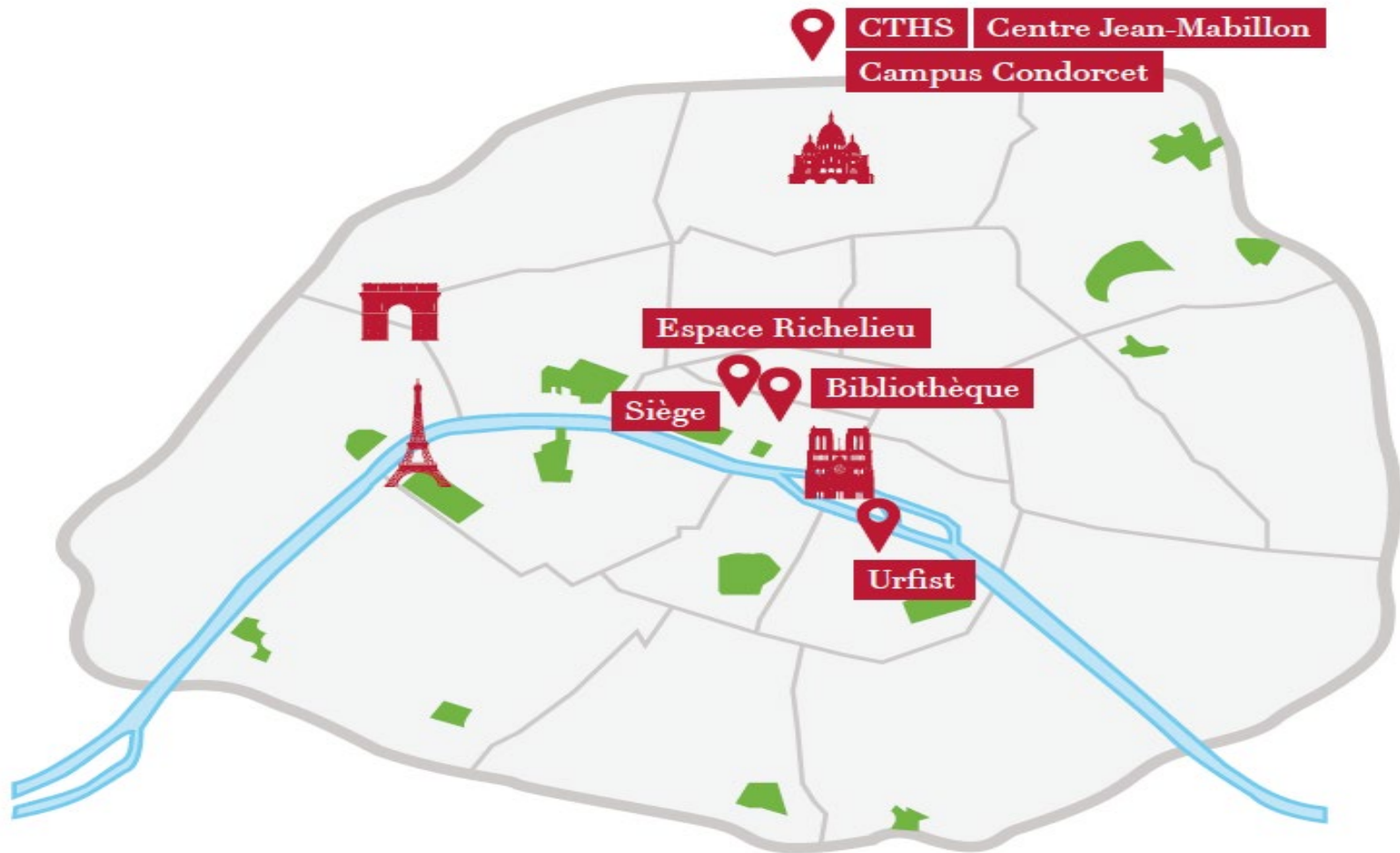


---

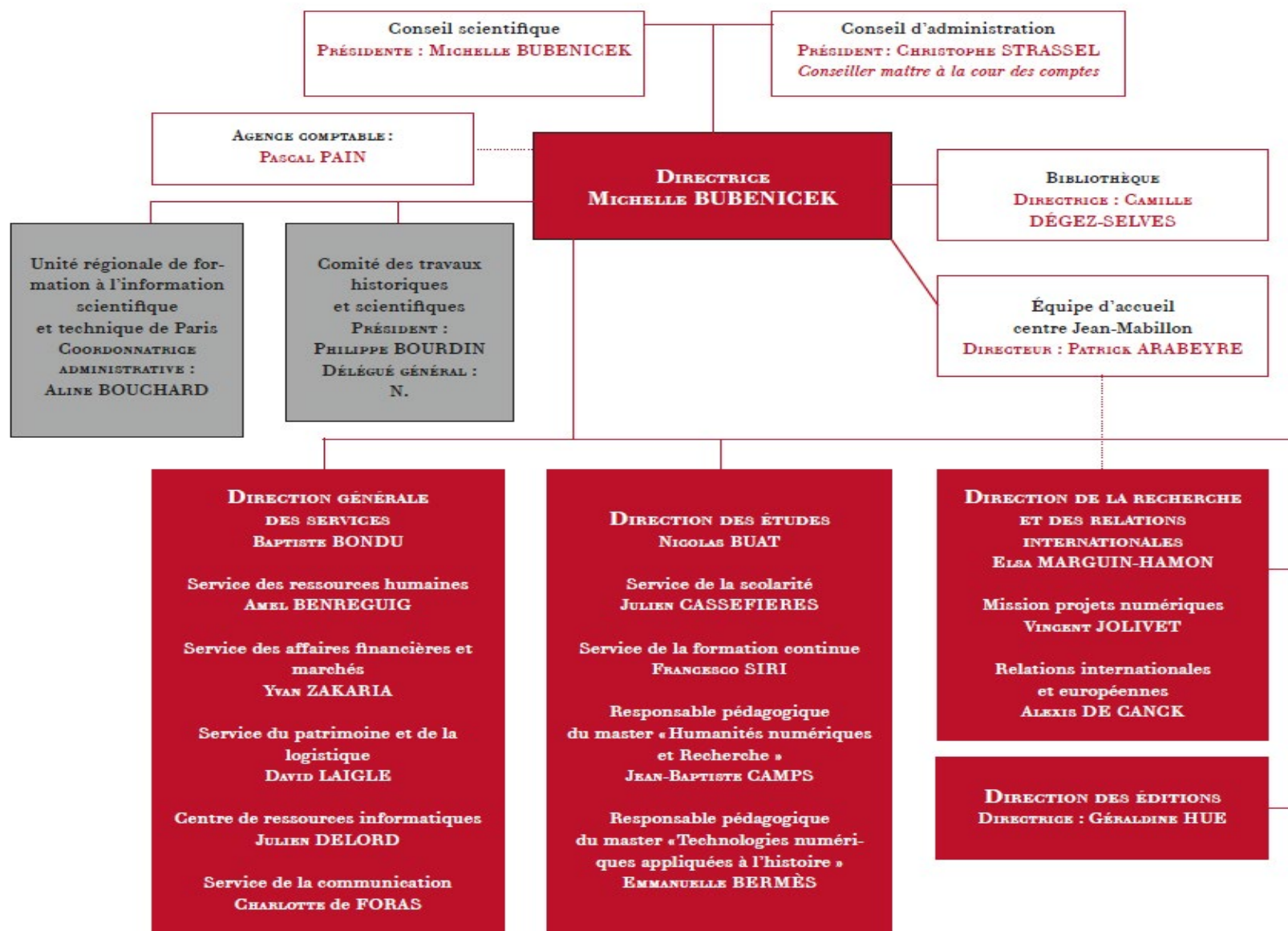
# LE RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022



# LES IMPLANTATIONS DE L'ÉCOLE NATIONALE DES CHARTES



# ORGANIGRAMME





# LE MOT DE LA DIRECTRICE

---

Le bilan qui suit constitue le premier Rapport Social Unique (RSU), prévu par l'article 5 de la loi du 6 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique.

Ce rapport, qui remplace le bilan social des années passées, dresse un état annuel des ressources humaines de l'établissement et permet d'apprécier sa situation à la lumière des données sociales qu'il présente. Le RSU rassemble des données, qui mettent à même de suivre sur la durée les évolutions des actions engagées en matière de ressources humaines.

Par rapport au bilan social, il présente davantage d'indicateurs concernant les recrutements et parcours professionnels, l'organisation du travail, l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail ainsi que le dialogue social.

Véritable outil au service des ressources humaines, il offre la possibilité d'un meilleur pilotage des dispositifs relevant de ce secteur et reflète la richesse et la diversité des parcours professionnels proposés au sein de l'établissement.

# SOMMAIRE

CHAPITRE 1 L'emploi

CHAPITRE 2 Le recrutement

CHAPITRE 3 Le parcours professionnel

CHAPITRE 4 La formation

CHAPITRE 5 La rémunération

CHAPITRE 6 La santé et la sécurité au travail

CHAPITRE 7 L'organisation du travail et du temps de travail

CHAPITRE 8 L'action sociale

CHAPITRE 9 Le dialogue social

CHAPITRE 10 La discipline

# CHAPITRE 1 L'EMPLOI

## 1. Effectif physique et effectifs en ETP (hors vacataires au 31/12/2022)

### a. Plafond d'emploi voté au CA (effectifs exprimés en ETPT)

		<b>Emplois sous plafond Etat</b>		<b>Emplois financés sur budget Etablissement</b>		<b>Global</b>
Catégories d'emplois		En ETPT		En ETPT		
Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	Permanents	Titulaires	16,7			16,7
		CDI	0		0	0
	Non permanents	CDD	3,9		10,8	14,7
		<b>S/total EC</b>	<b>20,6</b>		<b>10,8</b>	<b>31,4</b>
<b>Elèves fonctionnaires stagiaires</b>			<b>73</b>			<b>73</b>
BIATSS	Permanents	Titulaires	31,9			31,9
		CDI	2,7		6,1	8,8
	Non permanents	CDD	8		11,3	19,3
		<b>S/total Biatss</b>	<b>42,6</b>		<b>17,4</b>	<b>60</b>
<b>Consommation prévisionnelle des emplois</b>			<b>136,2</b>		<b>28,2</b>	<b>164,4</b>
<b>Rappel du plafond des emplois prévisionnel fixé par l'Etat au 01/01/2022</b>			<b>136</b>	<b>Plafond des emplois fixé sur budget établissement</b>		<b>166</b>

Depuis l'accès aux Responsabilités et Compétences Elargies (RCE), conséquence de la loi LRU du 10 août 2007, le Ministère ne délègue plus d'emplois mais octroie aux établissements une masse salariale annuelle assortie d'un plafond d'emplois via la subvention pour charges de service public. Par ailleurs, l'État autorise l'école, par décision du Conseil d'Administration, à augmenter le plafond d'emplois de l'établissement par des emplois financés sur ressources propres. On parle alors de plafond global des emplois. Il s'agit d'un nombre maximum d'emplois dont la rémunération par l'établissement est autorisée, dans la limite du respect de la masse salariale. Il est défini en Equivalent Temps Plein Travaillé (ETPT) et il est voté annuellement par le Conseil d'Administration.

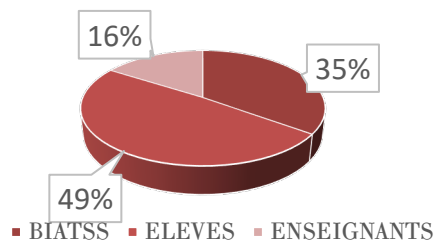
## b. Effectif global physique

		TITULAIRES			CONTRACTUELS			ENSEMBLE		
		Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
EFFECTIF	BIATSS	14	16	30	19	12	31	33	28	61
	ELEVES				50	33	83	50	33	83
	ENSEIGNANTS	4	11	15	5	4	9	9	15	24
Effectifs totaux en nombre		18	27	45	74	49	123	92	76	168

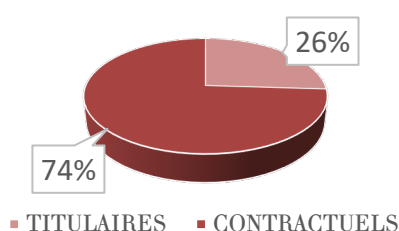
## c. Effectifs global en ETP

		TITULAIRES			CONTRACTUELS			ENSEMBLE		
		Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
EFFECTIF	BIATSS	13,8	15,8	29,6	18,4	11,4	29,8	32,2	27,2	59,4
	ELEVES				50	33	83	50	33	83
	ENSEIGNANTS	4	11	15	5	4	9	9	15	24
Effectifs totaux en nombre		17,8	26,8	44,6	73,4	48,44	121,84	91,2	75,2	166,4

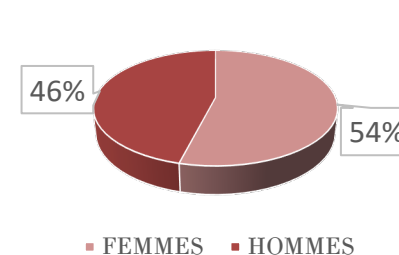
Répartition par type de population



Répartition par statut d'emploi



Répartition par genre



L'analyse de l'effectif global en équivalents temps plein (ETP) révèle que les élèves stagiaires fonctionnaires sont majoritaires, représentant 49 % de l'ensemble des agents. En ce qui concerne la répartition par statut d'emploi, bien que l'on puisse observer un recours important à des agents contractuels, il convient de noter que ce chiffre inclut également les élèves fonctionnaires. Une analyse plus approfondie révèle un équilibre entre les agents titulaires et les contractuels. Enfin, en ce qui concerne la répartition par genre, il est notable que les agents sont majoritairement des femmes.

