



# Rapport Social Unique 2025

# Préface

Le Rapport Social Unique constitue un temps important dans la vie de notre établissement. Au-delà de l'exercice réglementaire prévu par le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020, il est un outil essentiel pour partager une lecture objective et structurée des ressources humaines d'Arts et Métiers, et pour nourrir un dialogue social de qualité.

À travers les données rassemblées dans ce document, nous disposons d'une vision consolidée des grandes dynamiques qui traversent notre communauté professionnelle : l'évolution des effectifs, les parcours et mobilités, les rémunérations, la formation, l'action sociale, la santé et les conditions de travail, ainsi que l'organisation du temps de travail. Le RSU nous permet ainsi de mieux comprendre les transformations à l'œuvre, d'identifier les points de vigilance et d'éclairer les décisions à venir.

L'édition 2025 s'enrichit cette année de nouveaux éléments, notamment dans le chapitre consacré au temps de travail afin de préciser l'analyse et d'apporter une lecture plus fine des réalités professionnelles selon les populations concernées. Ces données complémentaires renforcent notre capacité à piloter nos politiques RH au plus près des besoins de l'établissement et des enjeux propres à nos métiers.

Dans un contexte marqué par des attentes fortes en matière d'attractivité, de fidélisation, de développement des compétences et de qualité de vie au travail, le RSU demeure un outil précieux d'analyse, d'anticipation et de pilotage. Il constitue également un appui structurant pour le suivi et l'évaluation de nos engagements en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que pour le déploiement de notre politique de diversité et d'inclusion. À ce titre, il permet d'objectiver les situations, de mesurer les écarts éventuels et d'orienter (réorienter) les actions mises en œuvre dans le cadre de ces priorités.

L'engagement et la mobilisation de l'ensemble des équipes ayant contribué à l'élaboration de ce rapport, ainsi que la qualité du dialogue conduit avec les représentants des personnels, méritent d'être pleinement salués. Ce travail collectif, exigeant et structurant, traduit concrètement une volonté partagée de faire vivre une politique de ressources humaines à la fois rigoureuse, transparente et pleinement attentive aux parcours professionnels comme aux conditions d'exercice de chacune et chacun.

# Sommaire

<b>Chapitre 1 - Emploi.....</b>	<b>7</b>
1. Définitions et méthode.....	7
2. Plafonds d'emplois .....	9
3. Effectifs au 31/12 (en ETP et personne physique) .....	10
a. Répartition des effectifs au 31/12.....	10
a. Répartition par statut et genre.....	10
b. Répartition par statut, catégorie statutaire et genre .....	11
c. Répartition par statut, corps et genre .....	13
d. Répartition par catégorie de personnel, catégorie statutaire et genre .....	17
e. Les agents non titulaires par type de contrat.....	20
f. Répartition par affectation .....	22
g. Autres emplois sur ressources propres .....	23
4. Démographie .....	24
a. Par statut .....	25
b. Par catégorie hiérarchique .....	27
c. Par type de contrat.....	32
d. Répartition des agents de 55 ans et plus par statut et par corps au 31/12 .....	33
e. Age moyen de départs à la retraite .....	35
f. Mouvement des agents non titulaires.....	35
g. Taux de rotation .....	36
<b>Chapitre 2 - Recrutements .....</b>	<b>37</b>
1. Les entrées.....	37
a) Répartition des entrées par statut et catégorie hiérarchique.....	37
b) Répartition des entrées par motif et catégorie hiérarchique .....	38
c) Le recrutement des agents fonctionnaires.....	39
d) Le recrutement des agents contractuels.....	42
2. Les jurys des concours et examens.....	44
<b>Chapitre 3 - Parcours professionnels .....</b>	<b>47</b>
1. Mobilité .....	47
2. Promotions .....	49
a. Personnel enseignant .....	49

b. Personnel BIATSS .....	54
a. Personnel enseignant .....	56
b. Personnel BIATSS .....	58
Concours externe.....	61
Concours interne .....	61
3. Départs .....	61
<b>Chapitre 4 - Formation .....</b>	<b>65</b>
1. Répartition des agents formés .....	65
a. Volume de formation .....	65
b. Type de stage.....	65
c. Nombre d'agents formés.....	65
2. Répartition par axe de formation .....	68
a. Nombre de stagiaires.....	68
b. Nombre de journées de formation par type d'action (T1, T2 et T3) .....	68
3. Autres dispositifs de formation .....	69
a. Le bilan de compétences .....	69
b. La validation des acquis de l'expérience (VAE).....	69
c. Le congé de formation professionnelle (CFP).....	69
d. La période de professionnalisation .....	70
4. Bilan financier .....	70
a. Les frais pédagogiques par axe.....	70
b. Autres dépenses .....	70
c. Formateurs internes .....	70
<b>Chapitre 5 - Rémunérations .....</b>	<b>72</b>
1. Dépenses de personnel .....	72
2. Primes, indemnités et compléments de rémunération principale.....	73
a. Primes et indemnités globales .....	73
b. Autres indemnités, primes spécifiques et exceptionnelles .....	75
c. Compléments de rémunération principale .....	77
d. Vacances et heures complémentaires.....	79
e. Part des primes et indemnités dans la rémunération globale .....	80
f. Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA) .....	81
3. Rémunérations moyennes.....	82
<b>Chapitre 6 - Santé et sécurité au travail.....</b>	<b>92</b>
1. Les accidents de service et les maladies professionnelles .....	92
2. Les structures et les acteurs de l'hygiène et de la sécurité.....	99
3. Les documents et actions de prévention et d'évaluation des risques professionnels.....	106

4. Les inspections.....	107
5. Les formations SST.....	107
6. Usure.....	108
7. Signalement d'un danger grave et imminent et droit de retrait.....	108
8. La médecine du travail.....	108
9. Les commissions médicales .....	110
10. Les dispositifs de signalement .....	112
11. La discipline .....	113
12. La protection fonctionnelle .....	114
<b>Chapitre 7 - Organisation du travail et temps de travail .....</b>	<b>115</b>
1. Organisation et cycle de travail .....	115
2. Répartition des effectifs .....	126
a. Répartition des effectifs par temps de travail au 31/12.....	126
b. Répartition des effectifs par modalité de service, par catégorie de personnel et par catégorie hiérarchique au 31/12 .....	127
c. Répartition des effectifs par modalité de service, par catégorie hiérarchique et par tranche d'âge au 31/12/2025.....	130
d. Répartition des effectifs par modalité de service, par catégorie hiérarchique et par métier au 31/12/2025.....	131
Personnel titulaire et non titulaire .....	131
Personnel titulaire .....	131
Personnel non titulaire .....	132
e. Demandes liées au temps partiel au cours de l'année.....	132
3. Les congés.....	133
4. Le compte épargne temps (CET).....	134
1. CET pérenne.....	134
a. CET ouverts au 31/12.....	134
b. Jours stockés sur les CET au 31/12 .....	136
c. Agents ayant alimentés des jours sur leur CET au cours de l'année .....	137
d. Jours de CET consommés au cours de l'année .....	138
2. CET transitoire .....	141
5. Absences au travail hors raison de santé .....	141
a. Congé maternité .....	141
b. Congé pathologique.....	142
c. Congé d'adoption .....	142
d. Congé de naissance .....	142
e. Congé de paternité et d'accueil.....	143
f. Absence pour enfant malade .....	143

g.	Congé parental .....	144
h.	Congé de présence parental.....	144
i.	Disponibilité.....	144
j.	Congé pour recherche ou conversions thématiques .....	145
k.	Congé pour projet pédagogique.....	145
l.	Autorisation d'absence (hors autorisation d'absence à titre syndical) .....	145
6.	Absences au travail pour raison de santé.....	146
a.	Congé pour maladie ordinaire.....	146
b.	Absences pour longues maladies .....	149
<b>Chapitre 8 - Action sanitaire, sociale et culturelle .....</b>		<b>151</b>
1.	Les différentes prestations d'action sociale .....	152
2.	Dispositif d'aide d'urgence au bénéfice des personnels de l'établissement .....	154
3.	Subventions accordées aux amicales des personnels des campus .....	154
4.	Action sanitaire.....	155
5.	Restauration .....	156
6.	Actions culturelles et de loisirs.....	156
7.	Personnels en situation de handicap.....	157
a.	Evolution du taux d'emploi et de la contribution versée au FIPHFP .....	157
b.	Les aménagements de postes .....	158
<b>Chapitre 9 - Dialogue social .....</b>		<b>159</b>
1.	Le Comité Social d'Administration d'Etablissement (CSAE) .....	159
2.	Les organisations syndicales.....	162
a.	Les journées d'autorisation d'absence à titre syndical .....	162
b.	Les négociations engagées et les accords signés.....	162
c.	Les recours formés auprès des commissions paritaires.....	162
d.	Moyens accordés aux organisations syndicales .....	163
e.	Grève .....	163
<b>GLOSSAIRE</b>		<b>164</b>

# Chapitre 1 - Emploi

## 1. Définitions et méthode

### Méthode de décompte des emplois

**Effectif en personnes physiques (PP)** = agents rémunérés à une date donnée, quelle que soit la quotité de travail et la période d'activité (1 agent à temps partiel 50% compte pour 1)

**Effectif en équivalents temps plein (ETP)** = effectifs physiques \* quotité de temps de travail (1 agent à temps partiel 50% compte pour 0,5 = 1 \* 50%)

**Effectif en équivalents temps plein travaillés (ETPT)** = effectifs physiques \* quotité de temps de travail \* période d'activité dans l'année (1 agent à temps partiel 50% entré le 01/10, soit présent 3 mois sur l'année, compte pour 0,125 = 1\*50%\*3/12)

**Emplois pris en compte dans le décompte des plafonds d'emplois** = tous les personnels dont la rémunération correspond à une rémunération principale ou un traitement brut et dont l'activité répond à des besoins permanents ou non permanents (missions temporaires)

**Emplois ne décomptant pas des plafonds d'emplois** = personnels rémunérés en vacation dont l'activité répond à des besoins ponctuels, irréguliers, discontinus et momentanés (emplois hors champs)

## Typologie des différents statuts et type de population au sein de l'établissement

### Personnels rémunérés sur le plafond Etat

Emplois sur mission permanente	
Titulaire	
Titulaire détaché sur emploi	
Titulaire détaché sur contrat	
CDI (LRU ; art. 4-1 ; art. 4-2 ; art. 6 / art. L.332-1 ; art. L.332-2 ; art. L.332-3)	
CDD article 4-1 / art. L.332-1	"Lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes"
CDD article 4-2 / art. L.332-2	"Lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient, notamment : a) Lorsqu'il s'agit de fonctions nécessitant des compétences techniques spécialisées ou nouvelles ; b) Lorsque l'autorité de recrutement n'est pas en mesure de pourvoir l'emploi par un fonctionnaire présentant l'expertise ou l'expérience professionnelle adaptée aux missions à accomplir à l'issue du délai prévu par la procédure mentionnée à l'article 61 ; 3° Lorsque l'emploi ne nécessite pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps de fonctionnaires"
CDD article 5	"[...]des emplois permanents à temps complet d'enseignants-chercheurs des établissements d'enseignement supérieur et de recherche peuvent être occupés par des personnels associés ou invités n'ayant pas le statut de fonctionnaire"
CDD article 6 ; art. L.332-3	"Les fonctions qui, correspondant à un besoin permanent, impliquent un service à temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70 % d'un service à temps complet, sont assurées par des agents contractuels"
CDD article 6 quinquies ; art. L.332-7	"Pour les besoins de continuité du service, des agents contractuels peuvent être recrutés pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire[...]"
Emplois sur mission temporaire	
CDD article 6 quater ; art. L.332-6	"Des agents contractuels peuvent être recrutés pour assurer le remplacement momentané de fonctionnaires ou d'agents contractuels autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles en raison d'un congé annuel, d'un congé de maladie, de grave ou de longue maladie[...]"
CDD article 6 sexies ; art. L.332-22	"Des agents contractuels peuvent être recrutés pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité lorsque cette charge ne peut être assurée par des fonctionnaires"

### Personnels rémunérés sur le plafond Ressources Propres

Emplois sur mission permanente	
CDI (LRU ; art. 4-1 ; art. 4-2 ; art. 6 / art. L.332-1 ; art. L.332-2 ; art. L.332-3)	
CDD article 4-1 / art. L.332-1	"Lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes"
CDD article 4-2 / art. L.332-2	"Lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient, notamment : a) Lorsqu'il s'agit de fonctions nécessitant des compétences techniques spécialisées ou nouvelles ; b) Lorsque l'autorité de recrutement n'est pas en mesure de pourvoir l'emploi par un fonctionnaire présentant l'expertise ou l'expérience professionnelle adaptée aux missions à accomplir à l'issue du délai prévu par la procédure mentionnée à l'article 61 ; 3° Lorsque l'emploi ne nécessite pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps de fonctionnaires"
CDD article 5	"[...]des emplois permanents à temps complet d'enseignants-chercheurs des établissements d'enseignement supérieur et de recherche peuvent être occupés par des personnels associés ou invités n'ayant pas le statut de fonctionnaire"
CDD article 6 ; art. L.332-3	"Les fonctions qui, correspondant à un besoin permanent, impliquent un service à temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70 % d'un service à temps complet, sont assurées par des agents contractuels"
CDD article 6 quinquies ; art. L.332-7	"Pour les besoins de continuité du service, des agents contractuels peuvent être recrutés pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire[...]"
Emplois sur mission temporaire	
CDD article 6 quater ; art. L.332-6	"Des agents contractuels peuvent être recrutés pour assurer le remplacement momentané de fonctionnaires ou d'agents contractuels autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles en raison d'un congé annuel, d'un congé de maladie, de grave ou de longue maladie[...]"
CDD article 6 sexies ; art. L.332-22	"Des agents contractuels peuvent être recrutés pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité lorsque cette charge ne peut être assurée par des fonctionnaires"
Apprentis	
Contrats aidés	
Emplois hors champs	
Vacataires	
Contractuels étudiants	

## 2. Plafonds d'emplois

Depuis le passage aux Responsabilités et Compétence Elargies (RCE), l'établissement dispose de deux plafonds d'emplois :

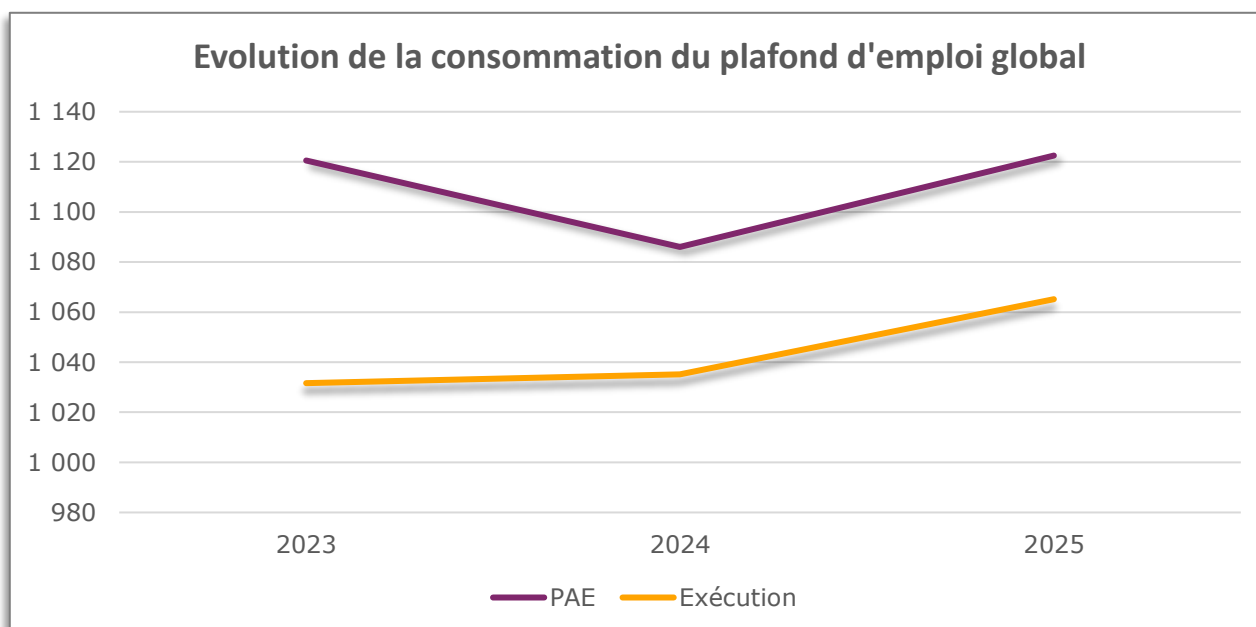
1. un plafond d'emplois dit « Etat »
2. un plafond d'emplois dit « ressources propres »

Le premier correspondant aux seuls emplois financés par l'Etat. Le second correspond à l'ensemble des emplois financés sur ressources propres par l'établissement. Ils sont tous les deux votés par le Conseil d'Administration au moment du vote du budget de l'établissement.

A la différence du reste du document dont les données sont exprimées en ETP et/ou personnes physiques (PP), le Plafond d'Autorisation d'Emplois (PAE) est exprimé en équivalent temps plein travaillé (ETPT).

La notion d'ETPT permet d'agréger dans un même décompte des agents dont les régimes de travail peuvent être différents en termes de période de travail et de quotité de temps de travail dans l'année.

	2023		2024		2025	
	PAE	Exécution	PAE	Exécution	PAE	Exécution
Etat	985,0	843,7	911,0	823,8	911,0	813,3
RP	135,5	187,9	175,0	211,3	211,5	251,8
<b>Global</b>	<b>1120,5</b>	<b>1031,6</b>	<b>1086,0</b>	<b>1035,2</b>	<b>1122,5</b>	<b>1065,1</b>



## Evolution des ETPT par catégorie d'emplois, situation administrative et genre

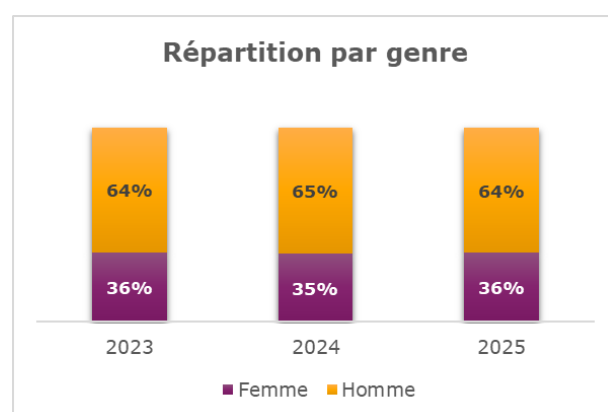
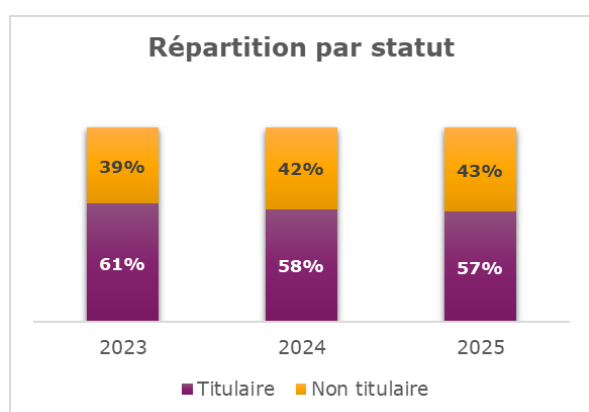
Catégorie d'emplois	Nature des emplois	Genre	2023			2024			2025			Variation	
			Etat	RP	Total	Etat	RP	Total	Etat	RP	Total	%	
Enseignants, Enseignants-chercheurs	Titulaires	Femme	50,9		50,9	51,3		51,3	52,5		52,5	2,4%	
		Homme	237,9		237,9	232,0		232,0	235,0		235,0	1,3%	
		Total	288,8	0,0	288,8	283,3	0,0	283,3	287,5	0,0	287,5	1,5%	
	Permanents	CDI	Femme	4,8	1,0	5,8	5,0	1,5	6,5	5,0	2,3	7,3	12,1%
			Homme	14,0	5,8	19,8	14,5	9,6	24,1	13,7	12,3	26,0	8,1%
		Total	18,8	6,8	25,6	19,5	11,2	30,6	18,7	14,7	33,3	9,0%	
		CDD	Femme	5,3	5,2	10,5	4,3	7,7	12,0	5,5	10,2	15,7	30,1%
			Homme	16,9	22,9	39,8	12,4	24,5	36,9	9,5	26,1	35,6	-3,5%
		Total	22,1	28,2	50,3	16,7	32,2	48,9	14,9	36,3	51,3	4,7%	
	Non permanents	CDD	Femme	4,2	21,3	25,4	5,2	19,8	25,0	4,6	17,5	22,1	-11,3%
			Homme	15,5	40,4	55,9	14,5	53,5	68,0	15,1	59,3	74,3	9,3%
		Total	19,7	61,7	81,3	19,7	73,3	93,0	19,7	76,8	96,5	3,8%	
	Femme			65,2	27,5	92,7	65,7	29,1	94,8	67,5	30,1	97,6	2,9%
Homme			284,3	69,1	353,3	273,3	87,6	361,0	273,2	97,7	370,9	2,8%	
<b>Total Enseignants</b>			<b>349,4</b>	<b>96,6</b>	<b>446,0</b>	<b>339,1</b>	<b>116,7</b>	<b>455,8</b>	<b>340,7</b>	<b>127,8</b>	<b>468,5</b>	<b>2,8%</b>	
BIATSS	Titulaires	Femme	144,2		144,2	137,8		137,8	132,9		132,9	-3,5%	
		Homme	210,1		210,1	197,5		197,5	195,7		195,7	-0,9%	
		Total	354,3	0,0	354,3	335,3	0,0	335,3	328,6	0,0	328,6	-2,0%	
	Permanents	CDI	Femme	52,6	9,3	61,9	56,7	9,6	66,2	57,3	12,3	69,7	5,2%
			Homme	40,9	8,3	49,1	42,1	11,3	53,5	40,7	15,3	56,0	4,7%
		Total	93,5	17,5	111,0	98,8	20,9	119,7	98,0	27,7	125,6	5,0%	
		CDD	Femme	26,8	28,7	55,5	23,1	22,3	45,4	23,9	37,0	60,9	34,0%
	Homme		19,5	19,5	39,0	18,1	15,4	33,4	22,1	26,1	48,2	44,1%	
	Total	46,3	48,2	94,5	41,2	37,7	78,9	46,0	63,1	109,1	38,3%		
	Non permanents	CDD	Femme	0,1	10,8	10,9	3,8	19,5	23,3	0,0	14,0	14,0	-40,1%
			Homme	0,1	14,9	14,9	5,7	16,5	22,2	0,0	19,3	19,3	-13,2%
		Total	0,2	25,7	25,9	9,5	36,1	45,5	0,0	33,2	33,2	-27,0%	
	Femme			223,7	48,8	272,5	221,4	51,4	272,8	214,2	63,3	277,5	1,7%
Homme			270,6	42,6	313,1	263,4	43,2	306,6	258,5	60,7	319,1	4,1%	
<b>Total BIATSS</b>			<b>494,2</b>	<b>91,4</b>	<b>585,6</b>	<b>484,8</b>	<b>94,7</b>	<b>579,4</b>	<b>472,6</b>	<b>124,0</b>	<b>596,6</b>	<b>3,0%</b>	
Femme			288,8	76,3	365,1	287,1	80,5	367,6	281,7	93,4	375,1	2,0%	
Homme			554,8	111,6	666,5	536,7	130,9	667,6	531,7	158,4	690,1	3,4%	
<b>Global</b>			<b>843,7</b>	<b>187,9</b>	<b>1031,6</b>	<b>823,8</b>	<b>211,3</b>	<b>1035,2</b>	<b>813,3</b>	<b>251,8</b>	<b>1065,1</b>	<b>2,9%</b>	

### 3. Effectifs au 31/12 (en ETP et personne physique)

#### a. Répartition des effectifs au 31/12

##### a. Répartition par statut et genre

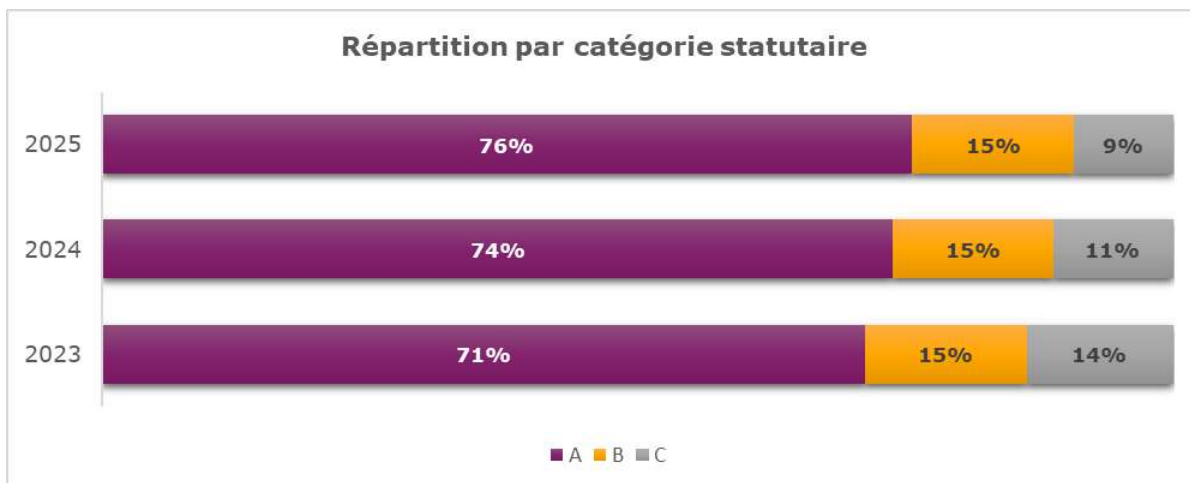
Statut	Genre	2023			2024			2025		
		ETP	PP	%	ETP	PP	%	ETP	PP	%
Titulaire	Femme	190,6	194	31%	185,2	188	30%	184,9	188	30%
	Homme	436,5	438	69%	428,6	431	70%	434,1	436	70%
	<b>Total Titulaire</b>	<b>627,1</b>	<b>632</b>	<b>61%</b>	<b>613,8</b>	<b>619</b>	<b>58%</b>	<b>619,0</b>	<b>624</b>	<b>57%</b>
Non titulaire	Femme	174,8	178	44%	183,3	187	42%	200,8	205	43%
	Homme	224,8	229	56%	254,4	259	58%	267,0	273	57%
	<b>Total Non titulaire</b>	<b>399,6</b>	<b>407</b>	<b>39%</b>	<b>437,7</b>	<b>446</b>	<b>42%</b>	<b>467,8</b>	<b>478</b>	<b>43%</b>
<b>Total Femme</b>		<b>365,4</b>	<b>372</b>	<b>36%</b>	<b>368,5</b>	<b>375</b>	<b>35%</b>	<b>385,7</b>	<b>393</b>	<b>36%</b>
<b>Total Homme</b>		<b>661,3</b>	<b>667</b>	<b>64%</b>	<b>683,0</b>	<b>690</b>	<b>65%</b>	<b>701,1</b>	<b>709</b>	<b>64%</b>
<b>Total</b>		<b>1026,7</b>	<b>1039</b>		<b>1051,5</b>	<b>1065</b>		<b>1086,8</b>	<b>1102</b>	



## b. Répartition par statut, catégorie statutaire et genre

### Répartition par catégorie statutaire et genre

Catégorie statutaire	Genre	2023			2024			2025		
		ETP	PP	%	ETP	PP	%	ETP	PP	%
A	Femme	222,7	225	30%	233,5	236	30%	255,6	259	31%
	Homme	509,5	515	70%	543,2	550	70%	566,5	574	69%
	<b>Total catégorie A</b>	<b>732,2</b>	<b>740</b>	<b>71%</b>	<b>776,7</b>	<b>786</b>	<b>74%</b>	<b>822,1</b>	<b>833</b>	<b>76%</b>
B	Femme	74,6	76	48%	78,2	80	50%	83,9	86	51%
	Homme	79,8	80	52%	78,8	79	50%	80,6	81	49%
	<b>Total catégorie B</b>	<b>154,4</b>	<b>156</b>	<b>15%</b>	<b>157,0</b>	<b>159</b>	<b>15%</b>	<b>164,5</b>	<b>167</b>	<b>15%</b>
C	Femme	68,2	71	49%	56,8	59	48%	46,2	48	46%
	Homme	72,0	72	51%	61,0	61	52%	54,0	54	54%
	<b>Total catégorie C</b>	<b>140,2</b>	<b>143</b>	<b>14%</b>	<b>117,8</b>	<b>120</b>	<b>11%</b>	<b>100,2</b>	<b>102</b>	<b>9%</b>
<b>Total Femme</b>		<b>365,4</b>	<b>372</b>	<b>36%</b>	<b>368,5</b>	<b>375</b>	<b>35%</b>	<b>385,7</b>	<b>393</b>	<b>36%</b>
<b>Total Homme</b>		<b>661,3</b>	<b>667</b>	<b>64%</b>	<b>683,0</b>	<b>690</b>	<b>65%</b>	<b>701,1</b>	<b>709</b>	<b>64%</b>
<b>Total</b>		<b>1026,7</b>	<b>1039</b>		<b>1051,5</b>	<b>1065</b>		<b>1086,8</b>	<b>1102</b>	



### Répartition par statut, catégorie statutaire et genre

Catégorie statutaire	Statut	Genre	2023			2024			2025		
			ETP	PP	%	ETP	PP	%	ETP	PP	%
A	Titulaire	Femme	96,6	98	23%	101,0	102	24%	103,0	104	23%
		Homme	319,7	321	77%	324,8	327	76%	339,5	341	77%
	Total Titulaire A		416,3	419	57%	425,8	429	55%	442,5	445	54%
	Non titulaire	Femme	126,1	127	40%	132,5	134	38%	152,6	155	40%
		Homme	189,8	194	60%	218,4	223	62%	227,0	233	60%
	Total Non titulaire A		315,9	321	43%	350,9	357	45%	379,6	388	46%
	Femme A		222,7	225	30%	233,5	236	30%	255,6	259	31%
	Homme A		509,5	515	70%	543,2	550	70%	566,5	574	69%
<b>Total Catégorie A</b>		<b>732,2</b>	<b>740</b>	<b>71%</b>	<b>776,7</b>	<b>786</b>	<b>74%</b>	<b>822,1</b>	<b>833</b>	<b>76%</b>	
B	Titulaire	Femme	34,8	35	39%	36,4	37	41%	42,3	43	46%
		Homme	53,8	54	61%	52,8	53	59%	50,6	51	54%
	Total Titulaire B		88,6	89	57%	89,2	90	57%	92,9	94	56%
	Non titulaire	Femme	39,8	41	60%	41,8	43	62%	41,6	43	58%
		Homme	26,0	26	40%	26,0	26	38%	30,0	30	42%
	Total Non titulaire B		65,8	67	43%	67,8	69	43%	71,6	73	44%
	Femme B		74,6	76	49%	78,2	80	50%	83,9	86	51%
	Homme B		79,8	80	51%	78,8	79	50%	80,6	81	49%
<b>Total Catégorie B</b>		<b>154,4</b>	<b>156</b>	<b>15%</b>	<b>157,0</b>	<b>159</b>	<b>15%</b>	<b>164,5</b>	<b>167</b>	<b>15%</b>	
C	Titulaire	Femme	59,2	61	48%	47,8	49	48%	39,6	41	47%
		Homme	63,0	63	52%	51,0	51	52%	44,0	44	53%
	Total Titulaire C		122,2	124	87%	98,8	100	84%	83,6	85	83%
	Non titulaire	Femme	9,0	10	50%	9,0	10	47%	6,6	7	40%
		Homme	9,0	9	50%	10,0	10	53%	10,0	10	60%
	Total Non titulaire C		18	19	13%	19	20	16%	16,6	17	17%
	Femme C		68,2	71	50%	56,8	59	49%	46,2	48	47%
	Homme C		72,0	72	50%	61,0	61	51%	54,0	54	53%
<b>Total Catégorie C</b>		<b>140,2</b>	<b>143</b>	<b>14%</b>	<b>117,8</b>	<b>120</b>	<b>11%</b>	<b>100,2</b>	<b>102</b>	<b>9%</b>	
<b>Total Femme</b>			<b>365,4</b>	<b>372</b>	<b>36%</b>	<b>368,5</b>	<b>375</b>	<b>35%</b>	<b>385,7</b>	<b>393</b>	<b>36%</b>
<b>Total Homme</b>			<b>661,3</b>	<b>667</b>	<b>64%</b>	<b>683,0</b>	<b>690</b>	<b>65%</b>	<b>701,1</b>	<b>709</b>	<b>64%</b>
<b>Total</b>			<b>1026,7</b>	<b>1039</b>		<b>1051,5</b>	<b>1065</b>		<b>1086,8</b>	<b>1102</b>	

## c. Répartition par statut, corps et genre

### Enseignant titulaire

Filière	Corps	Genre	2023			2024			2025		
			ETP	PP	%	ETP	PP	%	ETP	PP	%
Universitaire	Professeur des universités	Femme	8,0	8	11%	9,0	9	11%	9,0	9	11%
		Homme	66,5	67	89%	70,0	71	89%	73,5	74	89%
	Total Professeur des universités		74,5	75	34%	79,0	80	36%	82,5	83	36%
	Maître de conférences	Femme	25,6	26	18%	26,6	27	19%	26,8	27	18%
		Homme	116,6	117	82%	116,6	117	81%	120,6	121	82%
	Total Maître de conférences		142,2	143	66%	143,2	144	64%	147,4	148	64%
	Femme		33,6	34	16%	35,6	36	16%	35,8	36	16%
	Homme		183,1	184	84%	186,6	188	84%	194,1	195	84%
	<b>Total Universitaire</b>		<b>216,7</b>	<b>218</b>	<b>77%</b>	<b>222,2</b>	<b>224</b>	<b>78%</b>	<b>229,9</b>	<b>231</b>	<b>79%</b>
Enseignant du 2 <sup>nd</sup> degré	Professeur agrégé	Femme	7,0	7	15%	8,0	8	17%	8,0	8	17%
		Homme	39,0	39	85%	38,0	38	83%	38,0	38	83%
	Total Professeur agrégé		46,0	46	70%	46,0	46	73%	46,0	46	74%
	Professeur certifié	Femme	8,0	8	89%	7,0	7	88%	6,0	6	86%
		Homme	1,0	1	11%	1,0	1	13%	1,0	1	14%
	Total Professeur certifié		9,0	9	14%	8,0	8	13%	7,0	7	11%
	Professeur de l'ENSAM	Femme	2,0	2	20%	2,0	2	25%	2,0	2	25%
		Homme	8,0	8	80%	6,0	6	75%	6,0	6	75%
	Total Professeur de l'ENSAM		10,0	10	15%	8,0	8	13%	8,0	8	13%
	Autre enseignant	Femme									
		Homme	1,0	1	100%	1,0	1	100%	1,0	1	100%
	Total Autre enseignant		1,0	1	2%	1,0	1	2%	1,0	1	2%
Femme		17,0	17	26%	17,0	17	27%	16,0	16	26%	
Homme		49,0	49	74%	46,0	46	73%	46,0	46	74%	
<b>Total Enseignant du 2nd degré</b>		<b>66,0</b>	<b>66</b>	<b>23%</b>	<b>63,0</b>	<b>63</b>	<b>22%</b>	<b>62,0</b>	<b>62</b>	<b>21%</b>	
<b>Femme</b>		<b>50,6</b>	<b>51</b>	<b>18%</b>	<b>52,6</b>	<b>53</b>	<b>18%</b>	<b>51,8</b>	<b>52</b>	<b>18%</b>	
<b>Homme</b>		<b>232,1</b>	<b>233</b>	<b>82%</b>	<b>232,6</b>	<b>234</b>	<b>82%</b>	<b>240,1</b>	<b>241</b>	<b>82%</b>	
<b>Total enseignant titulaire</b>		<b>282,7</b>	<b>284</b>		<b>285,2</b>	<b>287</b>		<b>291,9</b>	<b>293</b>		

## BIATSS titulaire

Filière	Corps	Genre	2023			2024			2025			
			ETP	PP	%	ETP	PP	%	ETP	PP	%	
Administrative	Agent comptable d'EPSCP	Femme	1,0	1	100%	1,0	1	100%	1,0	1	100%	
		Homme			0%			0%			0%	
	Total Agent comptable d'EPSCP			1,0	1	3%	1,0	1	3%	1,0	1	3%
	Attaché d'administration de l'Etat	Femme	4,8	5	83%	4,8	5	83%	4,8	5	71%	
		Homme	1,0	1	17%	1,0	1	17%	2,0	2	29%	
	Total Attaché d'administration de l'Etat			5,8	6	17%	5,8	6	18%	6,8	7	22%
	Secrétaire administratif (Saenes)	Femme	9,9	10	66%	6,9	7	58%	6,0	6	55%	
		Homme	5,0	5	34%	5,0	5	42%	5,0	5	45%	
	Total Secrétaire administratif (Saenes)			14,9	15	43%	11,9	12	37%	11,0	11	36%
	Adjoint administratif (Adjaenes)	Femme	12,8	13	100%	13,8	14	100%	12,0	12	100%	
		Homme			0%			0%			0%	
	Total Adjoint administratif (Adjaenes)			12,8	13	37%	13,8	14	42%	12,0	12	39%
	Femme			28,5	29	83%	26,5	27	82%	23,8	24	77%
Homme			6,0	6	17%	6,0	6	18%	7,0	7	23%	
<b>Total Administrative</b>			<b>34,5</b>	<b>35</b>	<b>10%</b>	<b>32,5</b>	<b>33</b>	<b>10%</b>	<b>30,8</b>	<b>31</b>	<b>9%</b>	
ITRF	Ingénieur de recherche	Femme	9,0	9	34%	8,0	8	31%	6,0	6	20%	
		Homme	17,8	18	66%	17,8	18	69%	23,8	24	80%	
	Total Ingénieur de recherche			26,8	27	9%	25,8	26	9%	29,8	30	10%
	Ingénieur d'études	Femme	22,8	23	37%	23,8	24	34%	26,6	27	36%	
		Homme	38,8	39	63%	46,8	47	66%	46,8	47	64%	
	Total Ingénieur d'études			61,6	62	20%	70,6	71	24%	73,4	74	25%
	Assistant ingénieur	Femme	7,6	8	20%	10,8	11	27%	11,8	12	31%	
		Homme	30,0	30	80%	28,6	29	73%	26,8	27	69%	
	Total Assistant ingénieur			37,6	38	12%	39,4	40	13%	38,6	39	13%
	Technicien de recherche et formation	Femme	24,9	25	34%	28,5	29	38%	36,3	37	44%	
		Homme	48,8	49	66%	45,8	46	62%	45,6	46	56%	
	Total Technicien de recherche et formation			73,7	74	25%	74,3	75	25%	81,9	83	28%
	Adjoint technique de recherche et formation	Femme	44,4	46	42%	32,0	33	39%	25,6	27	37%	
		Homme	62,0	62	58%	51,0	51	61%	44,0	44	63%	
	Total Adjoint technique de recherche et formation			106,4	108	38%	83,0	84	28%	69,6	71	24%
	Femme			108,7	111	36%	103,1	105	35%	106,3	109	37%
Homme			197,4	198	64%	190,0	191	65%	187,0	188	63%	
<b>Total ITRF</b>			<b>306,1</b>	<b>309</b>	<b>89%</b>	<b>293,1</b>	<b>296</b>	<b>89%</b>	<b>293,3</b>	<b>297</b>	<b>90%</b>	
Sociale et de santé	Infirmier (Infenes)	Femme	0,8	1	100%	1,0	1	100%	1,0	1	100%	
		Homme			0%			0%			0%	
<b>Total Sociale et de santé</b>			<b>0,8</b>	<b>1</b>	<b>0%</b>	<b>1,0</b>	<b>1</b>	<b>0%</b>	<b>1,0</b>	<b>1</b>	<b>0%</b>	
Technique	Adjoint technique des étab. d'enseig.	Femme	2,0	2	67%	2,0	2	100%	2,0	2	100%	
		Homme	1,0	1	33%			0%			0%	
<b>Total Technique</b>			<b>3,0</b>	<b>3</b>	<b>1%</b>	<b>2,0</b>	<b>2</b>	<b>1%</b>	<b>2,0</b>	<b>2</b>	<b>1%</b>	
<b>Femme</b>			<b>140,0</b>	<b>143</b>	<b>41%</b>	<b>132,6</b>	<b>135</b>	<b>41%</b>	<b>133,1</b>	<b>136</b>	<b>41%</b>	
<b>Homme</b>			<b>204,4</b>	<b>205</b>	<b>59%</b>	<b>196,0</b>	<b>197</b>	<b>59%</b>	<b>194,0</b>	<b>195</b>	<b>59%</b>	
<b>Total BIATSS titulaire</b>			<b>344,4</b>	<b>348</b>		<b>328,6</b>	<b>332</b>		<b>327,1</b>	<b>331</b>		

## Enseignant non titulaire

Filière	Catégorie	Genre	2023			2024			2025			
			ETP	PP	%	ETP	PP	%	ETP	PP	%	
Universitaire	ECC cat 1	Femme			0%			0%			0%	
		Homme	1,5	2	100%	1,5	2	100%	1,5	2	100%	
	Total ECC cat 1			1,5	2	4%	1,5	2	3%	1,5	2	3%
	ECC cat 2	Femme	7,0	7	21%	7,0	7	18%	13,0	13	28%	
		Homme	26,0	26	79%	33,0	33	83%	34,0	34	72%	
	Total ECC cat 2			33,0	33	87%	40,0	40	89%	47,0	47	90%
	Enseignant associé	Femme			0%			0%			0%	
		Homme	2,5	5	100%	2,5	5	100%	2,5	5	100%	
	Total Enseignant associé			2,5	5	7%	2,5	5	6%	2,5	5	5%
	ATER	Femme	1,0	1	0%	0,5	1	0%	1,5	2	100%	
		Homme			0%	0,5	1	0%			0%	
	Total ATER			1,0	1	3%	1,0	2	2%	1,5	2	3%
	Femme			8,0	8	20%	7,5	8	16%	14,5	15	27%
Homme			30,0	33	80%	37,5	41	84%	38,0	41	73%	
<b>Total Universitaire</b>			<b>38,0</b>	<b>41</b>	<b>24%</b>	<b>45,0</b>	<b>49</b>	<b>26%</b>	<b>52,5</b>	<b>56</b>	<b>28%</b>	
Enseignant du 2 <sup>nd</sup> degré	Enseignant	Femme	12,5	13	30%	13,6	14	35%	14,9	16	40%	
		Homme	28,5	29	70%	25,5	26	65%	22,6	25	60%	
	Total Enseignant			41,0	42	100%	39,1	40	100%	37,5	41	100%
	Femme			12,5	13	31%	13,6	14	35%	14,9	16	39%
	Homme			28,5	29	69%	25,5	26	65%	22,6	25	61%
<b>Total Enseignant du 2nd degré</b>			<b>41,0</b>	<b>42</b>	<b>25%</b>	<b>39,1</b>	<b>40</b>	<b>21%</b>	<b>37,5</b>	<b>41</b>	<b>21%</b>	
Autres	Doctorant contractuel	Femme	25,0	25	33%	20,0	20	23%	22,0	22	25%	
		Homme	51,0	51	67%	66,0	66	77%	67,0	67	75%	
	Total Doctorant contractuel			76,0	76	87%	86,0	86	87%	89,0	89	88%
	Post-doctorant	Femme	2,0	2	18%	1,0	1	8%	1,0	1	8%	
		Homme	9,0	9	82%	12,0	12	92%	11,0	11	92%	
	Total Post-doctorant			11,0	11	13%	13,0	13	13%	12,0	12	12%
	Femme			27,0	27	31%	21,0	21	21%	23,0	23	23%
	Homme			60,0	60	69%	78,0	78	79%	78,0	78	77%
<b>Total Autres</b>			<b>87,0</b>	<b>87</b>	<b>51%</b>	<b>99,0</b>	<b>99</b>	<b>53%</b>	<b>101,0</b>	<b>101</b>	<b>51%</b>	
<b>Total Femme</b>			<b>47,5</b>	<b>48</b>	<b>28%</b>	<b>42,1</b>	<b>43</b>	<b>23%</b>	<b>52,4</b>	<b>54</b>	<b>27%</b>	
<b>Total Homme</b>			<b>118,5</b>	<b>122</b>	<b>72%</b>	<b>141,0</b>	<b>145</b>	<b>77%</b>	<b>138,6</b>	<b>144</b>	<b>73%</b>	
<b>Total enseignant non titulaire</b>			<b>166,0</b>	<b>170</b>		<b>183,1</b>	<b>188</b>		<b>191,0</b>	<b>198</b>		

### BIATSS non titulaire

Filière	Catégorie	Genre	2023			2024			2025		
			ETP	PP	%	ETP	PP	%	ETP	PP	%
ITRF	Catégorie 1	Femme	16,0	16	35%	17,0	17	38%	18,0	18	36%
		Homme	29,6	30	65%	27,6	28	62%	32,6	33	64%
	Total Catégorie 1		45,6	46	20%	44,6	45	18%	50,6	51	19%
	Catégorie 2	Femme	37,8	38	52%	47,4	48	53%	50,4	51	55%
		Homme	35,0	35	48%	41,8	42	47%	40,8	41	45%
	Total Catégorie 2		72,8	73	32%	89,2	90	36%	91,2	92	33%
	Catégorie 3	Femme	24,8	25	79%	26,0	26	76%	31,8	32	68%
		Homme	6,7	7	21%	8,0	8	24%	15,0	15	32%
	Total Catégorie 3		31,5	32	14%	34,0	34	14%	46,8	47	17%
	Catégorie 4	Femme	39,8	41	60%	41,8	43	61%	41,6	43	58%
		Homme	26,0	26	40%	27,0	27	39%	30,0	30	42%
	Total Catégorie 4		65,8	67	29%	68,8	70	27%	71,6	73	26%
	Catégorie 5	Femme	8,0	9	57%	7,0	8	50%	5,6	6	44%
		Homme	6,0	6	43%	7,0	7	50%	7,0	7	56%
	Total Catégorie 5		14,0	15	6%	14,0	15	6%	12,6	13	5%
Femme		126,4	129	55%	139,2	142	56%	147,4	150	54%	
Homme		103,3	104	45%	111,4	112	44%	125,4	126	46%	
<b>Total ITRF</b>		<b>229,7</b>	<b>233</b>	<b>98%</b>	<b>250,6</b>	<b>254</b>	<b>98%</b>	<b>272,8</b>	<b>276</b>	<b>99%</b>	
Autres	Apprenti et contrat aidé	Femme	1,0	1	25%	2,0	2	50%	1,0	1	25%
		Homme	3,0	3	75%	2,0	2	50%	3,0	3	75%
	<b>Total Autres</b>		<b>4,0</b>	<b>4</b>	<b>2%</b>	<b>4,0</b>	<b>4</b>	<b>2%</b>	<b>4,0</b>	<b>4</b>	<b>1%</b>
<b>Femme</b>		<b>127,4</b>	<b>130</b>	<b>55%</b>	<b>141,2</b>	<b>144</b>	<b>56%</b>	<b>148,4</b>	<b>151</b>	<b>54%</b>	
<b>Homme</b>		<b>106,3</b>	<b>107</b>	<b>45%</b>	<b>113,4</b>	<b>114</b>	<b>44%</b>	<b>128,4</b>	<b>129</b>	<b>46%</b>	
<b>Total BIATSS non titulaire</b>		<b>233,7</b>	<b>237</b>		<b>254,6</b>	<b>258</b>		<b>276,8</b>	<b>280</b>		

## d. Répartition par catégorie de personnel, catégorie statutaire et genre

### Personnel titulaire et non titulaire

Catégorie de personnel	Catégorie statutaire	Genre	2023			2024			2025		
			ETP	PP	%	ETP	PP	%	ETP	PP	%
Enseignants	A	Femme	98,1	99	22%	94,7	96	20%	104,2	106	22%
		Homme	350,6	355	78%	373,6	379	80%	378,7	385	78%
	<b>Total enseignants</b>		<b>448,7</b>	<b>454</b>	<b>44%</b>	<b>468,3</b>	<b>475</b>	<b>45%</b>	<b>482,9</b>	<b>491</b>	<b>45%</b>
BIATSS	A	Femme	124,6	126	44%	138,8	140	45%	151,4	153	45%
		Homme	158,9	160	56%	169,6	171	55%	187,8	189	55%
	Total catégorie A		283,5	286	49%	308,4	311	53%	339,2	342	56%
	B	Femme	74,6	76	49%	78,2	80	50%	83,9	86	51%
		Homme	79,8	80	51%	78,8	79	50%	80,6	81	49%
	Total catégorie B		154,4	156	27%	157,0	159	27%	164,5	167	27%
	C	Femme	68,2	71	50%	56,8	59	49%	46,2	48	47%
		Homme	72,0	72	50%	61,0	61	51%	54,0	54	53%
	Total catégorie C		140,2	143	24%	117,8	120	20%	100,2	102	17%
	BIATSS Femme		267,4	273	47%	273,8	279	47%	281,5	287	47%
BIATSS Homme		310,7	312	53%	309,4	311	53%	322,4	324	53%	
<b>Total BIATSS</b>		<b>578,1</b>	<b>585</b>	<b>56%</b>	<b>583,2</b>	<b>590</b>	<b>55%</b>	<b>603,9</b>	<b>611</b>	<b>55%</b>	
<b>Total Femme</b>			<b>365,4</b>	<b>372</b>	<b>36%</b>	<b>368,5</b>	<b>375</b>	<b>35%</b>	<b>385,7</b>	<b>393</b>	<b>36%</b>
<b>Total Homme</b>			<b>661,3</b>	<b>667</b>	<b>64%</b>	<b>683,0</b>	<b>690</b>	<b>65%</b>	<b>701,1</b>	<b>709</b>	<b>64%</b>
<b>Total</b>			<b>1026,7</b>	<b>1039</b>		<b>1051,5</b>	<b>1065</b>		<b>1086,8</b>	<b>1102</b>	

### Personnel titulaire

Catégorie de personnel	Catégorie statutaire	Genre	2023			2024			2025		
			ETP	PP	%	ETP	PP	%	ETP	PP	%
Enseignants	A	Femme	50,6	51	18%	52,6	53	18%	51,8	52	18%
		Homme	232,1	233	82%	232,6	234	82%	240,1	241	82%
	<b>Total enseignants</b>		<b>282,7</b>	<b>284</b>	<b>45%</b>	<b>285,2</b>	<b>287</b>	<b>46%</b>	<b>291,9</b>	<b>293</b>	<b>47%</b>
BIATSS	A	Femme	46,0	47	34%	48,4	49	34%	51,2	52	34%
		Homme	87,6	88	66%	92,2	93	66%	99,4	100	66%
	Total catégorie A		133,6	135	39%	140,6	142	43%	150,6	152	46%
	B	Femme	34,8	35	39%	36,4	37	41%	42,3	43	46%
		Homme	53,8	54	61%	52,8	53	59%	50,6	51	54%
	Total catégorie B		88,6	89	26%	89,2	90	27%	92,9	94	28%
	C	Femme	59,2	61	48%	47,8	49	48%	39,6	41	47%
		Homme	63,0	63	52%	51,0	51	52%	44,0	44	53%
	Total catégorie C		122,2	124	35%	98,8	100	30%	83,6	85	26%
	BIATSS Femme		140,0	143	41%	132,6	135	41%	133,1	136	41%
	BIATSS Homme		204,4	205	59%	196,0	197	59%	194,0	195	59%
<b>Total BIATSS</b>		<b>344,4</b>	<b>348</b>	<b>55%</b>	<b>328,6</b>	<b>332</b>	<b>54%</b>	<b>327,1</b>	<b>331</b>	<b>53%</b>	
<b>Total Femme</b>			<b>190,6</b>	<b>194</b>	<b>31%</b>	<b>185,2</b>	<b>188</b>	<b>30%</b>	<b>184,9</b>	<b>188</b>	<b>30%</b>
<b>Total Homme</b>			<b>436,5</b>	<b>438</b>	<b>69%</b>	<b>428,6</b>	<b>431</b>	<b>70%</b>	<b>434,1</b>	<b>436</b>	<b>70%</b>
<b>Total personnel titulaire</b>			<b>627,1</b>	<b>632</b>		<b>613,8</b>	<b>619</b>		<b>619,0</b>	<b>624</b>	

### Personnel non titulaire

Catégorie de personnel	Catégorie statutaire	Genre	2023			2024			2025		
			ETP	PP	%	ETP	PP	%	ETP	PP	%
Enseignants	A	Femme	47,5	48	29%	42,1	43	23%	52,4	54	27%
		Homme	118,5	122	71%	141,0	145	77%	138,6	144	73%
	<b>Total enseignants</b>		<b>166,0</b>	<b>170</b>	<b>42%</b>	<b>183,1</b>	<b>188</b>	<b>42%</b>	<b>191,0</b>	<b>198</b>	<b>41%</b>
BIATSS	A	Femme	78,6	79	52%	90,4	91	54%	100,2	101	53%
		Homme	71,3	72	48%	77,4	78	46%	88,4	89	47%
	Total catégorie A		149,9	151	64%	167,8	169	66%	188,6	190	68%
	B	Femme	39,8	41	60%	41,8	43	62%	41,6	43	58%
		Homme	26,0	26	40%	26,0	26	38%	30,0	30	42%
	Total catégorie B		65,8	67	28%	67,8	69	27%	71,6	73	26%
	C	Femme	9,0	10	50%	9,0	10	47%	6,6	7	40%
		Homme	9,0	9	50%	10,0	10	53%	10,0	10	60%
	Total catégorie C		18,0	19	8%	19,0	20	7%	16,6	17	6%
	BIATSS Femme		127,4	130	55%	141,2	144	56%	148,4	151	54%
	BIATSS Homme		106,3	107	45%	113,4	114	44%	128,4	129	46%
<b>Total BIATSS</b>		<b>233,7</b>	<b>237</b>	<b>58%</b>	<b>254,6</b>	<b>258</b>	<b>58%</b>	<b>276,8</b>	<b>280</b>	<b>59%</b>	
<b>Total Femme</b>			<b>174,8</b>	<b>178</b>	<b>44%</b>	<b>183,3</b>	<b>187</b>	<b>42%</b>	<b>200,8</b>	<b>205</b>	<b>43%</b>
<b>Total Homme</b>			<b>224,8</b>	<b>229</b>	<b>56%</b>	<b>254,4</b>	<b>259</b>	<b>58%</b>	<b>267,0</b>	<b>273</b>	<b>57%</b>
<b>Total personnel non titulaire</b>			<b>399,6</b>	<b>407</b>		<b>437,7</b>	<b>446</b>		<b>467,8</b>	<b>478</b>	

