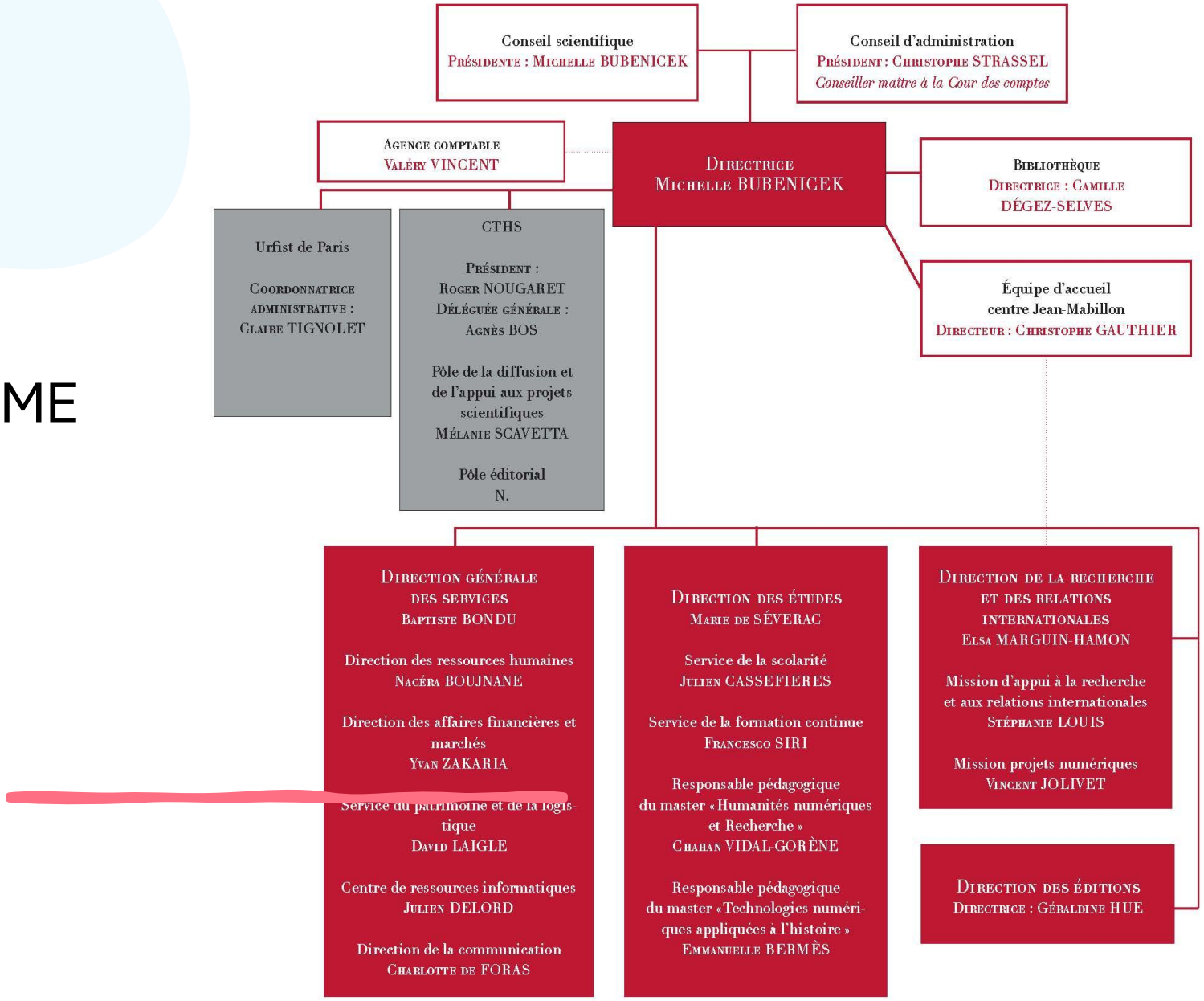
École nationale des chartes | PSL

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024

ORGANIGRAMME



SOMMAIRE

1. L’EMPLOI
2. LE RECRUTEMENT
3. LE PARCOURSPROFESSIONNEL
4. LA FORMATION
5. LA REMUNERATION
6. LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL
7. L’ORGANISATION DU TRAVAIL ET DU TEMPS DE TRAVAIL
8. L’ACTION SOCIALE
9. LE DIALOGUE SOCIAL
10. LA DISCIPLINE

L’EMPLOI

CHAPITRE 1 L'EMPLOI

1. Effectif physique et effectifs en ETP (hors vacataires au 31/12/2024)

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

Tableau 1
Tableau des emplois présenté par l'établissement à l'appui du compte financier 2024

			POUR VOTE DE L'ORGANE DÉLIBÉRANT		
			(A)	*(B)*	*(C) = (A) + (B)*
			Emplois sous plafond État	**Emplois financés sur budget Etablissement**	**Global**
Catégories d'emplois	Nature des emplois		En ETPT	En ETPT	
Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	Permanents	Titulaires	15,0		15,0
		CDI	0,0	0,0	0,0
	Non permanents	CDD	6,8	6,1	12,8
S/total EC			**21,8**	**6,1**	**27,8**
Elèves fonctionnaires stagiaires des ENS			**75,2**		**75,2**
BIATSS	Permanents	Titulaires	31,4		31,4
		CDI	6,0	6,0	12,0
	Non permanents	CDD	3,0	21,5	24,5
S/total Biatss			**40,4**	**27,5**	**67,9**
Consommation prévisionnelle des emplois			**137,4**	**33,6**	**170,9**
Rappel du plafond des emplois prévisionnel fixé par l'Etat au 01/01/2024			**139,0**	**Plafond des emplois fixé sur budget Etablissement au 31/12/2024: 36**	**175,0**

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.

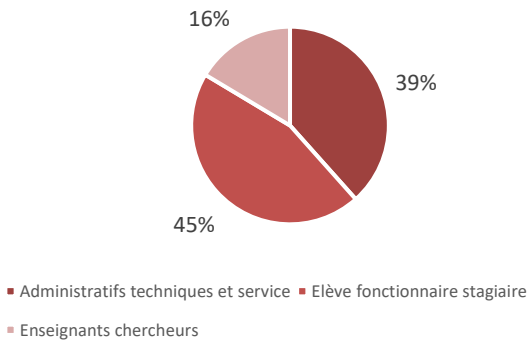
b. Effectif global physique (au 31/12/2024)

	Contractuel			Elève fonctionnaire stagiaire			Titulaire			Total général
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	
Administratifs techniques et service	26	15	41				17	16	33	74
Elève fonctionnaire stagiaire				47	37	84				84
Enseignants chercheurs	11	5	16				4	11	15	31
Total général	37	20	57	47	37	84	21	28	48	189

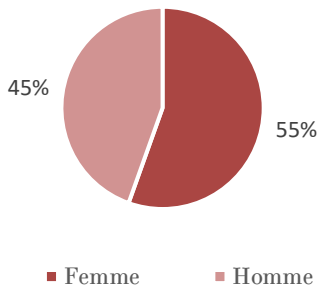
c. Effectif global en ETP (au 31/12/2024)

	Contractuel			Elève fonctionnaire stagiaire			Titulaire			Total général
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	
Administratifs techniques et service	24,8	14,8	39,6				16,8	16	32,8	72,4
Elève fonctionnaire stagiaire				47	37	84				84
Enseignants chercheurs	10,5	5	15,5				4	11	15	30,5
Total général	35,3	19,8	55,1	47	37	84	20,8	27	47,8	186,9

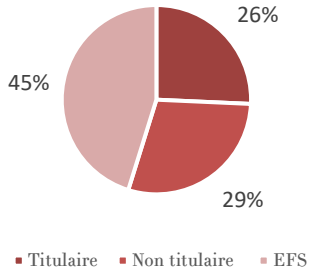
Répartition par type de population



Répartition par genre



Répartition par statut



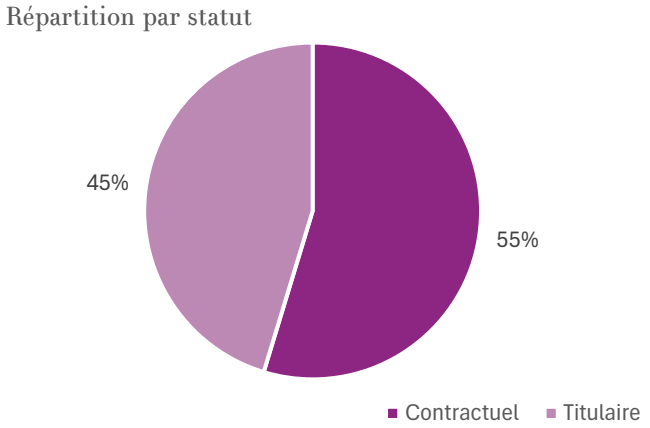
L'établissement compte 185,9 ETP contre 174,3 en 2023, composés majoritairement de femmes (55 %). Les élèves fonctionnaires stagiaires représentent la part la plus importante des effectifs (46 %), devant les personnels administratifs, techniques et de service (38 %) et les enseignants-chercheurs (16 %). Les agents titulaires ne représentent que 26 % de l'ensemble, contre 29 % de contractuels et 45 % d'élèves fonctionnaires stagiaires. On observe une forte féminisation chez les EFS (56 %) et les personnels administratifs et techniques (55 %), tandis que les enseignants-chercheurs présentent une répartition plus équilibrée (≈ 48 % femmes, 52 % hommes).

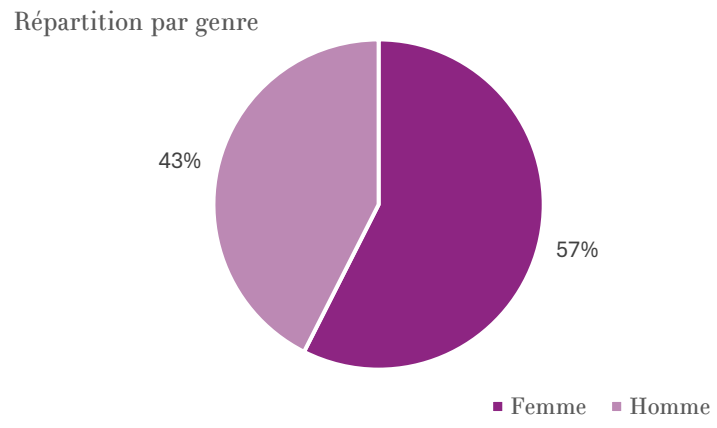
2. Les caractéristiques des effectifs

a. Les BIATSS

a.1. Répartition par statut d'emploi, corps, catégorie et genre (au 31/12/2024)

