ENSEA

Beyond Engineering

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023

Service des Ressources Humaines

Table des matières

EDITO 4

Mot de la directrice générale 4

Les faits marquants en 2023 5

LES EMPLOIS ET LES EFFECTIFS EN 2023 6

Quelques chiffres 2023 6

Les plafonds d'emplois autorisés en ETPT et la masse salariale 6

Les effectifs physiques gérés au 31/12/2023 (État + ressources propres) 7

- Focus sur les personnels enseignants et enseignants-chercheurs (en ETP au 31/12/2023) 8
- Focus sur les personnels BIATSS (en ETP au 31/12/2023 - Hors apprenti) 10
- Focus sur les personnels de recherche (en ETP au 31/12/2023) 11
- Focus sur les apprentis 12

LA CARRIERE DES PERSONNELS 13

Quelques chiffres 2023 13

Les positions administratives des agents publics au 31/12/2023 13

Le CPP, les délégations 14

La mobilité entrante 15

- Focus sur le recrutement des BIATSS 15
- Focus sur le recrutement des enseignants, enseignants-chercheurs, ATER 16
- Focus sur le recrutement des personnels de recherche (post doc / doctorants) 18

La mobilité sortante 18

Les promotions 20

- Focus sur les promotions des BIATSS 20
- Focus sur les promotions des enseignants, enseignants-chercheurs 22
- Focus sur les agents contractuels 23

Les titularisations 23

La durée d'activité à l'ENSEA 24

Origine géographique (zone de résidence) des agents en poste au 31/12/2023 24

LES CONDITIONS DE TRAVAIL, D'HYGIENE ET DE SECURITE 25

Quelques chiffres 2023 25

L'organisation du temps de travail 25

- Le temps de travail des personnels BIATSS 25
- Le temps partiel ou incomplet 25
- Le télétravail des personnels BIATSS 26
- Les congés et absences 26
- Le compte Épargne temps 28

La médecine du travail 29

Les personnels en situation de handicap 29
L'index égalité homme femme 30
LES REMUNERATIONS 32
Quelques chiffres 2023 32
Les rémunérations brutes des agents permanents *(hors contractuels étudiants, vacataires et apprentis)* 33
Les rémunérations nettes des agents permanents *(hors contractuels étudiants et vacataires)* 34
Le régime indemnitaire 35
- Les primes du personnel BIATSS 35
- Le régime indemnitaire des enseignants, enseignants-chercheurs 36
- La GIPA 37
- La prime pouvoir d'achat 2023 (PPA) 37
- La prime de précarité et la rupture conventionnelle 38

Les heures complémentaires et les vacations d'enseignement 38
Les heures rémunérées dans le cadre des concours d'entrée nationaux 40
Les contractuels étudiants 41
Les Allocations d'aide au Retour à l'Emploi (ARE) 41
LA FORMATION DU PERSONNEL 42
Quelques chiffres 2023 42
La politique de formation 2023 42
- Les formations par sexe et catégorie 43
- Le coût des formations 44

DIALOGUE SOCIAL ET VIE ASSOCIATIVE 45
Les instances 45
L'action sociale 45
- Participation aux frais des transports en commun 45
- Restauration 45
- Budget de l'action sociale 46

L'association du personnel 46
GLOSSAIRE 47
Quelques définitions 47
Liste des abréviations 49

EDITO

Mot de la directrice générale

Cette 3ème édition du rapport Social Unique est à la fois un document interne de référence permettant de retracer pour un établissement sa vie, son développement et son historique social et un outil de travail pour évaluer ou autoévaluer la politique sociale de l'établissement d'une part et aider dans la réflexion concernant les orientations voulues en matière de ressources humaines d'autre part. Il sert de plus à évaluer les équilibres, les avancées et identifier les pistes d'amélioration et de développement pour notre établissement, en interne et aussi auprès des organismes officiels comme la CTI ou le HCERES.

Il s'articule autour de 10 thématiques principales (emploi, recrutement, parcours professionnels, formation, rémunérations, santé et sécurité au travail, organisation du travail et amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail, action sociale et protection sociale, dialogue social et discipline), à présenter selon différents critères (sexe, âge, catégorie, corps …). L'arrêté du 7 mai 2021 fixe la liste des 42 indicateurs obligatoires auxquels nous avons ajouté d'autres données plus spécifiques au fonctionnement de l'école.

Réalisé par la Direction des Ressources Humaines, l'élaboration du RSU est le fruit d'un travail d'équipe animé et piloté par le pôle pilotage RH. Par la mise à jour des informations de gestion, par vos contributions, vos remarques et observations, ce document s'enrichira chaque année. Je tiens à remercier toutes les personnes au sein du Service des Ressources Humaines et des différents services contributeurs de l'établissement qui ont permis de réunir les éléments indispensables à sa réalisation.

Véritable outil de gestion et d'information de l'ENSEA, le RSU sera publié annuellement. Les versions précédentes sont disponibles sur l'intranet de l'école dans la rubrique Ressources Humaines et sur la page carrières du site internet.

Bonne lecture,

Laurence HAFEMEISTER

Directrice Générale de l'ENSEA

Les faits marquants en 2023

En interne :

- ✓ Installation du Comité Social d'Administration (élu en décembre 2022), fusion de l'ancien comité technique et de l'ancien CHSCT;
- ✓ Plan de recrutement et chantier marque employeur : Partenariat avec l'ATS (Applicant Tracking System) Beetween
- ✓ 1er Baromètre QVCT (Qualité de Vie et Conditions de Travail) 2023
- ✓ Mise en place du mentorat pour les nouveaux personnels à la rentrée 2023 ;
- ✓ Sport-santé : organisation d'une séance de sport hebdomadaire pour promouvoir le sport santé auprès du personnel et en faciliter la pratique (=> une douzaine de participants) ;
- ✓ Mise en place de la plateforme de signalement HVSS (Harcèlement Violences sexistes et sexuelles) et d'alerte en partenariat avec Integrity Line,

Au niveau national :

La Loi de programmation de la Recherche (2021-2027) implique pour notre établissement en 2023 :

- ➢ Obtention d'un poste de Chaire de professeur junior pour une prise de fonction au 01/09/2023
- ➢ Revalorisation indemnitaire des enseignants-chercheurs (prime C1) et des enseignants (PES),

Conférences salariales 2023 :

- ➢ Augmentation de 1,5% du point d'indice au 01/07/2023 ;
- ➢ Versement de la prime pouvoir d'achat en octobre 2023 selon conditions de revenus ;
- ➢ Augmentation de la prise en charge des frais de transport (75% remboursés) ;
- ➢ Augmentation jusqu'à 9 points des débuts de grilles des agents de catégories C et B.

LES EMPLOIS ET LES EFFECTIFS EN 2023

Quelques chiffres 2023

128.6 ETPT exécutés en 2023
(+ 4.3% par rapport à 2022)
dont 17.3% sur ressources propres

10 779 303 € de masse salariale
(+ 7 % par rapport à 2022)
dont 19% exécutés sur ressources propres

47 %

53 %

Effectifs au 31/12/2023

Les plafonds d'emplois autorisés en ETPT et la masse salariale

		Emplois en ETPT				MASSE SALARIALE			
		2023	2022	2021	tendance	2023	2022	2021	tendance
ETAT	*notifié*	107	105	105	↗	8 560 481 €	8 271 697 €	7 822 000 €	↗
	taux de consommation	*99%*	*100%*	*100%*	↔	*102%*	*98%*	*104%*	↗
Ressources propres	*voté au BR*	25,1	21,9	21,4	↗	2 199 929 €	2 092 215 €	2 209 479 €	↗
	taux de consommation	*89%*	*84%*	*91%*	↗	*92%*	*93%*	*89%*	↔

107 emplois sont gérés sur le **budget ETAT** : **à noter + 2 emplois en 2023 en raison de la création d'un poste d'ATER et d'un poste de chaire professeur junior (CPJ).** Ces emplois sont notifiés chaque année par le Ministère et sont associés à une enveloppe masse salariale. Les fonctionnaires (enseignants et BIATSS) sont tous installés sur des emplois État. Quelques contractuels BIATSS, enseignants et des ATER occupent les supports vacants.

Sur le budget Ressources Propres, l'État finance via une subvention pour charge de services publics, **10 emplois dits « sous plafond » soit 2 emplois de plus qu'en 2022, négociés lors du dialogue budgétaire 2023 avec le Ministère**. Ces 10 emplois comprennent un emploi gagé (un agent fonctionnaire) ; L'école finance également des emplois dits « hors plafond » pour des personnels BIATSS, enseignants ou de recherche (post doc doctorants contractuels).

En campagne d'emploi 2023, aucune transformation d'emploi n'a été demandée.

Hors campagne d'emploi, des promotions par liste d'aptitude de droit commun ont entrainé la transformation de :

- 1 postes de technicien (catégorie B) en poste d'Assistant Ingénieur (catégorie A)
- 1 poste d'Ingénieur d'études (catégorie A) en poste d'ingénieur de recherche (catégorie A)

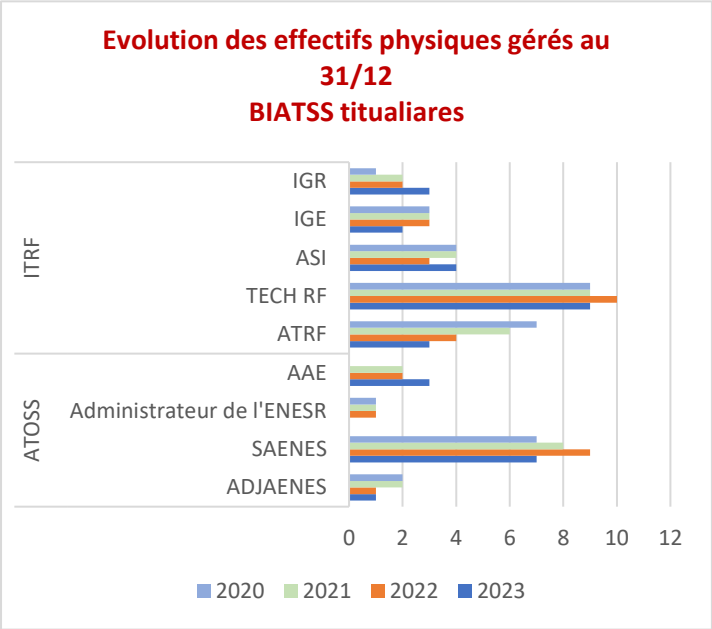
À noter, les enseignants vacataires et les contractuels étudiants ne décomptent pas d'emploi car rémunérés après service fait. De même, les apprentis ne décompteront pas d'emploi à compter de 2024.

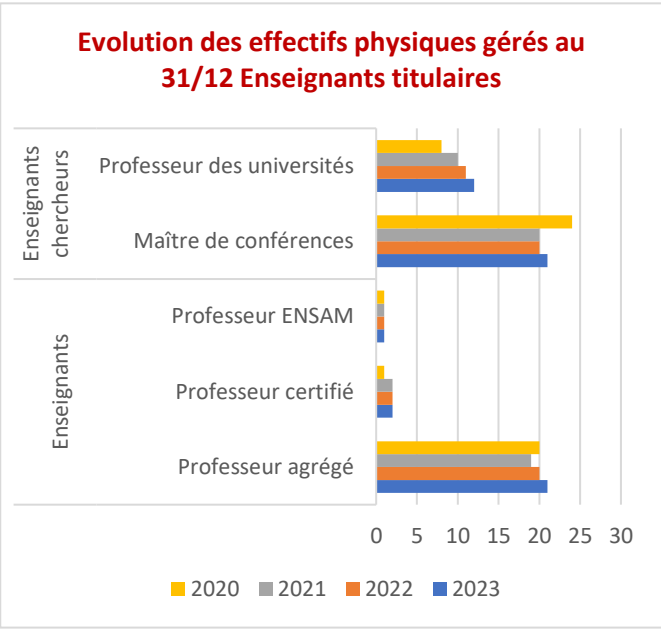
Les effectifs physiques gérés au 31/12/2023 (État + ressources propres)

Il s'agit ici de faire une photographie des personnes physiques gérées au 31/12/2023, installées sur un emploi État ou ressources propres (à distinguer des effectifs en ETP qui tiennent compte de la quotité de travail de l'agent). Les vacataires et les contractuels étudiants ne sont pas comptabilisés.

Effectifs physiques gérés au 31/12/2023 par statut et catégorie

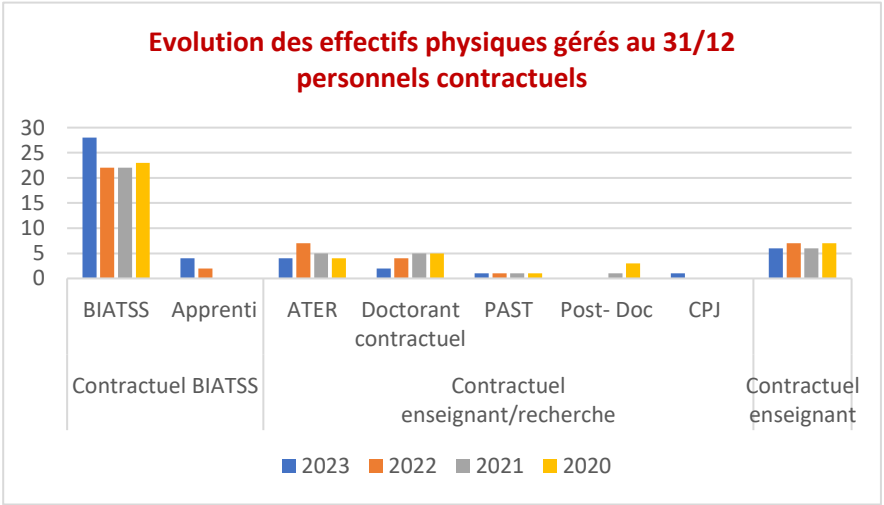
Effectifs 2023		Femme	Homme	Total	Évolution 2022/2023
Fonctionnaire	catégorie A	27	42	69	+ 6%
	catégorie B	10	6	16	-16%
	catégorie C	3	1	4	-20%
Contractuel	catégorie A	15	15	30	-3%
	catégorie B	7	5	12	+33%
	catégorie C			0	
Apprenti		1	3	4	+100%
TOTAL		**63**	**72**	**135**	**+2%**

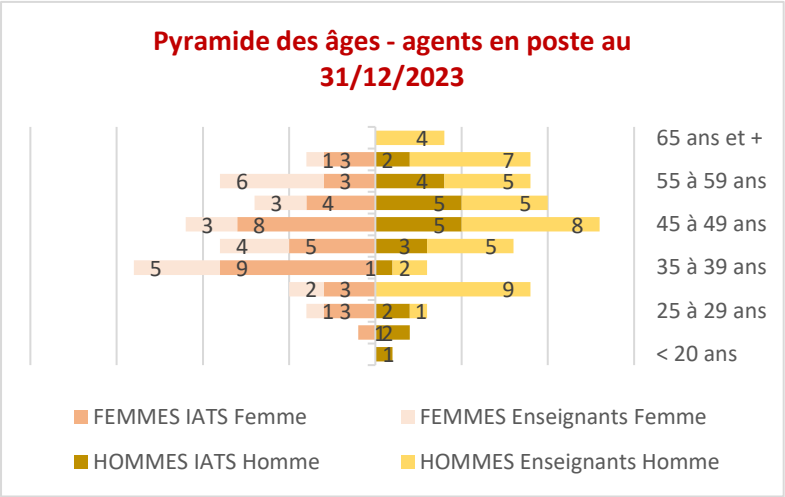




L'effectif total se caractérise :

- 74% des agents sont de catégorie A (stable par rapport à 2022) notamment car tous les enseignants et enseignants-chercheurs relèvent de la catégorie A
- Une parité presque atteinte sur l'effectif général mais une population BIATSS majoritairement féminine et des personnels enseignants-chercheurs (EC) majoritairement masculins.





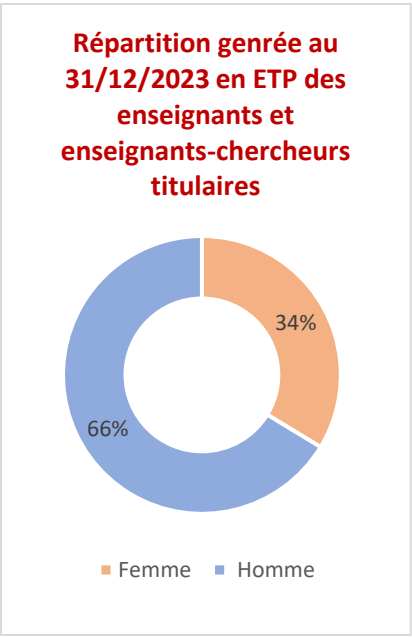
La moyenne d'âge du personnel en activité au 31/12/2023 est de **45 ans** et reste stable par rapport aux années précédentes.

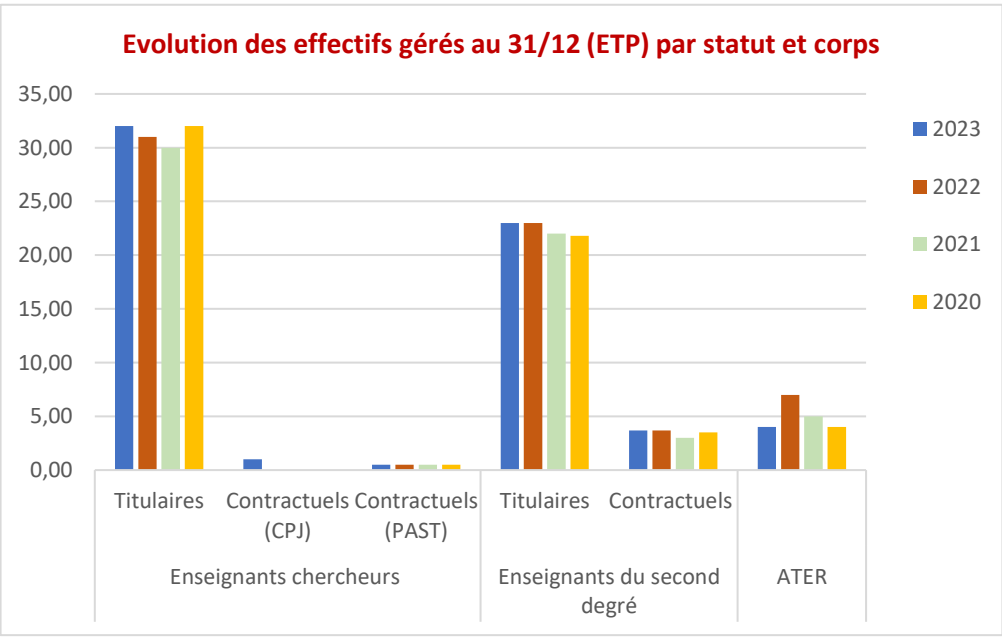
L'âge médian est quant à lui de 47 ans.

- *Focus sur les personnels enseignants et enseignants-chercheurs (en ETP au 31/12/2023)*

Les effectifs en ETP tiennent compte de la quotité de travail de l'agent au 31/12/2023. Les vacataires et les contractuels étudiants ne sont pas comptabilisés.