## e. Les agents non titulaires par type de contrat

### Personnel non titulaire en personne physique (PP)

Besoins	Contrat	2023			2024			2025		
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
<b>Emplois sur mission permanente</b>	CDI (LRU ; art. 4-1 ; art. 4-2 ; art. 6 / art. L.332-1 ; art. L.332-2 ; art. L.332-3)	73	74	<b>147</b>	78	83	<b>161</b>	81	82	<b>163</b>
	ATER	1		<b>1</b>	1	1	<b>2</b>	2		<b>2</b>
	Doctorant	3	12	<b>15</b>	4	16	<b>20</b>	4	17	<b>21</b>
	CDD art. 4-1 / art. L.332-1			<b>0</b>			<b>0</b>			<b>0</b>
	CDD art. 4-2 / art. L.332-2	50	68	<b>118</b>	66	73	<b>139</b>	78	79	<b>157</b>
	CDD article 5		4	<b>4</b>		5	<b>5</b>		5	<b>5</b>
	CDD art. 6 / art. L.332-3	1		<b>1</b>	1		<b>1</b>			<b>0</b>
	CDD art. 6 quinquies / art. L.332-7	14	8	<b>22</b>	8	3	<b>11</b>	6	3	<b>9</b>
<b>Total emplois sur mission permanente</b>		<b>142</b>	<b>166</b>	<b>308</b>	<b>158</b>	<b>181</b>	<b>339</b>	<b>171</b>	<b>186</b>	<b>357</b>
<b>Emplois sur mission temporaire</b>	CDD art. 6 quater / art. L.332-6	1		<b>1</b>	1		<b>1</b>			<b>0</b>
	CDD art. 6 sexies / art. L.332-22	3		<b>3</b>	2	2	<b>4</b>	2	1	<b>3</b>
	Apprenti	1	3	<b>4</b>	2	2	<b>4</b>	1	3	<b>4</b>
	Contrat financé	31	60	<b>91</b>	24	74	<b>98</b>	31	83	<b>114</b>
	<i>dont doctorant</i>	22	39	<b>61</b>	16	50	<b>66</b>	18	50	<b>68</b>
	<i>dont CDD art. 4-2 / art. L.332-2</i>	9	21	<b>30</b>	8	24	<b>32</b>	13	33	<b>46</b>
	<i>dont CDD art. 6 sexies / art. L.332-22</i>			<b>0</b>			<b>0</b>			<b>0</b>
<b>Total emplois sur mission temporaire</b>		<b>36</b>	<b>63</b>	<b>99</b>	<b>29</b>	<b>78</b>	<b>107</b>	<b>34</b>	<b>87</b>	<b>121</b>
<b>Total</b>		<b>178</b>	<b>229</b>	<b>407</b>	<b>187</b>	<b>259</b>	<b>446</b>	<b>205</b>	<b>273</b>	<b>478</b>

## Personnel non titulaire en ETP

Besoins	Contrat	2023			2024			2025		
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
<b>Emplois sur mission permanente</b>	CDI ( <i>LRU ; art. 4-1 ; art. 4-2 ; art. 6 / art. L.332-1 ; art. L.332-2 ; art. L.332-3</i> )	70,8	72,6	<b>143,4</b>	75,6	81,4	<b>157,0</b>	78,8	80,4	<b>159,2</b>
	ATER	1,0		<b>1,0</b>	0,5	0,5	<b>1,0</b>	1,5		<b>1,5</b>
	Doctorant	3,0	12,0	<b>15,0</b>	4,0	16,0	<b>20,0</b>	4,0	17,0	<b>21,0</b>
	CDD <i>art. 4-1 / art. L.332-1</i>			<b>0,0</b>			<b>0,0</b>			<b>0,0</b>
	CDD <i>art. 4-2 / art. L.332-2</i>	49,5	67,2	<b>116,7</b>	65,6	73,0	<b>138,6</b>	77,4	78,4	<b>155,8</b>
	CDD <i>article 5</i>		2,0	<b>2,0</b>		2,5	<b>2,5</b>		2,5	<b>2,5</b>
	CDD <i>art. 6 / art. L.332-3</i>	0,8		<b>0,8</b>	0,8		<b>0,8</b>			<b>0,0</b>
	CDD <i>art. 6 quinquies / art. L.332-7</i>	13,8	8,0	<b>21,8</b>	7,8	3,0	<b>10,8</b>	5,8	3,0	<b>8,8</b>
<b>Total emplois sur mission permanente</b>		<b>138,8</b>	<b>161,8</b>	<b>300,6</b>	<b>154,3</b>	<b>176,4</b>	<b>330,7</b>	<b>167,5</b>	<b>181,3</b>	<b>348,8</b>
<b>Emplois sur mission temporaire</b>	CDD <i>art. 6 quater / art. L.332-6</i>	1,0		<b>1,0</b>	1,0		<b>1,0</b>			<b>0,0</b>
	CDD <i>art. 6 sexies / art. L.332-22</i>	3,0		<b>3,0</b>	2,0	2,0	<b>4,0</b>	1,3	0,2	<b>1,5</b>
	Apprenti	1,0	3,0	<b>4,0</b>	2,0	2,0	<b>4,0</b>	1,0	3,0	<b>4,0</b>
	Contrat financé	31,0	60,0	<b>91,0</b>	24,0	74,0	<b>98,0</b>	31,0	82,5	<b>113,5</b>
	<i>dont doctorant</i>	22,0	39,0	<b>61,0</b>	16,0	50,0	<b>66,0</b>	18,0	50,0	<b>68,0</b>
	<i>dont CDD art. 4-2 / art. L.332-2</i>	9,0	21,0	<b>30,0</b>	8,0	24,0	<b>32,0</b>	13,0	32,5	<b>45,5</b>
	<i>dont CDD art. 6 sexies / art. L.332-22</i>			<b>0,0</b>			<b>0,0</b>			<b>0,0</b>
<b>Total emplois sur mission temporaire</b>		<b>36,0</b>	<b>63,0</b>	<b>99,0</b>	<b>29,0</b>	<b>78,0</b>	<b>107,0</b>	<b>33,3</b>	<b>85,7</b>	<b>119,0</b>
<b>Total</b>		<b>174,8</b>	<b>224,8</b>	<b>399,6</b>	<b>183,3</b>	<b>254,4</b>	<b>437,7</b>	<b>200,8</b>	<b>267,0</b>	<b>467,8</b>

## f. Répartition par affectation

Affectation	Genre	2023			2024			2025		
		ETP	PP	%	ETP	PP	%	ETP	PP	%
Aix-en-Provence	Femme	32,7	33	37%	32,6	33	37%	<b>31,4</b>	<b>32</b>	<b>36%</b>
	Homme	55,0	55	63%	56,0	56	63%	<b>57,0</b>	<b>57</b>	<b>64%</b>
<b>Total Aix-en-Provence</b>		<b>87,7</b>	<b>88</b>	<b>9%</b>	<b>88,6</b>	<b>89</b>	<b>8%</b>	<b>88,4</b>	<b>89</b>	<b>8%</b>
Angers	Femme	25,2	26	28%	24,2	25	26%	<b>28,1</b>	<b>29</b>	<b>29%</b>
	Homme	65,5	66	72%	68,5	69	74%	<b>69,5</b>	<b>70</b>	<b>71%</b>
<i>dont Institut de Laval</i>	<i>Femme</i>	<i>3,0</i>	<i>3</i>	<i>23%</i>	<i>1,0</i>	<i>1</i>	<i>7%</i>	<i>3,0</i>	<i>3</i>	<i>21%</i>
	<i>Homme</i>	<i>10,0</i>	<i>10</i>	<i>77%</i>	<i>13,0</i>	<i>13</i>	<i>93%</i>	<i>11,0</i>	<i>11</i>	<i>79%</i>
	<i>Total</i>	<i>13,0</i>	<i>13</i>	<i>14%</i>	<i>14,0</i>	<i>14</i>	<i>15%</i>	<i>14,0</i>	<i>14</i>	<i>14%</i>
<b>Total Angers</b>		<b>90,7</b>	<b>92</b>	<b>9%</b>	<b>92,7</b>	<b>94</b>	<b>9%</b>	<b>97,6</b>	<b>99</b>	<b>9%</b>
Bordeaux	Femme	27,8	28	31%	28,8	29	31%	<b>30,8</b>	<b>32</b>	<b>31%</b>
	Homme	60,6	61	69%	64,6	65	69%	<b>68,2</b>	<b>70</b>	<b>69%</b>
<b>Total Bordeaux</b>		<b>88,4</b>	<b>89</b>	<b>9%</b>	<b>93,4</b>	<b>94</b>	<b>9%</b>	<b>99,0</b>	<b>102</b>	<b>9%</b>
Châlons-en-Champagne	Femme	19,5	20	29%	17,5	18	28%	<b>19,5</b>	<b>20</b>	<b>30%</b>
	Homme	48,0	48	71%	45,0	45	72%	<b>46,0</b>	<b>46</b>	<b>70%</b>
<b>Total Châlons-en-Champagne</b>		<b>67,5</b>	<b>68</b>	<b>7%</b>	<b>62,5</b>	<b>63</b>	<b>6%</b>	<b>65,5</b>	<b>66</b>	<b>6%</b>
Cluny	Femme	41,8	44	35%	40,4	42	35%	<b>40,3</b>	<b>42</b>	<b>34%</b>
	Homme	76,0	76	65%	74,9	76	65%	<b>77,1</b>	<b>78</b>	<b>66%</b>
<i>dont Institut de Chalon-sur-Saône</i>	<i>Femme</i>	<i>5,4</i>	<i>6</i>	<i>47%</i>	<i>4,4</i>	<i>5</i>	<i>38%</i>	<i>4,0</i>	<i>4</i>	<i>31%</i>
	<i>Homme</i>	<i>6,0</i>	<i>6</i>	<i>53%</i>	<i>7,0</i>	<i>7</i>	<i>62%</i>	<i>9,0</i>	<i>9</i>	<i>69%</i>
	<i>Total</i>	<i>11,4</i>	<i>12</i>	<i>10%</i>	<i>11,4</i>	<i>12</i>	<i>10%</i>	<i>13,0</i>	<i>13</i>	<i>11%</i>
<i>dont Institut de Chambéry</i>	<i>Femme</i>	<i>6,6</i>	<i>7</i>	<i>52%</i>	<i>7,8</i>	<i>8</i>	<i>61%</i>	<i>8,6</i>	<i>9</i>	<i>61%</i>
	<i>Homme</i>	<i>6,0</i>	<i>6</i>	<i>48%</i>	<i>5,0</i>	<i>5</i>	<i>39%</i>	<i>5,5</i>	<i>6</i>	<i>39%</i>
	<i>Total</i>	<i>12,6</i>	<i>13</i>	<i>11%</i>	<i>12,8</i>	<i>13</i>	<i>11%</i>	<i>14,1</i>	<i>15</i>	<i>12%</i>
<b>Total Cluny</b>		<b>117,8</b>	<b>120</b>	<b>11%</b>	<b>115,3</b>	<b>118</b>	<b>11%</b>	<b>117,4</b>	<b>120</b>	<b>11%</b>
Lille	Femme	22,0	22	23%	20,0	20	20%	<b>24,0</b>	<b>24</b>	<b>23%</b>
	Homme	74,0	75	77%	82,5	84	80%	<b>80,0</b>	<b>81</b>	<b>77%</b>
<b>Total Lille</b>		<b>96,0</b>	<b>97</b>	<b>9%</b>	<b>102,5</b>	<b>104</b>	<b>10%</b>	<b>104,0</b>	<b>105</b>	<b>10%</b>
Metz	Femme	26,9	28	28%	27,5	29	29%	<b>26,2</b>	<b>27</b>	<b>26%</b>
	Homme	69,0	69	72%	67,0	67	71%	<b>73,0</b>	<b>73</b>	<b>74%</b>
<b>Total Metz</b>		<b>95,9</b>	<b>97</b>	<b>9%</b>	<b>94,5</b>	<b>96</b>	<b>9%</b>	<b>99,2</b>	<b>100</b>	<b>9%</b>
Paris	Femme	50,4	51	30%	53,4	54	30%	<b>53,4</b>	<b>54</b>	<b>30%</b>
	Homme	120,3	123	70%	125,3	128	70%	<b>127,3</b>	<b>130</b>	<b>70%</b>
<b>Total Paris</b>		<b>170,7</b>	<b>174</b>	<b>17%</b>	<b>178,7</b>	<b>182</b>	<b>17%</b>	<b>180,7</b>	<b>184</b>	<b>17%</b>
Siège	Femme	119,2	120	56%	124,1	125	56%	<b>132,0</b>	<b>133</b>	<b>56%</b>
	Homme	92,9	94	44%	99,2	100	44%	<b>103,0</b>	<b>104</b>	<b>44%</b>
<b>Total Siège</b>		<b>212,1</b>	<b>214</b>	<b>21%</b>	<b>223,3</b>	<b>225</b>	<b>21%</b>	<b>235,0</b>	<b>237</b>	<b>22%</b>
<b>Total Femme</b>		<b>365,4</b>	<b>372</b>	<b>36%</b>	<b>368,5</b>	<b>375</b>	<b>35%</b>	<b>385,7</b>	<b>393</b>	<b>36%</b>
<b>Total Homme</b>		<b>661,3</b>	<b>667</b>	<b>64%</b>	<b>683,0</b>	<b>690</b>	<b>65%</b>	<b>701,1</b>	<b>709</b>	<b>64%</b>
<b>Total</b>		<b>1026,7</b>	<b>1039</b>		<b>1051,5</b>	<b>1065</b>		<b>1086,8</b>	<b>1102</b>	

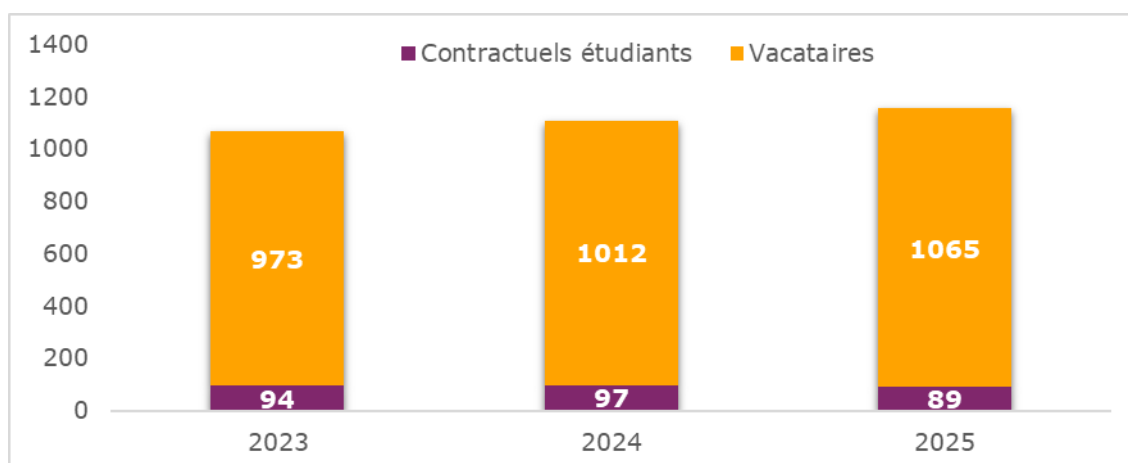
## g. Autres emplois sur ressources propres

### Vacataires

	2023			2024			2025		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
<b>Vacataires</b>	317	656	<b>973</b>	325	687	<b>1012</b>	340	725	<b>1065</b>
<i>dont vacataires titulaires</i>	99	246	<b>345</b>	102	244	<b>346</b>	106	268	<b>374</b>
<i>% de femme</i>	33%			32%			32%		

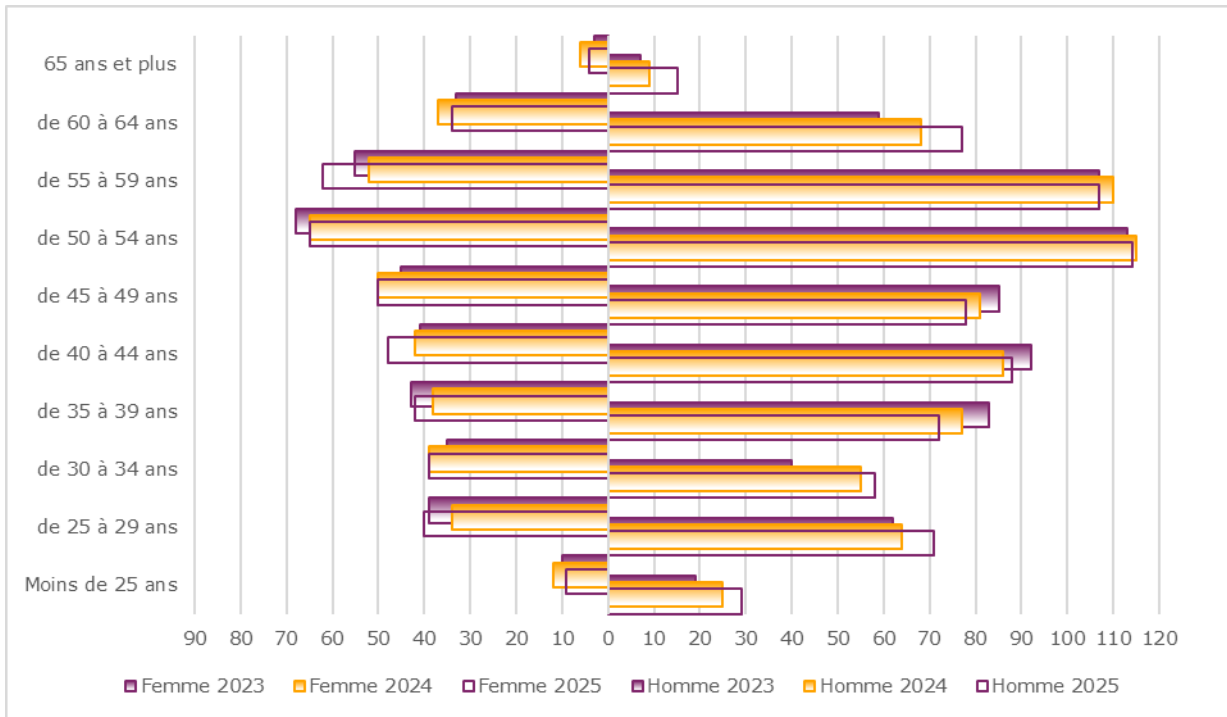
### Contractuels étudiants

	2023			2024			2025		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
<b>Contractuels étudiants</b>	38	56	<b>94</b>	35	62	<b>97</b>	36	53	<b>89</b>
<i>% de femme</i>	40%			36%			40%		



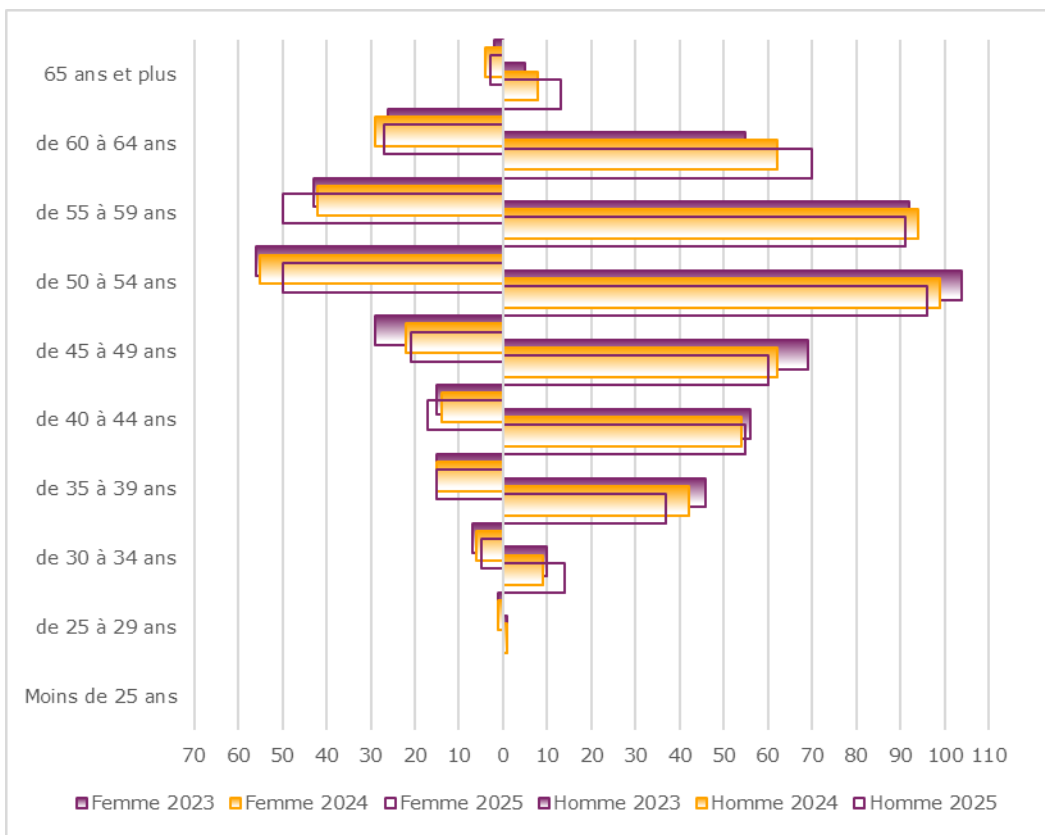
## 4. Démographie

### Pyramide des âges des personnels ENSAM

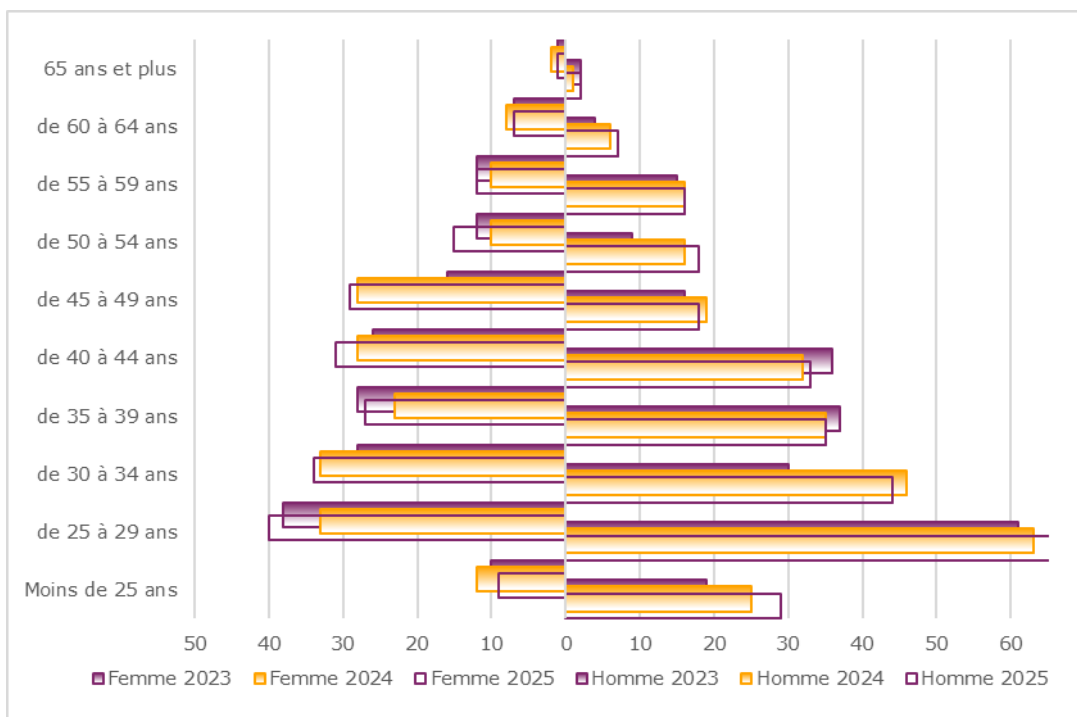


a. Par statut

Pyramide des âges des personnels titulaires



Pyramide des âges des personnels non titulaires



### Âge moyen des personnels ENSAM par statut au 31/12

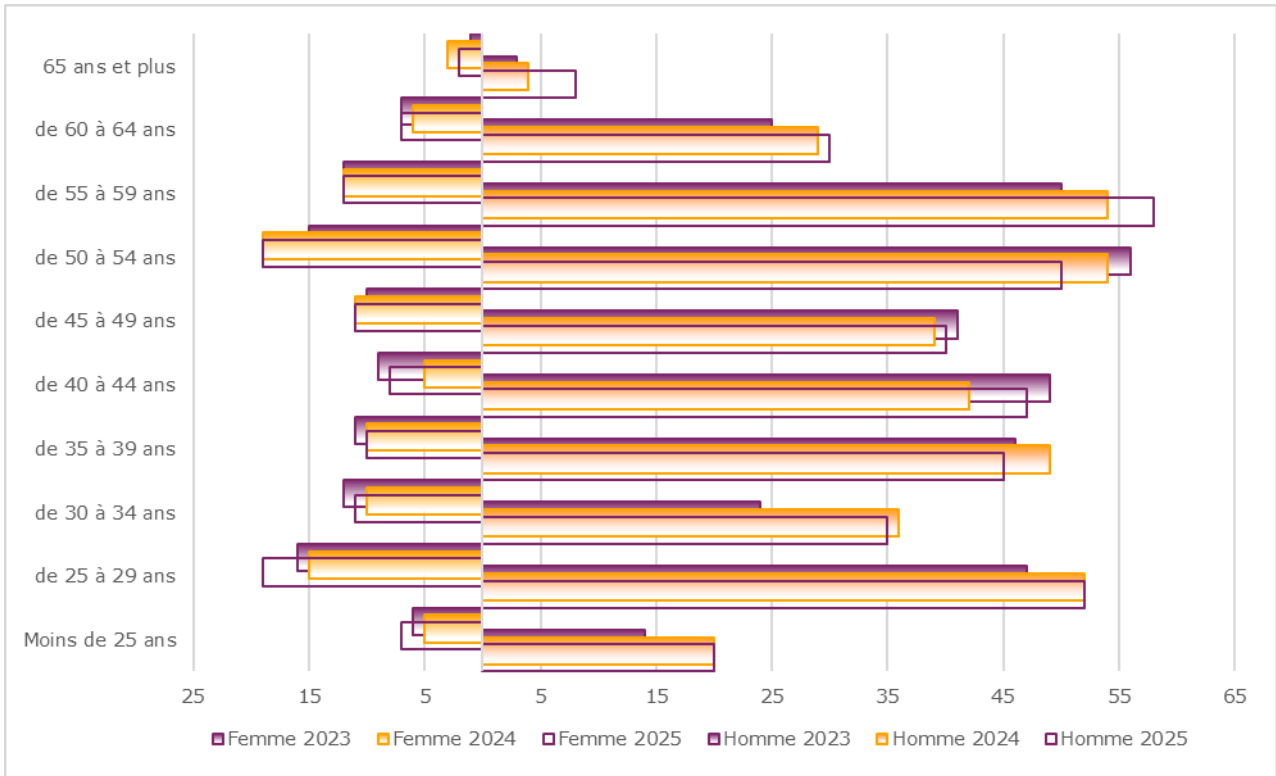
Statut	Genre	2023	2024	2025
Titulaire	Femme	51 ans et 0 mois	51 ans et 7 mois	51 ans et 10 mois
	Homme	50 ans et 3 mois	50 ans et 10 mois	51 ans et 3 mois
	<b>Total Titulaire</b>	<b>50 ans et 5 mois</b>	<b>51 ans et 1 mois</b>	<b>51 ans et 5 mois</b>
Non titulaire	Femme	38 ans et 3 mois	38 ans et 10 mois	38 ans et 10 mois
	Homme	36 ans et 1 mois	36 ans et 5 mois	36 ans et 3 mois
	<b>Total Non titulaire</b>	<b>37 ans et 0 mois</b>	<b>37 ans et 5 mois</b>	<b>37 ans et 4 mois</b>
<b>Femme</b>		<b>44 ans et 10 mois</b>	<b>45 ans et 3 mois</b>	<b>45 ans et 1 mois</b>
<b>Homme</b>		<b>45 ans et 3 mois</b>	<b>45 ans et 5 mois</b>	<b>45 ans et 6 mois</b>
<b>Total</b>		<b>45 ans et 1 mois</b>	<b>45 ans et 4 mois</b>	<b>45 ans et 4 mois</b>

### Âge médian des personnels ENSAM par statut au 31/12

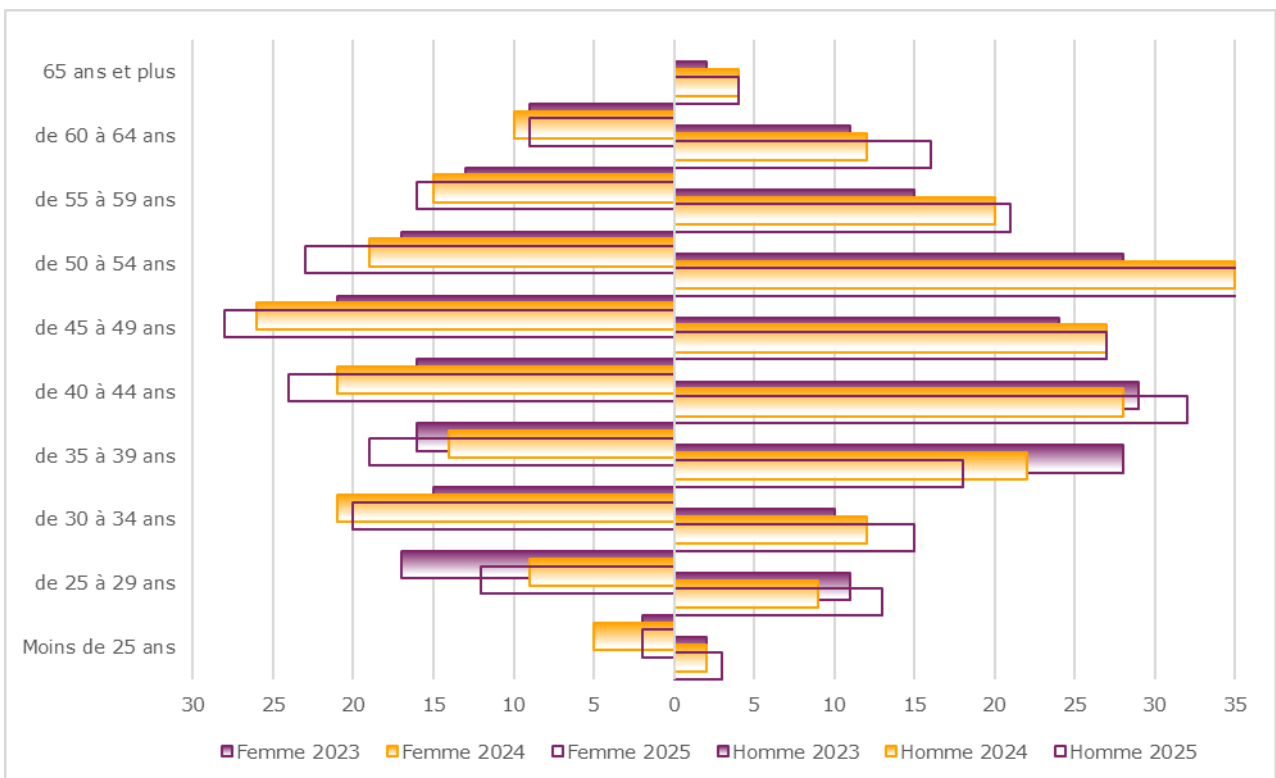
Statut	Genre	2023	2024	2025
Titulaire	Femme	52 ans	53 ans	53 ans
	Homme	51 ans	52 ans	53 ans
	<b>Total Titulaire</b>	<b>52 ans</b>	<b>52 ans</b>	<b>53 ans</b>
Non titulaire	Femme	36 ans	37 ans	38 ans
	Homme	35 ans	34 ans	34 ans
	<b>Total Non titulaire</b>	<b>35 ans</b>	<b>36 ans</b>	<b>36 ans</b>
<b>Femme</b>		<b>46 ans</b>	<b>47 ans</b>	<b>46 ans</b>
<b>Homme</b>		<b>46 ans</b>	<b>47 ans</b>	<b>47 ans</b>
<b>Total</b>		<b>46 ans</b>	<b>47 ans</b>	<b>47 ans</b>

## b. Par catégorie hiérarchique

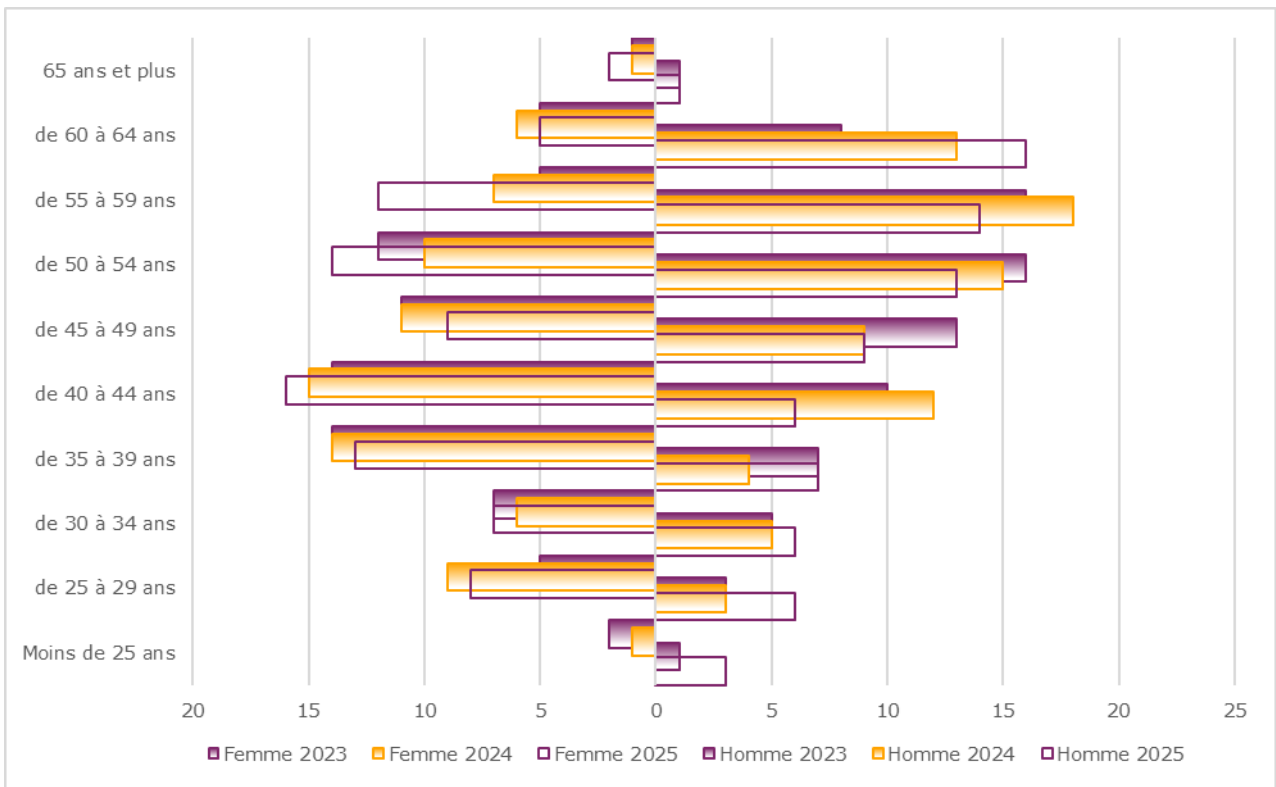
### Pyramide des âges des personnels enseignants



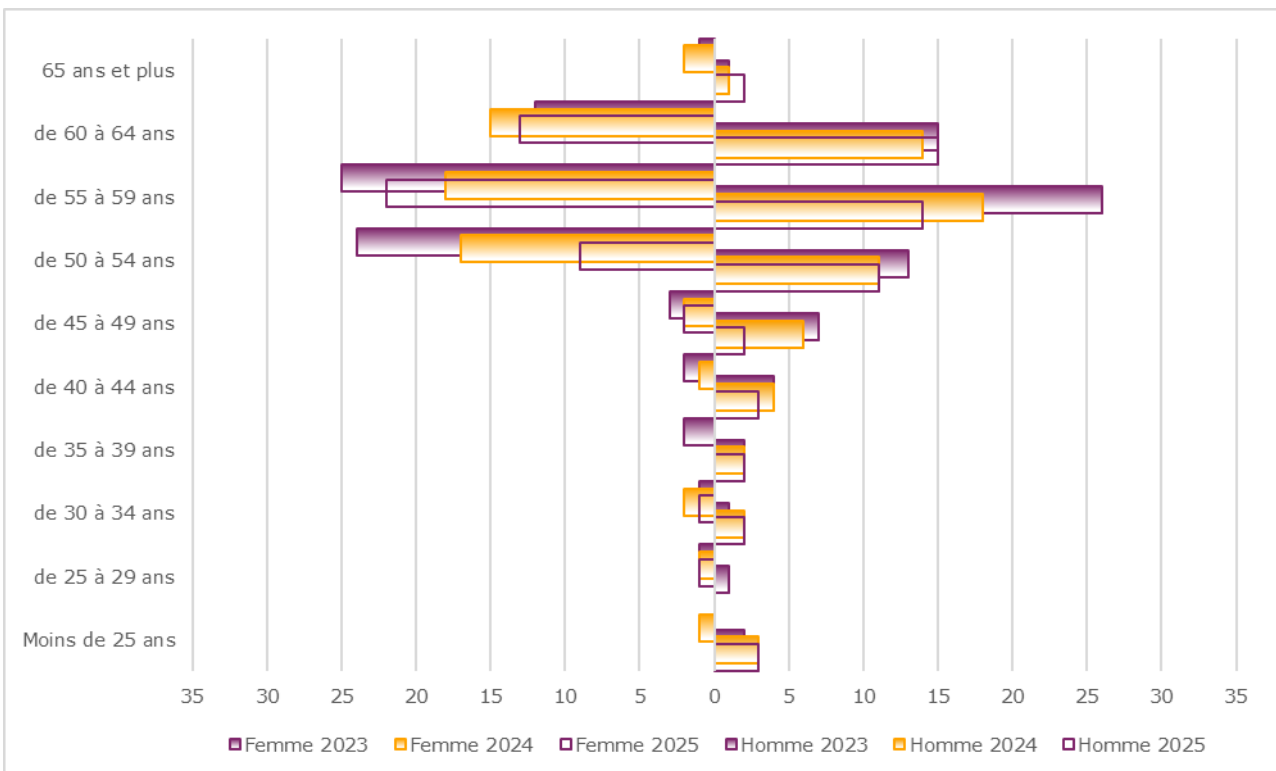
### Pyramide des âges des personnels BIATSS - catégorie A



### Pyramide des âges des personnels BIATSS - catégorie B



### Pyramide des âges des personnels BIATSS - catégorie C



### Âge moyen des personnels ENSAM par catégorie hiérarchique au 31/12

Catégorie de personnel	Catégorie statutaire	Genre	2023	2024	2025
Enseignant	A	Femme	41 ans et 9 mois	43 ans et 2 mois	42 ans et 3 mois
		Homme	43 ans et 3 mois	43 ans et 1 mois	43 ans et 8 mois
	<b>Total enseignant</b>		<b>42 ans et 11 mois</b>	<b>43 ans et 1 mois</b>	<b>43 ans et 5 mois</b>
BIATSS	A	Femme	42 ans et 10 mois	43 ans et 7 mois	43 ans et 10 mois
		Homme	44 ans et 10 mois	46 ans et 1 mois	46 ans et 0 mois
	Total catégorie A		44 ans et 0 mois	45 ans et 0 mois	45 ans et 0 mois
	B	Femme	43 ans et 6 mois	43 ans et 8 mois	44 ans et 9 mois
		Homme	48 ans et 2 mois	49 ans et 11 mois	47 ans et 11 mois
	Total catégorie B		45 ans et 11 mois	46 ans et 9 mois	46 ans et 3 mois
	C	Femme	54 ans et 1 mois	54 ans et 7 mois	55 ans et 10 mois
		Homme	52 ans et 11 mois	52 ans et 1 mois	52 ans et 9 mois
	Total catégorie C		53 ans et 6 mois	53 ans et 4 mois	54 ans et 2 mois
	Femme		45 ans et 11 mois	45 ans et 11 mois	46 ans et 1 mois
	Homme		47 ans et 7 mois	48 ans et 3 mois	47 ans et 7 mois
<b>Total BIATSS</b>		<b>46 ans et 10 mois</b>	<b>47 ans et 2 mois</b>	<b>46 ans et 11 mois</b>	
<b>Femme</b>		<b>44 ans et 10 mois</b>	<b>45 ans et 3 mois</b>	<b>45 ans et 1 mois</b>	
<b>Homme</b>		<b>45 ans et 3 mois</b>	<b>45 ans et 5 mois</b>	<b>45 ans et 6 mois</b>	
<b>Total</b>		<b>45 ans et 1 mois</b>	<b>45 ans et 4 mois</b>	<b>45 ans et 4 mois</b>	

### Âge médian des personnels ENSAM par catégorie hiérarchique au 31/12

Catégorie de personnel	Catégorie statutaire	Genre	2023	2024	2025
Enseignant	A	Femme	43 ans	45 ans	43 ans
		Homme	44 ans	43 ans	44 ans
	<b>Total enseignant</b>		<b>44 ans</b>	<b>43 ans</b>	<b>44 ans</b>
BIATSS	A	Femme	43 ans	44 ans	44 ans
		Homme	44 ans	47 ans	47 ans
	Total catégorie A		44 ans	46 ans	46 ans
	B	Femme	42 ans	42 ans	44 ans
		Homme	50 ans	52 ans	51 ans
	Total catégorie B		57 ans	48 ans	48 ans
	C	Femme	55 ans	56 ans	57 ans
		Homme	55 ans	56 ans	57 ans
	Total catégorie C		55 ans	56 ans	57 ans
	Femme		47 ans	47 ans	47 ans
	Homme		49 ans	50 ans	50 ans
<b>Total BIATSS</b>		<b>48 ans</b>	<b>49 ans</b>	<b>49 ans</b>	
<b>Femme</b>		<b>46 ans</b>	<b>47 ans</b>	<b>46 ans</b>	
<b>Homme</b>		<b>47 ans</b>	<b>47 ans</b>	<b>47 ans</b>	
<b>Total</b>		<b>47 ans</b>	<b>47 ans</b>	<b>47 ans</b>	

### Âge moyen des personnels titulaires par catégorie hiérarchique au 31/12

Catégorie de personnel	Catégorie statutaire	Genre	2023	2024	2025	
Enseignant	A	Femme	49 ans et 5 mois	50 ans et 0 mois	50 ans et 8 mois	
		Homme	49 ans et 0 mois	49 ans et 6 mois	49 ans et 11 mois	
	<b>Total enseignant</b>			<b>49 ans et 1 mois</b>	<b>49 ans et 7 mois</b>	<b>50 ans et 1 mois</b>
BIATSS	A	Femme	50 ans et 0 mois	50 ans et 6 mois	50 ans et 7 mois	
		Homme	49 ans et 7 mois	50 ans et 8 mois	51 ans et 2 mois	
	Total catégorie A			49 ans et 9 mois	50 ans et 7 mois	51 ans et 0 mois
	B	Femme	48 ans et 5 mois	49 ans et 10 mois	50 ans et 5 mois	
		Homme	51 ans et 5 mois	53 ans et 3 mois	53 ans et 7 mois	
	Total catégorie B			50 ans et 3 mois	51 ans et 10 mois	52 ans et 2 mois
	C	Femme	54 ans et 6 mois	55 ans et 8 mois	56 ans et 6 mois	
		Homme	54 ans et 7 mois	54 ans et 9 mois	55 ans et 11 mois	
	Total catégorie C			54 ans et 7 mois	55 ans et 3 mois	56 ans et 2 mois
	Femme			51 ans et 7 mois	52 ans et 2 mois	52 ans et 4 mois
	Homme			51 ans et 7 mois	52 ans et 5 mois	52 ans et 10 mois
	<b>Total BIATSS</b>			<b>51 ans et 7 mois</b>	<b>52 ans et 4 mois</b>	<b>52 ans et 8 mois</b>
<b>Femme</b>			<b>51 ans et 0 mois</b>	<b>51 ans et 7 mois</b>	<b>51 ans et 10 mois</b>	
<b>Homme</b>			<b>50 ans et 3 mois</b>	<b>50 ans et 10 mois</b>	<b>51 ans et 3 mois</b>	
<b>Total personnel titulaire</b>			<b>50 ans et 5 mois</b>	<b>51 ans et 1 mois</b>	<b>51 ans et 5 mois</b>	

### Âge médian des personnels titulaires par catégorie hiérarchique au 31/12

Catégorie de personnel	Catégorie statutaire	Genre	2023	2024	2025	
Enseignant	A	Femme	50 ans	51 ans	52 ans	
		Homme	50 ans	51 ans	51 ans	
	<b>Total enseignant</b>			<b>50 ans</b>	<b>51 ans</b>	<b>52 ans</b>
BIATSS	A	Femme	51 ans	53 ans	53 ans	
		Homme	50 ans	51 ans	51 ans	
	Total catégorie A			50 ans	51 ans	52 ans
	B	Femme	48 ans	51 ans	52 ans	
		Homme	53 ans	55 ans	55 ans	
	Total catégorie B			51 ans	53 ans	54 ans
	C	Femme	56 ans	57 ans	57 ans	
		Homme	56 ans	56 ans	57 ans	
	Total catégorie C			56 ans	56 ans	57 ans
	Femme			52 ans	53 ans	54 ans
	Homme			53 ans	53 ans	54 ans
	<b>Total BIATSS</b>			<b>52 ans</b>	<b>53 ans</b>	<b>54 ans</b>
<b>Femme</b>			<b>52 ans</b>	<b>53 ans</b>	<b>53 ans</b>	
<b>Homme</b>			<b>51 ans</b>	<b>52 ans</b>	<b>53 ans</b>	
<b>Total personnel titulaire</b>			<b>52 ans</b>	<b>52 ans</b>	<b>53 ans</b>	

### Âge moyen des personnels non titulaires par catégorie hiérarchique au 31/12

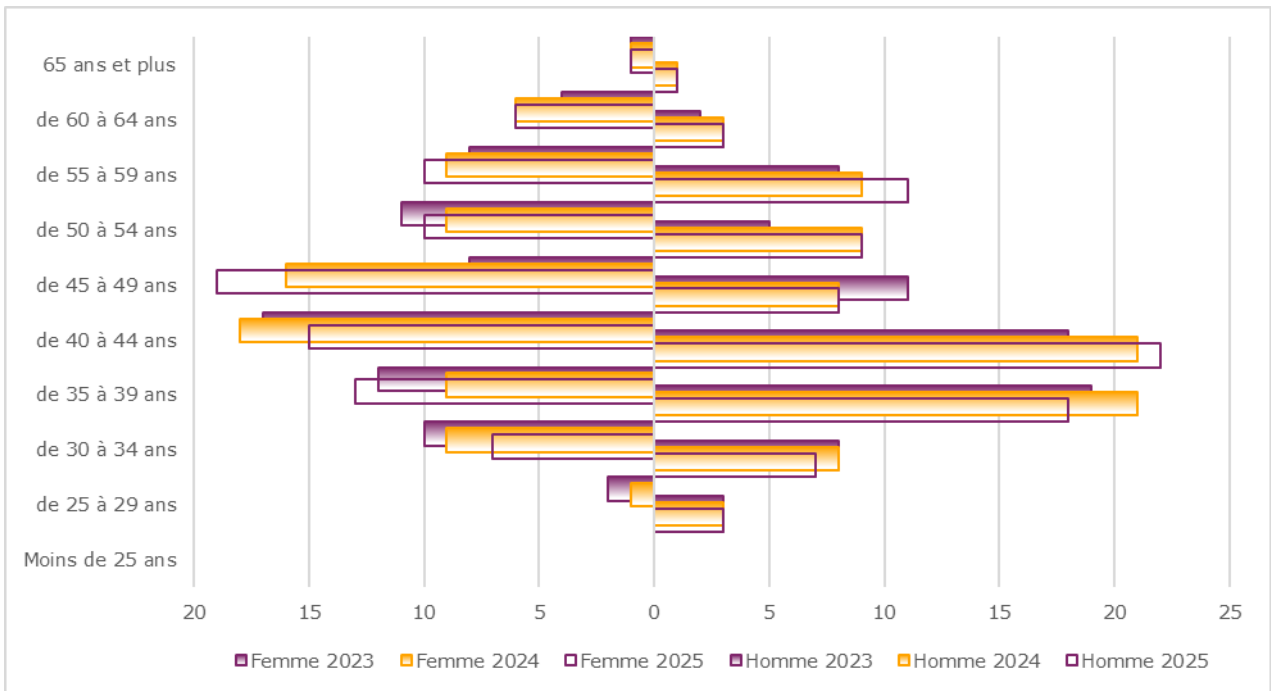
Catégorie de personnel	Catégorie statutaire	Genre	2023	2024	2025
Enseignant	A	Femme	34 ans et 0 mois	34 ans et 9 mois	34 ans et 2 mois
		Homme	32 ans et 9 mois	32 ans et 10 mois	33 ans et 3 mois
	<b>Total enseignant</b>		<b>33 ans et 1 mois</b>	<b>33 ans et 3 mois</b>	<b>33 ans et 6 mois</b>
BIATSS	A	Femme	38 ans et 8 mois	39 ans et 11 mois	40 ans et 4 mois
		Homme	39 ans et 2 mois	40 ans et 8 mois	40 ans et 3 mois
	Total catégorie A		38 ans et 11 mois	40 ans et 3 mois	40 ans et 3 mois
	B	Femme	39 ans et 3 mois	38 ans et 4 mois	39 ans et 0 mois
		Homme	41 ans et 7 mois	43 ans et 0 mois	38 ans et 3 mois
	Total catégorie B		40 ans et 3 mois	40 ans et 1 mois	38 ans et 8 mois
	C	Femme	51 ans et 6 mois	49 ans et 1 mois	51 ans et 10 mois
		Homme	41 ans et 5 mois	38 ans et 4 mois	38 ans et 10 mois
	Total catégorie C		46 ans et 8 mois	43 ans et 9 mois	44 ans et 2 mois
	Femme		39 ans et 10 mois	40 ans et 1 mois	40 ans et 6 mois
	Homme		39 ans et 11 mois	41 ans et 0 mois	39 ans et 8 mois
<b>Total BIATSS</b>		<b>39 ans et 11 mois</b>	<b>40 ans et 6 mois</b>	<b>40 ans et 1 mois</b>	
<b>Femme</b>		<b>38 ans et 3 mois</b>	<b>38 ans et 10 mois</b>	<b>38 ans et 10 mois</b>	
<b>Homme</b>		<b>36 ans et 1 mois</b>	<b>36 ans et 5 mois</b>	<b>36 ans et 3 mois</b>	
<b>Total personnel non titulaire</b>		<b>37 ans et 0 mois</b>	<b>37 ans et 5 mois</b>	<b>37 ans et 4 mois</b>	

### Âge médian des personnels non titulaires par catégorie hiérarchique au 31/12

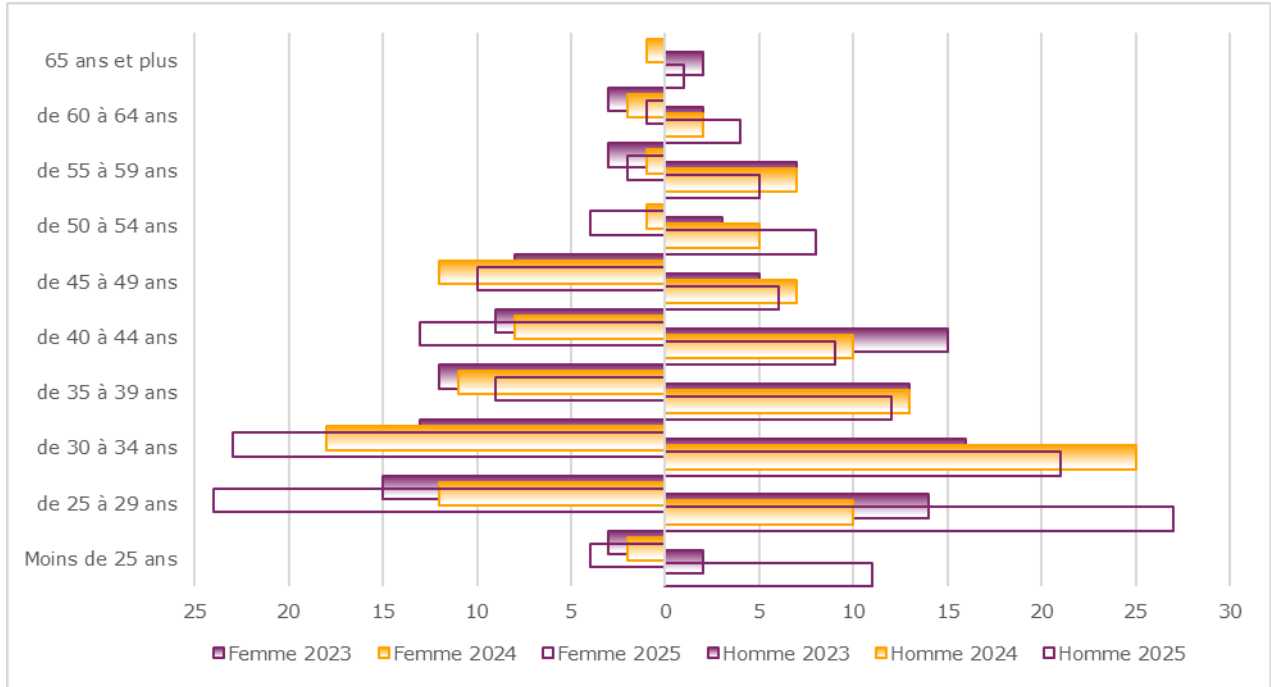
Catégorie de personnel	Catégorie statutaire	Genre	2023	2024	2024
Enseignant	A	Femme	30 ans	31 ans	30 ans
		Homme	30 ans	30 ans	29 ans
	<b>Total enseignant</b>		<b>30 ans</b>	<b>30 ans</b>	<b>30 ans</b>
BIATSS	A	Femme	38 ans	40 ans	40 ans
		Homme	39 ans	41 ans	40 ans
	Total catégorie A		38 ans	40 ans	40 ans
	B	Femme	39 ans	39 ans	38 ans
		Homme	40 ans	42 ans	37 ans
	Total catégorie B		40 ans	40 ans	38 ans
	C	Femme	53 ans	53 ans	55 ans
		Homme	51 ans	39 ans	40 ans
	Total catégorie C		53 ans	49 ans	51 ans
	Femme		39 ans	40 ans	40 ans
	Homme		40 ans	41 ans	39 ans
<b>Total BIATSS</b>		<b>39 ans</b>	<b>40 ans</b>	<b>40 ans</b>	
<b>Femme</b>		<b>36 ans</b>	<b>37 ans</b>	<b>38 ans</b>	
<b>Homme</b>		<b>35 ans</b>	<b>34 ans</b>	<b>34 ans</b>	
<b>Total personnel non titulaire</b>		<b>36 ans</b>	<b>36 ans</b>	<b>36 ans</b>	