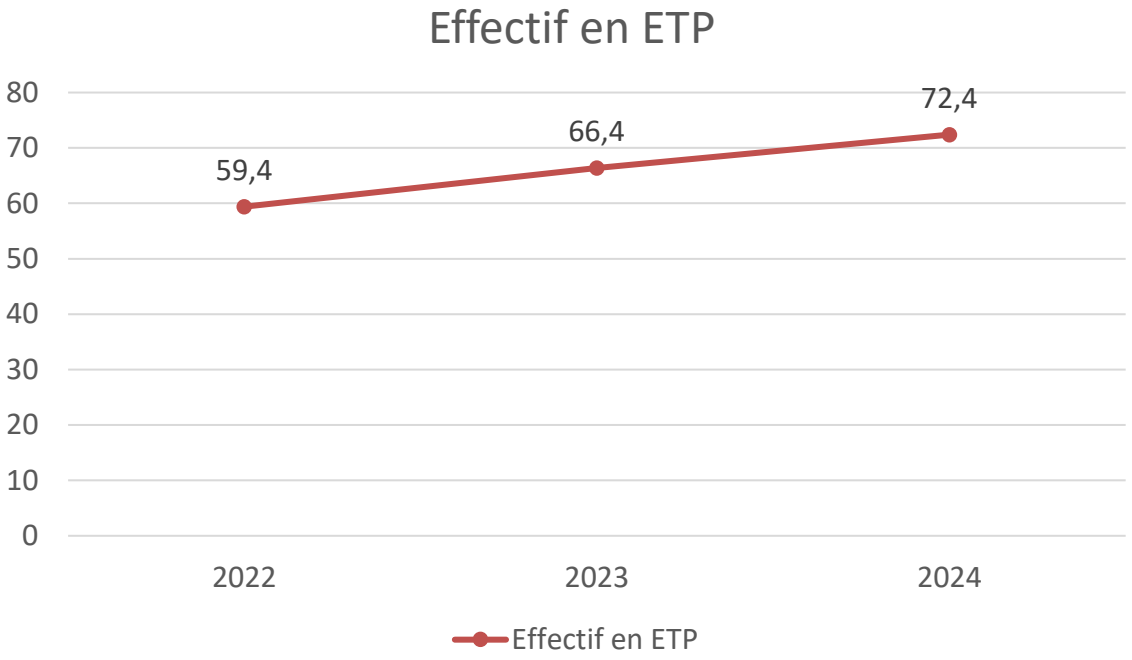
Effectifs en ETP	Femme	Homme	Total général
Contractuel	**24,8**	**14,8**	**39,6**
Bibliothèque		**1**	**1**
C		1	1
ITRF	**24,8**	**13,8**	**38,6**
A	17,3	10,8	28,1
B	6	1	7
C	1,5	2	3,5
Titulaire	**16,8**	**16**	**32,8**
AENES	2	2	4
A	1	2	3
B	1		1
Bibliothèque	7	4	11
A	5	1	6
B	2	1	3
C		2	2
ITRF	7,8	10	17,8
A	4,8	7	11,8
B	2		2
C	1	3	4
Total général	**41,6**	**30,8**	**72,4**

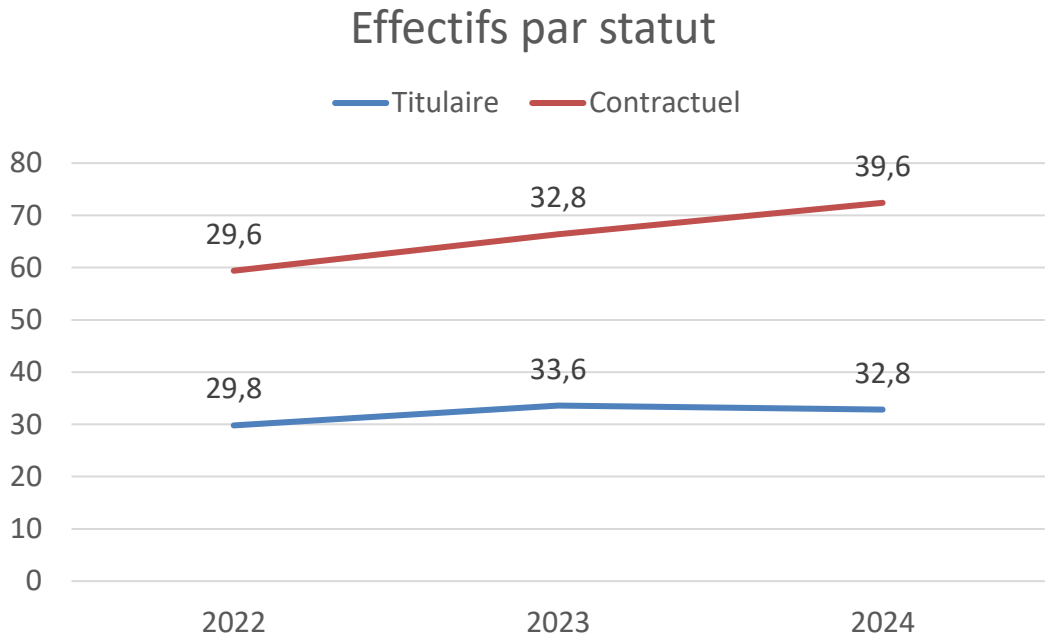




Au 31 décembre, l'établissement comptait **72,4 ETP**, répartis entre **41,6 ETP de femmes** (soit **57,5 %**) et **30,8 ETP d'hommes** (**42,5 %**). Cette répartition montre une prédominance féminine dans les effectifs globaux.
Les **personnels contractuels** représentent **54,7 % de l'effectif total** (39,6 ETP), avec une forte présence féminine (24,8 ETP contre 14,8 ETP pour les hommes). La majorité de ces contractuels exercent dans la filière **ITRF**, qui totalise à elle seule **38,6 ETP** sous ce statut.
Les **agents titulaires** constituent **45,3 % des effectifs** (32,8 ETP), avec une répartition équilibrée entre les sexes (16,8 ETP de femmes et 16 ETP d'hommes). Les filières les plus représentées chez les titulaires sont également l'**ITRF** (17,8 ETP) et la **Bibliothèque** (11 ETP), suivies par la filière **AENES** (4 ETP).
La **filière ITRF** domine largement l'ensemble des effectifs, avec **56,4 ETP** au total, soit **près de 78 %** de l'effectif global. Elle rassemble à la fois un grand nombre de contractuels (38,6 ETP) et de titulaires (17,8 ETP), avec une légère surreprésentation féminine (32,6 ETP de femmes contre 23,8 ETP d'hommes).
Enfin, la répartition par **catégorie** montre une concentration en **catégorie A** chez les ITRF contractuels (28,1 ETP), tandis que les titulaires se répartissent de manière plus équilibrée entre les catégories A, B et C. À noter également une présence féminine plus marquée dans les catégories A et B.

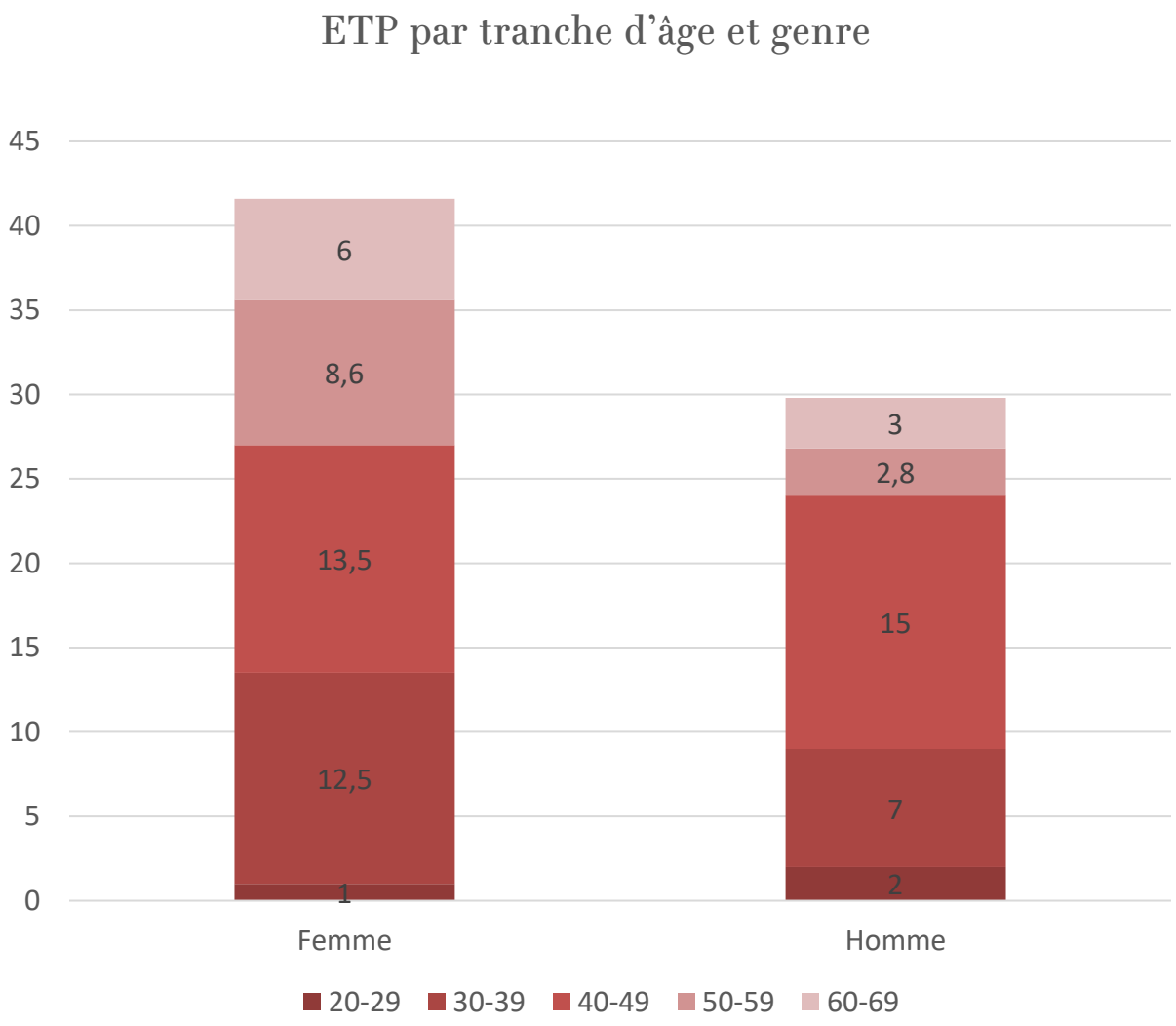
a.2. Evolution des effectifs BIATSS en ETP (au 31/12/N)