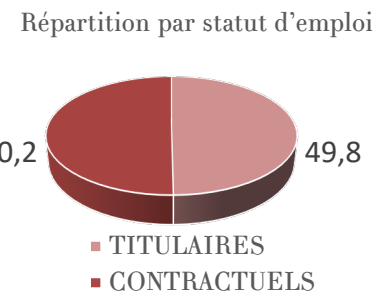
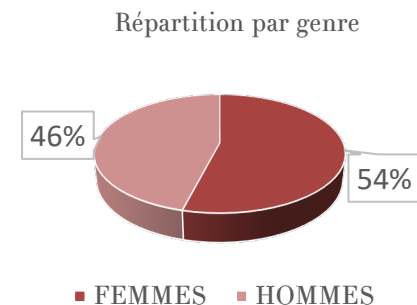


## 2. Les caractéristiques des effectifs

### a. Les BIATSS

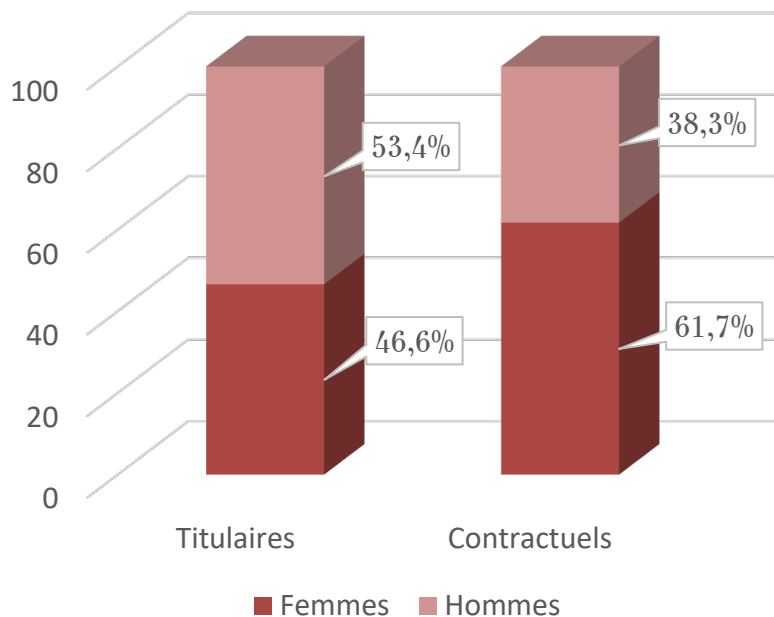
#### a.1. Répartition par statut d'emploi, corps, catégorie et genre

BIATSS		EFFECTIFS PHYSIQUES			ETP			%ETP
FILIERE	CAT	Femmes	Hommes	ENSEMBLE	Femmes	Hommes	ENSEMBLE	
AENES	A	2	2	4	2,00	2,00	4,00	14%
	B	1		1	1,00		1,00	3%
	C			0			0,00	0%
Total filière AENES		<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>3,00</b>	<b>2,00</b>	<b>5,00</b>	<b>17%</b>
BIB	A	3	2	5	3,00	2,00	5,00	17%
	B	2	1	3	2,00	1,00	3,00	10%
	C		2	2		2,00	2,00	7%
Total filière des bibliothèques		<b>5</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>5,00</b>	<b>5,00</b>	<b>10,00</b>	<b>34%</b>
ITRF	A	3	5	8	2,80	5,00	7,80	26%
	B	2	2	4	2,00	1,80	3,80	13%
	C	1	2	3	1,00	2,00	3,00	10%
Total filière ITRF		<b>6</b>	<b>9</b>	<b>15</b>	<b>5,80</b>	<b>8,80</b>	<b>14,60</b>	<b>49%</b>
Total BIATSS titulaires		<b>14</b>	<b>16</b>	<b>30</b>	<b>13,80</b>	<b>15,80</b>	<b>29,60</b>	<b>100%</b>
Contractuels CDI	A	6	1	7	6,00	6,44	12,44	42%
	B		1	1	4,40		4,40	15%
	C		1	1	2,00	2,00	4,00	13%
Contractuels CDD	A	6	7	13	6,00	1,00	7,00	23%
	B	5		5		1,00	1,00	3%
	C	2	2	4		1,00	1,00	3%
Total des BIATSS contractuels		<b>19</b>	<b>12</b>	<b>31</b>	<b>18,40</b>	<b>11,44</b>	<b>29,84</b>	<b>100%</b>
Effectif total BIATSS		<b>33</b>	<b>28</b>	<b>61</b>	<b>32,20</b>	<b>27,24</b>	<b>59,44</b>	



L'analyse de l'effectif en équivalents temps plein (ETP) des agents BIATSS révèle une majorité d'agents de genre féminin, ainsi qu'un équilibre entre les agents titulaires et les contractuels.

BIATSS par statut d'emploi et genre



Chez les agents BIATSS titulaires, la répartition par genre montre que les femmes représentent 46,6 % de l'effectif, tandis que les hommes comptent pour 53,4 %. Il y a donc une légère prédominance masculine parmi les titulaires de ce groupe.

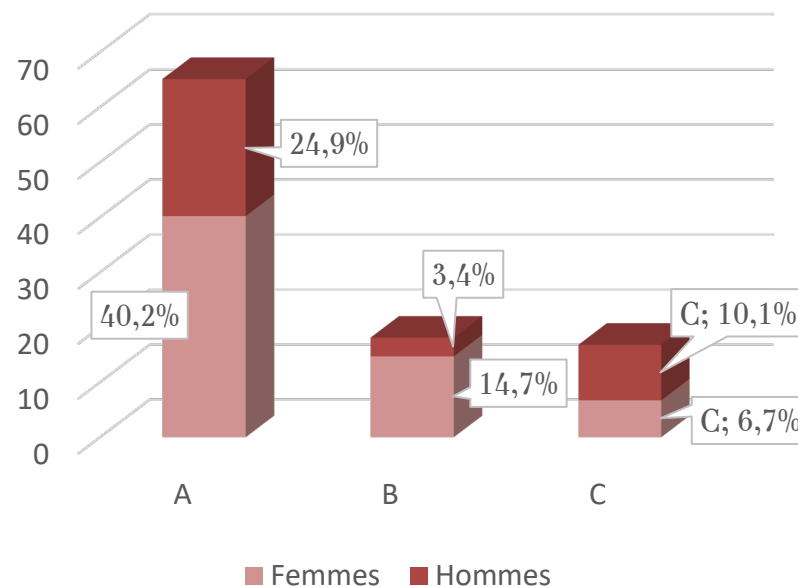
En revanche, parmi les agents BIATSS contractuels, la tendance est inversée. Les femmes constituent une majorité significative, avec 61,7 % de l'effectif, tandis que les hommes ne représentent que 38,3 %.

Les contractuels sont donc majoritairement féminins.

Cette répartition indique une surreprésentation des femmes parmi les agents de catégorie A et B, tandis que les hommes sont sous-représentés dans ces catégories.

La catégorie C présente un équilibre relatif entre les deux genres, bien que les hommes y soient légèrement plus nombreux que les femmes.

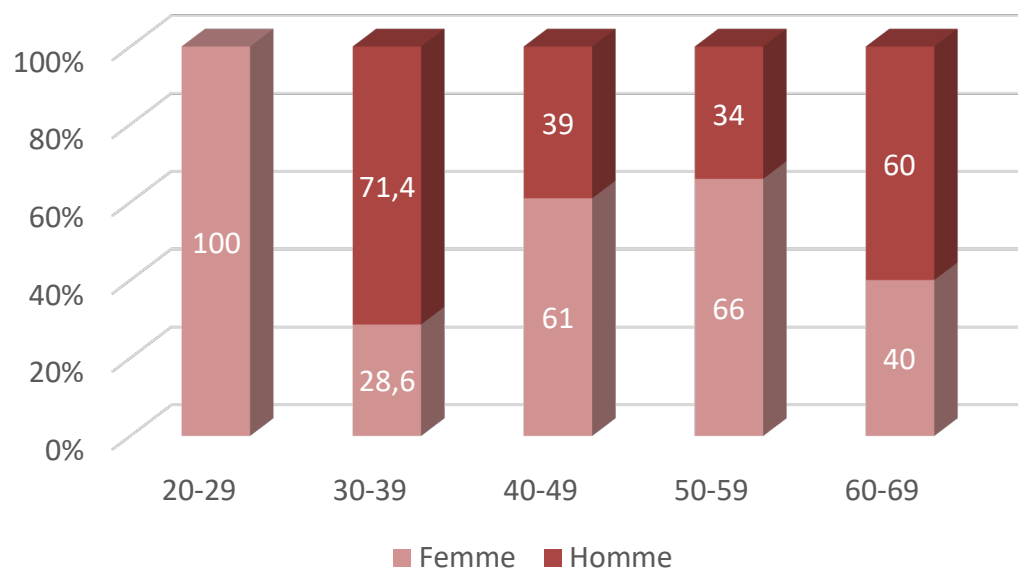
BIATSS par catégorie et genre



## a.2. Les effectifs physiques BIATSS par tranches d'âges et genre au 31 décembre 2022

FILIERE	Tranche d'âge										Ensemble
	20-29		30-39		40-49		50-59		60-69		
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
AENES				1	1	1	1		1		5
BIBLIOTHEQUES				2	4	1	1	1		1	10
ITRF				4	3	3	2	1	1	1	15
<b>BIATSS titulaires</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>30</b>
<b>BIATSS contractuels</b>	<b>2</b>		<b>4</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>2</b>		<b>1</b>	<b>31</b>
<b>TOTAL BIATSS</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>17</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>61</b>

### Répartition par genre et tranches d'âges



Ces chiffres démontrent une variation significative de la répartition des genres en fonction des tranches d'âge. La tranche d'âge des 20-29 ans est exclusivement féminine, tandis que la tranche d'âge des 60-69 ans est majoritairement masculine.

Les autres tranches d'âge présentent des proportions variables de femmes et d'hommes.

Cette analyse peut conduire à une réflexion sur les questions liées à la diversité des genres et à la promotion de l'égalité dans les différentes tranches d'âge

## a.3. Les agents contractuels – Fondement juridique de recrutement

Type poste CDD	Fondement juridique de recrutement	Cat A			Cat B			Cat C			TOTAL		
		Femme	Homme	Ensemble	Femme	Homme	Ensemble	Femme	Homme	Ensemble	Femme	Homme	Ensemble
PERMANENT	Absence de corps de fonctionnaire												
	Besoin permanent	7	6	16	5	1	6				12	7	19
	Emploi de niveau CAT A												
Total CDD PERMANENT													
TEMPORAIRE	Accroissement temporaire d'activité		3	3	1		1				1	3	4
	Remplacement temporaire de fonctionnaire							1		1			1
	Vacance temporaire d'emploi												
Total CDD PERMANENT													
CDI		7	1	8		1	1		1		7	3	10
TOTAL GENERAL		14	10	24	6	2	8	1	1	2	20	13	33

L'analyse des données de recrutement pour les agents en contrat à durée déterminée (CDD) met en évidence les points suivants :

**1. Motif de recrutement dominant** : Le motif de recrutement le plus courant pour les agents en CDD, quelle que soit leur catégorie, est le "besoin permanent". Cela concerne 19 agents, ce qui suggère que l'établissement a un besoin continu de personnel supplémentaire pour certaines fonctions.