### c. Par type de contrat

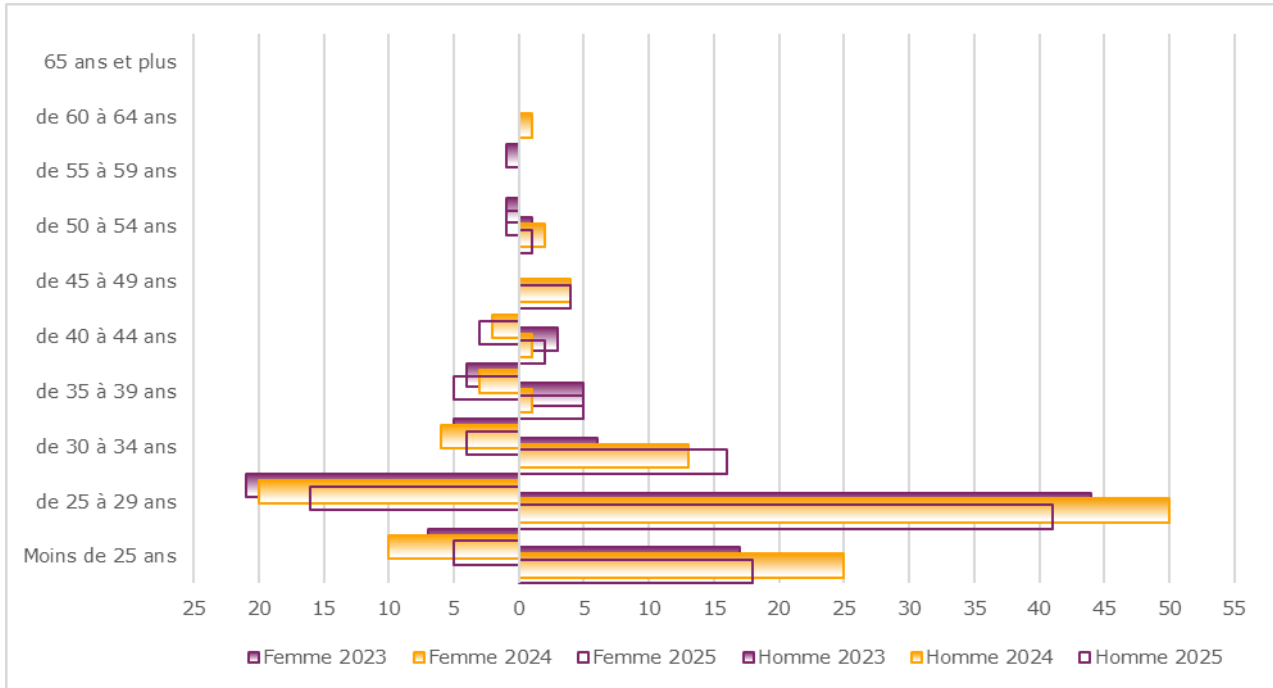
**Pyramide des âges des personnels non titulaires - CDI**



**Pyramide des âges des personnels non titulaires – CDD sur missions permanentes**



## Pyramide des âges des personnels non titulaires – CDD sur missions temporaires et contrats financés



### d. Répartition des agents de 55 ans et plus par statut et par corps au 31/12

#### Répartition des agents de 55 ans et plus

Catégorie de personnel	Statut	2023			2024			2025		
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Enseignant	Titulaire	16	69	<b>85</b>	17	77	<b>94</b>	18	84	<b>102</b>
	Non titulaire	4	9	<b>13</b>	4	10	<b>14</b>	3	12	<b>15</b>
<b>Total Enseignant</b>		<b>20</b>	<b>78</b>	<b>98</b>	<b>21</b>	<b>87</b>	<b>108</b>	<b>21</b>	<b>96</b>	<b>117</b>
BIATSS	Titulaire	55	83	<b>138</b>	58	87	<b>145</b>	62	90	<b>152</b>
	Non titulaire	16	12	<b>28</b>	16	13	<b>29</b>	17	13	<b>30</b>
<b>Total BIATSS</b>		<b>71</b>	<b>95</b>	<b>166</b>	<b>74</b>	<b>100</b>	<b>174</b>	<b>79</b>	<b>103</b>	<b>182</b>
<b>Total</b>		<b>91</b>	<b>173</b>	<b>264</b>	<b>95</b>	<b>187</b>	<b>282</b>	<b>100</b>	<b>199</b>	<b>299</b>

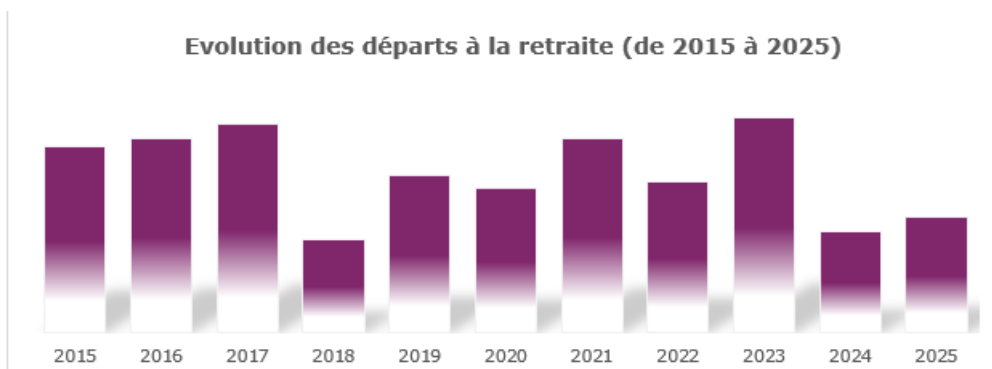
### Répartition des agents titulaires de 55 ans et plus par filière et corps

Catégorie de personnel	Filière	Corps	2023			2024			2025		
			F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Enseignant	Universitaire	Professeur des universités	1	28	29	2	35	37	2	38	40
		Maître de conférences	6	20	26	6	23	29	8	25	33
	Enseignant du 2nd degré	Professeur agrégé	1	13	14	2	12	14	2	14	16
		Professeur certifié	6	1	7	5	1	6	4	1	5
		Professeur de l'ENSAM	2	7	9	2	6	8	2	6	8
<b>Total Enseignant</b>			<b>16</b>	<b>69</b>	<b>85</b>	<b>17</b>	<b>77</b>	<b>94</b>	<b>18</b>	<b>84</b>	<b>102</b>
BIATSS	Administrative	Agent comptable d'EPSCP	1		1	1		1	1		1
		Attaché d'administration de l'Etat	2		2	3	1	4	2	1	3
		Secrétaire administratif (Saenes)	3	2	5	2	2	4	2	3	5
		Adjoint administratif (Adjaenes)	7		7	9		9	8		8
	ITRF	Ingénieur de recherche	4	6	10	4	7	11	4	7	11
		Ingénieur d'études	5	6	11	6	9	15	6	12	18
		Assistant ingénieur	2	11	13	1	13	14	2	13	15
		Technicien de RF	4	19	23	9	24	33	13	25	38
		Adjoint tech de RF	27	38	65	21	31	52	21	29	50
	Sociale et de santé	Infirmier (Infenes)			0	1		1	1		1
	Technique	Adjoint technique des étab. d'enseig.		1	1	1		1	2		2
<b>Total BIATSS</b>			<b>55</b>	<b>83</b>	<b>138</b>	<b>58</b>	<b>87</b>	<b>145</b>	<b>62</b>	<b>90</b>	<b>152</b>
<b>Total</b>			<b>71</b>	<b>152</b>	<b>223</b>	<b>75</b>	<b>164</b>	<b>239</b>	<b>80</b>	<b>174</b>	<b>254</b>

### Répartition des agents non titulaires de 55 ans et plus par filière et corps

Catégorie de personnel	Filière	Catégorie	2023			2024			2025		
			F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Enseignant	Universitaire	ECC cat 1		1	1		1	1		1	1
		ECC cat 2		1	1		1	1		1	1
		Enseignant associé		2	2		2	2		2	2
	Enseignant du 2nd degré	Catégorie 1	1	4	5	1	4	5	1	5	6
		Catégorie 2	2		2	2		2	1	1	2
		Catégorie 3	1	1	2	1	2	3	1	2	3
<b>Total Enseignant</b>			<b>4</b>	<b>9</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>14</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>15</b>
BIATSS	ITRF	Catégorie 1	3	2	5	2	3	5	3	3	6
		Catégorie 2	4	3	7	5	3	8	3	3	6
		Catégorie 3	1		1	2	2	4	3	2	5
		Catégorie 4	4	4	8	3	3	6	4	3	7
		Catégorie 5	4	3	7	4	2	6	4	2	6
	<b>Total BIATSS</b>			<b>16</b>	<b>12</b>	<b>28</b>	<b>16</b>	<b>13</b>	<b>29</b>	<b>17</b>	<b>13</b>
<b>Total</b>			<b>20</b>	<b>21</b>	<b>41</b>	<b>20</b>	<b>23</b>	<b>43</b>	<b>20</b>	<b>25</b>	<b>45</b>

### e. Age moyen de départs à la retraite



	2023			2024			2025		
	Nb d'agent	%	Age moyen	Nb d'agent	%	Age moyen	Nb d'agent	%	Age moyen
<b>Femme</b>	10	33%	63	7	50%	63	9	56%	65
<b>Homme</b>	20	67%	65	7	50%	63	7	44%	64
<b>Total</b>	30		64	14		63	16		64

### f. Mouvement des agents non titulaires

#### Nombre de passage de CDD en CDI dans l'année

Catégorie de personnel	Catégorie statutaire	2023			2024			2025		
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
<b>Enseignant</b>	A		4	4	1	5	6	1	1	2
<b>BIATSS</b>	A	9	7	16	1	4	5	3	2	5
	B	1	3	4		1	1	1	2	3
	C	1		1			0			0
<b>Total</b>		<b>11</b>	<b>14</b>	<b>25</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>10</b>

### g. Taux de rotation

**Taux de rotation** = Somme du nombre d'arrivés et du nombre de départs d'agents au cours de l'année, divisé par 2, rapporté à l'effectif moyen de l'année.

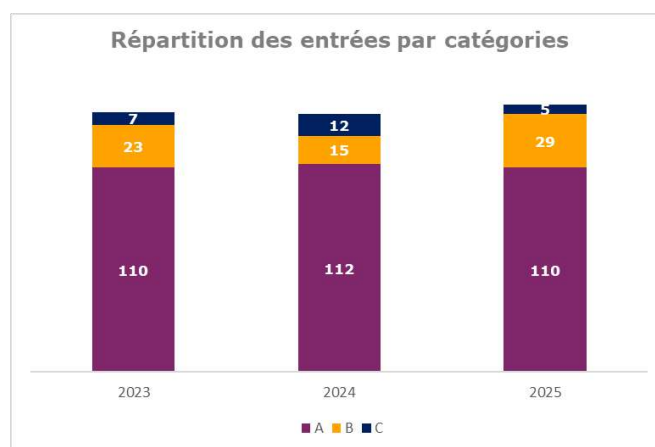
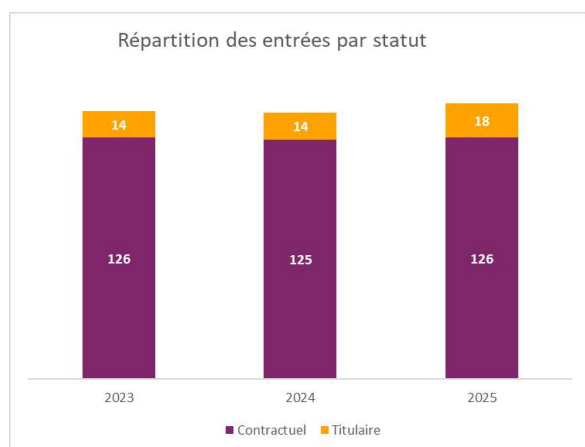
	2023			2024			2025		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
<b>Tx de rotation</b>	15,7%	12,8%	<b>13,8%</b>	13,2%	11,6%	<b>12,2%</b>	14,9%	10,1%	<b>11,8%</b>
<b>Tx de rotation hors convention</b>	13,6%	9,1%	<b>10,7%</b>	11,6%	8,6%	<b>9,7%</b>	11,5%	6,1%	<b>8,1%</b>

# Chapitre 2 - Recrutements

## 1. Les entrées

### a) Répartition des entrées par statut et catégorie hiérarchique

	2023						2024						2025					
	F	dont recrutement d'agent en situation d'handicap	H	dont recrutement d'agent en situation d'handicap	Total	% de femme	F	dont recrutement d'agent en situation d'handicap	H	dont recrutement d'agent en situation d'handicap	Total	% de femme	F	dont recrutement d'agent en situation d'handicap	H	dont recrutement d'agent en situation d'handicap	Total	% de femme
<b>Titulaire</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>57%</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>43%</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>18</b>	<b>44%</b>
A	6		3		9	67%	4		8		12	33%	3		9		12	25%
B	2		2		4	50%	1				1	100%	5		1		6	83%
C			1		1	0%	1				1	100%					0	
<b>Non titulaire</b>	<b>52</b>	<b>0</b>	<b>74</b>	<b>2</b>	<b>126</b>	<b>41%</b>	<b>44</b>	<b>1</b>	<b>81</b>	<b>0</b>	<b>125</b>	<b>35%</b>	<b>57</b>	<b>1</b>	<b>69</b>	<b>1</b>	<b>126</b>	<b>45%</b>
A	37		64	2	101	37%	31	1	69		100	31%	43	1	55	1	98	44%
B	13		6		19	68%	11		3		14	79%	13		10		23	57%
C	2		4		6	33%	2		9		11	18%	1		4		5	20%
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>0</b>	<b>80</b>	<b>2</b>	<b>140</b>	<b>43%</b>	<b>50</b>	<b>1</b>	<b>89</b>	<b>0</b>	<b>139</b>	<b>36%</b>	<b>65</b>	<b>1</b>	<b>79</b>	<b>1</b>	<b>144</b>	<b>45%</b>



## b) Répartition des entrées par motif et catégorie hiérarchique

Catégorie statutaire	Motifs	2023				2024				2025			
		F	H	Total	% de femme	F	H	Total	% de femme	F	H	Total	% de femme
<b>A</b>	Concours	1		1	100%	1	1	2	50%		3	3	0%
	Mutation		2	2	0%	2	3	5	40%	2	2	4	50%
	Réintégration		1	1	0%	2	1	3	67%		2	2	0%
	Détachement	4	1	5	80%	1	3	4	25%	1	2	3	33%
	CDI	3	2	5	60%	4	3	7	57%			0	
	CDD	33	62	95	35%	25	66	91	27%	43	55	98	44%
	<b>Total cat A</b>	<b>41</b>	<b>68</b>	<b>109</b>	<b>38%</b>	<b>35</b>	<b>77</b>	<b>112</b>	<b>31%</b>	<b>46</b>	<b>64</b>	<b>110</b>	<b>42%</b>
<b>B</b>	Concours			0		1		1	100%	1		1	100%
	Mutation			0				0		1		1	100%
	Réintégration		1	1	0%			0			1	1	0%
	Détachement	1	1	2	50%			0		3		3	100%
	CDI			0				0				0	
	CDD	13	6	19	68%	11	3	14	79%	13	10	23	57%
	<b>Total cat B</b>	<b>14</b>	<b>8</b>	<b>22</b>	<b>64%</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>15</b>	<b>80%</b>	<b>18</b>	<b>11</b>	<b>29</b>	<b>62%</b>
<b>C</b>	Concours			0				0				0	
	Mutation		1	1	0%	1		1	100%			0	
	Réintégration			0				0				0	
	Détachement	2		2	100%			0				0	
	CDI			0				0				0	
	CDD	2	4	6	33%	2	9	11	18%	1	4	5	20%
	<b>Total cat C</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>44%</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>12</b>	<b>25%</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>20%</b>
Concours	1	0	1	100%	2	1	3	67%	1	3	4	25%	
Mutation	0	3	3	0%	3	3	6	50%	3	2	5	60%	
Réintégration	0	2	2	0%	2	1	3	67%	0	3	3	0%	
Détachement	7	2	9	78%	1	3	4	25%	4	2	6	67%	
CDI	3	2	5	60%	4	3	7	57%	0	0	0		
CDD	48	72	120	40%	38	78	116	33%	57	69	126	45%	
<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>81</b>	<b>140</b>	<b>42%</b>	<b>50</b>	<b>89</b>	<b>139</b>	<b>36%</b>	<b>65</b>	<b>79</b>	<b>144</b>	<b>45%</b>	

## c) Le recrutement des agents fonctionnaires

### Répartition des agents fonctionnaires recrutés par catégorie hiérarchique

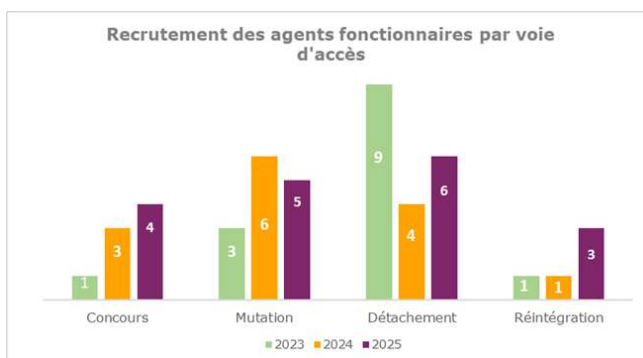
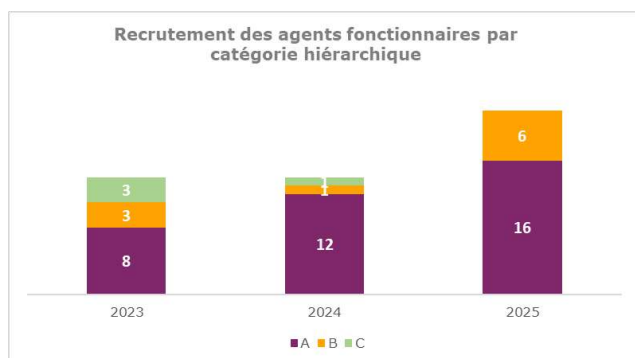
Catégorie statutaire	2023					2024					2025				
	F	dont recrutement d'agent en situation d'handicap	H	dont recrutement d'agent en situation d'handicap	Total	F	dont recrutement d'agent en situation d'handicap	H	dont recrutement d'agent en situation d'handicap	Total	F	dont recrutement d'agent en situation d'handicap	H	dont recrutement d'agent en situation d'handicap	Total
A	6	-	3	-	9	4	-	8	-	12	3	-	9	-	12
B	2	-	2	-	4	1	-	-	-	1	5	-	1	-	6
C	0	-	1	-	1	1	-	-	-	1	-	-	-	-	0
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>18</b>

### Répartition des agents fonctionnaires recrutés par voie d'accès

Voie d'accès	2023					2024					2025				
	F	dont recrutement d'agent en situation d'handicap	H	dont recrutement d'agent en situation d'handicap	Total	F	dont recrutement d'agent en situation d'handicap	H	dont recrutement d'agent en situation d'handicap	Total	F	dont recrutement d'agent en situation d'handicap	H	dont recrutement d'agent en situation d'handicap	Total
Concours	1	-	0	-	1	2	-	1	-	3	1	-	3	-	4
Mutation	0	-	3	-	3	3	-	3	-	6	3	-	2	-	5
Détachement	7	-	2	-	9	1	-	3	-	4	4	-	2	-	6
Réintégration	0	-	1	-	1	-	-	1	-	1	-	-	3	-	3
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>18</b>

### Focus : Agent ayant bénéficié du dispositif promotion par détachement de l'article 93 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019

Filière	2023				2024				2025			
	F	H	Total	% femme	F	H	Total	% femme	F	H	Total	% femme
Enseignant	0	0	0	-	0	1	1	0%	0	1	1	0%
BIATSS	0	0	0	-	0	0	0	-	0	1	1	0%
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0%</b>



## Répartition des agents fonctionnaires recrutés par grade

Grade	2023			2024			2025		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
PU 1C								1	1
MCF HC EXC					1	1			
MCF HC				1		1		1	1
MCF CN	1		1		1	1		2	2
PRAG HC	1		1						
PLP CN		1	1						
IGR HC					1	1			
IGR CN								1	1
IGE CN		1	1	1	2	3		2	2
ASI		1	1	1		1	2		2
TECH CE							1		1
TECH CS		1	1						
TECH CN				1		1	1	1	2
ADT PAL 1C		1	1						
ADT PAL 2C				1		1			
Attaché pal administration Etat				1		1	1		1
Attaché administration Etat	1		1					1	1
Directrice d'hôpital HC	1		1						
Assistant socio éducative	1		1						
Rédacteur territorial	1		1				1		1
Technicien principal 1C		1	1						
Secrétaire administrative de classe exceptionnelle du ministère de la défense							1		1
Adjoint des cadres hospitalier CN							1		1
Adjoint adm. territorial pal 1C	1		1						
Adjoint adm. Territorial	1		1						
Ingénieur des travaux publics de l'Etat					1	1			
Inspecteur spécialisé des finances publiques					1	1			
Professeur technique classe normale de la protection judiciaire de la jeunesse					1	1			
Professeur des écoles classe normale								1	1
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>14</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>14</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>18</b>

## Répartition des agents fonctionnaires recrutés par voie d'accès, catégorie hiérarchique et corps

Voie d'accès	Catégorie statutaire	Corps	2023			2024			2025		
			F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Concours interne	A	Ingénieur d'études								1	1
		Assistant ingénieur				1		1			
	B	Technicien RF	1		1				1		1
Concours externe	B	Technicien RF				1		1			
Concours unique	A	Maître de conférences					1	1		2	2
<b>Total Concours</b>			<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Mutation	A	Maître de conférences					1	1			
		Ingénieur de recherche					1	1			
		Ingénieur d'études		1	1	1	1	2		1	1
		Assistant ingénieur		1	1				1		1
		Attaché d'administration de l'Etat				1		1	1	1	2
	B	Technicien RF							1		1
C	Adjoint technique RF		1	1	1		1				
<b>Total Mutation</b>			<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>
Détachement	A	Maître de conférences	1		1	1		1			
		Professeur de lycée professionnel		1	1						
		Professeur des écoles								1	1
		Ingénieur de recherche								1	1
		Assistant ingénieur							1		1
		Attaché d'administration de l'Etat	1		1						
		Directeur d'hôpital	1		1						
		Assistant socio-éducative	1		1						
		Inspecteur des finances publiques						1	1		
		Professeur technique de la protection judiciaire de la jeunesse						1	1		
	Ingénieur des travaux publics de l'Etat						1	1			
	B	Adjoint des cadres hospitalier								1	1
		Rédacteur territorial	1		1					1	1
		Secrétaire administrative du ministère de la défense								1	1
Technicien territorial			1	1							
C	Adjoint administratif territorial	2		2							
<b>Total Détachement</b>			<b>7</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>6</b>
Réintégration	A	Professeur des universités								1	1
		Maître de conférences								1	1
		Ingénieur d'études					1				
	B	Technicien RF		1	1					1	1
<b>Total Réintégration</b>			<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
<b>Total</b>			<b>8</b>	<b>6</b>	<b>14</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>14</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>18</b>

## d) Le recrutement des agents contractuels

	2023				2024				2025			
	F	H	Total	% de femme	F	H	Total	% de femme	F	H	Total	% de femme
<b>CDI</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>67%</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>67%</b>				
Cat A	4	2	6	67%	6	3	9	67%				
<b>CDD</b>	<b>46</b>	<b>69</b>	<b>115</b>	<b>40%</b>	<b>36</b>	<b>76</b>	<b>112</b>	<b>32%</b>	<b>56</b>	<b>67</b>	<b>123</b>	<b>46%</b>
Cat A	33	62	95	35%	25	66	91	27%	43	55	98	44%
Cat B	13	6	19	68%	11	3	14	79%	13	10	23	57%
Cat C		1	1	0%		7	7	0%		2	2	0%
<b>Apprentis</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>40%</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>50%</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>33%</b>
<b>Total</b>	<b>52</b>	<b>74</b>	<b>126</b>	<b>41%</b>	<b>44</b>	<b>81</b>	<b>125</b>	<b>35%</b>	<b>57</b>	<b>69</b>	<b>126</b>	<b>45%</b>

### ➤ Les recrutements sur emploi permanent

#### Répartition des agents contractuels recrutés sur emploi permanent par catégorie hiérarchique, type de contrat et fondement juridique

Catégorie statutaire	Type de contrat et fondement juridique	2023						2024						2025					
		F	dont recrutement d'agent en situation d'handicap	H	dont recrutement d'agent en situation d'handicap	Total	% de femme	F	dont recrutement d'agent en situation d'handicap	H	dont recrutement d'agent en situation d'handicap	Total	% de femme	F	dont recrutement d'agent en situation d'handicap	H	dont recrutement d'agent en situation d'handicap	Total	% de femme
Cat A	CDI art. L.954-3	4		2		6	67%	5		3		8	63%						
	CDI art. L.332-2							1				100%							
	CDD art. L.951-2							1		1		50%							
	CDD art. L.952-6-2							1				100%							
	CDD art. L.954-3 2							2		9		18%			2		2	0%	
	CDD art. L.332-2	16		25		41	39%	8	1	12		20	40%	23	1	10		33	70%
	CDD art. L.332-22													1		1		2	50%
<b>Total catégorie A</b>		<b>20</b>	<b>0</b>	<b>27</b>	<b>0</b>	<b>47</b>	<b>43%</b>	<b>18</b>	<b>1</b>	<b>25</b>	<b>0</b>	<b>43</b>	<b>42%</b>	<b>24</b>	<b>1</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>37</b>	<b>65%</b>
Cat B	CDD art. L.332-2	2				2	100%	5		2		7	71%	7		8		15	47%
	CDD art. L.332-7	10		6		16	63%						2		2		4	50%	
	<b>Total catégorie B</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>18</b>	<b>67%</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>71%</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>19</b>	<b>47%</b>
Cat C	CDD art. L.332-2								3		3	0%			2		2	0%	
<b>Total catégorie C</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0%</b>
<b>Total</b>		<b>32</b>	<b>0</b>	<b>33</b>	<b>0</b>	<b>65</b>	<b>49%</b>	<b>23</b>	<b>1</b>	<b>30</b>	<b>0</b>	<b>53</b>	<b>43%</b>	<b>33</b>	<b>1</b>	<b>25</b>	<b>0</b>	<b>58</b>	<b>57%</b>

#### Répartition des agents contractuels recrutés sur emploi permanent par catégorie hiérarchique et métier

Catégorie statutaire	Métier	2023						2024						2025					
		F	dont recrutement d'agent en situation d'handicap	H	dont recrutement d'agent en situation d'handicap	Total	% de femme	F	dont recrutement d'agent en situation d'handicap	H	dont recrutement d'agent en situation d'handicap	Total	% de femme	F	dont recrutement d'agent en situation d'handicap	H	dont recrutement d'agent en situation d'handicap	Total	% de femme
Cat A	Enseignement, Enseignement - Recherche	6		13		19	32%	5		14		19	26%	9		7		16	56%
	Appui	2		6		8	25%	6		6		12	50%	5		2		7	71%
	Support	12		8		20	60%	7	1	5		12	58%	10	1	4		14	71%
<b>Total catégorie A</b>		<b>20</b>		<b>27</b>		<b>47</b>	<b>43%</b>	<b>18</b>	<b>1</b>	<b>25</b>	<b>0</b>	<b>43</b>	<b>42%</b>	<b>24</b>	<b>1</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>37</b>	<b>65%</b>
Cat B	Appui	4		2		6	67%	1		1		2	50%	3		5		8	38%
	Support	8		4		12	67%	4	1	1		5	80%	6		5		11	55%
<b>Total catégorie B</b>		<b>12</b>		<b>6</b>		<b>18</b>	<b>67%</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>71%</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>19</b>	<b>47%</b>
Cat C	Support	0		0		0				3		3	0%			2		2	0%
<b>Total catégorie C</b>		<b>0</b>		<b>0</b>		<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0%</b>
<b>Total</b>		<b>32</b>		<b>33</b>		<b>65</b>	<b>49%</b>	<b>23</b>	<b>1</b>	<b>30</b>	<b>0</b>	<b>53</b>	<b>43%</b>	<b>33</b>	<b>1</b>	<b>25</b>	<b>0</b>	<b>58</b>	<b>57%</b>

## Répartition des agents contractuels recrutés sur emploi permanent par type de contrat et durée des contrats

Type contrat		2023			2024			2025		
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
A	CDI	4	2	6	6	3	9			0
	CDD 12 mois	3	5	8	5	5	10	10	4	14
	CDD 24 mois	8	3	11	2	5	7	3		3
	CDD 36 mois	5	17	22	4	12	16	11	9	20
	CDD 60 mois				1		1			0
<b>Total catégorie A</b>		<b>20</b>	<b>27</b>	<b>47</b>	<b>18</b>	<b>25</b>	<b>43</b>	<b>24</b>	<b>13</b>	<b>37</b>
B	CDD 12 mois	9	6	15	3	1	4	8	8	16
	CDD 24 mois	3		3	1	1	2	1		1
	CDD 36 mois				1		1		2	2
<b>Total catégorie B</b>		<b>12</b>	<b>6</b>	<b>18</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>19</b>
C	CDD 12 mois					2	2		2	2
	CDD 24 mois					1	1			0
<b>Total catégorie C</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>

### ➤ Les recrutements sur emploi non permanent

#### Répartition des agents contractuels recrutés sur emploi non permanent par statut d'emploi, catégorie hiérarchique et métier

Statut	Catégorie statutaire	Métier	2023				2024				2025									
			F	dont recrutement d'agent en situation d'handicap	H	dont recrutement d'agent en situation d'handicap	Total	% de femme	F	dont recrutement d'agent en situation d'handicap	H	dont recrutement d'agent en situation d'handicap	Total	% de femme	F	dont recrutement d'agent en situation d'handicap	H	dont recrutement d'agent en situation d'handicap	Total	% de femme
Agent contractuel de droit public	A	Enseignement, Enseignement - Recherche	11		30		41	27%	6		36		42	14%	13		29		42	31%
		Appui	2		6		8	25%	2		7		9	22%	6		11		17	35%
		Support	4		1		5	80%	5		1		6	83%			2		2	0%
	B	Appui					0		4				4	100%	1				1	100%
		Support	1				1		2		1		3	67%	3				3	100%
	C	Appui					0						0						0	
Support				1		1	0%			4		4	0%					0		
Agent contractuel de droit privé	Apprenti	Appui	1		2		3	33%	1				1	100%	1		1		2	50%
		Support	1		1		2	50%	1		2		3	33%			1		1	0%
<b>Total</b>			<b>20</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>61</b>	<b>33%</b>	<b>21</b>	<b>0</b>	<b>51</b>	<b>0</b>	<b>72</b>	<b>29%</b>	<b>24</b>	<b>0</b>	<b>44</b>	<b>1</b>	<b>68</b>	<b>35%</b>

Sont comptabilisés dans les emplois non permanents les post-doctorants, les doctorants, les contrats financés, les CDD art. L.332-6 et art. L.332-26 et les apprentis.

### Focus : Les recrutements pour pourvoir des emplois d'encadrement supérieur et dirigeant

	2023		2024		2025	
	Nb d'agent	% de femme	Nb d'agent	% de femme	Nb d'agent	% de femme
Femme	2	100%	1	100%		0%
Homme					1	
<b>Total</b>	<b>2</b>		<b>1</b>		<b>1</b>	

## 2. Les jurys des concours et examens

### Concours ITRF

Année	Cat.	Grade	Composition jury			Présidence		
			F	H	% de femme	F	H	% de femme
2023	A	Assistant ingénieur	3	2	60%	1		100%
		Assistant ingénieur	2	3	40%	1		100%
		Assistant ingénieur	3	2	60%		1	0%
		Assistant ingénieur	2	3	40%		1	0%
		Ingénieur d'études classe normale	2	3	40%		1	0%
		Ingénieur d'études classe normale	2	4	33%		1	0%
		Ingénieur d'études classe normale	3	2	60%	1		100%
		Ingénieur de recherche 2e classe	2	3	40%		1	0%
		Ingénieur de recherche 2e classe	2	3	40%		1	0%
2024	A	Assistant ingénieur	2	3	40%		1	0%
		Assistant ingénieur	2	3	40%	1		100%
		Ingénieur d'études classe normale	1	4	20%		1	0%
		Ingénieur d'études classe normale	3	2	60%		1	0%
		Ingénieur d'études classe normale	3	2	60%	1		100%
		Ingénieur de recherche 2e classe	3	2	60%	1		100%
		Ingénieur de recherche 2e classe	2	3	40%		1	0%
		Ingénieur de recherche 2e classe	2	3	40%		1	0%
2025	A	Assistant ingénieur	2	3	40%	1		100%
		Assistant ingénieur	2	3	40%	1		100%
		Assistant ingénieur	2	3	40%	1		100%
		Ingénieur d'études classe normale	2	3	40%	1		100%
		Ingénieur d'études classe normale	2	4	33%		1	0%
		Ingénieur de recherche 2e classe	2	3	40%		1	0%

## Concours Enseignants-chercheurs titulaires

Année	Section CNU	Corps	Composition jury			Présidence		
			F	H	% de femme	F	H	% de femme
2023	60	Professeur des universités	3	7	30%	1		100%
	60	Professeur des universités	4	6	40%		1	0%
	61	Professeur des universités	2	6	25%		1	0%
	33	Professeur des universités	4	8	33%		1	0%
	27	Maître de conférences	6	6	50%		1	0%
	60	Maître de conférences	3	9	25%		1	0%
	60	Maître de conférences	4	8	33%		1	0%
	61	Maître de conférences	5	7	42%		1	0%
2024	60	Professeur des universités	3	5	38%		1	0%
	60	Professeur des universités	3	7	30%		1	0%
	60	Professeur des universités	3	7	30%		1	0%
	63	Professeur des universités	3	6	33%		1	0%
	63	Professeur des universités	2	8	20%		1	0%
	26-27	Maître de conférences	2	6	25%		1	0%
	60	Maître de conférences	3	9	25%		1	0%
	60	Maître de conférences	4	8	33%	1		100%
	60	Maître de conférences	3	9	25%		1	0%
	60	Maître de conférences	3	5	38%	1		100%
	60	Maître de conférences	3	7	30%	1		100%
2025	60	Professeur des universités	3	7	30%	1		100%
	60	Professeur des universités	4	6	40%		1	0%
	60	Professeur des universités	5	5	50%	1		100%
	61	Professeur des universités	4	6	40%		1	0%
	63-62-60	Maître de conférences	4	8	33%		1	0%
	60	Maître de conférences	5	7	42%	1		100%
	60	Maître de conférences	3	9	25%		1	0%
	60-61	Maître de conférences	4	8	33%		1	0%
	60	Maître de conférences	4	8	33%		1	0%
	60	Maître de conférences	6	6	50%		1	0%
	60	Maître de conférences	3	9	25%		1	0%

## Concours Enseignants-chercheurs contractuels

Année	Section CNU	Corps	Composition jury			Présidence		
			F	H	% de femme	F	H	% de femme
2023	33/60	ECC Cat 2 CDD	8	8	50%		2	0%
	60	ECC Cat 2 CDD	30	38	44%	2	15	12%
	61/26	ECC Cat 2 CDD	3	5	38%		2	0%
	60/33	ECC Cat 2 CDD	1	3	25%		1	0%
	61/06	ECC Cat 2 CDD	1	3	25%		1	0%
	61	ECC Cat 2 CDD	1	3	25%		1	0%
	63	ECC Cat 2 CDD	2	2	50%		1	0%
	60/61	ECC Cat 2 CDD	2	2	50%	1		100%
2024	33/60	ECC Cat 2 CDD	8	8	50%		2	0%
	60	ECC Cat 2 CDD	30	38	44%	2	15	12%
	61/26	ECC Cat 2 CDD	3	5	38%		2	0%
	60/33	ECC Cat 2 CDD	1	3	25%		1	0%
	61/06	ECC Cat 2 CDD	1	3	25%		1	0%
	61	ECC Cat 2 CDD	1	3	25%		1	0%
	63	ECC Cat 2 CDD	2	2	50%		1	0%
	60/61	ECC Cat 2 CDD	2	2	50%	1		100%
2025	60	ECC Cat 2 CDD	3	3	50%		1	0%
	60	ECC Cat 2 CDD	3	3	50%		1	0%
	60	ECC Cat 2 CDD	3	3	50%		1	0%
	62/60	ECC Cat 2 CDD	2	4	33%		1	0%
	60	ECC Cat 2 CDD	2	4	33%		1	0%
	60	ECC Cat 2 CDD	1	5	17%		1	0%
	60	ECC Cat 2 CDD	2	4	33%	1		100%
	60	ECC Cat 2 CDD	2	4	33%		1	0%
	60	ECC Cat 2 CDD	2	4	33%		1	0%
	60	ECC Cat 2 CDD	2	4	33%		1	0%
	60	ECC Cat 2 CDD	2	4	33%		1	0%
	60	ECC Cat 2 CDD	2	4	33%		1	0%
	61/27	ECC Cat 2 CDD	3	3	50%		1	0%
	60	ECC Cat 2 CDD	2	4	33%		1	0%
	61/26	ECC Cat 2 CDD	2	4	33%		1	0%
	61	ECC Cat 2 CDD	3	3	50%		1	0%
	63	ECC Cat 2 CDD	2	4	33%		1	0%
	61/60	ECC Cat 2 CDD	1	5	17%		1	0%
61/06	ECC Cat 2 CDD	2	4	33%	1		100%	

# Chapitre 3 - Parcours professionnels

## 1. Mobilité

### a) Postes publiés et postes pourvus

	2023	2024	2025
Nombre de poste publiés comme vacant ou susceptible d'être vacant	212	NC*	144
Nombre de candidatures reçues	NC*	NC*	NC*

	2023	2024	2025
Catégorie A	144	NC*	107
Catégorie B	56	NC*	31
Catégorie C	12	NC*	6
<b>Total</b>	<b>212</b>	<b>-</b>	<b>144</b>

Tous les postes publiés ont fait l'objet d'au moins une candidature.



## 2. Promotions

### 1- Promotions de grade

#### a. Personnel enseignant

Corps	Accès au grade de ...	2023				2024				2025				
		F	H	Total	% de femme	F	H	Total	% de femme	F	H	Total	% de femme	
Professeur des universités	PR de classe exceptionnelle 2 <sup>e</sup> échelon	Promouvables	1	11	12	8%	1	12	13	8%	1	15	16	6%
		Candidats		5	5	-		5	5	-	1	6	7	14%
		Promus			0	-		3	3	-	1	2	3	33%
		Ratio cand/promouv	0%	45%	42%		0%	42%	38%		100%	40%	44%	
		Ratio promus/promo	0%	0%	0%		0%	25%	23%		100%	13%	19%	
		Ratio promus/cand		0%	0%			60%	60%		100%	33%	43%	
	PR de classe exceptionnelle 1 <sup>er</sup> échelon	Promouvables	2	20	22	9%	1	20	21	5%	3	22	25	12%
		Candidats	2	8	10	20%	1	6	7	14%	0	9	9	0%
		Promus		3	3	-	1	4	5	20%	0	2	2	0%
		Ratio cand/promouv	100%	40%	45%		100%	30%	33%		0%	41%	36%	
		Ratio promus/promo	0%	15%	14%		100%	20%	24%		0%	9%	8%	
		Ratio promus/cand	0%	38%	30%		100%	67%	71%			22%	22%	
	PR de 1 <sup>re</sup> classe	Promouvables	3	20	23	13%	5	15	20	25%	4	16	20	20%
		Candidats	1	7	8	13%	2	3	5	40%	1	3	4	25%
		Promus		6	6	0%	1	2	3	33%	1	1	2	50%
		Ratio cand/promouv	33%	35%	35%		40%	20%	25%		25%	19%	20%	
		Ratio promus/promo	0%	30%	26%		20%	13%	15%		25%	6%	10%	
		Ratio promus/cand	0%	86%	75%		50%	67%	60%		100%	33%	50%	
	Total Professeur des universités	Promouvables	6	51	57	11%	7	47	54	13%	8	53	61	13%
		Candidats	3	20	23	13%	3	14	17	18%	2	18	20	10%
Promus		0	9	9	0%	2	9	11	18%	2	5	7	29%	
Ratio cand/promouv		50%	39%	40%		43%	30%	31%		25%	34%	33%		
Ratio promus/promo		0%	18%	16%		29%	19%	20%		25%	9%	11%		
Ratio promus/cand		0%	45%	39%		67%	64%	65%		100%	28%	35%		
Maître de conférences	Maître de conférences éch. Exceptionnel	Promouvables	1	13	14	7%	2	10	12	17%	3	13	16	19%
		Candidats		5	5	0%		2	2	0%	0	2	2	0%
		Promus		3	3	0%		1	1	0%	0	0	0	0%
		Ratio cand/promouv	0%	38%	36%		0%	20%	17%		0%	15%	13%	
		Ratio promus/promo	0%	23%	21%		0%	10%	8%		0%	0%	0%	
		Ratio promus/cand		60%	60%			50%	50%			0%	0%	
	Maître de conférences hors classe	Promouvables	8	47	55	15%	10	42	52	19%	9	40	49	18%
		Candidats	2	14	16	13%	2	13	15	13%	3	11	14	21%
		Promus		6	6	0%	1	6	7	14%	2	4	6	33%
		Ratio cand/promouv	25%	30%	29%		20%	31%	29%		33%	28%	29%	
		Ratio promus/promo	0%	13%	11%		10%	14%	13%		22%	10%	12%	
		Ratio promus/cand	0%	43%	38%		50%	46%	47%		67%	36%	43%	
	Total Maître de conférences	Promouvables	9	60	69	13%	12	52	64	19%	12	53	65	18%
		Candidats	2	19	21	10%	2	15	17	12%	3	13	16	19%
Promus		0	9	9	0%	1	7	8	13%	2	4	6	33%	
Ratio cand/promouv		22%	32%	30%		17%	29%	27%		25%	25%	25%		
Ratio promus/promo		0%	15%	13%		8%	13%	13%		17%	8%	9%		
Ratio promus/cand		0%	47%	43%		50%	47%	47%		67%	31%	38%		
Total enseignants-chercheurs titulaires	Promouvables	15	111	126	12%	19	99	118	16%	20	106	126	16%	
	Candidats	5	39	44	11%	5	29	34	15%	5	31	36	14%	
	Promus	0	18	18	0%	3	16	19	16%	4	9	13	31%	
	Ratio cand/promouv	33%	35%	35%		26%	29%	29%		25%	29%	29%		
	Ratio promus/promo	0%	16%	14%		16%	16%	16%		20%	8%	10%		
	Ratio promus/cand	0%	46%	41%		60%	55%	56%		80%	29%	36%		

Corps	Accès au grade de ...		2023				2024				2025			
			F	H	Total	% de femme	F	H	Total	% de femme	F	H	Total	% de femme
Professeur de l'ENSAM	Professeur hors classe de l'ENSAM éch. Exceptionnel	Promouvables			0		1	1	2	50%			0	
		Promus			0				0				0	
		Ratio promus/promouv	-	-			0%	0%	0%		-	-		
	Professeur hors classe de l'ENSAM	Promouvables			0		2	8	10	20%			0	
		Promus			0				0				0	
		Ratio promus/promouv	-	-			0%	0%	0%		-	-		
	Professeur de l'ENSAM	Promouvables	0	0	0		3	9	12	25%	0	0	0	
		Promus	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
		Ratio promus/promouv					0%	0%	0%					
Professeur agrégé	Professeur agrégé classe exceptionnelle	Promouvables	4	16	20	20%	3	9	12	25%	4	10	14	29%
		Promus		2	2	0%			0		1	1	2	50%
		Ratio promus/promouv	0%	13%	10%		0%	0%	0%		25%	10%	14%	
	Professeur agrégé hors classe	Promouvables			0		2		2	100%	1		1	100%
		Promus			0				0				0	
		Ratio promus/promouv	-	-			0%	-	0%		0%	-	0%	
	Total Professeur agrégé	Promouvables	4	16	20	20%	5	9	14	36%	5	10	15	33%
		Promus	0	2	2	0%	0	0	0		1	1	2	50%
		Ratio promus/promouv	0%	13%	10%		0%	0%	0%		20%	10%	13%	
Professeur certifié	Professeur certifié classe exceptionnelle	Promouvables	1		1	100%			0				0	
		Promus	1		1	100%			0				0	
		Ratio promus/promouv	100%		100%									
	Professeur certifié hors classe	Promouvables			0				0				0	
		Promus			0				0				0	
		Ratio promus/promouv	-	-			-	-			-	-		
	Total Professeur certifié	Promouvables	1	0	1	100%	0	0	0		0	0	0	
		Promus	1	0	1	100%	0	0	0		0	0	0	
		Ratio promus/promouv	100%		100%									
Professeur de lycée professionnel	Professeur de lycée professionnel hors classe	Promouvables			0				0				0	
		Promus			0				0				0	
		Ratio promus/promouv	-	-			-	-			-	-		
	Total Professeur certifié	Promouvables	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
		Promus	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
Total enseignants titulaires	Promouvables	5	16	21	24%	8	18	26	31%	5	10	15	33%	
	Promus	1	2	3	33%	0	0	0		1	1	2		
	Ratio promus/promouv	20%	13%	14%		0%	0%	0%		20%	10%	13%		

## Focus : Origine des promotions de grade pour le personnel enseignants-chercheurs

Corps	Accès au grade de ...		2023				2024				2025			
			F	H	Total	% de femme	F	H	Total	% de femme	F	H	Total	% de femme
Professeur des universités	PR de classe exceptionnelle 2 <sup>e</sup> échelon	Promouvables	1	11	12	8%	1	12	13	8%	1	15	16	6%
		Candidats		5	5	-		5	5	-	1	6	7	14%
		Promus			0	-		3	3	-	1	2	3	33%
		<i>dont promotion locale</i>			0	-		1	1	-	0	1	1	0%
		<i>dont promotion CNU</i>			0	-		2	2	-	1	1	2	50%
	PR de classe exceptionnelle 1 <sup>er</sup> échelon	Promouvables	2	20	22	9%	1	20	21	5%	3	22	25	12%
		Candidats	2	8	10	20%	1	6	7	14%	0	9	9	0%
		Promus		3	3	0%	1	4	5	20%	0	2	2	0%
		<i>dont promotion locale</i>		1	1	-	1	2	3	33%		1	1	-
		<i>dont promotion CNU</i>		2	2	-	2	2	2	-		1	1	-
	PR de 1 <sup>re</sup> classe	Promouvables	3	20	23	13%	5	15	20	25%	4	16	20	20%
		Candidats	1	7	8	13%	2	3	5	40%	1	3	4	25%
		Promus		6	6	-	1	2	3	33%	1	1	2	50%
		<i>dont promotion locale</i>		2	2	-		1	1	-	1	0	1	100%
		<i>dont promotion CNU</i>		4	4	-	1	1	2	50%	0	1	1	0%
	Total Professeur des universités	Promouvables	6	51	57	11%	7	47	54	13%	8	53	61	13%
Candidats		3	20	23	13%	3	14	17	18%	2	18	20	10%	
Promus		0	9	9	0%	2	9	11	18%	2	5	7	29%	
<i>dont promotion locale</i>		0	3	3	0%	1	4	5	20%	1	2	3	33%	
<i>dont promotion CNU</i>		0	6	6	0%	1	5	6	17%	1	3	4	25%	
Maître de conférences	Maître de conférences éch. Exceptionnel	Promouvables	1	13	14	7%	2	10	12	17%	3	13	16	19%
		Candidats		5	5	-		2	2	0%	0	2	2	0%
		Promus		3	3	-		1	1	0%	0	0	0	#DIV/0!
		<i>dont promotion locale</i>		1	1	-			0	-			0	-
		<i>dont promotion CNU</i>		2	2	-		1	1	-			0	-
	Maître de conférences hors classe	Promouvables	8	47	55	15%	10	42	52	19%	9	40	49	18%
		Candidats	2	14	16	13%	2	13	15	13%	3	11	14	21%
		Promus		6	6	-	1	6	7	14%	2	4	6	33%
		<i>dont promotion locale</i>		3	3	-	0	4	4	2%	0	2	2	0%
		<i>dont promotion CNU</i>		3	3	-	1	2	3	20%	2	2	4	50%
	Total Maître de conférences	Promouvables	9	60	69	13%	12	52	64	19%	12	53	65	18%
		Candidats	2	19	21	10%	2	15	17	12%	3	13	16	19%
		Promus	0	9	9	0%	1	7	8	13%	2	4	6	33%
		<i>dont promotion locale</i>	0	4	4	0%	0	4	4	2%	0	2	2	0%
		<i>dont promotion CNU</i>	0	5	5	0%	1	3	4	14%	2	2	4	50%
Total enseignants-chercheurs titulaires	Promouvables	15	111	126	12%	19	99	118	16%	20	106	126	16%	
	Candidats	5	39	44	11%	5	29	34	15%	5	31	36	14%	
	Promus	0	18	18	0%	3	16	19	16%	4	9	13	31%	
	<i>dont promotion locale</i>	0	7	7	0%	1	8	9	12%	1	4	5	20%	
	<i>dont promotion CNU</i>	0	11	11	0%	2	8	10	16%	3	5	8	38%	

## Promotion de grade du personnel enseignant par tranche d'âge

Corps	Accès au grade de ...	Age	2023				2024				2025					
			F	H	Total	% de femme	F	H	Total	% de femme	F	H	Total	% de femme		
Professeur des universités	PR de classe exceptionnelle 2 <sup>e</sup> échelon	Promouvables	35 ans à 44 ans					2	2	0%					#DIV/0!	
			45 ans à 54 ans							0		8	8	0%		
			plus de 55 ans					1	10	11	9%	1	7	8	13%	
		Candidats	35 ans à 44 ans						2	2	0%					#DIV/0!
			45 ans à 54 ans								0		3	3	0%	
			plus de 55 ans						3	3	0%	1	3	4	25%	
		Promus	45 ans à 54 ans										1	1	0%	
			plus de 55 ans						3	3	0%	1	1	2	50%	
			Ratio cand/promouv					0%	42%	38%		100%	40%	44%		
	Ratio promus/promouv					0%	25%	23%		100%	13%	19%				
	Ratio promus/cand						60%	60%			33%	43%				
	PR de classe exceptionnelle 1 <sup>er</sup> échelon	Promouvables	45 ans à 54 ans	1	13	14	7%		13	13	0%	3	12	15	20%	
			plus de 55 ans	1	7	8	13%	1	7	8	13%		10	10	0%	
			Ratio cand/promouv	100%	40%	45%		100%	30%	33%		0%	41%	36%		
		Candidats	45 ans à 54 ans	1	7	8	13%		4	4	0%		5	5	0%	
			plus de 55 ans	1	1	2	50%	1	2	3	33%		4	4	0%	
			Ratio cand/promouv	100%	40%	45%		100%	30%	33%		0%	41%	36%		
		Promus	45 ans à 54 ans		2	2	0%		4	4	0%		2	2	0%	
			plus de 55 ans		1	1	0%	1	1	1	100%			0	#DIV/0!	
			Ratio promus/promouv	0%	15%	14%		100%	20%	24%		0%	9%	8%		
	Ratio promus/cand	0%	38%	30%		100%	67%	71%		#DIV/0!	22%	22%				
	PR de 1 <sup>re</sup> classe	Promouvables	35 ans à 44 ans	1	5	6	17%	1	5	6	17%	1	6	7	14%	
			45 ans à 54 ans	2	10	12	17%	4	6	10	40%	3	6	9	33%	
plus de 55 ans				5	5	0%		4	4	0%		4	4	0%		
Candidats		35 ans à 44 ans		2	2	0%	1	1	2	50%	1	1	2	50%		
		45 ans à 54 ans	1	3	4	25%	1	1	2	50%		1	1	0%		
		plus de 55 ans		2	2	0%		1	1	0%		1	1	0%		
Promus		35 ans à 44 ans		1	1	0%					1	1	2	50%		
		45 ans à 54 ans		3	3	0%	1	1	2	50%				#DIV/0!		
		plus de 55 ans		2	2	0%		1	1	0%				#DIV/0!		
Ratio cand/promouv	33%	35%	35%		40%	20%	25%		25%	19%	20%					
Ratio promus/promouv	0%	30%	26%		20%	13%	15%		25%	6%	10%					
Ratio promus/cand	0%	86%	75%		50%	67%	60%		100%	33%	50%					
Total Professeur des universités	Promouvables		5	40	45	11%	7	47	54	13%	8	53	61	13%		
	Candidats		3	15	18	17%	3	14	17	18%	2	18	20	10%		
	Promus		0	9	9	0%	2	9	11	18%	2	5	7	29%		
	Ratio cand/promouv	60%	38%	40%		43%	30%	31%		25%	34%	33%				
	Ratio promus/promouv	0%	38%	40%		29%	30%	31%		25%	34%	33%				
Ratio promus/cand	0%	60%	50%		67%	64%	65%		100%	28%	35%					
Maître de conférences	Maître de conférences éch. exceptionnel	Promouvables	45 ans à 54 ans		3	3	0%	0	2	2	0%	1	1	2	50%	
			plus de 55 ans	1	10	11	9%	2	8	10	20%	2	12	14	14%	
			Ratio cand/promouv	0%	38%	36%		0%	20%	17%		0%	15%	13%		
		Candidats	45 ans à 54 ans		2	2	0%		1	1	0%		1	1	0%	
			plus de 55 ans		3	3	0%		1	1	0%		1	1	0%	
			Ratio cand/promouv	0%	23%	21%		0%	10%	8%		0%	0%	0%		
		Promus	45 ans à 54 ans		1	1	0%		1	1	0%				#DIV/0!	
			plus de 55 ans		2	2	0%								#DIV/0!	
			Ratio promus/promouv	0%	38%	36%		0%	20%	17%		0%	15%	13%		
	Ratio promus/cand	0%	60%	60%			50%	50%		0%	0%	0%				
	Maître de conférences hors classe	Promouvables	35 ans à 44 ans	2	24	26	8%	4	19	23	17%	3	17	20	15%	
			45 ans à 54 ans	6	17	23	26%	4	16	20	20%	5	17	22	23%	
			plus de 55 ans		6	6	0%	2	7	9	22%	1	6	7	14%	
		Candidats	35 ans à 44 ans	2	6	8	25%	1	9	10	10%	2	6	8	25%	
			45 ans à 54 ans		7	7	0%	1	3	4	25%	1	5	6	17%	
			plus de 55 ans		1	1	0%		1	1	0%				#DIV/0!	
		Promus	35 ans à 44 ans		1	1	0%		4	4	0%	1	2	3	33%	
			45 ans à 54 ans		5	5	0%	1	1	2	50%	1	2	3	33%	
			plus de 55 ans						1	1	0%				#DIV/0!	
	Ratio cand/promouv	25%	30%	29%		20%	31%	29%		33%	28%	29%				
	Ratio promus/promouv	0%	13%	11%		10%	14%	13%		22%	10%	12%				
	Ratio promus/cand	0%	43%	38%		50%	46%	47%		67%	36%	43%				
	Total Maître de conférences	Promouvables		9	60	69	13%	12	52	64	19%	12	53	65	18%	
Candidats			2	19	21	10%	2	15	17	12%	3	13	16	19%		
Promus			0	9	9	0%	1	7	8	13%	2	4	6	33%		
Ratio cand/promouv		22%	32%	30%		17%	29%	27%		25%	25%	25%				
Ratio promus/promouv		0%	32%	30%		8%	29%	27%		17%	25%	25%				
Ratio promus/cand	0%	47%	43%		50%	47%	47%		67%	31%	38%					
Total enseignants-chercheurs titulaires	Promouvables		14	100	114	12%	19	99	118	16%	20	106	126	16%		
	Candidats		5	34	39	13%	5	29	34	15%	5	31	36	14%		
	Promus		0	18	18	0%	3	16	19	16%	4	9	13	31%		
	Ratio cand/promouv	36%	34%	34%		26%	29%	29%		25%	29%	29%				
	Ratio promus/promouv	0%	18%	16%		16%	16%	16%		20%	8%	10%				
Ratio promus/cand	0%	53%	46%		60%	55%	56%		80%	29%	36%					