Effectifs 2023		Femme	Homme	Total	Évolution 2022/2023
Enseignants chercheurs	PR	4	7	11	0,0%
	MCF	7	14	21	5%
	CPJ		1	1	+100,0%
	PAST		0,5	0,5	0,0%
Enseignants du 2nd degré	PRAG	6,8	14	20,8	4%
	PRCE	1	1	2	0,0%
	PREN		1	1	0,0%
	CONTRACTUEL	1,5	2,2	3,7	0,0%
ATER	ATER	2	2	4	-43%
TOTAL		**22,30**	**42,70**	**65,00**	**-0,0%**

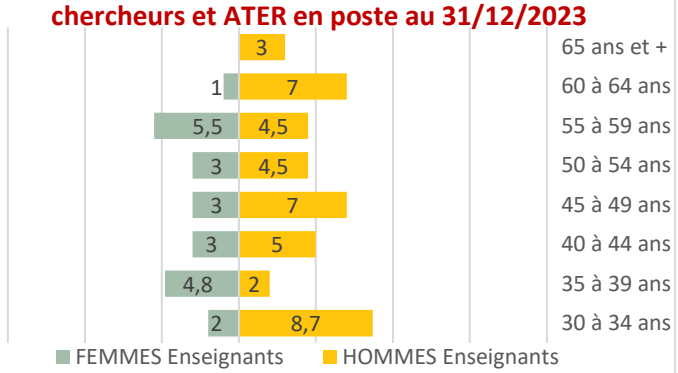




La population enseignante est majoritairement masculine et titulaire. Chez les enseignants-chercheurs, la part de femmes est de 33% soit légèrement moins que la part de femme au niveau national (39%) *. En revanche, la proportion de femmes chez les professeurs des universités (36% à l'ENSEA) est plus élevée qu'au niveau national où elle se situe aux alentours de 29%*

* *Source Note de la DGRH - Enseignement supérieur - n° 8 - Octobre 2023*

Pyramide des âges - enseignants, enseignants-chercheurs et ATER en poste au 31/12/2023

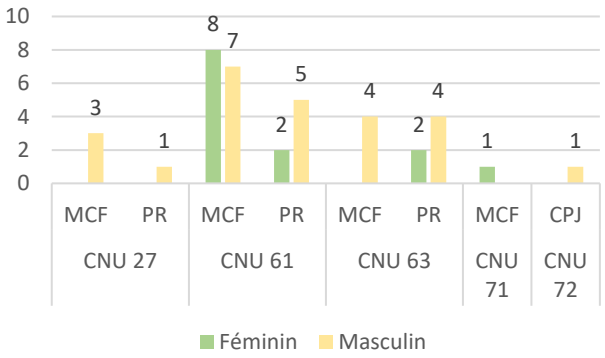


La moyenne d'âge en 2023 est de **48 ans**, légèrement en hausse par rapport aux années précédentes.

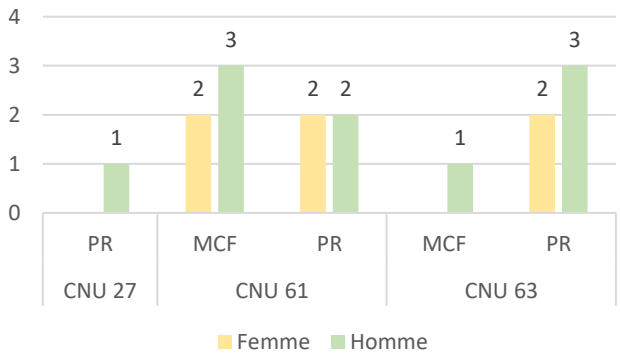
L'âge médian est de 49 ans pour les personnels en poste au 31/12/2023.

La moyenne d'âge des enseignants et enseignants-chercheurs est traditionnellement plus élevée que la moyenne d'âge de l'ENSEA en raison notamment des dispositifs de prolongation d'activité et de recul de limite d'âge des enseignants-chercheurs.

répartition par CNU, corps et sexe des enseignants-chercheurs présents au 31/12/2023



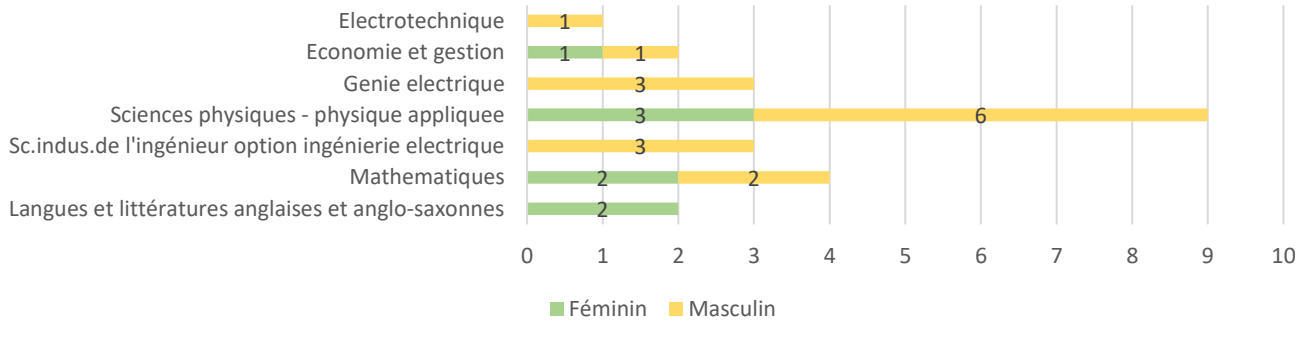
répartition par CNU, corps et sexe des enseignants titulaires d'une HDR, en activité au 31/12/2023



CNU 27 – informatique
CNU 61 - Génie informatique, automatique et traitement du signal
CNU 63 - Génie électrique, électronique, photonique et systèmes
CNU 71 – Sciences de l'information et de la communication
CNU 72 – Épistémologie, histoire des sciences et des techniques

28% des maîtres de conférences sont titulaires d'une HDR au 31/12/2023.

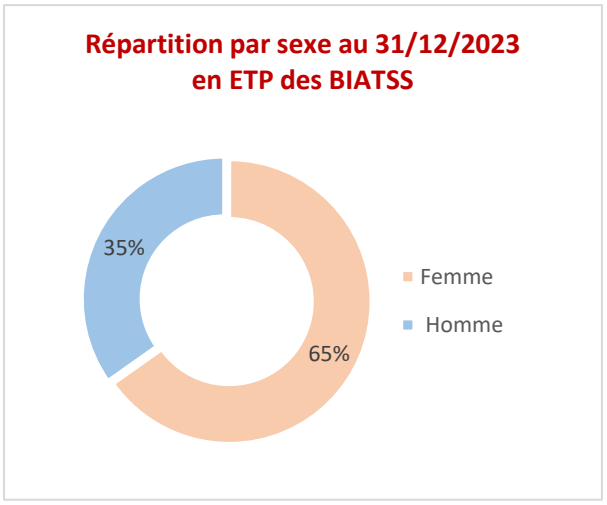
répartition par discipline et sexe des enseignants du sd degré présents au 31/12/23

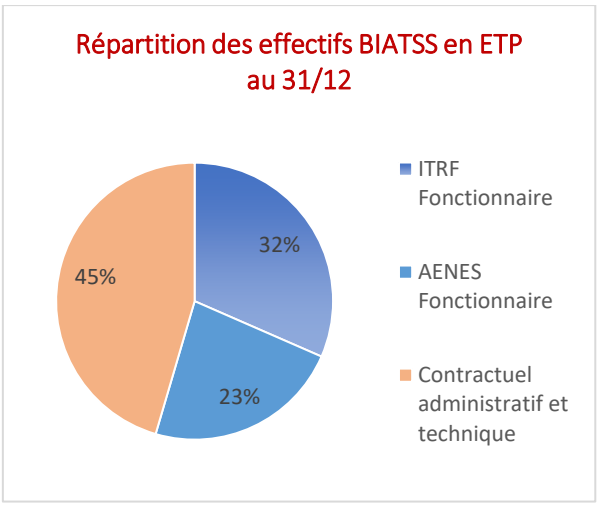


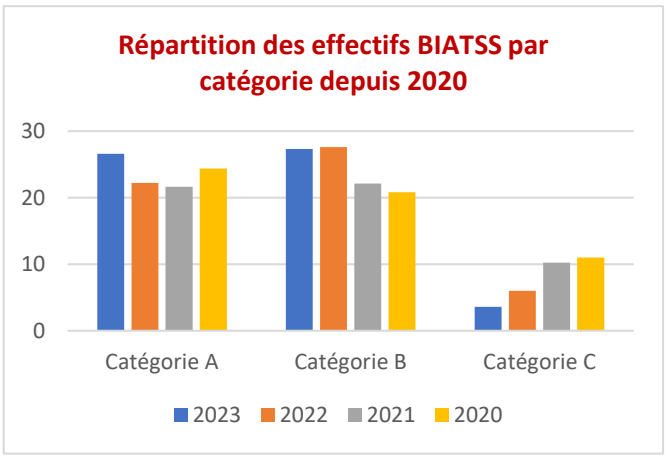
- *Focus sur les personnels BIATSS (en ETP au 31/12/2023 - Hors apprenti)*

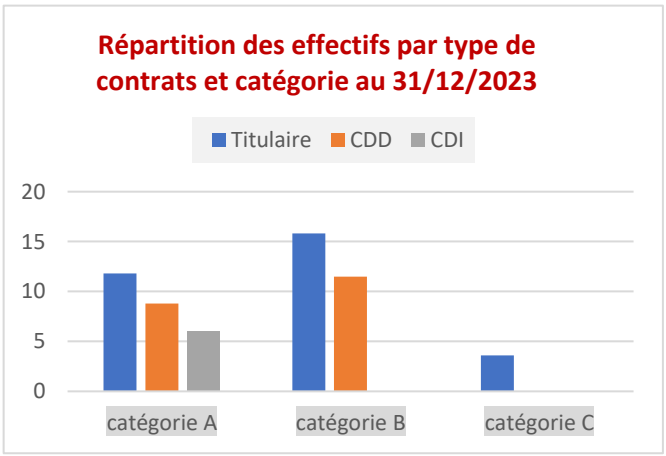
Les personnels BIATSS *(hors apprentis)* sont des agents exerçant des fonctions de personnels des bibliothèques, d'ingénieurs, d'administratifs, techniques et sociaux et de santé. À l'ENSEA, il existe deux filières : la filière AENES (personnel de l'Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement supérieur) et la filière ITRF (Ingénieurs, et Techniciens de Recherche et de Formation).

Effectifs 2023 *(sans apprenti)*	Femme	Homme	Total	Evolution 2022/2023
ITRF Fonctionnaire	11,8	8,8	20,6	-5,5%
AENES Fonctionnaire	8,6	2	10,6	-15,9%
Contractuel administratif et technique	17	9,30	26,30	+22.9%
TOTAL	**37,4**	**20,1**	**57,5**	**+3%**





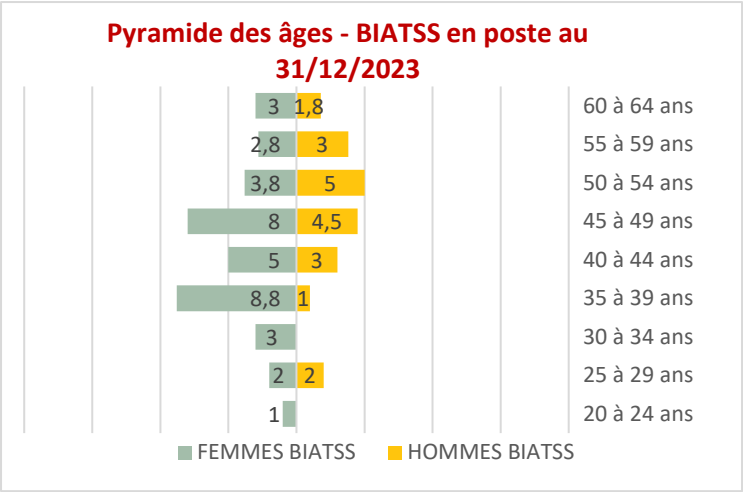




En 2023, on constate une hausse des catégories A en raison du recrutement de cadres sur des fonctions à technicité particulière. La baisse des effectifs de catégorie C depuis 2020 est due en majorité à des promotions en catégorie B.

La proportion d'agents contractuels parmi les personnels BIATSS de l'ENSEA est de 45%, en hausse de 12 points par rapport à 2022. Cette hausse s'explique notamment par le recrutement de 2 personnels fonctionnaires détachés sur contrat de travail et l'emploi de CDD pour du remplacement temporaire de congé maternité.

Parmi les personnels sous contrat, 23% sont sous contrat à durée indéterminée en 2023, en hausse par rapport à 2022.



La moyenne d'âge en 2023 est de 45 ans, stable depuis 2020.

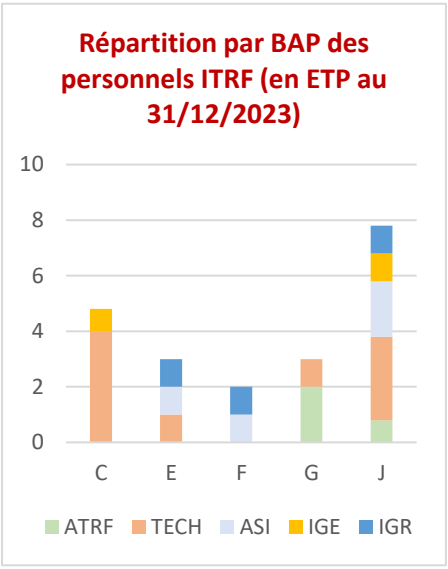
L'âge médian est de 45 ans pour les personnels en poste au 31/12/2023.

Les personnels en **BAP J** sont exclusivement des femmes qui occupent **des fonctions supports** (comptabilité/finances, RH, relations internationales…). Il en est de même pour la BAP F exclusivement féminine.

La **BAP G** est davantage paritaire : l'emploi type le plus représenté au sein de cette BAP est **opérateur logistique**

Les **BAP C et E** sont occupées **exclusivement par des hommes**.

***BAP C** : Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique*
***BAP E** : Informatique statistiques et calculs scientifiques*
***BAP F** : Culture, communication, production et diffusion des savoirs*
***BAP G** : Patrimoine immobilier et logistique*
***BAP J** : Gestion et pilotage*



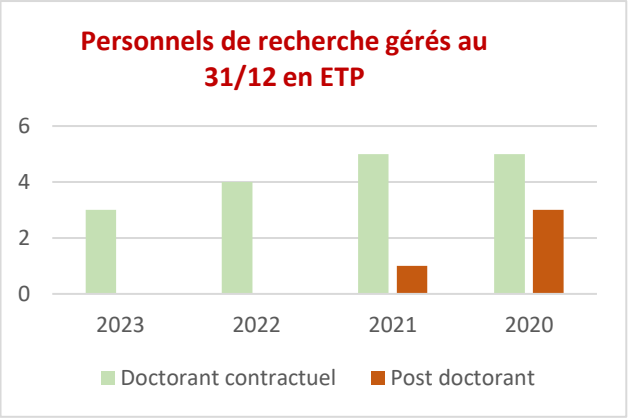
- *Focus sur les personnels de recherche (en ETP au 31/12/2023)*

L'ENSEA emploie des personnels de recherche en contrat à durée déterminée :

- Doctorants contractuels, préparant une thèse au sein d'un laboratoire de l'établissement, pour une durée de 3 ans.
- Post-doctorants (titulaires d'un doctorat), assimilés à des personnels ITRF, sur des projets de recherche avec financement.

Effectifs 2023		Femme	Homme	Total	Evolution 2022/2023
Personnel de recherche	Doctorant contractuel	1	2	3	-25%
	Post Doc	0	0	0	+0%
TOTAL		**1**	**2**	**3**	**-25%**

La moyenne d'âge en 2023 est de 27 ans. Elle est en légère hausse par rapport à 2022. L'âge médian est de 27 ans pour les personnels en poste au 31/12/2023.



- *Focus sur les apprentis*

L'ENSEA s'inscrit pleinement dans l'actuel dispositif gouvernemental encourageant fortement l'accueil d'apprentis. L'apprentissage permet à l'étudiant de suivre une formation en alternance en entreprise sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage, et en centre de formation des apprentis (CFA). Il ouvre la voie à un grand nombre de métiers et recouvre tous les niveaux de qualification.

		2023		Total
		H	F	
Nombre d'apprentis au 31/12/2023		**3**	**1**	**4**
dont préparant un diplôme	*de niveau 7 (Bac+5)*	*1*	*1*	*2*
	de niveau 6 (Bac +3)	*1*		*1*
	de niveau 5 (Bac)	*1*		*1*
dont domaine d'activité	*Communication*		*1*	*1*
	Numérique et système d'information et de communication	*2*		*2*
	Électricité	*1*		*1*

Un contrat d'apprentissage est un contrat de droit privé.

Les apprentis n'appartiennent à aucun corps ou grade et ne décompte pas d'emploi (en équivalent temps plein). En revanche, leur rémunération qui correspond à un pourcentage du Smic en fonction de l'âge et du diplôme préparé, est décomptée dans la masse salariale Ressources Propres de l'établissement.

La moyenne d'âge des apprentis en 2023 est de **22 ans**. Les frais de formation et la rémunération sont pris en charge partiellement par l'État à hauteur de 3 000 €/ an /apprenti et 5 000 € / an / apprenti pour la filière du numérique.

LA CARRIERE DES PERSONNELS

Quelques chiffres 2023

Taux de rotation/turnover *(% de renouvellement de l'effectif présent au 01/01 de l'année considérée)*
16% en 2023 contre 24% en 2022

1 départ en retraite en 2023
(1 personnel BIATSS)

Les positions administratives des agents publics au 31/12/2023

Un fonctionnaire peut être placé dans l'une des positions administratives suivantes :

- En activité à temps plein ou temps partiel.
  La mise à disposition sortante dans le cadre d'une convention conclue avec un établissement public est une position particulière d'activité. L'agent continue d'être géré et rémunéré par l'établissement d'origine et effectue sa mission dans un autre établissement contre remboursement.
- En détachement : le fonctionnaire est placé hors de son corps d'origine au sein d'une autre administration publique. Il cesse d'être rémunéré mais continue à bénéficier de ses droits à avancement et à retraite.
- En disponibilité : le fonctionnaire cesse temporairement ses fonctions dans la fonction publique. Il cesse d'être rémunéré et ne bénéficie plus de ses droits à retraite.
- En congé parental : le fonctionnaire cesse temporairement toute activité dans la fonction publique pour élever son enfant. Ce congé est non rémunéré mais l'agent conserve ses droits à l'avancement dans la limite de 5 ans pour l'ensemble de sa carrière.

Position administrative au 31/12/2023	Enseignants/EC ATER	BIATSS Apprenti	Personnel de recherche	Total
Activité	69	64	2	135
dont mise à disposition sortante	*1*			
dont détachement sur contrat entrant		*2*		
Détachement sortant	2			2
Disponibilité pour convenances personnelles	2			2
Congé parental		1		1
Exclusion temporaire		1		1

Au 31/12/2023, 4 agents sont en position de détachement ou de disponibilité ce qui représente 2.8% de la population totale.

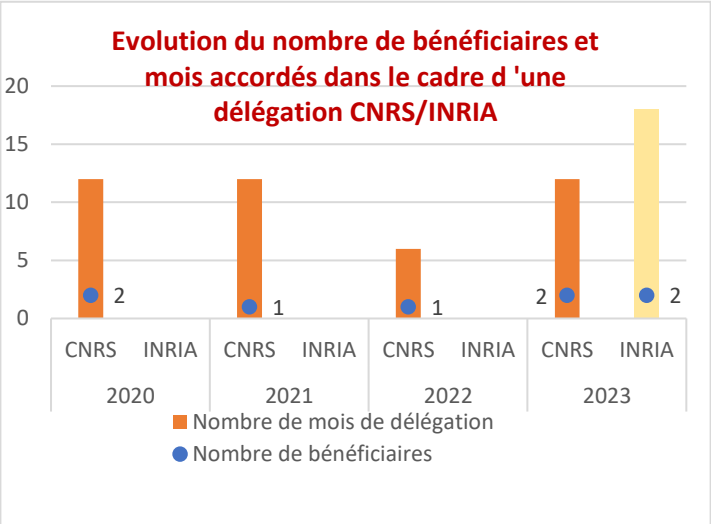
Le CPP, les délégations

Le congé pour projet pédagogique est un dispositif de formation applicable aux enseignants et enseignants-chercheurs : aucun CPP n'a été accordé en 2023 faute de candidature.

La délégation CNRS est une position spécifique aux Maîtres de conférences et aux Professeurs des universités afin de se consacrer à un projet de recherche validé par le CNRS et l'ENSEA.