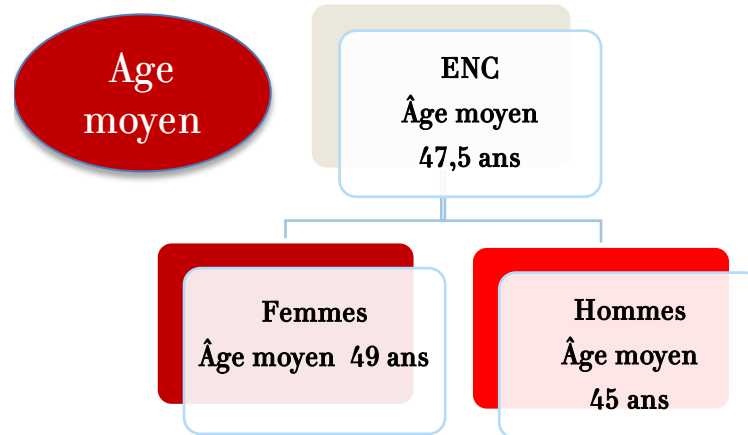
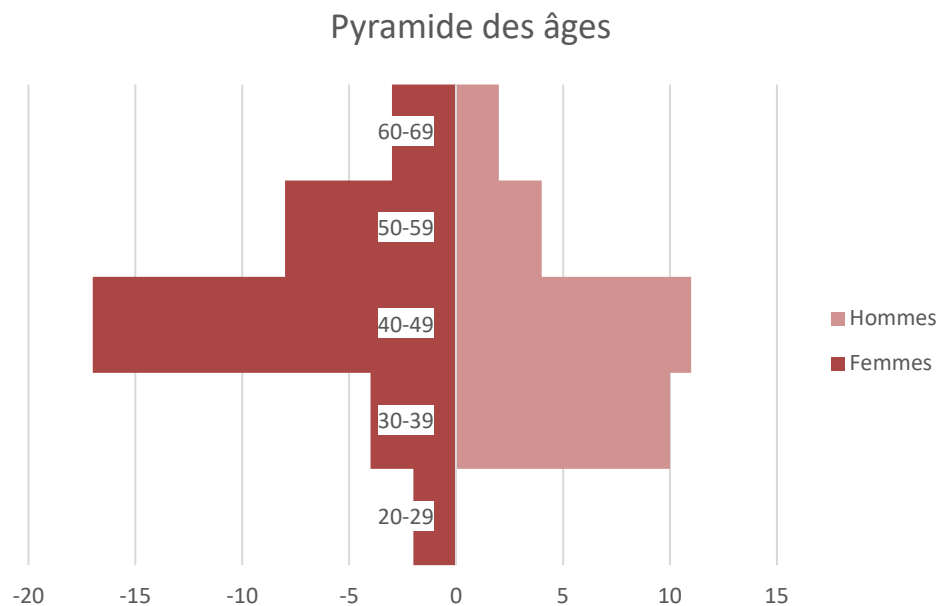
**2. Motifs de recrutement complémentaires** : En plus du "besoin permanent", il y a eu quelques recrutements pour d'autres motifs, notamment "accroissement temporaire d'activité" et "remplacement de fonctionnaire". Cela indique que, dans certains cas, les recrutements en CDD sont liés à des situations temporaires, telles que des pics d'activité ou des remplacements ponctuels.

**3. Contrats à durée indéterminée (CDI)** : Il est également pertinent de noter qu'il y a 10 agents en CDI. Cela suggère que certains agents en CDD ont pu être pérennisés, ce qui peut indiquer une forme de stabilité de l'emploi.

**4. Besoin de flexibilité** : L'utilisation de contrats à durée déterminée pour un large éventail de motifs, y compris le "besoin permanent", suggère que l'établissement cherche à gérer son personnel de manière flexible pour répondre aux besoins organisationnels changeants.

En résumé, l'analyse de ces données révèle que le recrutement en CDD est principalement lié à un "besoin permanent", ce qui peut refléter une nécessité constante de personnel supplémentaire dans certains domaines. Les autres motifs de recrutement dénotent une utilisation du CDD pour gérer des situations temporaires. La présence de contrats à durée indéterminée montre également une forme de stabilité au sein de l'effectif.

## a.4. Démographie des BIATSS



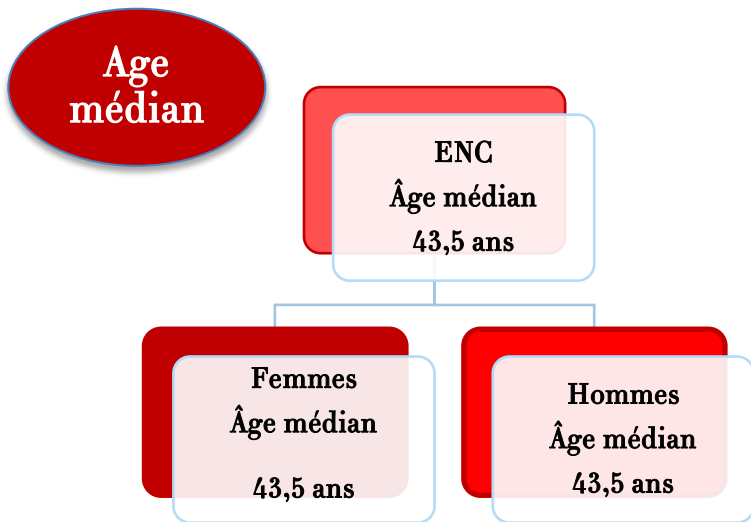
Catégories	Femmes	Hommes	Ensemble
A	44,0	42,0	43,0
B	46,0	47,0	47,0
C	58,0	47,0	53,0
<b>Total général</b>	<b>49,0</b>	<b>45,0</b>	<b>47,5</b>
<b>Donnée nationales 2020-2021</b>	<b>47,5</b>	<b>47,6</b>	<b>47,6</b>

L'analyse des données concernant les personnels BIATSS révèle les points suivants :

**1. Âge moyen conforme à la moyenne nationale :** L'âge moyen des personnels BIATSS est en ligne avec la moyenne nationale. Cela signifie que, en moyenne, les personnels BIATSS de l'établissement ont un âge similaire à celui des personnels BIATSS dans d'autres établissements en France. Cela peut indiquer une certaine cohérence dans la répartition des âges au sein de notre institution.

**2. Stabilité de l'écart entre les genres :** L'écart entre la population féminine et masculine est resté stable cette année. Cela signifie que, malgré les fluctuations démographiques, l'écart en termes d'âge entre les femmes et les hommes au sein du personnel BIATSS n'a pas significativement changé. Toutefois, il est important de noter que les femmes sont en moyenne plus âgées que les hommes, avec un écart de 4 ans. Cela peut être dû à divers facteurs, notamment les périodes de recrutement et les progressions de carrière.

En résumé, l'âge moyen des personnels BIATSS est aligné sur la moyenne nationale, indiquant une certaine cohérence au sein de l'établissement. L'écart d'âge entre les femmes et les hommes est demeuré stable, avec les femmes étant en moyenne plus âgées que les hommes, peut-être en raison de facteurs historiques ou de progression de carrière.



Catégories	Femmes	Hommes	Ensemble
A	43,5	43,5	43,5
B	43,5	43,0	43,3
C	45,5	43,5	44,5
<b>Total général</b>	43,5	43,5	43,5
<b>Donnée nationales 2020-2021</b>	47,5	47,8	47,5

L'analyse des données concernant l'âge moyen médian des personnels révèle les éléments suivants :

**1. Âge médian inférieur à la moyenne nationale :** L'âge médian des personnels au sein de l'établissement est plus bas que la moyenne nationale. Cela signifie que, en divisant la population en deux groupes numériquement égaux, la moitié est plus jeune que la médiane, et l'autre moitié est plus âgée. Cette différence de 4 ans par rapport à la moyenne nationale peut indiquer une certaine jeunesse au sein de votre institution.

**2. Égalité de l'âge médian entre les genres :** L'âge médian de la population féminine de l'établissement est égal à celui des hommes. Cela suggère une égalité en termes d'âge médian entre les femmes et les hommes parmi les personnels.

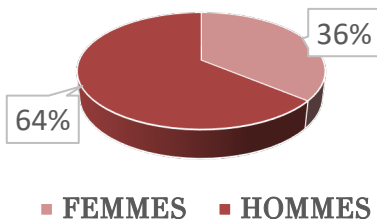
En résumé, l'âge médian des personnels de l'établissement est plus bas que la moyenne nationale, indiquant une population relativement jeune. De plus, il n'y a pas de disparité notable en termes d'âge médian entre les genres, ce qui peut être un indicateur d'équité en matière d'âge au sein de notre institution.

## b. Les enseignants-chercheurs

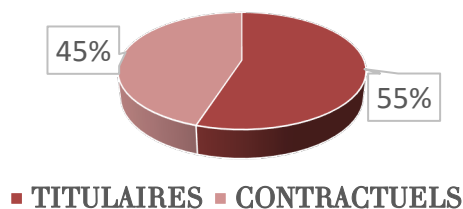
### b.1. Répartition par statut d'emploi, corps et genre

Enseignants-chercheurs	EFFECTIFS PHYSIQUES			ETP			
	Femmes	Hommes	ENSEMBLE	Femmes	Hommes	ENSEMBLE	%ETP
Directeurs d'études	2	9	11	2	9	11	40%
Maitres de conférences	2	2	4	2	2	4	15%
<b>Total enseignants-chercheurs titulaires</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>15</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>15</b>	<b>55%</b>
ATER	1		1	1		1	4%
Doctorants	3	4	7	3	4	7	25%
Post-doctorants	1	1	2	1	1	2	7%
Contractuels chercheurs	1	2	3	1	1,5	2,5	9%
<b>Total des enseignants-chercheurs contractuels</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>13</b>	<b>6</b>	<b>6,5</b>	<b>12,5</b>	<b>45%</b>
<b>Effectif total</b>	<b>10</b>	<b>18</b>	<b>28</b>	<b>10</b>	<b>17,5</b>	<b>27,5</b>	<b>100%</b>

Répartition par genre



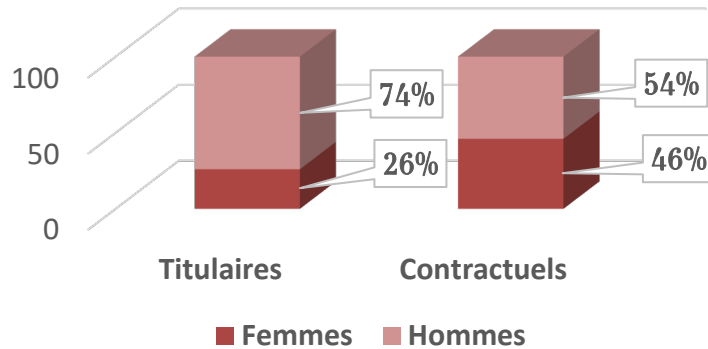
Répartition par statut d'emploi



la répartition par genre des personnels enseignants montre une sous-représentation significative des femmes parmi ces personnels, avec une nette prédominance masculine. En ce qui concerne la répartition par statut d'emploi, les enseignants-chercheurs titulaires sont légèrement plus nombreux que les enseignants-chercheurs contractuels.

## b.2. Répartition par statut d'emploi, corps, catégorie et genre

Enseignants-chercheurs par statut d'emploi et genre



La répartition genrée des catégories d'emploi varie considérablement en fonction des postes académiques. Il y a une prédominance masculine chez les directeurs d'études, les doctorants et les contractuels-chercheurs. En revanche, il y a un équilibre entre les genres chez les maîtres de conférences et les post-doctorats, et les ATER sont exclusivement des femmes.

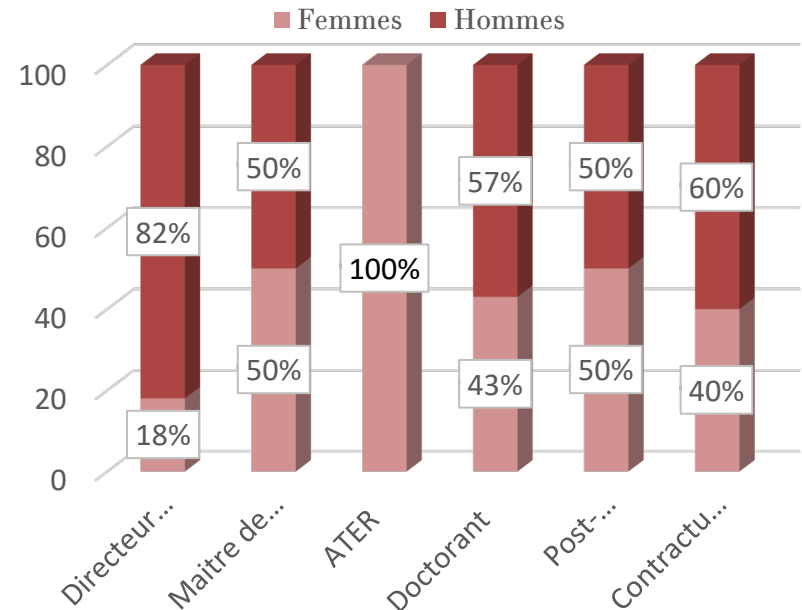
L'analyse des données concernant la répartition par genre des enseignants-chercheurs titulaires et contractuels révèle les éléments suivants :

**1. Répartition par genre des enseignants-chercheurs titulaires :** Les hommes représentent la grande majorité, soit 74 % des enseignants-chercheurs titulaires, tandis que les femmes ne constituent que 26 % de ce groupe. Cela indique une forte prédominance masculine parmi les enseignants-chercheurs titulaires.