Corps	Accès au grade de ...	Age	2023				2024				2025					
			F	H	Total	% de femme	F	H	Total	% de femme	F	H	Total	% de femme		
Professeur de l'ENSAM	Professeur hors classe de l'ENSAM éch. exceptionnel	Promouvables	plus de 55 ans					1	1	2	50%					
		Promus	plus de 55 ans													
	Ratio promus/promouv						0%	0%	0%							
	Professeur hors classe de l'ENSAM	Promouvables	plus de 55 ans					2	8	10	20%					
		Promus	plus de 55 ans													
	Ratio promus/promouv						0%	0%	0%							
Professeur de l'ENSAM	Promouvables						3	9	12	25%						
	Promus						0	0	0							
	Ratio promus/promouv						0%	0%	0%							
Professeur agrégé	Professeur agrégé classe exceptionnelle	Promouvables	45 ans à 54 ans	3	9	12	25%	2	4	6	33%	3	8	11	27%	
		Promus	plus de 55 ans	1	7	8	13%	1	5	6	17%	1	2	3	33%	
		Ratio promus/promouv														
		Promouvables	45 ans à 54 ans									1		1	100%	
	Professeur agrégé hors classe	Promus	plus de 55 ans			2	0%						1	1	0%	
		Ratio promus/promouv						0%	13%	10%		0%	25%	10%	14%	
	Total Professeur agrégé	Promouvables			4	16	20	20%	5	15	20	25%	5	10	15	33%
		Promus			0	2	2	0%	0	0	0		1	1	2	50%
		Ratio promus/promouv				0%	13%	10%		0%	0%	0%	20%	10%	13%	
	Professeur certifié	Professeur certifié classe exceptionnelle	Promouvables	plus de 55 ans	1		1	100%								
Promus			plus de 55 ans	1		1	100%									
Ratio promus/promouv					100%		100%									
Total Professeur certifié		Promouvables			1		1	100%	0		0		0	0	0	
		Promus			1		1	100%	0		0		0	0	0	
Ratio promus/promouv				100%		100%										
Total enseignants titulaires		Promouvables		5	16	21		8	24	32		5	10	15		
		Promus		1	2	3		0	0	0		1	1	2		
		Ratio promus/promouv		20%	13%	14%		0%	0%	0%		20%	10%	13%		

### Durée moyenne dans le grade d'origine des promus

Grade	Accès au grade de ...	2023		2024		2025	
		Durée moyenne dans le grade d'origine		Durée moyenne dans le grade d'origine		Durée moyenne dans le grade d'origine	
		F	H	F	H	F	H
PR CE 1er échelon	PR CE 2ème échelon				6 ans	5 ans	6 ans
PR 1C	PR CE 1er échelon		5 ans 8 mois		6 ans		5 ans
PR 2C	PR 1C		8 ans et 4 mois	4 ans	6 ans	3 ans	5 ans
MCF HC	MCF HC éch exceptionnel		10 ans et 7 mois		9 ans		
MCF CN	MCF HC		13 ans et 10 mois	23 ans	12 ans 9 mois	14 ans 6 mois	15 ans 5 mois
PRAG HC	PRAG HC éch exceptionnel		5 ans 6 mois				
PRCE HC	PRCE HC éch exceptionnel	5 ans					

## b. Personnel BIATSS

Tableau d'avancement

Filière	Accès au grade de ...	2023				2024				2025				
		F	H	Total	% de femme	F	H	Total	% de femme	F	H	Total	% de femme	
ITRF	Ingénieur de recherche Echelon spécial	Promouvables	2	2	4		2	4	6	33%	2	4	6	33%
		Promus			0				0			1	1	0%
		<i>Ratio promus/promouv</i>					0%	0%	0%		0%	25%	17%	
	Ingénieur de recherche hors classe	Promouvables		1	1	0%		4	4	0%	1	5	6	17%
		Promus			0				0				0	
		<i>Ratio promus/promouv</i>		0%	0%			0%	0%		0%	0%	0%	
	Ingénieur d'études hors classe	Promouvables	4	10	14	29%	3	14	17	18%	2	14	16	13%
		Promus	1	1	2	50%			0			2	2	0%
		<i>Ratio promus/promouv</i>	25%	10%	14%		0%	0%	0%		0%	14%	13%	
	TECHRF classe exceptionnelle	Promouvables	2	9	11	18%	4	7	11	36%	3	8	11	27%
		Promus			0			1	1	0%		2	2	0%
		<i>Ratio promus/promouv</i>	0%	0%	0%		0%	14%	9%		0%	25%	18%	
	TECHRF classe supérieure	Promouvables	6	7	13	46%	5	7	12	42%	1	4	5	20%
		Promus			0		1	1	2	50%	1	2	3	33%
		<i>Ratio promus/promouv</i>	0%	0%	0%		20%	14%	17%		100%	50%	60%	
	Adjoint technique principal de RF de 1re classe	Promouvables	15	17	32	47%	12	18	30	40%	8	13	21	38%
		Promus	4	1	5	80%	5	4	9	56%	3	3	6	50%
		<i>Ratio promus/promouv</i>	27%	6%	16%		42%	22%	30%		38%	23%	29%	
Adjoint technique principal de RF de 2e classe	Promouvables	3		3	100%	3	1	4	75%			0		
	Promus	2		2	100%	1	1	2	50%			0		
	<i>Ratio promus/promouv</i>	67%		67%		33%	100%	50%						
<b>Total ITRF</b>	Promouvables	32	46	78	41%	29	55	84	35%	17	48	65	26%	
	Promus	7	2	9	78%	7	7	14	50%	4	10	14	29%	
	<i>Ratio promus/promouv</i>	22%	4%	12%		24%	13%	17%		24%	21%	22%		
Administratif	Attaché principal d'administration de l'état	Promouvables			0		1	1	0%			0		
		Promus			0			1	1	0%			0	
		<i>Ratio promus/promouv</i>						100%	100%					
	Saenes classe exceptionnelle	Promouvables	1		1	100%	1	1	2	50%			0	
		Promus	1		1	100%			0				0	
		<i>Ratio promus/promouv</i>	100%		100%		0%	0%	0%					
	Saenes classe supérieure	Promouvables			0		1		1	100%			0	
		Promus			0		1		1	100%			0	
		<i>Ratio promus/promouv</i>					100%		100%					
	Adjoint administratif principal de 1re classe	Promouvables	1		1	100%	3		3	100%	1		1	100%
		Promus	1		1	100%	2		2	100%	1		1	100%
		<i>Ratio promus/promouv</i>	100%		100%		67%		67%		100%		100%	
<b>Total Administratif</b>	Promouvables	2	0	2	100%	5	2	7	71%	1	0	1	100%	
	Promus	2	0	2	100%	3	1	4	75%	1	0	1	100%	
	<i>Ratio promus/promouv</i>	100%		100%		60%	50%	57%		100%		100%		
<b>Total BIATSS titulaires</b>	Promouvables	34	46	80	43%	34	57	91	37%	18	48	66	27%	
	Promus	9	2	11	82%	10	8	18	56%	5	10	15	33%	
	<i>Ratio promus/promouv</i>	26%	4%	14%		29%	14%	20%		28%	21%	23%		

## Promotion de grade du personnel BIATSS par tranche d'âge

Filière	Accès au grade de ...	Tranche âge	2023				2024				2025				
			F	H	Total	% de femme	F	H	Total	% de femme	F	H	Total	% de femme	
ITRF	Ingénieur de recherche Echelon spécial	Promouvables	35 ans à 44 ans	1	1	0%		2	2			1	1	0%	
		Promouvables	45 ans à 54 ans	1	1	0%		1	1			2	2	0%	
		Promus	plus de 55 ans	2		2	100%	2	1	3	67%	2	1	3	67%
			Ratio promus/promouvables		0%	0%			0%			0%	25%	17%	
	Ingénieur de recherche hors classe	Promouvables	35 ans à 44 ans					1	1	0%		2	2	0%	
		Promouvables	45 ans à 54 ans					1	1	0%		2	3	33%	
		Promouvables	plus de 55 ans	1	1	0%		2	2	0%		1	1	0%	
			Ratio promus/promouvables		0%	0%			0%			0%	0%	0%	
	Ingénieur d'études hors classe	Promouvables	35 ans à 44 ans	2	2	2	0%	2	2	0%		3	3	0%	
		Promouvables	45 ans à 54 ans	2	7	9	22%	10	10	0%		8	8	0%	
		Promouvables	plus de 55 ans	2	1	3	67%	3	2	5	60%	2	3	5	40%
		Promus	35 ans à 44 ans	1	1	2	50%					1	1	0%	
			Ratio promus/promouvables	25%	10%	14%		0%	0%	0%		0%	14%	13%	
	TECH RF classe exceptionnelle	Promouvables	45 ans à 54 ans	2	5	7	29%	4	3	7	57%	2	2	4	50%
		Promouvables	plus de 55 ans		4	4	0%		4	4	0%	1	6	7	14%
		Promus	45 ans à 54 ans						1	1	0%		1	1	0%
			Ratio promus/promouvables	0%	0%	0%			9%			0%	25%	18%	
	TECH RF classe supérieure	Promouvables	35 ans à 44 ans					1	1	2	50%				
		Promouvables	45 ans à 54 ans	3	4	7	43%	1	3	4	25%		1	1	0%
		Promouvables	plus de 55 ans	3	3	6	50%	3	3	6	50%	1	3	4	25%
		Promus	45 ans à 54 ans					1	1	0%					
			Ratio promus/promouvables	0%	0%	0%		20%	14%	17%		100%	50%	60%	
	Adjoint technique principal de 1re classe	Promouvables	25 ans à 34 ans						1	1	0%		1	1	100%
		Promouvables	35 ans à 44 ans									2	2	0%	
Promouvables		45 ans à 54 ans	3	6	9	33%	1	7	8	13%		4	4	0%	
	Promouvables	plus de 55 ans	12	11	23	52%	11	10	21	52%	7	7	14	50%	
	Promus	35 ans à 44 ans						2	2	0%		2	2	0%	
		Ratio promus/promouvables	27%	6%	16%		42%	22%	30%		38%	23%	29%		
Adjoint technique principal de 2eme classe	Promouvables	45 ans à 54 ans	2		2	100%	1		1	100%					
	Promouvables	plus de 55 ans	1		1	100%	2	1	3	67%					
	Promus	45 ans à 54 ans	2		2	100%									
		Ratio promus/promouvables	67%		67%		33%	100%	50%						
	Promouvables		32	46	78		29	54	83		17	48	65		
	Promus		7	2	9		7	7	14		4	10	14		
		Ratio promus/promouvables	22%	4%	12%		24%	13%	17%		24%	21%	22%		
Administratif	Attaché principal d'administration de l'état	Promouvables	plus de 55 ans					1	1	0%					
		Promus	plus de 55 ans					1	1	0%					
			Ratio promus/promouvables						100%	100%					
	Saenes classe exceptionnelle	Promouvables	45 ans à 54 ans	1		1	100%								
		Promus	45 ans à 54 ans	1		1	100%								
			Ratio promus/promouvables	100%		100%									
	Saenes classe supérieure	Promouvables	35 ans à 44 ans					1		1	100%				
		Promus	35 ans à 44 ans					1		1	100%				
			Ratio promus/promouvables					100%		100%					
	Adjoint administratif principal de 1re classe	Promouvables	35 ans à 44 ans					1		1	100%				
		Promouvables	45 ans à 54 ans	1		1	100%	1		1	100%	1		1	
		Promus	35 ans à 44 ans					1		1	100%				
		Ratio promus/promouvables	100%		100%		100%		100%		100%	100%			
	Promouvables		2		2		3	1	4		1	0	1		
	Promus		2		2		3	1	4		1	0	1		
		Ratio promus/promouvables	100%		100%		100%	100%	100%		100%		100%		
Total Administratif	Promouvables		34	46	80		32	55	87		18	48	66		
	Promus		9	2	11		10	8	18		5	10	15		
		Ratio promus/promouvables	26%	4%	14%		31%	15%	21%		28%	21%	23%		

## Durée moyenne dans le grade d'origine des promus

Grade	Accès au grade de ...	2023		2024		2025	
		Durée moyenne dans le grade d'origine		Durée moyenne dans le grade d'origine		Durée moyenne dans le grade d'origine	
		F	H	F	H	F	H
IGE CN	IGE HC	10 ans et 2 mois	7 ans et 10 mois				7 ans et 3 mois
TECH CS	TECH CE				3 ans et 4 mois		6 ans
TECH CN	TECH CS				13 ans et 3 mois		9 ans et 3 mois
ADT PAL 2C	ADT PAL 1C	7 ans et 4 mois	5 ans et 4 mois	9 ans et 5 mois	9 ans 9 mois		10 ans et 8 mois
ADT	ADT PAL 2C	10 ans		17 ans et 8 mois	10 ans et 4 mois		
SAENES CS	SAENES CE	6 ans					
SAENES CN	SAENES CS			8 ans et 3 mois			
ADJA PAL 2C	ADJA PAL 1C	10 ans et 1 mois		13 ans et 4 mois			8 ans

## Focus : BIATSS ayant connu dans l'année une réussite à un examen professionnel

Grade	Accès au grade de ...	Tranche âge	2023			2024			2025		
			F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
IGE CN	IGE HC	de 45 ans à 54 ans					1	1			0
		Plus de 55 ans				1		1			0
TECH CS	TECH EX	de 45 ans à 54 ans		1	1	1		1	1	1	2
		Plus de 55 ans				1		1			0
TECH CN	TECH CS	de 35 ans à 44 ans				1		1			0
		de 45 ans à 54 ans	1		1	1		1			0
		Plus de 55 ans					1	1			0
<b>Total</b>			<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>

## 2- Promotions de corps

### a. Personnel enseignant

#### Liste d'aptitude

Corps	Accès au corps de ...		2023				2024				2025			
			F	H	Total	% de femme	F	H	Total	% de femme	F	H	Total	% de femme
Professeur certifié	Professeur agrégé	Candidats	1		1	100%	2		2	100%			0	
		Promus			0		1		1	100%			0	
		Ratio promus/cand	0%		0%		50%		50%					
Professeur de lycée pro.	Professeur de lycée pro. hors classe	Candidats			0			1	1	0%			0	
		Promus			0				0				0	
		Ratio promus/cand						0%	0%					
<b>Total enseignants</b>		Candidats	1	0	1	100%	2	1	3	67%	0	0	0	
		Promus	0	0	0		1	0	1	100%	0	0	0	
		Ratio promus/cand	0%		0%		50%	0%	33%					

#### Repyramidage

Corps	Accès au corps de ...		2023				2024				2025			
			F	H	Total	% de femme	F	H	Total	% de femme	F	H	Total	% de femme
Maître de Conférence	Professeur des universités	Promouvables	4	20	24	17%	3	19	22	14%	3	19	22	14%
		Candidats	2	11	13	15%	2	8	10	20%	2	9	11	18%
		Promus	1	0	1	100%		1	1	0%		1	1	0%
		Ratio promus/cand	50%	0%	8%		0%	13%	10%		0%	11%	9%	

## Promotion de corps du personnel enseignant par tranche d'âge

Corps	Accès au corps de ...	Age	2023				2024				2025							
			F	H	Total	% de femme	F	H	Total	% de femme	F	H	Total	% de femme				
Professeur certifié	Professeur agrégé	Candidats	45 ans à 54 ans				1		1	100%	1		1	100%	0		0	0%
			plus de 55 ans	1		1	100%	1		1	100%			0		0	0%	
		Promus	45 ans à 54 ans					1		1	100%			0		0		0%
			plus de 55 ans											0		0		0%
Ratio promus/candidat			0%		0%			50%		50%			#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!			
Professeur lycée pro	Professeur agrégé	Candidats	45 ans à 54 ans					1		1	0%			0		0	0%	
		Promus	45 ans à 54 ans							1				0		0	0%	
		Ratio promus/candidats								0%					#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	
Total enseignants titulaires	Promouvables			1	0	1	100%	2	1	3	67%	0	0	0	0	0	0%	
	Promus			0	0	0		1	0	1		0	0	0	0	0	0%	
	Ratio promus/promouv			0%		0%		50%		33%								

Corps	Accès au corps de ...	Age	2023				2024				2025					
			F	H	Total	% de femme	F	H	Total	% de femme	F	H	Total	% de femme		
Maitre de Conférences	Professeur des universités	Promouvables	35 ans à 44 ans	1	10	11	9%		7	7	0%	0	8	8	0%	
			45 ans à 54 ans	1	7	8	13%	1	11	12	8%	1	8	9	11%	
			plus de 55 ans	2	3	5	40%	2	1	3	67%	2	3	5	40%	
		Candidats	35 ans à 44 ans			6	6	0%		5	5	0%	0	3	3	0%
			45 ans à 54 ans	1	4	5	20%	1	2	3	33%	1	5	6	17%	
			plus de 55 ans	1	1	2	50%	1	1	2	50%	1	1	2	50%	
		Promus	35 ans à 44 ans						1	1	0%			0		0%
			45 ans à 54 ans	1		1	100%						1	1	0%	
			plus de 55 ans											0		0%
		Ratio promus/cand			50%	0%	8%		0%	13%	10%		0%	11%	9%	

## Durée moyenne dans le corps d'origine des promus

Corps	Accès au corps de ...	2023		2024		2025	
		Durée moyenne dans le corps d'origine		Durée moyenne dans le corps d'origine		Durée moyenne dans le corps d'origine	
		F	H	F	H	F	H
MCF	PU	22 ans			12 ans		16 ans
PRCE	PRAG			18 ans			
PLP	PRAG						

## Focus : enseignant ayant connu dans l'année une réussite à un concours

Corps	Accès au corps de ...	Tranche âge	2023			2024			2025		
			F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
MCF	PU	de 35 ans à 44 ans	1	1	2		2	2		1	1
		de 45 ans à 54 ans		1	1				1	2	3
		Plus de 55 ans					2	2			0
Total			1	2	3	0	4	4	1	3	4

## b. Personnel BIATSS

### Liste d'aptitude

Filière	Accès au corps de ...		2023				2024				2025			
			F	H	Total	% de femme	F	H	Total	% de femme	F	H	Total	% de femme
ITRF	Ingénieur de recherche	Promouvables	4	12	16	25%	4	11	15	27%	6	16	22	27%
		Promus		1	1	0%			0				0	
		Ratio promus/promouv	0%	8%	6%		0%	0%	0%		0%	0%	0%	
	Ingénieur d'études	Promouvables	2	10	12	17%	2	8	10	20%	2	6	8	25%
		Promus		2	2	0%	2		2	100%		1	1	0%
		Ratio promus/promouv	0%	20%	17%		100%	0%	20%		0%	17%	13%	
	Assistant ingénieur	Promouvables	11	27	38	29%	7	19	26	27%	7	12	19	37%
		Promus		1	1	0%		1	1	0%		1	1	0%
		Ratio promus/promouv	0%	4%	3%		0%	5%	4%		0%	8%	5%	
	Technicien de recherche et formation	Promouvables	32	37	69	46%	19	28	47	40%	13	23	36	36%
		Promus	1	2	3	33%	3		3	100%	1	2	3	33%
		Ratio promus/promouv	3%	5%	4%		16%	0%	6%		8%	9%	8%	
	Total ITRF	Promouvables	49	86	135	36%	32	66	98	33%	28	57	85	33%
		Promus	1	6	7	14%	5	1	6	83%	1	4	5	20%
Ratio promus/promouv		2%	7%	5%		16%	2%	6%		4%	7%	6%		
Administratif	Attaché d'administration de l'Etat	Promouvables			0				0				0	
		Promus			0				0				0	
		Ratio promus/promouv												
	Secrétaire administratif (Saenes)	Promouvables			0				0				0	
		Promus			0				0				0	
		Ratio promus/promouv												
	Total Administratif	Promouvables	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
		Promus	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
		Ratio promus/promouv												
Total BIATSS	Promouvables	49	86	135	36%	32	66	98	33%	28	57	85	33%	
	Promus	1	6	7	14%	5	1	6	83%	1	4	5	20%	
	Ratio promus/promouv	2%	7%	5%		16%	2%	6%		4%	7%	6%		

### Repyramidage

Corps	Accès au corps de ...		2023				2024				2025			
			F	H	Total	% de femme	F	H	Total	% de femme	F	H	Total	% de femme
Adjoint technique RF	Technicien RF	Promouvables	22	30	52	42%	21	26	47	45%	12	15	27	44%
		Candidats	17	24	41	41%	17	24	41	41%	9	10	19	47%
		Promus	2	3	5	40%	4	1	5	80%	3	2	5	60%
		Ratio promus/cand	12%	13%	12%		24%	4%	12%		33%	20%	26%	
Technicien RF	Assistant ingénieur	Promouvables	15	43	58	26%	15	39	54	28%	12	32	44	27%
		Candidats	-*	-*	-*		-*	-*	-*		-*	-*	-*	
		Promus		1	1	0%		2	2	0%		2	2	0%
		Ratio promus/cand	-	-	-		-	-	-		-	-	-	
Assistant ingénieur	Ingénieur d'études	Promouvables	1	8	9	11%	1	10	11	9%	1	10	11	9%
		Candidats	1	8	9	11%		7	7	0%		4	4	0%
		Promus		4	4	0%		2	2	0%			0	
		Ratio promus/cand	0%	50%	44%			29%	29%			0%	0%	
Ingénieur d'études	Ingénieur de recherche	Promouvables	4	9	13	31%	2	13	15	13%	-**	-**	0	
		Candidats	4	7	11	36%	2	12	14	14%	-**	-**	0	
		Promus	1		1	100%			0		-**	-**	0	
		Ratio promus/cand	25%	0%	9%		0%	0%	0%					

-\* L'inscription au repyramidage pour le corps de l'ASI est faite directement par le candidat. Les services RH n'ont pas cette donnée.

-\*\* Pour l'année 2025, pas de campagne de repyramidage pour les IGE

## Promotion de corps du personnel BIATSS par tranche d'âge

### Liste d'aptitude

Corps	Accès au corps de ...	Age	2023				2024				2025				
			F	H	Total	% de femme	F	H	Total	% de femme	F	H	Total	% de femme	
ITRF	Ingénieur de recherche	Promouvables	2	3	5	40%	1		1	100%		1	1	0%	
		45 ans à 54 ans	2	9	11	18%	3	10	13	23%	4	13	17	24%	
		plus de 55 ans			0	#DIV/0!		1	1	0%	2	2	4	50%	
		Promus		1	1	0%								#DIV/0!	
		Ratio promus/promouvables	0%	8%	6%		0%	0%	0%		0%	0%	0%		
	Ingénieur d'études	Promouvables		2	2	0%		4	4	0%	1	3	4	25%	
		45 ans à 54 ans	1	5	6	17%	2	3	5	40%	1	1	2	50%	
		plus de 55 ans	1	3	4	25%		1	1	0%		2	2	0%	
		Promus		1	1	0%	2		2	100%				#DIV/0!	
		plus de 55 ans		1	1	0%						1	1	0%	
	Ratio promus/promouvables	0%	20%	17%		100%	0%	20%		0%	17%	13%			
	Assistant ingénieur	Promouvables	4	3	7	57%	1	3	4	25%		1	1	0%	
		45 ans à 54 ans	4	8	12	33%	6	5	11	55%	6	3	9	67%	
		plus de 55 ans	3	16	19	16%	0	11	11	0%	1	8	9	11%	
		Promus			0	#DIV/0!		1	1	0%		1	1	0%	
		plus de 55 ans		1	1	0%								#DIV/0!	
	Ratio promus/promouvables	0%	4%	3%		0%	5%	4%		0%	8%	5%			
	Technicien de recherche et de formation	Promouvables	25 ans à 34 ans			0	#DIV/0!			0	#DIV/0!	1		1	100%
			35 ans à 44 ans	3	2	5	60%	2	2	4	50%		1	1	0%
			45 ans à 54 ans	8	11	19	42%	5	8	13	38%	5	9	14	36%
plus de 55 ans			21	24	45	47%	12	18	30	40%	7	13	20	35%	
Promus		25 ans à 34 ans			0	#DIV/0!			0	#DIV/0!	1		1	100%	
		35 ans à 44 ans			0	#DIV/0!	2		2	100%				#DIV/0!	
		45 ans à 54 ans	1	2	3	33%	1		1	100%		1	1	0%	
plus de 55 ans			0	#DIV/0!						1	1	0%			
Ratio promus/promouvables	3%	5%	4%		16%	0%	6%		8%	9%	8%				
<b>Total ITRF titulaires</b>		Promouvables	46	84	130	35%	30	64	94	32%	28	57	85	33%	
		Promus	1	6	7	14%	3	1	4	75%	1	4	5	20%	
		Ratio promus/promouv	2%	7%	5%		10%	2%	4%		4%	7%	6%		

## Repyramidage

Corps	Accès au corps de ...	Age	2023				2024				2025					
			F	H	Total	% de femme	F	H	Total	% de femme	F	H	Total	% de femme		
Ingénieur d'études	Ingénieur de recherche	Promouvables	35 ans à 44 ans		1	1	0%		1	1	0%					
			45 ans à 54 ans	4	7	11	36%	2	11	13	15%					
			plus de 55 ans		1	1	0%		1	1	0%					
		Candidats	35 ans à 44 ans		1	1	0%		1	1	0%					
			45 ans à 54 ans	4	6	10	40%	2	10	12	17%					
			plus de 55 ans						1	1	0%					
		Promus	35 ans à 44 ans													
			45 ans à 54 ans	1		1	100%									
			plus de 55 ans													
Ratio promus/cand			25%	0%	9%		0%	0%	0%							
Assistant ingénieur	Ingénieur d'études	Promouvables	35 ans à 44 ans					3	3	0%		1	1	0%		
			45 ans à 54 ans	1	5	6	17%	1	4	5	20%	1	3	4	25%	
			plus de 55 ans		3	3	0%		3	3	0%		6	6	0%	
		Candidats	35 ans à 44 ans						2	2				0		
			45 ans à 54 ans						3	3				3	3	
			plus de 55 ans						2	2				1	1	
		Promus	35 ans à 44 ans						1	1	0%					
			45 ans à 54 ans		3	3	0%									
			plus de 55 ans		1	1	0%		1	1	0%					
Ratio promus/cand			-	-	-		0%	29%	29%		0%	0%	0%			
Technicien RF	Assistant ingénieur	Promouvables	35 ans à 44 ans	2	3	5	40%	2	2	4	50%		3	3	0%	
			45 ans à 54 ans	5	12	17	29%	5	11	16	31%	8	10	18	44%	
			plus de 55 ans	8	28	36	22%	8	26	34	24%	4	19	23	17%	
		Promus	35 ans à 44 ans													
			45 ans à 54 ans		1	1	0%							1		
			plus de 55 ans		1	1	0%		2	2	0%			1	0%	
Ratio promus/cand			-	-	-		-	-	-		-	-	-			
Adjoint technique RF	Technicien RF	Promouvables	25 ans à 34 ans									1		1	100%	
			35 ans à 44 ans	1	2	3	33%	3	1	4	75%		1	1	0%	
			45 ans à 54 ans	7	7	14	50%	10	6	16	63%	6	6	12	50%	
			plus de 55 ans	14	21	35	40%	8	19	27	30%	5	8	13	38%	
		Candidats	25 ans à 34 ans										1		1	100%
			35 ans à 44 ans	1	2	3	33%	3	1	4	75%		1	1	0%	
			45 ans à 54 ans	6	6	12	50%	8	6	14	57%	4	5	9	44%	
			plus de 55 ans	10	16	26	38%	6	17	23	26%	4	4	8	50%	
		Promus	25 ans à 34 ans													
			35 ans à 44 ans													
			45 ans à 54 ans					2		2	100%	2	2	4	50%	
			plus de 55 ans	2	3	5	40%	2	1	3	67%	1		1	100%	
Ratio promus/cand			12%	13%	12%		24%	4%	12%		33%	20%	26%			

\* L'inscription au repyramidage pour le corps de l'ASI est faite directement par le candidat.

Les services RH ne dispose pas de cette donnée.

\*\* Pour l'année 2025, pas de campagne de repyramidage pour les IGE

## Durée moyenne dans le corps d'origine des promus

Corps	Accès au corps de ...	2023		2024		2025	
		Durée moyenne dans le corps d'origine		Durée moyenne dans le corps d'origine		Durée moyenne dans le corps d'origine	
		F	H	F	H	F	H
IGE	IGR		12 ans et 3 mois				
ASI	IGE		6 ans et 8 mois	9 ans et 1 mois			3 ans et 1 mois
TECH	ASI		10 ans et 4 mois		8 ans et 2 mois		10 ans et 8 mois
ADT	TECH	21 ans et 9 mois	22 ans et 6 mois	10 ans		10 ans et 8 mois	24 ans et 9 mois

## Focus : Personnel BIATSS ayant connu dans l'année une réussite à un concours

### Concours externe

Corps	Accès au corps de ...	Tranche âge	2023			2024			2025		
			F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
IGE	IGR	de 35 ans à 44 ans					1	1			0
		de 45 ans à 54 ans		1	1		1	1			0
ASI	IGE	de 35 ans à 44 ans		1	1						0
TECH	ASI	de 25 ans à 34 ans	1		1						0
		de 35 ans à 44 ans				1		1		1	1
		de 45 ans à 54 ans	2		2					1	1
ADT	TECH	de 35 ans à 44 ans							1		1
		de 45 ans à 54 ans							1		1
<b>Total</b>			<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>

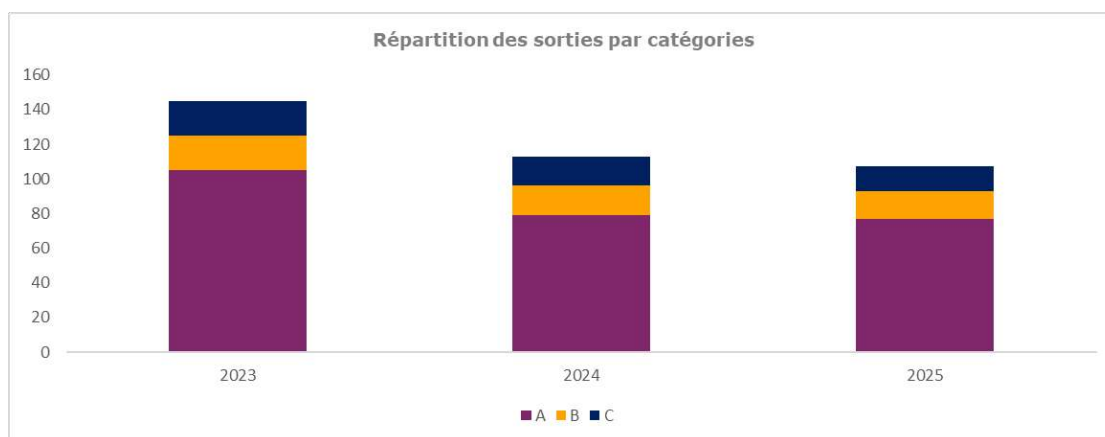
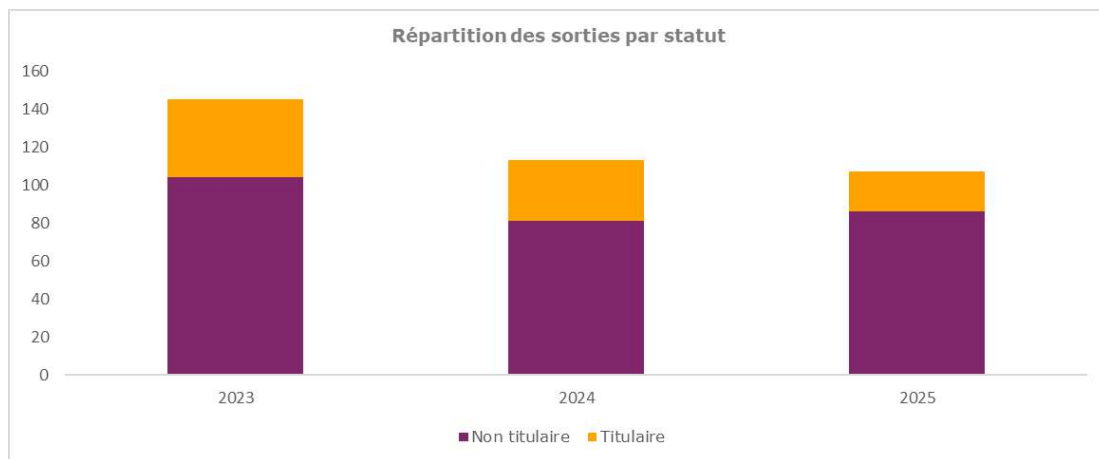
### Concours interne

Corps	Accès au corps de ...	Tranche âge	2023			2024			2025		
			F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
IGE	IGR	de 35 ans à 44 ans		1	1						0
		de 45 ans à 54 ans					1	1			0
ASI	IGE	de 35 ans à 44 ans	1		1	1		1	1		1
		de 45 ans à 54 ans									0
TECH	ASI	de 35 ans à 44 ans	1		1						0
		de 45 ans à 54 ans	1	1	2						0
SAENES	AAE	de 45 ans à 54 ans				1		1			0
<b>Total</b>			<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

## 3. Départs

### a. Répartition des sorties par statut et catégorie hiérarchique

	2023				2024				2025			
	F	H	Total	% de femme	F	H	Total	% de femme	F	H	Total	% de femme
<b>Titulaire</b>	<b>16</b>	<b>25</b>	<b>41</b>	<b>39%</b>	<b>13</b>	<b>19</b>	<b>32</b>	<b>41%</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>21</b>	<b>48%</b>
A	7	15	22	32%	7	10	17	41%	4	4	8	50%
B	2	6	8	25%	4	3	7	57%	1	5	6	17%
C	7	4	11	64%	2	6	8	25%	5	2	7	71%
<b>Non titulaire</b>	<b>39</b>	<b>65</b>	<b>104</b>	<b>38%</b>	<b>34</b>	<b>47</b>	<b>81</b>	<b>42%</b>	<b>37</b>	<b>49</b>	<b>86</b>	<b>43%</b>
A	28	55	83	34%	25	37	62	40%	25	44	69	36%
dont CDI	6	7	13	46%	2	3	5	40%	2	3	5	40%
B	6	6	12	50%	7	3	10	70%	8	2	10	80%
dont CDI	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	0%
C	5	4	9	56%	2	7	9	22%	4	3	7	57%
dont CDI	2	-	2	100%	1	-	1	100%	1	-	1	100%
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>90</b>	<b>145</b>	<b>38%</b>	<b>47</b>	<b>66</b>	<b>113</b>	<b>42%</b>	<b>47</b>	<b>60</b>	<b>107</b>	<b>44%</b>



## b. Répartition des sorties par tranche d'âge et statut d'emploi

Statut emploi	Tranche âge	2023			2024			2025		
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Titulaire	de 25 ans à 34 ans					1	1		1	1
	de 35 ans à 44 ans	3	4	7	5	3	8	1	1	2
	de 45 ans à 54 ans	3	1	4	3	2	5		2	2
	de 55 ans à 64 ans	6	9	15	4	11	15	7	5	12
	Plus de 65 ans	4	11	15	1	2	3	2	2	4
<b>Total titulaire</b>		<b>16</b>	<b>25</b>	<b>41</b>	<b>13</b>	<b>19</b>	<b>32</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>21</b>
Non titulaire	Moins de 25 ans	6	2	8	1	4	5	3	2	5
	de 25 ans à 34 ans	22	39	61	19	25	44	19	32	51
	de 35 ans à 44 ans	6	14	20	9	12	21	5	6	11
	de 45 ans à 54 ans	3	6	9	2	1	3	6	6	12
	de 55 ans à 64 ans	2	2	4	2	3	5	2	3	5
	Plus de 65 ans		2	2	1	2	3	2		2
<b>Total Non titulaire</b>		<b>39</b>	<b>65</b>	<b>104</b>			<b>81</b>	<b>37</b>	<b>49</b>	<b>86</b>
<b>Total</b>		<b>55</b>	<b>90</b>	<b>145</b>	<b>47</b>	<b>66</b>	<b>113</b>	<b>47</b>	<b>60</b>	<b>107</b>

### c. Répartition des sorties par motif de départ

	2023			2024			2025		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Concours	2		2			0			0
Congé parental			0			0			0
Démission	15	14	29	9	12	21	1	8	9
Décès en activité	2	2	4		1	1	1	1	2
Détachement sortant			0	1		1			0
Disponibilité			0		2	2			0
Fin de détachement entrant	2	2	4	7	1	8	1	2	3
Fin de contrat	18	49	67	22	35	57	33	39	72
Fin de période d'essai	2	1	3	1		1		1	1
Licenciement	1		1	1		1			0
Mutation	3	2	5	1	3	4	1	2	3
Retraite	10	20	30	4	10	14	9	7	16
Rupture conventionnelle			0	1	2	3	1		1
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>90</b>	<b>145</b>	<b>47</b>	<b>66</b>	<b>113</b>	<b>47</b>	<b>60</b>	<b>107</b>

### d. Répartition des sorties par situation administrative

	2023			2024			2025		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Contrat apprentissage	4	1	5	1	3	4	2	1	3
Contrat doctoral	8	19	27	7	10	17	8	18	26
CDD	20	36	56	23	31	54	24	26	50
<i>dont CDD financés</i>	3	12	15	6	12	18	5	12	17
CDI	7	8	15	3	3	6	3	4	7
Détachement	1	3	4	7	2	9	1	2	3
Titulaire	15	23	38	6	17	23	9	9	18
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>90</b>	<b>145</b>	<b>47</b>	<b>66</b>	<b>113</b>	<b>47</b>	<b>60</b>	<b>107</b>

## e. Répartition des sorties au cours de l'année 2025 par motif de départ, statut d'emploi, catégorie statutaire et tranche d'âge

Statut emploi	Motifs	Tranche âge	2025									Total		
			Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			F	H	Total
			F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total			
Titulaire	Décès en activité	de 55 ans à 64 ans								1	1		1	1
		de 35 ans à 44 ans	1		1		1	1				1	1	2
	Fin de détachement entrant	de 45 ans à 54 ans					1	1					1	1
		de 55 ans à 64 ans												
		de 25 ans à 34 ans		1	1								1	1
	Mutation	de 45 ans à 54 ans								1	1		1	1
		de 55 ans à 64 ans	1		1							1		1
		de 55 ans à 64 ans	1	1	2	1	3	4	4		4	6	4	10
Retraite	de 55 ans à 64 ans	1	2	3				1		1	2	2	4	
	Plus de 65 ans													
<b>Total Titulaire</b>			<b>4</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>21</b>
Non titulaire	Décès en activité	de 25 ans à 34 ans	1		1							1		1
		Moins de 25 ans		1	1								1	1
	Démission	de 25 ans à 34 ans	1	1	2							1	1	2
		de 35 ans à 44 ans		3	3								3	3
		de 45 ans à 54 ans		1	1					1	1		2	2
		de 55 ans à 64 ans					1	1					1	1
		de 55 ans à 64 ans												
	Fin de contrat	Moins de 25 ans	1	1	2	1		1	1		1	3	1	4
		de 25 ans à 34 ans	13	29	42	3		3	1	1	2	17	30	47
		de 35 ans à 44 ans	3	3	6	2		2				5	3	8
		de 45 ans à 54 ans	3	3	6	1		1	1	1	2	5	4	9
		de 55 ans à 64 ans	2	1	3							2	1	3
		Plus de 65 ans					1	1				1		1
Fin de période d'essai	de 25 ans à 34 ans		1	1								1	1	
Retraite	De 55 ans à 64 ans					1	1					1	1	
	Plus de 65 ans								1		1		1	
Rupture conventionnelle	de 45 ans à 54 ans	1		1							1		1	
<b>Total Non titulaire</b>			<b>25</b>	<b>44</b>	<b>69</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>37</b>	<b>49</b>	<b>86</b>
<b>Total</b>			<b>29</b>	<b>48</b>	<b>77</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>16</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>47</b>	<b>60</b>	<b>107</b>

### Focus : Ruptures conventionnelles

Statut emploi	Catégorie statutaire	Tranche âge	2023			2024			2025		
			F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Titulaire	B	de 45 ans à 54 ans			0		1	1			0
	C	de 55 ans à 64 ans			0		1	1			0
<b>Total Titulaire</b>			<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Non titulaire	A	de 25 ans à 34 ans			0	1		1			0
		de 45 ans à 54 ans			0			0	1		1
<b>Total Non titulaire</b>			<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>Total</b>			<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

# Chapitre 4 - Formation

## 1. Répartition des agents formés

### a. Volume de formation

	2023	2024	2025	Variation n/n-1
Nombre d'actions de formation	180	169	158	-7%
Nombre d'heures de formation	13 141	11 043	10 312	-7%
<i>dont interne</i>	409	794	238	-70%
Nombre de journées de formation	2 190	1 841	1 719	-7%

### b. Type de stage

	2023	2024	2025	Variation n/n-1
Formations collectives	115	136	124	-9%
Formations individuelles	65	33	34	3%
<b>Total</b>	<b>180</b>	<b>169</b>	<b>158</b>	<b>-7%</b>

### c. Nombre d'agents formés

Sont comptabilisés dans la catégorie du nombre de stagiaires les participants à un stage de formation au cours de l'année. Chaque agent est ainsi comptabilisé autant de fois que de participations à des actions de formation.

	2023	2024	2025	Variation n/n-1
Nombre de stagiaires	1 112	1 281	1 156	-10%
Nombre d'agents formés	477	570	600	5%
<i>dont agents ayant suivi au moins une formation à distance</i>	159	162	162	0%
<i>dont agents ayant suivi au moins une formation via l'utilisation du CPF (compte personnel de formation)</i>	16	2	0	-100%

## Répartition des agents formés par type de population et catégorie hiérarchique

Catégorie de personnel	Catégorie statutaire	2023			2024			2025		
		Nb d'agents formés	Nb de jours de formation	% agents formés	Nb d'agents formés	Nb de jours de formation	% agents formés	Nb d'agents formés	Nb de jours de formation	% agents formés
Enseignant	A	104	383	20,3%	151	421	28,4%	116	285	218%
BIATSS	A	220	1 153	66,3%	244	863	68,5%	314	999	85,8%
	B	97	455	55,1%	114	403	64,8%	118	324	64,5%
	C	56	199	34,4%	61	154	43,6%	52	111	45,6%
<b>Total</b>		<b>477</b>	<b>2 190</b>	<b>40,3%</b>	<b>570</b>	<b>1 841</b>	<b>47,3%</b>	<b>600</b>	<b>1 719</b>	<b>50,2%</b>

## Répartition des agents formés par sexe

	2023			2024			2025		
	Nb d'agents formés	Nb jours de formation	% agents formés	Nb d'agents formés	Nb jours de formation	% agents formés	Nb d'agents formés	Nb jours de formation	% agents formés
Femme	203	854	47,4%	245	776	56,2%	258	744	59,3%
Homme	274	1 336	36,3%	325	1 065	42,3%	342	975	44,9%
<b>Total</b>	<b>477</b>	<b>2 190</b>	<b>40,3%</b>	<b>570</b>	<b>1 841</b>	<b>47,3%</b>	<b>600</b>	<b>1 719</b>	<b>50,2%</b>

## Répartition des agents formés par statut

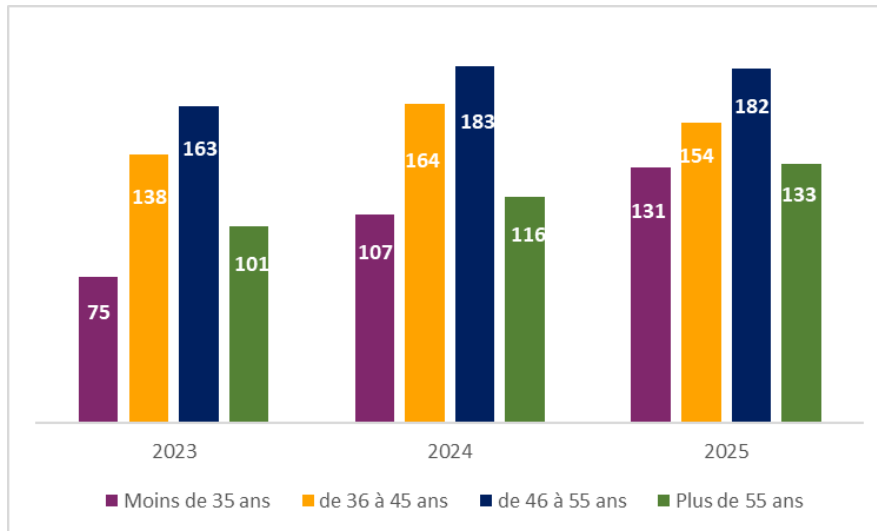
	2023			2024			2025		
	Nb d'agents formés	Nb jours de formation	% agents formés	Nb d'agents formés	Nb jours de formation	% agents formés	Nb d'agents formés	Nb jours de formation	% agents formés
Titulaire	309	1 381	45,6%	333	1 092	50,6%	322	883	50,0%
Non titulaire	168	809	33,3%	237	749	43,4%	278	836	50,4%
<b>Total</b>	<b>477</b>	<b>2 190</b>	<b>40,3%</b>	<b>570</b>	<b>1 841</b>	<b>47,3%</b>	<b>600</b>	<b>1 719</b>	<b>50,2%</b>

## Répartition des agents formés par statut, catégorie hiérarchique et sexe

		2023				2024				2025			
		F		H		F		H		F		H	
		Nb agents formés	Nb jours	Nb agents formés	Nb jours	Nb agents formés	Nb jours	Nb agents formés	Nb jours	Nb agents formés	Nb jours	Nb agents formés	Nb jours
Titulaire	Enseignant	23	98,5	78	264	26	85	66	185	27	66	82	208
	BIATSS	86	374,5	115	646	97	316	144	506	89	231	124	379
	A	39	151,5	59	438	44	139	79	313	34	103	68	227
	B	25	137	31	132	29	114	38	123	34	82	35	106
Non titulaire	C	22	86	25	76	24	63	27	70	21	46	21	46
	Enseignant	2	4	4	15	17	39	42	112	2	3	5	8
	BIATSS	92	375	77	413	105	336	73	262	140	443	131	381
	A	59	255	55	307	73	240	48	171	106	361	106	308
	B	24	95	17	94	26	84	21	83	30	74	19	62
	C	9	25	5	12	6	12	4	9	4	8	6	11
<b>Total</b>		<b>203</b>	<b>852</b>	<b>274</b>	<b>1 338</b>	<b>245</b>	<b>776</b>	<b>325</b>	<b>1 065</b>	<b>258</b>	<b>743</b>	<b>342</b>	<b>976</b>

## Répartition des agents formés par tranche d'âge

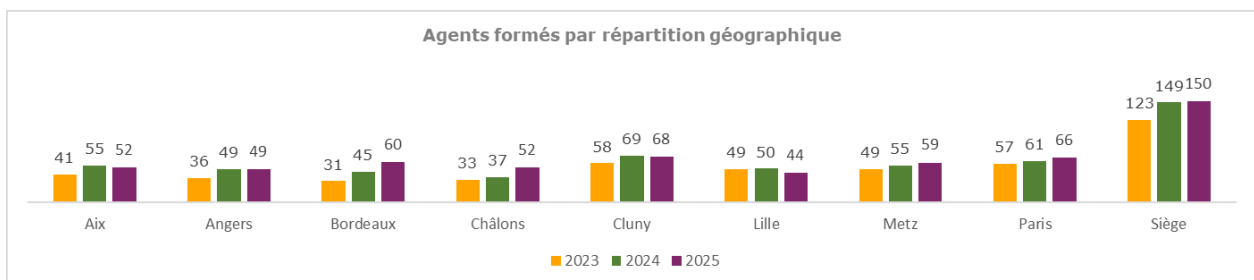
	2023	2024	2025
Moins de 35 ans	75	107	131
de 36 à 45 ans	138	164	154
de 46 à 55 ans	163	183	182
Plus de 55 ans	101	116	133
<b>Total</b>	<b>477</b>	<b>570</b>	<b>600</b>



## Répartition des agents formés par affectation

Affectation	2023		2024		2025	
	Nb d'agents formés	%	Nb d'agents formés	%	Nb d'agents formés	%
Aix-en-Provence	41	41,8%	55	52,9%	52	55,3%
Angers	36	34,6%	49	45,0%	49	46,2%
Bordeaux	31	32,0%	45	41,7%	60	55,0%
Châlons-en-Champagne	33	44,6%	37	50,0%	52	73,2%
Cluny	58	43,6%	69	50,4%	68	53,1%
Lille	49	42,6%	50	44,2%	44	37,0%
Metz	49	45,4%	55	51,4%	59	54,1%
Paris	57	27,5%	61	29,6%	66	32,8%
Siège	123	49,8%	149	60,6%	150	57,9%
<b>Total</b>	<b>477</b>	<b>40,3%</b>	<b>570</b>	<b>47,3%</b>	<b>600</b>	<b>50,2%</b>

## Agents formés par répartition géographique



## 2. Répartition par axe de formation

### a. Nombre de stagiaires

	2023	2024	2025	Variation n/n-1
Formations collectives	995	1 228	1 091	-11%
Formations individuelles	117	53	65	23%
<b>Total</b>	<b>1 112</b>	<b>1 281</b>	<b>1 156</b>	<b>-10%</b>

### b. Nombre de journées de formation par type d'action (T1, T2 et T3)

	2023	2024	2025
T1 - adaptation immédiate au poste de travail	672	1036	897
T2 - adaptation à l'évolution prévisible des métiers	914	363	293
T3 - développement des qualifications ou acquisition de nouvelles qualifications	604	441	529
<b>Total</b>	<b>2190</b>	<b>1841</b>	<b>1719</b>

### Focus : Préparation aux concours et examens

	2023			2024			2025		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
<b>Titulaire</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>21</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>7</b>
A	2	5	7	2	4	6	2	4	6
B	8	4	12	4	2	6	0	0	0
C	2	-	2	-	-	0	1	0	1
<b>Non titulaire</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>6</b>
A	-	4	4	3	4	7	2	2	4
B	1	1	2	5	-	5	1	0	1
C	-	-	0	-	-	0	1	0	1
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>27</b>	<b>14</b>	<b>10</b>	<b>24</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>13</b>

### 3. Autres dispositifs de formation

#### a. Le bilan de compétences

Le bilan de compétences permet à l'agent de faire un point sur sa carrière en vue d'élaborer et de mettre en œuvre un projet d'évolution professionnel.

Il permet d'analyser les compétences professionnelles et personnelles et les aptitudes et motivations.

Il peut aussi permettre de définir un projet de formation.

	2023			2024			2025		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
<b>Titulaire</b>	3	1	4	0	0	0	1	0	1
A	1	1	2	-	-	0	1	-	1
B	1	-	1	-	-	0	-	-	0
C	1	-	1	-	-	0	-	-	0
<b>Non titulaire</b>	2	0	2	1	0	1	0	0	0
A	1	-	1	1	-	1	-	-	0
B	1	-	1	-	-	0	-	-	0
C	-	-	0	-	-	0	-	-	0
<b>Total</b>	5	1	6	1	0	1	1	0	1

#### b. La validation des acquis de l'expérience (VAE)

La VAE donne la possibilité aux agents d'obtenir une certification fondée sur leur expérience et la reconnaissance des compétences acquises tout au long de leur carrière.

Le service formation conseille les agents dans l'identification de la certification visée.

De plus il finance l'accompagnement des agents dans le processus d'admissibilité et d'admission.

Enfin, le service formation prend en charge le coût associé à l'obtention de la certification.

	2023			2024			2025		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
<b>Titulaire</b>	0	2	2	1	1	2	0	0	0
A	-	2	2	1	1	2	-	-	0
B	-	-	0	-	-	0	-	-	0
C	-	-	0	-	-	0	-	-	0
<b>Non titulaire</b>	1	1	2	1	0	1	0	0	0
A	-	-	0	1	-	1	-	-	0
B	1	1	2	-	-	0	-	-	0
C	-	-	0	-	-	0	-	-	0
<b>Total</b>	1	3	4	2	1	3	0	0	0

#### c. Le congé de formation professionnelle (CFP)

Le congé de formation professionnelle est un congé pendant lequel l'agent cesse totalement son activité professionnelle pour suivre une formation en vue d'étendre ou de parfaire une formation personnelle.

Ces 3 dernières années, aucun CFP n'a été mis en place.

#### d. La période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet de permettre la réalisation d'un projet professionnel.

Ce projet vise à accéder à un emploi exigeant des compétences nouvelles ou correspondant à des activités professionnelles différentes.

Ce dispositif n'est pas mis en œuvre au sein de l'établissement.