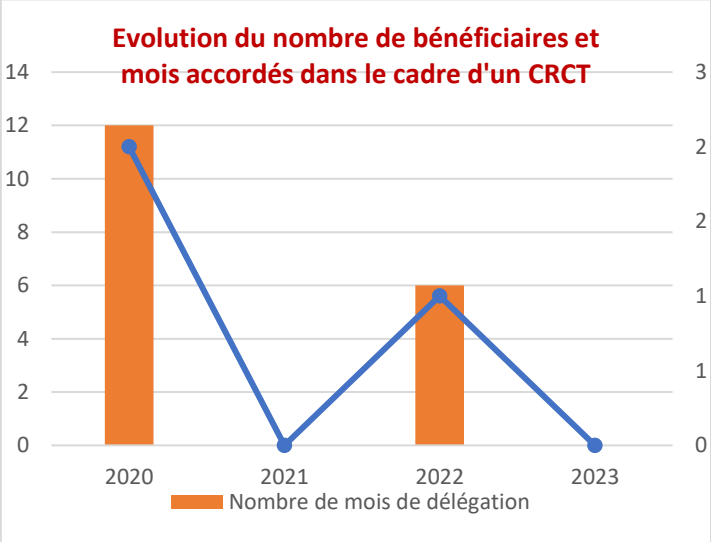
La délégation INRIA permet au bénéficiaire d'être déchargé de son enseignement pour se consacrer à ses activités de recherche et fait l'objet d'une convention avec l'INRIA.

En 2023, 25% des bénéficiaires sont des femmes et 50% sont des professeurs des universités.



Le Congé pour Recherches ou Conversions Thématiques est un dispositif permettant aux enseignants-chercheurs de bénéficier d'une période de dispense d'enseignement et de tâches administratives pour approfondir, débuter, finaliser des projets de recherche.

En 2023, une demande n'a pas été accordée par le CNU.

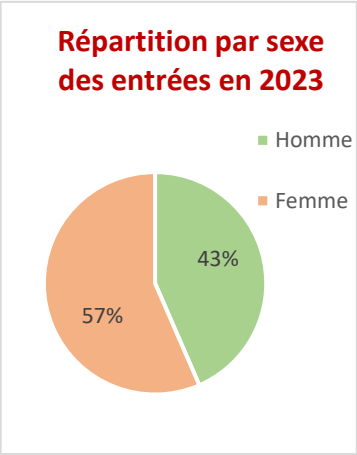


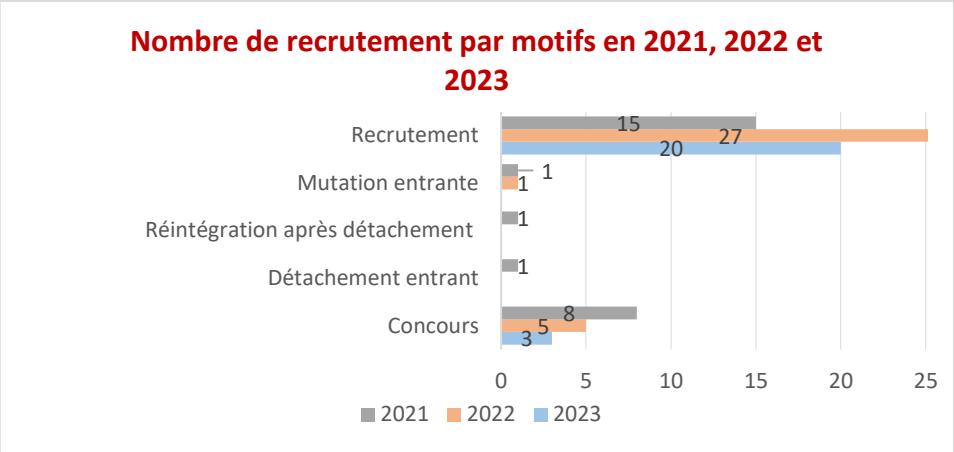
La mobilité entrante

Le recrutement à l'ENSEA s'effectue via différents canaux :

- par voie de concours pour les fonctionnaires selon un calendrier ministériel annuel ;
- au fil de l'eau pour les personnels contractuels ou les fonctionnaires déjà en poste au sein d'une autre administration (par voie de détachement ou mutation).

En 2023, 23 recrutements (concours et hors concours) ont été effectués.





- *Focus sur le recrutement des BIATSS*

En 2023, 11 recrutements ont porté sur des profils BIATSS (hors concours et recherche). À cet effet, L'ENSEA utilise différents supports de communication pour les postes à pourvoir au fil de l'eau (page intranet et site internet de l'ENSEA, France Travail, Choisir son service public, Cap emploi, Indeed, réseaux professionnels tels que Linkedin…).

Au 31/12/2023, tous les postes vacants sont pourvus (dont 2 arrivées prévues début 2024).

En 2023, le processus de recrutement a une durée moyenne de 5 mois soit une durée moyenne raccourcie d'un mois par rapport à 2022.

Le nombre moyen de CV reste stable en 2023.

Catégorie d'emploi	Avec / sans encadrement	Nombre de poste vacants en 2023	nombre moyen de CV reçus	durée moyenne du recrutement	Nombre d'agents recrutés en 2023
Catégorie A	Avec encadrement	4	229	10 mois	4
Catégorie A	Sans encadrement	1	8	2 mois	1
Catégorie B	Sans encadrement	3	22	2 mois	3
apprenti		3	69	2 mois	3
Total		**11**	**35**	**5 mois**	**11**

Le recrutement de fonctionnaires BIATSS

Recrutement des BIATSS titulaires en 2023	CORPS	Modalité de recrutement	Femme	Homme	Total
	Ingénieur d'études / Attaché d'administration	*Détachement sur contrat**	*2*		*2*
Total			**2**		**2**

*le détachement sur contrat permet à un fonctionnaire déjà titulaire d'un autre établissement d'être recruté via un contrat de travail tout en conservant ses droits d'avancement dans son corps d'origine et les droits à retraite d'un fonctionnaire.

Le recrutement de contractuels BIATSS

L'ENSEA a recours à des personnels contractuels pour répondre à des besoins permanents ou temporaires.

	Situation administrative	Femme	Homme	Total
Mobilité entrante contractuels en 2023	CDD article 4-2	4	2	6
	CDI Article 4-2	1	1	2
	CDD article 6 quater	1		1
	CDD Apprenti	1	2	3
Total		**7**	**5**	**12**

L'article 6 sexies permet de recruter un agent public lors d'un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité lorsque cette charge ne peut être assurée par un fonctionnaire. Cet article est notamment utilisé pour le recrutement d'ingénieurs dans le cadre d'un projet de recherche.

Peu d'emploi en CDD sont conclus sous l'article 6 quater, qui correspond à un remplacement momentané à temps partiel/incomplet ou en raison d'un congé d'un personnel fonctionnaire. Il en est de même pour l'article 6 quinquies, qui correspond à de la vacance d'emploi dans l'attente d'un recrutement d'un fonctionnaire. De même, l'article 6 permet de recruter pour un besoin permanent à temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70%.

2 personnels BIATSS ont été recrutés en CDI en 2023.

La moyenne d'âge des agents contractuels (CDD / CDI) recrutés en 2023 est de **39 ans,** elle est en hausse par rapport à 2022.

- *Focus sur le recrutement des enseignants, enseignants-chercheurs, ATER*

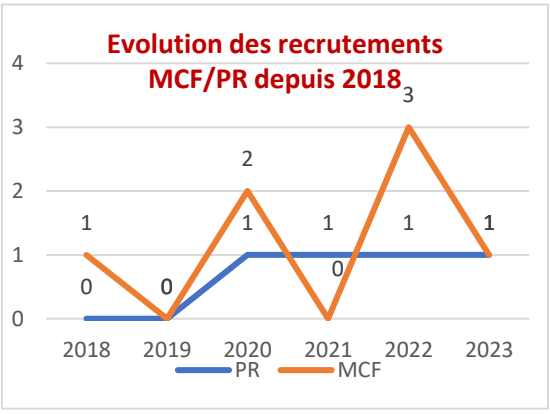
L'ENSEA recrute ses **enseignants-chercheurs (MCF et PR)** via des comités de sélection (concours).

Concours 2023	CORPS	Modalité de recrutement	Femme	Homme	Total
	Professeur des universités	Concours		1	1
	Maîtres de conférences	Concours	1		1
Total			**1**	**1**	**2**

À noter, en 2023, la mise en disposition entrante d'un professeur des universités a été renouvelée pour une durée d'un an.

	2019		2020		2021		2022		2023	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
MCF			2				2	1		1
PR			1			1	1		1	
Total	0	0	3	0	0	1	3	1	1	1

Nombre de recrutements MCF/PR par sexe et par an depuis 2019

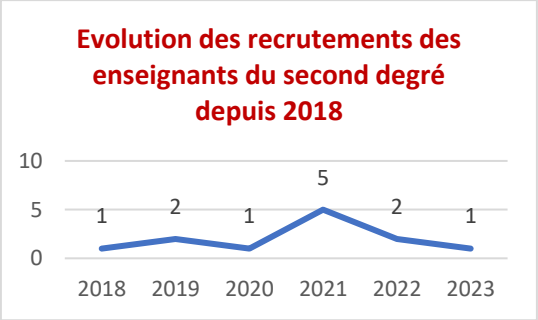


L'école recrute également **des professeurs du second degré (certifiés ou agrégés)** lors de deux campagnes de recrutement annuelles.

Concours 2nd degré	CORPS	Modalité de recrutement	Femme	Homme	Total
	Professeur agrégé CE	Concours PRAG	1		1
Total			**1**		**1**

	2019		2020		2021		2022		2023	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
PRAG	1	1	1		2	3	1	1		1

Nombre de recrutements PRAG par sexe et par an depuis 2019



L'ENSEA recrute également des **personnels contractuels d'enseignement et de recherche** :

- ATER (décret 88-654 du 7 mai 1988) sur des emplois vacants d'enseignants-chercheurs qui permettent aux agents recrutés de préparer une thèse ou de se présenter aux concours de recrutement de l'enseignement supérieur.
- CPJ (loi de programmation de la recherche 2021) permet d'accéder à un emploi de titulaire de professeur des universités à la suite d'un contrat de pré titularisation, sur un projet de recherche et d'enseignement. Ce contrat est financé par l'ANR.
- PAST (décret 85-733 du 17 juillet 1985) recrutement de professeur associé à mi-temps qui justifie d'une expérience professionnelle en rapport avec la spécialité enseignée.

Mobilité entrante Enseignants/Enseignants-chercheurs en 2023	CORPS	Modalité de recrutement	Femme	Homme	Total
Contractuel	Attaché temporaire d'enseignement et de recherche	Recrutement	1	1	2
	PAST	Recrutement		1	1
	CPJ	Recrutement		1	1
	Enseignants contractuels	Recrutement	1		1
Total			**2**	**3**	**5**

La moyenne d'âge des personnels enseignants et enseignants-chercheurs assimilés contractuels recrutés en 2023 est de **44 ans**.

- *Focus sur le recrutement des personnels de recherche (post doc / doctorants)*

Mobilité entrante Personnel de recherche en 2022	CORPS	Modalité de recrutement	Femme	Homme	Total
Contractuel	Doctorant contractuel	Recrutement		1	**1**
	Post doc	Recrutement			**0**
Total			**0**	**1**	**1**

La mobilité sortante

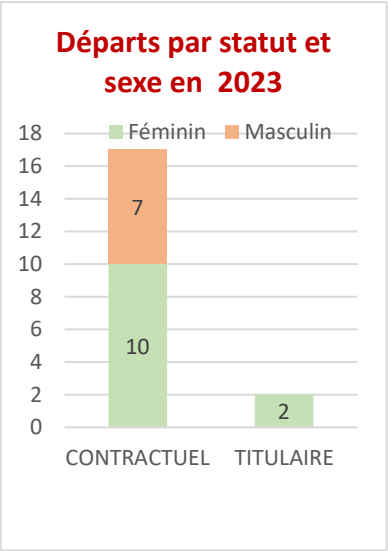
La majorité des départs concerne les catégories A mais ces départs sont en baisse de 25% par rapport à 2022 *(baisse observée depuis 2021).*

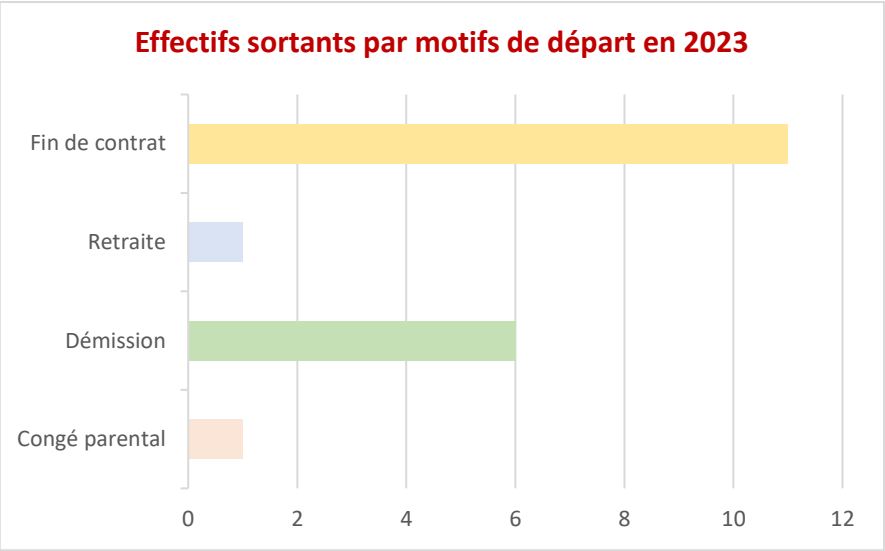
La moyenne d'âge des personnels sortants en 2023 est de **38 ans,** en hausse par rapport à 2022.

La moyenne d'âge des personnels en fin de contrat est de 35 ans, en hausse par rapport à 2022.

37% des agents sortants sont masculins et 10% des départs concernent un agent titulaire (dont un départ en congé parental).

Mobilité sortante en 2023	Femme	Homme	Total	Total 2022	
Cat. A	**8**	**7**	**15**	**20**	**-25%**
BIATSS	2	3	**5**	8	**-38%**
Démission		2	**2**	2	**=**
Fin de contrat	2	1	**3**	5	↘
Rupture période d'essai			**0**	1	↘
ENSEIGNANT/ENSEIGNANTS-CHERCHEURS	5	3	**8**	9	**-11%**
Démission	1	1	**2**	0	↗
Détachement sortant			**0**	1	↘
Retraite			**0**	1	↘
Fin de contrat	4	2	**6**	6	**=**
Concours sortant / mutation			**0**	1	↘
RECHERCHE	1	1	**2**	3	**-33%**
Démission	1		**1**	0	↗
Fin de contrat		1	**1**	3	↘
Cat.B	**4**	**0**	**4**	**5**	**-20%**
BIATSS	3	0	**3**	5	**-40%**
Fin de contrat	1		**1**	4	↘
Mutation sortante			**0**	1	↘
Retraite	1		**1**	0	↗
Congé parental	1		**1**	0	↗
Apprenti	1	0	**1**	0	**100%**
Fin de période d'essai	1		**1**	0	↘
Cat.C	**0**	**0**	**0**	**4**	**-100%**
BIATSS	0	0	**0**	4	**-100%**
Démission			**0**	1	↘
Fin de contrat			**0**	3	↘
Total	**12**	**7**	**19**	**29**	**-34%**



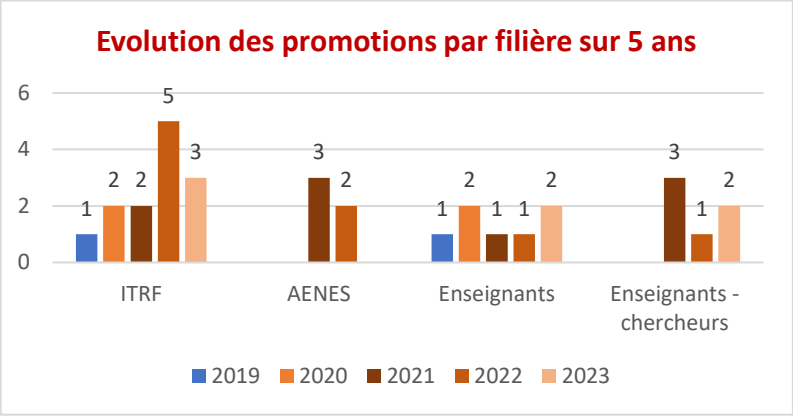


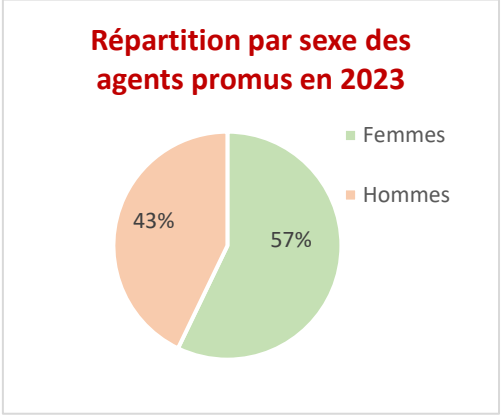
<u>À noter</u>, la mise à disposition sortante d'un professeur des universités a été reconduite pour l'année universitaire 2023/2024, pour une durée d'un an.

Les promotions

Les promotions des personnels fonctionnaires se font par :

- Liste d'aptitude classique ou exceptionnelle (LPR) pour un accès au corps supérieur pour les BIATSS
- Tableau d'avancement ou examen professionnel pour un accès au grade supérieur pour les BIATSS
- Dossier de candidature pour les enseignants chercheurs et un entretien annuel pour les enseignants du second degré pour un accès au grade supérieur.





Pour les enseignants-chercheurs, 66% des promotions de ces 3 dernières années ont été prononcées au sein de la CNU 61.

- *Focus sur les promotions des BIATSS*

Liste d'aptitude BIATSS 2023 : sur 10 dossiers proposés, 2 promotions ont été accordées au titre de la liste d'aptitude classique

Corps d'origine	Promouvabilité au corps de	Nbre de promouvable LA	Nbre de dossier déposé LA	Nb de dossier proposé LA	Nb promus LA	% promus/ promouvables	Taux de promotion
FEMMES		**12**	**5**	**5**	**1**	**8,3%**	**20,0%**
AENES		**4**	**0**	**0**	**0**	**0,0%**	**0,0%**
ADJAENES	SAENES	1	0	0	0		
SAENES	Attaché	3	0	0	0		
ITRF		**8**	**5**	**5**	**1**	**12,5%**	**20,0%**
ATRF	TECH	2	2	2	0		
TECH	ASI	3	2	2	0		
ASI	IGE	1	0	0	0		
IGE	IGR	2	1	1	1		
HOMMES		**9**	**5**	**5**	**1**	**11,1%**	**20,0%**
AENES		**1**	**0**	**0**	**0**		
SAENES	Attaché	1	0	0	0		
ITRF		**8**	**5**	**5**	**1**	**12,5%**	**20,0%**
ATRF	TECH	2	0	0	0		
TECH	ASI	5	4	4	1		
ASI	IGE	0	0	0	0		
IGE	IGR	1	1	1	0		
Total		**21**	**10**	**10**	**2**	**9,5%**	**20,0%**

Tableau d'avancement BIATSS 2023 : sur 6 dossiers proposés, 1 promotion a été accordée.