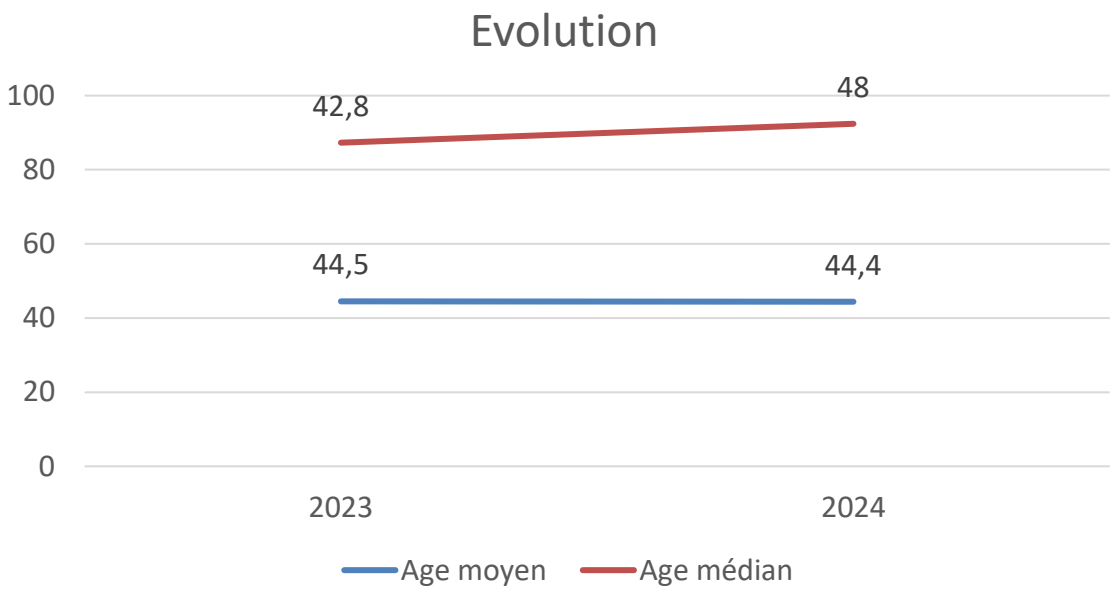
Entre 2022 et 2024, l'effectif total en ETP progresse régulièrement, passant de 59,4 à 72,4 (+13 ETP, soit +22%)). Cette hausse est principalement portée par les contractuels, dont les effectifs augmentent fortement (de 29,6 à 39,6 ETP), tandis que ceux des titulaires restent globalement stables (29,8 en 2022, 33,6 en 2023, 32,8 en 2024).
Cela traduit un recours croissant aux contractuels, dans le cadre des projets de recherche, dans la composition des effectifs, ainsi que le fait que des postes longtemps vacants ont été pourvus sur la période, le taux d'occupation des postes BIATSS étant proche de 100% en 2024.

a.3. Les effectifs en ETP des BIATSS par tranches d'âges et genres (au 31/12/2024)



L'effectif féminin est nettement supérieur à l'effectif masculin (environ 42 ETP contre 30). Les femmes sont majoritaires dans toutes les tranches d'âge, sauf celle des 40-49 ans, où les hommes (15 ETP) sont plus représentés que les femmes (13,5 ETP). Les femmes sont également plus présentes dans les tranches les plus jeunes (20-39 ans), ce qui suggère un renouvellement plus important côté féminin.
Cela traduit une féminisation marquée des effectifs, notamment dans les générations récentes.

a.4. Démographie des BIATSS



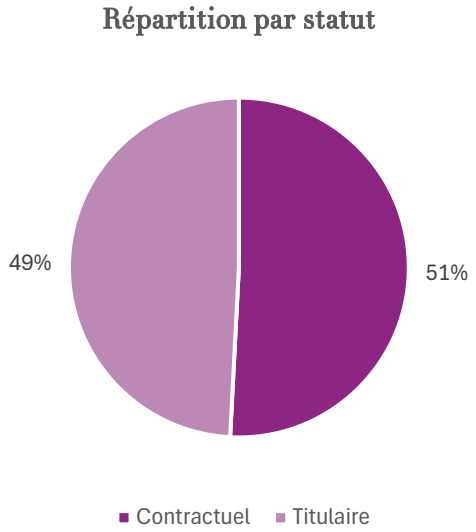
Genre	Âge moyen 2023	Âge moyen 2024	Écart	Âge médian 2023	Âge médian 2024
Femmes	44,5 ans	45,2 ans	+0,7	43 ans	44 ans
Hommes	44,5 ans	43,3 ans	–1,2	42,5 ans	42 ans
Ensemble	44,5 ans	44,4 ans	–0,1	42,8 ans	43 ans

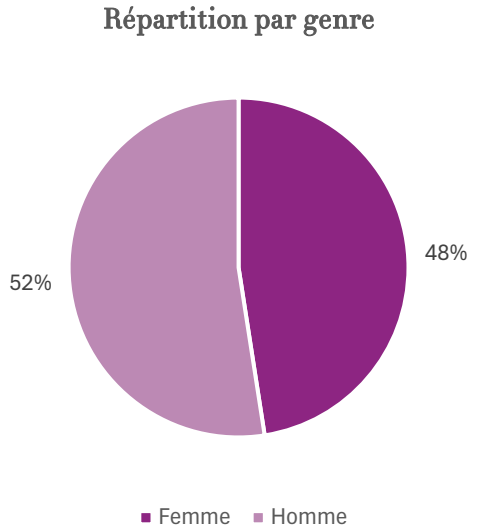
L'analyse des données 2024 révèle une **stabilité de l'âge moyen** des personnels administratifs, techniques et de service, autour de 44,4 ans.
En revanche, **l'âge médian progresse fortement** (de 42,8 à 48 ans), traduisant un **vieillissement de la population**.
Chez les femmes, l'âge moyen et médian augmentent légèrement, tandis que chez les hommes, l'âge moyen recule, mais le médian baisse de façon plus modérée.
Ces évolutions suggèrent un **déséquilibre croissant entre générations** au sein de la population féminine, et un **rajeunissement partiel** côté masculin.

b. Les enseignants-chercheurs

b.1. Répartition par statut d'emploi, corps, catégorie et genre (au 31/12/2024)

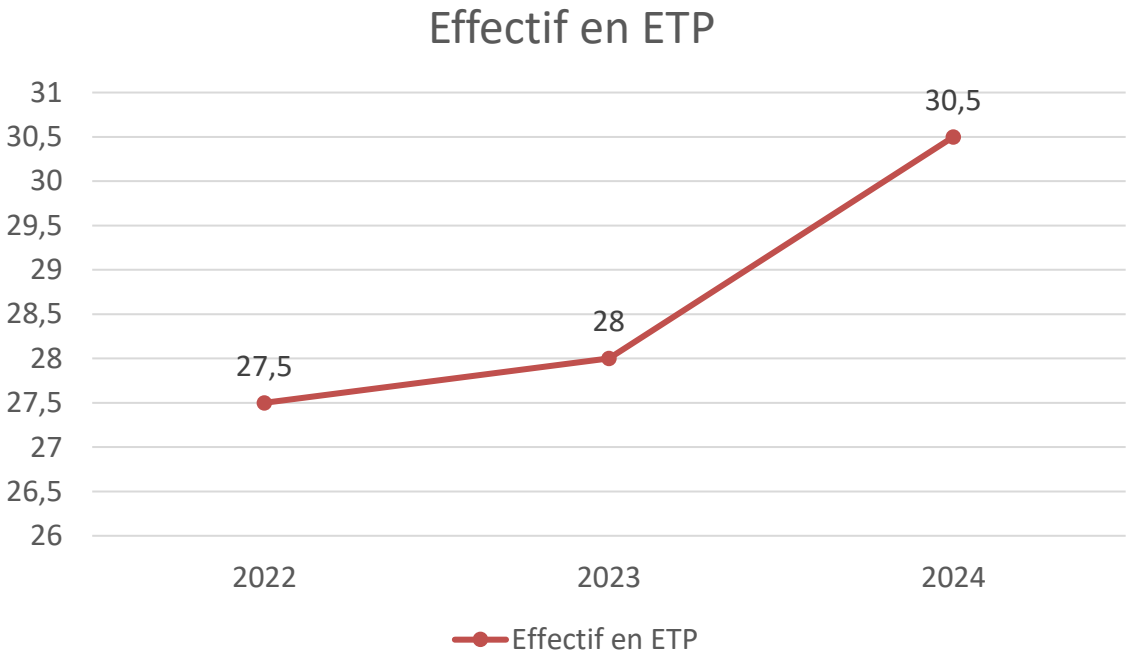
Effectifs en ETP	Femme	Homme	Total général
Contractuel	**10,5**	**5**	**15,5**
ATER	1		1
CONTRACT. DOCTORANT	7	4	11
POST-DOCTORANT	2,5	1	3,5
Titulaire	**4**	**11**	**15**
Directeur d'étude	2	9	11
MAITRE CONFERENCE	2	2	4
Total général	**14,5**	**16**	**30,5**

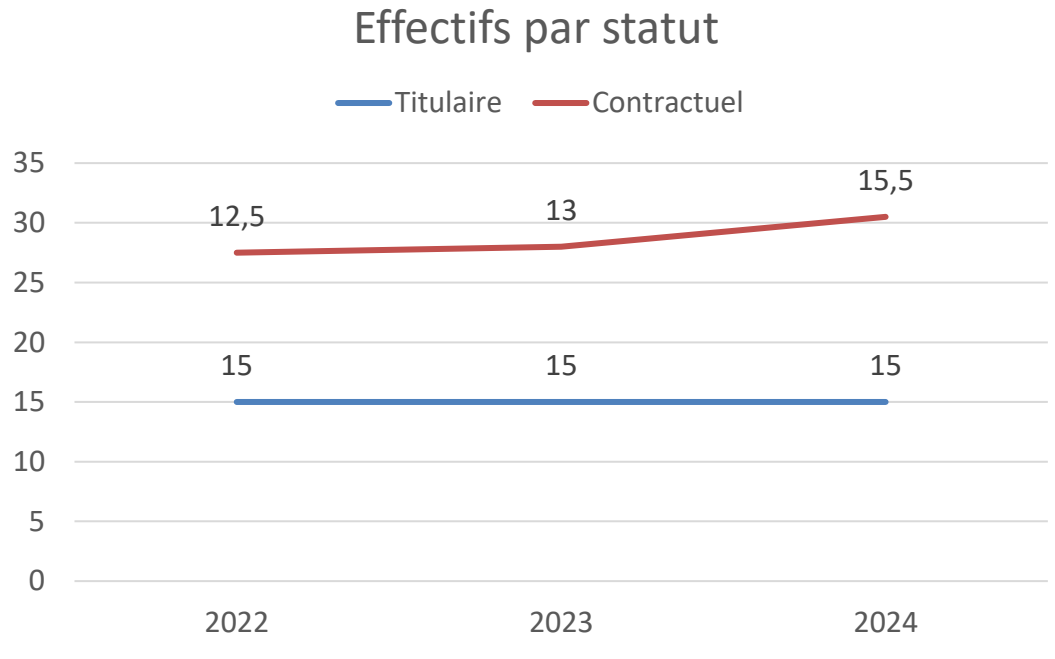




En 2024, les enseignants-chercheurs titulaires de l'établissement – maîtres de conférences et directeurs d'étude – représentent **15 ETP**, dont **seulement 4 occupés par des femmes**, soit **26,7 %.** Cette répartition témoigne d'une **sous-représentation féminine persistante** parmi les enseignants-chercheurs en position statutaire.
Au regard de **l'axe 1 du Plan national d'action pour l'égalité professionnelle** (égal accès aux métiers), cette situation appelle un **suivi renforcé des recrutements et des promotions** dans ces deux corps.
Par ailleurs, les **postes contractuels occupés par de jeunes chercheurs (ATER, doctorants, post-doctorants)** représentent **plus de la moitié des ETP enseignants-chercheurs.** Les femmes y sont majoritaires (**10,5 ETP sur 15,5**, soit 68 %), ce qui traduit une féminisation du vivier en amont.

b.2. Evolution des effectifs enseignants-chercheurs en ETP (au 31/12/N)