### 4. Bilan financier

#### a. Les frais pédagogiques par axe

	Axe 1 <i>Métier</i>	Axe 2 <i>Numérique</i>	Axe 3 <i>HSE</i>	Axe 4 <i>Managers</i>	Axe 5 <i>Transverse et environnement professionnel</i>	Axe 6 <i>RSE</i>	Total
<b>2023</b>	149 840 €	32 522 €	64 202 €	106 676 €	57 973 €	-	<b>411 213 €</b>
<b>2024</b>	141 129 €	45 007 €	62 434 €	98 134 €	34 049 €	17 029 €	<b>397 782 €</b>
<b>2025</b>	62 997 €	43 550 €	84 153 €	15 120 €	41 727 €	2 940 €	<b>250 487 €</b>

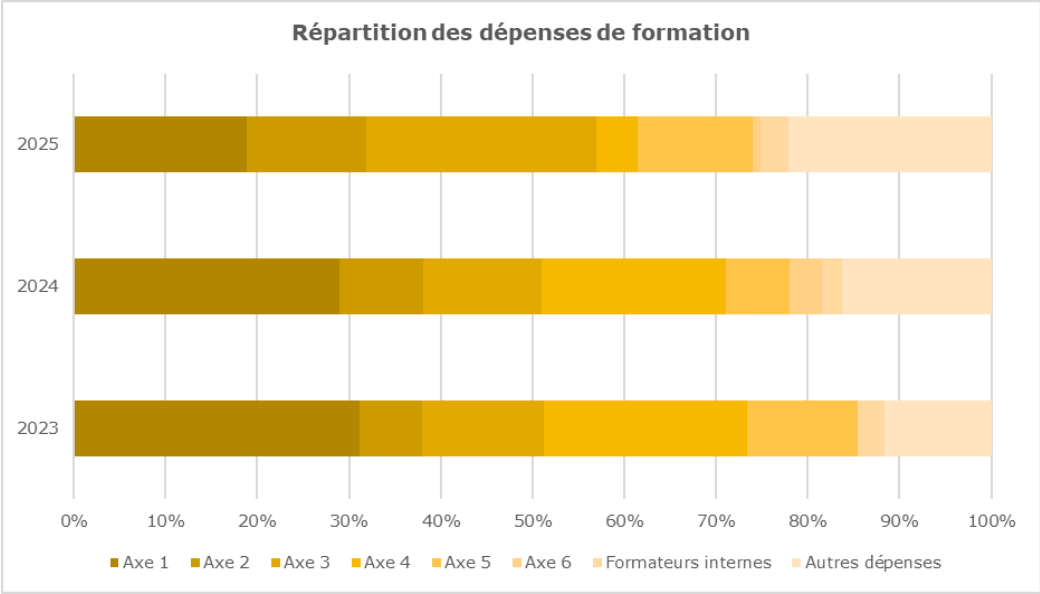
#### b. Autres dépenses

	2023	2024	2025
Frais de déplacement	45 851 €	69 131 €	59 275 €
Logistique	10 021 €	10 118 €	14 880 €
<b>Total</b>	<b>55 872 €</b>	<b>79 249 €</b>	<b>74 155 €</b>

#### c. Formateurs internes

	2023		2024		2025	
	Nb heures	Montant	Nb heures	Montant	Nb heures	Montant
Femme	140	5 880 €	177	4 914 €	107	4 494 €
Homme	263	8 062 €	617	6 048 €	131	5 502 €
<b>Total</b>	<b>403</b>	<b>13 942 €</b>	<b>794</b>	<b>10 962 €</b>	<b>238</b>	<b>9 996 €</b>

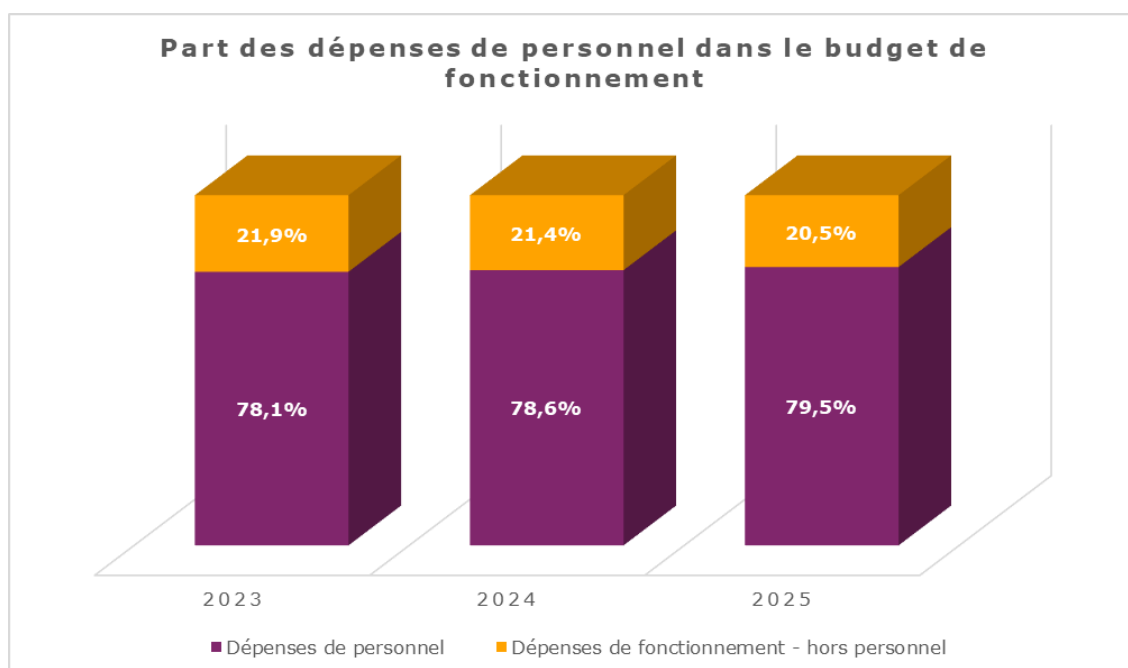
	2023		2024		2025	
	Nb formateurs internes	Nb actions de formation	Nb formateurs internes	Nb actions de formation	Nb formateurs internes	Nb actions de formation
Femme	4	4	4	6	9	10
Homme	10	13	4	6	5	7
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>17</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>14</b>	<b>17</b>



# Chapitre 5 - Rémunérations

## 1. Dépenses de personnel

Libellé	Exécuté 2023	Exécuté 2024	Exécuté 2025	Variation (montant)	Variation n/n-1 (%)
Rémunération de personnel	50 448 913 €	52 162 845 €	55 516 859 €	3 354 015 €	6,4%
Charges de sécurité sociale et de prévoyance	28 985 378 €	29 407 582 €	31 629 431 €	2 221 849 €	7,6%
Autres charges sociales	561 496 €	709 364 €	706 456 €	-2 908 €	-0,4%
<b>Charges de personnel</b>	<b>79 995 787 €</b>	<b>82 279 791 €</b>	<b>87 852 746 €</b>	5 572 955 €	6,8%
Autres taxes	19 683 €	9 952 €	5 590 €	-4 362 €	-43,8%
Versement transport	815 319 €	869 254 €	921 336 €	52 082 €	6,0%
FNAL	207 521 €	213 789 €	225 449 €	11 660 €	5,5%
<b>Impôts et taxes</b>	<b>1 042 523 €</b>	<b>1 092 995 €</b>	<b>1 152 375 €</b>	59 380 €	5,4%
<b>Dépenses de personnel totales</b>	<b>81 038 311 €</b>	<b>83 372 786 €</b>	<b>89 005 121 €</b>	5 632 335 €	6,8%
	5,70%	2,88%	6,76%		
<b>Dépenses de fonctionnement - hors personnel</b>	<b>22 666 096 €</b>	<b>22 701 673 €</b>	<b>22 950 054 €</b>	248 381 €	1,1%
<i>Part des dépenses de personnel</i>	78,1%	78,6%	79,5%		



## 2. Primes, indemnités et compléments de rémunération principale

### a. Primes et indemnités globales

#### Primes et indemnités des enseignants titulaires

		2023			2024			2025		
		Nb de bénéficiaires	Montant total	Montant moyen	Nb de bénéficiaires	Montant total	Montant moyen	Nb de bénéficiaires	Montant total	Montant moyen
PRES/C1-Prime statutaire	Femme	34	117 035	3 442	35	140 181	4 005	35	167 022	4 772
	Homme	193	654 459	3 391	188	769 214	4 092	195	899 594	4 613
<b>Total PRES/C1-Prime statutaire</b>		<b>227</b>	<b>771 494</b>	<b>3 399</b>	<b>223</b>	<b>909 395</b>	<b>4 078</b>	<b>230</b>	<b>1 066 616</b>	<b>4 637</b>
Prime d'administration/PCA/PRP/C2-Prime fonctionnelle	Femme	19	45 554	2 398	28	49 259	1 759	25	66 288	2 652
	Homme	97	293 320	3 024	100	258 253	2 583	96	299 881	3 124
<b>Total Prime d'administration/PCA/PRP/C2-Prime fonctionnelle</b>		<b>116</b>	<b>338 874</b>	<b>2 921</b>	<b>128</b>	<b>307 512</b>	<b>2 402</b>	<b>121</b>	<b>366 170</b>	<b>3 026</b>
PEDR/C3-Prime individuelle	Femme	7	39 715	5 674	9	47 385	5 265	11	50 882	4 626
	Homme	74	378 644	5 117	71	373 914	5 266	84	399 866	4 760
<b>Total PEDR/C3-Prime individuelle</b>		<b>81</b>	<b>418 359</b>	<b>5 165</b>	<b>80</b>	<b>421 298</b>	<b>5 266</b>	<b>95</b>	<b>450 748</b>	<b>4 745</b>
PES	Femme	17	38 200	2 247	16	53 911	3 369	16	54 109	3 382
	Homme	51	120 139	2 356	49	161 714	3 300	46	161 006	3 500
<b>Total PES</b>		<b>68</b>	<b>158 339</b>	<b>2 329</b>	<b>65</b>	<b>215 625</b>	<b>3 317</b>	<b>62</b>	<b>215 115</b>	<b>3 470</b>
<b>Total Femme</b>		<b>51</b>	<b>240 504</b>	<b>4 716</b>	<b>51</b>	<b>290 735</b>	<b>5 701</b>	<b>52</b>	<b>338 302</b>	<b>6 506</b>
<b>Total Homme</b>		<b>244</b>	<b>1 446 562</b>	<b>5 929</b>	<b>244</b>	<b>1 563 095</b>	<b>6 406</b>	<b>242</b>	<b>1 760 347</b>	<b>7 274</b>
<b>Total Primes et indemnités enseignants titulaires</b>		<b>295</b>	<b>1 687 067</b>	<b>5 719</b>	<b>295</b>	<b>1 853 830</b>	<b>6 284</b>	<b>294</b>	<b>2 098 649</b>	<b>7 138</b>

La prime d'administration est attribuée aux enseignants-chercheurs et assimilés qui exercent des fonctions de présidents d'universités et d'INP, de directeurs des ENS, des INSA, d'instituts ou d'écoles internes aux universités ou des responsabilités administratives auprès du ministère... et pour la durée de leurs fonctions.

La prime de charges administratives (PCA) peut être versée aux enseignants (enseignants chercheurs et assimilés, personnels hospitalo-universitaires, enseignants du second degré) qui exercent une responsabilité administrative ou prennent la responsabilité d'une mission temporaire. Les montants individuels sont arrêtés par le chef d'établissement.

La prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) est versée à tous les enseignants chercheurs et personnels assimilés qui assurent l'intégralité de leurs obligations statutaires de service (décret n°89-775 du 23/10/1989 modifié).

La prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) est attribuée, pour une période de 4 ans renouvelable, aux enseignants-chercheurs et personnels assimilés qui exercent soit une activité scientifique jugée d'un niveau élevé par les instances d'évaluation, soit une activité d'encadrement doctoral, soit sont lauréats d'une distinction scientifique de niveau national ou international (décret n°2009-581 du 8 juillet 2009).

La prime de responsabilités pédagogiques (PRP) est attribuée à tous les enseignants (enseignants chercheurs et personnels assimilés, enseignants du second degré) qui exercent des responsabilités pédagogiques en plus de leurs obligations statutaires de service (décret n°99-855 du 4/10/1999).

Le RIPEC (décret n° 2021-1895 du 29 décembre 2021 portant création du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs).

### Primes et indemnités des BIATSS titulaires

		2023			2024			2025		
		Nb de bénéficiaires	Montant total	Montant moyen	Nb de bénéficiaires	Montant total	Montant moyen	Nb de bénéficiaires	Montant total	Montant moyen
IFSE	Femme	140	797 131	5 694	134	846 518	6 317	136	920 330	6 767
	Homme	212	1 345 582	6 347	197	1 293 136	6 564	195	1 433 514	7 351
<b>Total IFSE</b>		<b>352</b>	<b>2 142 713</b>	<b>6 087</b>	<b>331</b>	<b>2 139 654</b>	<b>6 464</b>	<b>331</b>	<b>2 353 844</b>	<b>7 111</b>
CIA	Femme	139	144 167	1 037	136	137 937	1 014	127	186 218	1 466
	Homme	206	200 848	975	188	195 129	1 038	185	289 426	1 564
<b>Total CIA</b>		<b>345</b>	<b>345 015</b>	<b>1 000</b>	<b>324</b>	<b>333 065</b>	<b>1 028</b>	<b>312</b>	<b>475 643</b>	<b>1 524</b>
Autres primes et indemnités BIATSS	Femme	2	9 063	4 531	2	7 537	3 769	1	5 380	5 380
	Homme									
<b>Total Autres primes et indemnités BIATSS</b>		<b>2</b>	<b>9 063</b>	<b>4 531</b>	<b>2</b>	<b>7 537</b>	<b>3 769</b>	<b>1</b>	<b>5 380</b>	<b>5 380</b>
<b>Total Femme</b>		<b>153</b>	<b>950 361</b>	<b>6 212</b>	<b>147</b>	<b>991 992</b>	<b>6 748</b>	<b>142</b>	<b>1 111 928</b>	<b>7 830</b>
<b>Total Homme</b>		<b>218</b>	<b>1 546 430</b>	<b>7 094</b>	<b>203</b>	<b>1 488 265</b>	<b>7 331</b>	<b>201</b>	<b>1 722 940</b>	<b>8 572</b>
<b>Total primes et indemnités BIATSS titulaires</b>		<b>371</b>	<b>2 496 791</b>	<b>6 730</b>	<b>350</b>	<b>2 480 257</b>	<b>7 086</b>	<b>343</b>	<b>2 834 867</b>	<b>8 265</b>

### CIA des BIATSS non titulaires

		2023			2024			2025		
		Nb de bénéficiaires	Montant total	Montant moyen	Nb de bénéficiaires	Montant total	Montant moyen	Nb de bénéficiaires	Montant total	Montant moyen
IFSE	Femme									
	Homme									
<b>Total IFSE</b>										
CIA	Femme	113	132 830	1 175	117	130 552	1 116	118	190 778	1 617
	Homme	84	106 580	1 269	91	113 183	1 244	91	152 198	1 673
<b>Total CIA</b>		<b>197</b>	<b>239 410</b>	<b>1 215</b>	<b>208</b>	<b>243 735</b>	<b>1 172</b>	<b>209</b>	<b>342 976</b>	<b>1 641</b>
Autres primes et indemnités BIATSS	Femme									
	Homme									
<b>Total Autres primes et indemnités BIATSS</b>										
<b>Total Femme</b>		<b>113</b>	<b>132 830</b>	<b>1 175</b>	<b>117</b>	<b>130 552</b>	<b>1 116</b>	<b>118</b>	<b>190 778</b>	<b>1 617</b>
<b>Total Homme</b>		<b>84</b>	<b>106 580</b>	<b>1 269</b>	<b>91</b>	<b>113 183</b>	<b>1 244</b>	<b>91</b>	<b>152 198</b>	<b>1 673</b>
<b>Total primes et indemnités BIATSS non titulaires</b>		<b>197</b>	<b>239 410</b>	<b>1 215</b>	<b>208</b>	<b>243 735</b>	<b>1 172</b>	<b>209</b>	<b>342 976</b>	<b>1 641</b>

Le RIFSEEP (décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) est le nouvel outil indemnitaire de référence qui remplace la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique de l'Etat. Il est composé d'une part de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), versée mensuellement, d'autre part, d'un complément indemnitaire annuel (CIA).

Suite au vote du conseil d'administration du 25 mai 2023, le CIA a été mis en œuvre pour le personnel BIATSS en lieu et place de la prime article L.954-2 relative aux dispositifs d'intéressement.

## b. Autres indemnités, primes spécifiques et exceptionnelles

Une indemnité compensatrice est versée aux fonctionnaires et aux agents contractuels en compensation de la hausse de la CSG mise en œuvre au 1<sup>er</sup> janvier 2018 (Décret n°2017-1889 du 30 décembre 2017 instituant une indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée dans la fonction publique).

Vu la délibération du CA du 25 mai 2023, des dispositifs d'intéressement peuvent être versés aux personnels des établissements publics d'enseignement supérieur ayant accédé aux RCE sur le fondement de l'article L.954-2 du code de l'éducation.

### Enseignants titulaires

		2023			2024			2025		
		Nb de bénéficiaires	Montant total	Montant moyen	Nb de bénéficiaires	Montant total	Montant moyen	Nb de bénéficiaires	Montant total	Montant moyen
Indemnité compensatrice CSG	Femme	52	24 439	470	51	26 015	510	51	27 943	548
	Homme	228	129 072	566	219	128 364	586	218	133 944	614
<b>Total Indemnité compensatrice CSG</b>		<b>280</b>	<b>153 510</b>	<b>548</b>	<b>270</b>	<b>154 379</b>	<b>572</b>	<b>269</b>	<b>161 886</b>	<b>602</b>
Prime art. L.954-2	Femme	8	83 050	10 381	9	110 776	12 308	6	106 140	17 690
	Homme	51	344 251	6 750	63	391 248	6 210	43	325 694	7 574
<b>Total Prime art. L.954-2</b>		<b>59</b>	<b>427 301</b>	<b>7 242</b>	<b>72</b>	<b>502 024</b>	<b>6 973</b>	<b>49</b>	<b>431 834</b>	<b>8 813</b>
Autres indemnités, primes spécifiques et exceptionnelles	Femme	18	17 932	996	7	9 018	1 288	7	8 926	1 275
	Homme	71	72 329	1 019	53	42 826	808	41	30 925	754
<b>Total Autres indemnités, primes spécifiques et exceptionnelles</b>		<b>89</b>	<b>90 261</b>	<b>1 014</b>	<b>60</b>	<b>51 844</b>	<b>864</b>	<b>48</b>	<b>39 851</b>	<b>830</b>
dont Prime Exceptionnelle de Pouvoir d'Achat (PEPA)	Femme	3	1 500	500						#DIV/0!
	Homme	5	2 025	405						#DIV/0!
<b>Total dont Prime Exceptionnelle de Pouvoir d'Achat (PEPA)</b>		<b>8</b>	<b>3 525</b>	<b>441</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>#DIV/0!</b>
<b>Total Femme</b>		<b>53</b>	<b>125 420</b>	<b>2 366</b>	<b>52</b>	<b>145 809</b>	<b>2 804</b>	<b>52</b>	<b>143 008</b>	<b>2 750</b>
<b>Total Homme</b>		<b>233</b>	<b>545 652</b>	<b>2 342</b>	<b>226</b>	<b>562 439</b>	<b>2 489</b>	<b>221</b>	<b>490 563</b>	<b>2 220</b>
<b>Total Autres indemnités, primes spécifiques et exceptionnelles enseignants titulaires</b>		<b>286</b>	<b>671 072</b>	<b>2 346</b>	<b>278</b>	<b>708 247</b>	<b>2 548</b>	<b>273</b>	<b>633 571</b>	<b>2 321</b>

Autres indemnités, primes spécifiques et exceptionnelles : cette rubrique correspond à l'indemnité des agents de l'Ecole Navale, la GIPA et la PEPA.

## Enseignants non titulaires

		2023			2024			2025		
		Nb de bénéficiaires	Montant total	Montant moyen	Nb de bénéficiaires	Montant total	Montant moyen	Nb de bénéficiaires	Montant total	Montant moyen
Indemnité compensatrice CSG	Femme	8	1 713	214	7	1 543	220	5	1 193	239
	Homme	21	1 835	87	14	1 204	86	11	808	73
<b>Total Indemnité compensatrice CSG</b>		<b>29</b>	<b>3 548</b>	<b>122</b>	<b>21</b>	<b>2 747</b>	<b>131</b>	<b>16</b>	<b>2 001</b>	<b>125</b>
Prime art. L.954-2	Femme									
	Homme	1	350	350	1	2 100	2 100			
<b>Total Prime art. L.954-2</b>		<b>1</b>	<b>350</b>	<b>350</b>	<b>1</b>	<b>2 100</b>	<b>2 100</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
Autres indemnités, primes spécifiques et exceptionnelles	Femme	33	27 351	829	6	7 707	1 285	6	4 322	720
	Homme	91	59 011	648	17	22 272	1 310	12	17 152	1 429
<b>Total Autres indemnités, primes spécifiques et exceptionnelles</b>		<b>124</b>	<b>86 362</b>	<b>696</b>	<b>23</b>	<b>29 979</b>	<b>1 303</b>	<b>18</b>	<b>21 474</b>	<b>1 193</b>
<i>dont Prime Exceptionnelle de Pouvoir d'Achat (PEPA)</i>	<i>Femme</i>	29	14 621	504	1	450	450			#DIV/0!
	<i>Homme</i>	87	37 449	430	2	450	225			#DIV/0!
<b>Total dont Prime Exceptionnelle de Pouvoir d'Achat (PEPA)</b>		<b>116</b>	<b>52 070</b>	<b>449</b>	<b>3</b>	<b>900</b>	<b>300</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>#DIV/0!</b>
<b>Total Femme</b>		<b>37</b>	<b>29 064</b>	<b>786</b>	<b>13</b>	<b>9 250</b>	<b>712</b>	<b>11</b>	<b>5 515</b>	<b>501</b>
<b>Total Homme</b>		<b>99</b>	<b>61 196</b>	<b>618</b>	<b>32</b>	<b>25 576</b>	<b>799</b>	<b>23</b>	<b>17 960</b>	<b>781</b>
<b>Total Autres indemnités, primes spécifiques et exceptionnelles enseignants non titulaires</b>		<b>136</b>	<b>90 260</b>	<b>664</b>	<b>45</b>	<b>34 826</b>	<b>774</b>	<b>34</b>	<b>23 475</b>	<b>690</b>

*Autres indemnités, primes spécifiques et exceptionnelles : cette rubrique correspond à la GIPA, la PEPA, l'indemnité de séjour pour les doctorants contractuels étrangers, l'indemnité de fin de contrat.*

## BIATSS titulaires

		2023			2024			2025		
		Nb de bénéficiaires	Montant total	Montant moyen	Nb de bénéficiaires	Montant total	Montant moyen	Nb de bénéficiaires	Montant total	Montant moyen
Indemnité compensatrice CSG	Femme	157	55 399	353	145	56 788	392	141	55 949	397
	Homme	218	72 370	332	203	71 870	354	198	71 699	362
<b>Total Indemnité compensatrice CSG</b>		<b>375</b>	<b>127 769</b>	<b>341</b>	<b>348</b>	<b>128 658</b>	<b>370</b>	<b>339</b>	<b>127 648</b>	<b>377</b>
Prime art. L.954-2	Femme	3	22 000	7 333	4	31 000	7 750	4	46 000	11 500
	Homme	1	12 000	12 000	1	12 000	12 000	1	12 000	12 000
<b>Total Prime art. L.954-2</b>		<b>4</b>	<b>34 000</b>	<b>8 500</b>	<b>5</b>	<b>43 000</b>	<b>8 600</b>	<b>5</b>	<b>58 000</b>	<b>11 600</b>
Autres indemnités, primes spécifiques et exceptionnelles	Femme	145	94 946	655	108	43 996	407	138	205 658	1 490
	Homme	190	124 081	653	101	108 948	1 079	195	330 040	1 693
<b>Total Autres indemnités, primes spécifiques et exceptionnelles</b>		<b>335</b>	<b>219 027</b>	<b>654</b>	<b>209</b>	<b>152 944</b>	<b>732</b>	<b>333</b>	<b>535 698</b>	<b>1 609</b>
<i>dont Prime Exceptionnelle de Pouvoir d'Achat (PEPA)</i>	<i>Femme</i>	103	55 898	543	3	1 054	351	117	153 001	1 308
	<i>Homme</i>	135	66 136	490	2	-86	-43	177	265 984	1 503
<b>Total dont Prime Exceptionnelle de Pouvoir d'Achat (PEPA)</b>		<b>238</b>	<b>122 034</b>	<b>513</b>	<b>5</b>	<b>968</b>	<b>194</b>	<b>294</b>	<b>418 984</b>	<b>1 425</b>
<b>Total Femme</b>		<b>159</b>	<b>172 346</b>	<b>1 084</b>	<b>152</b>	<b>131 784</b>	<b>867</b>	<b>146</b>	<b>307 607</b>	<b>2 107</b>
<b>Total Homme</b>		<b>221</b>	<b>208 451</b>	<b>943</b>	<b>207</b>	<b>192 818</b>	<b>931</b>	<b>203</b>	<b>413 738</b>	<b>2 038</b>
<b>Total Autres indemnités, primes spécifiques et exceptionnelles BIATSS titulaires</b>		<b>380</b>	<b>380 796</b>	<b>1 002</b>	<b>359</b>	<b>324 602</b>	<b>904</b>	<b>349</b>	<b>721 345</b>	<b>2 067</b>

*Autres indemnités, primes spécifiques et exceptionnelles : cette rubrique correspond à la GIPA, la PEPA, et CET.*

## BIATSS non titulaires

		2023			2024			2025		
		Nb de bénéficiaires	Montant total	Montant moyen	Nb de bénéficiaires	Montant total	Montant moyen	Nb de bénéficiaires	Montant total	Montant moyen
Indemnité compensatrice CSG	Femme	49	4 655	95	46	4 619	100	42	4 647	111
	Homme	41	3 668	89	30	3 291	110	30	3 479	116
<b>Total Indemnité compensatrice CSG</b>		<b>90</b>	<b>8 323</b>	<b>92</b>	<b>76</b>	<b>7 909</b>	<b>104</b>	<b>72</b>	<b>8 127</b>	<b>113</b>
Prime art. L.954-2	Femme	2	27 000	13 500	4	48 000	12 000	10	85 230	8 523
	Homme	3	54 000	18 000	2	24 000	12 000	5	33 900	6 780
<b>Total Prime art. L.954-2</b>		<b>5</b>	<b>81 000</b>	<b>16 200</b>	<b>6</b>	<b>72 000</b>	<b>12 000</b>	<b>15</b>	<b>119 130</b>	<b>7 942</b>
Autres indemnités, primes spécifiques et exceptionnelles	Femme	143	92 001	643	141	57 632	409	168	201 553	1 200
	Homme	116	104 864	904	105	50 297	479	132	131 538	997
<b>Total Autres indemnités, primes spécifiques et exceptionnelles</b>		<b>259</b>	<b>196 865</b>	<b>760</b>	<b>246</b>	<b>107 929</b>	<b>439</b>	<b>300</b>	<b>333 091</b>	<b>1 110</b>
<i>dont Prime Exceptionnelle de Pouvoir d'Achat (PEPA)</i>	<i>Femme</i>	<i>89</i>	<i>43 187</i>	<i>485</i>	<i>1</i>	<i>600</i>	<i>600</i>	<i>56</i>	<i>103 977</i>	<i>1 857</i>
	<i>Homme</i>	<i>49</i>	<i>23 643</i>	<i>483</i>				<i>46</i>	<i>80 576</i>	<i>1 752</i>
<b>Total dont Prime Exceptionnelle de Pouvoir d'Achat (PEPA)</b>		<b>138</b>	<b>66 830</b>	<b>484</b>	<b>1</b>	<b>600</b>	<b>600</b>	<b>102</b>	<b>184 553</b>	<b>1 809</b>
<b>Total Femme</b>		<b>149</b>	<b>123 656</b>	<b>830</b>	<b>156</b>	<b>110 250</b>	<b>707</b>	<b>169</b>	<b>291 431</b>	<b>1 724</b>
<b>Total Homme</b>		<b>125</b>	<b>162 532</b>	<b>1 300</b>	<b>117</b>	<b>77 588</b>	<b>663</b>	<b>133</b>	<b>168 918</b>	<b>1 270</b>
<b>Total Autres indemnités, primes spécifiques et exceptionnelles BIATSS non titulaires</b>		<b>274</b>	<b>286 188</b>	<b>1 044</b>	<b>273</b>	<b>187 838</b>	<b>688</b>	<b>302</b>	<b>460 348</b>	<b>1 524</b>

Autres indemnités, primes spécifiques et exceptionnelles : cette rubrique correspond à la GIPA, la PEPA, l'indemnité de fin de contrat et CET.

## c. Compléments de rémunération principale

### Enseignants titulaires

		2023			2024			2025		
		Nb de bénéficiaires	Montant total	Montant moyen	Nb de bénéficiaires	Montant total	Montant moyen	Nb de bénéficiaires	Montant total	Montant moyen
Complément de rémunération	Femme	2	4 296	2 148	3	9 161	3 054	3	19 782	6 594
	Homme	3	39 715	13 238	6	64 062	10 677	5	62 780	12 556
<b>Total Complément de rémunération</b>		<b>5</b>	<b>44 010</b>	<b>8 802</b>	<b>9</b>	<b>73 223</b>	<b>8 136</b>	<b>8</b>	<b>82 562</b>	<b>10 320</b>
Indemnité de résidence	Femme	26	28 111	1 081	25	28 806	1 152	25	30 109	1 204
	Homme	144	168 835	1 172	141	166 973	1 184	144	171 581	1 192
<b>Total Indemnité de résidence</b>		<b>170</b>	<b>196 946</b>	<b>1 159</b>	<b>166</b>	<b>195 779</b>	<b>1 179</b>	<b>169</b>	<b>201 691</b>	<b>1 193</b>
Supplément familial de traitement	Femme	21	22 854	1 088	18	19 502	1 083	18	17 032	946
	Homme	123	178 619	1 452	114	162 317	1 424	114	163 735	1 436
<b>Total Supplément familial de traitement</b>		<b>144</b>	<b>201 473</b>	<b>1 399</b>	<b>132</b>	<b>181 819</b>	<b>1 377</b>	<b>132</b>	<b>180 767</b>	<b>1 369</b>
Autres Compléments de rémunération principale	Femme									
	Homme									
<b>Total Autres Compléments de rémunération principale</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total Femme</b>		<b>37</b>	<b>55 261</b>	<b>1 494</b>	<b>34</b>	<b>57 469</b>	<b>1 690</b>	<b>34</b>	<b>66 924</b>	<b>1 968</b>
<b>Total Homme</b>		<b>198</b>	<b>387 169</b>	<b>1 955</b>	<b>191</b>	<b>393 352</b>	<b>2 059</b>	<b>195</b>	<b>398 096</b>	<b>2 042</b>
<b>Total Compléments de rémunération principale enseignants titulaires</b>		<b>235</b>	<b>442 430</b>	<b>1 883</b>	<b>225</b>	<b>450 821</b>	<b>2 004</b>	<b>229</b>	<b>465 020</b>	<b>2 031</b>

## Enseignants non titulaires

		2023			2024			2025		
		Nb de bénéficiaires	Montant total	Montant moyen	Nb de bénéficiaires	Montant total	Montant moyen	Nb de bénéficiaires	Montant total	Montant moyen
Complément de rémunération	Femme	22	60 056	2 730	26	82 525	3 174	30	105 657	3 522
	Homme	66	218 751	3 314	69	271 083	3 929	70	311 016	4 443
<b>Total Complément de rémunération</b>		<b>88</b>	<b>278 807</b>	<b>3 168</b>	<b>95</b>	<b>353 608</b>	<b>3 722</b>	<b>100</b>	<b>416 673</b>	<b>4 167</b>
Indemnité de résidence	Femme				1	87	87	1	174	174
	Homme	6	3 499	583	6	3 681	614	5	2 978	596
<b>Total Indemnité de résidence</b>		<b>6</b>	<b>3 499</b>	<b>583</b>	<b>7</b>	<b>3 768</b>	<b>538</b>	<b>6</b>	<b>3 152</b>	<b>525</b>
Supplément familial de traitement	Femme	9	5 842	649	9	5 731	637	11	6 051	550
	Homme	21	21 354	1 017	16	21 406	1 338	18	17 300	961
<b>Total Supplément familial de traitement</b>		<b>30</b>	<b>27 196</b>	<b>907</b>	<b>25</b>	<b>27 137</b>	<b>1 085</b>	<b>29</b>	<b>23 351</b>	<b>805</b>
Autres Compléments de rémunération principale	Femme	3	6 859	2 286	1	3 640	3 640	5	37 658	7 532
	Homme	4	5 325	1 331	8	14 370	1 796	3	2 595	865
<b>Total Autres Compléments de rémunération principale</b>		<b>7</b>	<b>12 185</b>	<b>1 741</b>	<b>9</b>	<b>18 010</b>	<b>2 001</b>	<b>8</b>	<b>40 253</b>	<b>5 032</b>
<b>Total Femme</b>		<b>23</b>	<b>72 757</b>	<b>3 163</b>	<b>27</b>	<b>91 982</b>	<b>3 407</b>	<b>32</b>	<b>149 539</b>	<b>4 673</b>
<b>Total Homme</b>		<b>76</b>	<b>248 929</b>	<b>3 275</b>	<b>77</b>	<b>310 541</b>	<b>4 033</b>	<b>76</b>	<b>333 889</b>	<b>4 393</b>
<b>Total Compléments de rémunération principale enseignants non titulaires</b>		<b>99</b>	<b>321 687</b>	<b>3 249</b>	<b>104</b>	<b>402 523</b>	<b>3 870</b>	<b>108</b>	<b>483 429</b>	<b>4 476</b>

## BIATSS titulaires

		2023			2024			2025		
		Nb de bénéficiaires	Montant total	Montant moyen	Nb de bénéficiaires	Montant total	Montant moyen	Nb de bénéficiaires	Montant total	Montant moyen
Complément de rémunération	Femme	19	165 825	8 728	16	127 371	7 961	15	91 881	6 125
	Homme	12	100 017	8 335	9	93 128	10 348	9	86 647	9 627
<b>Total Complément de rémunération</b>		<b>31</b>	<b>265 843</b>	<b>8 576</b>	<b>25</b>	<b>220 499</b>	<b>8 820</b>	<b>24</b>	<b>178 528</b>	<b>7 439</b>
Indemnité de résidence	Femme	96	63 753	664	92	63 866	694	87	61 309	705
	Homme	105	69 449	661	99	68 282	690	94	67 697	720
<b>Total Indemnité de résidence</b>		<b>201</b>	<b>133 202</b>	<b>663</b>	<b>191</b>	<b>132 147</b>	<b>692</b>	<b>181</b>	<b>129 006</b>	<b>713</b>
Supplément familial de traitement	Femme	52	28 821	554	45	28 054	623	43	25 176	585
	Homme	64	57 564	899	54	52 037	964	52	54 961	1 057
<b>Total Supplément familial de traitement</b>		<b>116</b>	<b>86 385</b>	<b>745</b>	<b>99</b>	<b>80 091</b>	<b>809</b>	<b>95</b>	<b>80 137</b>	<b>844</b>
Autres Compléments de rémunération principale	Femme	18	16 440	913	16	16 402	1 025	17	20 380	1 199
	Homme	23	23 989	1 043	19	18 861	993	20	19 972	999
<b>Total Autres Compléments de rémunération principale</b>		<b>41</b>	<b>40 428</b>	<b>986</b>	<b>35</b>	<b>35 263</b>	<b>1 008</b>	<b>37</b>	<b>40 352</b>	<b>1 091</b>
<b>Total Femme</b>		<b>125</b>	<b>274 839</b>	<b>2 199</b>	<b>117</b>	<b>235 693</b>	<b>2 014</b>	<b>113</b>	<b>198 746</b>	<b>1 759</b>
<b>Total Homme</b>		<b>147</b>	<b>251 019</b>	<b>1 708</b>	<b>135</b>	<b>232 307</b>	<b>1 721</b>	<b>132</b>	<b>229 277</b>	<b>1 737</b>
<b>Total Compléments de rémunération principale BIATSS titulaires</b>		<b>272</b>	<b>525 858</b>	<b>1 933</b>	<b>252</b>	<b>468 000</b>	<b>1 857</b>	<b>245</b>	<b>428 024</b>	<b>1 747</b>

## BIATSS non titulaires

		2023			2024			2025		
		Nb de bénéficiaires	Montant total	Montant moyen	Nb de bénéficiaires	Montant total	Montant moyen	Nb de bénéficiaires	Montant total	Montant moyen
Complément de rémunération	Femme	145	822 599	5 673	145	911 433	6 286	154	1 014 546	6 588
	Homme	110	691 795	6 289	113	741 326	6 560	120	850 538	7 088
<b>Total Complément de rémunération</b>		<b>255</b>	<b>1 514 394</b>	<b>5 939</b>	<b>258</b>	<b>1 652 759</b>	<b>6 406</b>	<b>274</b>	<b>1 865 085</b>	<b>6 807</b>
Indemnité de résidence	Femme									
	Homme									
<b>Total Indemnité de résidence</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Supplément familial de traitement	Femme	51	44 615	875	51	44 976	882	57	50 978	894
	Homme	39	40 847	1 047	39	46 119	1 183	43	53 722	1 249
<b>Total Supplément familial de traitement</b>		<b>90</b>	<b>85 462</b>	<b>950</b>	<b>90</b>	<b>91 094</b>	<b>1 012</b>	<b>100</b>	<b>104 700</b>	<b>1 047</b>
Autres Compléments de rémunération principale	Femme	28	38 632	1 380	28	42 231	1 508	43	89 242	2 075
	Homme	16	20 211	1 263	17	13 944	820	18	16 519	918
<b>Total Autres Compléments de rémunération principale</b>		<b>44</b>	<b>58 842</b>	<b>1 337</b>	<b>45</b>	<b>56 175</b>	<b>1 248</b>	<b>61</b>	<b>105 761</b>	<b>1 734</b>
<b>Total Femme</b>		<b>147</b>	<b>905 845</b>	<b>6 162</b>	<b>151</b>	<b>998 640</b>	<b>6 614</b>	<b>163</b>	<b>1 154 766</b>	<b>7 084</b>
<b>Total Homme</b>		<b>113</b>	<b>752 852</b>	<b>6 662</b>	<b>115</b>	<b>801 389</b>	<b>6 969</b>	<b>123</b>	<b>920 779</b>	<b>7 486</b>
<b>Total Compléments de rémunération principale BIATSS non titulaires</b>		<b>260</b>	<b>1 658 698</b>	<b>6 380</b>	<b>266</b>	<b>1 800 028</b>	<b>6 767</b>	<b>286</b>	<b>2 075 546</b>	<b>7 257</b>

## d. Vacances et heures complémentaires

### Titulaires

		2023			2024			2025		
		Nb de bénéficiaires	Montant total	Montant moyen	Nb de bénéficiaires	Montant total	Montant moyen	Nb de bénéficiaires	Montant total	Montant moyen
Cours complémentaires	Femme	40	227 742	5 694	44	256 213	5 823	45	230 330	5 118
	Homme	217	1 452 302	6 693	218	1 562 423	7 167	212	1 566 999	7 392
<b>Total Cours complémentaires</b>		<b>257</b>	<b>1 680 044</b>	<b>6 537</b>	<b>262</b>	<b>1 818 636</b>	<b>6 941</b>	<b>257</b>	<b>1 797 329</b>	<b>6 993</b>
Vacations d'enseignement	Femme	12	17 409	1 451	16	9 690	606	19	12 040	634
	Homme	27	49 942	1 850	49	74 420	1 519	45	78 582	1 746
<b>Total Vacances d'enseignement</b>		<b>39</b>	<b>67 351</b>	<b>1 727</b>	<b>65</b>	<b>84 110</b>	<b>1 294</b>	<b>64</b>	<b>90 622</b>	<b>1 416</b>
Vacations administratives	Femme									
	Homme									
<b>Total Vacances administratives</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total Femme</b>		<b>49</b>	<b>245 151</b>	<b>5 003</b>	<b>60</b>	<b>265 903</b>	<b>4 432</b>	<b>64</b>	<b>242 371</b>	<b>3 787</b>
<b>Total Homme</b>		<b>243</b>	<b>1 502 244</b>	<b>6 182</b>	<b>267</b>	<b>1 636 844</b>	<b>6 131</b>	<b>256</b>	<b>1 645 580</b>	<b>6 428</b>
<b>Total Cours complémentaires et vacances titulaires</b>		<b>292</b>	<b>1 747 395</b>	<b>5 984</b>	<b>327</b>	<b>1 902 747</b>	<b>5 819</b>	<b>320</b>	<b>1 887 951</b>	<b>5 900</b>

## Non titulaires

		2023			2024			2025		
		Nb de bénéficiaires	Montant total	Montant moyen	Nb de bénéficiaires	Montant total	Montant moyen	Nb de bénéficiaires	Montant total	Montant moyen
Cours complémentaires	Femme	30	92 582	3 086	30	98 652	3 288	36	101 079	2 808
	Homme	83	283 078	3 411	96	336 192	3 502	100	366 289	3 663
<b>Total Cours complémentaires</b>		<b>113</b>	<b>375 660</b>	<b>3 324</b>	<b>126</b>	<b>434 844</b>	<b>3 451</b>	<b>136</b>	<b>467 368</b>	<b>3 437</b>
Vacations d'enseignement	Femme	327	694 387	2 124	338	676 963	2 003	361	684 375	1 896
	Homme	681	1 339 932	1 968	702	1 392 834	1 984	735	1 405 108	1 912
<b>Total Vacations d'enseignement</b>		<b>1008</b>	<b>2 034 319</b>	<b>2 018</b>	<b>1040</b>	<b>2 069 797</b>	<b>1 990</b>	<b>1096</b>	<b>2 089 483</b>	<b>1 906</b>
Vacations administratives	Femme	41	35 064	855	39	33 462	858	41	40 854	996
	Homme	66	62 240	943	74	77 671	1 050	66	69 114	1 047
<b>Total Vacations administratives</b>		<b>107</b>	<b>97 305</b>	<b>909</b>	<b>113</b>	<b>111 133</b>	<b>983</b>	<b>107</b>	<b>109 968</b>	<b>1 028</b>
<b>Total Femme</b>		<b>394</b>	<b>822 034</b>	<b>2 086</b>	<b>406</b>	<b>809 076</b>	<b>1 993</b>	<b>435</b>	<b>826 308</b>	<b>1 900</b>
<b>Total Homme</b>		<b>819</b>	<b>1 685 250</b>	<b>2 058</b>	<b>866</b>	<b>1 806 697</b>	<b>2 086</b>	<b>899</b>	<b>1 840 511</b>	<b>2 047</b>
<b>Total Cours complémentaires et vacations non titulaires</b>		<b>1213</b>	<b>2 507 284</b>	<b>2 067</b>	<b>1272</b>	<b>2 615 773</b>	<b>2 056</b>	<b>1334</b>	<b>2 666 819</b>	<b>1 999</b>

### e. Part des primes et indemnités dans la rémunération globale

Statut	Catégorie de personnel	Catégorie statutaire	2023			2024			2025		
			F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Titulaire	Enseignant	A	19%	20%	20%	20%	22%	21%	20%	22%	22%
	BIATSS	A	21%	22%	22%	23%	22%	23%	28%	27%	28%
		B	21%	21%	21%	21%	21%	21%	25%	24%	24%
		C	19%	18%	18%	17%	18%	18%	22%	21%	22%
	<b>Total BIATSS</b>		<b>20%</b>	<b>21%</b>	<b>21%</b>	<b>21%</b>	<b>21%</b>	<b>21%</b>	<b>26%</b>	<b>26%</b>	<b>26%</b>
<b>Total titulaire</b>			<b>20%</b>	<b>21%</b>	<b>20%</b>	<b>21%</b>	<b>21%</b>	<b>21%</b>	<b>24%</b>	<b>23%</b>	<b>23%</b>
Non titulaire	Enseignant	A	8%	8%	8%	7%	7%	7%	6%	7%	7%
	BIATSS	A	6%	7%	7%	6%	5%	6%	9%	7%	8%
		B	4%	5%	5%	3%	4%	4%	6%	6%	6%
		C	8%	13%	10%	4%	3%	3%	13%	5%	9%
	<b>Total BIATSS</b>		<b>6%</b>	<b>7%</b>	<b>7%</b>	<b>5%</b>	<b>5%</b>	<b>5%</b>	<b>9%</b>	<b>7%</b>	<b>8%</b>
<b>Total non titulaire</b>			<b>6%</b>	<b>8%</b>	<b>7%</b>	<b>6%</b>	<b>6%</b>	<b>6%</b>	<b>8%</b>	<b>7%</b>	<b>7%</b>
<b>Total</b>			<b>14%</b>	<b>17%</b>	<b>16%</b>	<b>14%</b>	<b>17%</b>	<b>16%</b>	<b>17%</b>	<b>19%</b>	<b>18%</b>

## f. Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)

Instauré par le décret n°2008-539 du 6 juin 2008, la GIPA résultait d'une comparaison entre l'évolution du traitement indiciaire brut détenu par l'agent sur une période de référence de 4 ans et l'évolution de l'indice des prix à la consommation sur la même période. Si le traitement indiciaire brut de l'agent évoluait moins vite que l'inflation, alors une indemnité brute équivalente à la perte de pouvoir d'achat constatée lui était versée.

Ce dispositif n'est plus reconduit depuis 2024.

### Personnels titulaires ayant perçu la GIPA

Catégorie de personnel	Catégorie statutaire	Genre	2023			2024			2025		
			Nb de bénéficiaires	Montant total	Montant moyen	Nb de bénéficiaires	Montant total	Montant moyen	Nb de bénéficiaires	Montant total	Montant moyen
Enseignants	A	Femme	9	7 390	821						
		Homme	34	33 898	997	9	7 724	858			
	<b>Total enseignants</b>		<b>43</b>	<b>41 288</b>	<b>960</b>	<b>9</b>	<b>7 724</b>	<b>858</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
BIATSS	A	Femme	4	6 656	1664	2	2 280	1140	1	7 652	7 652
		Homme	5	3 527	705	2	367	184			
	<b>Total catégorie A</b>		<b>9</b>	<b>10 184</b>	<b>1322</b>	<b>4</b>	<b>2 647</b>	<b>662</b>	<b>1</b>	<b>7 652</b>	<b>7 652</b>
	B	Femme	8	6 697	837	6	1700	283			
		Homme	22	10 858	494	6	1946	324			
	<b>Total catégorie B</b>		<b>30</b>	<b>17 555</b>	<b>585</b>	<b>12</b>	<b>3 646</b>	<b>304</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	#DIV/0!
	C	Femme	7	817	117	4	194	48			
		Homme	15	4 140	276	5	1597	319			
	<b>Total catégorie C</b>		<b>22</b>	<b>4 958</b>	<b>225</b>	<b>9</b>	<b>1791</b>	<b>199</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	#DIV/0!
	<b>BIATSS Femme</b>		<b>19</b>	<b>14 171</b>	<b>746</b>	<b>12</b>	<b>4 174</b>	<b>348</b>	<b>1</b>	<b>7 652</b>	<b>7 652</b>
<b>BIATSS Homme</b>		<b>42</b>	<b>18 525</b>	<b>441</b>	<b>13</b>	<b>3 911</b>	<b>301</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		
<b>Total BIATSS</b>		<b>61</b>	<b>32 696</b>	<b>536</b>	<b>25</b>	<b>8 084</b>	<b>323</b>	<b>1</b>	<b>7 652</b>	<b>7 652</b>	
<b>Total Femme</b>			<b>28</b>	<b>21 561</b>	<b>770</b>	<b>12</b>	<b>4 174</b>	<b>348</b>	<b>1</b>	<b>7 652</b>	<b>7 652</b>
<b>Total Homme</b>			<b>76</b>	<b>52 423</b>	<b>690</b>	<b>22</b>	<b>11 635</b>	<b>529</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	#DIV/0!
<b>Total des bénéficiaires</b>			<b>104</b>	<b>73 984</b>	<b>711</b>	<b>34</b>	<b>15 809</b>	<b>465</b>	<b>1</b>	<b>7 652</b>	<b>7 652</b>

### Personnels non titulaires ayant perçu la GIPA

Catégorie de personnel	Catégorie statutaire	Genre	2023			2024			2025		
			Nb de bénéficiaires	Montant total	Montant moyen	Nb de bénéficiaires	Montant total	Montant moyen	Nb de bénéficiaires	Montant total	Montant moyen
Enseignants	A	Femme	1	298	298						
		Homme	5	4 847	969						
	<b>Total enseignants</b>		<b>6</b>	<b>5 145</b>	<b>857</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	
BIATSS	<b>Total catégorie A</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	#DIV/0!	<b>0</b>	<b>0</b>	#DIV/0!	<b>0</b>	<b>0</b>	#DIV/0!
	B	Femme									
		Homme									
	<b>Total catégorie B</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	#DIV/0!	<b>0</b>	<b>0</b>	#DIV/0!	<b>0</b>	<b>0</b>	#DIV/0!
	<b>Total catégorie C</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	#DIV/0!	<b>0</b>	<b>0</b>	#DIV/0!	<b>0</b>	<b>0</b>	#DIV/0!
	<b>BIATSS Femme</b>		<b>0</b>	<b>0</b>		<b>0</b>	<b>0</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	
	<b>BIATSS Homme</b>		<b>0</b>	<b>0</b>		<b>0</b>	<b>0</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>Total BIATSS</b>		<b>0</b>	<b>0</b>		<b>0</b>	<b>0</b>		<b>0</b>	<b>0</b>		
<b>Total Femme</b>			<b>1</b>	<b>298</b>	<b>298</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>Total Homme</b>			<b>5</b>	<b>4 847</b>	<b>969</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>Total des bénéficiaires</b>			<b>6</b>	<b>5 145</b>	<b>857</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	

### 3. Rémunérations moyennes

Ces moyennes sont déterminées à partir des rémunérations brutes versées, ramenées à une quotité de temps de travail à temps plein, desquelles sont déduites les cotisations salariales. Le périmètre concerne les agents présents au 31/12 (hors ATER et doctorants, apprentis, CDD sur mission temporaire et contrats financés).

#### 1- Rémunérations nettes mensuelles moyennes par statut et catégorie hiérarchique au 31/12

Par statut

		2023		2024		2025	
		Nb d'agent	Rémunération nette mensuelle moyenne	Nb d'agent	Rémunération nette mensuelle moyenne	Nb d'agent	Rémunération nette mensuelle moyenne
Titulaire	Femme	194	2 931	188	3 063	187	3 240
	Homme	438	3 702	431	3 868	432	4 046
Total titulaire		632	3 466	619	3 624	619	3 803
Non titulaire	Femme	138	2 552	154	2 619	165	2 757
	Homme	153	2 872	164	2 891	169	2 975
Total non titulaire		291	2 720	318	2 759	334	2 867
Total Femme		332	2 773	342	2 863	352	3 013
Total Homme		591	3 487	595	3 599	601	3 745
Total		923	3 231	937	3 330	953	3 475

Enseignant

		2023		2024		2025	
		Nb d'agent	Rémunération nette mensuelle moyenne	Nb d'agent	Rémunération nette mensuelle moyenne	Nb d'agent	Rémunération nette mensuelle moyenne
Titulaire	Femme	51	4 132	53	4 355	52	4 477
	Homme	233	4 644	234	4 839	241	4 898
Total titulaire		284	4 552	287	4 750	293	4 823
Non titulaire	Femme	20	2 725	21	2 750	28	2 930
	Homme	62	3 077	65	3 084	64	3 216
Total non titulaire		82	2 991	86	3 003	92	3 129
Total Femme		71	3 735	74	3 900	80	3 936
Total Homme		295	4 314	299	4 458	305	4 545
Total		366	4 202	373	4 347	385	4 418

			2023		2024		2025	
			Nb d'agent	Rémunération nette mensuelle moyenne	Nb d'agent	Rémunération nette mensuelle moyenne	Nb d'agent	Rémunération nette mensuelle moyenne
Titulaire	A	Femme	47	3 377	49	3 429	51	3 647
		Homme	88	3 289	93	3 338	97	3 638
	Catégorie A		135	3 320	142	3 369	148	3 642
	B	Femme	35	2 320	37	2 197	43	2 326
		Homme	54	2 353	53	2 336	51	2 452
	Catégorie B		89	2 340	90	2 279	94	2 395
	C	Femme	61	1934	49	1953	41	2 121
		Homme	63	1956	51	1973	43	2 086
Catégorie C		124	1945	100	1963	84	2 103	
<b>Femme titulaire</b>			<b>143</b>	<b>2 502</b>	<b>135</b>	<b>2 555</b>	<b>135</b>	<b>2 763</b>
<b>Homme titulaire</b>			<b>205</b>	<b>2 633</b>	<b>197</b>	<b>2 715</b>	<b>191</b>	<b>2 972</b>
<b>Total Titulaire</b>			<b>348</b>	<b>2 579</b>	<b>332</b>	<b>2 650</b>	<b>326</b>	<b>2 886</b>
Non titulaire	A	Femme	71	2 909	83	3 001	89	3 091
		Homme	59	3 136	66	3 125	68	3 245
	Catégorie A		130	3 012	149	3 056	157	3 158
	B	Femme	38	1974	42	1964	42	2 064
		Homme	26	2 043	26	2 062	30	2 110
	Catégorie B		64	2 002	68	2 001	72	2 083
	C	Femme	9	1783	8	1748	6	1845
		Homme	6	1759	7	1960	7	1857
Catégorie C		15	1773	15	1847	13	1851	
<b>Femme non titulaire</b>			<b>118</b>	<b>2 522</b>	<b>133</b>	<b>2 598</b>	<b>137</b>	<b>2 722</b>
<b>Homme non titulaire</b>			<b>91</b>	<b>2 733</b>	<b>99</b>	<b>2 763</b>	<b>105</b>	<b>2 828</b>
<b>Total non titulaire</b>			<b>209</b>	<b>2 614</b>	<b>232</b>	<b>2 669</b>	<b>242</b>	<b>2 768</b>
<b>Total Femme</b>			<b>261</b>	<b>2 511</b>	<b>268</b>	<b>2 577</b>	<b>272</b>	<b>2 742</b>
<b>Total Homme</b>			<b>296</b>	<b>2 664</b>	<b>296</b>	<b>2 731</b>	<b>296</b>	<b>2 921</b>
<b>Total</b>			<b>557</b>	<b>2 592</b>	<b>564</b>	<b>2 658</b>	<b>568</b>	<b>2 835</b>

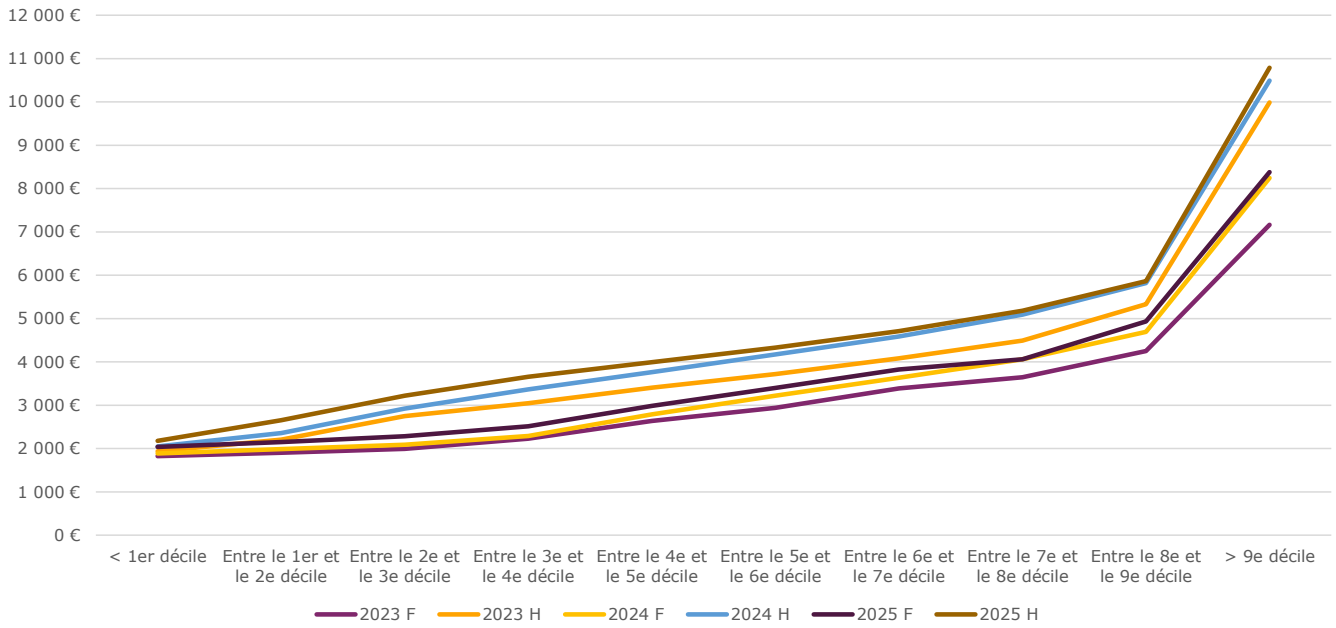
## 2- Rémunération par décile

Les déciles sont les valeurs qui partagent la distribution des salaires en dix parties d'effectifs égaux.