Grade d'origine	Promouvabilité au grade de	Nbre de promouvable TA	Nbre de dossier déposé TA	Nb de dossier proposé TA	Nb promus TA	% promus/ promouvables	Taux de promotion *(nb de promus/ nb de proposés)*
FEMMES		**6**	**3**	**3**	**1**	**17%**	**33%**
ADJAENES	**ADAJENES**	**0**	**0**	**0**	**0**		
Pal 2C	*Pal 1C*						
ATRF	**ATRF**	**1**	**1**	**1**	**1**	**100%**	**100%**
ATRF	*Pal 2C*	*1*	*1*	*1*	***1***		
Pal 2C	*Pal 1 C*						
SAENES	**SAENES**	**4**	**1**	**1**	**0**	**0%**	**0%**
CN	*CS*	*2*	*0*	*0*	*0*		
CS	*CE*	*2*	*1*	*1*	*0*		
TECH		**1**	**1**	**1**	**0**	**0%**	**0%**
CS	*CE*	*1*	*1*	***1***	***0***		
HOMMES		**4**	**3**	**3**	**0**	**0%**	**0%**
ATRF	**ATRF**	**0**	**0**	**0**	**0**		
Pal 2C	Pal 1C						
SAENES	**SAENES**	**1**	**0**	**0**	**0**	**0%**	**0%**
CS	*CE*	*1*	*0*	*0*	*0*		
TECH	**TECH**	**1**	**1**	**1**	**0**	**0%**	**0%**
CS	*CE*	*1*	*1*	*1*	*0*		
IGE	**IGE**	**1**	**1**	**1**	**0**	**0%**	**0%**
CN	*HC*	*1*	*1*	*1*	*0*		
IGR	**IGR**	**1**	**1**	**1**	**0**	**0%**	**0%**
HC	*échelon spéc*	*1*	*1*	*1*	*0*		
Total		**10**	**6**	**6**	**1**	**60%**	**17%**

- *Focus sur les promotions des enseignants, enseignants-chercheurs*

L'avancement de grade est le passage d'un grade à un grade supérieur à l'intérieur d'un même corps.

Chez les personnels du second degré, l'avancement de grade à la Hors classe est notamment corrélé au 3eme RDV de carrière pour les agents qui sont depuis un an au 9e échelon de la classe normale.

Grade d'origine	Promouvabilité au grade de	Nbre de promouvable	Nbre de dossier déposé	Nb de dossier proposé	Nb promus	% promus/ promouvables	Taux de promotion *(nb de promus/ nb de proposés)*
Femme		**4**	**4**	**4**	**1**	**25%**	**25%**
PRAG	**PRAG**	**4**	**4**	**4**	**1**		
CN	HC	**2**	**2**	**2**	1		
HC	CE	2	2	2	0		
Homme		**5**	**4**	**4**	**1**	**20%**	**25%**
PRAG	**PRAG**	**4**	**4**	**4**	**1**		
CN	HC	1	1	1	0		
HC	CE	3	3	3	1		
PRCE	**PRCE**	**1**	**0**	**0**	**0**		
CE	échelon spé	1	0	0	0		
Total		**9**	**8**	**8**	**2**	**22%**	**25%**

Le taux de promotion des enseignants du second degré est en hausse par rapport à 2022 de + 12 points.

Pour les enseignants-chercheurs, l'avancement de grade est obtenu sur dossier.

Grade d'origine	Promouvabilité au grade de	Nbre de promouvable	Nbre de dossier déposé	Nb de dossier proposé	Nb promus	% promus/ promouvables	Taux de promotion *(nb de promus/ nb de proposés)*
Femme		**6**	**5**	**5**	**1**	**17%**	**20%**
MCF		**3**	**2**	**2**	**1**	**33%**	**50%**
CN	HC	3	2	2	1		
PR	**PR**	**3**	**3**	**3**	**0**	**0%**	**0%**
PR 2CL	1 CL	3	3	3	0		
Homme		**14**	**7**	**7**	**1**	**7%**	**14%**
MCF		**6**	**4**	**4**	**1**	**17%**	**25%**
CN	HC	5	4	4	1		
HC	échelon spé	1	0	0	0		
PR		**8**	**3**	**3**	**0**	**0%**	**0%**
PR 2CL	1CL	2	0	0	0		
PR 1CL	EX 1	5	3	3	0		
PR EX1	EX 2	1	0	0	0		
Total		**20**	**12**	**12**	**2**	**10%**	**17%**

Le taux de promotion des enseignants chercheurs est en hausse par rapport à 2022 de + 4 points.

- *Focus sur les agents contractuels*

1 CDD a été transformé en CDI en 2023 et 1 agent contractuel de catégorie C a vu son contrat évoluer en catégorie B.

La rémunération des agents contractuels est fixée par l'administration et tient compte notamment des fonctions occupées, de la qualification requise pour leur exercice, de la qualification détenue par l'agent ainsi que de son expérience professionnelle. Elle fait l'objet d'un réexamen tous les 3 ans, selon les résultats des entretiens professionnels, ou lors de l'évolution des missions.

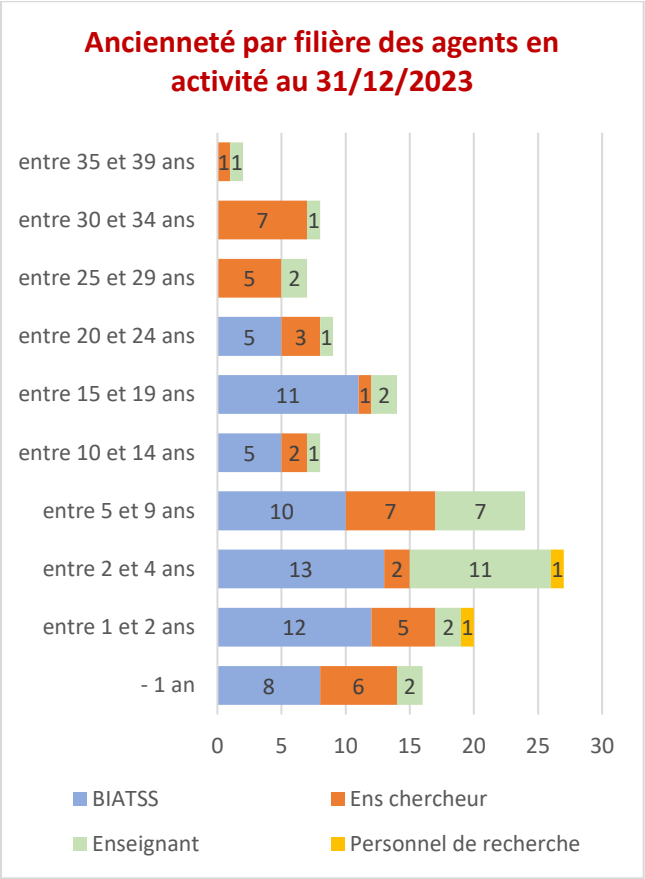
Agents contractuels augmentés en 2023				
Catégorie		**Femmes**	**Hommes**	**Total**
BIATSS	Cat. A	0	2	2
	Cat. B et C	1	0	1
Enseignant contractuel		2	2	4
TOTAL		3	4	7

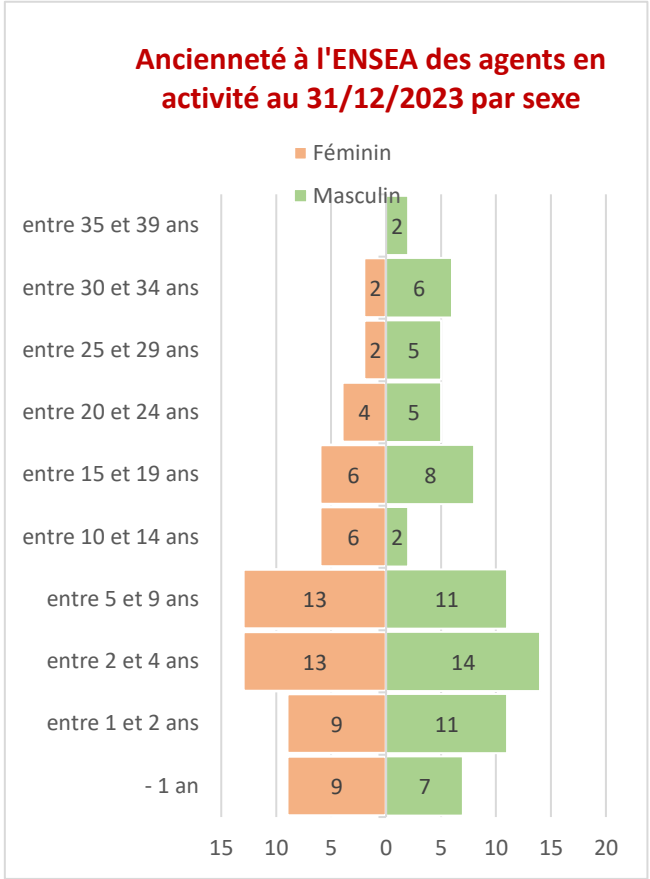
Les titularisations

Lorsqu'un **fonctionnaire** est recruté, il doit accomplir une **période de stage d'un an**. À la fin du stage, si l'administration employeur juge que le fonctionnaire a fait preuve des aptitudes professionnelles requises pour exercer les fonctions correspondant au grade, il est titularisé.

Titularisations 2023			
Corps	**Femmes**	**Hommes**	**Total**
Maitre de conférences	1	2	3
TOTAL	1	2	3

La durée d'activité à l'ENSEA

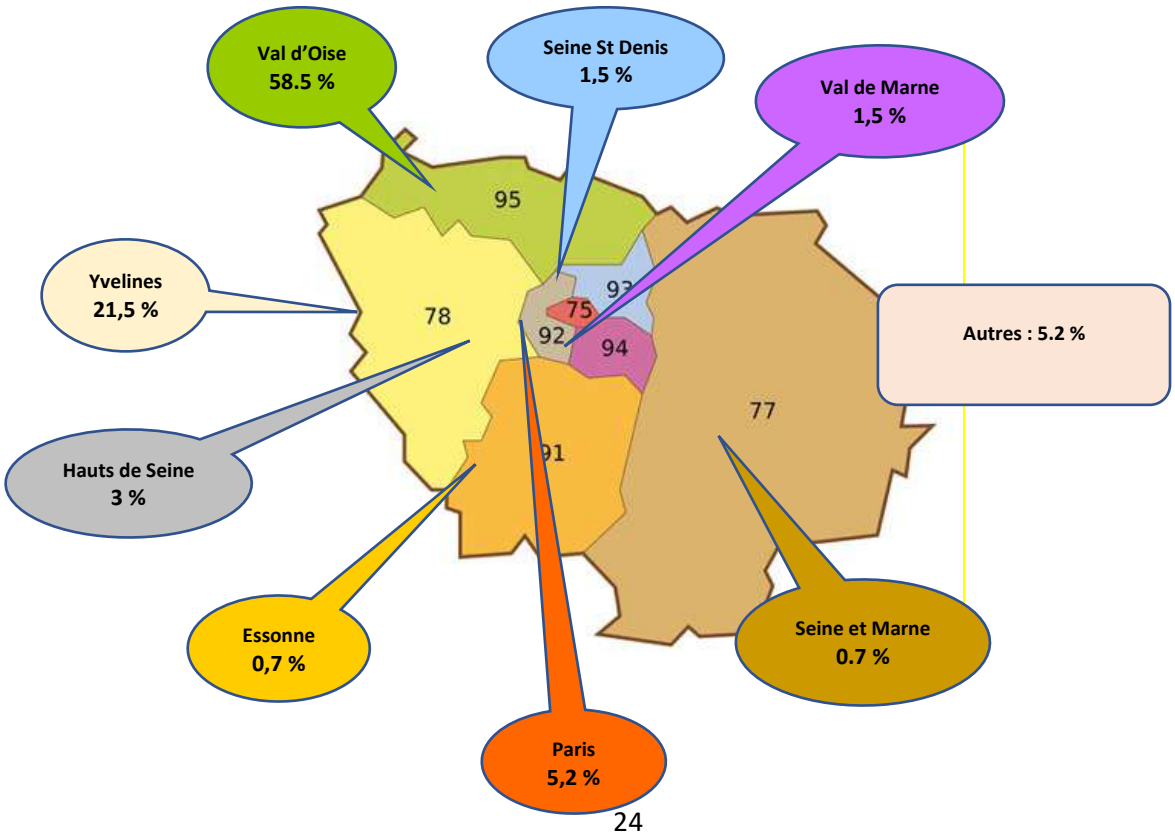




Origine géographique (zone de résidence) des agents en poste au 31/12/2023

La majorité des agents en poste (dont 45% des enseignants et 73% des BIATSS) sont domiciliés dans le Val d'Oise.

10% des effectifs enseignants / enseignants-chercheurs résident à Paris



LES CONDITIONS DE TRAVAIL, D'HYGIENE ET DE SECURITE

Quelques chiffres 2023

9 % des personnels à temps partiel ou incomplet

19 CET alimentés en 2023
70 jours indemnisés

43 agents en télétravail

L'organisation du temps de travail

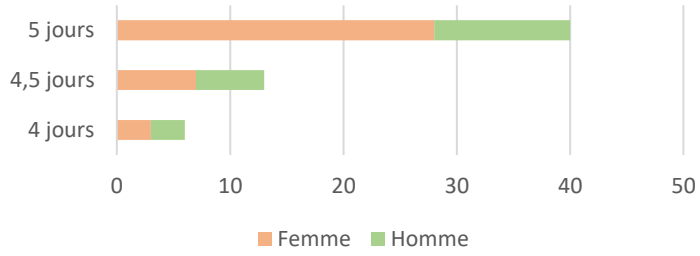
- *Le temps de travail des personnels BIATSS*

L'obligation de service d'un agent public à temps complet est de 1 607 heures annuelles.

10% des agents BIATSS travaillent sur 4 jours par semaine à temps partiel. 3% des agents BIATSS sont à temps incomplet sur 4 jours.

25 % des agents BIATSS à temps plein bénéficient d'un aménagement sur 4.5 jours par semaine (principalement de catégorie B et C), en hausse de 5 points par rapport à 2022.

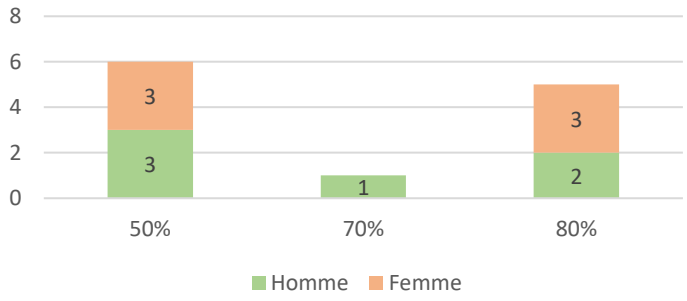
Répartition par sexe des cycles de travail des personnels BIATSS au 31/12/2023



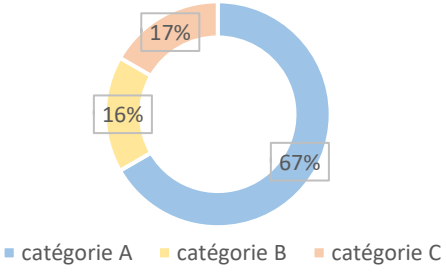
- *Le temps partiel ou incomplet*

Les agents exerçant à temps partiel (à la demande de l'agent) ou à temps incomplet (lié au poste) effectuent le temps de travail annuel de 1 607 heures proratisé selon leur quotité de service.

Répartition des temps partiels / incomplets par quotité et sexe au 31/12/2023



Répartitions des temps partiels / incomplets par catégorie au 31/12/2023



Au 31/12/2023, **3% de l'effectif total** est à temps partiel à 80%. Ces temps partiels sont exécutés par des personnels BIATSS et 75% sont des femmes, accordés sur autorisations.

6% de l'effectif total (BIATSS + enseignant) est à temps incomplet :

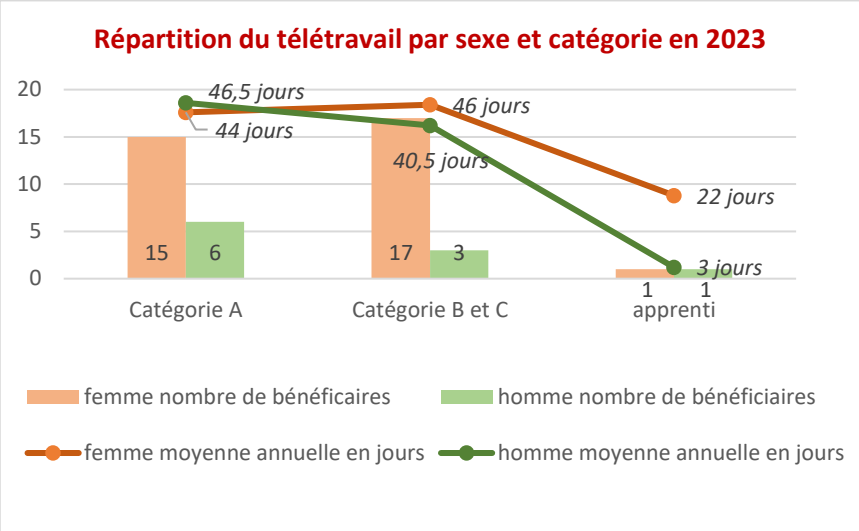
- 4 contrats d'enseignants contractuels à 50% et 1 contrat à 70%
- 1 contrat de PAST à 50%
- 2 contrats de BIATSS (50% et 80%)

- *Le télétravail des personnels BIATSS*

En 2023, **43 agents** ont bénéficié du télétravail avec une moyenne annuelle de **46 jours de télétravail.**

84% des agents avec missions télétravaillables bénéficient d'une convention qui prévoit au choix un forfait annuel de jours télétravaillés de 50 jours ou de 90 jours.

Les agents en télétravail bénéficient d'une indemnité journalière de 2.88€ par journée de TT déclarée, dans la limite de 88 jours annuels.



- *Les congés et absences*

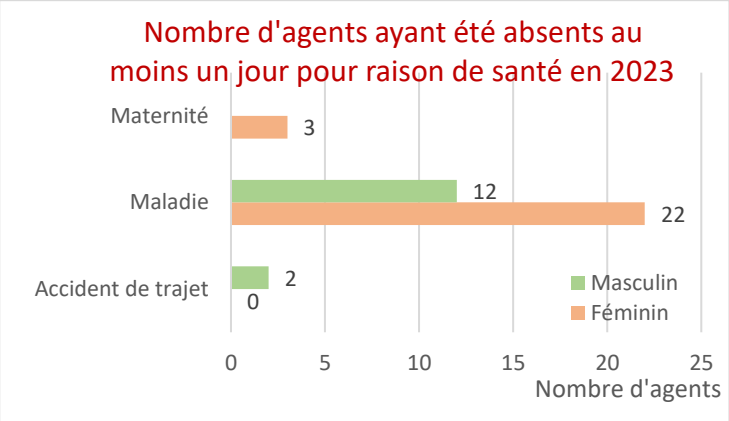
Nombre de jours pris par type d'absence (2023)	TITULAIRE			CONTRACTUEL			Total 2023	Total 2022	
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total			
Absences pour raison de santé	**575**	**155,5**	**731**	**82**	**47**	**129**	**860**	936	**-8%**
Accident du travail imputable au service			**0**			**0**	**0**	60	↘
Accident du travail pour raison de trajet			**0**		2	**2**	**2**	9	↘
Congé de Maladie Ordinaire	238	155,5	**393,5**	82	45	**127**	**520,5**	700	↘
Congé grave maladie			**0**			**0**	**0**	0	=
Congé longue durée			**0**			**0**	**0**	0	=
Congé de maternité	337		**337**			**0**	**337**	167	↗
Congés et autorisation d'absence	**1 163**	**646**	**1 809**	**714,50**	**507,50**	**1 222**	**3 031**	2847	**6,46%**
Congé Paternité + Naissance ou Adoption (père)		26,5	**26,5**			**0**	**26,5**	38	↘
préparation concours / examen (apprenti)			**0**		5	**5**	**5**	12	↘
Congés annuels	835	435,5	**1270,5**	508,5	378,5	**887**	**2 157,5**	2 203	↘
Journées ARTT	266,5	155,5	**422**	186,5	112,5	**299**	**721**	506	↗
Congés CET	9,5		**9,5**			**0**	**9,5**	15	↘
Autorisation Spéciale d'Absence	1		**1**			**0**	**1**	5	↘
Congés pour enfant malade	23,5	13	**36,5**	9,5	4,5	**14**	**50,5**	45	↗
Congés pour évènements familiaux		6	**6**			**0**	**6**	0	↗
Grève	12	9	**21**			**0**	**21**	1	↗
Récupération de crédit d'heures	15,5	0,5	**16**	10	7	**17**	**33**	24	↗
Total général 2023	**1 738**	**802**	**2 540**	**797**	**555**	**1 351**	**3 890,5**	**3 783**	**3%**

Le taux d'absentéisme* en 2023 est de 2.1% et reste stable par rapport à 2022. À noter une baisse des absences pour raison de santé (-8%) et une hausse des congés et autorisations absences diverses (+6.5%).