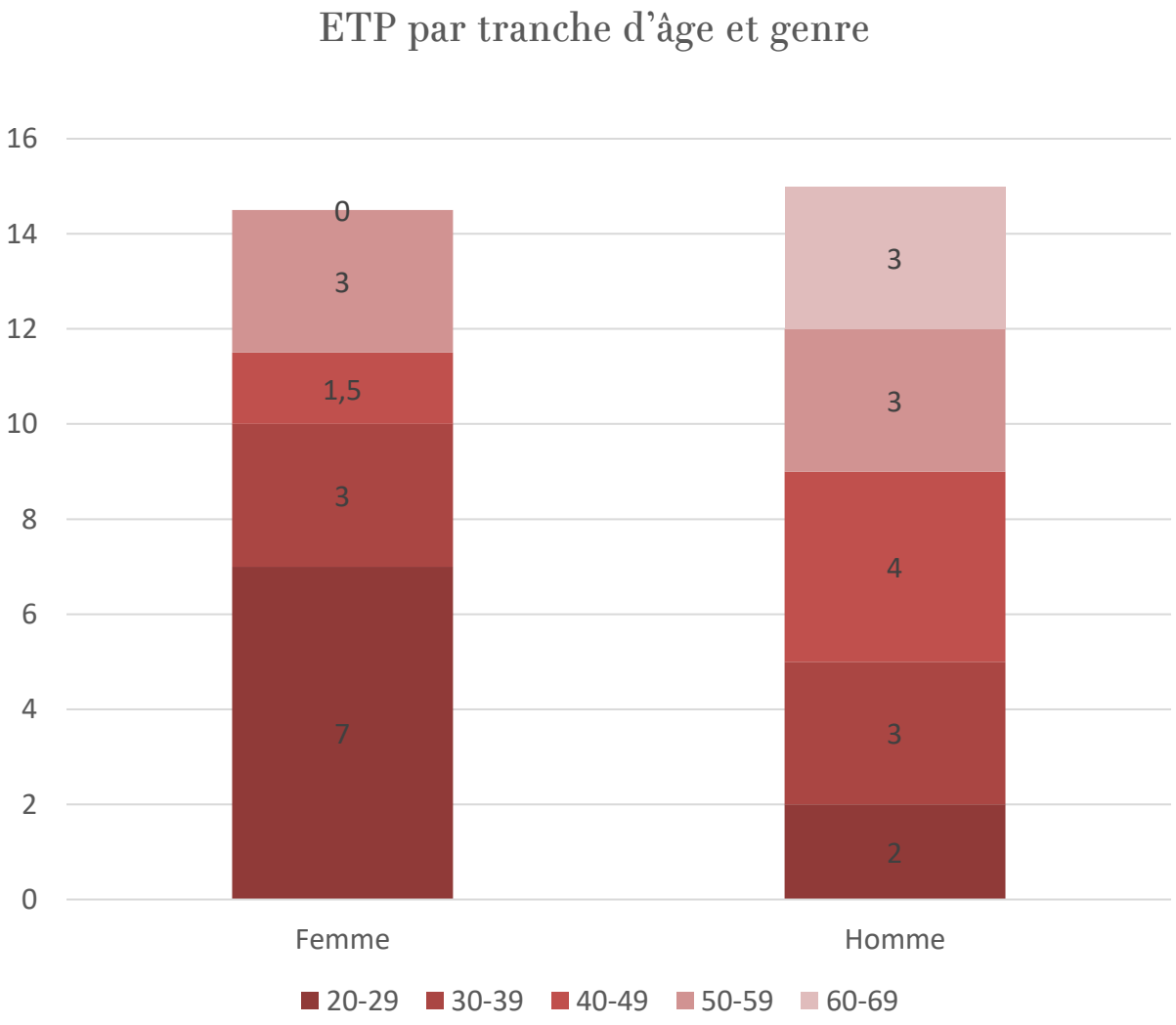




Entre 2022 et 2024, l'effectif total d'enseignants-chercheurs a progressé (+3 ETP, soit +9%), exclusivement grâce à l'augmentation des postes de contractuels sur projets de recherche. Les titulaires (MCF et directeurs d'étude) restent stables à 15 ETP, avec une sous-représentation persistante des femmes (4 ETP sur 15).
Les postes contractuels sont majoritairement occupés par de jeunes chercheurs, dont l'accès à un poste statutaire dépend d'un concours national, sans lien direct avec l'établissement.
Au regard du PNA, l'enjeu porte donc sur l'**égalité d'accès aux postes de titulaires** et l'**accompagnement des jeunes chercheuses** dans leurs parcours vers la recherche publique.

b.3. Les effectifs en ETP des enseignants-chercheurs par tranches d'âges et genres

(au 31/12/2024)



La répartition des enseignants-chercheurs par tranche d'âge fait apparaître une **bipolarisation marquée selon le genre :**

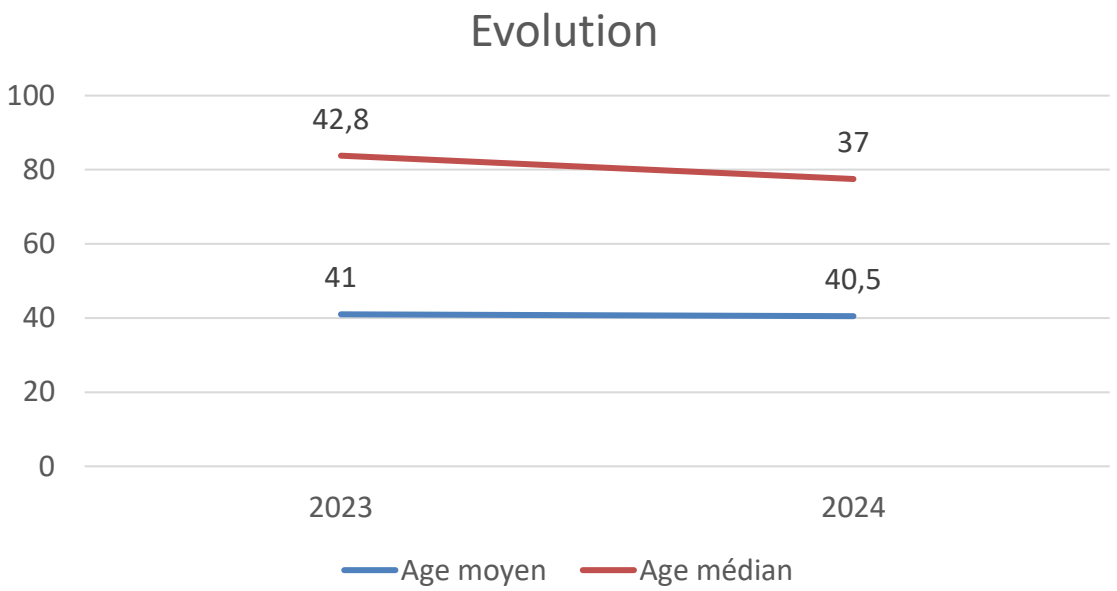
•Les **femmes sont majoritairement concentrées dans les tranches les plus jeunes**, en particulier les 20–29 ans, où elles représentent plus des deux tiers des ETP.

•À l'inverse, les **hommes sont dominants dans les tranches plus âgées**, notamment à partir de 40 ans, et sont les seuls représentés dans la tranche 60 ans et plus.

Cette structuration reflète une **féminisation du vivier en amont** (postes d'ATER, doctorantes contractuelles) et une **masculinisation des postes de longue durée**, notamment parmi les enseignants-chercheurs titulaires.

Elle soulève des enjeux en matière de **transformation des viviers féminins en carrières stables**, en lien avec l'axe 1 du Plan national d'action pour l'égalité professionnelle (accès aux métiers et aux responsabilités).

b.4. Démographie des enseignants-chercheurs



Genre	Âge moyen 2023	Âge moyen 2024	Écart	Âge médian 2023	Âge médian 2024
Femmes	36	36	**0**	43	33
Hommes	44	44,5	**-0,5**	42,5	43
Ensemble	**41**	**40,5**	**0,5**	**42,8**	**37**

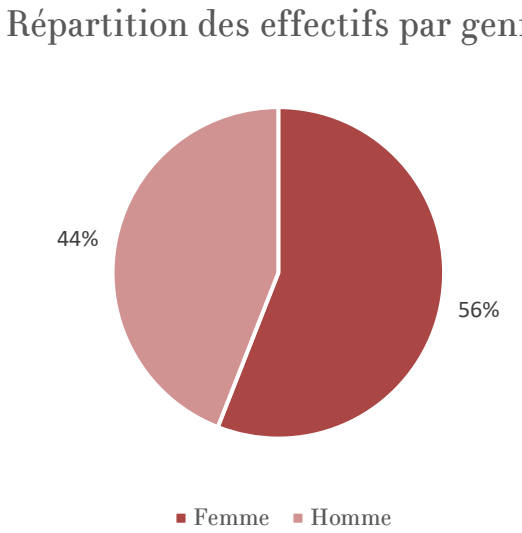
En 2024, l'âge moyen des enseignants-chercheurs reste stable (40,5 ans), mais l'âge médian baisse de 42,8 à 37 ans, traduisant un rajeunissement global. Chez les femmes, l'âge moyen reste inchangé (36 ans), mais l'âge médian chute de 43 à 33 ans, signe d'une intégration renforcée de jeunes -chercheuses. À l'inverse, les hommes enregistrent une légère hausse de l'âge moyen (+0,5 an).

Cette évolution est cohérente avec les objectifs du Plan national d'action pour l'égalité professionnelle (PNA) 2025–2027, mais invite à suivre la progression de carrière des femmes pour éviter un blocage générationnel.

c. Les élèves fonctionnaires stagiaires

c.1. Répartition par genre et par tranche d'âge (au 31/12/2024)

Effectifs en ETP	Femme	Homme	Total général
Elève fonctionnaire stagiaire	47	37	84



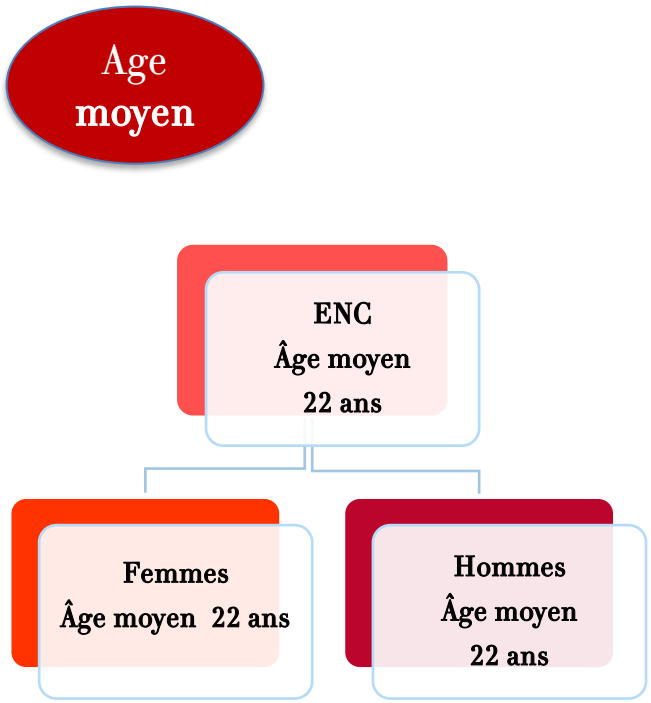
Les effectifs EFS sont en légère hausse en 2024 (+4 ETP), du fait du retour d'élèves après césure.