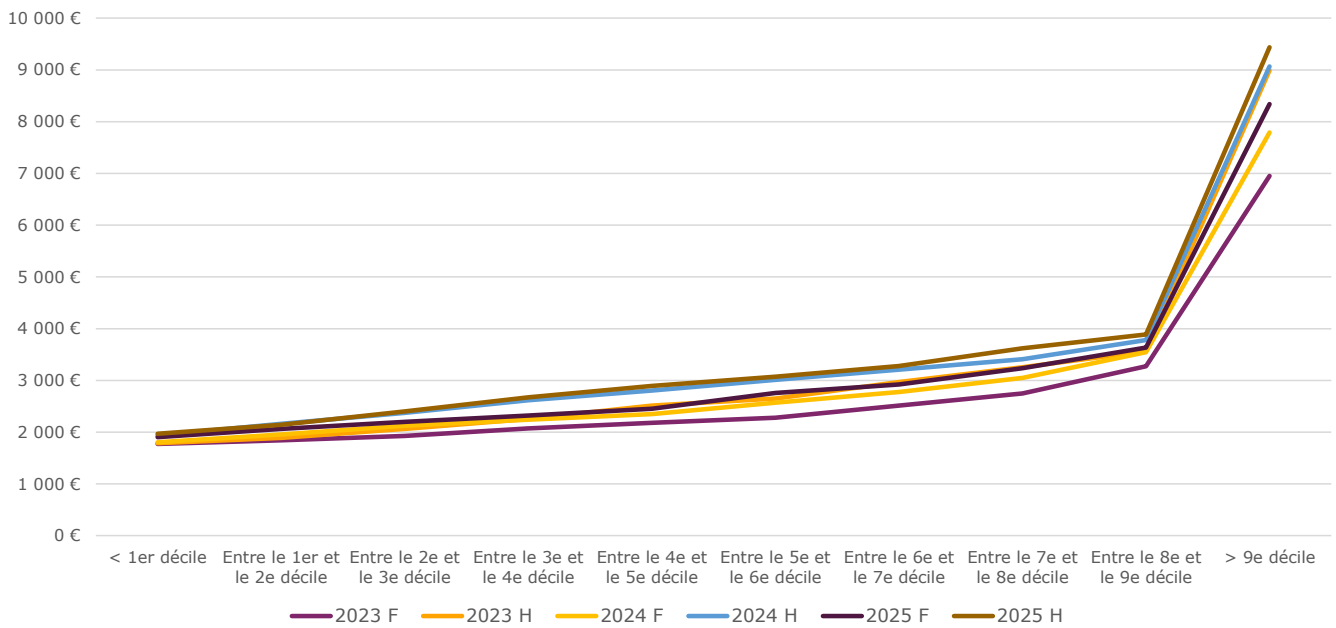
- le premier décile est le salaire au-dessous duquel se situent 10 % des salaires ;
- le neuvième décile est le salaire au-dessous duquel se situent 90 % des salaires ;
- la dernière valeur supérieure au 9ème décile correspond au salaire le plus élevé.

	2023			2024			2025			
	F	H	Ensemble	F	H	Ensemble	F	H	Ensemble	
<b>Titulaire</b>	< 1er décile	1826 €	1938 €	<b>1 879 €</b>	1887 €	2 049 €	<b>1 953 €</b>	2 039 €	2 176 €	<b>2 123 €</b>
	Entre le 1er et le 2e décile	1901€	2 203 €	<b>2 056 €</b>	1989€	2 358 €	<b>2 155 €</b>	2 149€	2 653 €	<b>2 332 €</b>
	Entre le 2e et le 3e décile	1989€	2 749 €	<b>2 350 €</b>	2 087 €	2 920 €	<b>2 539 €</b>	2 281€	3 221€	<b>2 773 €</b>
	Entre le 3e et le 4e décile	2 230 €	3 044 €	<b>2 829 €</b>	2 289 €	3 362 €	<b>3 000 €</b>	2 510€	3 653 €	<b>3 311 €</b>
	Entre le 4e et le 5e décile	2 636 €	3 405 €	<b>3 211 €</b>	2 790 €	3 764 €	<b>3 514 €</b>	2 986 €	3 990 €	<b>3 774 €</b>
	Entre le 5e et le 6e décile	2 939 €	3 716 €	<b>3 512 €</b>	3 221€	4 171€	<b>3 894 €</b>	3 399€	4 328 €	<b>4 055 €</b>
	Entre le 6e et le 7e décile	3 388 €	4 083 €	<b>3 853 €</b>	3 633€	4 588€	<b>4 298 €</b>	3 826€	4 709 €	<b>4 423 €</b>
	Entre le 7e et le 8e décile	3 645 €	4 490 €	<b>4 288 €</b>	4 059 €	5 088 €	<b>4 810 €</b>	4 061€	5 181€	<b>4 938 €</b>
	Entre le 8e et le 9e décile	4 252 €	5 334 €	<b>5 046 €</b>	4 692 €	5 821€	<b>5 569 €</b>	4 931€	5 864 €	<b>5 671 €</b>
	> 9e décile	7 163 €	9 986 €	<b>9 986 €</b>	8 243 €	10 489 €	<b>10 489 €</b>	8 376 €	10 786 €	<b>10 786 €</b>
<b>Non titulaire</b>	< 1er décile	1772 €	1785 €	<b>1 779 €</b>	1805 €	1935 €	<b>1 879 €</b>	1902 €	1967 €	<b>1 922 €</b>
	Entre le 1er et le 2e décile	1841€	1887 €	<b>1 858 €</b>	1953€	2 163 €	<b>2 040 €</b>	2 061€	2 141€	<b>2 090 €</b>
	Entre le 2e et le 3e décile	1927 €	2 063 €	<b>1 980 €</b>	2 122 €	2 370 €	<b>2 216 €</b>	2 198 €	2 399 €	<b>2 262 €</b>
	Entre le 3e et le 4e décile	2 074 €	2 253 €	<b>2 153 €</b>	2 243 €	2 614 €	<b>2 363 €</b>	2 319€	2 672 €	<b>2 438 €</b>
	Entre le 4e et le 5e décile	2 181€	2 514 €	<b>2 288 €</b>	2 349 €	2 805 €	<b>2 599 €</b>	2 451€	2 893 €	<b>2 724 €</b>
	Entre le 5e et le 6e décile	2 280 €	2 648 €	<b>2 515 €</b>	2 571€	3 009 €	<b>2 801 €</b>	2 759€	3 073 €	<b>2 895 €</b>
	Entre le 6e et le 7e décile	2 512 €	2 968 €	<b>2 726 €</b>	2 775 €	3 205 €	<b>3 037 €</b>	2 919€	3 277 €	<b>3 171 €</b>
	Entre le 7e et le 8e décile	2 748 €	3 254 €	<b>3 106 €</b>	3 049 €	3 410 €	<b>3 282 €</b>	3 236€	3 620 €	<b>3 445 €</b>
	Entre le 8e et le 9e décile	3 274 €	3 562 €	<b>3 456 €</b>	3 543 €	3 779 €	<b>3 697 €</b>	3 632€	3 885 €	<b>3 855 €</b>
	> 9e décile	6 950 €	8 989 €	<b>8 989 €</b>	7 789 €	9 066 €	<b>9 066 €</b>	8 339 €	9 437 €	<b>9 437 €</b>
<b>Ensemble</b>	< 1er décile	1793 €	1868 €	<b>1 826 €</b>	1868 €	2 032 €	<b>1 928 €</b>	1981€	2 104 €	<b>2 038 €</b>
	Entre le 1er et le 2e décile	1859 €	2 064 €	<b>1 952 €</b>	1971€	2 252 €	<b>2 114 €</b>	2 109€	2 387 €	<b>2 226 €</b>
	Entre le 2e et le 3e décile	1967 €	2 326 €	<b>2 141 €</b>	2 094 €	2 641€	<b>2 330 €</b>	2 243€	2 832 €	<b>2 474 €</b>
	Entre le 3e et le 4e décile	2 112 €	2 684 €	<b>2 379 €</b>	2 268 €	2 992 €	<b>2 682 €</b>	2 366€	3 217 €	<b>2 846 €</b>
	Entre le 4e et le 5e décile	2 275 €	3 001€	<b>2 748 €</b>	2 464 €	3 341€	<b>3 011 €</b>	2 641€	3 580 €	<b>3 216 €</b>
	Entre le 5e et le 6e décile	2 545 €	3 339 €	<b>3 092 €</b>	2 830 €	3 714 €	<b>3 410 €</b>	2 999€	3 928 €	<b>3 631 €</b>
	Entre le 6e et le 7e décile	2 888 €	3 659 €	<b>3 443 €</b>	3 187 €	4 175 €	<b>3 828 €</b>	3 367€	4 343 €	<b>3 996 €</b>
	Entre le 7e et le 8e décile	3 379 €	4 103 €	<b>3 836 €</b>	3 661€	4 768 €	<b>4 369 €</b>	3 822€	4 820 €	<b>4 482 €</b>
	Entre le 8e et le 9e décile	3 870 €	4 858 €	<b>4 502 €</b>	4 355 €	5 561€	<b>5 194 €</b>	4 357€	5 578 €	<b>5 292 €</b>
	> 9e décile	7 163 €	9 986 €	<b>9 986 €</b>	8 243 €	10 489 €	<b>10 489 €</b>	8 376 €	10 786 €	<b>10 786 €</b>

### Rémunération par décile Titulaire



### Rémunération par décile Non titulaire



### 3- Répartition des agents titulaires percevant la NBI au 31/12

Filière	Corps	points NBI	Genre	2023			2024			2025		
				Nb d'agent	%	Montant annuel	Nb d'agent	%	Montant annuel	Nb d'agent	%	Montant annuel
Administrative	Agent comptable d'EPSCP	40	Femme	1	100%	2 363	1	100%	2 363	1	100%	2 363
			Homme		0%			0%				
	Attaché d'administration de l'Etat	40	Femme	1	100%	2 363	1	100%	2 363	2	67%	2 363
			Homme		0%			0%		1	33%	
	Secrétaire administratif (Saenes)	20	Femme		0%	1 181	1	50%	1 181	1	50%	1 181
			Homme	1	100%		1	50%		1	50%	
	Femme			2	67%	4 726	3	75%	5 907	4	67%	8 270
Homme			1	33%	1 181	1	25%	1 181	2	33%	3 544	
<b>Total Administrative</b>				<b>3</b>	<b>10%</b>	<b>5 907</b>	<b>4</b>	<b>13%</b>	<b>7 089</b>	<b>6</b>	<b>29%</b>	<b>11 815</b>
ITRF	Ingénieur de recherche	20	Femme		0%	1 181			1 181			1 181
			Homme	1	100%							
		40	Femme		0%	2 363		0%	2 363		0%	2 363
			Homme	1	100%		1	100%		1	100%	
	Ingénieur d'études	20	Femme	1	33%	1 181		0%	1 181	1	25%	1 181
			Homme	2	67%		2	100%		3	75%	
		30	Femme	1	100%	1 772	1	100%	1 772	1	100%	1 772
			Homme		0%			0%			0%	
	40	Femme		0%	2 363	1	50%	2 363	1	50%	2 363	
		Homme	1	100%		1	50%		1	50%		
	Assistant ingénieur	20	Femme		0%	1 181	1	25%	1 181	1	50%	1 181
			Homme	4	100%		3	75%		1	50%	
	Technicien de recherche et formation	10	Femme			591	1	50%	591	1	100%	591
			Homme				1	50%			0%	
		15	Femme	1	100%	886	1	100%	886	1	100%	886
			Homme		0%			0%			0%	
		20	Femme		0%	1 181		0%	1 181		0%	1 181
			Homme	1	100%		1	100%		1	100%	
	Adjoint technique de recherche et formation	10	Femme	7	54%	591	6	55%	591	1	50%	591
			Homme	6	46%		5	45%		1	50%	
		15	Femme	1	100%	886			886			886
Homme				0%								
20	Femme		0%	1 181		0%	1 181			1 181		
	Homme	1	100%		1	100%						
Femme			11	39%	8 861	11	42%	10 338	7	47%	8 566	
Homme			17	61%	18 903	15	58%	16 541	8	53%	11 224	
<b>Total ITRF</b>				<b>28</b>	<b>90%</b>	<b>27 764</b>	<b>26</b>	<b>87%</b>	<b>26 878</b>	<b>15</b>	<b>71%</b>	<b>19 790</b>
<b>Total Femme</b>				<b>13</b>	<b>42%</b>	<b>13 587</b>	<b>14</b>	<b>47%</b>	<b>16 245</b>	<b>11</b>	<b>52%</b>	<b>16 836</b>
<b>Total Homme</b>				<b>18</b>	<b>58%</b>	<b>20 085</b>	<b>16</b>	<b>53%</b>	<b>17 722</b>	<b>10</b>	<b>48%</b>	<b>14 768</b>
<b>Total des bénéficiaires</b>				<b>31</b>		<b>33 672</b>	<b>30</b>		<b>33 967</b>	<b>21</b>		<b>31 604</b>

#### 4- Rémunérations brutes les 10 plus basses/versus les 10 plus hautes

	2023				2024				2025			
	Total	Catégorie de personnel	Statut	Genre	Total	Catégorie de personnel	Statut	Genre	Total	Catégorie de personnel	Statut	Genre
<b>Les 10 plus basses rémunérations brutes</b>	24 215 €	BIATSS C cont	Non titulaire	Féminin	24 013 €	BIATSS C cont	Non titulaire	Féminin	25 222 €	BIATSS B cont	Non titulaire	Masculin
	24 271 €	BIATSS C cont	Non titulaire	Masculin	24 508 €	BIATSS C cont	Non titulaire	Masculin	26 041 €	BIATSS B cont	Non titulaire	Masculin
	24 275 €	BIATSS C cont	Non titulaire	Féminin	24 582 €	BIATSS B cont	Non titulaire	Féminin	26 063 €	BIATSS C cont	Non titulaire	Féminin
	24 335 €	BIATSS C cont	Non titulaire	Masculin	24 729 €	BIATSS B cont	Non titulaire	Féminin	26 358 €	BIATSS C cont	Non titulaire	Masculin
	24 884 €	BIATSS C tit	Titulaire	Féminin	24 907 €	BIATSS C cont	Non titulaire	Féminin	26 400 €	BIATSS B cont	Non titulaire	Masculin
	24 946 €	BIATSS B cont	Non titulaire	Féminin	24 926 €	BIATSS B cont	Non titulaire	Féminin	26 771 €	BIATSS B cont	Non titulaire	Féminin
	25 090 €	BIATSS C cont	Non titulaire	Féminin	25 161 €	BIATSS C cont	Non titulaire	Féminin	26 783 €	BIATSS C cont	Non titulaire	Féminin
	25 113 €	BIATSS B cont	Non titulaire	Masculin	25 381 €	BIATSS C cont	Non titulaire	Masculin	26 842 €	Enseignant cont	Non titulaire	Masculin
	25 145 €	BIATSS C tit	Titulaire	Féminin	25 514 €	BIATSS C cont	Non titulaire	Masculin	26 889 €	BIATSS C tit	Titulaire	Masculin
	25 321 €	BIATSS C cont	Non titulaire	Masculin	25 598 €	BIATSS C cont	Non titulaire	Féminin	26 977 €	BIATSS C cont	Non titulaire	Masculin
<b>Les 10 plus hautes rémunérations brutes</b>	101 023 €	Personnel de direction	Non titulaire	Féminin	108 492 €	Personnel de direction	Titulaire	Masculin	113 560 €	Personnel de direction	Titulaire	Masculin
	103 448 €	Personnel de direction	Titulaire	Masculin	108 618 €	Personnel de direction	Titulaire	Masculin	114 952 €	Personnel de direction	Non titulaire	Masculin
	103 732 €	Personnel de direction	Titulaire	Masculin	109 001 €	Personnel de direction	Non titulaire	Féminin	115 181 €	Personnel de direction	Titulaire	Masculin
	105 000 €	Personnel de direction	Non titulaire	Féminin	112 696 €	Personnel de direction	Titulaire	Masculin	117 953 €	Personnel de direction	Non titulaire	Féminin
	105 041 €	Personnel de direction	Titulaire	Féminin	114 000 €	Personnel de direction	Non titulaire	Féminin	120 940 €	PR	Titulaire	Masculin
	105 447 €	Personnel de direction	Non titulaire	Masculin	119 477 €	Personnel de direction	Titulaire	Féminin	121 381 €	Personnel de direction	Titulaire	Féminin
	110 290 €	PR	Titulaire	Masculin	120 809 €	PR	Titulaire	Masculin	121 952 €	Personnel de direction	Non titulaire	Féminin
	122 287 €	Personnel de direction	Titulaire	Masculin	126 236 €	Personnel de direction	Titulaire	Masculin	130 346 €	Personnel de direction	Titulaire	Masculin
	136 401 €	Personnel de direction	Non titulaire	Masculin	132 435 €	Personnel de direction	Non titulaire	Masculin	137 802 €	Personnel de direction	Non titulaire	Masculin
	142 486 €	Personnel de direction	Titulaire	Masculin	149 275 €	Personnel de direction	Titulaire	Masculin	153 743 €	Personnel de direction	Titulaire	Masculin

	2022	2023	2024	2025
<b>Moyenne des 10 plus basses rémunérations</b>	22 361 €	24 760 €	24 932 €	26 435 €
<b>Moyenne des 10 plus hautes rémunérations</b>	111 192 €	113 515 €	120 104 €	124 781 €

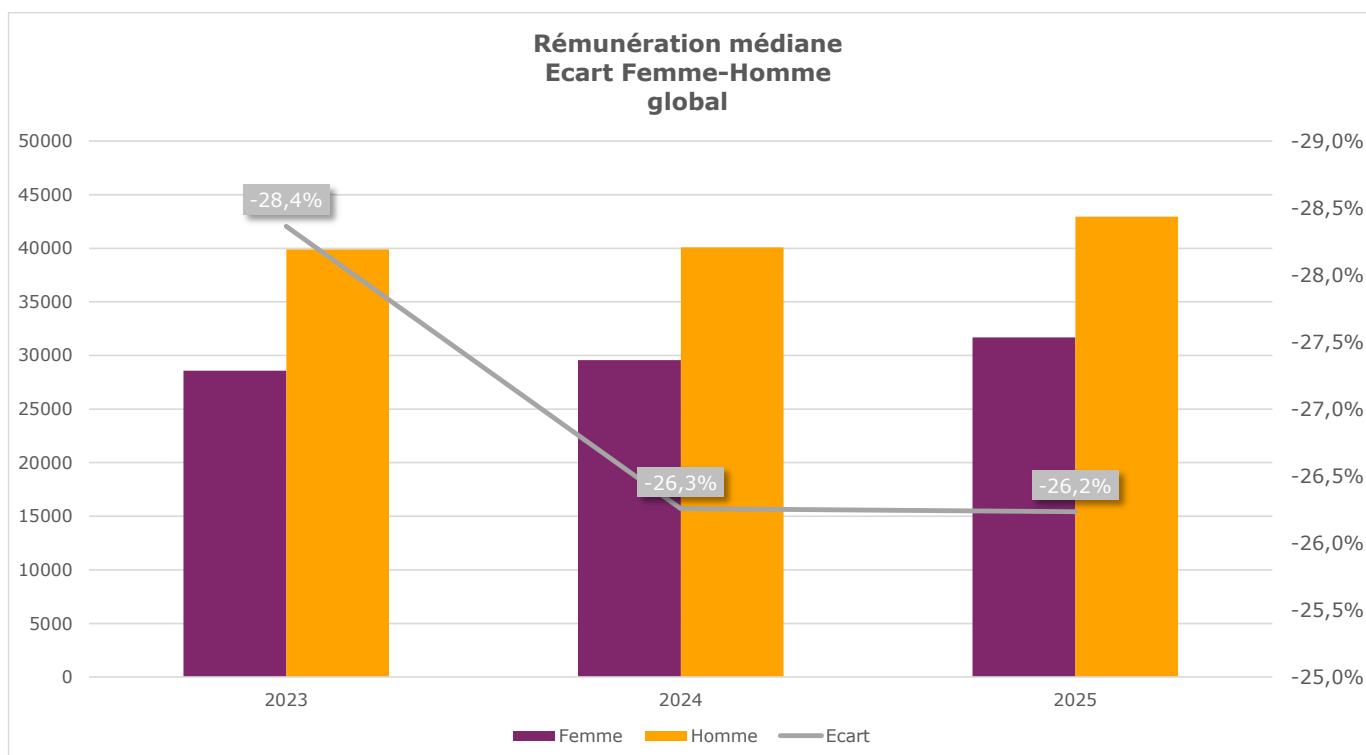
## 5- Ecart de rémunération femme-homme

Les écarts de rémunération sont calculés sur la base des rémunérations annuelles nettes médianes :

$$\text{Ecart} = \frac{\text{Rémunération médiane des femmes} - \text{Rémunération médiane des hommes}}{\text{Rémunération médiane des hommes}}$$

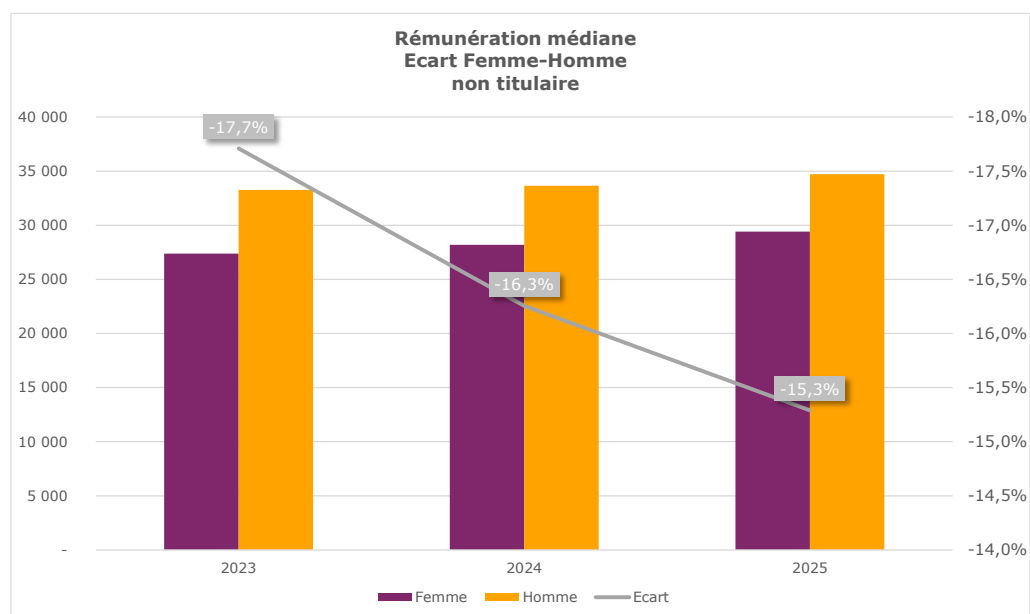
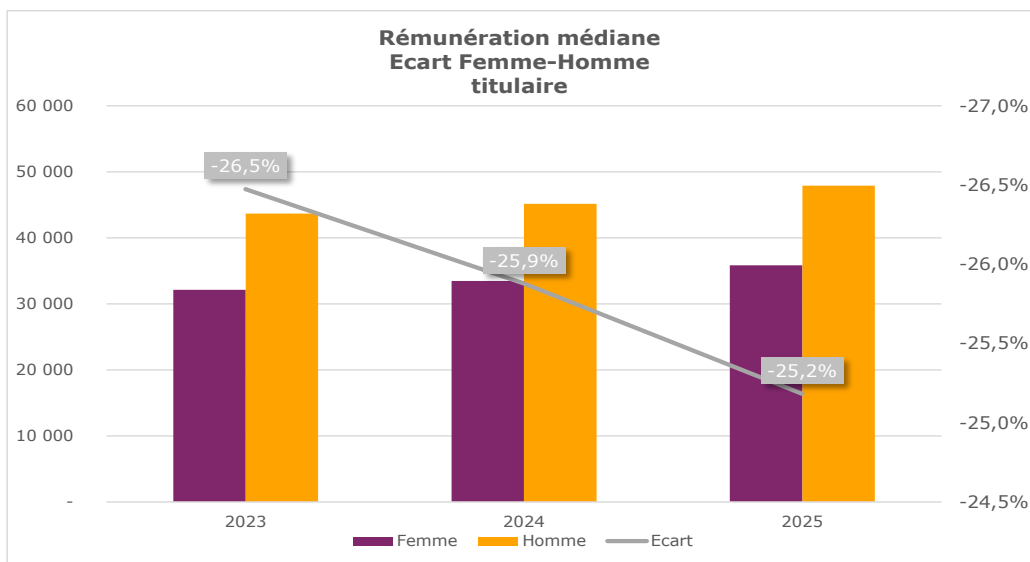
### Ensemble des agents

		F	H	Total
<b>2023</b>	Nombre d'agent	332	591	923
	Rémunération nette Max	89 122	122 999	122 999
	Rémunération nette Min	20 072	15 794	15 794
	Rémunération nette Moyenne	33 277	41 850	38 766
	Rémunération nette Médiane	28 580	39 896	35 106
<b>2024</b>	Nombre d'agent	342	595	937
	Rémunération nette Max	98 912	125 871	125 871
	Rémunération nette Min	19 300	19 697	19 300
	Rémunération nette Moyenne	34 354	43 185	39 962
	Rémunération nette Médiane	29 567	40 094	36 132
<b>2025</b>	Nombre d'agent	352	601	953
	Rémunération nette Max	100 516	129 436	129 436
	Rémunération nette Min	20 947	20 271	20 271
	Rémunération nette Moyenne	36 159	44 942	41 698
	Rémunération nette Médiane	31 689	42 959	38 588



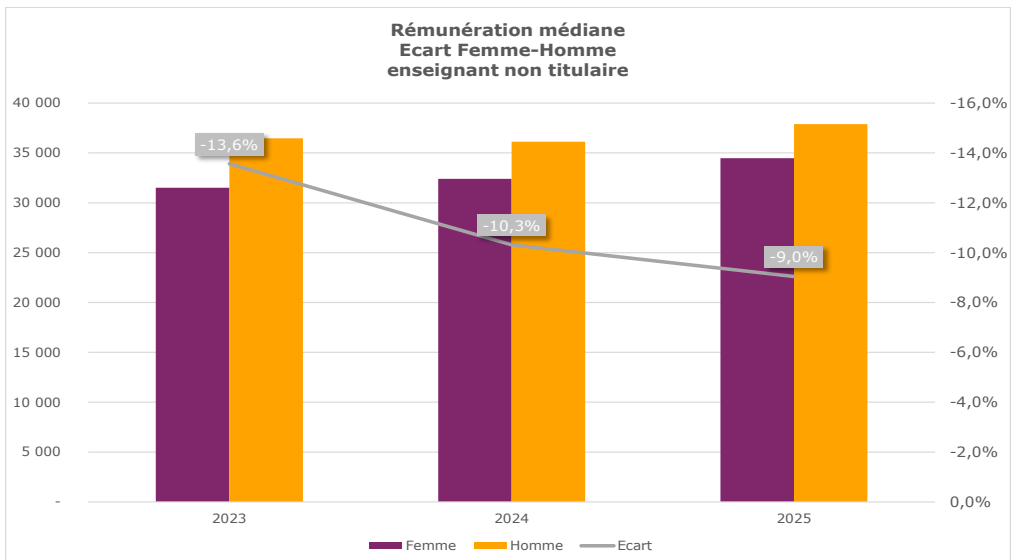
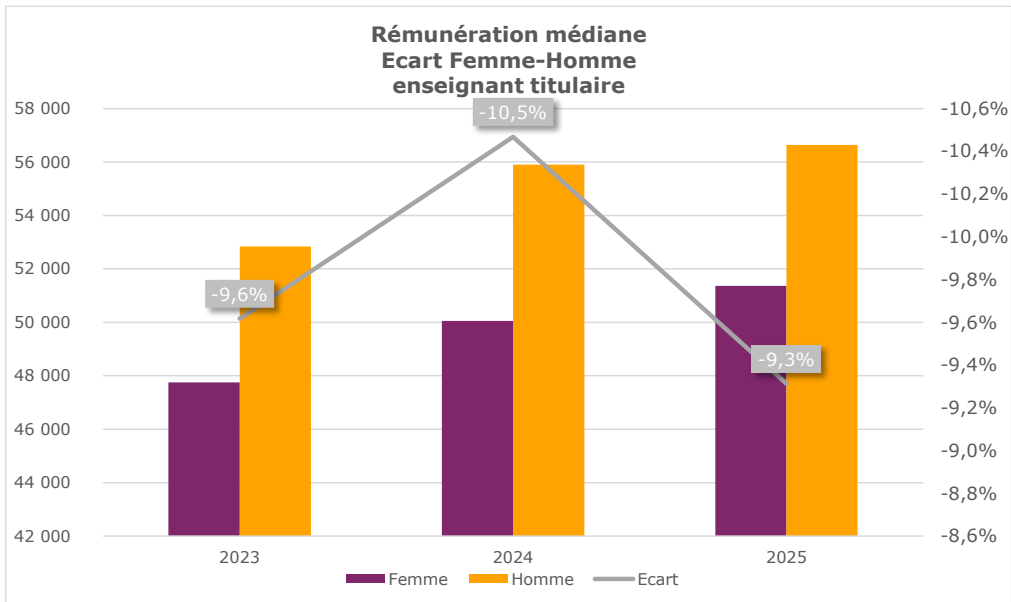
## Par statut

		Titulaire		Non titulaire	
		F	H	F	H
<b>2023</b>	Nombre d'agent	194	438	138	153
	Rémunération nette Max	89 122	122 999	86 082	106 573
	Rémunération nette Min	20 629	21 403	20 072	15 794
	Rémunération nette Moyenne	35 169	44 429	30 619	34 465
	Rémunération nette Médiane	32 121	43 686	27 376	33 267
<b>2024</b>	Nombre d'agent	188	431	154	164
	Rémunération nette Max	98 912	125 871	93 474	108 797
	Rémunération nette Min	20 817	21 315	19 300	19 697
	Rémunération nette Moyenne	36 754	46 419	31 423	34 687
	Rémunération nette Médiane	33 478	45 167	28 188	33 659
<b>2025</b>	Nombre d'agent	187	432	165	169
	Rémunération nette Max	100 516	129 436	100 071	113 246
	Rémunération nette Min	22 008	21 682	20 947	20 271
	Rémunération nette Moyenne	38 875	48 556	33 082	35 703
	Rémunération nette Médiane	35 827	47 886	29 411	34 720



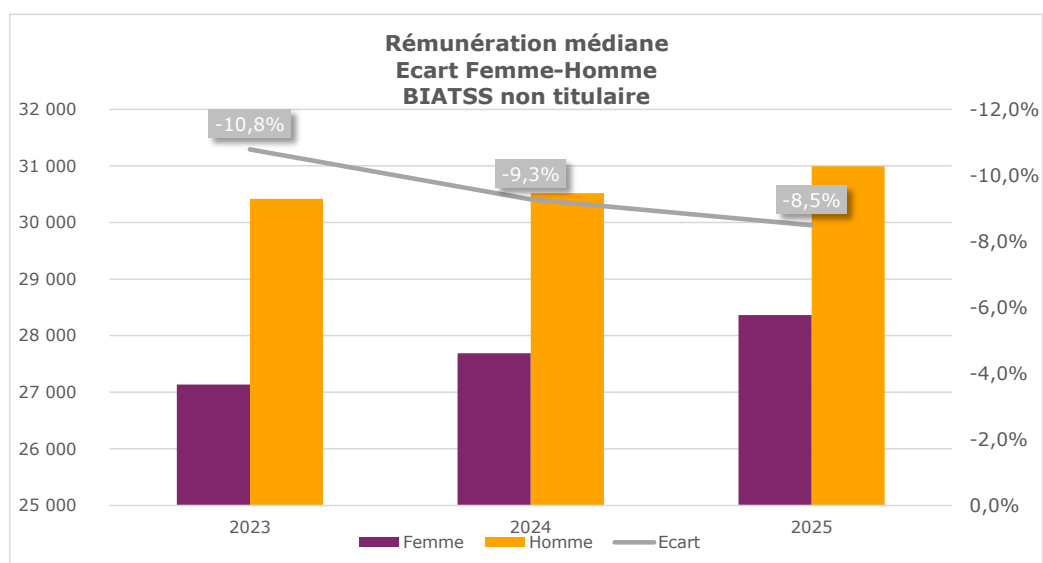
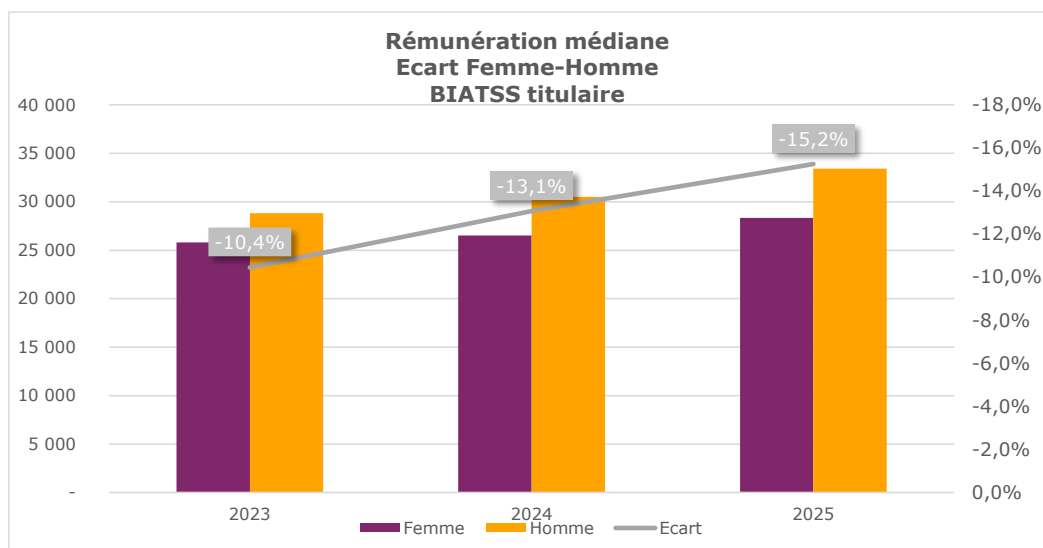
## Enseignant par statut

		Titulaire		Non titulaire	
		F	H	F	H
<b>2023</b>	Nombre d'agent	51	233	20	62
	Rémunération nette Max	89 122	122 999	46 271	60 232
	Rémunération nette Min	26 339	30 926	21 218	26 145
	Rémunération nette Moyenne	49 579	55 722	32 695	36 920
	Rémunération nette Médiane	47 756	52 838	31 515	36 462
<b>2024</b>	Nombre d'agent	53	234	21	65
	Rémunération nette Max	98 912	125 871	47 387	61 703
	Rémunération nette Min	35 297	26 774	23 163	23 359
	Rémunération nette Moyenne	52 261	58 071	33 002	37 010
	Rémunération nette Médiane	50 048	55 900	32 407	36 132
<b>2025</b>	Nombre d'agent	52	241	28	64
	Rémunération nette Max	100 516	129 436	46 221	61 920
	Rémunération nette Min	35 827	28 206	24 239	21 573
	Rémunération nette Moyenne	53 728	58 771	35 154	38 596
	Rémunération nette Médiane	51 367	56 642	34 468	37 896



## BIATSS par statut

		Titulaire		Non titulaire	
		F	H	F	H
<b>2023</b>	Nombre d'agent	143	205	118	91
	Rémunération nette Max	79 571	74 392	86 082	106 573
	Rémunération nette Min	20 629	21 403	20 072	15 794
	Rémunération nette Moyenne	30 029	31 594	30 267	32 793
	Rémunération nette Médiane	25 820	28 831	27 136	30 416
<b>2024</b>	Nombre d'agent	135	197	133	99
	Rémunération nette Max	80 346	72 681	93 474	108 797
	Rémunération nette Min	20 817	21 315	19 300	19 697
	Rémunération nette Moyenne	30 666	32 578	31 174	33 162
	Rémunération nette Médiane	26 525	30 513	27 688	30 516
<b>2025</b>	Nombre d'agent	135	191	137	105
	Rémunération nette Max	85 760	75 305	100 071	113 246
	Rémunération nette Min	22 008	21 682	20 947	20 271
	Rémunération nette Moyenne	33 154	35 667	32 658	33 940
	Rémunération nette Médiane	28 334	33 433	28 362	30 992



# Chapitre 6 - Santé et sécurité au travail

## 1. Les accidents de service et les maladies professionnelles

Il existe deux types d'**accidents de service** :

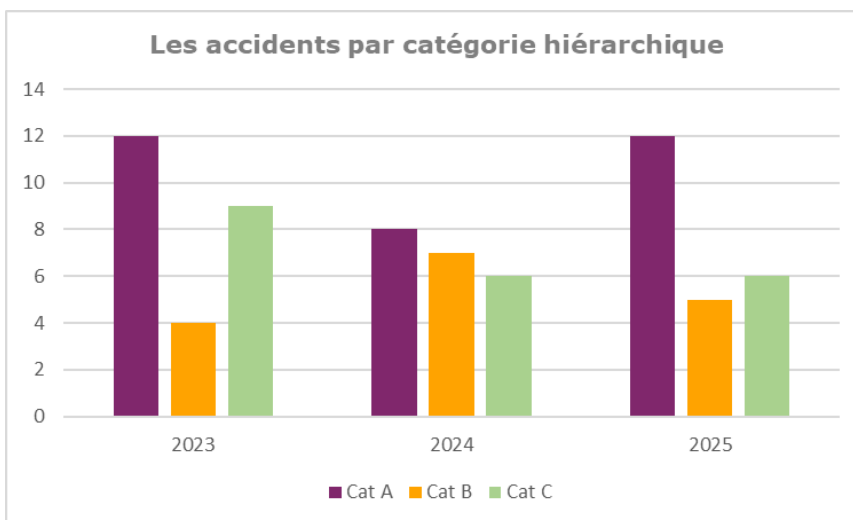
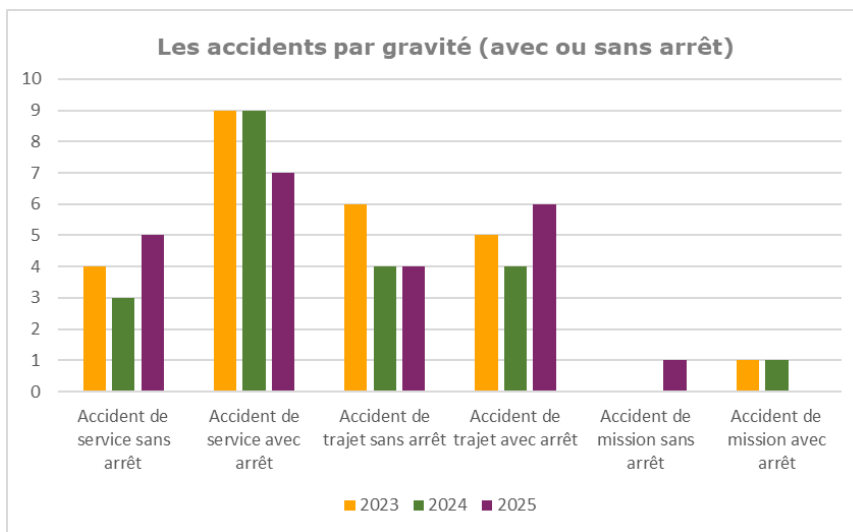
- Les accidents survenus sur le lieu et pendant les heures de travail dit accident de service stricto-sensu,
- Les accidents intervenus au cours d'un déplacement d'un agent, entre le domicile et le lieu de travail ou bien entre le lieu de travail et le lieu de restauration habituel. Il s'agit d'un accident de trajet.

### Nombre d'accidents de service, de maladies professionnelles et d'invalidités

	2023			2024			2025		
	Nb agent	Nb jours arrêt	Nb jours arrêt / nb total agent	Nb agent	Nb jours arrêt	Nb jours arrêt / nb total agent	Nb agent	Nb jours arrêt	Nb jours arrêt / nb total agent
Accidents de service sans arrêt	4		-	3		-	5		-
Accidents de service avec arrêt	9	160	0,15	9	720	0,68	7	233	0,21
Accidents de trajet sans arrêt	6		-	4		-	4		-
Accidents de trajet avec arrêt	5	59	0,06	4	87	0,08	6	40	0,04
Accidents en mission sans arrêt			-	1	91	0,09	1		-
Accidents en mission avec arrêt	1	5	0,00			-			-
Maladies professionnelles	1	102	0,10	1	9	0,01	3	136	0,12
Décès suite à un AT ou MP			-			-			-
Reconnaissance d'invalidité permanente suite à un AT ou MP			-			-			-
Reconnaissance d'invalidité temporaire suite à un AT ou MP			-			-			-
Actes de violence physique entraînant un arrêt			-			-			-
Nb de nouvelles incapacités permanentes par suite d'un AT ou MP			-			-			-
Suicides			-			-			-

## Les accidents de service et maladies professionnelles par catégorie hiérarchique

	2023						2024						2025					
	F			H			F			H			F			H		
	Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C
Accidents de service sans arrêt	1		1	1	1			1	1	1			1	1	1	1		1
Accidents de service avec arrêt			1	1	2	5	2		2			3	2				4	
Accidents de trajet sans arrêt			2	4			2	1		1					1	2		
Accidents de trajet avec arrêt				5			1	1		1		1			1	3		1
Accidents en mission sans arrêt																1		
Accidents en mission avec arrêt		1						1										
Maladies professionnelles			1							1				1	1			1
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>3</b>

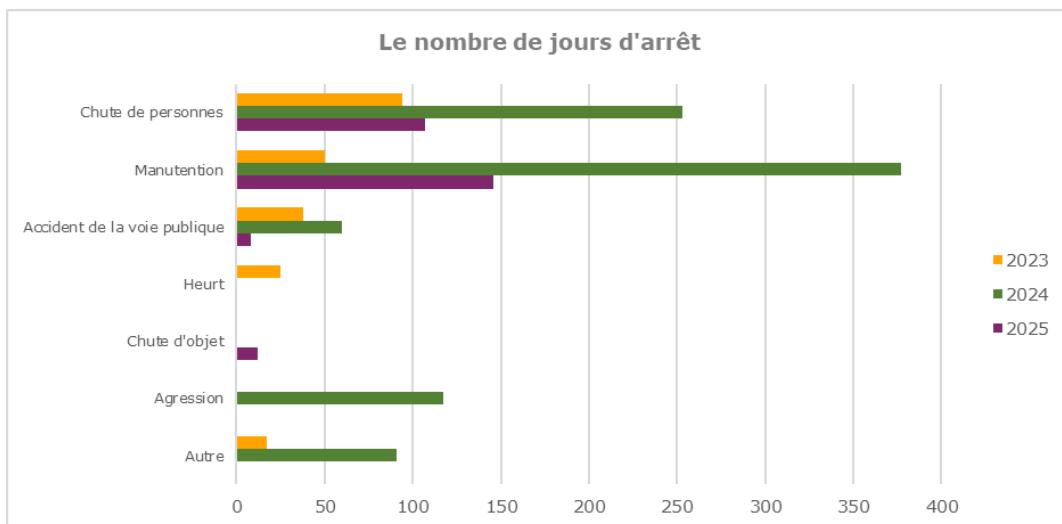
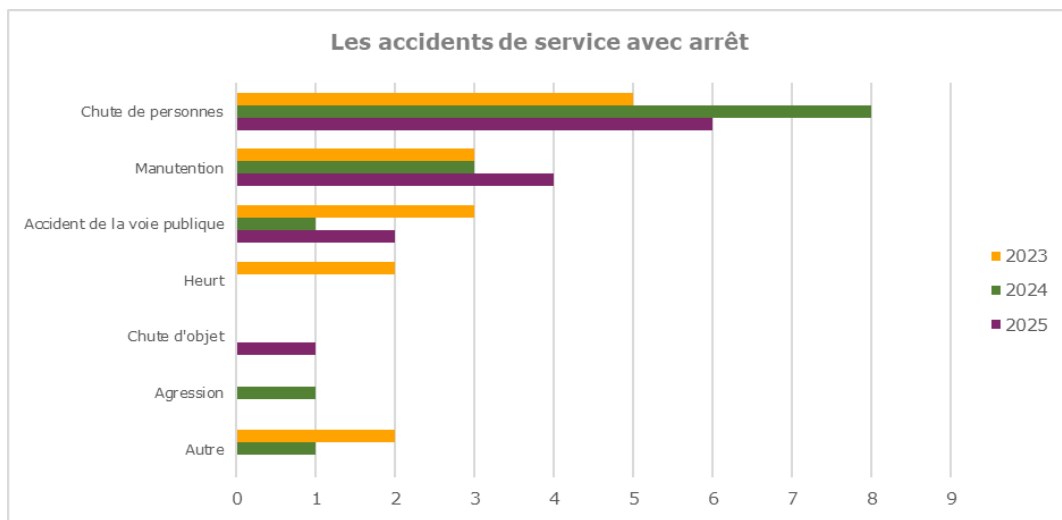
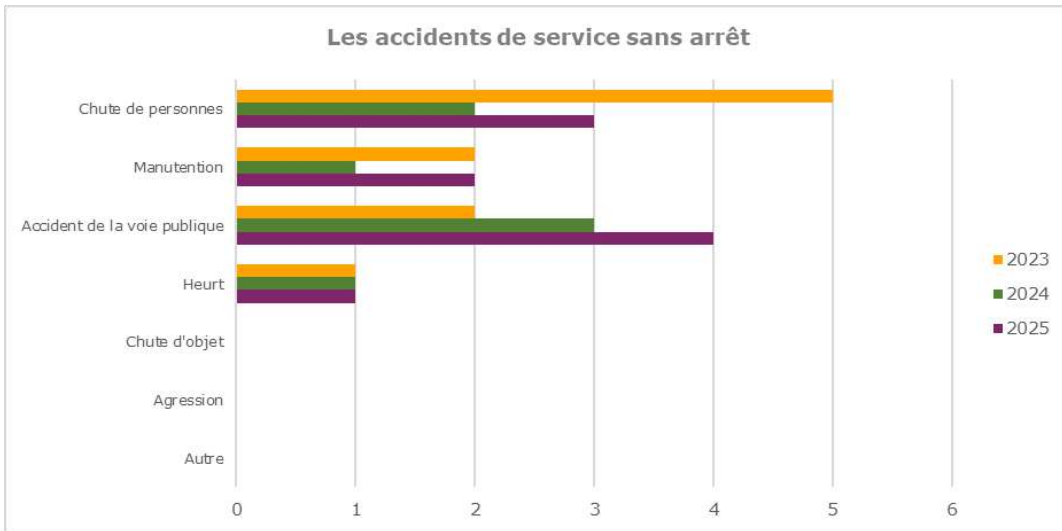


## Les accidents de service par cause de l'accident, métier et catégorie hiérarchique

	2023				2024				2025			
	F		H		F		H		F		H	
	Nb agent	Nb jours	Nb agent	Nb jours	Nb agent	Nb jours	Nb agent	Nb jours	Nb agent	Nb jours	Nb agent	Nb jours
<b>Enseignant</b>	1	0	3	3	1	0	0	0	1	7	1	0
Accident de la voie publique			2	3	1						1	
Agression												
Chute de personne									1	7		
Heurt	1											
Manutention			1									
Autre												
<b>Technique</b>	4	13	13	201	0	0	8	474	3	11	11	218
<b>Total cat. A</b>	0	0	5	71	0	0	1	0	0	0	5	26
Accident de la voie publique			1	33							2	8
Chute de personne			3	21							2	18
Heurt			1	17			1					
Manutention											1	
Projection												
<b>Total cat. B</b>	0	0	3	25	0	0	4	295	0	0	4	189
Chute de personne							1	18			2	57
Heurt			1	8								
Manutention			2	17			3	277			2	132
Autre												
<b>Total cat. C</b>	4	13	5	105	0	0	3	179	3	11	2	3
Accident de la voie publique							1	60				
Agression							1	117				
Chute de personne	3		2	68			1	2	1		1	
Heurt									1			
Chute d'objet												
Manutention			2	33					1	11	1	3
Autre	1	13	1	4								
<b>Administratif</b>	1	5	3	2	10	408	2	16	5	16	2	21
<b>Total cat. A</b>	0	0	3	2	4	192	2	16	3	12	2	21
Accident de la voie publique			2	2	1		1		1		1	
Chute de personne			1		3	192	1	16	1		1	21
Chute d'objet									1	12		
<b>Total cat. B</b>	1	5	0	0	3	94	0	0	1	0	0	0
Chute de personne	1	5			2	3						
Manutention									1			
Autre					1	91						
<b>Total cat. C</b>	0	0	0	0	3	122	0	0	1	4	0	0
Chute de personne					2	22			1	4		
Manutention					1	100						
Accident de la voie publique	0	0	5	38	2	0	2	60	1	0	4	8
Agression	0	0	0	0	0	0	1	117	0	0	0	0
Chute de personne	4	5	6	89	7	217	3	36	4	11	6	96
Chute d'objet	0	0	0	0	0	0	0	0	1	12	0	0
Heurt	1	0	2	25	0	0	1	0	1	0	0	0
Manutention	0	0	5	50	1	100	3	277	2	11	4	135
Projection	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Autre	1	13	1	4	1	91	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	6	18	19	206	11	408	10	490	9	34	14	239

## Les accidents de service et les maladies professionnelles par tranches d'âge

		2023			2024						2025														
		Total			F			H			Total			F			H			Total					
		Nb agent	Nb jours arrêt	Nb jours arrêt / nb total agent	Nb agent	Nb jours arrêt	Nb jours arrêt / nb total agent	Nb agent	Nb jours arrêt	Nb jours arrêt / nb total agent	Nb agent	Nb jours arrêt	Nb jours arrêt / nb total agent	Nb agent	Nb jours arrêt	Nb jours arrêt / nb total agent	Nb agent	Nb jours arrêt	Nb jours arrêt / nb total agent	Nb agent	Nb jours arrêt	Nb jours arrêt / nb total agent			
Accidents de service sans arrêt	de 25 ans à 34 ans			-			-			-					-			-	1		-	1		-	
	de 35 ans à 44 ans	1		-			-			-			2		-	1		-			-	3		-	
	de 45 ans à 54 ans	2		-			-	1		-	1		-		-			-			-	1		-	
	de 55 ans à 64 ans	1		-	1		-	1		-	2		-			-		-			-	0		-	
Accidents de service avec arrêt	de 25 ans à 34 ans			-			-			-					-			-	1	12	0,01	1	12	0,01	
	de 35 ans à 44 ans			-			-	2	90	0,08	2	90	0,08			-	2	141	0,13	2	141	0,13	2	141	0,13
	de 45 ans à 54 ans	5	125	0,12	2	33	0,03	1	2	0,00	3	35	0,03			-	1	5	0,00	1	5	0,00	1	5	0,00
	de 55 ans à 64 ans	3	22	0,02	2	273	0,26	2	322	0,30	4	595	0,56	2	23	0,02	1	52	0,05	3	75	0,07	3	75	0,07
	65 ans et plus	1	13	0,01			-			-			-			-			-			-	0	0	-
Accidents de trajet sans arrêt	de 25 ans à 34 ans			-	2		-	1		-	3		-	1		-		-			-	1		-	
	de 35 ans à 44 ans	2		-	1		-			-	1		-			-	1		-		-	1		-	
	de 45 ans à 54 ans	4		-			-			-			-	1		-	1		-		-	2		-	
	de 55 ans à 64 ans			-			-			-			-			-		-			-	0		-	
Accidents de trajet avec arrêt	de 25 ans à 34 ans			-			-			-			-			-		-			-	0	0	-	
	de 35 ans à 44 ans	3	47	0,05	1	8	0,01	1	16	0,02	2	24	0,02			-	2	18	0,02	2	18	0,02	2	18	0,02
	de 45 ans à 54 ans	2	12	0,01			-	1	60	0,06	1	60	0,06	1	7	0,01	2	11	0,01	3	18	0,02	3	18	0,02
	de 55 ans à 64 ans			-	1	3	0,00			-	1	3	0,00	1	4	0,00			-	1	4	0,00	1	4	0,00
Accidents en mission sans arrêt	de 35 ans à 44 ans			-			-			-			-			-	1		-		-	1		-	
Accidents en mission avec arrêt	de 35 ans à 44 ans			-			-			-			-			-		-			-	0	0	-	
	de 45 ans à 54 ans			-	1	91	0,09			-	1	91	0,09			-		-			-	0	0	-	
	de 55 ans à 64 ans	1	5	0,00			-			-			-			-		-			-	0	0	-	
Maladies professionnelles	de 25 ans à 34 ans			-			-			-			-	1	131	0,12			-		-	1	131	0,12	
	de 45 ans à 54 ans	1	102	0,10			-			-			-			-		-			-	0	0	-	
	de 55 ans à 64 ans			-			-			-			-	1	5	0,00	1		-		-	2	5	0,00	



## Les accidents de service par type d'affection et métier

		2023						2024						2025					
		F			H			F			H			F			H		
		Sans arrêt	Avec arrêt	Nb jours	Sans arrêt	Avec arrêt	Nb jours	Sans arrêt	Avec arrêt	Nb jours	Sans arrêt	Avec arrêt	Nb jours	Sans arrêt	Avec arrêt	Nb jours	Sans arrêt	Avec arrêt	Nb jours
Cervicalgie	Technique																		1
	Administratif																		1
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
Commotion	Enseignant	1																	
	<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Contusions	Enseignant					1	3												1
	Technique	1								1	2	119							1
	Administratif							2	2	11									1
	<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>119</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>20</b>
Ecrasements	Technique										1	205							
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>205</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Entorse, lésion musculaire ou ligamentaire	Enseignant														1	7			
	Technique	1				6	122					3	150						4
	Administratif					1				1	3	286			1	1	12		
	<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>122</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>286</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>166</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>19</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>190</b>
Fracture	Administratif									1	11								1
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>21</b>
Infection	Technique					1	8												
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Lésions multiples	Technique					1	2	44											
	Administratif		1	5							1								
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>44</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Lumbago ou sciatique	Technique					1													
	Administratif									1	100					1	11	1	1
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>
Plaie piqûre	Enseignant					1													
	Technique	1				2	27				1								
	<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>27</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Traumatisme ou lésion psychologique	Technique					1	1	2											
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Autre	Enseignant					1				1									
	Technique		1	13															1
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>13</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>5</b>

### Le taux de fréquence et le taux de gravité

**Taux de fréquence** : il s'agit du nombre d'accidents avec arrêt de travail supérieur à un jour, survenus au cours d'une période de 12 mois par million d'heures de travail.

- TF = (nombre d'accidents avec arrêt / nombre d'heures travaillées) \* 1 000 000.