**2. Répartition par genre des enseignants-chercheurs contractuels :** Les hommes constituent la majorité, avec 54 % des enseignants-chercheurs contractuels, tandis que les femmes représentent 46 % de ce groupe. Bien que la prédominance masculine soit moins marquée que chez les titulaires, les hommes restent majoritaires parmi les enseignants-chercheurs contractuels.

En résumé, ces données montrent que tant parmi les enseignants-chercheurs titulaires que parmi les enseignants-chercheurs contractuels, les hommes prédominent en termes de genre, bien que la répartition soit légèrement plus équilibrée chez les contractuels.

Enseignant par catégorie d'emploi et genre

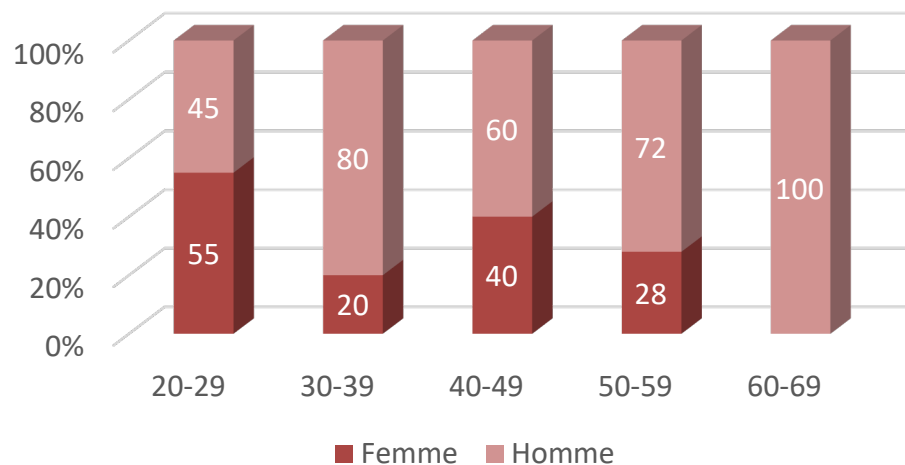




## b.3. Les effectifs physiques enseignants par tranches d'âges et genre au 31 décembre 2022

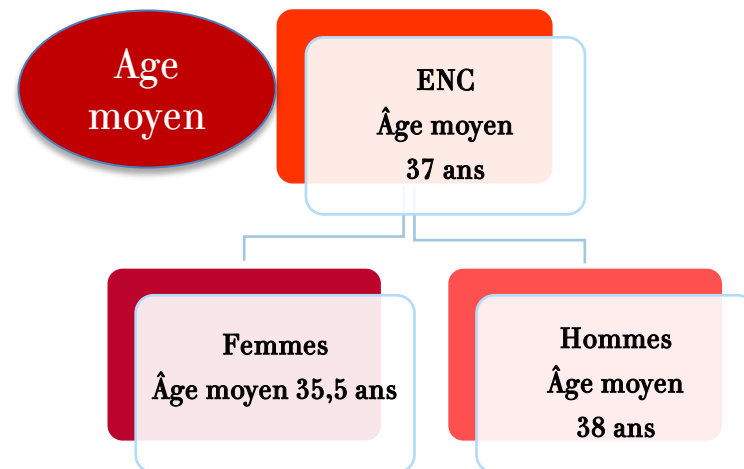
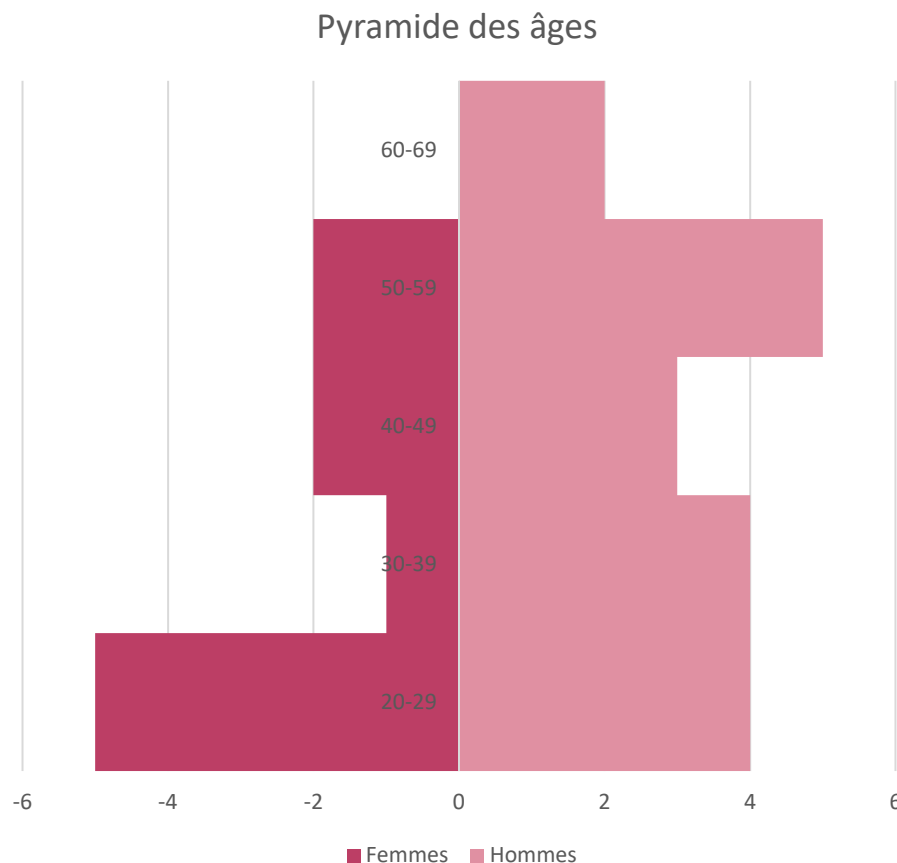
Statut d'emploi	Tranche d'âge										Ensemble
	20-29		30-39		40-49		50-59		60-69		
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
Directeur d'études					1	2	1	5		2	11
Maitre de conférences				1	1	1	1				4
<b>Total enseignants-chercheurs titulaires</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>15</b>
ATER	1										1
Doctorant	3	3		1							7
Post-doctorant			1	1							2
Contractuel chercheur	1	1		1							3
<b>Total des enseignants-chercheurs contractuels</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>13</b>
<b>Total des enseignants-chercheurs contractuels</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>28</b>

Répartition des effectifs physiques par genre et tranches d'âges



Il apparaît que la répartition par genre varie considérablement en fonction de l'âge. Les tranches d'âge plus jeunes (20-29 ans) sont caractérisées par une présence plus importante de femmes, tandis que les tranches d'âge plus avancées (30-39 ans, 40-49 ans, 50-59 ans) sont dominées par les hommes. La tranche d'âge la plus avancée (60-69 ans) est exclusivement masculine.

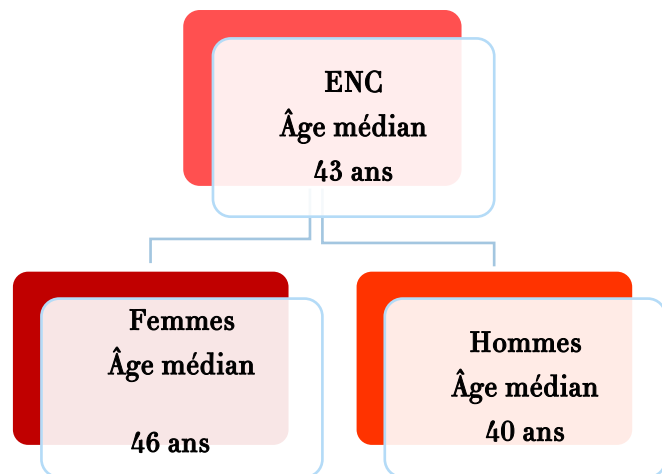
## b.4. Démographie des enseignants



Statut d'emploi	Femmes	Hommes	Ensemble
Directeur d'études	50,0	54,0	52,0
Maitre de conférences	48,5	42,5	45,5
ATER	29,0		29,0
Doctorant	26,0	28,0	27,0
Post-doctorant	32	32	32
Contractuel chercheur	27	32,5	30
<b>Total des enseignants-chercheurs</b>	<b>35,5</b>	<b>38</b>	<b>37</b>
<b>Donnée nationales 2020-2021</b>	<b>48,0</b>	<b>49,7</b>	<b>49,0</b>

Ces données suggèrent que la population enseignante-chercheuse de l'établissement est globalement plus jeune que la moyenne nationale. De plus, l'écart d'âge entre les femmes et les hommes reste relativement constant, avec les femmes étant légèrement plus jeunes que les hommes.

## Age médian enseignants- chercheurs



Statut d'emploi	Femmes	Hommes	Ensemble
Directeur d'études	46,5	42,0	44,3
Maitre de conférences	45,5	38,0	41,8
<b>Total des enseignants-chercheurs</b>	46,0	40,0	43,0
ATER	29,0		29,0
Doctorant	25,0	37,0	31,0
Post-doctorant	32,0	32,0	32,0
Contractuel chercheur	27,0	38,0	31,0
<b>Total des jeunes chercheurs</b>	28,0	37,0	31,0
Donnée nationales 2020-2021	49,6	47,6	48,8

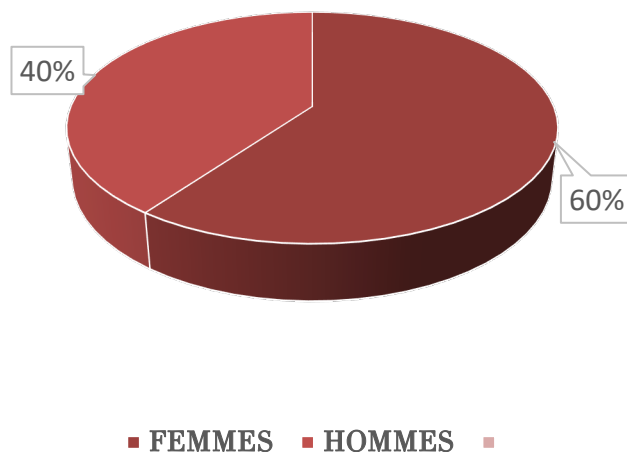
Ces données indiquent que les enseignants-chercheurs de l'établissement sont globalement plus jeunes que la moyenne nationale. De plus, les femmes de l'établissement sont plus jeunes que les hommes, avec un écart de 5 années entre les genres.

## c. Les élèves fonctionnaires stagiaires

### c.1. Répartition par genre et par tranche d'âge

Elèves fonctionnaires stagiaires	EFFECTIFS			ETP		
	Tranche d'âge					
	20-29					
	Genre					
	Femmes	Hommes	ENSEMBLE	Femmes	Hommes	ENSEMBLE
<b>Effectif total</b>	50	33	83	50	33	83

Répartition des effectifs par genre



L'analyse des données concernant les élèves fonctionnaires stagiaires révèle les éléments suivants :

