pédagogiques rédigés et le cas échéant des supports visuels,
- la coordination avec d'autres enseignements, si nécessaire,
- la révision du sujet et du scénario de la séance et l'adaptation au rythme propre des élèves, si nécessaire,
- l'élaboration et le renouvellement des épreuves de contrôle de connaissances et des corrigés correspondants,
- la correction des contrôles écrits, les contrôles oraux,
- et l'évaluation et le suivi des méthodes pédagogiques.

Les compétences attendues de l'enseignant sont de :

- savoir élaborer une progression pédagogique tenant compte d'acquis, d'objectifs et de durée,
- savoir rédiger des supports de cours et élaborer des supports visuels utiles à sa prestation, en langue française et éventuellement en langue anglaise,
- savoir concevoir des évaluations qui participeront à la certification des aptitudes des élèves ou des stagiaires,
- être capable de s'exprimer face à un groupe, en langue française et éventuellement en langue anglaise,
- savoir faire réaliser des travaux à un ou plusieurs élèves ou stagiaires,
- savoir gérer un groupe.

Dans le but permanent d'améliorer les compétences des enseignants, l'école met à disposition de ses enseignants des dispositifs de formation initiale et continue pour les former à la pédagogie (cf. note PPP-N11009 du 14/02/2011) et à l'anglais (cf. note PPP-N11010 du 14/02/2011).

2.2. Mise en place d'un parcours de carrière pour les enseignants

La possibilité doit être offerte aux personnels qui le souhaitent d'orienter une part de leur carrière en tant qu'enseignant tout en reconnaissant leur niveau d'expertise développé au cours des années d'enseignements et en leur offrant une évolution de carrière.

Conformément aux termes du mandat, il est proposé de créer trois niveaux dans le parcours de carrière des enseignants sous les appellations suivantes :

- enseignant,
- enseignant confirmé,
- enseignant senior.

Une part importante des missions, tâches et compétences attendues sont communes à tous les niveaux d'enseignants et sont celles définies au chapitre précédent. Des tâches supplémentaires devront être effectuées pour l'accessibilité aux niveaux d'enseignant confirmé et d'enseignant senior.

2.3. Bénéfice du parcours de carrière pour les enseignants

Le parcours de carrière des enseignants doit permettre de faire un lien entre les niveaux d'enseignant à l'ENAC et les niveaux d'experts dans les autres services de la DGAC.

Le niveau « enseignant » apporte les mêmes bénéfices qu'aujourd'hui en terme de rémunération et d'accessibilité aux emplois fonctionnels.

Le niveau « enseignant confirmé » permettra de bénéficier des mêmes dispositions, tant en terme de rémunération que d'accessibilité aux emplois fonctionnels, que celles attribuées aux assistants de subdivision à l'ENAC ou dans les services équivalents de la DGAC.

Le niveau « enseignant senior » permettra de bénéficier des mêmes dispositions, tant en terme de rémunération que d'accessibilité aux emplois fonctionnels, que celles attribuées aux chefs de subdivision à l'ENAC ou dans les services équivalents de la DGAC.

En aucun cas, les dispositions mises en place ne doivent être plus défavorables pour un corps donné que les dispositions actuelles de ce corps.

En complément des dispositions proposées, les agents du corps des TSEEAC bénéficieront des dispositions particulières actuelles permettant le passage automatique sur deux premiers niveaux et la durée de 36 mois nécessaire sera déduite du critère d'éligibilité au niveau d'enseignant confirmé.

2.4. Modalités de gestion du parcours de carrière pour les enseignants

Il sera mis en place au sein de l'ENAC un pyramidage pour les agents exerçant des fonctions d'enseignement au sein de la DER et de la DFPV (hors PN, hors ICA et hors agents contractuels). Le pyramidage à atteindre sera de 40% pour les postes du niveau supérieur, de 30% pour les postes de niveau intermédiaire et de 30% pour les postes de premier niveau.

Les agents comptabilisés dans le niveau supérieur seront les enseignants exerçant une fonction de niveau de :

- chef de subdivision,
- chef de programme (dans une subdivision d'enseignement),
- inspecteur des études,
- ou enseignant senior.