**Taux d'absentéisme = (nombre de jour d'absence hors CA, ARTT CET et récup) / (ETP x365)*

Les absences pour raison de santé *(accident de travail /trajet, congé maladie ordinaire, congé grave maladie et longue durée, maternité)*

Le nombre de jours d'absence pour raison de santé est en baisse par rapport à 2022 mais le nombre d'arrêt est en hausse de 5%. Les arrêts sont ainsi plus courts mais plus nombreux

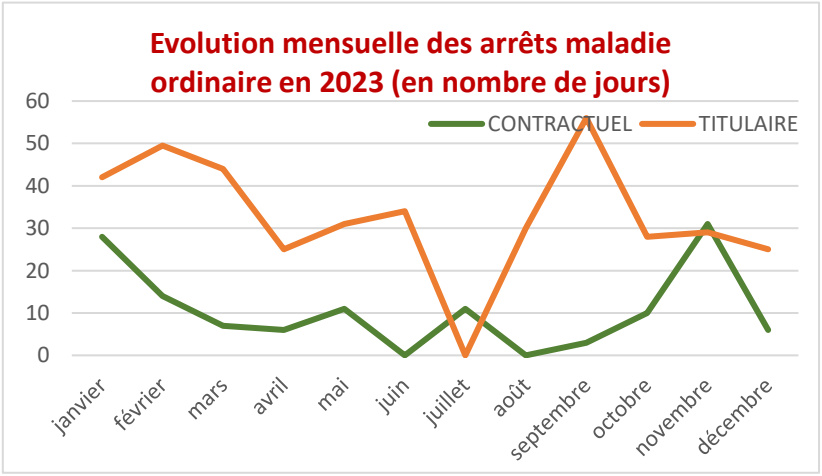


Durée des arrêts pour raison de santé en 2023 :
- 65% sont compris entre 1 et 7 jours **(en ↗)**
- 27% sont compris entre 7 et 15 jours **(en ↗)**
- 4.5 % sont compris entre 15 et 30 jours **(en ↘)**
- 3.5 % sont des arrêts de plus de 30 jours **(en ↘)**

21% des arrêts pour raison de santé concernent des enseignants / enseignants chercheurs et 79 % des personnels BIATSS

- **Le congé de maladie ordinaire**

Le nombre de jours d'arrêt maladie ordinaire est en baisse de 26% par rapport à 2022. En revanche, le nombre d'agents concernés est en hausse de 10% (34 agents 22 femmes/12 hommes).



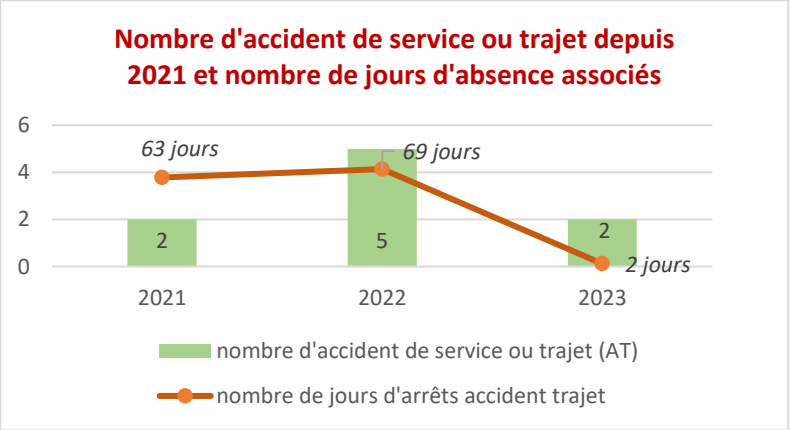
La durée moyenne d'un arrêt maladie ordinaire en 2023 est de 6.1 jours (soit en baisse de 3 jours en moyenne par rapport à 2022)

En 2023, 39 jours de carence ont été déduits à chaque arrêt maladie ordinaire initial, en hausse de 18% par rapport à 2022. 21 agents ont été concernés par cette retenue représentant la somme totale de 3 021€ bruts.

- **Les accidents de service / trajet :**

Aucun accident de service n'a été déclaré en 2023.

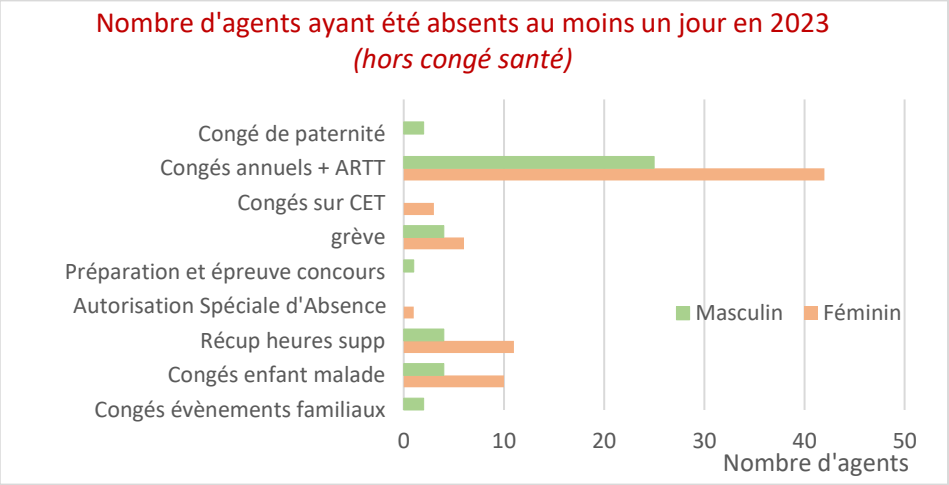
Deux accidents de trajet générant une absence de 2 jours ont également été reconnus pour un personnel BIATSS et un personnel enseignant.



Les absences hors raison de santé

Les congés annuels et ARTT ne concernent que les agents BIATSS dont le temps de travail est géré par le SIRH Virtualia.

En 2023, 21 jours pour fait de grève ont été décomptés pour 10 agents.



- *Le compte Épargne temps*

Le CET permet d'épargner des jours de congés non pris sur plusieurs années. Il peut être ouvert par tous les agents relevant du régime ARTT (les BIATSS) quel que soit leur statut (contractuel ou fonctionnaire). Ces congés peuvent être :

- Indemnisés si le solde du CET est supérieur à 15 jours ;
- Épargnés sur le CET dans la limite de 10 jours par an pour être utilisés sous la forme de congés ;
- Pris en compte au titre de la RAFP pour les agents titulaires

		campagne			
		2023	**2022**	**2021**	**2020**
CET	Nombre de BIATSS disposant d'un CET avant la campagne	29	23	25	16
	Nombre d'ouverture ou transfert entrant de CET	1	7	3	9
	Nombre de fermeture ou trsnfert sortant de CET	1	1	5	
	Total CET au 31/12 de l'année	28	29	23	25
	% de BIATSS disposant d'un CET	51%	53%	43%	44%
Épargne	Nombre de jours épargnés avant la campagne	472	401	422	243
	Nombre de jours épargnés au titre de l'année	152	158	103	242
	Total nombre de jours épargnés au 31/12 de l'année	624	559	525	485
Droit d'option	Nombre de jours transférés dans une autre administration	10	11	44	0
	Nombre de jours utilisés en congés	0	15	36	0
	Nombre de jours versés au titre de la RAFP	0	0	0	0
	Nombre de personnes indemnisées	7	9	6	8
	Nombre de jours indemnisés	70	61	49,5	72
	Montant total indemnisé en mars de l'année N+1	9 200 €	7 200 €	5 174 €	11 205 €
Solde jours CET au 1er janvier N+1		**544**	**472**	**395,5**	**413**

Le nombre de jours épargnés sur le CET au titre de 2023 est stable par rapport à 2022 malgré une dépense en hausse due à l'augmentation du nombre de jours indemnisés et des taux journalier d'indemnisation au 01/01/2024.

La médecine du travail

L'ENSEA a signé une convention avec un organisme de santé au travail, l'**AMETIF - CMIE**.
La convention reprend les objectifs d'une médecine du travail au sens du Décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique : suivi médical des agents tous les cinq ans, visites prévues en cas de visite de reprise à la suite d'un congé maladie, ou à la demande de l'agent ou de l'établissement.
L'établissement a consacré en 2023 **un budget d'environ 15 000€.** Ce montant induit la cotisation annuelle AMETIF et les visites chez un médecin agrée lors de l'embauche.

Motif de convocation	2023	2022	
A la demande de l'employeur	**8**	**2**	↗
A la demande du médecin du travail	**11**	**10**	↘
A la demande du salarié	**4**	**4**	=
Embauche	**25**	**11**	↗
Examen complémentaire		**2**	↘
Exceptionnelle / Occasionnelle	**2**	**1**	↗
périodique	**12**	**32**	↘
Reprise après arrêt maladie/AT	**2**	**6**	↘
Reprise après congé maternité	**2**	**0**	↗
Reprise après tps partiel thérapeutique	**0**	**1**	↘
TOTAL	**66**	**69**	↘

En 2023, **43% des effectifs ont bénéficié d'un suivi médical. En légère baisse par rapport à 2022.**

Résultat des visites	2023	2022
Apte	62	56
Apte avec préconisation	4	3
Apte avec restriction	0	7
Étude de poste à faire	0	0
Non effectuée	0	2
Reconnaissance Accident de service	0	0
Télétravail à 100%	0	0
Renouvellement TPT (tps partiel thérapeutique)	0	1
TOTAL	**66**	**69**

En 2023, 9 agents bénéficient d'un suivi individuel renforcé.

Les personnels en situation de handicap

Deux agents bénéficient d'une Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) auprès de l'administration.

Des campagnes de sensibilisation et de recensement sont assurées annuellement par le service RH.

L'index égalité homme femme

Indicateur 1 : Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, **pour les fonctionnaires**, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparées à celle des hommes à corps grade et échelon équivalent

EP	Rémunération brute payée (1) femmes	Rémunération brute payée (1) hommes	écart	ratio écart (% (F-H) /H)	ratio écart (% (F-H)/H) en EQTP (2)	Effet temps partiel	effet ségrégation des corps	effet démographique au sein des corps	effet primes à corps-Grade-échelon identique	ratio écart (% (F-H) /H) en EQTP corrigé des effets ségrégation des corps et démographie au sein des corps	écart en EQTP en valeur absolu	Score initiale sur 40
ENSEA 2023	**3 924 €**	**4 898 €**	**-974 €**	**-19,9%**	**-19%**	**-42 €**	**-663 €**	**-52 €**	**-218 €**	**-4,4%**	**4,4**	**35**

Il existe un écart moyen de rémunération entre les hommes et les femmes fonctionnaires à l'ENSEA :
- la majeure partie de l'écart de salaire en EQTP provient de **l'effet de ségrégation des corps** (-646€ en 2022 et -663€ en 2023) => les femmes sont sous représentées dans les corps les mieux rémunérés (professeurs des universités et MCF) et à l'inverse sur représentées dans les corps les moins rémunérés (adjoint technique et administratif).
- **effet prime** arrive en second : l'effet des heures complémentaires en majorité effectuées par des enseignants homme vient creuser l'écart de rémunération chez les MCF, PR et PRAG. Cet item est stable sur les 2 années.
- **Effet démographique au sein des corps -**142 € en 2022 et – 52€ en 2023 : les hommes ont une ancienneté moyenne plus élevée que les femmes et sont donc plus avancés dans leur carrière *(par exemple chez les professeurs certifiés ou ingénieurs de recherche).* Toutefois, cet écart s'atténue en 2023 en raison de promotion interne 2022 ayant un impact en année pleine en 2023 concernant principalement des femmes.
- **Effet temps partiel :** La plus forte proportion de femmes que d'hommes à temps partiel conduit à un effet temps partiel d'environ -41 € sur les deux années d'observation

Indicateur 2 : Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, **pour les agents contractuels**, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparées à celle des hommes à corps grade et échelon équivalent

ENSEA 2023	Rémunération brute EQTP (1) femmes	Rémunération brute EQTP (1) hommes	effectifs (ETPT) femmes	effectifs (ETPT) hommes	validité du groupe (1=oui, 0=non)	ratio écart (% (F-H)/H) en EQTP	écart en EQTP en valeur absolu	Score initial sur 40
Catégorie Encadrement					**0**	**0,00**		
Catégorie A	**3 858 €**	**4 217 €**	**9,46**	**4,02**	**1**	**-0,09**		
Catégorie B	**2 389 €**	**2 332 €**	**5**	**4,5**	**1**	**0,02**		
Catégorie C					**0**	**0,00**		
Catégorie indéterminée					**0**	**0,00**		
Ensemble						**-0,04**	**4,0**	**36**

Il existe un écart moyen de rémunération entre les hommes et les femmes contractuels à l'ENSEA de **4%** en défaveur des femmes dont la tendance est à la baisse en 2023 (-1.6 points). Cet écart est marqué chez les personnels contractuels BIATSS de catégorie A en raison d'un nombre plus important de postes de catégorie A détenu par des personnels hommes. Cet écart baisse en 2023 avec le recrutement de 4 personnels contractuels de catégorie A femmes.

Indicateur 3 : Nombre d'agents publics du sexe sous représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations

	Nombre de femmes bénéficiaires	Nombre d'hommes bénéficiaires	Effectif de la population sous représentée	Score sur 20
ENSEA 2023	**3**	**7**	**3**	**8**

La synthèse

L'ENSEA obtient le score de :

- Pour 2022 : **72 points / 100 points** soit 95% de l'objectif fixé par le décret 2023-1137 de 75 points
- Pour 2023 : **78.5 points / 100 points** soit 104% de l'objectif fixé par le décret 2023-1137 de 75 points

ENSEA 2023	Note maximale initiale	score initial de l'EP
égalité de rémunération pour les fonctionnaires	40	35
égalité de rémunération pour les non titulaires	40	36
dix plus haute rémunération	20	8
TOTAL	100	79
EQTP de L'EP		
Nb EQTP fonctionnaires (1)	87	
NB EQTP contractuels (2)	27	
Correctif sur la pondération (1)/(1+2)	0,763157895	
Personnalisation de la pondération	Note maximale pour l'EP	score final de l'EP
égalité de rémunération pour les fonctionnaires	61	53,375
égalité de rémunération pour les contractuels	19	17,1
dix plus haute rémunération	20	8
TOTAL	100	78,5

L'augmentation de la note entre 2022 et 2023 est principalement due aux variations de rémunérations des personnels contractuels et l'augmentation du nombre de femmes parmi les 10 meilleures rémunérations.

La note reste stable pour les fonctionnaires, les rémunérations étant cadrées par des grilles indiciaires. Seules les promotions internes et les effets du glissement vieillesse technicité (GVT) peuvent avoir un impact.

LES REMUNERATIONS

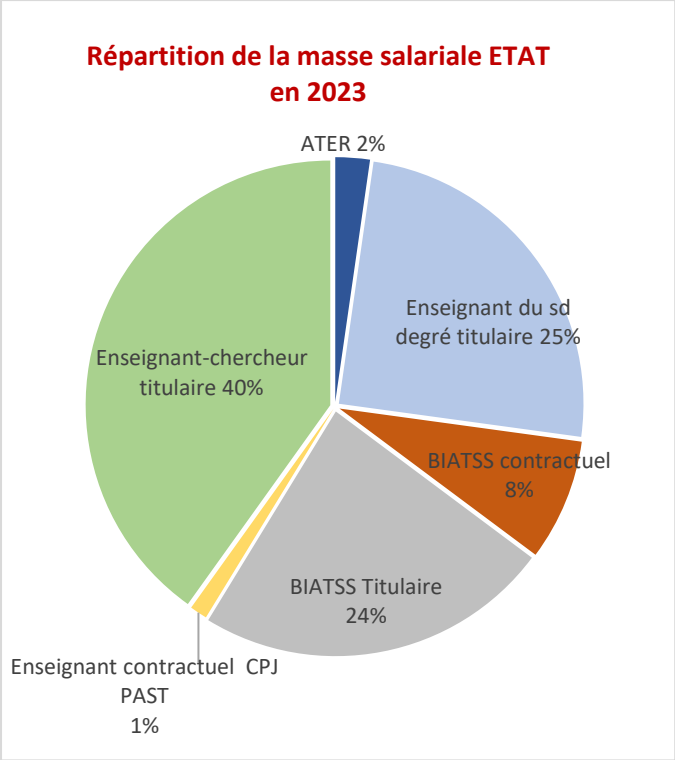
La masse salariale représente le volume de crédits nécessaires au paiement des personnels.

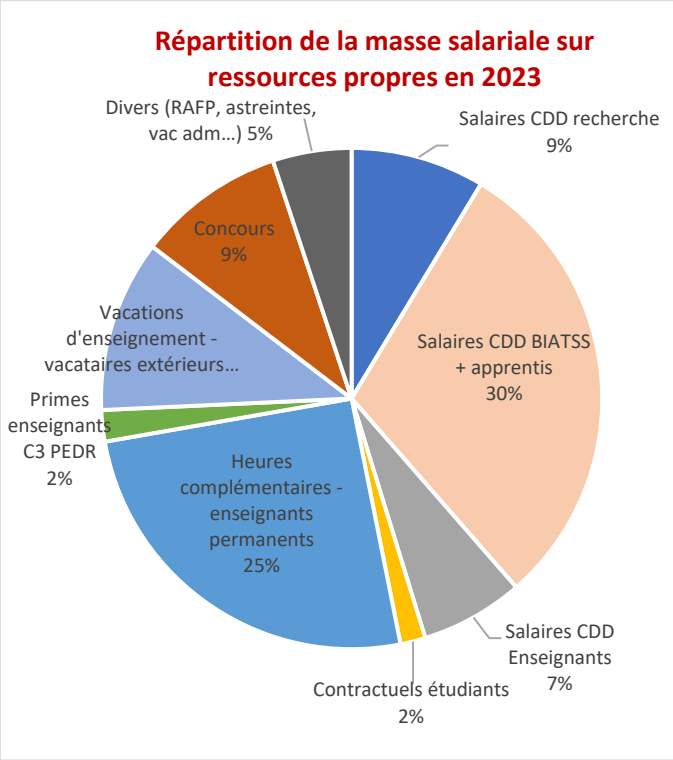
Elle comprend les crédits de rémunérations, les indemnités et primes diverses ainsi que les charges sociales, impôts et taxes dus par l'employeur au titre des rémunérations du personnel.

Établissement non-RCE, l'ENSEA bénéficie de deux masses salariales distinctes : un budget masse salariale État (alloué par l'État pour la rémunération des postes état) et un budget masse salariale sur ressources propres.

D'un point de vue méthodologique, les données ont été ventilées par genre, quand cela était possible. La taille de notre établissement ne permet pas toujours que toutes les données soient déclinées par sexe sans rompre l'anonymat.

Quelques chiffres 2023





La masse salariale globale pour 2023 s'élève à **10 779 303 euros** dont 19% sur ressources propres et 81% sur budget ETAT. Cette proportion est stable depuis 2021.

Cette masse salariale est composée à :

- 62.2 % de rémunérations brutes *(traitement de base, indemnité de résidence, supplément familial de traitement, primes et indemnités, heures de cours complémentaires vacations d'enseignement) ;*
- 37.6% de cotisations patronales ;
- 0.2% de prestations sociales *(remboursement transport).*

Les rémunérations brutes des agents permanents *(hors contractuels étudiants, vacataires et apprentis)*

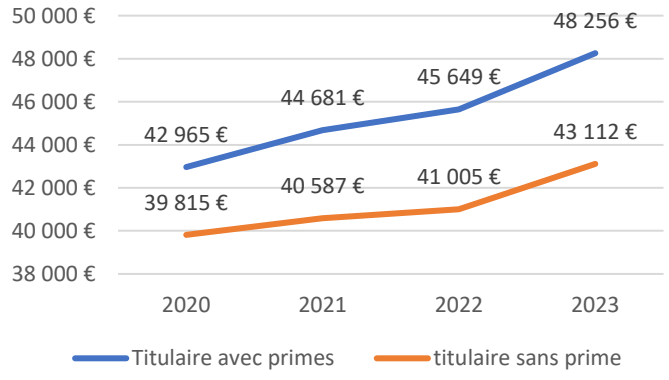
La rémunération brute sans prime est composée du traitement brut indiciaire (TBI) et de l'indemnité de résidence. La rémunération brute avec primes comprend, en plus du TBI et de l'indemnité de résidence, les primes statutaires (RIPEC / RIFSEEP / PES) et la NBI.