**Taux de gravité** : il représente le nombre de journées indemnisées pour 1 000 heures travaillées, c'est-à-dire le nombre de journées perdues par incapacité temporaire pour 1 000 heures travaillées.

- TG = (nombre de journées d'arrêt / nombre d'heures travaillées) \* 1 000.

**Nombre d'heures travaillées** : effectif équivalent temps plein de l'établissement (données au 31 décembre de l'année n) \* nombre d'heures de travail effectuées chaque année par une personne à temps plein (1 607 heures).

### Taux de fréquence et taux de gravité accident de service et de trajet

	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Taux de fréquence	8,45	7,81	<b>7,60</b>
Taux de gravité	0,13	0,49	<b>0,16</b>

### Taux de fréquence et taux de gravité accident de service

	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Taux de fréquence	5,43	5,41	<b>4,09</b>
Taux de gravité	0,10	0,43	<b>0,14</b>

### Taux de fréquence et taux de gravité accident de trajet

	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Taux de fréquence	3,02	2,40	<b>3,51</b>
Taux de gravité	0,04	0,05	<b>0,02</b>

## 2. Les structures et les acteurs de l'hygiène et de la sécurité

Pour garantir de bonnes conditions de santé et sécurité au travail à ses personnels, l'ENSAM est épaulée par une Formation spécialisée Santé Sécurité et Conditions de Travail rattachée au CSAE (F3SCT – ex CHSCT) ainsi qu'une Formation spécialisée Santé Sécurité et Conditions de Travail de site (F4SCT), d'un responsable de la prévention des risques professionnels, des conseillers et d'assistants de prévention sur chaque campus et instituts.

### 1- Les acteurs de la prévention

L'établissement dispose d'un ingénieur hygiène et sécurité, d'un fonctionnaire de sécurité défense, de conseillers de prévention, d'assistants de prévention, de plusieurs médecins du travail, de personnes compétentes en radioprotection, référent poudre, référent sécurité laser, d'un infirmier et d'assistants sociaux et d'une psychologue.

**L'ingénieur hygiène et sécurité** assiste et conseille le Directeur Général dans la mise en œuvre des règles santé et sécurité au travail. Placé sous l'autorité directe du chef d'établissement, il met en œuvre la politique de prévention.

Il anime un réseau de 8 conseillers de prévention et d'acteurs de la santé et sécurité au travail comprenant les assistants de prévention.

**Le conseiller de prévention de campus** est placé sous l'autorité du directeur de campus et a une relation fonctionnelle avec l'ingénieur hygiène et sécurité, est chargé de décliner au niveau local les dispositions prises au niveau de la direction de l'établissement. En relation avec le responsable de la prévention des risques professionnels national, le conseiller prévient les dangers, conseille le directeur de campus sur les mesures à prendre. Il participe aux actions de prévention et à l'évaluation des risques professionnels du campus.

**L'assistant de prévention** constitue le niveau de proximité du réseau des agents de prévention au sein des unités de travail.

L'ensemble des acteurs de prévention ont reçu une lettre mission au moment de leur prise de fonction.

### Les acteurs de prévention

	Nb acteurs	dont ayant pris leur fonction en 2025
Conseiller de prévention	8	2
Assistant de prévention	35	4
Référent sécurité laser (Paris)	1	-
Référent poudres (Paris)	1	-
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>8</b>

## Répartition des conseillers et assistants de prévention selon leur quotité de travail

Quotité de travail	Conseiller prévention		Assistant de prévention	
	50%	100%	5%	10%
Aix-en-Provence	1		4	1
Anger		1		2
Bordeaux		1		4
Châlons-en-Champagne	1			1
Cluny	1		2	6
<i>dont institut de Châlon sur Saône</i>				1
<i>dont institut de Chambéry</i>				1
Lille		1	8	
Metz	1			4
Paris		1	1	4
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>15</b>	<b>22</b>

## 2- Les instances de prévention

### a. La Formation spécialisée Santé Sécurité et Conditions de Travail (F3SCT)

Décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié et décret n°2012-571 du 24 avril 2012 modifié

**La Formation spécialisée Santé Sécurité et Conditions de Travail** désignée comme étant la « F3SCT », a pour mission de contribuer à la protection de la santé et à la sécurité des agents dans leur travail.

Elle est consultée sur les sujets suivants :

- Protection de la santé physique et mentale, hygiène, sécurité, organisation du travail, télétravail, déconnexion et dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, amélioration des conditions de travail ;
- Projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (sans réorganisation de service-compétence du CSA) ;
- Travailleurs handicapés et accidentés du travail (mise en œuvre des mesures en vue de faciliter la mise, remise, maintien au travail par l'aménagement des postes de travail ;
- En cas de danger grave et imminent

### Nombre de réunions de la F3SCT et groupes de travail

	2023	2024	2025
Nb de F3SCT à l'initiative du directeur général	5	4	6
Nb de F3SCT sur demande de la moitié au moins des RP	0	1	0
Nb de F3SCT suite à un accident grave	0	0	0
Nb de F3SCT suite à un signalement d'un danger grave et imminent	0	0	0
Nb de groupe de travail	3	1	1
Nb de re convocation F3SCT	1	0	0

Les acteurs de prévention sont membres invités à chacune des réunions.  
Le groupes de travail a porté sur WITTYFIT. Il s'est réuni 5 fois au cours de l'année 2025.

### Répartition des représentants du personnel à la F3SCT par genre

	2023		2024		2025	
	Titulaire	Suppléant	Titulaire	Suppléant	Titulaire	Suppléant
Femme	5	2	5	2	5	2
Homme	5	8	5	8	5	8

### Répartition des représentants du personnel par organisation syndicale et par genre pour 2025

	FSU		UNSA A&I SNPTES		FERC-SUP- CGT		FO-ESR	
	Titulaire	Suppléant	Titulaire	Suppléant	Titulaire	Suppléant	Titulaire	Suppléant
Femme	3	0	1	1	0	1	1	0
Homme	1	4	1	1	3	2	0	1

### Saisine de la F3SCT par le CSAE

À l'initiative de l'administration : 0

A l'initiative des membres du CSAE : 0

Nombre de cas où la consultation du CSAE s'est substitué la consultation obligatoire de la F3SCT : 0

### Demande de recours à un expert certifié

	demande de recours à l'initiative de l'administration	demande de recours suite à une délibération de la FS	demande de recours en cours de procédure	demande de recours refusées par l'administration	demande de recours à l'ISST pour désaccord sérieux et persistant sur le recours à l'expert certifié	demande de recours à l'inspection du travail pour désaccord sérieux et persistant sur le recours à l'expert certifié	Montant du budget total des expertises	Délai moyen des expertises
F3SCT	0	1	1	1	1	0	0	0
F4SCT Aix en Provence	0	0	0	0	0	0	0	0
F4SCT Angers	0	0	0	0	0	0	0	0
F4SCT Bordeaux	0	0	0	0	0	0	0	0
F4SCT Chalons en Champagne	0	0	0	0	0	0	0	0
F4SCT Cluny	0	0	0	0	0	0	0	0
F4SCT Lille	0	0	0	0	0	0	0	0
F4SCT Metz	0	0	0	0	0	0	0	0
F4SCT Paris	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-</b>

## Les sujets présentés à la F3SCT pour avis et information

Les sujets présentés à la formation spécialisée Santé Sécurité et condition de travail de l'ENSAM	
Séances	Ordre du jour
<b>23/01/2025</b>	<p>Approbation du compte-rendu de la séance du 19 novembre 2024 (5 min), Présentation des registres HSST de chaque site depuis la dernière F3SCT du 19/11/2024.</p> <p><b>Pour avis :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bilan annuel 2023 et 2024 de la cellule de soutien et d'écoute psychologique</li> <li>2. Bilan de l'activité des assistants sociaux sur la période 2023</li> <li>3. Bilan d'activité du pôle de l'Action Sanitaire sociale et culturelle, et sur le handicap</li> <li>4. Planification d'une visite du service patrimoine sur le campus de Metz.</li> </ol> <p><b>Pour information</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>5. Point d'étape sur le groupe de travail RPS QVCT Wittyfit</li> <li>6. ONE BOARDING processus d'intégration des nouveaux arrivants (15 min)</li> <li>7. Information relative aux formations RPS pour les membres de la F3SCT et F4SCT</li> <li>8. Présentation du tableau des suivis des actions, et de la programmation des travaux (F3SCT)</li> </ol>
<b>01/04/2025</b>	<p>Approbation du compte-rendu de la séance du 23 janvier 2025 (5 min) Présentation des registres SST de chaque site depuis la dernière F3SCT du 23 janvier 2025 (10 min)</p> <p><b>Pour avis :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Projet du plan d'actions pluriannuel 2025-2027 portant sur le plan égalité femmes-hommes</li> <li>2. Présentation du questionnaire VSSHD destiné aux personnels de l'Ensam</li> <li>3. Mise en place des BOT IA, agents conversationnels</li> </ol> <p><b>Pour information :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4. Présentation du projet du RI pour la partie HSCT (30 min)</li> <li>5. Point d'étape sur le groupe de travail RPS QVCT Wittyfit et retour du sondage portant sur l'EAD et le CIA</li> <li>6. Point de situation des campus de Lille, d'Angers et de Cluny (20 min)</li> <li>7. Point d'étape sur la visite du service patrimoine du campus de Metz (15 min) les membres de la F3SCT rattachée au CSAE</li> <li>8. Présentation du tableau des suivis des actions,</li> </ol>
<b>20/05/2025</b>	<p>Approbation du compte-rendu de la séance du 1er avril 2025 (5 min) Présentation des registres HSST de chaque site depuis la dernière F3SCT du 1er avril 2025.</p> <p><b>Pour avis :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Présentation du Rapport Social Unique</li> <li>2. Règlement Intérieur (partie dédiée à l'HSCT)</li> </ol> <p><b>Pour information :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. Point d'étape sur le groupe de travail RPS QVCT Wittyfit</li> <li>4. Présentation du tableau du suivi des actions</li> <li>5. Point d'étape sur la situation du campus de Lille</li> <li>6. Mise à disposition des procès-verbaux des F4SCT auprès de la F3SCT</li> <li>7. Point de situation sur les conseillers de prévention et la médecine du travail</li> </ol>
<b>24/06/2025</b>	<p>Approbation du compte-rendu de la séance du 20/05/2025 (2 min) Présentation des registres SST de chaque site depuis la dernière F3SCT du 20 mai 2025.</p> <p><b>Pour avis :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Présentation du DUERP et du PAPRI Pact</li> <li>2. Restitution de la visite du Service Patrimoine du Campus de Metz (45min)</li> <li>3. Présentation du calendrier annuel des instances</li> </ol> <p><b>Pour information :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4. Point d'étape sur le groupe de travail RPS QVCT Wittyfit, et restitution du groupe de travail « communication-procédures.</li> <li>5. Présentation du tableau des suivis des actions,</li> </ol>
<b>23/09/2025</b>	<p>Approbation du compte-rendu de la séance du 24/06/2025 (2 min) Présentation des registres SST de chaque site depuis la dernière F3SCT du 24 juin 2025.</p> <p><b>Pour avis :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Présentation du DUERP et du PAPRI Pact</li> <li>2. Présentation du bilan du plan d'actions pluriannuel sur les VSSHD et du Règlement intérieur de la cellule de signalements</li> <li>3. Présentation du bilan des actions menées dans le cadre du plan d'actions RPS QVCT Wittyfit et lancement de la nouvelle campagne Wittyfit,</li> <li>4. Présentation du plan d'actions suite à la restitution de la visite du service patrimoine du campus de Metz,</li> <li>5. Demande d'expertise pour risques graves sur le campus de Metz à la suite de l'avis déposé en séance, les représentants du personnel siégeant à la F3SCT rattachée au CSAE (30 min)</li> </ol> <p><b>Pour information :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>6. Point de situation du campus de Lille,</li> <li>7. Présentation des bilans des plans d'actions RPS Wittyfit des sites</li> <li>8. Présentation du tableau des suivis des actions,</li> </ol>
<b>20/11/2025</b>	<p>Approbation du compte-rendu de la séance du 23/09/2025 (2 min) Présentation des registres SST de chaque site depuis la dernière F3SCT du 23 septembre 2025.</p> <p><b>Pour avis :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bilans annuels 2024 de l'activité des assistants sociaux et du pôle de l'actions sanitaires sociales et culturel dont le bilan des actions menées sur le handicap</li> <li>2. Agents conversationnels IA</li> <li>3. Bilan du centre IT</li> <li>4. Demande d'expertise pour risques graves, au niveau du campus de Metz, suite aux avis de la F3SCT votés en séance.</li> </ol> <p><b>Pour information :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>5. Point de situation du campus de Lille,</li> <li>6. Retour sur la visite de l'ISST du 4 et 5 novembre 2025</li> <li>7. Information sur le suivi des actions mises en place dans le cadre de la visite du service patrimoine du campus de Metz.</li> <li>8. Présentation du tableau des suivis des actions,</li> </ol>

## b. Les F4SCT

Il existe également une formation spécialisée dite F4SCT de site.

**La Formation Spécialisée Santé Sécurité et des Conditions de Travail de site** est constituée de 5 membres titulaires et de 5 membres suppléants représentant les personnels, à l'exception du F4SCT Paris qui est composé de 7 membres titulaires et de 7 membres suppléants. Ces membres sont désignés librement par les organisations syndicales représentées au comité social d'administration sur la base de la répartition des sièges émanant des résultats électoraux du périmètre qui concerne la F4SCT. La F4SCT est créé auprès de chaque directeur de campus qui le préside.

La F4SCT recouvre les mêmes prérogatives que la F3SCT pour ce qui concerne la spécificité du campus concerné.

Elle est consultée pour toute modification de l'organigramme du campus comportant des aspects relevant de ses attributions.

L'articulation entre le fonctionnement du F3SCT et des F4SCT est définie par la F3SCT et précisée dans les règlements intérieurs du F3SCT et des F4SCT.

L'ensemble de la coordination est présenté en F4SCT par les conseillers de prévention et en F3SCT par l'ingénieur hygiène et sécurité en s'appuyant sur le PAPRI Pact national.

### Répartition des représentants du personnel par genre et par campus

	Femme		Homme		Sièges vacants	Totaux des sièges
	Titulaire	Suppléant	Titulaire	Suppléant		
Aix en Provence	2	1	3	4	0	10
Angers	1	0	3	4	2	8
Bordeaux	2	2	2	2	2	8
Châlons en Champagne	1	0	3	4	2	8
Cluny	1	2	3	2	2	8
Lille	2	0	3	5	0	10
Metz	1	2	4	2	1	9
Paris	4	1	2	5	2	12
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>8</b>	<b>23</b>	<b>28</b>	<b>11</b>	<b>73</b>

### Nombre de réunions des F4SCT et groupes de travail

	Nb de F4SCT à l'initiative du directeur de campus	Nb de F4SCT sur demande de la moitié au moins des RP	Nb de F4SCT suite à un accident grave	Nb de F4SCT suite à un signalement d'un danger grave et imminent	Nb groupes de travail	Nbre de re convocation
Aix en Provence	4	0	0	0	0	0
Angers	3	0	0	1	2	0
Bordeaux	3	0	0	0	1	0
Châlons en Champagne	5	0	0	0	0	0
Cluny	5	0	0	0	0	0
Lille	6	0	0	0	1	0
Metz	4	0	0	0	0	0
Paris	4	0	0	0	0	1

Les groupes de travail ont porté sur l'organisation du plan d'action WITTYFIT et les besoins et réaménagement des affichages pour le F4SCT d'Angers, sur la remise en état du mobilier et des équipements liés à la pédagogie dans les salles de TD pour le F4SCT de Bordeaux et sur l'accessibilité vélo en vue d'améliorer la circulation et le stationnement pour le F4SCT de Lille.

### Les agents et services couverts par les F4SCT

	Nb agents couverts au 31/12/2025	Nb sites couverts
Aix-en Provence	99	1
Angers	112	2
Bordeaux	115	1
Châlons-en-Champagne	86	1
Cluny	133	3
Lille	113	1
Metz	106	1
Paris	338	1

L'ensemble des sites et services sont couverts par une F4SCT.

La F4SCT d'Angers couvre les sites d'Angers et Laval.

La F4SCT de Cluny couvre les sites de Cluny, de Chambéry et de Chalon sur Saône.

Les personnels de la Direction Générale sont couverts par la F4SCT du campus sur lequel ils travaillent.

### Les registres SST étudiés par les F4SCT

	Nombre de registres étudiés par les FS		
	2023	2024	2025
F4SCT Aix en Provence	4	5	5
F4SCT Angers	0	6	6
F4SCT Bordeaux	0	3	3
F4SCT Chalons en Champagne	10	7	7
F4SCT Cluny	3	3	3
F4SCT Lille	0	0	2
F4SCT Metz	2	0	4
F4SCT Paris	9	9	9
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>33</b>	<b>39</b>

Les registres SST de chaque campus couvrent l'ensemble des services

## Les visites de sites effectuées par les F4SCT

	2023		2024		2025	
	Nb visites sites	dont rapport de la visite étudié en séance	Nb visites sites	dont rapport de la visite étudié en séance	Nb visites sites	dont rapport de la visite étudié en séance
F4SCT Aix en Provence	0	0	1	1	1	1
F4SCT Angers	0	0	0	0	1	0
F4SCT Bordeaux	0	0	0	0	1	0
F4SCT Chalons en Champagne	2	2	2	2	1	1
F4SCT Cluny	1	0	2	2	2	2
F4SCT Lille	2	2	0	0	0	0
F4SCT Metz	1	1	0	0	.*	.*
F4SCT Paris	0	0	0	0	2	2
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>6</b>

.\* Données non communiquées

## Consultations des F4SCT

	F4SCT Aix	F4SCT Angers	F4SCT Bordeaux	F4SCT Châlons	F4SCT Cluny	F4SCT Lille	F4SCT Metz	F4SCT Site parisien	Total
Information des FS concernant des AT ou MP	0	0	1	0	1	0	0	0	2
Nb de consultations des FS sur des projets d'aménagements important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail	0	0	2	2	0	0	1	1	6
Nb de consultations des FS sur des projets importants d'introduction de nouvelles technologies	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nb de consultations des FS sur des projets de règlement et de consignes	0	0	1	0	0	0	1	1	3
Nb de consultations des FS sur les mesures générales prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des AT, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail	0	0	0	0	0	0	0	0	0

## Enquêtes réalisées par les F4SCT

	2023		2024		2025	
	suite à un accident de service/de travail	suite à une maladie professionnelle / à caractère professionnel	suite à un accident de service/de travail	suite à une maladie professionnelle / à caractère professionnel	suite à un accident de service/de travail	suite à une maladie professionnelle / à caractère professionnel
F4SCT Aix en Provence	0	0	0	0	0	0
F4SCT Angers	0	0	3	0	0	0
F4SCT Bordeaux	0	0	0	0	0	0
F4SCT Chalons en Champagne	0	0	0	0	0	0
F4SCT Cluny	0	0	1	0	0	0
F4SCT Lille	0	0	0	0	0	0
F4SCT Metz	0	0	0	0	0	0
F4SCT Paris	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

### c. Formations des membres des F4SCT

	2023		2024		2025	
	Nb membres formés	Nb jours de formation	Nb membres formés	Nb jours de formation	Nb membres formés	Nb jours de formation
Femme	25	143	23	68	16	43
Homme	42	248	20	59	28	105
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>391</b>	<b>43</b>	<b>127</b>	<b>44</b>	<b>148</b>

Les formations sont assurées par un organisme externe, CERFOS.

Aucun membre des formations spécialisées n'a bénéficié d'un congé pour formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

### 3. Les documents et actions de prévention et d'évaluation des risques professionnels

Le DUERP (Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels) répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les agents afin d'organiser la prévention au sein du programme annuel de prévention.

Le DUERP national est décliné par campus. Il couvre l'ensemble des services et des agents de l'établissement et est mis à jour chaque année.

La synthèse du DUERP est étudiée par la F3SCT et les F4SCT, une fois par an.

Depuis 2018, il a été mis en place une coordination et un pilotage global de la sécurité de la sûreté de fonctionnement. Il a été fait l'acquisition d'un progiciel métier pour le pilotage des huit campus et des trois instituts en intégrant la gestion du document unique des risques professionnels par unité de travail, campus et établissement. L'outil permet de piloter le document unique, les actions de maîtrise de risques associés, la gestion complète du parc machines, la gestion complète des fiches de données de sécurité, les plans de prévention, les plans de chargement déchargement, le permis feu dans un même outil afin d'assurer une gouvernance en matière de santé et sécurité au travail pour l'établissement.

Les actions de prévention sont mises en œuvre par :

- Une gouvernance de la direction générale avec un PAPRIACT (Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail) décliné pour chaque campus.  
Le PAPRIACT regroupe l'ensemble des mesures, sur une période glissante de 2 ans, devant agir sur les risques professionnels identifiés.  
Ce programme intègre également la prévention des troubles musculosquelettiques (TMS).
- Un déploiement de 1 one pour l'établissement.

À la suite de l'enquête Wittyfit portant sur la qualité de vie et les conditions de travail (QVCT/RPS) menée début 2024, un plan d'actions national pour l'année 2024/2025 a été élaboré. Chaque campus a également élaboré un plan d'actions spécifique pour son site.

## Le DUERP

	Reçus par la FS	Etudiés par la FS	ayant fait l'objet d'un avis de la FS
Nb de DUERP	1	1	1
dont intégrant les TMS		1	
dont intégrant les RPS		1	

## Le PAPRI Pact

	Reçus par la FS	Etudiés par la FS	ayant fait l'objet d'un avis de la FS
Nb de programmes annuels de prévention des risques professionnels et des conditions de travail	1	1	1
dont intégrant les TMS		1	
dont intégrant les RPS		1	

## Documents de traçabilité des expositions professionnelles dont amiante

	Aix en Provence	Angers	Bordeaux	Châlons en Champagne	Cluny	Lille	Metz	Paris	Total
Nb de documents de traçabilité des expositions professionnelles établis en 2025, dont amiante	0	1	2	4	0	2	1	20	30

## 4. Les inspections

	Aix	Angers	Bordeaux	Châlons en Champagne	Cluny	Lille	Metz	Paris	Total
Nombre de rapports d'ISST reçus	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de lettres de cadrage d'AP ou de CP reçues	0	0	3	0	0	0	0	5	8

	F3SCT	Aix en Provence	Angers	Bordeaux	Châlons en Champagne	Cluny	Lille	Metz	Paris	Total
Nb de recours à l'ISST suite à un désaccord sérieux et persistant entre le chef de service et la FS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nb de rapports transmis par l'inspection du travail au ministre suite à un désaccord avec le chef de service.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
b de visites de contrôle réalisées par les ISST	1	0	0	0	0	0	1	0	0	2
Nb de déclarations de dérogation concernant les mineurs effectuant des travaux dits " réglementés " reçues par l'ensemble des ISST	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
b de rapports d'inspection transmis par les ISST	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
b de réponses de l'administration aux rapports des ISST	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1

## 5. Les formations SST

Les formations SST regroupent les formations liées à la santé, la sécurité, les RPS, les TMS, l'ergonomie, le risque incendie et le secourisme.

Aucune formations SST n'a été organisée à la suite d'événements graves.

## Agents formés à la SST

	2023						2024						2025					
	F		H		Total		F		H		Total		F		H		Total	
	Nb agents formés	Nb jours	Nb agents formés	Nb jours	Nb agents formés	Nb jours	Nb agents formés	Nb jours	Nb agents formés	Nb jours	Nb agents formés	Nb jours	Nb agents formés	Nb jours	Nb agents formés	Nb jours	Nb agents formés	Nb jours
<b>Enseignant</b>	<b>16</b>	<b>37</b>	<b>41</b>	<b>99</b>	<b>57</b>	<b>136</b>	<b>9</b>	<b>14</b>	<b>21</b>	<b>36</b>	<b>30</b>	<b>50</b>	<b>10</b>	<b>18</b>	<b>28</b>	<b>49</b>	<b>38</b>	<b>67</b>
<b>BIATSS</b>	<b>99</b>	<b>205</b>	<b>165</b>	<b>397</b>	<b>264</b>	<b>601</b>	<b>60</b>	<b>100</b>	<b>83</b>	<b>128</b>	<b>143</b>	<b>228</b>	<b>66</b>	<b>95</b>	<b>155</b>	<b>356</b>	<b>221</b>	<b>451</b>
Cat. A	36	74	85	241	121	314	25	43	49	74	74	117	35	53	90	221	125	274
Cat. B	38	80	51	100	89	180	21	36	21	32	42	68	20	27	41	90	61	117
Cat. C	25	51	29	56	54	106	14	21	13	22	27	43	11	15	24	45	35	60
<b>Total</b>	<b>115</b>	<b>242</b>	<b>206</b>	<b>496</b>	<b>321</b>	<b>737</b>	<b>69</b>	<b>114</b>	<b>104</b>	<b>164</b>	<b>173</b>	<b>278</b>	<b>76</b>	<b>113</b>	<b>183</b>	<b>405</b>	<b>259</b>	<b>518</b>

## 6. Usure

	Aix	Angers	Bordeaux	Chalons	Cluny	Lille	Metz	Paris	Total
Nombre d'agents au 31 décembre exposés à un risque d'usure professionnelle identifiés.	0	0	1	0	0	0	1	3	<b>5</b>
Nombre d'entretiens de carrière proposés à des agents en raison de leur exposition à un risque d'usure professionnelle s'étant tenus au cours de l'année.	0	0	0	0	0	0	1	0	<b>1</b>

## 7. Signalement d'un danger grave et imminent et droit de retrait

Aucun signalement d'un danger grave et imminent à fait l'objet d'une saisine de l'inspection du travail.

Un signalement d'un danger grave et imminent à fait l'objet d'une inscription au registre.

Le droit de retrait n'a pas été sollicité en 2025.

## 8. La médecine du travail

Un suivi médical régulier de personnel et des usagers est assuré dans le cadre de la réglementation relative à la médecine du travail (personnel) et à la médecine préventive (usagers), notamment pour ce qui concerne les personnes exposées à des risques particuliers.

Les services de médecine du travail assurent les visites médicales de l'ensemble des personnels de l'ENSAM.

Les visites médicales sont obligatoires tous les cinq ans pour les personnels non exposés à des risques professionnels.

La surveillance médicale est renforcée, avec des visites tous les 2 ans au minimum, pour les personnels handicapés, les femmes enceintes, les personnels exposés à des risques professionnels et les personnels de retour après un congé de longue durée.

En collaboration avec le conseiller de prévention, le médecin du travail conseille le Directeur de campus et les agents dans les domaines suivants :

- L'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services,
- L'hygiène générale des locaux,
- L'adaptation des postes de travail,
- La protection des agents contre l'ensemble des nuisances et des risques d'accidents ou de maladies professionnelles.

Le service des relations sociales et de l'action sanitaire sociale et culturelle prend en charge le paiement des visites de médecine du travail et des visites médicales des personnels de tous les campus.

## Les médecins du travail

	2023	2024	2025
Nombre de médecin de prévention en ETP	5	5	5
Nombre de médecin de prévention en ETPT	2	2	2
Nombre de médecin de prévention exerçant un tiers temps	3	3	3

## Coût des visites de médecine du travail et des visites médicales des personnels

	2023		2024		2025	
	Coût	Nb visites	Coût	Nb visites	Coût	Nb visites
Aix-en-Provence	9 564 €	46	9 851 €	45	14 969 €	26
Angers	11 770 €	-*	11 880 €	36	13 310 €	45
Bordeaux	11 200 €	59	11 681 €	22	12 086 €	-*
Châlons-en-Champagne	9 235 €	54	9 806 €	29	9 576 €	24
Cluny	11 829 €	15	13 507 €	24	9 501 €	29
Lille	11 535 €	-*	17 969 €	90	8 670 €	26
Metz	5 500 €	37	3 600 €	16	-**	38
Paris	33 376 €	107	30 888 €	-*	58 611 €	74

-\* données non communiquées

-\*\* Le campus de Metz n'a pas encore reçu l'ensemble des informations concernant les coûts liés à la médecine du travail.

## Taux de couverture des agents par un médecin du travail

	2023	2024	2025
Nombre d'agents total	1039	1065	1102
Nombre d'agents couverts par un médecin de prévention	1005	1065	1102
<b>% agents couverts par une médecine de prévention</b>	<b>96,7%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100%</b>

## Les visites de site et les rapports de médecins du travail

	Aix en Provence	Angers	Bordeaux	Châlons en Champagne	Cluny	Lille	Metz	Paris	Total
Visites de site réalisées par le médecin du travail ou par un membre de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail	0	0	1	2	0	1	0	0	4
Rapports de médecins du travail transmis aux comités médicaux et aux commissions de réforme au cours de l'année	1	1	1	0	0	1	0	0	4

## Le suivi médical

	Aix en Provence	Angers	Bordeaux	Châlons en Champagne	Cluny	Lille	Metz	Paris	Total
Surveillance médicale particulière	14	0	3	4	5	7	8	22	63
Visite d'information et de prévention	0	26	0	17	21	32	23	54	173
Visite à la demande de l'agent	1	0	5	1	2	10	6	3	28
Visite à la demande de l'administration	26	3	27	0	1	7	3	9	76
<i>dont nb agents théoriquement concernés</i>	26	0	22	23	29	0	0	319	419
<i>dont nb agents ayant bénéficié d'une visite</i>	26	3	22	22	29	0	0	68	170

## Le suivi médical post professionnel

	Aix en Provence	Angers	Bordeaux	Châlons en Champagne	Cluny	Lille	Metz	Paris	Total
Agents au 31 décembre bénéficiant d'un suivi médical post professionnel	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Agents entrés dans un dispositif de suivi médical post professionnel au cours de l'année	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Actes de suivi médical post professionnel pris en charge au cours de l'année, dont amiante	0	0	0	0	0	0	0	0	0

## Les aménagements de postes proposés par le médecin du travail

	Aix en Provence	Angers	Bordeaux	Châlons en Champagne	Cluny	Lille	Metz	Paris	Total
Acceptés et mis en œuvre par l'administration	2	0	3	4	7	0	1	12	29
Acceptés et non encore mis en œuvre par l'administration	0	0	1	0	7	0	0	0	8
Non encore acceptés	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Refusés et signalés aux F4SCT	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Information non disponible	0	0	0	0	0	0	0	12	12

## 9. Les commissions médicales

En 2025, un agent s'est vu proposer une période de préparation au reclassement.

Aucun agent n'a demandé à être reclassé à la suite d'une inaptitude liée à un accident de travail ou une maladie professionnelle ou autre facteur.

Le comité médical a rendu un avis portant sur une inaptitude définitive d'un agent à son emploi.

## Les temps partiels thérapeutiques

Catégorie de personnel	Catégorie statutaire	Tranche âge	2023			2024			2025		
			F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Enseignant	A	de 35 ans à 44 ans		1	1				1		1
		de 45 ans à 54 ans							1		1
	<b>Total enseignant</b>			<b>1</b>	<b>1</b>				<b>2</b>		<b>2</b>
BIATSS	A	de 25 ans à 34 ans							1		1
		de 35 ans à 44 ans	1		1		1	1			
		de 45 ans à 54 ans				1	1	2	1		1
		de 55 ans à 64 ans								1	1
		65 ans et plus				1		1	1		1
	<b>Total catégorie A</b>		1		1	2	2	4	3	1	4
	B	de 55 ans à 64 ans		2	2						
		65 ans et plus					2	2		2	2
	<b>Total catégorie B</b>			2	2		2	2		2	2
	C	de 45 ans à 54 ans	3		3						
		de 55 ans à 64 ans		1	1					2	2
65 ans et plus					3	2	5	3	2	5	
<b>Total catégorie C</b>		3	1	4	3	2	5	3	4	7	
<b>Total BIATSS</b>		<b>4</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>13</b>	
<b>Total</b>		<b>4</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>15</b>	

## Les licenciements pour inaptitude physique

Catégorie de personnel	Tranche âge	2023			2024			2025		
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
BIATSS	de 45 ans à 54 ans				1		1			0
	de 55 ans à 64 ans	1		1						0
<b>Total</b>		<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## Les retraites pour invalidité

Catégorie de personnel	Catégorie statutaire	2023			2024			2025		
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Enseignant	A	1		1						0
BIATSS	A									0
	B									0
	C				1		1			0
<b>Total</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## 10. Les dispositifs de signalement

L'article 6 quater A de la loi du 13 juillet 1983 prévoit un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et traitement des faits signalés.

<http://etre.ensam.eu/personnel/vie-du-br-personnel/lutte-contre-les-discriminations-et-les-vss/>

Arts et Métiers s'est doté d'un plan d'action de lutte contre les discriminations, les VSS et le harcèlement, en quatre axes : (In)former, Protéger, Responsabiliser, S'engager.

Un dispositif de signalement a été mis en place, de même qu'un accompagnement pour les usagers et les personnels et un plan de formation et de sensibilisation. Dans le cadre de son dispositif de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, le harcèlement moral et sexuel, et contre les discriminations, Arts et Métiers met à disposition des victimes et témoins un formulaire pour effectuer un signalement

Accessible depuis un ordinateur, un smartphone ou une tablette, le formulaire peut être rempli par toute personne étudiant ou travaillant à Arts et Métiers, y compris si elle est principalement rattachée à une autre structure.

Le signalement peut rester anonyme. Si le déclarant donne son nom, les signalements sont, dans tous les cas, traités de manière confidentielle par les personnes en charge de l'écoute (voir ci-dessous).

Toute prise de contact fera l'objet d'une première réponse le plus rapidement possible et dans un maximum de 8 jours ouvrés. En cas de signalement, une cellule restreinte d'écoute sera constituée, réunissant les personnels en lien avec la situation décrite (référents thématiques, référents campus). Cette cellule aura pour objectif d'écouter et d'orienter la personne, de rendre un avis indicatif sur les suites à donner, et d'accompagner la personne vers d'éventuelles démarches. Cette cellule n'a pas de fonction disciplinaire et ne peut formuler de sanctions. Elle adresse un rapport de synthèse au Directeur Général présentant un résumé du signalement, les suites données par la cellule et ses préconisations.

La cellule d'écoute et de signalement effectue l'ensemble des démarches dans des délais raisonnables, en toute confidentialité et en toute transparence avec la personne ayant effectué le signalement, en vertu des articles 8 et 9 de son règlement d'organisation.

### Nombre de saisines du dispositif de signalement

Motif signalement	2023	2024	2025
Harcèlement moral	7	9	6
Harcèlement sexuel	1	1	1
Agissement discriminatoire	1	1	5
Conseils		1	1
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>12</b>	<b>13</b>

### Suites données aux saisines du dispositif de signalement un an après le signalement

Type de suite données	2023	2024	2025
Accompagnement et conseils juridiques		2	4
Enquête administrative			3
Recadrage par le supérieur hiérarchique	1	5	3
Article 40 du code de procédure pénale		1	1
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>11</b>

## Nombre de victimes et d'actes de discriminations et de violences sexistes et sexuelles

	2023						2024						2025					
	F		H		Total		F		H		Total		F		H		Total	
	Nb victime	Nb acte	Nb victime	Nb acte	Nb victime	Nb acte	Nb victime	Nb acte	Nb victime	Nb acte	Nb victime	Nb acte	Nb victime	Nb acte	Nb victime	Nb acte	Nb victime	Nb acte
Actes de violence																		
Discrimination			1	1	1	1			1	1	1	1	2		3	1	5	1
Harcèlement moral	4	4	3	3	7	7	1	1	9	8	10	9	2	2	4	4	6	6
Harcèlement sexuel	1	1			1	1	1	1			1	1	1	1			1	1
Agissements sexistes																	0	0
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>12</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>8</b>

La cellule de signalement permet d'effectuer un signalement en tant que victime ou en tant que témoin, cela peut expliquer la différence entre nombre de signalement déclarés et nombre d'actes.

Le nombre d'acte correspond au nombre de signalement réalisé en tant que victime.

La cellule de signalement n'a pas vocation à caractériser les faits.

Ce tableau recense les signalements reçus via la plateforme ou auprès des référents VSSHD membres de la cellule, et traités dans le cadre de la cellule de signalement. Ne sont pas pris en compte des témoignages qui auraient pu être remontés par d'autres canaux mais qui n'auraient pas fait l'objet d'une saisine de la cellule.

## 11. La discipline

### a. Sanctions disciplinaires prononcées

#### Type de sanction et nature de la faute

Type de sanction	Nature de la faute	2024			2025		
		F	H	Total	F	H	Total
Avertissement	Manquement aux obligations de probité et d'intégrité		2	2			0
	Entrave au bon fonctionnement du service			0	1		1
Blâme	Altercation physique		1	1			0
	Manquement aux obligations de loyautés		1	1			0
<b>Total</b>		<b>0</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

## Nombre de sanctions prononcées selon le statut d'emploi, la catégorie hiérarchique et l'âge

Statut d'emploi	Catégorie hiérarchique	Tranche âge	2024			2025		
			F	H	Total	F	H	Total
Titulaire	B	de 45 ans à 54 ans			0	1		1
	<b>Total catégorie B</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
	C	de 45 ans à 54 ans		1	1			0
		plus de 55 ans		1	1			0
<b>Total catégorie C</b>		<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
Non titulaire	A	de 35 ans à 44 ans		1	1			0
	<b>Total catégorie A</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	B	de 45 ans à 54 ans		1	1			0
	<b>Total catégorie B</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total</b>			<b>0</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

### b. Faute inexcusable de l'employeur

Aucune faute inexcusable de l'employeur n'a été reconnue au cours de l'année 2025.

## 12. La protection fonctionnelle

Nombre de mesures de protection fonctionnelle	2024				2025			
	demandées		mises en œuvre		demandées		mises en œuvre	
	F	H	F	H	F	H	F	H
liées à la mise en cause d'agents devant la juridiction pénale	1		1		1	2	1	2
liées à la poursuite d'agents pour faute de service								

Montant total des sommes brutes versées	2024	2025
Protection des agents victimes	5 000,00 €	- €
Protection des agents mis en cause devant une juridiction pénale	- €	12 985,00 €
Condamnations civiles des agents poursuivis pour faute de service	- €	- €
Protection des ayants droits victimes, du fait des fonctions exercées par les agents	- €	- €
Protection des ayants droits pour les atteintes à la vie des agents du fait des fonctions qu'ils exercent	- €	- €
<b>Total</b>	<b>5 000,00 €</b>	<b>12 985,00 €</b>

# Chapitre 7 - Organisation du travail et temps de travail

## 1. Organisation et cycle de travail

### a. Organisation du temps travail

Sources : Règlement intérieur

Délibération n°CA.2025-014 (Conseil d'Administration séance du 25 juin 2025)

Les règles relatives à l'organisation, l'aménagement et la réduction du temps de travail à l'ENSAM sont applicables aux personnels de la filière BIATSS.

### b. Temps de travail

Le temps de travail effectif est défini comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Les horaires hebdomadaires des agents sont arrêtés au début du cycle annuel ou à la date de leur prise de poste, par les responsables hiérarchiques (N+1).

Le régime de travail standard de l'ENSAM est de 38 h 36 effectué sur une semaine, soit 1607 heures de travail annuel. Dans les 1607 heures annuelles sont inclus les 7 heures dues au titre de la journée de solidarité.

La journée de travail comporte une durée minimale réglementaire supérieure à 5 heures. La durée maximale d'une demi-journée est de 5 h. La durée quotidienne du travail journalier ne peut dépasser 10 heures.

L'amplitude maximale de la journée de travail, c'est-à-dire la durée maximale de la journée de travail, temps de pause inclus, est fixée à 11 heures.

La journée de travail comprend deux plages fixes, l'une le matin, l'autre l'après-midi. Elle est complétée par des plages variables pour répondre aux contraintes des services et du travail en équipe ainsi qu'aux demandes des personnels.

L'amplitude standard d'ouverture des services de l'établissement est la suivante : 8h00 -19h00. Cependant, une possibilité est ouverte par campus et par service de déroger à cette amplitude pour assurer les missions nécessaires au bon fonctionnement de l'établissement.

L'ensemble des personnels doit être à son poste de travail dans le respect des plages horaires fixes suivantes :

- 9h30 à 11h30
- 14h00 à 16h00

### Répartition des effectifs par cycle de travail et catégorie hiérarchique

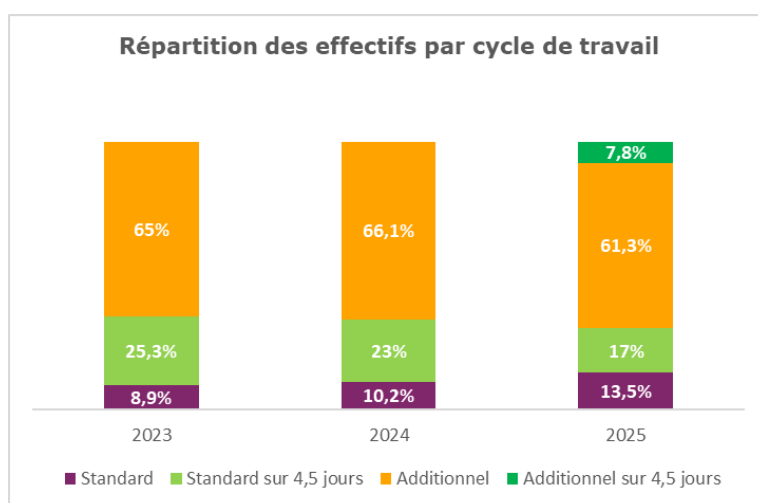
Régime de travail	Catégorie statutaire	2023			2024			2025		
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
35 heures	Apprenti	0,1%	0,4%	0,6%	0,3%	0,3%	0,6%	0,1%	0,4%	0,6%
<b>Total Régime 35 heures</b>		<b>0,1%</b>	<b>0,4%</b>	<b>0,6%</b>	<b>0,3%</b>	<b>0,3%</b>	<b>0,6%</b>	<b>0,1%</b>	<b>0,4%</b>	<b>0,6%</b>
Standard	A	1,9%	3,4%	5,4%	1,6%	4,8%	6,4%	2,3%	7,6%	9,8%
	B	1,2%	0,7%	1,9%	1,6%	0,4%	2,0%	2,0%	0,1%	2,1%
	C	1,0%	0,6%	1,6%	0,9%	0,9%	1,7%	0,8%	0,7%	1,5%
<b>Total Régime standard</b>		<b>4,2%</b>	<b>4,8%</b>	<b>8,9%</b>	<b>4,1%</b>	<b>6,1%</b>	<b>10,2%</b>	<b>5,1%</b>	<b>8,4%</b>	<b>13,5%</b>
Standard sur 4,5 jours	A	5,1%	4,9%	10,0%	4,7%	4,9%	9,6%	4,6%	3,1%	7,7%
	B	2,8%	4,9%	7,7%	3,6%	4,1%	7,7%	3,2%	2,1%	5,3%
	C	3%	4,6%	7,6%	2%	3,5%	5,7%	1,0%	2,5%	3,5%
<b>Total Régime standard sur 4,5 jours</b>		<b>10,9%</b>	<b>14,4%</b>	<b>25,3%</b>	<b>10,5%</b>	<b>12,5%</b>	<b>23,0%</b>	<b>8,9%</b>	<b>7,7%</b>	<b>16,6%</b>
Additionnel	A	16,1%	24,9%	40,9%	16,9%	26,8%	43,7%	17,3%	23,2%	40,5%
	B	7,4%	6,5%	14,0%	6,4%	6,8%	13,2%	6,8%	6,9%	13,6%
	C	5,8%	4,3%	10,1%	5,2%	3,9%	9,2%	3,9%	3,2%	7,2%
<b>Total Régime additionnel</b>		<b>29,3%</b>	<b>35,7%</b>	<b>65%</b>	<b>28,5%</b>	<b>37,6%</b>	<b>66%</b>	<b>28,0%</b>	<b>33,3%</b>	<b>61,3%</b>
Additionnel sur 4,5 jours	A	-	-	-	-	-	-	0,3%	3,5%	3,8%
	B	-	-	-	-	-	-	0,4%	2,1%	2,5%
	C	-	-	-	-	-	-	0,7%	0,8%	1,5%
<b>Total Régime additionnel sur 4,5 jours</b>		<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1,4%</b>	<b>6,5%</b>	<b>7,9%</b>
Infirmier	A	0,1%	-	0,1%	0,1%	-	0,1%	0,1%	0,0%	0,1%
<b>Total Régime infirmier</b>		<b>0,1%</b>	<b>0%</b>	<b>0,1%</b>	<b>0,1%</b>	<b>0%</b>	<b>0,1%</b>	<b>0,1%</b>	<b>0%</b>	<b>0,1%</b>
<b>Total</b>		<b>44,6%</b>	<b>55,4%</b>	<b>100%</b>	<b>43,5%</b>	<b>56,5%</b>	<b>100%</b>	<b>43,6%</b>	<b>56,4%</b>	<b>100%</b>

### Répartition des effectifs par cycle de travail et métier

Régime de travail	Métier	2023			2024			2025		
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
35 heures	Appui	0,1%	0,3%	0,4%	0,1%	-	0,1%	0,1%	0,1%	0,3%
	Support	-	0,1%	0,1%	0,1%	0,3%	0,4%	0,0%	0,3%	0,3%
<b>Total Régime 35 heures</b>		<b>0,1%</b>	<b>0,4%</b>	<b>0,6%</b>	<b>0,3%</b>	<b>0,3%</b>	<b>0,6%</b>	<b>0,1%</b>	<b>0,4%</b>	<b>0,6%</b>
Standard	Enseignement-Recherche	0,9%	2,4%	3,3%	0,9%	3,8%	4,7%	1,0%	5,9%	6,9%
	Appui	1,3%	1,2%	2,5%	1,3%	1,2%	2,5%	1,5%	1,1%	2,7%
	Support	1,9%	1,2%	3,1%	1,9%	1,2%	3,1%	2,5%	1,4%	3,9%
<b>Total Régime standard</b>		<b>4,2%</b>	<b>4,8%</b>	<b>8,9%</b>	<b>4,1%</b>	<b>6,1%</b>	<b>10,2%</b>	<b>5,1%</b>	<b>8,4%</b>	<b>13,5%</b>
Standard sur 4,5 jours	Enseignement-Recherche	-	-	-	-	-	-	0,0%	0,1%	0,1%
	Appui	4,3%	6,8%	11,2%	4,2%	5,7%	9,9%	3,8%	3,0%	6,8%
	Support	6,5%	7,6%	14,1%	6,3%	6,8%	13,1%	5,1%	4,6%	9,7%
<b>Total Régime standard sur 4,5 jours</b>		<b>10,9%</b>	<b>14,4%</b>	<b>25,3%</b>	<b>10,5%</b>	<b>12,5%</b>	<b>23,0%</b>	<b>8,9%</b>	<b>7,7%</b>	<b>17%</b>
Additionnel	Enseignement-Recherche	3,1%	6,5%	9,7%	2,2%	7,6%	9,8%	2,4%	4,6%	7,0%
	Appui	8,2%	12,9%	21,1%	9,0%	13,5%	22,6%	10,3%	13,4%	23,6%
	Support	18,0%	16,2%	34,2%	17,3%	16,4%	33,8%	15,3%	15,3%	30,7%
<b>Total Régime additionnel</b>		<b>29,3%</b>	<b>35,7%</b>	<b>65%</b>	<b>28,5%</b>	<b>37,6%</b>	<b>66%</b>	<b>28,0%</b>	<b>33,3%</b>	<b>61,3%</b>
Additionnel sur 4,5 jours	Enseignement-Recherche	-	-	-	-	-	-	0,0%	0,1%	0,1%
	Appui	-	-	-	-	-	-	0,1%	3,7%	3,8%
	Support	-	-	-	-	-	-	1,3%	2,7%	3,9%
<b>Total Régime additionnel sur 4,5 jours</b>		<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0%</b>	<b>1,4%</b>	<b>6,5%</b>	<b>7,9%</b>
Infirmier	Support	0,1%	-	0,1%	0,1%	-	0,1%	0,1%	0,0%	0,1%
<b>Total Régime infirmier</b>		<b>0,1%</b>	<b>0%</b>	<b>0,1%</b>	<b>0,1%</b>	<b>0%</b>	<b>0,1%</b>	<b>0,1%</b>	<b>0%</b>	<b>0,1%</b>

## Répartition des effectifs par cycle de travail et tranche d'âge

Régime de travail	Tranche âge	2023			2024			2025		
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
35 heures	moins de 25 ans		0,3%	0,3%	0,1%	0,3%	0,4%	0,0%	0,4%	0,4%
	de 25 ans à 34 ans	0,1%	0,1%	0,3%	0,1%		0,1%	0,1%	0,0%	0,1%
<b>Total Régime 35 heures</b>		<b>0,1%</b>	<b>0,4%</b>	<b>0,6%</b>	<b>0,3%</b>	<b>0,3%</b>	<b>0,6%</b>	<b>0,1%</b>	<b>0,4%</b>	<b>0,6%</b>
Standard	moins de 25 ans	0,3%	0,7%	1,0%	0,4%	0,7%	1,2%	0,3%	2,1%	2,4%
	de 25 ans à 34 ans	1,6%	2,1%	3,7%	1,3%	3,8%	5,1%	2,0%	4,1%	6,0%
	de 35 ans à 44 ans	0,6%	0,4%	1,0%	1,0%	0,3%	1,3%	1,3%	0,3%	1,5%
	de 45 ans à 54 ans	0,4%	0,6%	1,0%	0,3%	0,4%	0,7%	0,1%	0,7%	0,8%
	de 55 ans à 64 ans	1,2%	0,7%	1,9%	1,0%	0,7%	1,7%	1,4%	1,1%	2,5%
	plus de 65 ans	0,0%	0,1%	0,1%	0,0%	0,1%	0,1%	0%	0,1%	0,1%
<b>Total Régime standard</b>		<b>4,2%</b>	<b>4,8%</b>	<b>8,9%</b>	<b>4,1%</b>	<b>6,1%</b>	<b>10,2%</b>	<b>5,1%</b>	<b>8,4%</b>	<b>13,5%</b>
Standard sur 4,5 jours	moins de 25 ans	0,3%		0,3%	0,4%	0,0%	0,4%	0,0%	0,1%	0,1%
	de 25 ans à 34 ans	1,6%	0,9%	2,5%	1,6%	0,7%	2,3%	2,1%	0,6%	2,7%
	de 35 ans à 44 ans	1,6%	3,1%	4,8%	1,5%	2,5%	3,9%	1,7%	1,1%	2,8%
	de 45 ans à 54 ans	3,6%	5,4%	8,9%	3,3%	4,5%	7,9%	2,3%	2,8%	5,1%
	de 55 ans à 64 ans	3,7%	5,1%	8,8%	3,6%	4,8%	8,4%	2,8%	3,0%	5,8%
	plus de 65 ans							0,0%	0,1%	0,1%
<b>Total Régime standard sur 4,5 jours</b>		<b>10,9%</b>	<b>14,4%</b>	<b>25,3%</b>	<b>10,5%</b>	<b>12,5%</b>	<b>23,0%</b>	<b>8,9%</b>	<b>7,7%</b>	<b>16,6%</b>
Additionnel	moins de 25 ans	0,9%	1,8%	2,7%	0,7%	2,6%	3,3%	1,1%	1,3%	2,4%
	de 25 ans à 34 ans	6,1%	8,2%	14,3%	5,8%	8,4%	14,3%	4,6%	8,3%	12,9%
	de 35 ans à 44 ans	7,7%	8,5%	16,2%	7,3%	7,7%	15,0%	7,5%	6,8%	14,2%
	de 45 ans à 54 ans	8,9%	9,1%	18,0%	8,7%	9,9%	18,6%	8,9%	8,7%	17,6%
	de 55 ans à 64 ans	5,4%	7,7%	13,1%	5,5%	8,3%	13,8%	5,6%	7,6%	13,2%
	plus de 65 ans	0,3%	0,4%	0,7%	0,4%	0,6%	1,0%	0,3%	0,7%	1,0%
<b>Total Régime additionnel</b>		<b>29,3%</b>	<b>35,7%</b>	<b>65,0%</b>	<b>28,5%</b>	<b>37,6%</b>	<b>66,1%</b>	<b>28,0%</b>	<b>33,3%</b>	<b>61,3%</b>
Additionnel sur 4,5 jours	moins de 25 ans	-	-	-	-	-	-	0,0%	0,1%	0,1%
	de 25 ans à 34 ans	-	-	-	-	-	-	0,0%	0,6%	0,6%
	de 35 ans à 44 ans	-	-	-	-	-	-	0,0%	1,7%	1,7%
	de 45 ans à 54 ans	-	-	-	-	-	-	0,6%	2,3%	2,8%
	de 55 ans à 64 ans	-	-	-	-	-	-	0,8%	1,8%	2,7%
	plus de 65 ans	-	-	-	-	-	-			0,0%
<b>Total Régime additionnel sur 4,5 jours</b>		<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>1,4%</b>	<b>6,5%</b>	<b>7,9%</b>
Infirmier	de 45 ans à 54 ans	0,1%		0,1%						0,0%
	de 55 ans à 64 ans				0,1%		0,1%	0,1%		0,1%
<b>Total Régime infirmier</b>		<b>0,1%</b>	<b>0%</b>	<b>0,1%</b>	<b>0,1%</b>	<b>0%</b>	<b>0,1%</b>	<b>0,1%</b>	<b>0%</b>	<b>0,1%</b>
<b>Total</b>		<b>44,6%</b>	<b>55,4%</b>	<b>100%</b>	<b>43,5%</b>	<b>56,5%</b>	<b>100%</b>	<b>43,6%</b>	<b>56,4%</b>	<b>100%</b>



La répartition des effectifs par cycle de travail met en évidence une organisation majoritairement structurée autour du cycle « additionnel », qui concerne une part stable et majoritaire des agents sur l'ensemble de la période (plus de 60 % chaque année)

### c. Le travail de nuit

Les fonctions s'exerçant la nuit sont de manière générale organisées dans une plage horaire comprise entre 22 heures et 7 heures, en fonction des besoins spécifiques de l'établissement.

Les personnels dont les fonctions s'exercent uniquement de nuit (veilleurs de nuit) ne bénéficient pas de majoration de temps de travail de nuit. La durée annuelle du travail est de 1 607 heures pour ces personnels.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024, l'ENSAM ne compte plus de veilleur de nuit.

### d. Les heures supplémentaires

Dans le cas où les besoins du service imposeraient des dépassements d'horaires, l'agent, s'il ne fait pas partie du personnel d'encadrement, bénéficie de récupération. La récupération d'heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire est limitée à un jour par mois.

Le paiement des heures supplémentaires est autorisé pour les agents de catégorie B et C pour les heures effectuées après 20h00, les samedis, dimanches et jours fériés.

Aucune heure supplémentaire a été payée sur l'année 2025.