A titre d'information, cette population représente aujourd'hui 29% du nombre d'enseignants et le pyramidage permettrait donc de promouvoir 11% d'enseignants au niveau enseignant senior. Au fur et à mesure des évolutions de l'organisation de l'ENAC, le nombre d'enseignants senior serait augmenté pour maintenir en permanence le taux de 40% du pyramidage.

Les agents comptabilisés dans le niveau intermédiaire seront les enseignants exerçant une fonction de niveau de :

- assistant de subdivision,
- chargé de projet (dans une subdivision d'enseignement),
- ou enseignant confirmé.

A titre d'information, cette population représente aujourd'hui 17% du nombre d'enseignants et le pyramidage permettrait donc de promouvoir 13% d'enseignants au niveau enseignant confirmé. Au fur et à mesure des évolutions de l'organisation de l'ENAC, le nombre d'enseignants confirmé serait augmenté pour maintenir en permanence le taux de 30% du pyramidage.

Les postes d'enseignant confirmé et enseignant senior seront directement ouverts en CAP nationale en respectant le pyramidage défini ci-dessus. La direction des études ou la direction de la formation au pilotage et des vols demandera l'ouverture des postes au sein des entités d'enseignement nécessitant un tel poste. Ces directions demanderont les postes soit pour valoriser un agent en place soit pour attirer un candidat externe ayant une expérience de l'enseignement ou du domaine d'enseignement concerné.

2.5. Profil des postes de niveau enseignant confirmé et enseignant senior

Les avis de vacance d'emploi (AVE) qui seront proposés en CAP nationale au niveau enseignant, enseignant confirmé et enseignant senior reprendront in extenso l'ensemble des missions, tâches et compétences décrites en §2.1.

Les AVE des postes d'enseignant confirmé et d'enseignant senior contiendront la description des compétences ou des expériences requises pour tenir le poste.

Pour les enseignants confirmés, il faudra :

- Avoir exercé une activité conséquente d'enseignement ou d'expertise à l'ENAC, dans un centre de la DGAC ou dans toute entité de formation sur une durée minimum de 3 années,
- Avoir exercé des responsabilités dans la mise en place ou l'organisation de stages ou d'enseignements ou avoir des capacités à enseigner dans des contextes nouveaux (en langue anglaise, à l'étranger, sous des formes de type « e-learning », ...).

L'ENAC évaluera les compétences et le parcours des postulants et pourra se baser, pour les candidats internes, sur :

- Leur expérience d'enseignant (avoir exercé au niveau enseignant au minimum 3 années et avoir exercé au minimum sur la dernière année 800 heures de charges d'enseignement ou sur les 3 dernières années 2.400 heures de charges d'enseignement ou un équivalent en organisation de stage de formation continue et de charges d'enseignement¹),

¹ Selon l'article 4 de l'annexe sur les charges d'enseignement, « les enseignements pour lesquels les temps associés moyens s'écartent notablement des valeurs de référence peuvent faire l'objet d'une évaluation particulière par le chef de département, approuvée par le directeur des études et de la recherche. Ces cas d'écarts doivent être dûment justifiés. »

- Leur expérience dans au moins l'une des tâches suivantes :
 - o professeur référent,
 - o responsable de stage de formation continue,
 - o développement de nouveaux enseignements ou stages,
 - o conception et délivrance d'enseignements en langue anglaise,
 - o délivrance d'enseignements à l'étranger en langue française ou anglaise,
 - o conception et réalisation de formations de type « e-learning » destinées à la plate-forme d'enseignement à distance et en assurer la délivrance et le suivi sur la plate-forme.

Pour les enseignants seniors, il faudra :

- Avoir exercé une activité conséquente et durable d'enseignement à l'ENAC, dans un centre de la DGAC ou dans toute entité de formation,
- Avoir exercé des responsabilités dans la mise en place ou l'organisation de stages ou d'enseignements ou avoir des capacités à enseigner dans des contextes nouveaux (en langue anglaise, à l'étranger, sous des formes de type « e-learning », ...),
- Avoir exercé une activité d'expertise reconnue dans le domaine décrit dans l'AVE que ce soit à travers une expérience d'expertise technique ou de recherche, d'ingénierie pédagogique, de conception d'outils, ...