Revalorisation du point d'indice a/c du 1er juillet 2023 de 4,85 € à 4,92 €

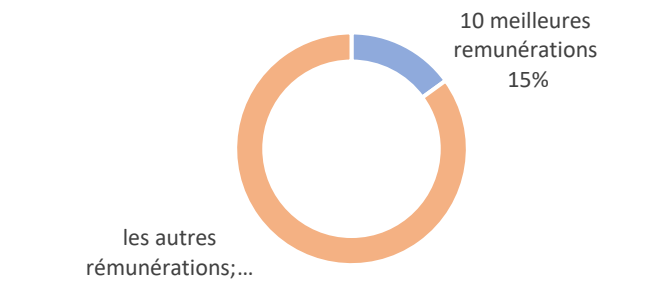
Agents titulaires	Brut annuel moyen 2023 (hors vacations)			
	Titulaire avec primes		Titulaire sans prime	
	Femme	Homme	Femme	Homme
Enseignant / enseignant-chercheur	**54 524 €**	**55 969 €**	**50 803 €**	**52 652 €**
Professeur des universités	69 622 €	71 038 €	64 278 €	65 828 €
Maître de conférences	53 078 €	55 524 €	47 678 €	51 149 €
Ens second degré	48 488 €	50 235 €	46 109 €	47 928 €
BIATSS Titulaires	**36 087 €**	**36 179 €**	**27 911 €**	**29 322 €**
Catégorie A	47 229 €	48 519 €	33 793 €	39 520 €
Catégorie B	30 390 €	30 960 €	24 923 €	25 928 €
Catégorie C	26 963 €	27 371 €	23 025 €	23 990 €

Le salaire brut annuel moyen des BIATSS et des enseignants, enseignants-chercheurs a augmenté entre 2022 et 2023 en raison de l'augmentation du point d'indice et des promotions (liste d'aptitude/ tableau d'avancement). Pour les enseignants chercheurs et enseignants la hausse des primes (C1 et PES) participe à cette augmentation.

Evolution des salaires moyens bruts entre 2020 et 2023 des agents titulaires



Masse salariale brute cumulée des 10 meilleures rémunérations 2023 (Etat et RP)



Le niveau moyen des rémunérations des femmes en ETPT (qui permet une comparaison pour une quantité de travail équivalente) est inférieur en moyenne de 3% à celui des hommes (en baisse de 2 points par rapport à 2022).

Les salaires bruts avec primes ont augmenté depuis 2020 en raison de :

- L'augmentation du montant de la PES au 01/01/2021 et création du RIPEC (C1 et C3) pour les Enseignants-chercheurs avec des montants réévalués par rapport à l'ancien dispositif dans le cadre du protocole d'accord relatif à l'amélioration des rémunérations et des carrières prévues dans la LPR
- Revalorisation de la politique indemnitaire des BIATSS en 2021 : réévaluation des montants du RIFSEEP.

La moyenne d'âge des bénéficiaires des 10 rémunérations les plus élevées est de 59 ans.

Les dix bénéficiaires sont majoritairement des enseignants ou enseignants-chercheurs fonctionnaires et 3 bénéficiaires sont des femmes.

Agents non titulaires	Brut annuel moyen 2023 (hors vacations)			
	Contractuel avec primes		Contractuel sans prime	
	Femme	Homme	Femme	Homme
Enseignant / enseignant-chercheur	**29 833 €**	**31 254 €**	**28 515 €**	**30 143 €**
ATER	29 285 €	28 421 €	27 299 €	26 572 €
Ens second degré contractuel	32 135 €	33 496 €	31 223 €	32 830 €
Professeur associé mi-temps/ CPJ	23 918 €	33 775 €	23 918 €	33 775 €
BIATSS Contractuels	**37 385 €**	**38 363 €**	**35 212 €**	**35 978 €**
Catégorie A	44 305 €	49 986 €	41 499 €	47 262 €
Catégorie B et C	27 187 €	27 989 €	25 948 €	25 905 €
Personnel de recherche	**23 783 €**	**24 800 €**	**23 137 €**	**24 278 €**

Les rémunérations brutes des agents contractuels augmentent en 2023 par rapport aux années précédentes en raison principalement de l'augmentation du point d'indice, du remboursement transport et du versement de la prime de pouvoir d'achat.

Les rémunérations nettes des agents permanents *(hors contractuels étudiants et vacataires)*

Les revenus nets présentés ci-dessous comprennent tous les éléments de rémunérations versés en 2023 (traitement indiciaire / primes / vacations / heures complémentaires / indemnités…)

	Revenu annuel moyen net 2023 rapporté aux ETPT		
	Femme	Homme	Écart relatif en %
Age			
20-24	19 929 €	-	
25-29	23 879 €	21 726 €	-9,9%
30-34	24 081 €	37 984 €	36,6%
35-39	32 042 €	29 340 €	-9,2%
40-44	30 068 €	39 515 €	23,9%
45-49	41 753 €	46 568 €	10,3%
50-54	42 743 €	37 425 €	-14,2%
55-59	42 003 €	48 451 €	13,3%
60 et plus	38 749 €	61 199 €	36,7%
Catégorie			
A *(enseignants / EC / recherche)*	43 932 €	49 941 €	12,0%
A *(BIATSS contractuels et titulaires)*	37 717 €	40 483 €	6,8%
B	24 484 €	24 980 €	2,0%
C	22 521 €	24 921 €	9,6%
Filière			
Enseignants-chercheurs titulaire	52 075 €	56 362 €	7,6%
Enseignants 2degré titulaire	47 111 €	52 074 €	9,5%
BIATSS titulaire	30 592 €	29 960 €	-2,1%
BIATSS contractuel	30 167 €	31 229 €	3,4%
Autres (post doc ATER ens contractuel)	24 132 €	30 821 €	21,7%

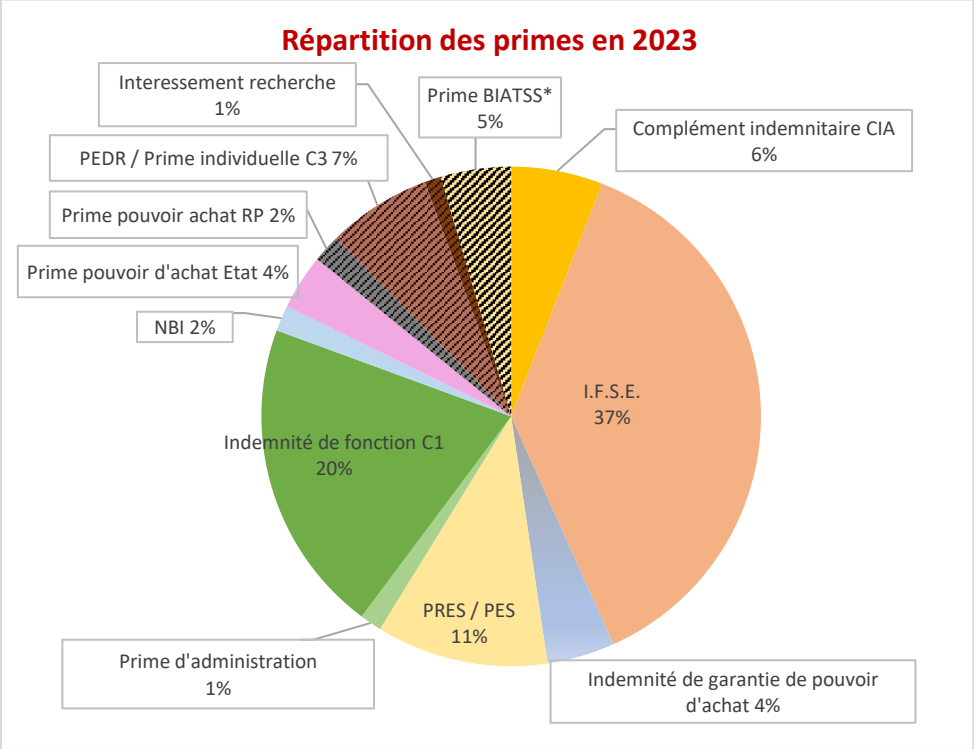
Les enseignants-chercheurs hommes perçoivent une rémunération supérieure de 7 % à celles de femmes en raison des avancements de carrières et des primes (C3 PEDR), principalement masculines. Toutefois cet écart baisse par rapport à 2022 d'environ 7 points.

Pour les enseignants du 2d degré titulaires, les salaires sont plus élevés de 9.5% en faveur des hommes, la différence se situant essentiellement au niveau de la progression de carrière et des heures complémentaires puisque toutes les primes sont statutaires. L'écart augmente d'un point par rapport à 2022.

Enfin pour les BIATSS, les rémunérations sont plus élevées de 2.1% pour les femmes titulaires en raison notamment de grades plus élevés (attaché / AAE), en augmentation de 1.8 points par rapport à 2022, en raison des promotions via listes d'aptitude obtenue en 2022 et 2023, ayant un effet en année pleine

Le régime indemnitaire

Le régime indemnitaire s'ajoute à la rémunération de base des agents fonctionnaires : il peut être mensuel (IFSE pour les personnels BIATSS, Indemnité de fonction C1 et individuelle C3 pour les enseignants-chercheurs), semestriel (PRES et PES enseignants et ATER), ou annuel (CIA/prime BIATSS/ GIPA) ou exceptionnel (prime pouvoir d'achat).



Répartition des primes versées en 2023 :

- Fond uni : budget ETAT : 86% des primes sont versées sont financées sur État
- Fond rayé : budget Ressources Propres : 14% des primes versées sont financées sur ressources propres
-

** Prime BIATSS sur ressources propres : prime versée en fin d'année pour participation aux opérations de recherche et de formation continue*
***prime attribuée aux personnels exécuteurs de contrats de recherche (enseignants et enseignants-chercheurs)*

• *Les primes du personnel BIATSS*

Depuis 2017, le RIFSEEP est généralisé à l'ensemble du personnel BIATSS titulaire et est composé :

- ✓ **IFSE** : Indemnité de Fonctions, Sujétions et d'Expertise, versée mensuellement
- ✓ **CIA** : Complément Indemnitaire Annuel versé en décembre

Le RIFSEEP a fait l'objet à l'ENSEA d'une réévaluation significative en 2021 dans le cadre de la révision triennale et de la LPR. Les agents contractuels qui sont sur des fonctions pérennes peuvent également percevoir une prime de fin d'année financée sur les ressources propres de l'établissement.

(Montant annuel moyen brut par agent en 2023)		Féminin	Masculin	**TOTAL 2023**	**2022**	**Tendance 2023/2022**
IFSE + CIA	BIATSS titulaire Cat A	12 547 €	8 629 €	11 434 €	10 315 €	*11%*
	BIATSS titulaire Cat B	5 387 €	5 031 €	5 251 €	5 492 €	*-4%*
	BIATSS titulaire Cat C	3 937 €	3 736 €	3 866 €	3 646 €	*6%*
Total général BIATSS titulaire		7 810 €	5 841 €	7 131 €	6 591 €	*8%*
Prime contractuels		1 265 €	1 063 €	1 178 €	1 643 €	*-28%*

La structure de la population des BIATSS est à prendre en compte dans l'analyse des montant annuels moyens des primes par genre : En effet, 18% des effectifs BIATSS sont des femmes occupant des postes à responsabilité (avec encadrement ou technicité particulière) contre 6% pour les hommes BIATSS.
Pour les personnels contractuels, la part indemnitaire est intégrée au salaire pour garantir une équité de traitement.

- ✓ **NBI** : La Nouvelle Bonification Indiciaire est un complément indemnitaire accordé au personnel BIATSS titulaire, après avis en instance, lié à la nature de l'emploi effectivement exercé (responsabilité ou technicité particulière).

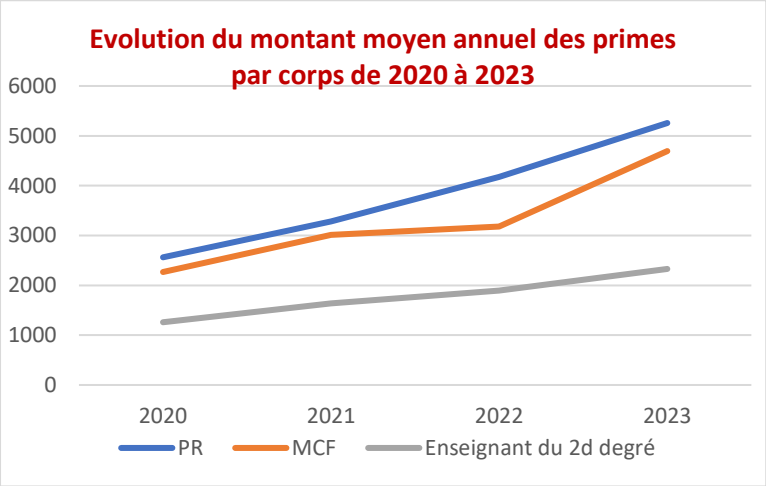
Au 31 décembre 2023, **6 agents titulaires perçoivent une NBI** répartis ainsi (les agents contractuels n'étant pas éligibles) :

- 1 NBI fonctionnelle
- 3 NBI pour responsabilités administratives
- 1 NBI pour technicité particulière

Au total, la masse financière en 2023 de **cette indemnité s'élève à 9 067 euros** pour un montant moyen mensuel brut de 137 euros.

- *Le régime indemnitaire des enseignants, enseignants-chercheurs*

	Enseignant-chercheur		Ens. du sd degré		ATER		Montant moyen par etpt en 2023	Tendance 2023/2022
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme		
Prime d'administration	7 702 €						7 702 €	*2%*
PRES / C1	3 500 €	3 500 €	2 308 €	2 308 €	1 304 €	1 304 €	2 371 €	*11%*
PEDR / C3	2 350 €	2 755 €					2 610 €	*23%*
TOTAL	5 378 €	4 662 €	2 308 €	2 308 €	1 304 €	1 304 €	3 611 €	*35%*



À noter : la revalorisation du régime indemnitaire des enseignants se poursuit avec :

- la revalorisation de la PES à 2 785 euros bruts annuels pour les personnels du second degré à compter du 01/09/2023 (+ 52% par rapport à l'ancien montant)
- la création de l'indemnité de fonction C1 pour les MCF/PR d'un montant annuel au 01/01/2023 de 3 500€ (+25% par rapport à 2022)

D'ici à 2027, cette composante indemnitaire sera progressivement revalorisée pour atteindre 6 400€ bruts par an pour les enseignants-chercheurs.

On constate une nette augmentation du régime indemnitaire des enseignants / enseignants-chercheurs depuis 2020 qui s'inscrit dans l'accord rémunérations – Carrières 2021/2030 de la Loi de Programmation de la Recherche.

Au total, l'ensemble des primes octroyées aux enseignants/enseignants-chercheurs/ATER s'élève à 251 510€ bruts (+41% par rapport à 2022 notamment dû à l'augmentation de la C1 et de la PES) pour un montant annuel moyen brut par ETPT de 3 611€.

Parmi ces primes, seules la PEDR (prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche) et la C3 sont rémunérées sur ressources propres avec un coût pour l'établissement de 38 368€ chargés (salaire brut + charges patronales), soit une hausse de 57% par rapport à 2022, en raison de l'augmentation du nombre de bénéficiaires de la C3, prévue dans la LPR.

- *La GIPA*

La Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat, instaurée en 2008, a pour but de compenser la perte de pouvoir d'achat de certains agents en comparant l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation. En 2023, le taux d'inflation à prendre en compte est fixé par arrêté à 8.19% (versus 4.36% en 2022)

GIPA 2023	Femme		Homme		Montant moyen 2023	Tendance 2023/22 montant moyen
	Nombre d'agent	Montant moyen par agent	Nombre d'agent	Montant moyen par agent		
catégorie A	6	921 €	9	1 966 €	1 548 €	↘
catégorie B	2	179 €	1	238 €	198 €	↘
catégorie C						↘
	8	735 €	10	1 793 €	1 323 €	

En 2023, 17 bénéficiaires *(14 enseignants/ enseignants-chercheurs et 3 BIATSS)* ont perçu la GIPA soit 13 bénéficiaires de + qu'en 2022.

Les enseignants et enseignants chercheurs sont les plus concernés car plusieurs d'entre eux sont à l'échelon sommital de leur grade et ne bénéficie plus d'avancement automatique d'échelon ou de chevron.

Il a plus de bénéficiaires en raison du taux de l'inflation qui augmente. En revanche, le montant moyen est en baisse, conséquence de l'augmentation du nombre de BIATSS concernés qui bénéficient d'une prime moins élevée car calculée en fonction de l'indice détenu.

Le coût total de la GIPA en 2023 est de 23 809€, en hausse de 168% par rapport aux années précédentes en raison de la hausse continue de l'inflation.

- *La prime pouvoir d'achat 2023 (PPA)*

Une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle, d'un montant forfaitaire de 300 à 800€, visant à soutenir les agents publics face à l'inflation a été versée en octobre 2023.

Les conditions d'éligibilité :

- Avoir été nommé ou recruté par un employeur public avant le 1er janvier 2023 et être employé et rémunéré par un employeur public au 30 juin 2023 ;
- Avoir perçu une rémunération brute inférieure ou égale à 39 000 € au titre de la période courant du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023 (soit 3 250 € bruts mensuels en moyenne).

PPA 2023	Femme	Homme	Montant brut moyen 2023
	Nombre d'agent	Nombre d'agent	
catégorie A	16	15	404 €
catégorie B	16	11	495 €
catégorie C	3	2	617 €
CONTRACTUEL ETUDIANT	1	1	156 €
TOTAL	36	29	451 €

- 66% des bénéficiaires sont des BIATSS titulaires ou contractuels
- 14% sont des ATER, doctorants contractuels ou post doctorants ;
- 17% sont des enseignants (contractuels en majorité) ;
- 3% sont des contractuels étudiants.

Le coût total chargé de cette prime est de 19 430 € sur budget ETAT et 9 862 € sur budget ressources propres

- *La prime de précarité et la rupture conventionnelle*

Depuis le 1er janvier 2021, une indemnité de fin de contrat, appelée **prime de précarité** est versée pour les contrats, renouvellement compris, dont la durée est inférieure ou égale à 1 an. La rémunération brute globale au cours de la durée totale du contrat, renouvellement compris, doit être inférieure ou égale à 3 533.83 €.

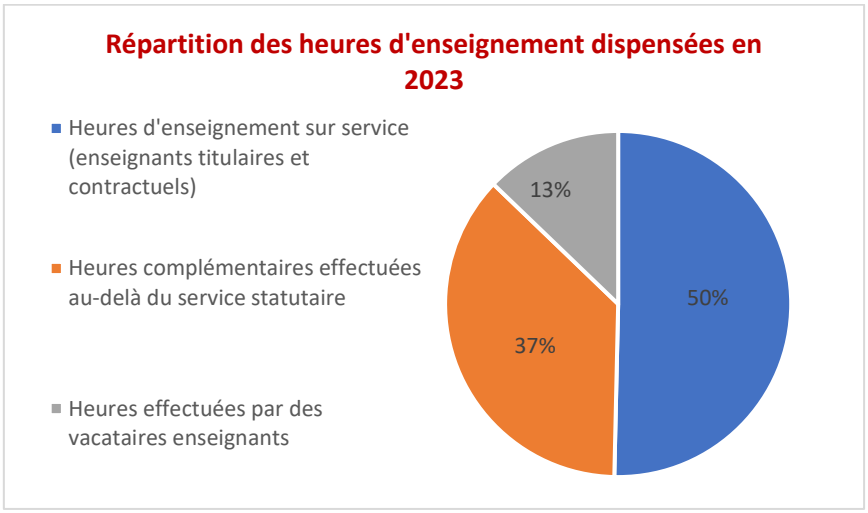
Prime précarité	Femme		Homme		Montant moyen 2023	Tendance 2023 2022 (montants moyens)
	Nombre d'agent	Montant moyen par agent	Nombre d'agent	Montant moyen par agent		
ATER	2	2 422 €			2 422 €	↘
BIATSS CONTRACTUEL	1	1 262 €			1 262 €	↗
CONTRACTUEL ETUDIANT	10	87 €	32	37 €	49 €	↗
ENS CONTRACTUEL	1	1 199 €	1	1 469 €	1 334 €	↗
POST DOC			2	880 €	880 €	↗
	14	584 €	35	126 €	257 €	↘

La loi de transformation de la fonction publique a introduit le droit pour les agents publics (fonctionnaires et contractuels) de bénéficier d'une **indemnité spécifique de rupture conventionnelle** dans la fonction publique *(Décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019)* dans le cadre d'un départ définitif de la fonction publique.