#### 1. Répartition par genre :

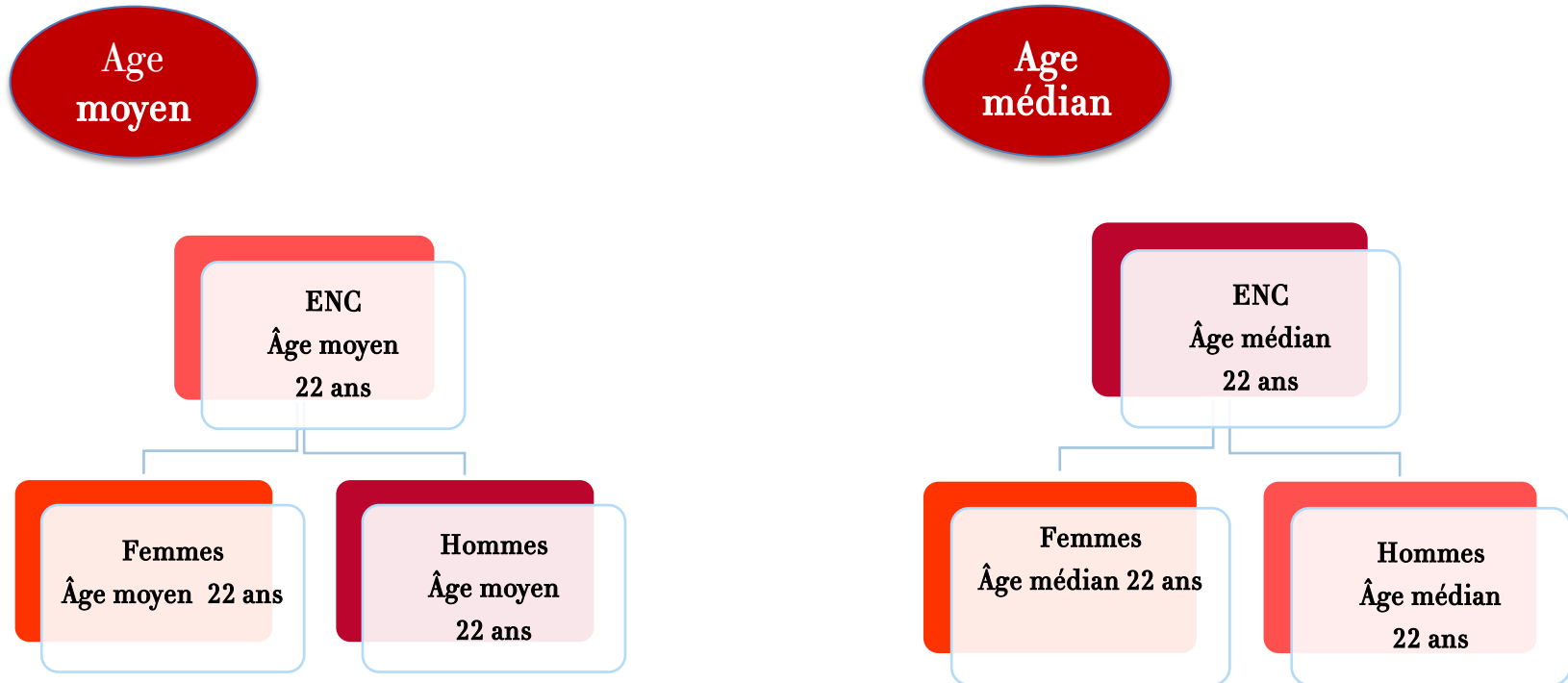
1. Parmi les élèves fonctionnaires stagiaires, 60% sont des femmes, tandis que 40% sont des hommes. Cela indique une majorité de femmes au sein de cette population étudiante.

#### 2. Répartition par tranche d'âge :

1. En ce qui concerne la tranche d'âge, il est important de noter que 100% des élèves fonctionnaires stagiaires ont entre 20 et 29 ans. Il n'y a donc pas de diversité d'âges au sein de cette population, ce qui reflète un groupe relativement jeune.

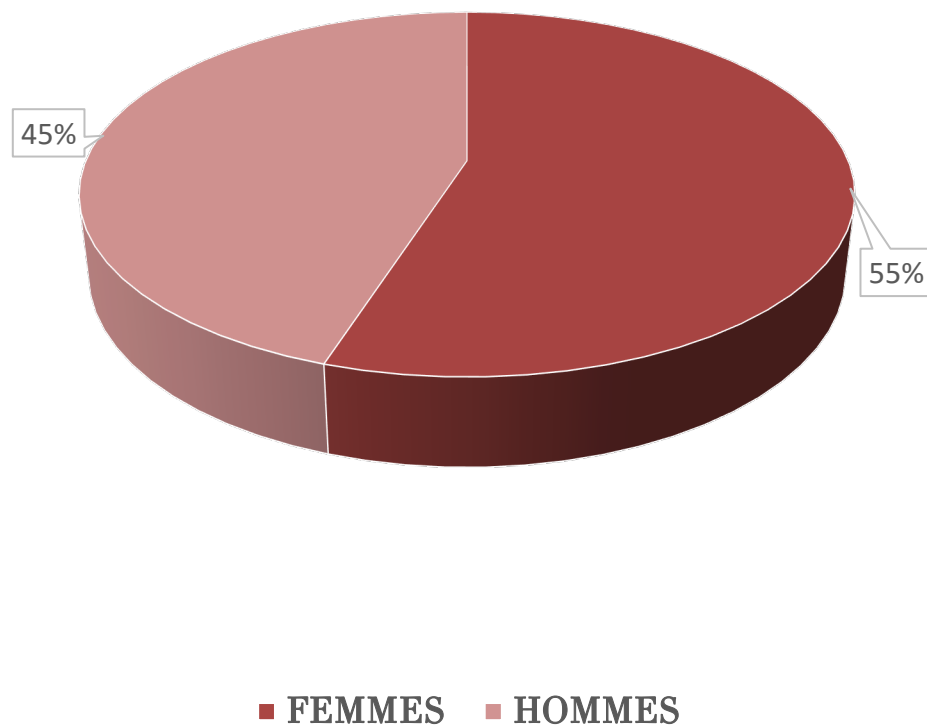
Ces données suggèrent que la majorité des élèves fonctionnaires stagiaires sont des femmes, et qu'ils se situent principalement dans la tranche d'âge de 20 à 29 ans.

## c.2. Démographie des élèves fonctionnaires stagiaires



## d. Les intervenants extérieurs

Répartition des effectifs physiques par genre



### 3. Positions statutaires des agents titulaires

	Mise à disposition/Délégation		Détachement		Disponibilité		Congé parental	
	F	H	F	H	F	H	F	H
<b>Enseignant</b>		1	1	1				
<b>BIATSS</b>				2	1	1		
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Parmi les agents contractuels en contrat à durée indéterminée, une agente BIATSS de catégorie A était en congés de mobilité.

# CHAPITRE 2 LE RECRUTEMENT

## 1. Le recrutement de fonctionnaires

Synthèse des recrutements d'agent titulaire et/ou stagiaire BIATSS pour l'année 2022 par motif, catégorie, tranche d'âge et genre

		Tranche d'âge										Total
		20-29		30-39		40-49		50-59		60-69		
		Genre										
Motif d'entrée	Catégorie	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
Concours	A						2					2
	B											0
	C											0
Détachement	A						1					1
	B											0
	C											0
Mutation	A				1	1						2
	B											0
	C											0
<b>Total</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>

Synthèse des recrutements d'agent titulaire et/ou stagiaire ENSEIGNANTS pour l'année 2022 par motif, catégorie, tranche d'âge et genre

		Tranche d'âge										Total
		20-29		30-39		40-49		50-59		60-69		
		Genre										
Motif d'entrée	Catégorie	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
Détachement	MCF					1						1
	DIR ETU											0
<b>Total</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>



## 2. Le cas de recours à des contractuels

Les emplois de la fonction publique sont normalement occupés par des fonctionnaires.

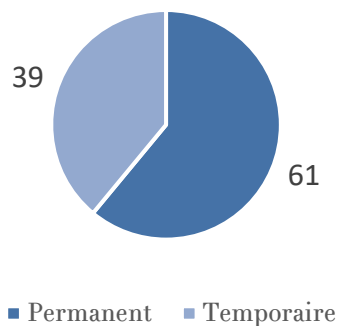
Dans certaines situations spécifiques, l'ENC peut recruter un agent sous contrat, que ce soit pour les personnels BIATSS ou pour les ENSEIGNANTS.

Libellé du type de besoin	Code statutaire	Article	Nature temporelle du besoin
Absence de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes	3G	L.332-2 1°	Permanent
Nature des fonctions, besoins des services	3H	L.332-2 2°	Permanent
Enseignants chercheurs mentionnés à l'article L.952-1 du code de l'éducation et recrutés à durée déterminée	3J	L.952-1	Permanent
Fonctions correspondant à un besoin permanent et impliquant un service à temps incomplet n'excédant pas 70% d'un service à temps complet	3K	L.332-3	Permanent
Remplacement momentané de fonctionnaires ou d'agents contractuels autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles	3L	L.332-6	Temporaire
Vacance temporaire dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire	3M	L.332-7	Temporaire
Accroissement temporaire ou saisonnier d'activité lorsque cette charge ne peut être assurée par des fonctionnaires	3N	L.332-22	Temporaire

## Synthèse des recrutements d'agents contractuels BIATSS (hors CDI et renouvellement) pour l'année 2022 par besoin, catégorie, tranche d'âge et genre

Libellé du besoin	Article	Nature du contrat	Catégorie	Tranche d'âge										Total	
				20-29		30-39		40-49		50-59		60-69			
				F	H	F	H	F	H	F	H	F	H		
Nature des fonctions, besoins des services	L.332-2°	Permanent	A		1		1		1						3
			B			1	1	2		1					5
			C						1						1
Remplacement momentané de fonctionnaires	L.332-6	Temporaire	A												0
			B												0
			C							1					1
Accroissement temporaire ou saisonnier d'activité	L.332-22	Temporaire	A		1		1								2
			B	1											1
			C												0
<b>Total</b>				<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	

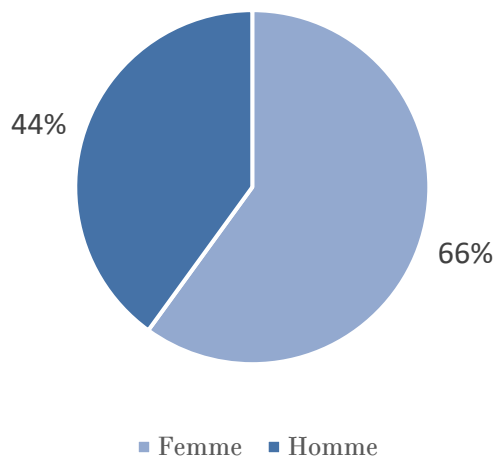
Ventilation des recrutements 2022 - ANT BIATSS



Synthèse des recrutements d'agents contractuels ENSEIGNANTS (hors CDI et renouvellement) pour l'année 2022 par besoin, catégorie, tranche d'âge et genre

Libellé du besoin	Article	Catégorie	Genre										Total		
			20-29		30-39		40-49		50-59		60-69				
			F	H	F	H	F	H	F	H	F	H			
Enseignants chercheurs mentionnés à l'article L.952-1 du code de	L.952-1	A	2	1	2	1									6
Total			2	1	2	1	0	0	0	0	0	0	0	6	

Ventilation des recrutements 2022 - ANT ENSEIGNANTS



# CHAPITRE 3 LE PARCOURS PROFESSIONNEL

## 1. Les mobilités

Poste	Etat d'avancement	Service	Catégorie	Engagement	Motif
Assistante partenariat	en cours	DRRI	A	CDD	Poste vacant
BIBAS-en charge du catalogage	pourvu	BIB	B	CDD	Surcroit d'activité
BIBAS-services aux publics et gestion administrative	pourvu	BIB	B	CDD	Besoin permanent
DELEGUE(E) GENERAL(E) DU CTHS	pourvu	CTHS	A	TIT/CDD	Besoin permanent
Directeur des Etudes	en cours	DE	A	TIT/CDD	Poste vacant
Directeur des ressources humaines	en cours	DRH	A	TIT/CDD	Poste vacant
Editeur	en cours	Edition	A	CDD	Poste vacant
Gestionnaire administratif et financier	pourvu	URFIST	C	CDD	Vacances de poste suite disponibilité
Gestionnaire formation continue	pourvu	DEFC	B	CDD	Besoin permanent
Ingénieur d'étudeS, ANR E-NDP HUMANITÉS NUMÉRIQUE	pourvu	DRRI	A	CDD	Projet
Post-doctoral Projet RESCAPÉ	pourvu	DRRI	A	POST-DOC	Post-doc

## 2. Les départs

Il s'agit des personnels qui quittent l'établissement au cours de la période référence pour les motifs suivants :

- Retraite ;
- Mutation
- Concours ;
- Fin de contrat, de détachement ;
- Démission ;
- Licenciement ;
- Rupture conventionnelle

Motifs de sorties provisoires :

- Disponibilité ;
- Congé parental.

Type de population	Statut emploi	Grade	Femme	Homme	Total général
BIATSS	Contractuels	<b>Total contractuels</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>8</b>
	Titulaires	ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE 2CL	1		1
		ATTACHE D'ADMINISTRATION	1	2	3
		CONSERVATEUR DES BIBLIOTHEQUES	1		1
		<b>Total titulaires</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>
<b>Total BIATSS</b>			<b>6</b>	<b>7</b>	<b>13</b>
Enseignant	Total Titulaire	MAITRE DE CONFERENCES DES UNIV. C.N.		1	1
<b>Total Enseignant</b>				<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Total général</b>			<b>6</b>	<b>8</b>	<b>14</b>

Parmi ces départs, il y a :

- 5 démissions ;
- 3 mutations;
- 1 délégation;
- 2 fins de détachements
- 1 congé de mobilité (agent contractuel)
- 2 fins de contrat à durée déterminée.

Entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2022, 14 collaborateurs ont quitté l'établissement (hors vacataires).