L'ENAC évaluera les compétences et le parcours des postulants et pourra se baser, pour les candidats internes, sur :

- Leur expérience d'enseignant (avoir exercé au niveau enseignant confirmé² au minimum 4 années et avoir exercé sur les 4 dernières années au minimum 2.600 heures de charges d'enseignement ou un équivalent en organisation de stage de formation continue et de charges d'enseignement),

² Compte-tenu des règles statutaires particulières actuelles des IEEAC, le niveau enseignant confirmé n'apporte pas d'avantages nouveaux par rapport au niveau enseignant actuel. Par conséquent, les enseignants IEEAC pourront postuler au niveau enseignant senior sur la base des mêmes critères – durée, quantitatif, expérience, ... - à l'exception de celui d'avoir exercé au niveau enseignant confirmé.

- Leur expérience dans au moins l'une des tâches listées ci-dessus pour le niveau enseignant confirmé,
- Leur expérience dans au moins l'une des tâches suivantes (pour une durée minimale moyenne de 150 heures annuelles) :
 - o élaboration de syllabus et de nouveaux cycles de formation ou conception d'enseignements de référence en langue anglaise,
 - o conception de formations complètes, innovantes et de référence en « e-learning »,
 - o rédaction d'ouvrages de référence ENAC contribuant à la « collection ENAC »,
 - o participation à des actions d'expertise pour le compte de l'ENAC au profit d'industriels, de partenaires institutionnels français ou étrangers ou des services de la DGAC, ou au profit d'activités de recherche,
 - o conception ou réalisation d'outils pédagogiques ou experts.

2.6. Modalités particulières pour les enseignants-chercheurs

Pour les enseignants-chercheurs contractuels, le cadre de gestion mis en place à l'ENAC au 1^{er} janvier 2012 s'applique.

Pour les enseignants-chercheurs fonctionnaires, le bénéfice du parcours de carrière et les modalités de gestion décrites dans les paragraphes précédents restent valables. Les enseignants-chercheurs fonctionnaires promus aux différents niveaux seront pris en compte dans le pyramidage décrit au §2.4. Les critères évoqués en §2.5 sont adaptés aux charges particulières des enseignants-chercheurs :

- Pour le niveau enseignant confirmé :
 - o L'expérience d'enseignement est inchangée en durée mais divisée par 2 en terme quantitatif,
 - o Les compétences d'enseignement sont inchangées et complétées par la détention d'un doctorat.

- Pour le niveau enseignant senior :
 - o L'expérience d'enseignement est inchangée en durée mais divisée par 2 en terme quantitatif,
 - o Les compétences d'enseignement sont celles du niveau précédent et complétées par la détention d'une HDR (habilitation à diriger des recherches).

2.7. Modalités particulières pour les enseignants contractuels

Pour les enseignants contractuels, il sera mis en place un cadre de gestion dont les grilles d'avancement et de rémunération ainsi que la rémunération complémentaire liée à la performance seront calquées sur le cadre de gestion des enseignants-chercheurs contractuels de l'ENAC. Le parcours de carrière et les modalités de gestion seront identiques à ceux décrits dans la présente note. Notamment, le pyramidage sera identique à celui décrit en §2.4 mais sera géré en propre par l'ENAC sur la seule population des enseignants contractuels.

3. Modalités transitoires pour le parcours enseignant

Après arbitrage et validation des services centraux de la DGAC puis approbation du CT de proximité de l'école, l'ensemble de ces dispositions, notamment indemnitaires, seront prises en compte dans le cadre du groupe de travail national sur la refonte des systèmes indemnitaires. Les conclusions de ce GT seront également à prendre en compte dans le cadre du GT national concernant les Etats Généraux des Cadres et Experts de la DGAC.

Dans l'attente des textes modifiés, les ouvertures de poste d'enseignant confirmé et d'enseignant senior pourront s'effectuer à compter de la CAP d'automne 2012 et il sera étudié avec les services centraux la mise en place des modalités de gestion. A la mise en place du parcours des enseignants, les personnels concernés restent dans le niveau actuellement occupé et avec la même appellation de poste.