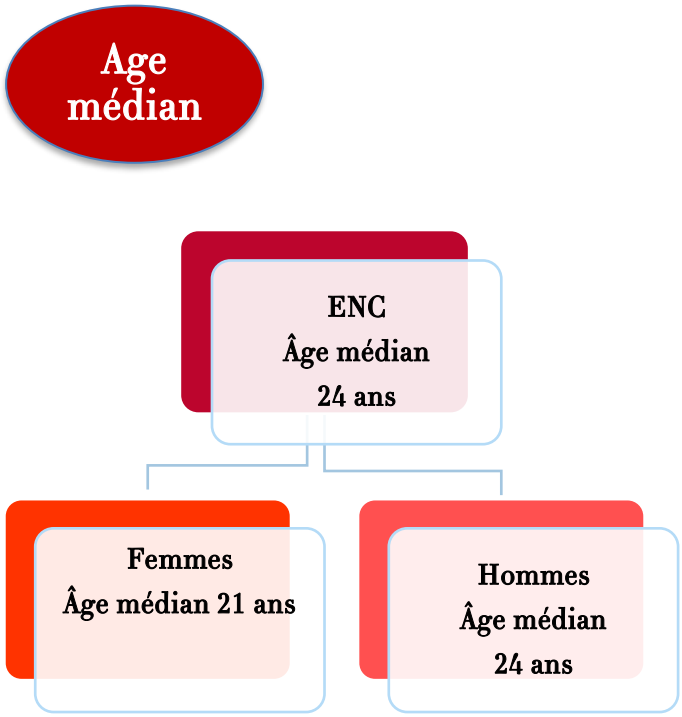
La répartition par genre reste féminisée (56 % de femmes), bien que l'écart avec les hommes se réduise légèrement par rapport à 2023.

Cette évolution suggère une tendance vers un équilibre progressif, tout en conservant une majorité féminine stable à l'entrée dans la fonction publique.
Les effectifs d'élèves fonctionnaires stagiaires restent stables et fortement féminisés. L'âge moyen (22,3 ans) et médian (24 ans) confirme la jeunesse du vivier.

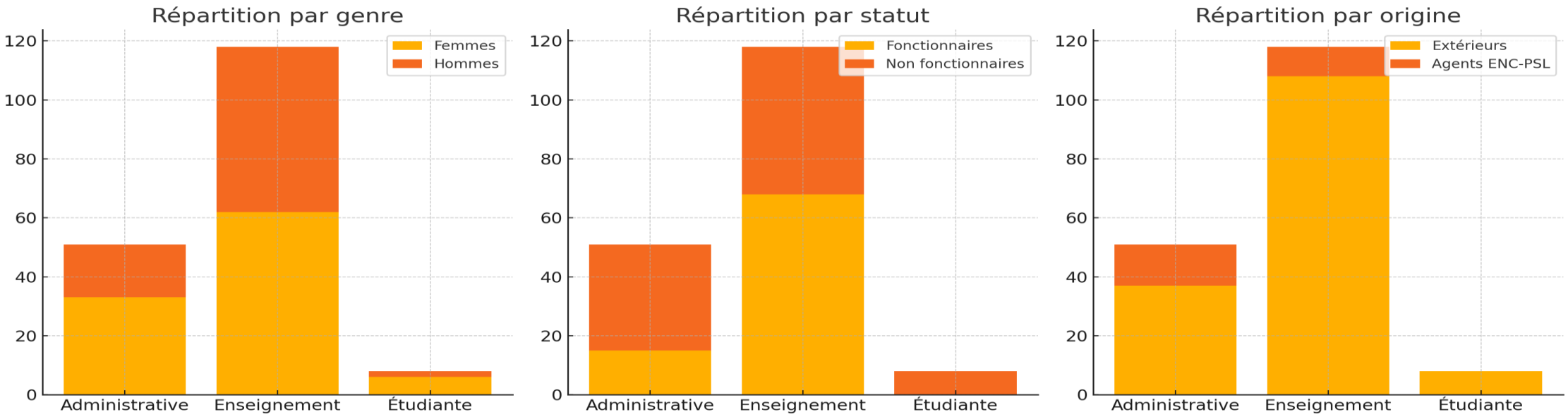
Au regard du PNA, cette phase d'entrée dans la fonction publique constitue un moment clé pour garantir l'égalité d'accès aux parcours professionnels, notamment par un encadrement neutre, des affectations équilibrées et un suivi genré des affectations à l'issue de la scolarité.

c.2. Démographie des élèves fonctionnaires stagiaires





d. Les intervenants extérieurs



En 2024, **177 vacations** ont été réalisées, dont **deux tiers sont des vacations d'enseignement (118)**.
Parmi celles-ci, **plus de 91 % sont assurées par des intervenants extérieurs** (108 sur 118), ce qui met en évidence la dépendance structurelle de l'établissement à des ressources pédagogiques extérieures.
Les vacations administratives (51) présentent une plus grande mixité, avec **14 assurées par des agents ENC-PSL**, montrant une contribution notable du personnel interne.
Enfin, les vacations étudiantes (8), exclusivement non-fonctionnaires, sont toutes réalisées par des vacataires extérieurs.

3. Positions statutaires des agents titulaires

	Mise à disposition/Délégation		Détachement		Disponibilités/Congés de mobilité	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
Enseignants-chercheurs	1	1	1			
Administratif technique et service						

LE RECRUTEMENT

CHAPITRE 2 LE RECRUTEMENT

1. Le recrutement de fonctionnaires

Synthèse des recrutements d'agent titulaire et/ou stagiaire BIATSS pour l'année 2024 par motif, catégorie et genre

Type de recrutement	Catégorie	Genre	
		Femme	Homme
Détachement	A	1	

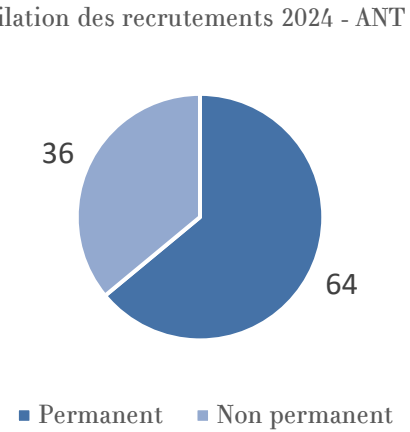
Il n'y a eu aucun recrutement d'agent titulaire et/ou stagiaire enseignant-chercheur pour l'année 2024.

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.

Synthèse des recrutements d'agents contractuels BIATSS (hors CDI et renouvellement) pour l'année 2024 par besoin, catégorie et genre

Motif de recrutement	Genre		Total général
	Femme	Homme	
Emploi non permanent			
ART L.332-24			
CONTR BIATOSS CDD A	4	2	6
ARTICLE L-332-22			
CONTR BIATOSS CDD A	1	1	2
EMPLOI TP <= 70% CDD			
CONTR BIATOSS CDD B	1		1
Emploi permanent			
ARTICLE L.332-2°			
CONTR BIATOSS CDD A		1	1
CONTR BIATOSS CDD B	1	1	2
CONTR BIATOSS CDD C	2		2

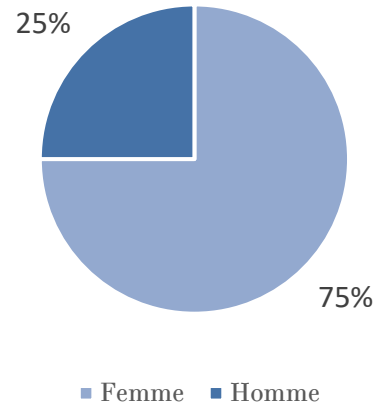


En 2024, l'ENC a principalement recruté des agents contractuels BIATSS sur des **emplois non permanents** (10 recrutements, soit 66 %), souvent dans le cadre de **contrats de projet** prévus par l'**article L.332-24** du code général de la fonction publique. Ce dispositif, particulièrement mobilisé cette année, explique l'ampleur du recours au contrat à durée déterminée.
À l'inverse, les **emplois permanents** (5 recrutements) restent minoritaires et encadrés par l'**article L.332-2°**, réservé aux cas où aucun fonctionnaire ne peut assurer les fonctions.
La répartition femmes/hommes reste équilibrée, sans écart notable.
Le graphique circulaire confirme cette tendance, avec une prédominance des non-permanents (64 %).

Synthèse des recrutements d'agents contractuels ENSEIGNANTS (hors CDI et renouvellement) pour l'année 2024 par besoin, catégorie, tranche d'âge et genre

Motif de recrutement	Genre		Total général
	Femme	Homme	
Emploi non permanent			
ART L.332-24			
CONTR.POST-DOCTORANT	3	1	4
ARTICLE L-951 du code de l'éducation			
CONTRACT. DOCTORANT	2	1	3
DETACHE SUR EMPLOI NON PC			
ATER TEMPS PARTIEL	1		1
Total général	6	2	8

Ventilation des recrutements 2024 - ANT ENSEIGNANTS



En 2024, l'ENC a maintenu le volume de recrutements enseignants contractuels mais a modifié leur **composition** : **davantage de profils juniors** (post-docs, doctorants), davantage de **contrats de projet**, et une présence féminine plus marquée. L'année 2023 reposait davantage sur des recrutements d'enseignants-chercheurs au sens classique du terme (article L.952-1).

LE PARCOURS PROFESSIONNEL

CHAPITRE 3 LE PARCOURS PROFESSIONNEL

1. Les mobilités

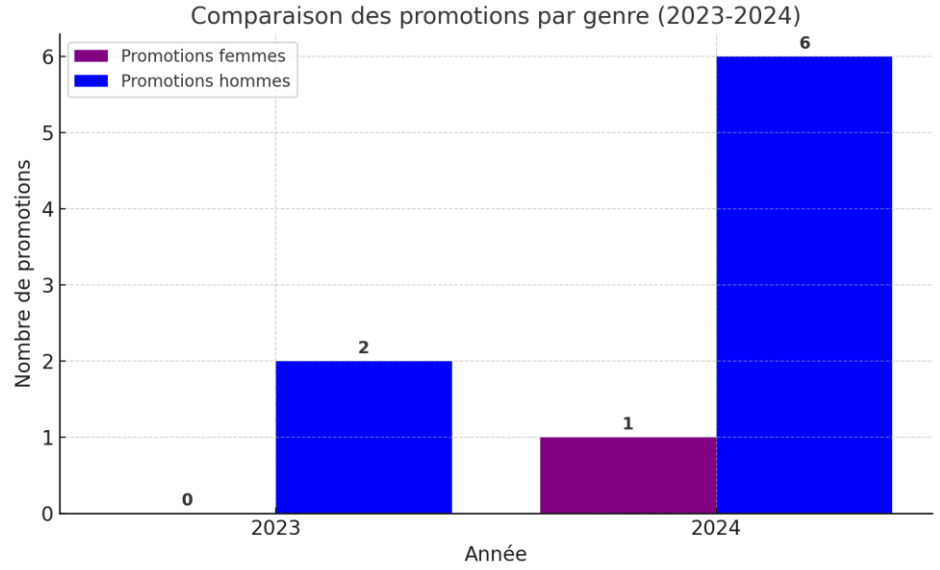
Mobilité interne: une agente contractuelle de catégorie A a bénéficié d'une mobilité interne.

2. Les mises à disposition

- Mise à disposition entrante: : une agente contractuelle de catégorie B a été mis à disposition par l'Université PSL.
- Mise à disposition sortante: un agent contractuel de catégorie A a été mis à disposition pour 50% auprès de l'université PSL, l'Observatoire de Paris et l'ENSCP.