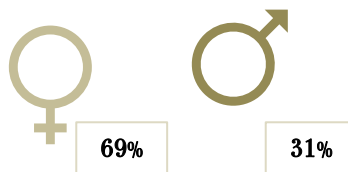
# CHAPITRE 4 LA FORMATION

## 1. Les agents formés

Type de personnel	Femme	Homme	Nombre de jours
<b>Enseignant-chercheur</b>	<b>7</b>		<b>7</b>
APPROFONDIR SES PRATIQUES PEDAGOGIQUES	3		3
SE FORMER A LA PREVENTION DES RISQUES	2		2
S'EPANOUIR GRACE AU DEVELOPPEMENT PERSONNEL	2		2
<b>Personnel administratif</b>	<b>34</b>	<b>20</b>	<b>54</b>
<b>Catégorie A</b>	<b>26</b>	<b>8</b>	<b>34</b>
AMELIORER SA CULTURE ADMINISTRATIVE : SE PREPARER AUX CONCOURS	5	3	8
EXERCER UN MANAGEMENT RESPONSABLE ET BIENVEILLANT	2		2
MIEUX MAITRISER LES OUTILS BUREAUTIQUES ET NUMERIQUES	1		1
PRATIQUER UNE LANGUE ETRANGERE	1		1
SE FORMER A LA PREVENTION DES RISQUES	15	3	17
SE PROFESSIONNALISER : S'ADAPTER A SON POSTE DE TRAVAIL	1	2	3
S'ENGAGER DANS UNE DEMARCHE ETHIQUE, RSE ET DE DEVELOPPEMENT DURABLE		1	1
S'EPANOUIR GRACE AU DEVELOPPEMENT PERSONNEL	3		3
<b>Catégorie B</b>	<b>6</b>		<b>6</b>
MIEUX MAITRISER LES OUTILS BUREAUTIQUES ET NUMERIQUES	4		4
SE FORMER A LA PREVENTION DES RISQUES	2		2
<b>Catégorie C</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>14</b>
MIEUX MAITRISER LES OUTILS BUREAUTIQUES ET NUMERIQUES		3	3
PRATIQUER UNE LANGUE ETRANGERE		2	2
SE FORMER A LA PREVENTION DES RISQUES	2	8	10
<b>Total général de jours de formation</b>	<b>41</b>	<b>20</b>	<b>61</b>

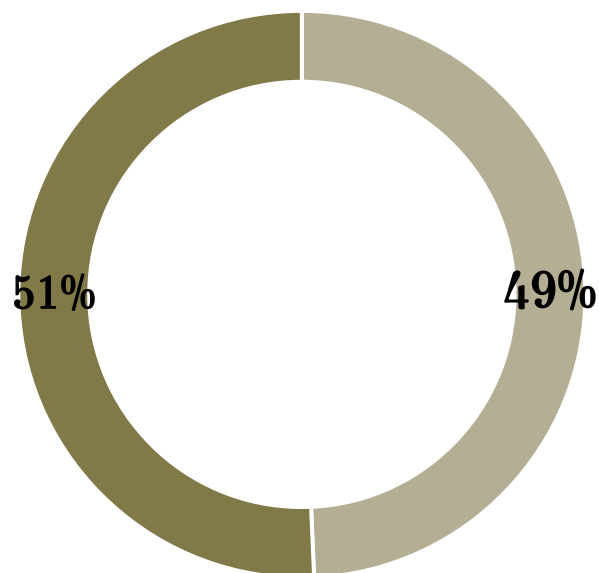
51 stagiaires formés au cours de l'année 2022,  
dont:

- 45 personnels administratifs
- 6 enseignants-chercheurs



## 2. Les dépenses de formation

### Repartition du budget



■ Ecole interne ■ ENC

CPF	Catégorie	Nombre d'agents	Montant
Femmes	A	4	1 500,00 €
	B	1	1 000,00 €
Total		5	2 500,00 €

#### L'école interne

L'école interne a vocation d'organiser et de mettre en œuvre des programmes de formations collectives continues. Elle élabore notamment un plan stratégique de formation pluriannuel PSL, ainsi que sa déclinaison par année civile, validée par les instances de PSL;

Le domaine de compétence de l'Ecole interne PSL s'étend à l'ensemble des personnels employés par les établissements signataires.

#### EVOLUTION DU BUDGET DE 2021 A 2022



#### Trajectoire

Le programme trajectoire est un parcours de formation interne de 14 jours destiné aux cadres et aux enseignants-chercheurs de PSL souhaitant développer leurs compétences et leur compréhension des enjeux de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Nombre de participants en 2022

Enseignants-chercheurs: 0

Administratifs: 10

# CHAPITRE 5 LA RÉMUNÉRATION

## Notions générales

La rémunération des fonctionnaires est définie par l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983, qui dispose que « les fonctionnaires ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire ». Le mode de liquidation du traitement et ses compléments est précisé par le décret du 24 octobre 1985 relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat et des collectivités territoriales. En application de l'article 20 précité, le montant du traitement est fixé en fonction du grade de l'agent et de l'échelon auquel il est parvenu ou de l'emploi auquel il a été nommé.

La rémunération individuelle du fonctionnaire est déterminée par son appartenance à un corps (exemple : Professeur des universités). Suivant le grade de l'agent dans ce corps, un échelon, auquel est associé un indice brut, définit de manière précise sa position sur l'échelle ou grille indiciaire commune à tous les fonctionnaires.

A chaque indice brut (indice classement) correspond un indice majoré ou INM (indice traitement).

Si l'indice brut demeure inchangé, l'indice majoré évolue lorsque des revalorisations en points d'indice sont accordées : mesures pour les bas salaires, points uniformes, mesures catégorielles.

Calcul du traitement brut annuel :

- Valeur du point = 58,20 € au 1<sup>er</sup> juillet 2022.

L'indice majoré 100 est qualifié d'indice de base de la fonction publique = 5907,34.23 € bruts annuels.

- Minimum de traitement (IM 352) : 20 486,52, € bruts annuels = 1 707,21 € bruts mensuels.
- Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA) instituée par le décret 2008-539 du 6 juin 2008.

La GIPA est attribuée aux agents de la fonction publique dont le traitement indiciaire brut hors primes et indemnités a évolué moins vite que l'inflation sur une période de 4 ans. Cette garantie est soumise à certaines conditions liées notamment à un indice maximal, à la durée de présence dans le statut, à la quotité d'exercice...

Eléments positifs :

- Traitement brut (INM x valeur du point).
- Primes dont peut bénéficier un agent.
- Indemnité de résidence (entre 0 et 3% du traitement brut mensuel suivant les zones d'habitation ; l'IR mini est celle de l'indice 313).
- Supplément Familial de Traitement (1 enfant = 2,29 € ; 2 enfants = 10,67 € + 3% du trait. brut mens. ; 3 enfants = 15,24 € + 8% du trait. brut mens. ; par enfant en plus = 4,57 € + 6% du trait. brut mens. ; taux plancher = INM 449 ; taux plafond = INM 717).
- Indemnité compensatrice de CSG
- Indemnité différentielle du SMIC

Cotisations salariales :

- Retenue pour pension civile (11,10% du traitement brut pour les seuls actifs depuis le 1er janvier 2020).
- CSG (précomptée chaque mois et prélevée au taux de 9,20% depuis le 1er janvier 2018) sur le montant du traitement brut (TB), de l'indemnité de résidence (IR) et du supplément familial de traitement (SFT), ainsi que les primes, après déduction d'un abattement pour frais professionnels de 1,75% de ce montant).
- CRDS (précomptée chaque mois et prélevée au taux de 0,5% sur le montant du TB, de l'IR et du SFT, ainsi que des primes, après déduction d'un abattement pour frais professionnels de 1,75%).
- Le régime de retraite additionnelle sur les rémunérations accessoires des fonctionnaires donne lieu à une retenue à compter du 1er janvier 2005 au taux de 5%, sur les éléments de rémunération de toute nature perçus et non cotisés au titre de la couverture vieillesse (IR, SFT, primes...), dans la limite de 20% du TB indiciaire annuel (décret n°2004-569 du 18 juin 2004).
- L'abattement « Prime-Points » inclut dans le dispositif de modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations (PPCR) : revalorisation de l'INM compensée par une diminution annuelle des primes et indemnités des personnels titulaires. Cette mesure intervient à la suite de la signature en février 2014 d'un protocole social dont les conclusions ont été présentées le 6 juillet 2016. Ce dispositif vise à améliorer le niveau de liquidation des pensions des fonctionnaires basés sur l'indice de rémunération de l'agent à son départ en retraite.



# 1. La masse salariale (MS)

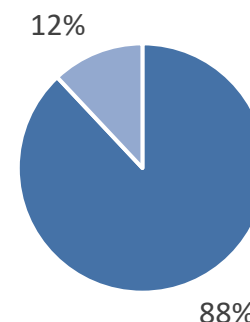
La masse salariale recouvre l'ensemble des dépenses de personnel de l'ENC exécutées sur l'année 2022. On distingue généralement deux types de masse salariale, la masse salariale sur la Subvention pour Charges de Service Public et la masse salariale sur les Ressources Propres.

**Masse salariale  
consommée 2022  
8 786 894€**

**Evolution de la masse  
salariale entre 2021 et  
2022: +6%**

On constate une augmentation de la masse salariale depuis 2021, principalement due aux mesures salariales telles que l'augmentation du point d'indice et du complément individuel annuel, ainsi qu'aux effets du Glissement Vieillesse Technicité (GVT).

Masse salariale par plafond



■ SCSP ■ Ressources propres

ÉVOLUTION DE LA MS DEPUIS 2020



## 2. Le traitement indiciaire

### BIATSS – Grille indiciaire au 31 décembre 2022

Base de calcul du tableau : point INM au 31 décembre 2022 = 58,2004 €

Statut	Catégorie	Corps	Indices de traitement		Traitement Mensuel	
			Indice mini. Majoré	Indice maxi. Majoré	Minimum b	Maxi brut
ATSS	A+	Directeur général des services	720	1067	3 492 €	5 175 €
	A+	Administrateur ENESR	667	972	3 235 €	4 714 €
	A+	Agent comptable groupe II	628	972	3 046 €	4 714 €
	A+	Attaché d'administration	390	972	1 892 €	4 714 €
	A	Infirmier	390	722	1 892 €	3 502 €
	A	Assistant service social	390	627	1 892 €	3 041 €
	B	Secrétaire administratif	343	587	1 664 €	2 847 €
	C	Adjoint administratif	343	473	1 664 €	2 294 €
BIB	A	Conservateur	450	1173	2 183 €	5 689 €
	A	Bibliothécaire	390	821	1 892 €	3 982 €
	B	Bibliothécaire assistant spécialisé	343	587	1 664 €	2 847 €
	C	Magasinier	343	473	1 664 €	2 294 €
ITRF	A+	Ingénieur de recherche	435	1067	2 110 €	5 175 €
	A	Ingénieur d'études	390	821	1 892 €	3 982 €
	A	Assistants ingénieurs	368	627	1 785 €	3 041 €
	B	Techniciens	343	587	1 664 €	2 847 €
	C	Adjoint technique	343	473	1 664 €	2 294 €

## Enseignants – Grille indiciaire au 31 décembre 2022

Base de calcul du tableau : point INM au 31 décembre 2022 = 58,2004 €

Statut	Corps	Indices de traitement		Traitement mensuel	
		Indice mini. Majoré	Indice maxi. Majoré	Minimum brut	Maxi brut
Enseignant-chercheur	Directeur d'étude	667	1329	3 235 €	6 446 €
	Maitre de conférence	474	1067	2 299 €	5 175 €
Autres statuts	ATER temps complet	441		2 139 €	
	ATER mi-temps	315		1 528 €	
	Contractuel doctorant			2 044 €	

### 3. Les primes et indemnités

#### Primes BIATSS

Le régime indemnitaire des fonctionnaires

Le RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et l'Engagement Professionnel) dans la fonction publique a été créé au niveau national par le décret 2014-513 du 20 mai 2014. Il est constitué de l'IFSE (Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise) et du CIA (Complément Indemnitaire Annuel).

Son objectif est de se substituer aux nombreuses primes et indemnités spécifiques à chaque corps.