Le parcours des enseignants sera mis en œuvre progressivement sur plusieurs CAPs de la façon suivante :

- 14 postes d'enseignant confirmé seront ouverts à la CAP d'automne 2012 dont 6 au moins seront dédiés aux départements MI et CNS (au moins 4 à CNS et au moins 2 à MI) au profit des agents retenus comme « assistants de subdivision enseignants spécialistes » par l'ancienne commission pédagogique d'évaluation. Ces 6 postes seront considérés comme hors quota du pyramidage fixé au §2.4 (ce hors quota sera progressivement résorbé d'ici fin 2014 au fur et à mesure des nominations supérieures ou des départs).

- 5 postes d'enseignant confirmé et 5 postes d'enseignant senior seront ouverts à la CAP de printemps 2013, puis de même à la CAP d'automne 2013 et à la CAP de printemps 2014.

- le régime nominal sera mis en place à partir de la CAP d'automne 2014.

Une répartition équitable des postes d'enseignant confirmé et d'enseignant senior sera recherchée entre les différents départements pendant la mise en place progressive des nouveaux postes.

A titre transitoire, les assistants de subdivision pourront postuler sur les postes d'enseignant senior sans avoir été nommé enseignant confirmé (sous réserve du respect des autres critères de durée, de charges, de qualifications, ...) de même que les agents retenus comme « assistants de subdivision enseignants spécialistes » par l'ancienne commission pédagogique d'évaluation et ayant été nommés enseignants confirmés pourront postuler sur les postes d'enseignant senior sans attendre les 4 ans requis (sous réserve du respect des autres critères de charges, de qualifications, ...).

Au fur et à mesure des départs ou des promotions au niveau supérieur, les niveaux d'assistant de subdivision seront remplacés numériquement par une possibilité de nomination d'un nouvel enseignant confirmé.

La commission pédagogique d'évaluation de l'ENAC est supprimée à la date d'entrée en vigueur avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2012.

4. Maintien de la mention d'unité pour les enseignants TSEEAC en circulation aérienne

L'objectif pédagogique recherché par l'école est que les enseignants TSEEAC en circulation aérienne possèdent et maintiennent une mention d'unité ADV/ADI valide sur leur licence associée à une qualification d'un terrain pour assurer leur fonction d'enseignant. Cette mention d'unité permet également le maintien des régimes indemnitaires. Pour des raisons de coût à moyen terme et de facilité d'organisation avec un centre proche, la qualification devra être obtenue sur un terrain du SNA Sud proche de Toulouse. Une convention devra être signée entre le SNA Sud et l'ENAC pour décrire les modalités pratiques de gestion des personnels dans le cadre de l'obtention de la qualification puis de son maintien ainsi que le calendrier de mise en œuvre et pour vérifier la faisabilité de mise en œuvre par le SNA Sud sur les sites pressentis. Les OS seront consultées durant cette phase de rédaction de la convention. Les conditions d'accès à l'emploi seront précisées aux futurs candidats à la mobilité dès la CAP de printemps 2012.

FO a demandé que le maintien de qualification puisse se faire sur le terrain d'origine de l'instructeur :

- **prise de fonction immédiate à l'ENAC,**
- **pas de nouvelle qualification à passer, pas de risque d'arrêt formation,**
- **maintien plus facile avec un nombre d'heure réduit, l'expérience compense la moindre pratique,**
- **pas de contraintes pour le terrain d'accueil**

1) Recrutement : les avis de vacance d'emploi préciseront qu'il s'agira d'un plus pour les candidats s'ils possèdent déjà une mention d'unité valide (ou ayant été valide lors d'une expérience de contrôle antérieure) ou une habilitation vigie trafic, les autres candidatures n'étant pas exclues mais moins prioritaires. Il sera également précisé dans les avis de vacance d'emploi que l'accès à l'emploi sera conditionné par l'obtention d'une mention d'unité valide associée à une qualification sur un terrain donné du SNA Sud. Il sera enfin précisé dans les tâches de la fiche de poste que l'agent devra, comme c'est déjà le cas aujourd'hui, participer aux enseignements généraux (AIS, Télécom, ...) en plus de la formation pratique au contrôle.