3. Les avancements de grade/corps et les promotions internes

Catégorie d'emploi	Coprs/Grade d'origine	Corps/Grade de promotion	Femme	Homme
BIATSS	IGE CN	IGE HC		1
	Tech CN	ASI		1
	Tech CN	Tech CS	1	
	ATRF	ATRF 2C		2
	Conservateur	Cons en chef		1
Enseignants-chercheurs	DIRP 1C	DIRP CE 1		1
Total			1	6



1. Une année 2024 exceptionnelle pour les BIATSS

En 2024, sept agents ont bénéficié d'un avancement de grade ou de promotion, dont six BIATSS (cinq hommes et une femme). **Ce nombre est particulièrement élevé par rapport à 2023 :**

- 2023 : 2 promotions

Un directeur d'étude promu au 1er échelon de la classe exceptionnelle.
Un agent BIATSS promu dans le corps des ingénieurs d'études.

- 2024 : 7 promotions

Six BIATSS, dont cinq hommes et une femme.
Un enseignant-chercheur promu au grade DIRP CE 1.

2. Sous-représentation féminine et faible participation

La sous-représentation des femmes parmi les promus BIATSS est en partie due à **une participation plus faible aux campagnes d'avancement.** Contrairement aux hommes, les femmes candidatent moins fréquemment aux promotions. Ce phénomène, déjà bien documenté dans la fonction publique, traduit souvent une autocensure ou un manque de confiance pour postuler aux avancements.

3. Recommandations pour renforcer l'égalité professionnelle :

- Encourager les candidatures féminines aux campagnes d'avancement par une communication ciblée.
- Accompagnement personnalisé pour les femmes souhaitant postuler : ateliers de rédaction de dossier, mentoring, conseils pratiques.
- Suivi des candidatures par genre pour mesurer l'évolution des pratiques sur les trois prochaines années.

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.

Catégorie d'emploi	Femme	Homme	Total général
Administratifs techniques et service	**4**	**3**	**7**
FIN DE CDD	**4**	**1**	**5**
A	3	1	4
B	1		1
FIN ESSAI PAR EMPLOYEUR		**1**	**1**
B		1	1
RETRAITE LIMITE AGE		**1**	**1**
B		1	1
Enseignants chercheurs	**2**	**3**	**5**
FIN DE CDD	**2**	**3**	**5**
CONTRACT. DOCTORANT		2	2
POST-DOCTORANT	2	1	3
Total général	6	**6**	**12**

En 2024, l'établissement a enregistré **12 départs de personnels** (hors vacataires), soit **le double** de ceux constatés en 2023 (6 départs). Cette augmentation s'explique principalement par un recours plus important aux contrats à durée déterminée, dont la fin constitue le premier motif de sortie.
Comme en 2023, la **fin de CDD** demeure la principale cause de départ (10 cas en 2024 contre 4 en 2023). On note toutefois l'apparition de **nouveaux motifs** en 2024 : un **départ en retraite pour limite d'âge** et une **fin de période d'essai à l'initiative de l'employeur**, absents l'année précédente. Inversement, aucun **licenciement** ni **fin de détachement** n'a été enregistré en 2024, alors qu'ils représentaient deux des six départs en 2023.
Autre évolution notable : en 2024, les **enseignants-chercheurs contractuels** ont été davantage concernés par les départs (5 cas), en lien avec l'augmentation des recrutements de doctorants et post-doctorants observée cette même année.
Enfin, la **parité femmes-hommes** reste parfaitement respectée sur les deux exercices : 3 femmes et 3 hommes en 2023 ; 6 femmes et 6 hommes en 2024.

LA FORMATION

CHAPITRE 4 LA FORMATION

1. Les agents formés par l'école interne

Type de personnel/Domaine de formation	Genre		Total général
	Femme	Homme	
Enseignant-chercheur	**10**	**2**	**12**
APPROFONDIR SES PRATIQUES PEDAGOGIQUES	3	1	4
CONDUIRE ET VALORISER SON ACTIVITE DE RECHERCHE ET D'INNOVATION	6	1	7
SE FORMER A LA PREVENTION DES RISQUES	1		1
Personnel administratif technique et service	**43**	**7**	**50**
AMELIORER SA CULTURE ADMINISTRATIVE : SE PREPARER AUX CONCOURS	3	1	4
APPROFONDIR SES PRATIQUES PEDAGOGIQUES	3		3
EXERCER UN MANAGEMENT RESPONSABLE ET BIENVEILLANT	3	2	5
MIEUX MAITRISER LES OUTILS BUREAUTIQUES ET NUMERIQUES	12		12
SE FORMER A LA PREVENTION DES RISQUES	5	4	9
SE PROFESSIONNALISER : S'ADAPTER A SON POSTE DE TRAVAIL	9		9
S'ENGAGER DANS UNE DEMARCHE ETHIQUE, RSU ET DE DEVELOPPEMENT DURABLE	3		3
S'EPANOUIR GRACE AU DEVELOPPEMENT PERSONNEL	5		5
Total général	**53**	**9**	**62**

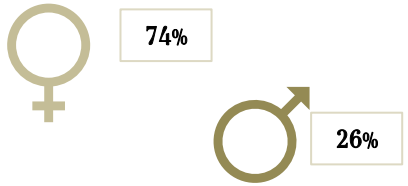
L'école interne

L'école interne a vocation à organiser et 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.

35 stagiaires formés au cours de l'année 2024, dont:

- **29 personnels administratifs**
- **6 enseignants-chercheurs**



Certains agents ont suivi plusieurs formations pour un total de 348 heures

- **+119 % d'agents formés** (35 vs 16)
- **3 fois plus d'heures** de formation (348 h vs 117 h)
- **74 % de femmes formées** en 2024
- Forte montée en charge sur les volets **numériques, prévention, management et pédagogie**
- **Doublement des formations pour enseignants-chercheurs**

2. Les agents formés par l'établissement

Type de personnel	Femme	Homme	Total général
BIATSS	**6**	**4**	**10**
FORMATION - Systèmes et réseaux /Windows / Active Directory: Initiation + Approfondissement		1	1
Formation CSA - F3SCT - Représentants du personnel / 5.6.7 février 2024 / 29 février 2024 / 1 mars 2024	6	8	14
FORMATION DE TERRIEL LUCAS DU 21 AU 26 OCTOBRE 2024 - 146EME CYCLE IHEDN-JEUNES		1	1
Formation suivi statistiques d'un site web_GTM et GA4	3	1	4
Régul.Stage d'initiation à l'identification des techniques d'impression et des papiers anciens du 6-8 sept. 2023 C.F.R.P.E	1		1
TRAJECTOIRE - ÉCOLE INTERNE PSL-UNIV.DAUPHINE - ENC- PSL -2024	1		1
Total général	**17**	**15**	**32**

Le budget dépensé s'élève 13685€

Médiadix: au cours de l'année 2024, un agent de la bibliothèque a suivi une formation,

Formations financées par l'établissement – Comparaison 2023 / 2024

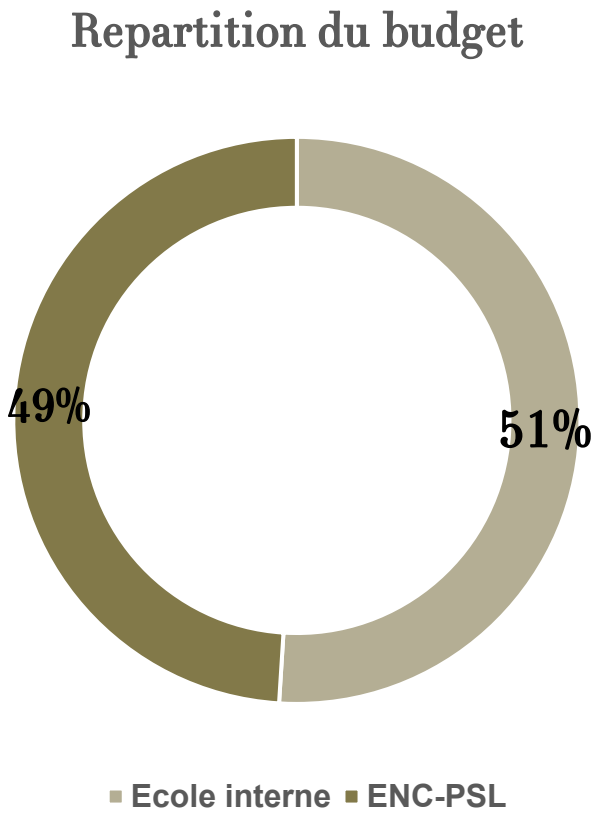
- **32 agents formés en 2024** vs 6 en 2023
- **Budget multiplié par 2,4** → 13 685 € (vs 5 762 €)
- **Thèmes 2024 élargis** : réseaux, données web, représentation syndicale, carrière
- **+50 % femmes** formées, parité maintenue
- Inclusion d'un agent de **la bibliothèque**
- En 2024 : formations plus **stratégiques, variées et ciblées**

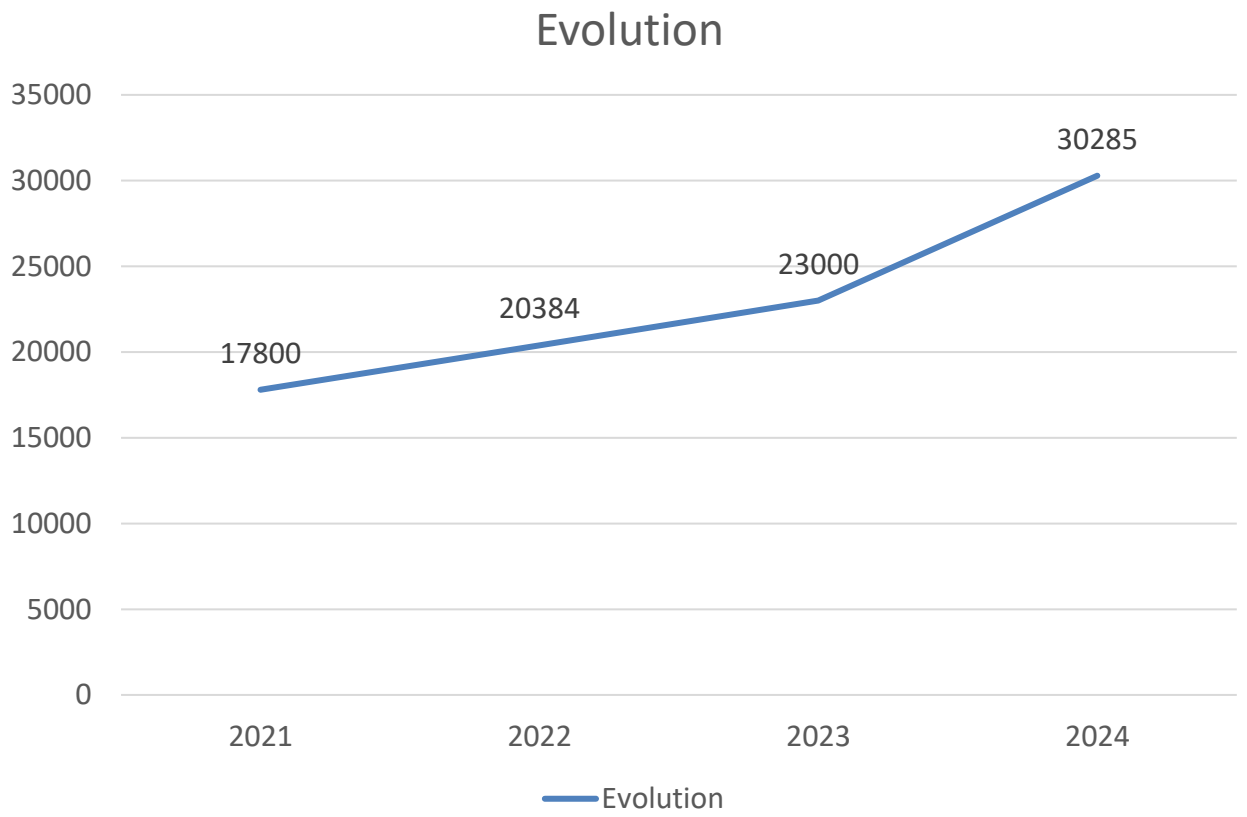
Trajectoire

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 2024
Enseignants-chercheurs: 0
Administratifs: 01