#### IFSE

Filière	Catégorie	Nature de poste	Montant annuel versée
AENES	A	AAE	62503
	B	SAENES	7460
	C	ADJAENES	3748

BIB	A	CONS	41806
	B	BI	12254
	C	MAG	6077
ITRF	A	IGE	41988
	A	ASI	4104
	B	TECH	23488
	C	ATRF	9874

#### CIA et prime annuelle

Filière	Catégorie	Nature de poste	Montant annuel versée
AENES	A	AAE	3036
	B	SAENES	660

BIB	A	CONS	5346
	B	BI	1980
	C	MAG	1188
ITRF	A	IGE	7788
	B	TECH	2640
	C	ATRF	1782

Contractuel	A		17248
	B		1320
	C		1782

## Primes Enseignant- chercheur

Le régime indemnitaire des enseignants-chercheurs est composé de primes fixées par la réglementation et de primes encadrées par la réglementation et fixées par les instances de l'université;

Les montants annuels effectivement versés au cours de l'année 2022

<b>Nature</b>	<b>Personnel concerné</b>	<b>Montants annuels</b>
<b>RIPEC socle 1</b>	Enseignant-chercheur et ATER	2 800 €
<b>RIPEC socle 3</b>	Enseignant-chercheur	6 720 €

## 4. La distribution des traitements et des rémunérations

### 4.a. Rémunération annuelle brute

Salaire annuel brut

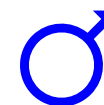
BIATSS	Genre	
	Femme	Homme
Statut et catégorie		
Titulaire	634 659	662 783
A	440 053	431 662
B	150 277	94 785
C	44 329	136 336
Contractuel	512 186	465 145
A	442 414	373 363
B	50 981	32 666
C	18 791	59 116
<b>Ensemble</b>	<b>1 146 845</b>	<b>1 127 928</b>

Salaire mensuel moyen brut

Le salaire moyen brut prend en compte le total des rémunérations brutes versées dont:

- les primes et indemnités
- les heures supplémentaires
- l'indemnité de résidence
- le supplément familial de traitement

Titulaire



Cat A

4 101€

3 732€

Cat B

2 493€

2 618€

Cat C

2 170€

2 162€

Contractuel

Cat A

2 723€

2 929€

Cat B

1 854€

1 795€

Cat C

1 751€

1 931€

Salaire annuel brut

Salaire mensuel moyen brut

Enseignant	Genre		
	Femme	Homme	Total
Catégorie et statut			
Titulaire	280452	717585	998037
Dir etu	163267	652625	815892
MCF	117185	64960	182145
Contractuel	110193	130004	240197
ATER	20638		20638
Post-doc	37030	40155	77185
Doctorant	52525	89849	142374
<b>Ensemble</b>	<b>390645</b>	<b>847589</b>	<b>1238234</b>

Titulaire



Dir etu

6 803€

6 043€

MCF

4 883€

3 974€

Contractuel

Post-doc

3 146€

3 065€

Le salaire moyen brut prend en compte le total des rémunérations brutes versées dont:

- les primes et indemnités
- les heures supplémentaires
- l'indemnité de résidence
- le supplément familial de traitement

#### 4.b. Nombre équivalents temps plein rémunérés

<b>Genre</b>	<b>ETP rémunérés</b>
<b>Titulaire</b>	<b>93</b>
Femme	70
Homme	62

<b>Contractuel</b>	<b>38</b>
Femme	23
Homme	15

#### 4.c. Nombre de mois de personnes physiques payées

<b>Genre</b>	<b>Nombre de mois payés</b>
<b>Titulaire</b>	<b>1481</b>
Femme	756
Homme	725

<b>Contractuel</b>	<b>492</b>
Femme	254
Homme	238



## 5. Les dix plus hautes rémunérations

Masse salariale brute annuelle cumulée des dix rémunérations les plus élevées par genre.

Masse salariale 2022

8 786 894€

Masse salariale des 10  
rémunération les plus  
élevées

1 402 907€



8



2

Part de la masse salariale  
des 10 rémunérations les  
plus élevées

16%

# CHAPITRE 6 LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

## 1. Risques professionnels

Accidents du travail, maladie professionnels et violences sur agents

Nature accident	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Enseignant		Elève	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
chute de personne			2		1					
projection										
glissade										
chute objet										
explosion										
explosion rayonnement										
manutention										
agression										
accident voie publique										
heurt (meuble..)										
contact										
autre			1							

Nombre d'accidents mortels reconnus imputables au service (distinguer accidents de la route et autres): **aucun cas.**

Nombre d'accidents et de maladies ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité en distinguant temporaire ou permanente au cours de l'année: **aucun cas.**

Nombre de nouvelles incapacités permanentes par suite d'un accident de service, de trajet ou d'une maladie professionnelle: **aucun cas.**

## 2. Dispositif de signalement

Aucun signalement n'a été enregistré pour les actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, et d'agissements sexistes.

## 3. Protection fonctionnelle

Aucune demande de protection fonctionnelle n'a été formulée.

## 4. Suicides

Aucun cas de tentative ou de suicide n'a été relevé.

## 5. Commission médicale

Aucune saisie recensée.

## 6. Les acteurs de la prévention

### **La directrice**

La directrice est responsable de la discipline et de la sécurité des personnels et des usagers qu'il doit être en mesure de garantir à tout moment.

### **Le directeur général des services**

Il est chargé de la mise en œuvre de la politique définie en matière d'hygiène et de sécurité de l'établissement.

Il peut recevoir délégation pour prendre toute décision en l'absence du Président.

### **Le Conseiller de Prévention**

Il est nommé par la cheffe d'établissement. Il assiste et conseille la directrice dont il relève directement, dans la mise en œuvre de la politique de prévention. À ce titre il reçoit une lettre de mission.

Représente la directrice auprès d'institutions extérieures.

Procède à des visites de conseil dans les services.

Conseille les responsables de services, de laboratoire ainsi que les personnels.

Prépare, au nom de la directrice, tout document d'établissement relatif à l'hygiène et à la sécurité.

Coordonne et anime le réseau des Assistants de Prévention de l'établissement.

Pilote, met en place et suit l'évaluation des risques au sein de l'établissement.

Centralise l'évaluation des risques des directions et services.

Accompagne le médecin de prévention lors des visites de locaux et l'assiste dans l'analyse des postes de travail.

Établit en collaboration avec la direction des ressources humaines le programme de formation en hygiène et sécurité.

### **Le Médecin de Prévention**

A pour mission essentielle la prévention de toute altération de la santé et la surveillance médicale des agents

### **Le CHSCT**

### **Le service du patrimoine**

### **Les assistants de prévention**

Répartition des Assistants et Conseillers de prévention selon leur quotité de travail:

Catégorie	Femme	Homme	Quotité de travail
A	2	1	Temps plein
B			Temps plein
C		1	Temps plein

Les assistants de prévention consacrent 15% de leur temps de travail à cette mission soit un volume d'environ **240 heures**.

Une formation initiale type uniformisée et généralisée est mise en place au sein du ministère à l'attention des CP et AP. Cette formation est assurée par un formateur externe au ministère, l'IHE2F.

Au cours de l'année 2022, un acteur de la prévention a pris ses fonctions, cet agent a reçu une lettre de cadrage et a suivi une formation initiale.

## 7. Instance de prévention

### Le Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de travail

Le CHSCT, créé par le décret 82-453 du 28 mai 1982, modifié par le décret 2011-774 du 28 juin 2011, modifié par le décret 2012-571 du 24 avril 2012, est relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale.

### Les compétences et les missions du CHSCT

Le Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) a pour mission de contribuer à la protection de la santé et à la sécurité des agents dans leur travail. Ce dernier joue un rôle central dans la démarche de prévention des risques professionnels et participe à l'amélioration des conditions de vie au travail des agents de l'établissement. Il doit être associé à chacune des étapes de la démarche de prévention, notamment en matière de prévention des RPS (risques psychosociaux).

Les missions du CHSCT sont de :

- Contribuer à la protection de la santé physique et mentale et à la sécurité ;
- Contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;
- Veiller à l'observation des prescriptions légales en ces matières.

Il est notamment consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail des agents.

La compétence du CHSCT dans le domaine des conditions de travail porte sur les points suivants :

- L'organisation du travail
- L'environnement physique du travail
- L'aménagement des postes de travail et leur adaptation à l'homme
- La construction, l'aménagement et l'entretien des lieux de travail et leurs annexes
- La durée et les horaires de travail
- L'aménagement du temps de travail (travail de nuit, travail posté)
- Les nouvelles technologies et leurs incidences sur les conditions de travail

## Le Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de travail

Membres du CHSCT	Femmes	Hommes	Ensemble
Titulaires	3	3	6
Suppléants	3	4	7
Total	6	7	13

Données CHSCT	2022
Réunion	3
Lettre de cadrage	1
Rapport annuels du médecin du travail	1
Agent formés à la SST	15
Visite et enquête	0
Recours à un expert certifié	0
Saisine du CHSCT	1
Signalement d'un danger grave	0
Droit de retrait	2
Registre SST étudié	4
DUERP reçu par la CHSCT	4

## 8. Actions de prévention

### 8.1 Inspection

Aucune saisie de l'ISST relevé.

### 8.2 Formation SST

Nombre d'agents formés à la SST (santé, sécurité, RPS, TMS, ergonomie, risque incendie, secourisme, etc.) au cours de l'année parmi les agents en poste au 31 décembre/ 15

Des formations SST ont-elles été organisées au cours de l'année à la suite d'événements graves ? Non

### 8.3 DUERP

Nombre de services et nombre d'agents concernés : **il y a quatre DUERP (école, URFIST, CTHS, Bibliothèque);**

Taux de réalisation du programme annuel de prévention de l'année précédente, y compris concernant les risques psychosociaux: **Information non disponible.**

### 8.4 Actions de prévention

Il n'a pas eu de démarches de prévention des TMS et des RPS.

### 8.5 Usure

Aucune déclaration recensée.

### 8.6 Risques psycho-sociaux

Nombre de signalements au cours de l'année : 01

Nombre d'activations de la cellule de veille au cours de l'année : **il n'y n'existe pas de cellule.**



## 9. Médecine de prévention

- Les services de médecine de prévention sont assurés par un prestataire extérieur: Thalie santé.

Avec :

- o Nombre de médecins en ETP: 01

- o Nombre d'agents couverts: 61

- Le suivi médical n'a pas été efficient en 2022.
- Il n'y a eu aucunes visites de site réalisées par le médecin du travail ou par un membre de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail au cours de l'année.

# CHAPITRE 7 L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET DU TEMPS DE TRAVAIL

## 1. Organisation et cycle de travail

À l'école nationale des chartes, la durée hebdomadaire de travail de référence pour les personnels BIATSS travaillant à temps plein est de 35 heures.

Les personnels BIATSS ont droit à 49 jours de congés annuels. Le nombre de jours de congés est proratisé en fonction du temps de travail de l'agent et la date d'arrivée pour les nouveaux personnels.

Les enseignants-chercheurs partagent leur temps de travail entre la recherche (50%) et l'enseignement (50%).

Les congés dits « fixes » sont déterminés par les périodes de fermeture de l'établissement et concerne tous les personnels qu'ils soient permanents ou non.

Agents titulaires à temps partiel 2022						
Catégorie	50%			80%		
	Femme	Homme	Ensemble	Femme	Homme	Ensemble
A				1		1
B					1	1
C						
<b>Total général</b>		0	0	0	1	1

\*Le temps partiel est choisi, le temps incomplet est imposé.

Le temps partiel, qu'il soit choisi ou imposé, est équilibré entre les femmes et les hommes.

Tous les enseignants sont à temps complet.

Agents contractuels à temps partiel/incomplet 2022						
Catégorie	50%			80%		
	Femme	Homme	Ensemble	Femme	Homme	Ensemble
A		1	1	2	2	4
B						
C						
<b>Total général</b>		1	1	2	2	4

## 2. Télétravail et travail à distance

Le télétravail concerne l'ensemble des personnels BIATSS.

### Effectifs BIATSS inscrits en télétravail au 31 décembre 2022

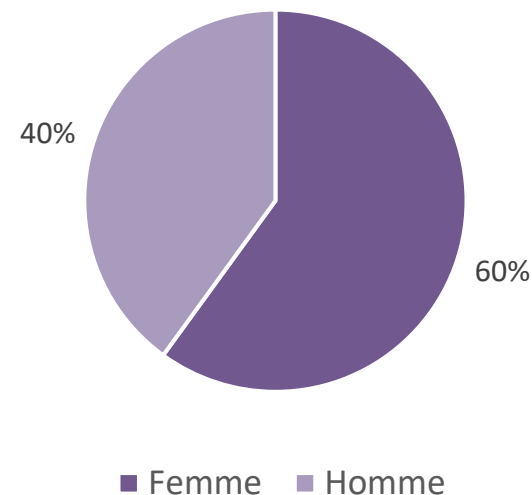
Catégorie	Femmes	Hommes	Total
A	19	15	34
B	8	3	11
C	2	1	3
<b>Total général</b>	<b>29</b>	<b>19</b>	<b>48</b>

### Répartition des effectifs par nombre de jours en télétravail

Nombre de jours	Femmes	Hommes	Total
1	19	15	34
2	16	9	25
3	8	7	15
<b>Total général</b>	<b>29</b>	<b>19</b>	<b>48</b>

La proportion des femmes (60%) effectuant du télétravail est plus élevée que celle des hommes (40%).