2) Conditions d'accès à l'emploi : l'accès à l'emploi sera conditionné par la détention d'une mention d'unité ADI/ADV valide et par l'obtention de la qualification sur un terrain donné du SNA Sud. En cas d'échec à la validation d'une de ces conditions, le service des ressources humaines de la DSNA proposera 3 postes parmi les postes non pourvus en CAP.

Par conséquent, les agents mutés à l'ENAC sans mention d'unité devront valider le stage FCTLA puis obtenir une qualification sur un terrain donné du SNA Sud. Pour les agents mutés à l'ENAC avec une mention d'unité, ils devront obtenir une qualification sur un terrain proche de Toulouse.

3) Maintien dans l'emploi

Pour tous les agents, tous les critères nécessaires au maintien de la validité de la mention d'unité et de la qualification sur le terrain du SNA Sud donné devront être maintenus. Toutefois, en cas d'inaptitude médicale, l'agent pourra continuer à exercer son emploi d'enseignant, sous réserve de l'évolution future des dispositions règlementaires.

4) Dispositions transitoires

Les agents en poste lors de la mise en œuvre de ce nouveau dispositif pourront continuer à exercer leurs fonctions actuelles même en l'absence de mention d'unité valide, sous réserve de l'évolution future des dispositions règlementaires. Les agents volontaires pourront être associés au dispositif d'obtention d'une mention d'unité et d'une qualification sur un terrain du SNA Sud donné. En cas d'échec, le maintien dans l'emploi sera malgré tout garanti sous réserve de l'évolution future des dispositions règlementaires.

5. Maintien des qualifications de pilote pour les enseignants TSEEAC au pilotage

L'ENAC souhaite utiliser au mieux les compétences des enseignants en poste à la DFPV soit pour les cours au sol soit pour la formation sur simulateur.

Fonction FTO : Ground Instructors (GI)

Les GI assurent les cours au sol pour la formation au pilotage. Le plan de formation ENAC prévoit l'accès aux formations théoriques de pilote (CPL ou ATPL théoriques) dès le début de l'affectation afin de leur donner le niveau nécessaire aux enseignements. L'évolution vers l'enseignement en langue anglaise étant considérée comme indispensable, la formation continue adaptée est également programmée.

Fonction FTO : Synthetic Training Instructors (STI)

Jusqu'à la mise en application, en France, du texte européen Part FCL (AESA, prévu au plus tôt en 2013), les enseignants ayant des fonctions d'instructeur sur simulateur seront recrutés par AVE sur les critères définis dans le FCL1. Le plan de formation sera conforme à celui défini lors du GT instructeur technique de 2002 (formation CPL ou ATPL théorique, formation pratique CPL + FI et IR si besoin) dans le respect de l'annexe 2 du présent document.

Au jour de la mise en application du Part FCL, pour les agents en poste dont la conversion aux critères est réalisable, et sur engagement de l'agent à terminer les formations, l'ENAC mettra en place les formations aux qualifications complémentaires. Un AVE pour un poste STI ne pourra s'adresser qu'à des personnels possédant le pré-requis Part FCL. L'AVE devra mentionner le centre ENAC d'affectation et le type de formation dispensé dans ce centre, dans le respect de l'annexe 2 du présent document.

Pour les agents déjà en poste qui assurent des formations sur simulateur ne donnant pas droit à crédit d'heure au sens du FCL1 ou Part FCL, un maintien de compétences régulier dans ce domaine est assuré.

Pour ces personnels STI, affectés sur un poste où ils assurent de l'enseignement pour la formation pratique au pilotage, et bien que cela ne soit pas imposé par la réglementation mais professionnellement utile, l'ENAC programmera un maintien de compétences régulier leur permettant de proroger les éventuelles qualifications pilotes détenues.

ANNEXE 1 : Charges d'enseignement

au sein de la Direction des Etudes et de la Recherche (extrait du règlement intérieur de l'ENAC)

Article 1^{er} - Champ d'application

Tout enseignant calcule sa charge d'enseignement grâce à la présente Annexe.