2. Les dépenses de formation





LA REMUNERATION

CHAPITRE 5 LA RÉMUNÉRATION

Notions générales

La rémunération des fonctionnaires comprend :
•**Le traitement de base**, calculé selon le **grade** et l'**échelon** (indice majoré x valeur du point, soit 58,20 € au 1er juillet 2023),
•L'**indemnité de résidence** (0 à 3 % du traitement brut),
•Le **supplément familial de traitement** (selon le nombre d'enfants),
•Des **primes et indemnités** diverses,

Retenues et cotisations (sur le traitement brut et certaines primes) :
•**Retraite** : 11,10 %
•**CSG** : 9,2 % (après abattement)
•**CRDS** : 0,5 %
•**Retraite additionnelle (RAFP)** : 5 % sur les éléments non cotisés (IR, SFT, primes…)

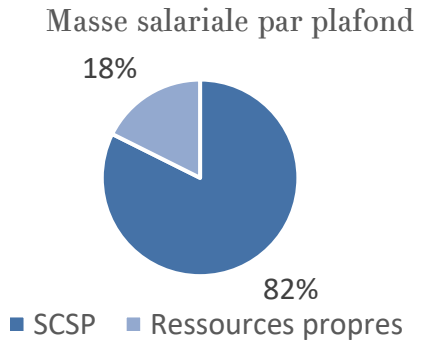
1. La masse salariale (MS)

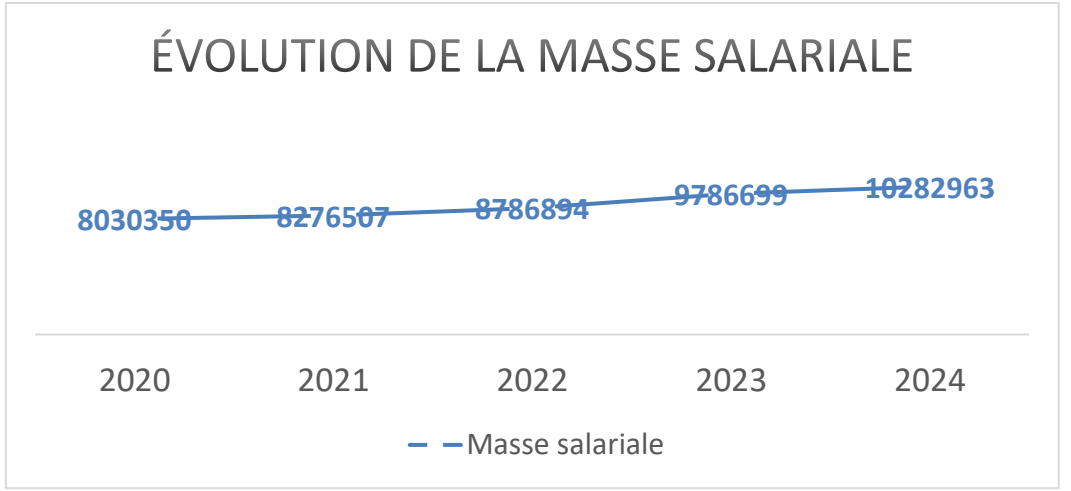
La masse salariale recouvre l'ensemble des dépenses de personnel de l'ENC exécutées sur l'année 2024. On distingue généralement deux types de masse salariale, la masse salariale sur la Subvention pour Charges de Service Public et la masse salariale sur les Ressources Propres.

Masse salariale consommée 2024 10 282 963€

Évolution de la masse salariale entre 2023 et 2024: +4,83%

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).





2. Le traitement indiciaire

BIATSS – Grille indiciaire au 31 décembre 2024

Base de calcul du tableau : point INM au 31 décembre 2024 = 4,92278 €

			Indices de traitement		Traitement Mensuel	
Statut	Catégorie	Corps	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 asistant 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 2024

Base de calcul du tableau : point INM au 31 décembre 2024 = 4,92278 €

		Indices de traitement		Traitement mensuel	
Statut	Corps	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

Catégorie et filière	Brut annuel
AENES	**58 345,31**
A	50 885,27
B	7 460,04
BIB	**72 686,96**
A	54 412,58
B	12 241,14
C	6 033,24
ITRF	**109 124,71**
A	74 764,30
B	20 612,16
C	13 748,25
Total général	**240 156,98**

CIA et prime annuelle

Catégorie et filière	CIA	Prime
Contractuel	**1140**	**20906**
ITRF	1140	20906
A	1140	15516
B		4040
C		1350
Titulaire	**24120**	
AENES	3360	
A	2760	
B	600	
BIB	8040	
A	5160	
B	1800	
C	1080	
ITRF	12720	
A	9300	
B	1800	
C	1620	
	25260	**20906**
Total général	**46166**	

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 2024

Catégorie	INDEMNITE DE FONCTIONS	PRIME INDIVIDUELLE	IND. RESP. PARTICULIERES
Directeur d'étude	48136,11	20141,33	
Maitre de conférence	16800		12000
Total général	**64936,11**	**20141,33**	**12000**

4. La distribution des traitements et des rémunérations

4.a. Rémunération annuelle brute

Salaire annuel brut

BIATSS	Genre		Total général
Statut et catégorie	Femme	Homme	
Non titulaire	**807 046**	**455 673**	**1 262 718**
Catégorie A	667 053	343 286	1 010 339
Catégorie B	111 578	36 608	148 187
Catégorie C	17 366	71 863	89 228
Titulaire	**715 724**	**660 158**	**1 375 881**
Catégorie A	526 950	443 256	970 206
Catégorie B	161 261	70 025	231 286
Catégorie C	27 513	146 876	174 389
Total général	**1 511 720**	**1 111 915**	**2 623 635**

En 2024, les rémunérations des personnels BIATSS ont progressé de 13 % par rapport à 2023, avec une hausse plus marquée pour les titulaires. Les femmes titulaires de catégorie A restent mieux rémunérées que leurs homologues masculins. Toutefois, des écarts défavorables aux femmes subsistent dans la catégorie C, en particulier chez les non titulaires.
Ces différences peuvent s'expliquer par le grade, l'ancienneté ou le niveau de primes perçues, mais doivent faire l'objet d'un suivi attentif conformément aux objectifs du Plan national d'action pour l'égalité professionnelle (2025–2027).

Salaire mensuel moyen brut

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

- les primes et indemnités (hors indemnisation CET)
- les heures supplémentaires
- l'indemnité de résidence
- le supplément familial de traitement

Titulaire	♀	♂
Cat A	4 622€	4 104€
Cat B	2 688€	2 693€
Cat C	2 293€	2 448€

Non titulaire		
Cat A	3 005€	3 065€
Cat B	2 029€	1 927€
Cat C	1 240€	2 178€

Total des rémunérations annuelles brutes versées

Enseignant	Genre		Total général
	Femmes	Hommes	
Non titulaires	**225 751**	**158 917**	**384 668**
ATER	23 915		23 915
Doctorants	142 372	120 114	262 485
Post-doctorants	59 465	38 803	98 268
Titulaires	**289 167**	**866 266**	**1 155 433**
Directeurs étude	158 298	746 254	904 552
MCF	130 868	120 012	250 881
Total général	**514 918**	**1 025 183**	**1 540 100**

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

- les primes et indemnités (hors prime d'administration)
- les heures supplémentaires
- l'indemnité de résidence
- le supplément familial de traitement

Salaire mensuel moyen brut

	♀	♂
Titulaire		
Dir etu	6 596€	6 910€
MCF	5 453€	5 001€
Contractuel		
Post-doc	3 498€	3 234€

En 2024, les rémunérations brutes versées ont augmenté de 23 % par rapport à 2023, en particulier pour les non-titulaires (+42 %). Si les femmes restent mieux rémunérées parmi les MCF et les post-doctorants, un écart en faveur des hommes apparaît chez les titulaires, notamment parmi les directeurs d'étude (+314 €/mois).

Dans la fonction publique, ces écarts peuvent s'expliquer en partie par des différences de grade, d'ancienneté et de montants de primes perçues. Toutefois, au regard du Plan national d'action pour l'égalité professionnelle (2025–2027), qui vise à supprimer les écarts de rémunération d'ici 2026, un suivi renforcé sera mis en place pour objectiver ces disparités et engager les actions correctrices nécessaires.

4.b. Nombre équivalents temps plein rémunérés

Statut/Genre	ETPR
Non titulaires	**55,36**
Femmes	35,36
Hommes	20,00
Stagiaires	**81,00**
Femmes	46,00
Hommes	35,00
Titulaires	**46,86**
Femmes	19,86
Hommes	27,00
Total général	**183,22**

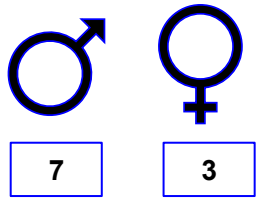
4.c. Nombre de mois de personnes physiques payées

Non titulaires	**657**
Femmes	412
Hommes	245
Stagiaires	**908**
Femmes	530
Hommes	378
Titulaires	**606**
Femmes	251
Hommes	355
Total général	**2171**

5. Les dix plus hautes rémunérations

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

Masse salariale 2024	10 282 963 €
Masse salariale des 10 rémunération les plus élevées	1 542 112 €
Part de la masse salariale des 10 rémunérations les plus élevées	15%



6. Index égalité professionnelle 2024

Personnalisation de la pondération	Note maximale pour l'EP	score final de l'EP
égalité de rémunération pour les fonctionnaires	42	42
égalité de rémunération pour les contractuels	38	33,25
dix plus haute rémunération	20	4
TOTAL	**100**	**79,25**

LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL

CHAPITRE 6 LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

1. Risques professionnels

Accidents du travail, maladie professionnels et violences sur agents

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

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

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 de la directrice.

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.
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 CSA
•Instance consultative compétente en matière de **conditions de travail**, **hygiène**, **santé** et **sécurité** ;
•A remplacé depuis 2023 le CHSCT (Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) ;
• L'établissement n'a pas de **formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT)** car il a moins de 200 agents. Toutefois, le CSA aborde à chaque séance des points hygiène, santé et sécurité au travail et une séance annuelle du CSA est consacrée à ces sujets.

Le service du patrimoine et de la logistique

La direction des ressources humaines

7. 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, gestes qui sauvent etc.) au cours de l'année parmi les agents en poste au 31 décembre: **7 agents**

Taux d'agents formés : **8%**

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 : A préciser

Taux de réalisation du programme annuel de prévention de l'année précédente, y compris concernant les risques psychosociaux: **Le premier PAPRIPACT a été réalisé pour l'année 2024/2025 et sera évalué en septembre 2025.**

8.4 Actions de prévention

Chaque nouvel agent est sensibilisé, à son arrivée, aux TMS et RPS par le conseiller de prévention.