### Agents en télétravail



### 3. Heures supplémentaires

Nombre d'agent en fonction au 31 décembre ayant effectué des heures supplémentaires au cours de l'année

Types d'heures	Nombre d'agent	Nombre d'heures	Montant
Vacations			
Femme	1	16	320 €
Homme	3	52,5	592 €
Total	4	68,5	912 €

### 4. Congés annuels

Les personnels BIATSS ont droit à 49 jours de congés annuels. Le nombre de jours de congés est proratisé en fonction du temps de travail de l'agent et la date d'arrivée pour les nouveaux personnels.

Nombre de jours de congés	Reliquat
2772	214,5

## 4. Compte épargne temps

Le CET un dispositif, fixé par le décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 et l'arrêté du 28 juillet 2004 qui peut être sollicité exclusivement par les agents BIATSS de l'école. Il ouvre aux agents de l'État qui le souhaitent, la possibilité d'épargner, sous certaines conditions, des droits à congés sur plusieurs années

Lorsque le seuil de 20 jours est atteint, trois options sont possibles :

- l'indemnisation des congés ;
- l'utilisation des jours de congés en tant que tel ;
- le versement auprès de la retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP).

**Total de 709,5 jours  
recensés au 31  
décembre 2022**

Catégorie	Femme		Homme		Total	
	Nombre de CET	Nombre de jours	Nombre de CET	Nombre de jours	Nombre de CET	Nombre de jours
A	17	349	13	221	30	570
B	3	57,5	1	28	4	85,5
C	1	33	5	21	6	54
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>439,5</b>	<b>19</b>	<b>270</b>	<b>40</b>	<b>709,5</b>

Catégorie	Femme		Homme		Total	
	Création de CET	Jours consommés	Création	Jours consommés	Création de CET	Jours consommés
A	3		2		5	0
B					0	0
C			2		2	0
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>0</b>

## 5. Absences

### 5.1 Absences au travail hors raison de santé

Nombre de jours	Genre		
	Femme	Homme	Total général
<b>Catégorie</b>			
BIATSS			
A	6		6
C		5	5
Elève stagiaire		2	2
<b>Total général</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>13</b>

Nombre d'agents	Genre		
	Femme	Homme	Total général
<b>Catégorie</b>			
BIATSS			
A	7		1
C		1	1
Elève stagiaire		1	1
<b>Total général</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>3</b>

Au cours de l'année 2022, 29 jours de carence ont été imputés aux agents pour un montant total de 2 303€

### 5.2 Absences au travail pour raison de santé

Catégorie	Genre		
	Femme	Homme	Total général
BIATSS			
A	215	13	228
B	17	7	24
C	90	33	123
Elève stagiaire	4		4
Enseignant-chercheur	108	18	126
<b>Total général</b>	<b>434</b>	<b>71</b>	<b>505</b>

Nombre d'agents	Genre		
	Femme	Homme	Total général
<b>Catégorie</b>			
BIATSS			
A	7	1	8
B	2	1	3
C	1	4	5
Elève stagiaire	1		1
Enseignant-chercheur	1	1	2
<b>Total général</b>	<b>12</b>	<b>7</b>	<b>19</b>

L'analyse des données révèle que les femmes ont été majoritairement concernées par les arrêts maladie, se caractérisant également par des périodes d'absence plus longues.

# CHAPITRE 8 L'ACTION SOCIALE

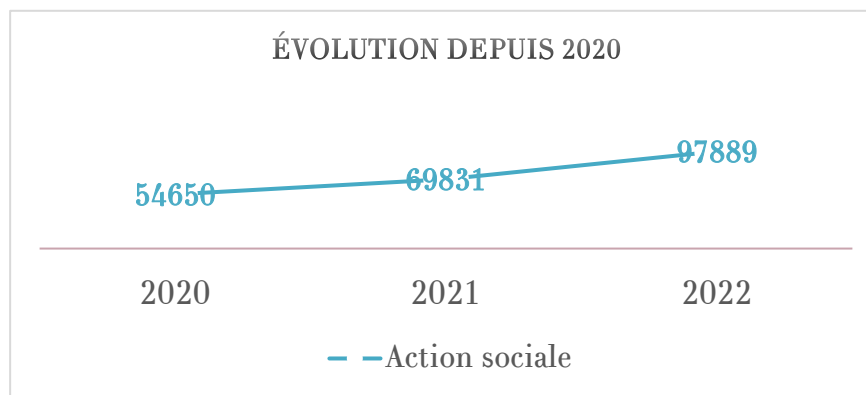
L'Ecole nationale des chartes souhaite renforcer, depuis 2019, sa politique d'action sociale en faveur des personnels en élargissant l'offre actuellement disponibles à d'autres bénéficiaires et situations d'ouverture des droits.

Il convient en effet de rappeler que les personnels rémunérés sur budget Etat, titulaires comme contractuels, peuvent bénéficier, s'ils remplissent les conditions d'octroi, de l'ensemble des prestations d'action sociale proposées par le Rectorat de Paris.

L'objectif est donc de permettre aux personnels rémunérés sur ressources propres d'accéder à certaines de ces aides, et donc de promouvoir de ce point de vue une égalité de traitement entre ces deux catégories de personnels.

## 1. Les montants des dépenses

	AE	CP
<b>Actions sociales</b>	<b>97 889</b>	<b>97 889</b>



# 1. Le type de prestations fournies

## • La restauration

L'Ecole nationale des chartes participe au prix du repas dans les restaurants administratifs avec lesquels elle a signé une convention.

Critères d'attribution : selon l'indice de rémunération – Le montant de la participation de l'ENC est fixé par les conventions signées avec les restaurants administratifs partenaires.

### Participation ENC aux frais de restauration administrative - 2022

Participation ENC aux frais de restauration administrative - 2022								
ENC / Richelieu	AGRAF - rue de la Banque							
	Prix repas : 12,55€					1,04		
	Part ENC	Part agent	Taux subvention ENC					
Agents INM ≤ 466	7,36 €	4,15 €	64%	7,36	5,19		59%	
Agents INM > 467	6,12 €	5,39 €	53%	6,12	6,43		49%	
ENC / Richelieu	SODEXO - groupement de commande INHA							
	Prix repas trad. : 9,13 €		Prix repas végé. : 9,08 €		Prix repas bio : 9,37 €			
	ENC	Agent	ENC	Agent	ENC	Agent	Taux subvention ENC	
	Agents INM ≤ 480	5,22 €	3,91 €	5,22 €	3,86 €	5,22 €	4,15 €	57%
	Agents INM > 480	3,85 €	5,28 €	3,85 €	5,23 €	3,85 €	5,52 €	42%
URFIST / Bernardins	AS DesCartes - Montagne Sainte Geneviève							
	Part ENC	Part agent	Prix repas	Taux subvention ENC				
	Agents INM ≤ 480	7,39 €	4,34	13,00 €	57%*	*équilibre par 1,27 € subvention interministérielle ; 1 agent concerné		
	Agents 480 < INM ≤ 587	7,41 €	5,59	13,00 €	57%	2 agents concernés		
	Agents 587 < INM ≤ 806	6,63 €	6,37	13,00 €	51%	1 agent concerné		
Agents INM > 806	5,85 €	7,15	13,00 €	45%	aucun agent concerné			
CTHS - CIM / Condorcet	CROUS CAMPUS CONDORCET							
	Part ENC	Part agent	Prix repas	Taux subvention ENC				
	Agents INM inf. ou égal à 364	3,80 €	2,10 €	5,90 €	64%			
	Agents INM de 365 à 465	3,80 €	2,10 €	5,90 €	64%			
	Agents INM de 466 à 610	2,70 €	3,20 €	5,90 €	46%			
	Agents INM de 611 à 783	2,70 €	3,20 €	5,90 €	46%			
Agents INM sup. à 784	2,70 €	4,60 €	7,30 €	37%				
CTHS - CIM / Condorcet	RIE PLAINE ESPACE SAINT-DENIS							
	Prix repas : 11,31 €							
	Part ENC	Part agent	Taux subvention ENC					
Agents INM ≤ 465	6,79 €	4,52 €	60%					
Agents INM > 466	4,52 €	6,79 €	40%					

NB : prix des repas indiqués en TTC

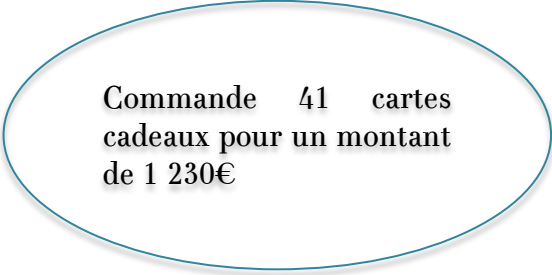


- **Fêtes de fin d'année**

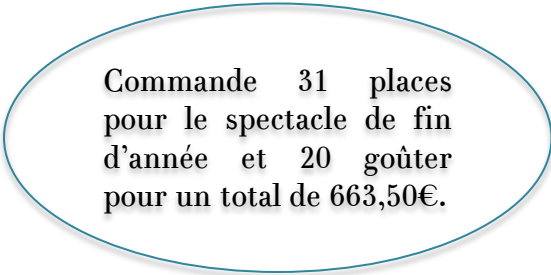
Deux dispositifs ponctuant la « période des fêtes » en fin d'année civile sont regroupés ici :

- ⇒ Chèque-cadeaux : attribution de chèques-cadeaux pour chaque enfant âgé de moins de 12 ans ;
- ⇒ Arbre de Noël : participation au spectacle de Noël organisé par le Rectorat de Paris + goûter pour les enfants âgés de 5 à 11 ans des personnels administratifs de l'École.

Critères d'attribution : cette aide n'est pas soumise à conditions de ressources.



Commande 41 cartes  
cadeaux pour un montant  
de 1 230€



Commande 31 places  
pour le spectacle de fin  
d'année et 20 goûter  
pour un total de 663,50€.

- **Secours exceptionnels**

Aide financière non remboursable accordée à des agents confrontés à des difficultés financières passagères et exceptionnelles.

Critères d'attribution : cette aide n'est pas soumise à conditions de ressources. Le dossier est instruit par l'assistante sociale de l'ENC et la décision est prise par une commission d'action sociale qui en fixe le montant. Cette commission présidée par la directrice de l'École nationale des chartes ou son représentant, est composée du responsable du service des ressources humaines, de l'agent en charge de l'action sociale au sein du SRH, et de deux représentants élus des personnels de l'École.

**Au cours de l'année 2022, deux dossiers ont été instruits pour lesquels une aide de 700€ par agent a été accordée.**

- **Garde d'enfant**

Aide au paiement d'une assistante maternelle ou d'une crèche pour les enfants de 0 à 6 ans. L'aide est comprise entre 265 € et 840 € par année pleine et par enfant à charge.

Critères d'attribution : les critères d'attribution sont fixés conformément aux dispositions de la circulaire interministérielle « CESU – Garde d'enfant 0-6 ans ».

- **Aide au logement locatif**

Cette prestation, destinée à aider les agents à payer les frais d'installation exigés à l'entrée dans un logement locatif situé en Ile-de-France, est d'un montant de 700 €.

Critères d'attribution : Cette aide est réservée à des agents dont la résidence personnelle était située, avant leur entrée en fonction à l'Ecole, en dehors de la région Ile-de-France.

Pour bénéficier de cette prestation, les personnels concernés doivent être en fonction depuis au moins six mois et ne pas dépasser un certain plafond de ressources mensuelles brutes au moment de la signature du bail de location.

- **Protection sociale complémentaire**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022, les agents publics de l'État peuvent bénéficier du remboursement d'une partie de leurs cotisations de protection sociale complémentaire destinées à couvrir les frais dits de "santé", correspondant aux frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident restant à la charge de l'agent. Il s'agit d'une prise en charge forfaitaire d'un montant mensuel de 15 euros versé par l'employeur public.

Ce dispositif de remboursement santé est temporaire et vise à assurer la transition vers un nouveau régime de protection sociale complémentaire qui sera mis en place de manière progressive à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

**Au cours de l'année 2022, 44 agents ont bénéficié de ce dispositif pour un coût de 7175€**

# CHAPITRE 9 LE DIALOGUE SOCIAL

Les élus participent aux instances statutaires et sont les interlocuteurs privilégiés de la direction concernant toutes les questions relatives aux carrières, aux conditions de travail et à la vie sociale au sein de l'Établissement.

## 1. Les instances de dialogues sociales et les représentants du personnel

	Représentant du personnel			
	Titulaires		Suppléants	
	Femme	Homme	Femme	Homme
Conseil d'administration	3	4		
Comité technique	3	3	3	4

## 2. Les réunions

	Nombre de réunion
Conseil d'administration	4
Comité technique	4

# CHAPITRE 10 LA DISCIPLINE

Statut	Nombre de sanction	Genre	Type de sanction	Nature de la faute	Catégorie
BIATSS		Femme			
	1	Homme	Blâme	Retards répétés et injustifiés	C