La charge normale d'enseignement d'un enseignant travaillant à temps partiel est égale à la charge normale d'enseignement d'un enseignant à temps plein multipliée par la quotité de travail correspondante.

Article 2 – Définitions

Enseignant

Un enseignant est une personne qui consacre une partie ou la totalité de son activité à des fonctions d'enseignement, cette partie étant exprimée par le rapport entre sa charge d'enseignement et la charge normale d'enseignement.

Fonctions d'enseignement

Les fonctions d'enseignement comprennent l'ensemble des activités qui concourent directement à la transmission des connaissances et des savoirs faire aux élèves et aux stagiaires.

Cours magistral

Un enseignement a la forme d'un cours magistral lorsqu'il a pour objectif la transmission de notions théoriques ou conceptuelles préétablies. En général, il est effectué dans le cadre d'une série ordonnée de séances, s'appuyant sur des supports pédagogiques rédigés et, le cas échéant, des supports visuels, sans rôle interactif de la part des élèves ou stagiaires.

Travaux dirigés (TD)

Un enseignement a la forme de travaux dirigés lorsqu'il a pour objectif la mise en pratique ou l'utilisation par les élèves de notions théoriques ou de connaissances, sous forme d'exercices dirigés, de bureau d'études, de travaux pratiques, ou de projets à encadrement permanent. Il est en général effectué devant un groupe restreint d'élèves ou de stagiaires avec leur participation active.

Note : Une même séance d'enseignement peut combiner la forme de cours magistral et celle de travaux dirigés.

Projet

Un projet implique un travail personnel de la part des élèves, seuls ou en groupe, donnant lieu à un rapport écrit et à une présentation orale, et faisant l'objet d'un encadrement.

Les projets à encadrement permanent sont traités comme des travaux dirigés.

Pour les projets à encadrement non permanent, on distingue le cas échéant :

la durée totale travaillée, qui est le temps de travail moyen total attendu des élèves ;

la durée programmée à l'emploi du temps, qui est la durée pendant laquelle les élèves ont accès aux installations ;

la durée encadrée, pendant laquelle un encadrement est prévu.

Tâches associées à une séance d'enseignement

Une séance d'enseignement suppose, outre le temps de contact – élèves, une préparation à long terme, une préparation à court terme, des tâches pédagogiques après la séance et, le cas échéant, des tâches matérielles associées.

Préparation à long terme d'une séance

La préparation à long terme comprend la participation à l'élaboration des programmes, l'étude des questions à traiter, la mise au point du scénario des séances, le développement initial et la mise à jour du contenu de la séance, la préparation et la mise à jour des supports pédagogiques visuels et rédigés, et la coordination avec d'autres enseignements, si nécessaire.

Préparation à court terme d'une séance

La préparation à court terme comprend la révision du sujet et du scénario de la séance et l'adaptation au rythme propre des élèves, si nécessaire.

Tâches pédagogiques après la séance

Les tâches pédagogiques après la séance comprennent l'élaboration et le renouvellement des épreuves de contrôle de connaissances et des corrigés correspondants, la correction des contrôles écrits, les contrôles oraux, et l'évaluation et le suivi des méthodes pédagogiques.

Tâches matérielles associées à une séance de travaux dirigés

Les tâches matérielles associées à une séance de TD comprennent la mise en place puis le rangement des matériels, instruments de mesure, ou supports pédagogiques nécessaires, ainsi que la vérification de l'état et de la configuration des matériels.

Autres charges

Elles comprennent toutes les tâches, autres que les activités directes d'enseignement, qui peuvent être confiées à un enseignant (recherche, expertise, développement, activités indirectes d'enseignement,...)

Article 3 – Unité de mesure

L'unité de mesure de la charge d'enseignement est l'heure.