8.5 Usure

Aucune déclaration recensée.

8.6 Risques psycho-sociaux

Nombre de signalements au cours de l'année : **A préciser**

Nombre d'activations de la cellule de veille au cours de l'année : **1 (VSS).**

9. Médecine de prévention

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

Avec :

- Nombre de médecins en ETP: **01**
- Nombre d'agents couverts: **189**

- Le suivi médical a été **très satisfaisant** en 2024 : **tous les agents sont désormais couverts au titre de la visite médicale d'information et de prévention.**
  Parmi les **51 visites médicales périodiques** prévues au titre de l'année 2024, **30 ont été réalisées au cours de l'année**, et les **21 restantes** ont été effectuées **entre janvier et mars 2025.**
- Il n'y a eu aucune visite de site réalisée par le médecin du travail ou par un membre de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail au cours de l'année. En revanche, le service de médecine de prévention a **participé à deux séances du CSA** au cours de l'année et est systématiquement invité pour les séances pour le volet hygiène, santé et sécurité au travail.

10. BENEFICIAIRE D'OBLIGATION D'EMPLOI

Effectif Total Rémunéré (ETR) au 31 décembre 2024 : 92

Nombre légal des Bénéficiaires d´Obligation d´Emploi (BOE) 2024 (6 % de l´ETR arrondi à l´inférieur) : 5

Effectif total des Bénéficiaires d´Obligation d´Emploi (BOE) au 31 décembre 2024 :

- Nombre de BOE déclarés au 31 décembre 2024 : 5
- Dont agents BOE de 50 ans et plus recrutés au cours de l´année 2024 (valorisés à 1,5) : 0
- Dont agents de 50 ans et plus devenus BOE dans l´année 2024 (valorisés à 1,5) : 0

Taux d´emploi direct (Nombre de BOE / ETR) x 100 : 5,43 %

L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET DU TEMPS DE TRAVAIL

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

1. Organisation et cycle de travail

A 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.

*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 titulaires à temps partiel 2024						
	50%			80%		
Catégorie	Femme	Homme	Ensemble	Femme	Homme	Ensemble
A		1	1	1		1
B					1	1
C						
Total général		1	1	1	1	2

Moins d'agents contractuels à temps incomplet en 2024 (4 vs 6).

Équilibre maintenu entre femmes et hommes.

Tous les enseignants-chercheurs sont à temps complet.

Agents contractuels à temps partiel/incomplet 2024						
	50%			80%		
Catégorie	Femme	Homme	Ensemble	Femme	Homme	Ensemble
A	1	1	2	1	1	2
B		1	1			
C	1		1			
Total général	2	2	4	1	1	2

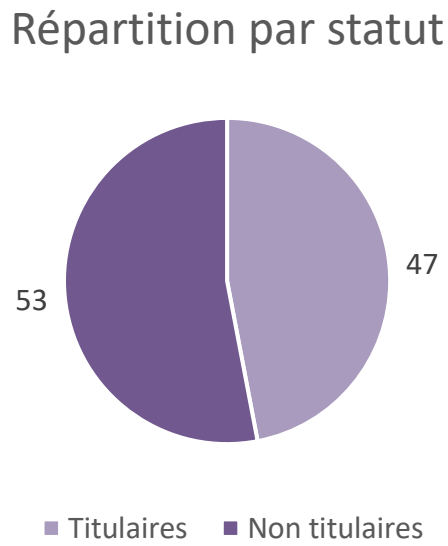
2 titulaires à temps partiel chaque année, avec une variation dans la quotité.

2. Télétravail et travail à distance

Le télétravail concerne l'ensemble des personnels BIATSS.

Effectifs BIATSS inscrits en télétravail au 31 décembre 2024

Catégorie	Femme	Homme	Total général
A	28	18	46
B	11	3	14
C		3	3
Total général	39	24	63



La proportion des femmes (53%) effectuant du télétravail est plus élevée que celle des hommes (47%).

3. Heures supplémentaires

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

Types d'heures / Vacations	Nombre d'agent	Nombre d'heures	Montant
Femme	1	33,5	510,30 €
Homme	2	93	1497,02€
Total	3	126,5	2007,31€

4. Congés annuels

Les personnels BIATSS bénéficient de **49 jours de congés annuels**, calculés **au prorata du temps de travail** et **de la date d'arrivée** pour les nouveaux agents.

Au 31 décembre 2024, un **total de 383 jours de congés** non pris a été constaté (avant alimentation du CET), contre **214 jours en 2023**.

5. 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).

Nombre de jours au 31/01/2025	Femme	Homme	Total général
A	342	283	625
B	62	75	137
C	40	85	125
Total général	**444**	**443**	**887**

Nombre d'agents	Femme	Homme	Total général
A	25	14	39
B	7	2	9
C	2	7	9
Total général	**34**	**23**	**57**

Nombre ouverture de CET	Femme	Homme	Total général
A	5		5
B	1		1
Total général	**6**		**6**

Total de 1062 jours recensés après option soit une augmentation de 25% par rapport à 2023,

Un volume de jours non pris en forte hausse en 2024, à suivre de près.

Besoin d'un meilleur pilotage des congés pour éviter les reports excessifs.

Importance de la sensibilisation à l'équilibre vie pro/vie perso et au droit au repos.

6. Absences

Absences au travail pour raison de santé

Nombre de jour	Catégorie	Genre		
Statut		Femme	Homme	Total général
BIATSS	A	331	65	396
	B	1		1
	C	190	74	254
Total général		**522**	**139**	**651**

Catégorie	Femme	Homme	Total général
BIATSS			
A	11	5	**16**
B	1	0	**1**
C	2	3	**5**
Total général	**14**	**8**	**22**

Au cours de l'année 2024, le montant retenu au titre des journées de carence s'élève à **2544,18€**

En 2024, le nombre de jours d'absence pour raison de santé a augmenté de 57 % par rapport à 2023. Les femmes concentrent toujours la majorité des absences (80 %), mais la hausse la plus marquée concerne les hommes (+124 %). L'augmentation est particulièrement nette en catégorie C BIATSS, tandis que les jours de carence ont progressé de 46 % (2 544,18 € retenus en 2024).
Ces données confirment la nécessité de poursuivre le suivi genré des absences pour raison de santé, en lien avec les enjeux de qualité de vie au travail et d'égalité professionnelle.

L'ACTION SOCIALE

CHAPITRE 8 L'ACTION SOCIALE

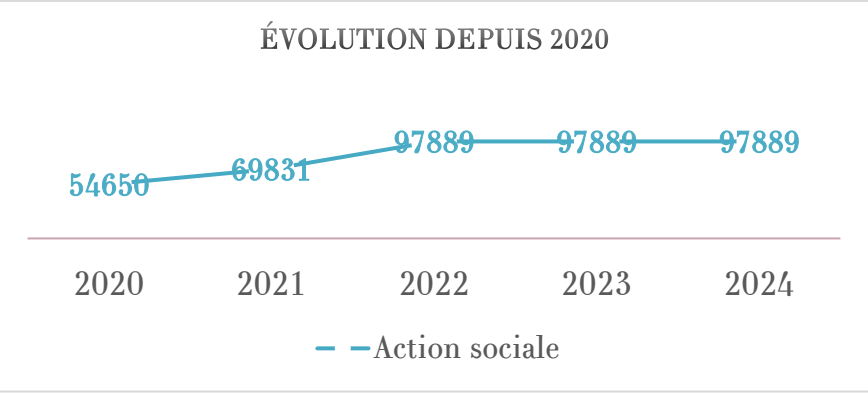
L'Ecole nationale des chartes souhaite renforcer, depuis 2019, sa politique d'action sociale en faveur des personnels en élargissant l'offre actuellement disponibles à d'autres bénéficiaires et situations d'ouverture des droits.

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
Actions sociales	97 889	97 889



2. Postes de dépense

Fournisseur	Montant TTC
MEDECINE EXPERTISE	200,00 €
ELIOR ENTREPRISES	13,70 €
INSTITUT NATIONAL D'HISTOIRE DE L'ART	1 624,96 €
CROUS	145,11 €
SODEXO ENTREPRISES	5 889,71 €
ILLI&CO	990,00 €
FONDS POUR L INSERTION DES PERSONNES HANDICAPEES DANS LA FONC	460,80 €
HEUREUSE ASSOCIATION MULTI-ACTIVITES DE L'ECOLE NATIONALE DES C	7 500,00 €
DIR REG FINANCES PUBLICS IDF PARIS	663,50 €
MUSEUM NATIONAL D HISTOIRE NATURELLE	1 889,40 €
ELIOR ENTREPRISES	57 922,58 €
THALIE SANTE	16 792,80 €
Total	**94 092,56 €**

3. 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 - 2024

ENC / Richelieu	AGRAF - rue de la Banque			
	Prix repas			
	13,19 €			
	Part ENC	Part agent	Taux subvention ENC	Taux subvention agent
Agents INM ≤ 466	7,75 €	5,44 €	59%	41%
Agents INM > 467	6,24 €	6,95 €	47%	53%

ENC / Richelieu	ELIOR - groupement de commande INHA					
	Prix repas trad. : 12,42 €		Prix repas végé. : 12,20			
	ENC	Agent	ENC	Agent	Taux subvention ENC	Taux subvention agent
Agents INM ≤ 480	7,84 €	4,58 €	7,82 €	4,47 €	63%	37%
Agents INM > 480	6,47 €	5,95 €	6,45 €	5,84 €	52%	48%

ENC/Richelieu - CTHS - CJM - URFIST / Condorcet	CROUS				
	Part ENC	Part agent	Prix repas	Taux subvention ENC	Taux subvention agent
Agents INM inf. ou égal à 364	4,39 €	3,61 €	8,00 €	55%	45%
Agents INM de 365 à 465	4,39 €	3,61 €	8,00 €	55%	45%
Agents INM de 466 à 534	4,39 €	3,61 €	8,00 €	55%	45%
Agents INM de 535 à 783	3,00 €	5,00 €	8,00 €	38%	63%
Agents INM sup. à 784	3,00 €	5,00 €	8,00 €	38%	63%
Invités	0,00 €	8,00 €	8,00 €	0%	100%

CTHS - CJM - URFIST / Condorcet	RIE plaine UP			
	Prix repas : 11,31 €			
	Part ENC	Part agent	Taux subvention ENC	Taux subvention agent
Agents INM ≤ 465	6,79 €	4,52 €	60%	40%
Agents INM > 466	4,52 €	6,79 €	40%	60%

- **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 33 cartes cadeaux pour un montant de 990€

Commande 32 places pour le spectacle de fin d'année et 18 goûters 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 et 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'Ecole 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'Ecole.

Au cours de l'année 2024, aucune demande n'a été formulée.

- ## 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 1er 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 1er janvier 2024.

Au cours de l'année 2024, 75 agents ont bénéficié de ce dispositif pour un coût de 12508,58€

DIALOGUE SOCIAL

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	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Conseil d'administration	3	4		
CSA	4	3	2	5

2. Les réunions

	Nombre de réunion
CA	4
CSA	7

LA DISCIPLINE

CHAPITRE 10 LA DISCIPLINE

Aucunes mesures disciplinaires en 2024.

École nationale des chartes | PSL

Merci

de votre attention