Nombre de rupture conventionnelle	2023	2022	2021
Agent titulaire	0	0	1
Agent contractuel	0	0	0
Total	0	0	1

Les heures complémentaires et les vacations d'enseignement

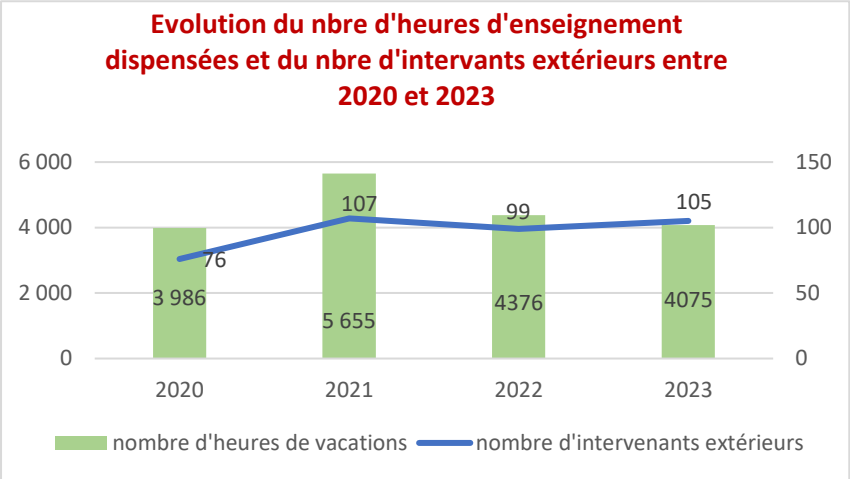
Lorsque le potentiel d'enseignement statutaire des enseignants-chercheurs, enseignants du second degré et ATER n'est pas suffisant pour réaliser la maquette pédagogique, l'ENSEA a recours au paiement d'heures complémentaires pour les personnels de l'école et des vacations d'enseignement pour les personnels extérieurs (vacataires). Le recrutement des vacataires d'enseignement est encadré par le décret 87-889 du 29 octobre 1987.



- *Les vacations d'enseignement **payées** en 2023*

La moyenne d'âge des vacataires enseignants est de **45 ans**. Un vacataire enseignant a perçu en moyenne **1 400 euros net** sur l'année 2023 soit une baisse de 8% par rapport à 2022.

2023	Nombre de vacataires enseignants rémunérés	Montant total brut	Coût chargé pour l'établissement	Évolution du coût 2023/2022
Femmes	35	75 993 €	98 798 €	2%
Hommes	70	99 077 €	126 390 €	-14%
TOTAL	**105**	**175 070 €**	**225 187 €**	**-7%**

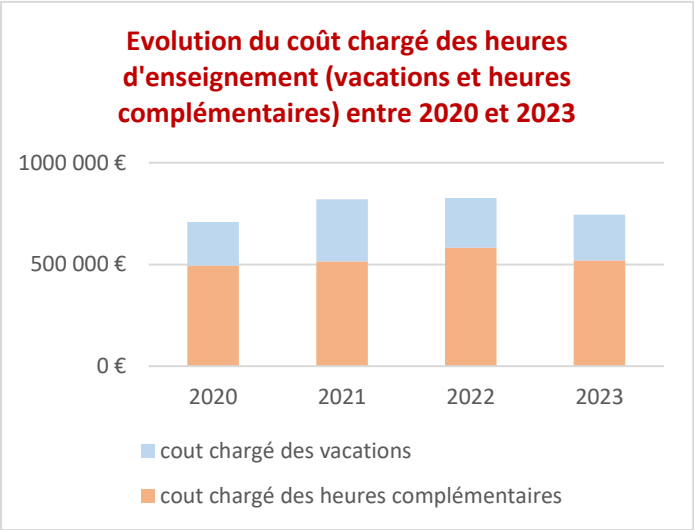


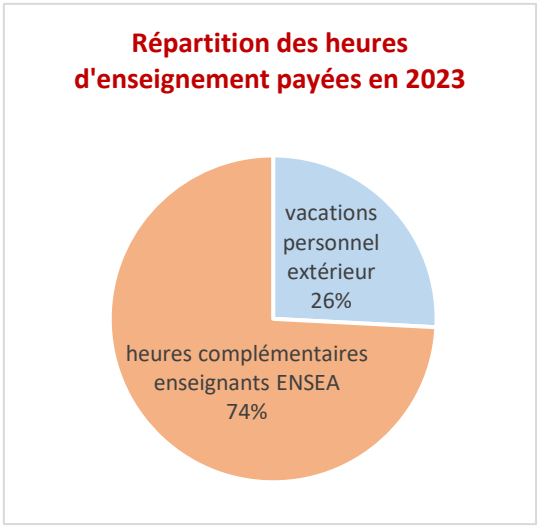
Le coût total pour l'ENSEA, sur ressources propres, est de 225 187 euros soit 7% de moins qu'en 2022.

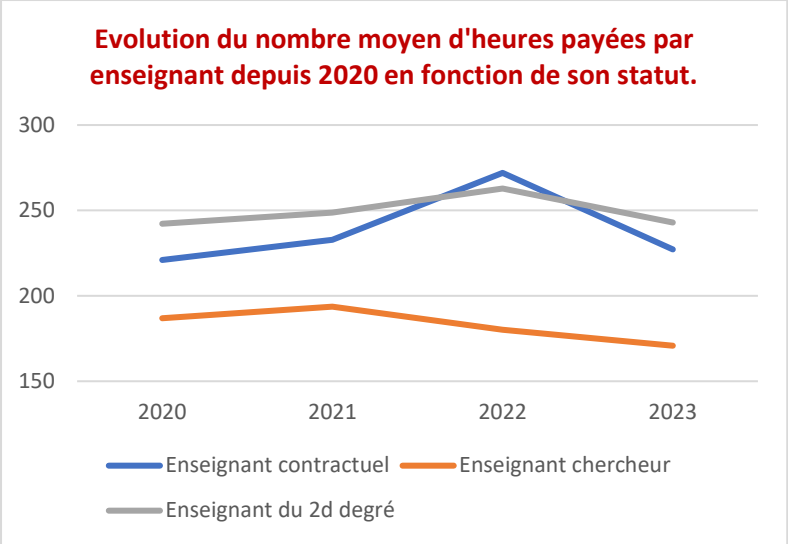
La moyenne annuelle d'heures équivalent td par intervenant extérieur s'élève à 38 heures soit une baisse de 14% par rapport à 2022**.**

- *Les heures complémentaires **payées** en 2023*

2023	Nombre d'heures complémentaires effectuées (en htd) en 2023			Moyenne par enseignant en 2023	Évolution 2023/2022
	Femme	Homme	Total		
Enseignant contractuel	154	1437	1 591	227	-5%
Enseignant chercheur	857	3413	4 270	171	-5%
Enseignant du 2d degré	1218	4369	5 587	243	-8%
TOTAL	**2 229**	**9 220**	**11 448**	**208**	**-7%**



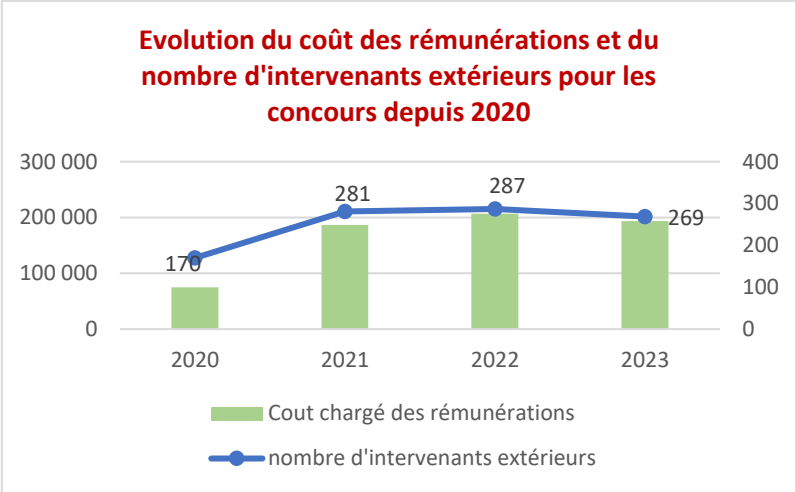




Après une année 2022 marquée par une forte hausse des heures complémentaires payées aux enseignants-chercheurs, enseignants et enseignants contractuels, la tendance pour 2023 est plutôt en faveur d'une baisse.

Les heures rémunérées dans le cadre des concours d'entrée nationaux

L'ENSEA organise deux concours d'entrée aux écoles d'ingénieurs ATS et BTS DUT ainsi que les oraux des concours communs centrale. Les intervenants (surveillants d'épreuves, correcteurs, examinateurs) sont rémunérés au service fait par l'ENSEA qui dispose de subventions/crédits spécifiques à cet effet.

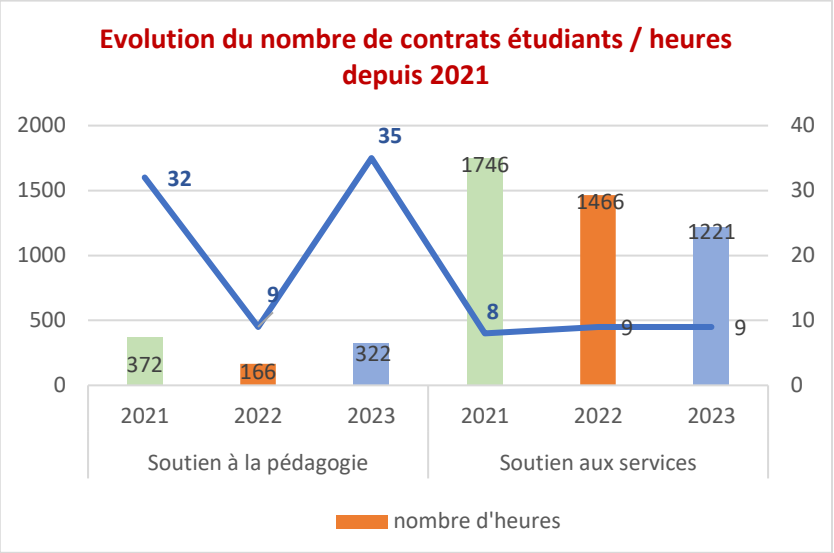


En 2020, l'organisation des concours a été impactée par la crise sanitaire : les épreuves orales ont été annulées, raison pour laquelle le volume horaire et la masse salariale dédiée sont nettement inférieur à 2021.

En 2023, les effectifs et le coût sont légère baisse malgré les augmentations successives du SMIC horaire et des taux de rémunération des heures de jury. Cela s'explique notamment par l'évolution des concours en lien avec la réforme des DUT en BUT.

Les contractuels étudiants

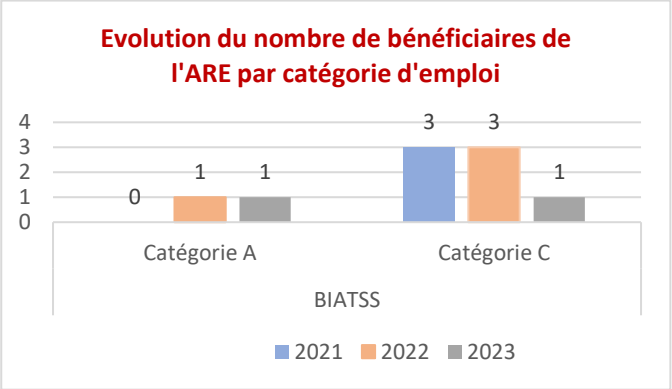
La moyenne d'âge des contractuels étudiants est de **24 ans**. En 2023, 44 contrats étudiants ont été conclus pour coût total pour l'établissement (salaire brut + charges patronales) de 32 895 euros (+6% par rapport à 2022).



	2023	Nombre de contrats	Rémunération brute moyenne par contrat	Rémunération moyenne par contrat
Support	Femmes	5	1 374 €	1 379 €
	Hommes	4	1 901 €	1 834 €
Tutorat	Femmes	6	143 €	137 €
	Hommes	29	149 €	143 €
	TOTAL	**44**	**446 €**	**437 €**

Les Allocations d'aide au Retour à l'Emploi (ARE)

2023	Nombre d'indemnitaire	Coût total annuel de l'ARE
Femmes	2	27 633 €
Hommes	0	0 €
TOTAL	**2**	**13 817 €**



L'ENSEA procède au paiement des allocations **d'Aide au Retour à l'Emploi** pour les personnels recrutés sur ressources propres, inscrits à France Travail à l'issue de leur contrat.

LA FORMATION DU PERSONNEL

Quelques chiffres 2023

315 stagiaires en 2023

73 actions de formation

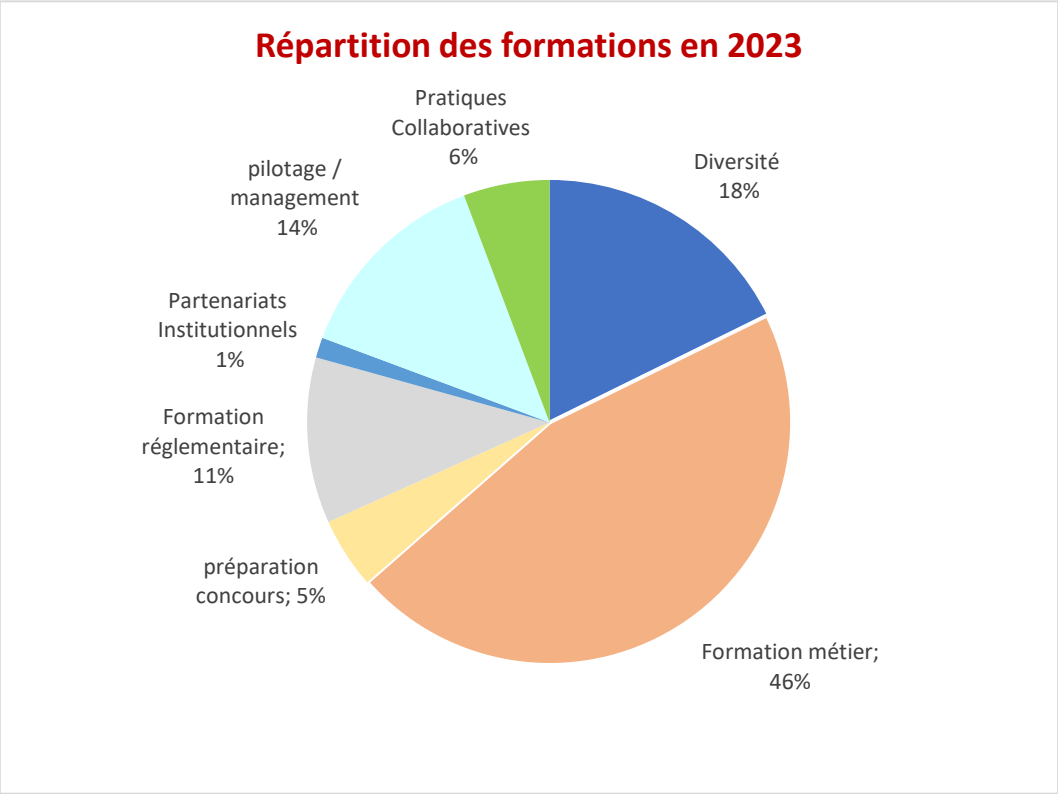
65 000€ de budget 2023

Formation	2019	2020	2021	2022	2023
Nb heures	2 225	1 071	1 722	1 567	**1 185**
Nb personnes formées	204	112	206	175	**315**
Budget formation	56 000 €	56 000 €	55 000 €	55 000 €	**65 000€**
Taux exécution budget	*92 %*	*66 %*	*87 %*	*101 %*	***100%***

La politique de formation 2023

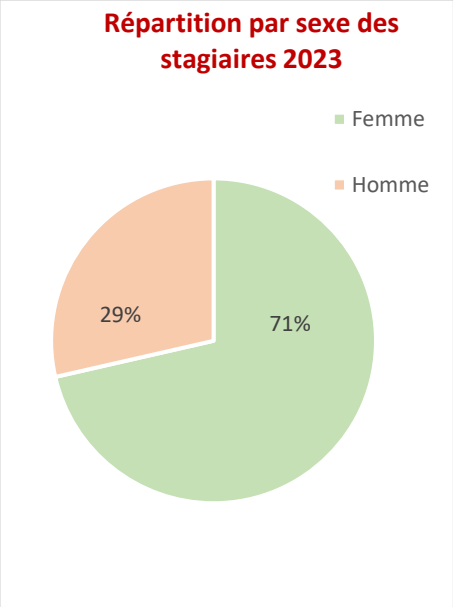
Les axes prioritaires de formation répondent principalement aux objectifs suivants :

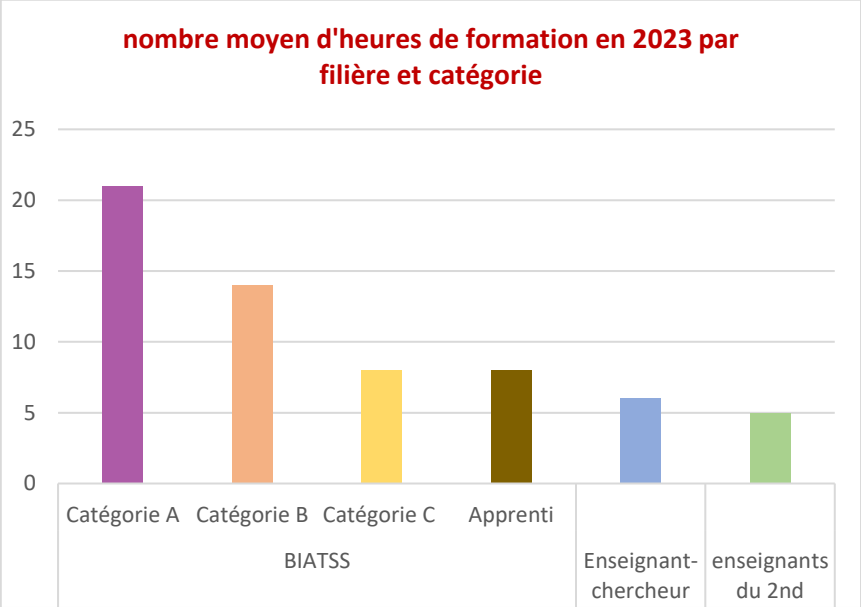
- Contribuer à la mise en œuvre des objectifs du plan d'actions Beyond Engineering : Accompagnement, Qualité de Vie au Travail, renforcement du pilotage adapté ESR, organisation en mode projet...
- Accompagner la mise en œuvre du plan RH, notamment en ce qui concerne l'accompagnement du management, la conduite du changement, la santé et la qualité de vie au travail
- Renforcer le niveau de compétences et de performance pour l'ensemble des métiers de l'établissement, qu'il s'agisse des BIATSS et des enseignants /enseignants chercheurs
- Accompagner les parcours individuels des agents : évolutions de carrière, maîtrise des savoirs fondamentaux, accompagnement des projets individuels de réorientations.