Article 4 – Mesure des charges correspondant aux différentes formes d'enseignement

Les tâches associées à 1 heure de cours magistral de qualité optimale, constamment tenu à jour, prennent en moyenne environ :

2 heures de préparation à long terme

1 heure de préparation à court terme

0,5 heure pour les tâches après la séance

soit en moyenne un total de 3.5 heures,

si bien que **1'heure de cours magistral correspond à une charge de 4.5 heures.**

Les tâches associées à 1 heure de TD de qualité optimale, renouvelé régulièrement prennent en moyenne environ :

45 minutes de préparation à long terme

45 minutes de préparation à court terme

15 minutes de tâches matérielles

15 minutes de tâches après la séance

soit en moyenne un total de 2 heures,

si bien que **1'heure de TD correspond à une charge de 3 heures.**

Ces mesures ne dépendent pas du niveau des élèves ou stagiaires bénéficiant de l'enseignement.

Les mesures ci-dessus des tâches associées sont les valeurs de référence qui sont prises en compte pour établir la charge d'enseignement des cours et des TD dispensés à l'école.

Certains enseignements, quelle que soit leur forme, peuvent générer des temps moyens pour les tâches associées différents des temps de référence, en fonction notamment de la nature de l'enseignement, de sa forme, de l'absence de tâches prévues ou de la présence de tâches non prévues.

Les enseignements pour lesquels les temps associés moyens s'écartent notablement des valeurs de référence peuvent faire l'objet d'une évaluation particulière par le chef de département, approuvée par le directeur des Etudes et de la Recherche . Ces cas d'écart doivent être dûment justifiés.

Article 5 – Mesure de l'encadrement de projet et de l'examen des mémoires de fin d'études

Un projet avec encadrement permanent est compté comme un TD.

La mesure de l'encadrement d'un projet long peut varier suivant la matière, le temps de préparation et de correction du sujet, le taux d'encadrement associé, et le nombre d'élèves par groupe. Elle est donc définie, selon le type de projet, par le chef de département correspondant, en accord avec le directeur des Etudes et de la Recherche. En moyenne, la durée encadrée d'un projet est d'environ 25% de la durée programmée. La charge comprend, outre les heures d'encadrement du projet, un temps variable pour les tâches associées.

Les mesures de l'encadrement des différents types de projets sont régulièrement communiquées par le directeur des Etudes et de la Recherche.

La participation à un jury à l'occasion de la soutenance d'un mémoire de fin d'études correspond à une charge de 3 heures, comprenant la lecture du rapport écrit, les recherches éventuelles nécessaires à son appréciation, l'assistance à la soutenance orale et les délibérations du jury.

Article 6 – Majorations pour un enseignement nouveau ou en langue étrangère.

En fonction du caractère de nouveauté d'un enseignement, le chef de département lui attribue, pour sa première réalisation, une majoration des temps associés dans la limite de 100% (pour un enseignement entièrement nouveau ou entièrement refondu, la première réalisation d'une heure de cours magistral correspond donc à 8 heures de charge et celle d'une heure de TD à 5 heures de charge).

Un enseignement dispensé en langue étrangère, n'ayant pas pour objet l'enseignement de celle-ci, peut donner lieu à une majoration des temps associés, déterminée par le chef de département dans la limite de 10%, lorsque cela représente une tâche supplémentaire pour l'enseignant.

Article 7 – Charge normale d'enseignement

Les activités d'un enseignant peuvent comporter :

des activités directes d'enseignement, comprenant les séances d'enseignement et leurs tâches associées ;

des activités indirectes d'enseignement, venant en déduction de la charge d'enseignement, telles que définies à l'article 10 ;

des activités non liées à l'enseignement, comptées forfaitairement : activités administratives diverses, participation à des réunions, temps consacré à la formation continue générale et technique (veille technologique, stages, conférences, colloques, missions, visites techniques, entraînement aérien, etc...)

des activités d'expertise ou d'étude, ne concourant pas aux enseignements de l'école.

La charge normale d'enseignement est le nombre d'heures consacré annuellement aux activités directes d'enseignement par un enseignant travaillant à temps plein, sans aucune activité d'expertise ou activité venant en déduction de charge.

Compte tenu de la durée annuelle du travail en vigueur à l'école, la charge normale d'enseignement est de **1250 heures**.

Cette charge normale, calculée avec les valeurs de référence prévues à l'article 4. est la charge à respecter annuellement.

Pour un enseignant donné, la charge d'enseignement peut être calculée différemment, dans les cas suivants qui doivent être dûment justifiés :

les enseignements susceptibles de lui être confiés conduisent à une charge sensiblement différente de la charge normale, et il y a un écart notable entre les temps associés à ses enseignements et les temps de référence ;

le volume de ses activités non liées à l'enseignement dépasse notablement le forfait prévu.

Les écarts par rapport à la charge normale d'enseignement ne peuvent être mis en place qu'avec l'accord de l'enseignant, ou en cas de désaccord après arbitrage de la commission de suivi et d'arbitrage

Lorsqu'un enseignant a des activités d'expertise ou d'étude, la réduction de charge correspondante est établie par le chef de département, en accord avec le directeur des Etudes et de la Recherche .

Article 8 – Limitations et charge supplémentaire

Afin de préserver la qualité de l'enseignement, le nombre de séances d'enseignement assurées par un enseignant ne doit pas dépasser :

6 heures par jour

20 heures par semaine

60 heures par mois.

Tout dépassement de ces valeurs ne peut se faire qu'avec l'accord de l'enseignant.

Une charge supplémentaire annuelle correspondant au maximum à 50 heures de contact – élèves peut être demandée à un enseignant, pour réaliser des activités ne figurant pas au tableau de charge prévisionnel annuel. Cette charge supplémentaire ne peut se faire qu'avec l'accord de l'enseignant.

Article 9 – Charge d'enseignement des enseignants – chercheurs

Un enseignant – chercheur assure la moitié de la charge normale annuelle d'enseignement, sauf dispositions différentes de son contrat de travail.

Article 10 – Activités indirectes d'enseignement, venant en déduction de la charge normale d'enseignement

Lorsque les activités suivantes sont exercées par un enseignant, elles sont déduites de la charge normale d'enseignement. Les autres activités indirectes d'enseignement donnant lieu à déduction sont évaluées par le chef de département et répertoriées au niveau de chaque subdivision.

L'encadrement d'une subdivision de taille moyenne (environ 6 personnes) représente environ 1/3 d'une charge normale d'enseignement, cette valeur pouvant être modifiée par le chef de département en fonction notamment de la taille de la subdivision, de l'importance des installations dont elle est responsable et du nombre d'enseignants extérieurs qu'elle gère. Cette charge peut être répartie entre plusieurs personnels, en accord avec le chef de département.

L'inspection des études d'un cycle de formation initiale ou spécialisée de 30 à 40 élèves peut représenter entre un tiers et la moitié d'une charge normale d'enseignement, cette valeur étant évaluée par le chef de département en accord avec le directeur des Etudes et de la Recherche, en fonction notamment du type et de la taille de la promotion, du nombre de stages effectués par les élèves, du nombre de promotions d'un même cycle encadrées simultanément, et de la présence ou non des élèves à l'école. Cette charge peut être répartie entre plusieurs personnels, en accord avec le chef de département.

Note : Cette activité comprend, le cas échéant, la participation aux jurys de mémoires de fin d'études

La responsabilité d'un stage d'une semaine représente en moyenne environ 10 heures, cette valeur pouvant être modifiée par le chef de département en accord avec le directeur des Etudes et de la Recherche, en fonction notamment du nombre d'enseignants extérieurs intervenant dans le stage.

Article 11 – Commission de suivi et d'arbitrage

Une commission de suivi et d'arbitrage est chargée de vérifier la bonne application de la présente Annexe et de régler tout litige. Elle est composée du directeur des Etudes et de la Recherche, président, des chefs de départements d'enseignement ou de leurs représentants et d'un représentant du personnel enseignant par département d'enseignement, désigné par les représentants du personnel au CTP de l'école. En cas de vote à propos d'un litige, le chef du département d'enseignement (ou son représentant) dont relève l'enseignant concerné ne prend pas part au vote. La commission vote à la majorité absolue, sans voix prépondérante du président.

Cette commission se réunit régulièrement au titre du suivi de l'application du présent règlement, et sur demande de l'un de ses membres ou d'un enseignant au titre d'un litige.