- *Les formations par sexe et catégorie*

Nombre d'heures de formation par filière et catégorie		2023			Tendance 2023/2022
		Femme	Homme	**Total**	
BIATSS	Catégorie A	414,6	157,2	**571,8**	↘
	Catégorie B	260,7	122,1	**382,8**	↘
	Catégorie C	40,7	6,6	**47,3**	↘
	Apprenti	8,2		**8,2**	↘
SOUS TOTAL BIATSS		**724**	**285,9**	**1 010**	**-23%**
Enseignant-chercheur et enseignants du 2nd degré		86,8	87,9	**174,7**	↗
TOTAL GENERAL		**811**	**373,8**	**1 185**	**-24%**





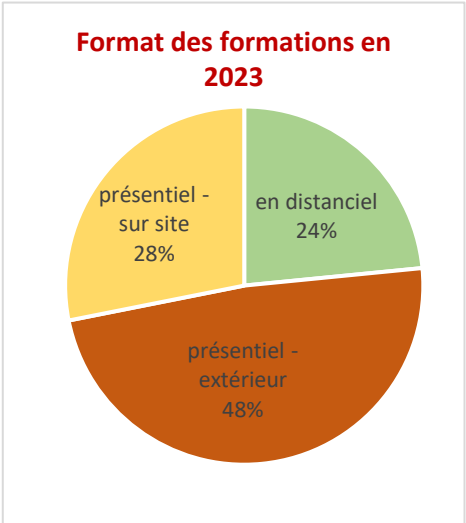
Au moins une formation a été suivi en 2023 pour :

- 100% des BIATSS de catégorie A ;
- 100% des BIATSS de catégorie B ;
- 100% des BIATSS de catégorie C ;
- 25% des apprentis ;
- 41% des enseignants chercheurs ;
- 61% des enseignants du second degré.

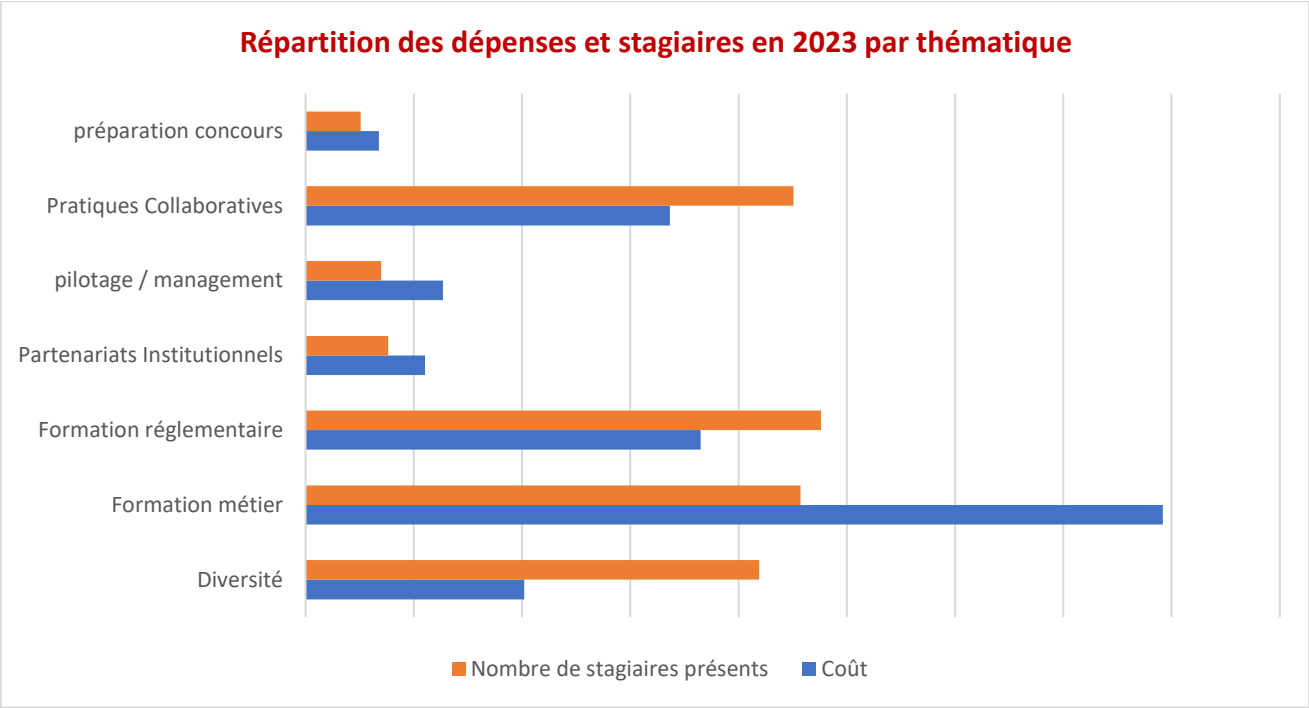
La moyenne d'âge des stagiaires en 2023 est de 46 ans.

L'organisation de formations par service (ex : Office 365) entraine un taux de 100% d'agents formés parmi les BIATSS.

En 2023, la part de formations en distanciel reste importante même si en baisse par rapport à 2022.



- *Le coût des formations*



Les formations « pratiques collaboratives » (informatique / bureautique / efficacité professionnelle / QVT) et diversité sont celles qui sont le moins coûteuses en raison de leur organisation le plus souvent en intra (au sein des locaux) permettant à un groupe d'agents d'y participer. Certaines sont notamment dispensées par un agent en interne.

Les formations réglementaires (ex : habilitations particulières dans le cadre des fonctions, hygiène, sécurité, membres du CSA) ont été organisées en 2023.

Enfin les formations métiers sont les plus coûteuses car organisées en majorité par des organismes externes spécialisés. Elles permettent de répondre à des exigences de technicités métier.

Le budget de formation a été augmenté en 2023 pour palier la hausse des coûts de formation imposée par les organismes de formation ainsi que la hausse règlementaire des indemnités de déplacement (repas, déplacement et hébergement).

DIALOGUE SOCIAL ET VIE ASSOCIATIVE

Les instances

Instances	2023
CA - Conseil d'Administration	4
CAR - Conseil d'Administration Restreint	*8*
SP - Section Permanente	2
CS - Comité Scientifique Plénier	1
CSR - Comité Scientifique Restreint	*7*
CEVE - Comité d'Enseignement et de la Vie Étudiante	12
CSA - Comité Social d'Administration (réunion et groupe de travail)	9
CPE - Commission Paritaire d'établissement	1
CCPANT - Commission Consultative Paritaire des Personnels non titulaires	1

Les arrêtés portant composition de ces instances ainsi que les comptes-rendus sont accessibles sur l'intranet de l'école à tous les personnels. En décembre 2022, le renouvellement national des instances de dialogue social a permis la fusion du CTE et du CHSCT en une seule instance, le CSA (Comité Social d'Administration).

L'action sociale

- *Participation aux frais des transports en commun*

L'ENSEA participe au remboursement des frais de transport en commun. Depuis 2020, un forfait mobilité durable est également versé à tout agent public utilisant au moins 100 jours par an son vélo ou du covoiturage pour effectuer les trajets domicile-travail. Ce forfait est versé en une fois à année échue. Le nombre de bénéficiaires a quadruplé depuis 2022.

Remboursement	Nombre de bénéficiaires	Montant annuel 2023
Remboursement transport - Ile de France	48	19 393 €
Remboursement - Hors Ile de France	9	317.8 €
Forfait Mobilité Durable	11	2 900 €
Total	57	22 610 €

47% des personnels de l'établissement bénéficient d'une participation aux frais de transport ou mobilités douces, en légère hausse de 4 points par rapport à 2022. Cette proportion reste assez faible et s'explique notamment par le lieu d'habitation d'une majorité du personnel (Val d'Oise / Oise) dans les localités peu ou mal desservies par les transports en commun. L'usage de la voiture reste plébiscité.

Enfin le coût total des frais de transport s'élève à 22 610 € soit une augmentation de 52% par rapport à 2022 qui s'explique par l'augmentation du nombre de FMD et de l'augmentation de la prise en charge des transports en commun passée à 75% au 01/09/2023.

- *Restauration*

Une convention a été signée avec AGRIA, pour un accès au restaurant inter-administratif dès 2023. Nous ne disposons à ce jour d'aucune donnée chiffrée sur la fréquentation du restaurant et du coût afférent.

- *Budget de l'action sociale*

Prévision et Exécution - ventilation par nature de prestation et de dépenses

	Budget 2021		Budget 2022		Budget 2023	
Actions menées	Prévisionnel	Réalisé	Prévisionnel	Réalisé	Prévisionnel	Réalisé
Restauration	3 680 €	2 281 €				
UFOLEP *(association sportive)*					1 000€	1 965€
Handicap *(contribution)*	2 000 €	0,0 €				
UPENSEA	3 000 €	3 000 €	3 000€	3 000€	3 000€	3 000€
Total	**8 680 €**	**5 280,95 €**	**3 000€**	**3 000€**	**4 000€**	**4 965€€**

L'association du personnel

L'UPENSEA (Union des personnels de l'ENSEA) regroupe les personnels administratifs, techniques et enseignants, en activité ou retraités. Son objectif est de promouvoir et contribuer à la réalisation de tout projet d'entraide sociale ou à caractère culturel à l'usage de tous ses membres en activité ou retraités ainsi que leur conjoint et personnes à charge.

Les événements organisés sont :

- Des sorties culturelles ou sportives,
- Une manifestation pour les enfants à l'occasion de Noël avec distribution de chèques cadeaux,

Elle participe également aux frais d'inscription de ses membres à des activités sportives.

Les financements de l'UPENSEA :

- % des consommations des distributeurs de boissons, chaudes et froides, qui se trouvent dans La Rue.
- Cotisation annuelle des membres (6€)
- Subvention de l'ENSEA de 3 000 € pour l'année 2023.

GLOSSAIRE

Quelques définitions

- Accident de travail imputable au service ou pour raison de trajet : il s'applique aux fonctionnaires et contractuels ayant déclaré auprès de l'établissement un accident survenu soit pendant les obligations de service, soit pendant le trajet entre le domicile et le lieu de travail. Il peut donner lieu à des congés, suivis parfois d'une période partiel thérapeutique, à la reconnaissance d'une invalidité permanente partielle et au versement d'une allocation temporaire d'invalidité.

- Attaché d'Administration de l'État (AAE) (ex ADAENES) : corps de catégorie A de la filière AENES.

- Adjoint administratif de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur (ADJAENES) : Corps de catégorie C de la filière AENES.

- Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur (AENES) : filière ou corps de personnels qui peuvent être affectés dans tous les établissements de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur. La filière AENES s'appelait précédemment ASU, Administration Scolaire et Universitaire.

- Agent : personne travaillant pour la fonction publique, et régie par une carrière ou un contrat. Agent contractuel : agent non titulaire de l'État ayant un contrat de travail. Agent fonctionnaire : agent public de l'État, titulaire ou stagiaire.

- Allocation retour à l'emploi (ARE) : allocation versée aux agents contractuels ayant été sous contrat sur les ressources propres (système d'auto-assurance).

- Assistant Ingénieur (ASI) : corps de catégorie A de la filière ITRF au même titre que IGE et IGR.

- Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche (ATER) : Personnel enseignant contractuel dont les obligations de service sont celles des enseignants-chercheurs.

- Adjoint technique de recherche et de formation de l'Éducation Nationale (ATRF) : corps de catégorie C de la filière ITRF.

- Avancement : l'avancement des fonctionnaires comprend l'avancement de grade et de corps :
  - L'avancement de grade se définit comme le passage d'un grade à un grade supérieur au sein d'un même corps, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement.
  - L'avancement de corps se définit comme le passage à un corps supérieur, par voie d'inscription sur liste d'aptitude

- Branche d'Activité Professionnelle (BAP) : famille professionnelle issue du référentiel REFERENS, à laquelle se rattache un emploi type. S'emploie pour les personnels ITRF.

- Bibliothèque, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, Social, Santé (BIATSS) : ce terme générique désigne l'ensemble des personnels non enseignants. Les personnels des filières ITRF, AENES et des Bibliothèques sont des personnels BIATSS.

- Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) : tous les employeurs de 20 salariés ou plus, ont obligation d'employer à temps plein ou à temps partiel des travailleurs handicapés et autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la proportion de 6% de l'effectif total. Si le taux d'emploi n'est pas atteint, l'employeur doit alors verser une contribution financière au FIPHP.

- Conseil d'Administration (CA) : ses missions sont nombreuses. Parmi celles-ci notons qu'il détermine la politique de l'établissement, vote le budget et approuve les comptes.

- Échelon : subdivision du grade. C'est un des constituants d'un élément de carrière. Il peut lui-même être subdivisé en chevrons.

- Effectif physique : ensemble des agents (titulaires ou contractuels) décompté en personne physique à une date donnée.

- Emploi : l'emploi est un support ouvert au budget de l'État et délégué à l'établissement permettant la rémunération d'un agent fonctionnaire ou non titulaire.

- Emploi-type : terme utilisé notamment dans le référentiel REFERENS à propos des agents ITRF mais la notion peut s'appliquer à toutes les fonctions. L'emploi-type détaille les missions, les activités communes à un ensemble de postes. C'est à partir de cette notion qu'on rédige généralement les fiches de poste des agents.

- Enseignant-chercheur : c'est un enseignant titulaire qui partage statutairement son activité entre l'enseignement supérieur et la recherche scientifique et qui exerce cette activité au sein d'un établissement d'enseignement supérieur. Il s'agit soit d'un Maître de conférences, soit d'un Professeur d'Université. Son service dû est de 192 HETD.

- Équivalent temps plein (ETP) et Équivalent temps plein travaillé (ETPT)
  - Équivalent Temps Plein (ETP) : La notion d'ETP représente pour chaque agent la comptabilisation de sa quotité de temps de travail à une date donnée : une personne travaillant à mi-temps sera comptabilisée pour 0.5 ETP. Il est procédé à des sommes d'ETP pour connaître le potentiel d'un établissement. L'effectif exprimé en ETP peut ainsi être inférieur au nombre d'agents.
  - Équivalent Temps Plein Travaillé (ETPT) : l'ETPT est un décompte proportionnel à l'activité des agents, mesurée par leur quotité de temps de travail et par leur période d'activité sur l'année :
    ETPT = effectif x quotité de temps de travail x période d'activité dans l'année.

- Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA) : lorsque l'avancement automatique à l'ancienneté et le montant annuel de revalorisation de la valeur du point fonction publique sont inférieurs à l'inflation, le fonctionnaire a alors droit à une prime qui garantit le maintien de son pouvoir d'achat.

- Grade : subdivision hiérarchique du corps. Le corps des ingénieurs d'étude par exemple comportedeux grades : ingénieur d'études de classe normale, ingénieur d'études hors classe.

- Habilitation à Diriger des Recherches (HDR) : l'habilitation est la plus haute qualification universitaire. Elle fait suite à un doctorat et exige du candidat la rédaction d'une deuxième thèse, soutenue devant un jury analogue à celui du doctorat. L'habilitation est une condition nécessaire pour être qualifié et pouvoir se porter candidat à un poste de professeur des universités.

- Heure Équivalent Travaux Dirigés (HETD) : c'est en quelque sorte l'unité de mesure des heures d'enseignement : 1 heure de cours magistral représente 1,5 heure de travaux dirigés.

- Ingénieur d'Études (IGE ou IE) : corps de catégorie A de la filière ITRF.

- Ingénieur de Recherche (IGR ou IR) : Corps de catégorie A de la filière ITRF.

- QVCT (Qualité de Vie et Conditions de Travail) : démarche collective permettant de construire un environnement de travail favorable à la fois à la santé physique et mentale des personnes et à la performance globale.

- Retraite Additionnelle de la Fonction Publique (RAFP) : depuis le 1er janvier 2005, c'est la retraite complémentaire des fonctionnaires, basée sur les rémunérations accessoires (primes, indemnités, etc.).

- Secrétaire Administratif de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur (SAENES) : corps de catégorie B de la filière AENES.

- Section CNU : discipline d'enseignement et/ou de recherche pour les enseignants du supérieur relevant d'une nomenclature nationale.

- Service statutaire : service statutaire à temps complet sur l'année :
  - ✓ Enseignants-chercheurs (PR, MCF) : 192 HETD
  - ✓ Enseignants du second degré (PRAG/PRCE/PREN)) : 384 HETD
  - ✓ ATER : 192 HETD
  - ✓ PAST (à mi-temps) : 96 HTD

- Technicien (TECH ou Tch) : corps de catégorie B de la filière ITRF.

- Télétravail : travail à distance grâce aux moyens issus des nouvelles technologies de l'information et de la communication.

- Temps partiel et temps incomplet
  - ✓ Temps Partiel : un agent qui n'est pas à temps plein est à temps partiel. Sa quotité de temps partiel qui correspond à sa quotité de travail est toujours inférieure à 100%. Il peut être sur autorisation ou de droit.
  - ✓ Temps incomplet : à la différence du temps partiel, il concerne un poste de travail n'exigeant qu'un travail à temps incomplet. Certains postes ne nécessitent pas un travail à 1607 heures de travail annuel. Dans ce cas, il s'agit d'un temps incomplet.

- Vacataire : personnel recruté pour accomplir une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés et rémunéré à la vacation. Il existe des vacataires qui assurent des enseignements, qu'on appelle vacataires d'enseignement ou chargés de cours, et des vacataires qui assurent des tâches administratives.

Liste des abréviations

AC : Agent Comptable
AAE : Attaché d'Administration de l'État
ADJAENES : Adjoint d'Administration de l'Éducation Nationale etde l'Enseignement Supérieur
AENES : Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur
ARTT : Aménagement de Réduction du Temps de Travail
ASI : Assistant Ingénieur de Recherche et de Formation
AT : Accident de Travail
ATER : Attaché Temporaire de Recherche et d'Enseignement
ATRF : Adjoint Technique de Recherche et de Formation
BIATSS : Personnels de Bibliothèque, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, Sociaux et de Santé
CA : Conseil d'Administration
CDD : Contrat à Durée Déterminée
CE : Classe Exceptionnelle
CE 1 : Classe Exceptionnelle 1er échelon
CE 2 : Classe Exceptionnelle 2e échelon
CET : Compte Épargne Temps
CDI : Contrat à Durée Indéterminée
CHSCT : Comité d'Hygiène et Sécurité et des Conditions de Travail
CIA : Complément Indemnitaire Annuel
CLD : Congé Longue Durée
CT : Comité Technique
CLM : Congé Longue Maladie
CN : Classe Normale
CNU : Conseil National des Universités
CPE : Commission Paritaire d'Établissement
CPJ : Chaire professeur junior
CS : Classe Supérieure
CS : Conseil scientifique
CT : Comité technique
DAF : Direction des Affaires Financières
EC : Enseignants-chercheurs
ETP : Équivalent Temps Plein
ETPT : Équivalent Temps Plein Travaillé
FIPHFP Fond Pour l'Insertion des Personnes Handicapéesdans la Fonction Publique
GIPA : Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat
HC : Heures Complémentaires
HDR : Habilitation à Diriger des Recherches
HETD : Heure Équivalent Travaux Dirigés
IFSE : Indemnité de Fonctions, Sujétions et d'Expertise
IGE : Ingénieur d'Études
IGR : Ingénieur de Recherche
IR : Indemnité de Résidence
ITRF : Ingénieurs, Techniciens Recherche et Formation
MCF : Maîtres de Conférences
MP : Maladie Professionnelle
NBI : Nouvelle Bonification Indiciaire
PAST : Professeur associé à temps Partiel
PEDR : Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche
PR : Professeur des Universités
PRAG : Professeur Agrégé
PRCE : Professeur Certifié
PRES : Prime de recherche et d'enseignement supérieur(enseignants-chercheurs)
QVCT : Qualité de Vie et Conditions de Travail
RCE : Responsabilités et Compétences élargies
SAENES : Secrétaire Administratif de l'Éducation Nationale etde l'Enseignement Supérieur
SFT : Supplément Familial de Traitement
SST : Sauveteur et Secouriste du Travail
TCHRF : Technicien de Recherche et de Formation
QVCT : Qualité de Vie et des Conditions de Travail