#### Nombre d'agents et nombre d'heures récupérées ventilés par sexe

Sexe	2023		2024		2025	
	Nb agents	Nb heures récupérées	Nb agents	Nb heures récupérées	Nb agents	Nb heures récupérées
Femme	59	882	49	833	60	794,5
Homme	43	563,5	35	623	49	812
<b>Total</b>	<b>102</b>	<b>1445,5</b>	<b>84</b>	<b>1456</b>	<b>109</b>	<b>1606,5</b>

#### Nombre d'agents et nombre d'heures récupérées ventilés par catégorie hiérarchique

Catégorie hiérarchique	2023		2024		2025	
	Nb agents	Nb heures récupérées	Nb agents	Nb heures récupérées	Nb agents	Nb heures récupérées
A	46	840	48	1046,5	64	1081,5
B	35	360,5	22	227,5	37	451,5
C	21	245	14	182	8	73,5
<b>Total</b>	<b>102</b>	<b>1445,5</b>	<b>84</b>	<b>1456</b>	<b>109</b>	<b>1606,5</b>

#### Nombre d'agents et nombre d'heures récupérées ventilés par métier

Métier	2023		2024		2025	
	Nb agents	Nb heures récupérées	Nb agents	Nb heures récupérées	Nb agents	Nb heures récupérées
Enseignement, Enseignement-Recherche	1	7	-	-	-	-
Appui	45	738,5	42	651	68	1015
Support	56	700	42	805	41	591,5
<b>Total</b>	<b>102</b>	<b>1445,5</b>	<b>84</b>	<b>1456</b>	<b>109</b>	<b>1606,5</b>

## Nombre d'agents et nombre d'heures récupérées ventilés par tranche d'âge

Tranche âge	2023		2024		2025	
	Nb agents	Nb heures récupérées	Nb agents	Nb heures récupérées	Nb agents	Nb heures récupérées
moins de 25 ans	1	17,5	1	10,5	1	3,5
de 25 ans à 34 ans	12	192,5	11	231	15	203
de 35 ans à 44 ans	28	381,5	23	332,5	27	374,5
de 45 ans à 54 ans	35	553	28	486,5	35	577,5
de 55 ans à 64 ans	26	301	20	378	30	441
65 ans et plus	0	0	1	17,5	1	7
<b>Total</b>	<b>102</b>	<b>1445,5</b>	<b>84</b>	<b>1456</b>	<b>109</b>	<b>1606,5</b>

### e. Les astreintes et interventions

Une astreinte est une période pendant laquelle l'agent doit rester à son domicile ou à proximité pour pouvoir intervenir et effectuer un travail au service de son administration employeur.

L'astreinte n'est pas une période de travail effectif.

En revanche, si l'agent effectue une intervention pendant sa période d'astreinte, la durée de l'intervention et de déplacement sur le lieu de cette intervention est considérée comme du temps de travail effectif.

Les fonctions suivantes au sein de l'établissement peuvent être soumises à astreinte sur décision du Directeur Général ou de son délégataire :

- gardiennage des locaux ;
- maintenance des réseaux informatiques ;
- maintenance des locaux.

Une astreinte peut être mise en place pour les besoins du service pour effectuer toutes opérations permettant, d'une part, d'assurer à titre exceptionnel la sécurité des personnes, des installations, des biens mobiliers et immobiliers et, d'autre part, d'assurer la continuité du fonctionnement des services techniques et des systèmes d'information.

### Nombre d'agents ayant perçu une indemnité d'astreinte

	2023	2024	2025
Femme	2	3	3
Homme	9	12	18
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>15</b>	<b>21</b>

### Nombre d'agents ayant perçu une indemnité d'astreinte ventilés par catégorie hiérarchique

Catégorie hiérarchique	2023		2024		2025	
	F	H	F	H	F	H
A	2	5	3	6	3	11
B		3		4		5
C		1		2		2
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>18</b>

### Nombre d'agents ayant perçu une indemnité d'astreinte ventilés par métier et âge

Métier	Tranche âge	2023		2024		2025	
		F	H	F	H	F	H
Appui	de 45 ans à 54 ans		1		1	0	0
	de 55 ans à 64 ans		1			0	1
Support	de 35 ans à 44 ans	1		1		1	6
	de 45 ans à 54 ans	1	3	2	4	1	6
	de 55 ans à 64 ans		4		7	1	5
<b>Total</b>		<b>2</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>18</b>

### Nombre d'agents ayant perçu une indemnité d'intervention

	2023	2024	2025
Femme	1	2	3
Homme	7	8	13
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>16</b>

### Nombre d'agents ayant perçu une indemnité d'intervention ventilés par catégorie hiérarchique

Catégorie hiérarchique	2023		2024		2025	
	F	H	F	H	F	H
A	1	4	2	5	3	10
B		2		1		1
C		1		2		2
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>13</b>

### Nombre d'agents ayant perçu une indemnité d'intervention ventilés par métier et âge

Métier	Tranche âge	2023		2024		2025	
		F	H	F	H	F	H
Appui	de 45 ans à 54 ans		1		1		
	de 55 ans à 64 ans		1				1
Support	de 35 ans à 44 ans	1		1		1	5
	de 45 ans à 54 ans		2	1	2	1	4
	de 55 ans à 64 ans		3		5	1	3
<b>Total</b>		<b>1</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>13</b>

## f. Les personnels logés

Le logement est accordé par nécessité absolue de service (NAS) ce qui implique des astreintes au titre de la sécurité et continuité de l'activité et de la sécurité des biens et personnes. Les personnels logés ne perçoivent pas d'indemnité d'astreinte.

### Nombre d'agents logés par campus

	2023	2024	2025
Aix-en-Provence	2	2	2
Angers	2	1	2
Châlons-en-Champagne	2	2	2
Chambéry	1	1	1
Cluny	1	1	1
Lille	1	2	2
Metz	3	3	3
Paris	3	2	2
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>14</b>	<b>15</b>

## g. Le télétravail

Le dispositif de télétravail a été mis en place au sein de l'ENSAM en octobre 2021. Une nouvelle charte a été validée en CA le 26 septembre 2023.

Le télétravail est une forme d'organisation du travail qui permet à l'agent de travailler ailleurs que dans son service ou ses locaux habituels, de manière régulière et volontaire, grâce aux technologies de l'information et de la communication (TIC).

Tout agent de la fonction publique, fonctionnaire ou contractuel, peut exercer une partie de son activité en télétravail, si cette activité peut être réalisée à distance, aux moyens d'outils informatiques.

Le télétravail peut être organisé au domicile de l'agent, dans un autre lieu privé ou dans tout lieu à usage professionnel. En aucun cas, l'agent ne peut télétravailler dans un lieu autre que ceux qu'il a déclarés dans sa convention individuelle.

Les modalités d'exercice ne peuvent pas conduire à ce que l'agent, quelle que soit sa quotité de travail, exerce moins de 2 jours de travail par semaine en présentiel conformément à ce qui est prévu par l'article 3 du Décret n°2016-151 du 11 février.

Le nombre de jours fixes télétravaillés est porté à 2 jours maximum par semaine pour un agent exerçant une quotité de travail de 80 à 100% d'un temps complet. Ces journées sont fixes dans la semaine et déterminées dans la convention individuelle.

Le nombre de jours de télétravail occasionnels soumis à la validation du supérieur hiérarchique est porté à 8 jours maximum par mois avec un délai de prévenance d'une semaine.

Les demandes de télétravail des agents de l'ENSAM peuvent être réalisées au titre de jours fixes, de jours occasionnels ou les deux.

Sur une même semaine, un agent peut bénéficier de jours de télétravail fixes et occasionnels dans le respect des conditions précitées notamment :

- 2 jours de présentiel minimum sur la semaine de travail ;
- Respect des jours fixes de télétravail inscrits sur la convention individuelle ;
- Autorisation des jours de travail occasionnels sur la convention individuelle ;
- Validation hiérarchique des jours occasionnels de télétravail dans le respect du délai de prévenance d'une semaine.

Seuls les agents présentant une ancienneté minimale de 3 mois sur leur poste peuvent bénéficier de journées télétravaillées.

Conformément à l'article 2 de l'arrêté du 3 novembre 2017, « sont considérées comme éligibles au télétravail les activités autres que celles qui répondent à au moins l'un des critères suivants :

- la nécessité d'assurer un accueil ou une présence physique dans les locaux de l'administration auprès de tiers (agents, usagers, élèves, étudiants, apprentis, stagiaires...) ou en raison des équipements matériels spécifiques nécessaires à l'exercice de l'activité ou des soins à apporter à des animaux ;
- les activités se déroulant par nature en dehors des locaux de l'administration ;
- l'accomplissement de travaux nécessitant l'utilisation de logiciels ou applications dont la sécurité ne peut être garantie en dehors des locaux de l'administration ;
- le traitement de données confidentielles ou à caractère sensible, dès lors que le respect de la confidentialité de ces données ne peut être assuré en dehors des locaux de travail.

En d'autres termes, les activités sont éligibles au télétravail :

- si elles peuvent être exécutées dans le cadre de procédures dématérialisées ;
- si elles ne nécessitent pas le transport de documents ;
- si elles sont mesurables en charge d'activité.

Sont donc exclues les activités qui ne sont réalisables que dans les locaux où l'agent est affecté.

L'autorisation d'exercer les fonctions en télétravail est accordée à compter de la signature de la convention individuelle d'autorisation du télétravail par l'ensemble des parties (l'agent, son responsable hiérarchique et le Directeur général ou son délégataire) et de la mise à disposition du matériel informatique nécessaire. La durée de l'autorisation est d'un an à compter de sa mise en œuvre effective. A l'issue de cette durée d'un an, l'autorisation sera renouvelée le cas échéant si l'agent souhaite poursuivre le télétravail et après accord du responsable hiérarchique suite au bilan réalisé sur le dispositif mis en place.

Depuis la mise en place du dispositif de télétravail, l'ensemble des demandes de télétravail ont été accordées.

### Répartition des agents exerçant leur fonction dans le cadre du télétravail selon leur affectation

Affectation (site géographique)	2023			2024			2025		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Aix-en Provence	21	2	23	22	2	24	26	2	28
Angers	4	7	11	11	9	20	13	13	26
Bordeaux	14	20	34	15	22	37	14	23	37
Châlons-en-Champagne	19	8	27	18	7	25	18	7	25
Cluny	7	8	15	11	7	18	15	8	23
Institut de Chambéry	4	0	4	5	0	5	6	0	6
Institut Image de Châlon-sur-Saône	1	2	3	1	2	3	1	2	3
Lille	12	10	22	10	10	20	10	11	21
Metz	18	12	30	17	7	24	14	8	22
Site parisien	70	22	92	86	31	117	87	35	122
<b>Total</b>	<b>170</b>	<b>91</b>	<b>261</b>	<b>196</b>	<b>97</b>	<b>293</b>	<b>204</b>	<b>109</b>	<b>313</b>

### Répartition des agents exerçant leur fonction dans le cadre du télétravail par lieu d'exercice principal du télétravail

Lieu principal d'exercice du télétravail	2023			2024			2025		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Domicile ou un autre lieu	170	91	261	196	97	293	204	109	313
Lieu professionnel mis à disposition par l'employeur	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Lieu professionnel autre que ceux mis à disposition par l'employeur	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>170</b>	<b>91</b>	<b>261</b>	<b>196</b>	<b>97</b>	<b>293</b>	<b>204</b>	<b>109</b>	<b>313</b>

## Répartition des agents exerçant leur fonction dans le cadre du télétravail ayant choisi un second lieu de télétravail

Second lieu d'exercice du télétravail	2023			2024			2025		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Résidence secondaire	10	4	14	7	0	7	6	2	8
Autre lieu privé	16	2	18	15	4	19	18	4	22
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>6</b>	<b>32</b>	<b>22</b>	<b>4</b>	<b>26</b>	<b>24</b>	<b>6</b>	<b>30</b>

## Répartition des agents exerçant leur fonction dans le cadre du télétravail par catégorie hiérarchique et tranche d'âge

Tranche âge	2023								2024								2025							
	Cat A		Cat B		Cat C		Total		Cat A		Cat B		Cat C		Total		Cat A		Cat B		Cat C		Total	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
moins de 25 ans	1	1	1				2	1	3					3	0				1				1	1
de 25 ans à 34 ans	26	11	11	4	1		38	15	23	8	14	5	2		39	13	23	13	15	5	1		39	18
de 35 ans à 44 ans	23	26	21	4	2	2	46	32	32	26	24	6		2	56	34	36	26	25	3		1	61	30
de 45 ans à 54 ans	29	25	17	5	5	1	51	31	42	25	18	6	2	1	62	32	46	29	20	7	1	1	67	37
de 55 ans à 64 ans	14	8	6	4	12		32	12	14	12	11	6	10		35	18	15	14	12	8	8		35	22
65 ans et plus			1				1	0					1		1	0		1	1				1	1
<b>Total</b>	<b>93</b>	<b>71</b>	<b>57</b>	<b>17</b>	<b>20</b>	<b>3</b>	<b>170</b>	<b>91</b>	<b>114</b>	<b>71</b>	<b>67</b>	<b>23</b>	<b>15</b>	<b>3</b>	<b>196</b>	<b>97</b>	<b>121</b>	<b>83</b>	<b>73</b>	<b>24</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>204</b>	<b>109</b>

## Répartition des agents exerçant leur fonction dans le cadre du télétravail par catégorie hiérarchique et métier

Catégorie hiérarchique	Métier	2023			2024				2025							
		F	H	Total	F	% télétravailleurs / total agent	H	% télétravailleurs / total agent	Total	% télétravailleurs / total agent	F	% télétravailleurs / total agent	H	% télétravailleurs / total agent	Total	% télétravailleurs / total agent
A	Appui	35	50	85	47	43%	52	8%	99	9%	55	44%	59	8%	114	10%
	Support	58	21	79	67	18%	19	3%	86	8%	66	17%	24	3%	90	8%
B	Appui	20	2	22	32	9%	3	0%	35	3%	32	8%	5	1%	37	3%
	Support	37	15	52	35	9%	20	3%	55	5%	41	10%	19	3%	60	5%
C	Appui	10	-	10	8	2%	-	-	8	1%	5	1%	-	-	5	0%
	Support	10	3	13	7	2%	3	0%	10	1%	5	1%	2	0%	7	1%
<b>Total</b>		<b>170</b>	<b>91</b>	<b>261</b>	<b>196</b>	<b>52%</b>	<b>97</b>	<b>14%</b>	<b>293</b>	<b>28%</b>	<b>204</b>	<b>52%</b>	<b>109</b>	<b>15%</b>	<b>313</b>	<b>28%</b>

En 2025, le télétravail concerne 313 agents soit 28% des effectifs. La catégorie A est davantage représentée avec 18,5% de la population totale ce qui souligne un accès au télétravail plus marqué pour les fonctions à plus forte qualification.

## Répartition des agents exerçant leur fonction dans le cadre du télétravail selon la modalité d'organisation du télétravail

Modalité d'organisation	2023			2024			2025		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Fixe	14	10	24	7	12	19	11	14	25
Fixe et occasionnel	144	54	198	170	58	228	173	67	240
Occasionnel	12	27	39	19	27	46	20	28	48
<b>Total</b>	<b>170</b>	<b>91</b>	<b>261</b>	<b>196</b>	<b>97</b>	<b>293</b>	<b>204</b>	<b>109</b>	<b>313</b>

## Répartition des agents exerçant leur fonction dans le cadre du télétravail par nombre de jours de télétravail fixes

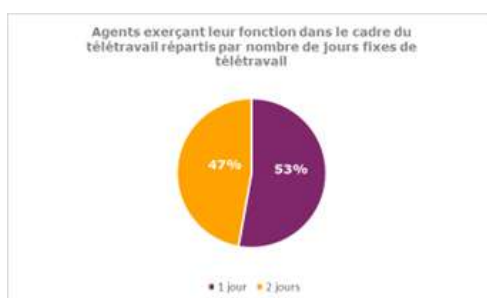
Nb jours TT fixes	2023			2024			2025		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
1 jour	75	33	108	91	40	131	91	50	141
2 jours	83	31	114	86	30	116	93	31	124
<b>Total</b>	<b>158</b>	<b>64</b>	<b>222</b>	<b>177</b>	<b>70</b>	<b>247</b>	<b>184</b>	<b>81</b>	<b>265</b>

## Répartition des agents exerçant leur fonction dans le cadre du télétravail par métier et nombre de jours de télétravail fixe par semaine

Nb jours TT fixes	Métier	2023			2024			2025		
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
1 jour	Appui	38	22	60	51	24	75	53	31	84
	Support	37	11	48	40	16	56	38	19	57
2 jours	Appui	24	12	36	28	15	43	31	16	47
	Support	59	19	78	58	15	73	62	15	77
<b>Total</b>		<b>158</b>	<b>64</b>	<b>222</b>	<b>177</b>	<b>70</b>	<b>247</b>	<b>184</b>	<b>81</b>	<b>265</b>

## Répartition des agents exerçant leur fonction dans le cadre du télétravail par catégorie hiérarchique et nombre de jours de télétravail fixe par semaine

Nb jours TT fixes	Cat.	2023			2024			2025		
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
1 jour	A	34	26	60	45	31	76	46	37	83
	B	30	5	35	40	8	48	40	12	52
	C	11	2	13	6	1	7	5	1	6
2 jours	A	53	27	80	56	23	79	61	26	87
	B	23	4	27	23	7	30	29	5	34
	C	7		7	7		7	3		3
<b>Total</b>		<b>158</b>	<b>64</b>	<b>222</b>	<b>177</b>	<b>70</b>	<b>247</b>	<b>184</b>	<b>81</b>	<b>265</b>



**Dérogation au plafond de 2 jours fixes maximum par semaine de télétravail pour les agents dont l'état de santé ou le handicap le justifie et après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail**

			2023			2024			2025			
			F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
<b>Enseignant</b>	<b>A</b>	Moins de 25 ans										
		De 25 ans à 34 ans										
		De 35 ans à 44 ans	1		1							
		De 45 ans à 54 ans										
		De 55 ans à 64 ans										
		Plus de 65 ans										
<b>Total enseignant</b>			1	0	1	0	0	0	0	0	0	
<b>BIATSS</b>	<b>A</b>	Moins de 25 ans										
		De 25 ans à 34 ans				2	1	3				
		De 35 ans à 44 ans		2	2	1		1	1	1		1
		De 45 ans à 54 ans	1		1	1		1		1		1
		De 55 ans à 64 ans	1		1					1		1
		Plus de 65 ans										
	<b>Total catégorie A</b>			2	2	4	4	1	5	2	0	2
	<b>B</b>	Moins de 25 ans										
		De 25 ans à 34 ans				1		1				
		De 35 ans à 44 ans	3	1	4	1		1	1	1		1
		De 45 ans à 54 ans	1		1		4	4	2	4		6
		De 55 ans à 64 ans				1		1	4	1		5
		Plus de 65 ans										
	<b>Total catégorie B</b>			4	1	5	3	4	7	7	5	12
	<b>C</b>	Moins de 25 ans										
De 25 ans à 34 ans												
De 35 ans à 44 ans												
De 45 ans à 54 ans												
De 55 ans à 64 ans		2		2								
Plus de 65 ans												
<b>Total catégorie C</b>			2	0	2	0	0	0	0	0	0	
<b>Total BIATSS</b>			8	3	11	7	5	12	9	5	14	
<b>Total ensemble</b>			9	3	12	7	5	12	9	5	14	

## 2. Répartition des effectifs

### a. Répartition des effectifs par temps de travail au 31/12

Quotité	Année	Cat. A		Total A	Cat. B		Total B	Cat. C		Total C	Total		Total
		F	H		F	H		F	H		F	H	
Agents à 100%	2023	214	502	716	68	79	147	61	72	133	343	653	996
	2024	226	532	758	72	78	150	51	61	112	349	671	1020
	2025	247	557	804	77	79	156	43	54	97	367	690	1057
Agents à 90%	2023	0	0	0	2	0	2	1	0	1	3	0	3
	2024	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1
	2025	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents à 80%	2023	10	2	12	6	1	7	6	0	6	22	3	25
	2024	9	5	14	6	1	7	6	0	6	21	6	27
	2025	10	4	14	8	2	10	2	0	2	20	6	26
Agents à 70%	2023	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1
	2024	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2025	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents à 60%	2023	1	2	3	0	0	0	1	0	1	2	2	4
	2024	0	2	2	0	0	0	1	0	1	1	2	3
	2025	0	2	2	0	0	0	1	0	1	1	2	3
Agents à 50% ou moins	2023	0	8	8	0	0	0	2	0	2	2	8	10
	2024	1	11	12	1	0	1	1	0	1	3	11	14
	2025	2	11	13	1	0	1	2	0	2	5	11	16
Total	2023	225	515	740	76	80	156	71	72	143	372	667	1039
	2024	236	550	786	80	79	159	59	61	120	375	690	1065
	2025	259	574	833	86	81	167	48	54	102	393	709	1102



**b. Répartition des effectifs par modalité de service, par catégorie de personnel et par catégorie hiérarchique au 31/12**

**Personnel titulaire et non titulaire**

Catégorie de personnel	Catégorie statutaire	Modalité de service	Genre	2023		2024		2025		
				Nb agents	% sur nb total agent	Nb agents	% sur nb total agent	Nb agents	% sur nb total agent	
Enseignant	A	Temps complet	Femme	95	22%	94	20%	104	22%	
			Homme	346	78%	369	80%	374	78%	
		Total temps complet			441	97%	463	97%	478	97%
		Temps partiel	Femme	4	31%	2	17%	2	15%	
			Homme	9	69%	10	83%	11	85%	
Total temps partiel			13	3%	12	3%	13	3%		
BIATSS	A	Temps complet	Femme	119	43%	135	45%	144	44%	
			Homme	156	57%	166	55%	185	56%	
		Total temps complet			275	96%	301	97%	329	96%
		Temps partiel	Femme	7	64%	5	50%	9	69%	
			Homme	4	36%	5	50%	4	31%	
	Total temps partiel			11	4%	10	3%	13	4%	
	B	Temps complet	Femme	69	47%	73	48%	77	49%	
			Homme	79	53%	78	52%	79	51%	
		Total temps complet			148	95%	151	95%	156	93%
		Temps partiel	Femme	7	88%	7	88%	9	82%	
			Homme	1	13%	1	13%	2	18%	
	Total temps partiel			8	5%	8	5%	11	7%	
	C	Temps complet	Femme	61	46%	51	46%	42	44%	
			Homme	72	54%	61	54%	54	56%	
		Total temps complet			133	93%	112	93%	96	94%
Temps partiel		Femme	10	100%	8	100%	6	100%		
		Homme	0	0%		0%		0%		
Total temps partiel			10	7%	8	7%	6	6%		
<b>Total temps complet</b>				<b>997</b>	<b>96%</b>	<b>1027</b>	<b>96%</b>	<b>1059</b>	<b>96%</b>	
<b>Total temps partiel</b>				<b>42</b>	<b>4%</b>	<b>38</b>	<b>4%</b>	<b>43</b>	<b>4%</b>	
<b>Total</b>				<b>1039</b>		<b>1065</b>		<b>1102</b>		

## Personnel titulaire

Catégorie de personnel	Catégorie statutaire	Modalité de service	Genre	2023		2024		2025		
				Nb agents	% sur nb total agent	Nb agents	% sur nb total agent	Nb agents	% sur nb total agent	
Enseignant	A	Temps complet	Femme	49	18%	51	18%	51	18%	
			Homme	231	83%	232	82%	240	82%	
		Total temps complet			280	99%	283	99%	291	101%
		Temps partiel	Femme	2	50%	2	50%	1	50%	
			Homme	2	50%	2	50%	1	50%	
Total temps partiel			4	1%	4	1%	2	1%		
BIATSS	A	Temps complet	Femme	42	33%	46	34%	48	33%	
			Homme	86	67%	90	66%	98	67%	
		Total temps complet			128	95%	136	96%	146	103%
		Temps partiel	Femme	5	71%	3	50%	4	67%	
	Homme		2	29%	3	50%	2	33%		
	Total temps partiel			7	5%	6	4%	6	4%	
	B	Temps complet	Femme	33	38%	36	41%	41	46%	
			Homme	53	62%	52	59%	49	54%	
		Total temps complet			86	97%	88	98%	90	100%
		Temps partiel	Femme	2	67%	1	50%	2	50%	
	Homme		1	33%	1	50%	2	50%		
	Total temps partiel			3	3%	2	2%	4	4%	
	C	Temps complet	Femme	53	46%	43	46%	37	46%	
			Homme	63	54%	51	54%	44	54%	
Total temps complet			116	94%	94	94%	81	81%		
Temps partiel		Femme	8	100%	6	100%	4	100%		
	Homme		0%		0%		0%			
Total temps partiel			8	6%	6	6%	4	4%		
<b>Total temps complet</b>				<b>610</b>	<b>97%</b>	<b>601</b>	<b>97%</b>	<b>608</b>	<b>97%</b>	
<b>Total temps partiel</b>				<b>22</b>	<b>3%</b>	<b>18</b>	<b>3%</b>	<b>16</b>	<b>3%</b>	
<b>Total</b>				<b>632</b>		<b>619</b>		<b>624</b>		

## Personnel non titulaire

Catégorie de personnel	Catégorie statutaire	Modalité de service	Genre	2023		2024		2025		
				Nb agents	% sur nb total agent	Nb agents	% sur nb total agent	Nb agents	% sur nb total agent	
Enseignant	A	Temps complet	Femme	46	29%	43	24%	53	28%	
			Homme	115	71%	137	76%	134	72%	
		Total temps complet			161	95%	180	96%	187	99%
		Temps partiel	Femme	2	22%		0%	1	9%	
			Homme	7	78%	8	100%	10	91%	
Total temps partiel			9	5%	8	4%	11	6%		
BIATSS	A	Temps complet	Femme	77	52%	89	54%	96	52%	
			Homme	70	48%	76	46%	87	48%	
		Total temps complet			147	97%	165	98%	183	108%
		Temps partiel	Femme	2	50%	2	50%	5	71%	
			Homme	2	50%	2	50%	2	29%	
	Total temps partiel			4	3%	4	2%	7	4%	
	B	Temps complet	Femme	36	58%	37	59%	36	55%	
			Homme	26	42%	26	41%	30	45%	
		Total temps complet			62	93%	63	91%	66	96%
		Temps partiel	Femme	5	100%	6	100%	7	100%	
			Homme		0%		0%		0%	
	Total temps partiel			5	7%	6	9%	7	10%	
	C	Temps complet	Femme	8	47%	8	44%	5	33%	
			Homme	9	53%	10	56%	10	67%	
		Total temps complet			17	89%	18	90%	15	75%
Temps partiel		Femme	2	100%	2	100%	2	100%		
		Homme		0%		0%		0%		
Total temps partiel			2	11%	2	10%	2	10%		
<b>Total temps complet</b>				<b>387</b>	<b>95%</b>	<b>426</b>	<b>96%</b>	<b>451</b>	<b>94%</b>	
<b>Total temps partiel</b>				<b>20</b>	<b>5%</b>	<b>20</b>	<b>4%</b>	<b>27</b>	<b>6%</b>	
<b>Total</b>				<b>407</b>		<b>446</b>		<b>478</b>		

## c. Répartition des effectifs par modalité de service, par catégorie hiérarchique et par tranche d'âge au 31/12/2025

### Personnel titulaire et non titulaire

Modalité de service	Tranche âge	Cat. A		Total A	Cat. B		Total B	Cat. C		Total C	Total		Total
		F	H		F	H		F	H		F	H	
Temps complet	moins de 25 ans	9	23	32	0	3	3	0	3	3	9	29	38
	de 25 ans à 34 ans	62	114	176	14	12	26	2	2	4	78	128	206
	de 35 ans à 44 ans	56	138	194	24	11	35	0	5	5	80	154	234
	de 45 ans à 54 ans	76	155	231	22	22	44	9	13	22	107	190	297
	de 55 ans à 64 ans	43	118	161	15	30	45	31	29	60	89	177	266
	65 ans et plus	2	11	13	2	1	3	0	2	2	4	14	18
Temps partiel	moins de 25 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	de 25 ans à 34 ans	0	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1	2
	de 35 ans à 44 ans	5	4	9	5	2	7	2	0	2	12	6	18
	de 45 ans à 54 ans	5	2	7	1	0	1	4	0	4	10	2	12
	de 55 ans à 64 ans	1	7	8	2	0	2	0	0	0	3	7	10
	65 ans et plus	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Total	moins de 25 ans	9	23	32	0	3	3	0	3	3	9	29	38
	de 25 ans à 34 ans	62	115	177	15	12	27	2	2	4	79	129	208
	de 35 ans à 44 ans	61	142	203	29	13	42	2	5	7	92	160	252
	de 45 ans à 54 ans	81	157	238	23	22	45	13	13	26	117	192	309
	de 55 ans à 64 ans	44	125	169	17	30	47	31	29	60	92	184	276
	65 ans et plus	2	12	14	2	1	3	0	2	2	4	15	19
Total		259	574	833	86	81	167	48	54	102	393	709	1102

### Personnel titulaire

Modalité de service	Tranche âge	Cat. A		Total A	Cat. B		Total B	Cat. C		Total C	Total		Total
		F	H		F	H		F	H		F	H	
Temps complet	moins de 25 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	de 25 ans à 34 ans	3	12	15	1	1	2	1	1	2	5	14	19
	de 35 ans à 44 ans	21	83	104	10	4	14	0	3	3	31	90	121
	de 45 ans à 54 ans	42	129	171	16	16	32	8	11	19	66	156	222
	de 55 ans à 64 ans	32	104	136	12	27	39	28	27	55	72	158	230
	65 ans et plus	1	10	11	2	1	3	0	2	2	3	13	16
Temps partiel	moins de 25 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	de 25 ans à 34 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	de 35 ans à 44 ans	1	0	1	0	2	2	0	0	0	1	2	3
	de 45 ans à 54 ans	3	0	3	1	0	1	1	0	1	5	0	5
	de 55 ans à 64 ans	1	3	4	1	0	1	3	0	3	5	3	8
	65 ans et plus	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	moins de 25 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	de 25 ans à 34 ans	3	12	15	1	1	2	1	1	2	5	14	19
	de 35 ans à 44 ans	22	83	105	10	6	16	0	3	3	32	92	124
	de 45 ans à 54 ans	45	129	174	17	16	33	9	11	20	71	156	227
	de 55 ans à 64 ans	33	107	140	13	27	40	31	27	58	77	161	238
	65 ans et plus	1	10	11	2	1	3	0	2	2	3	13	16
Total		104	341	445	43	51	94	41	44	85	188	436	624

## Personnel non titulaire

Modalité de service	Tranche âge	Cat. A		Total A	Cat. B		Total B	Cat. C		Total C	Total		Total
		F	H		F	H		F	H		F	H	
Temps complet	moins de 25 ans	9	23	32	0	3	3	0	3	3	9	29	38
	de 25 ans à 34 ans	59	102	161	13	11	24	1	1	2	73	114	187
	de 35 ans à 44 ans	35	55	90	14	7	21	0	2	2	49	64	113
	de 45 ans à 54 ans	34	26	60	6	6	12	1	2	3	41	34	75
	de 55 ans à 64 ans	11	14	25	3	3	6	3	2	5	17	19	36
	65 ans et plus	1	1	2	0	0	0	0	0	0	1	1	2
Temps partiel	moins de 25 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	de 25 ans à 34 ans	0	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1	2
	de 35 ans à 44 ans	4	4	8	5	0	5	0	0	0	9	4	13
	de 45 ans à 54 ans	2	2	4	0	0	0	1	0	1	3	2	5
	de 55 ans à 64 ans	0	4	4	1	0	1	1	0	1	2	4	6
	65 ans et plus	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Total	moins de 25 ans	9	23	32	0	3	3	0	3	3	9	29	38
	de 25 ans à 34 ans	59	103	162	14	11	25	1	1	2	74	115	189
	de 35 ans à 44 ans	39	59	98	19	7	26	0	2	2	58	68	126
	de 45 ans à 54 ans	36	28	64	6	6	12	2	2	4	44	36	80
	de 55 ans à 64 ans	11	18	29	4	3	7	4	2	6	19	23	42
	65 ans et plus	1	2	3	0	0	0	0	0	0	1	2	3
<b>Total</b>		<b>155</b>	<b>233</b>	<b>388</b>	<b>43</b>	<b>30</b>	<b>73</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>17</b>	<b>205</b>	<b>273</b>	<b>478</b>

### d. Répartition des effectifs par modalité de service, par catégorie hiérarchique et par métier au 31/12/2025

#### Personnel titulaire et non titulaire

Modalité de service	Métier	Cat. A		Total A	Cat. B		Total B	Cat. C		Total C	Total		Total
		F	H		F	H		F	H		F	H	
Temps complet	Enseignement, Enseignement-Recherche	108	386	494	0	0	0	0	0	0	108	386	494
	Appui	59	105	164	29	30	59	8	2	10	96	137	233
	Support	81	68	149	48	49	97	34	52	86	163	169	332
Temps partiel	Enseignement, Enseignement-Recherche	4	11	15	0	0	0	0	0	0	4	11	15
	Appui	4	1	5	4	0	4	2	0	2	10	1	11
	Support	3	3	6	5	2	7	4	0	4	12	5	17
Total	Enseignement, Enseignement-Recherche	112	397	509	0	0	0	0	0	0	112	397	509
	Appui	63	106	169	33	30	63	10	2	12	106	138	244
	Support	84	71	155	53	51	104	38	52	90	175	174	349
<b>Total</b>		<b>259</b>	<b>574</b>	<b>833</b>	<b>86</b>	<b>81</b>	<b>167</b>	<b>48</b>	<b>54</b>	<b>102</b>	<b>393</b>	<b>709</b>	<b>1102</b>

#### Personnel titulaire

Modalité de service	Métier	Cat. A		Total A	Cat. B		Total B	Cat. C		Total C	Total		Total
		F	H		F	H		F	H		F	H	
Temps complet	Enseignement, Enseignement-Recherche	49	236	285	0	0	0	0	0	0	49	236	285
	Appui	19	62	81	15	18	33	6	0	6	40	80	120
	Support	31	40	71	26	31	57	31	44	75	88	115	203
Temps partiel	Enseignement, Enseignement-Recherche	2	1	3	0	0	0	0	0	0	2	1	3
	Appui	2	1	3	1	0	1	1	0	1	4	1	5
	Support	1	1	2	1	2	3	3	0	3	5	3	8
Total	Enseignement, Enseignement-Recherche	51	237	288	0	0	0	0	0	0	51	237	288
	Appui	21	63	84	16	18	34	7	0	7	44	81	125
	Support	32	41	73	27	33	60	34	44	78	93	118	211
<b>Total</b>		<b>104</b>	<b>341</b>	<b>445</b>	<b>43</b>	<b>51</b>	<b>94</b>	<b>41</b>	<b>44</b>	<b>85</b>	<b>188</b>	<b>436</b>	<b>624</b>

## Personnel non titulaire

Modalité de service	Métier	Cat. A		Total A	Cat. B		Total B	Cat. C		Total C	Total		Total
		F	H		F	H		F	H		F	H	
Temps complet	Enseignement, Enseignement-Recherche	59	150	209	0	0	0	0	0	0	59	150	209
	Appui	40	43	83	14	12	26	2	2	4	56	57	113
	Support	50	28	78	22	18	40	3	8	11	75	54	129
Temps partiel	Enseignement, Enseignement-Recherche	2	10	12	0	0	0	0	0	0	2	10	12
	Appui	2	0	2	0	0	0	1	0	1	3	0	3
	Support	2	2	4	4	0	4	1	0	1	7	2	9
<b>Total</b>	<b>Enseignement, Enseignement-Recherche</b>	<b>61</b>	<b>160</b>	<b>221</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>61</b>	<b>160</b>	<b>221</b>
	<b>Appui</b>	<b>42</b>	<b>43</b>	<b>85</b>	<b>14</b>	<b>12</b>	<b>26</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>59</b>	<b>57</b>	<b>116</b>
	<b>Support</b>	<b>52</b>	<b>30</b>	<b>82</b>	<b>26</b>	<b>18</b>	<b>44</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>82</b>	<b>56</b>	<b>138</b>
<b>Total</b>		<b>155</b>	<b>233</b>	<b>388</b>	<b>40</b>	<b>30</b>	<b>70</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>17</b>	<b>202</b>	<b>273</b>	<b>475</b>

### e. Demandes liées au temps partiel au cours de l'année

#### Demandes liées au temps partiel par statut d'emploi et catégorie hiérarchique

Statut d'emploi	Motif de la demande	2023						2024						2025											
		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Titulaire	Première demande de temps partiel de droit	1		1				2										0	0	0	1	0	0	0	1
	Première demande de temps partiel sur autorisation	1	2		1			1	3	3								0	1	0	0	0	0	0	1
	Renouvellement temps partiel sur autorisation	5	4		1	6		11	5	1	3		1	2				2	2	3	1	2	0	7	3
	Modification quotité de travail			1				1										1	1	0	0	2	0	3	1
	Demande reprise à temps plein		1	1			1	1	2	2								1	1	1	0	0	0	2	1
Non titulaire	Première demande de temps partiel de droit			2				2										0	0	2	0	0	0	2	0
	Première demande de temps partiel sur autorisation									1								3	0	2	0	0	0	5	0
	Renouvellement temps partiel sur autorisation	2	1	3		1	1	6	2				1					3	1	0	0	1	0	4	1
	Modification quotité de travail					1		1										0	0	0	0	0	0	0	0
	Demande reprise à temps plein			2				2				1						0	0	0	0	0	0	0	0
Total première demande de temps partiel de droit		1	0	3	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	2	1
Total première demande de temps partiel sur autorisation		1	2	0	1	0	0	1	3	3	1	0	0	0	0	3	1	3	1	2	0	0	0	5	1
Total renouvellement temps partiel sur autorisation		7	5	3	1	7	1	17	7	1	3	0	1	3	0	4	4	5	3	3	1	3	0	11	4
Total Modification quotité de travail		0	0	1	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	2	0	3	1
Total Demande reprise à temps plein		0	1	3	0	0	1	3	2	2	0	1	0	0	0	3	0	1	1	1	0	0	0	2	1

#### Demandes liées au temps partiel par catégorie hiérarchique et tranche d'âge

Motif de la demande	Tranche âge	2023						2024						2025											
		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Première demande de temps partiel	de 35 ans à 44 ans			3				3												2	1				
	de 45 ans à 54 ans	1						1																	
Première demande de temps partiel sur autorisation	de 35 ans à 44 ans	1			1			1	1									3		2					5
	de 45 ans à 54 ans		1					1	1											1					1
	Plus de 55 ans		1					1	2											1					1
Renouvellement temps partiel sur autorisation	de 25 ans à 34 ans	1		1				2																	
	de 35 ans à 44 ans	1	1	1				2	1	1			1	1				1	1	2	1			3	2
	de 45 ans à 54 ans	2	2			3		5	2				1					3			2			5	
	Plus de 55 ans	3	2	1	1	4	1	8	4	3			1					1	2		1			2	2
Modification quotité de travail	de 25 ans à 34 ans					1		1																	
	de 35 ans à 44 ans			1				1																	
	de 45 ans à 54 ans																	1							1
	Plus de 55 ans																	0	1		0	2			2
Demande reprise à temps plein	de 25 ans à 34 ans								1		1														
	de 35 ans à 44 ans			2				2										1	1						1
	de 45 ans à 54 ans		1	1			1	2	1																
	de 45 ans à 54 ans																			1					1
Total première demande de temps partiel de droit		1	0	3	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	2	1
Total première demande de temps partiel sur autorisation		1	2	0	1	0	0	1	3	3	1	0	0	0	0	3	1	3	1	3	0	0	0	6	1
Total renouvellement temps partiel sur autorisation		7	5	3	1	7	1	17	7	1	3	0	1	3	0	4	4	5	3	3	1	3	0	11	4
Total Modification quotité de travail		0	0	1	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	2	0	3	1
Total Demande reprise à temps plein		0	1	3	0	0	1	3	2	2	0	1	0	0	0	3	0	1	2	0	0	0	0	1	2

### 3. Les congés

Les congés annuels sont accordés au titre de l'année universitaire, du 1<sup>er</sup> septembre de l'année N au 31 août de l'année N+1.

L'organisation du temps de travail, dans le respect de la durée annuelle de référence (1 607 heures), doit permettre aux personnels de bénéficier d'au moins neuf semaines de congés par an, conformément aux dispositions de l'article 21 de l'arrêté du 15 janvier

Les agents de l'ENSAM qui sont soumis aux régimes de travail hebdomadaire ci-dessous bénéficient des jours de congés annuels et des jours de RTT suivants :

- Régime de travail standard de 38h36 : 45 jours de congés (dont 25 CA et 20 RTT);
- Régime de travail additionnel de 39h35 : 50 jours de congés (dont 25 CA et 25 RTT).

La répartition des congés annuels et des jours RTT est la suivante :

Quotité	Répartition hebdomadaire	Nombre de congés					
		Régime standard			Régime additionnel		
		CA	RTT	Total	CA	RTT	Total
100%	5 jours	25	20	<b>45</b>	25	25	<b>50</b>
	4,5 jours	25	15,5	<b>40,5</b>	25	20	<b>0</b>
90%	-	22,5	18	<b>40,5</b>	22,5	22,5	<b>45</b>
80%	-	20	16	<b>36</b>	20	20	<b>40</b>
70%	-	17,5	14	<b>31,5</b>	17,5	17,5	<b>35</b>
60%	-	15	12	<b>27</b>	15	15	<b>30</b>
50%	-	12,5	10	<b>22,5</b>	12,5	12,5	<b>25</b>

Conformément à l'article 1 du décret n°84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'Etat, un jour de congé supplémentaire est accordé aux agents ayant pris entre 5 et 7 jours de congé annuel en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre. Un second jour de congé supplémentaire est attribué lorsque ce nombre atteint au moins 8 jours.

#### Nombre de jours de congés pris

	2023	2024	2025
Congés annuels	14 663	15 947	16 989
Journées RTT	11 718	13 008	13 094
<b>Total</b>	<b>26 381</b>	<b>28 955</b>	<b>30 083</b>

En application de l'ordonnance du 16 août 1892, le campus de Metz dispose de deux jours fériés supplémentaires : le jour de la Saint Etienne fêté le 26 décembre et le Vendredi Saint (qui précède le dimanche de Pâques).

Aucun don de congé annuel ou journée RTT a été effectué au cours de l'année 2025.

## 4. Le compte épargne temps (CET)

Le compte épargne-temps (CET) permet d'épargner des jours de congés rémunérés sur plusieurs années. Il est ouvert à la demande de l'agent.

Deux régimes de CET indépendants coexistent :

- un CET dit « pérenne » où sont comptabilisés les jours acquis à compter du 1er janvier 2009
- un CET dit « historique » concernant les jours acquis jusqu'au 31 décembre 2008 et soumis à un régime de gestion transitoire, jusqu'à épuisement.

### 1. CET pérenne

#### a. CET ouverts au 31/12

Catégorie statutaire	Genre	2023		2024		2025		variation n/n-1 (%)	
		Nb CET ouverts	dont CET ouverts en 2023	Nb CET ouverts	dont CET ouverts en 2024	Nb CET ouverts	dont CET ouverts en 2025	Nb CET ouverts stockés	dont CET ouverts en 2024
A	Femme	79	13	84	10	92	9	10%	-10%
	Homme	82	12	86	10	95	5	10%	-50%
Total catégorie A		161	25	170	20	187	14	10%	-30%
B	Femme	29	5	31	6	38	4	23%	-33%
	Homme	33	2	33	1	28	3	-15%	200%
Total catégorie B		62	7	64	7	66	7	3%	0%
C	Femme	37	5	36	1	25	2	-31%	100%
	Homme	26	3	25	1	22	1	-12%	0%
Total catégorie C		63	8	61	2	47	3	-23%	50%
<b>Total Femme</b>		<b>145</b>	<b>23</b>	<b>151</b>	<b>17</b>	<b>155</b>	<b>15</b>	<b>3%</b>	<b>-12%</b>
<b>Total Homme</b>		<b>141</b>	<b>17</b>	<b>144</b>	<b>12</b>	<b>145</b>	<b>9</b>	<b>1%</b>	<b>-25%</b>
<b>Total</b>		<b>286</b>	<b>40</b>	<b>295</b>	<b>29</b>	<b>300</b>	<b>24</b>	<b>2%</b>	<b>-17%</b>

## Répartition par catégorie hiérarchique et tranche d'âge du nombre total de CET ouvert au 31/12

Catégorie statutaire	Genre	Tranche âge	2023		2024		2025	
			Nb CET ouverts	dont CET ouverts en 2023	Nb CET ouverts	dont CET ouverts en 2024	Nb CET ouverts	dont CET ouverts en 2025
A	Femme	de 25 ans à 34 ans	12	3	15	4	13	2
		de 35 ans à 44 ans	18	2	18	2	22	3
		de 45 ans à 54 ans	31	5	31	3	38	3
		de 55 ans à 64 ans	18	3	20	1	19	1
		65 ans et plus						
	Homme	de 25 ans à 34 ans	12	7	9	2	8	2
		de 35 ans à 44 ans	24	2	25	5	27	1
		de 45 ans à 54 ans	33	2	34	2	36	1
		de 55 ans à 64 ans	13	1	18	1	23	1
		65 ans et plus					1	
Total catégorie A			<b>161</b>	25	<b>170</b>	20	<b>187</b>	14
B	Femme	de 25 ans à 34 ans	3	1	4	2	4	1
		de 35 ans à 44 ans	12	2	10	1	10	
		de 45 ans à 54 ans	11	1	13	1	11	
		de 55 ans à 64 ans	2	1	3	2	11	3
		65 ans et plus	1		1		2	
	Homme	de 25 ans à 34 ans	2		1		1	1
		de 35 ans à 44 ans	7	1	9	1	6	
		de 45 ans à 54 ans	13		9		8	1
		de 55 ans à 64 ans	10	1	13		12	1
		65 ans et plus	1		1		1	
Total catégorie B			<b>62</b>	7	<b>64</b>	7	<b>66</b>	7
C	Femme	de 25 ans à 34 ans			1	1		
		de 35 ans à 44 ans	3	1	3			
		de 45 ans à 54 ans	15	1	13		7	
		de 55 ans à 64 ans	19	3	18		18	2
		65 ans et plus			1			
	Homme	de 25 ans à 34 ans					1	1
		de 35 ans à 44 ans	2		2		1	
		de 45 ans à 54 ans	5	2	5		4	
		de 55 ans à 64 ans	19	1	17	1	15	
		65 ans et plus			1		1	
Total catégorie C			<b>63</b>	8	<b>61</b>	2	<b>47</b>	3
<b>Total Femme</b>			<b>145</b>	23	<b>151</b>	17	<b>155</b>	15
<b>Total Homme</b>			<b>141</b>	17	<b>144</b>	12	<b>145</b>	9
<b>Total</b>			<b>286</b>	40	<b>295</b>	29	<b>300</b>	24

## b. Jours stockés sur les CET au 31/12

### Répartition par catégorie hiérarchique du nombre total de jours stockés sur les CET au 31/12

Catégorie statutaire	Genre	2023		2024		2025		variation n/n-1 (%)	
		Nb jours stockés	dont jours versés en 2023	Nb jours stockés	dont jours versés en 2024	Nb jours stockés	dont jours versés en 2025	Nb jours stockés	dont jours versés en 2025
A	Femme	1639	479,5	1702,5	468	1936,5	501	14%	7%
	Homme	1488	449,5	1624	550	1854	488	14%	-11%
Total catégorie A		3127	929	3326,5	1018	3790,5	989	14%	-3%
B	Femme	442,5	134,5	488	178	578	208	18%	17%
	Homme	508	138	598	189	523,5	123	-12%	-35%
Total catégorie B		950,5	272,5	1086	367	1101,5	331	1%	-10%
C	Femme	582	166	588	133	485,5	101	-17%	-24%
	Homme	392,5	112	436,5	149	350,5	106	-20%	-29%
Total catégorie C		974,5	278	1024,5	282	836	207	-18%	-27%
<b>Total Femme</b>		<b>2663,5</b>	<b>780</b>	<b>2778,5</b>	<b>779</b>	<b>3000</b>	<b>810</b>	<b>8%</b>	<b>4%</b>
<b>Total Homme</b>		<b>2388,5</b>	<b>699,5</b>	<b>2658,5</b>	<b>888</b>	<b>2728</b>	<b>717</b>	<b>3%</b>	<b>-19%</b>
<b>Total</b>		<b>5052</b>	<b>1479,5</b>	<b>5437</b>	<b>1667</b>	<b>5728</b>	<b>1527</b>	<b>5%</b>	<b>-8%</b>

### Répartition par catégorie hiérarchique et tranche d'âge du nombre total de jours stockés sur les CET au 31/12

Catégorie statutaire	Genre	Tranche âge	2023		2024		2025	
			Nb jours stockés	dont jours versés en 2023	Nb jours stockés	dont jours versés en 2024	Nb jours stockés	dont jours versés en 2025
A	Femme	de 25 ans à 34 ans	218	77	182,5	60	129,5	55
		de 35 ans à 44 ans	380,5	138	404,5	158	514	144
		de 45 ans à 54 ans	585	185,5	583,5	140	770,5	204
		de 55 ans à 64 ans	455,5	92	532	110	522,5	98
	Homme	de 25 ans à 34 ans	145	123,5	106	71	95,5	56
		de 35 ans à 44 ans	441	142,5	408	147	386,5	148
		de 45 ans à 54 ans	614,5	127,5	642,5	209	818	183
		de 55 ans à 64 ans	287,5	56	467,5	123	546	81
65 ans et plus						8	20	
Total catégorie A			<b>3127</b>	<b>942</b>	<b>3326,5</b>	<b>1018</b>	<b>3790,5</b>	<b>989</b>
B	Femme	de 25 ans à 34 ans	14	3	34	26	58	22
		de 35 ans à 44 ans	151	32	136	33	128,5	26
		de 45 ans à 54 ans	252,5	95,5	296	101	233	45
		de 55 ans à 64 ans	9	4	22	18	143,5	96
		65 ans et plus	16				15	19
	Homme	de 25 ans à 34 ans	37,5	16	34,5	12	3	3
		de 35 ans à 44 ans	169	33	204	61	124,5	5
		de 45 ans à 54 ans	175,5	48	165,5	52	166	21
de 55 ans à 64 ans	111	29	179	44	200	84		
65 ans et plus	15	12	15	20	30	10		
Total catégorie B			<b>950,5</b>	<b>272,5</b>	<b>1086</b>	<b>367</b>	<b>1101,5</b>	<b>331</b>
C	Femme	de 25 ans à 34 ans			20	20		
		de 35 ans à 44 ans	45,5	22	60,5	22		
		de 45 ans à 54 ans	175	35	166	38	87	20
		de 55 ans à 64 ans	361,5	109	327	53	398,5	81
	65 ans et plus			14,5				
	Homme	de 25 ans à 34 ans					10	10
		de 35 ans à 44 ans	22	7	25	3		
		de 45 ans à 54 ans	57	32	57,5	23	58,5	18
de 55 ans à 64 ans		313,5	73	312	113	257	78	
65 ans et plus			42	10	25			
Total catégorie C			<b>974,5</b>	<b>278</b>	<b>1024,5</b>	<b>282</b>	<b>836</b>	<b>207</b>
<b>Total Femme</b>			<b>2663,5</b>	<b>793</b>	<b>2778,5</b>	<b>779</b>	<b>3000</b>	<b>810</b>
<b>Total Homme</b>			<b>2388,5</b>	<b>699,5</b>	<b>2658,5</b>	<b>888</b>	<b>2728</b>	<b>717</b>
<b>Total</b>			<b>5052</b>	<b>1492,5</b>	<b>5437</b>	<b>1667</b>	<b>5728</b>	<b>1527</b>

### c. Agents ayant alimentés des jours sur leur CET au cours de l'année

#### Répartition par catégorie hiérarchique du nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur CET

Catégorie statutaire	Genre	2023	2024	2025	variation n/n-1 (%)
A	Femme	50	49	53	8%
	Homme	46	44	41	-7%
Total catégorie A		96	93	94	1%
B	Femme	14	20	17	-15%
	Homme	14	17	12	-29%
Total catégorie B		28	37	29	-22%
C	Femme	17	15	12	-20%
	Homme	14	12	10	-17%
Total catégorie C		31	27	22	-19%
<b>Total Femme</b>		<b>81</b>	<b>84</b>	<b>82</b>	<b>-2%</b>
<b>Total Homme</b>		<b>74</b>	<b>73</b>	<b>63</b>	<b>-14%</b>
<b>Total</b>		<b>155</b>	<b>157</b>	<b>145</b>	<b>-8%</b>

#### Répartition par catégorie hiérarchique et tranche d'âge du nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur CET

Catégorie statutaire	Genre	Tranche âge	2023	2024	2025
A	Femme	de 25 ans à 34 ans	8	8	5
		de 35 ans à 44 ans	10	15	13
		de 45 ans à 54 ans	19	16	26
		de 55 ans à 64 ans	13	10	9
	Homme	de 25 ans à 34 ans	9	6	5
		de 35 ans à 44 ans	15	15	12
		de 45 ans à 54 ans	17	14	16
		de 55 ans à 64 ans	5	9	7
		65 ans et plus			1
Total catégorie A			<b>96</b>	<b>93</b>	<b>94</b>
B	Femme	de 25 ans à 34 ans	1	3	2
		de 35 ans à 44 ans	5	5	3
		de 45 ans à 54 ans	7	9	4
		de 55 ans à 64 ans	1	3	7
		65 ans et plus			1
	Homme	de 25 ans à 34 ans	1	1	1
		de 35 ans à 44 ans	4	5	1
		de 45 ans à 54 ans	4	5	2
		de 55 ans à 64 ans	4	5	7
		65 ans et plus	1	1	1
Total catégorie B			<b>28</b>	<b>37</b>	<b>29</b>
C	Femme	de 25 ans à 34 ans		1	
		de 35 ans à 44 ans	3	2	
		de 45 ans à 54 ans	6	6	3
		de 55 ans à 64 ans	8	6	9
	Homme	de 25 ans à 34 ans			1
		de 35 ans à 44 ans	1	1	
		de 45 ans à 54 ans	4	2	2
		de 55 ans à 64 ans	9	8	7
		65 ans et plus		1	
		Total catégorie C			<b>31</b>
<b>Total Femme</b>			<b>81</b>	<b>84</b>	<b>82</b>
<b>Total Homme</b>			<b>74</b>	<b>73</b>	<b>63</b>
<b>Total</b>			<b>155</b>	<b>157</b>	<b>145</b>

## d. Jours de CET consommés au cours de l'année

### Jours pris sous forme de congés

Catégorie statutaire	Genre	2023	2024	2025	variation n/n-1 (%)
A	Femme	119	46	112	143%
	Homme	114	85	71	-16%
Total catégorie A		233	131	183	40%
B	Femme	16	49	20,5	-58%
	Homme	43	13	16,5	27%
Total catégorie B		59	62	37	-40%
C	Femme	29,5	77,5	69	-11%
	Homme	54,5	21	15,5	-26%
Total catégorie C		84	98,5	84,5	-14%
<b>Total Femme</b>		<b>164,5</b>	<b>172,5</b>	<b>201,5</b>	<b>17%</b>
<b>Total Homme</b>		<b>211,5</b>	<b>119</b>	<b>103</b>	<b>-13%</b>
<b>Total</b>		<b>376</b>	<b>291,5</b>	<b>304,5</b>	<b>4%</b>

### Répartition par catégorie hiérarchique et tranche d'âge du nombre de jours pris sous forme de congé

Catégorie statutaire	Genre	Tranche âge	2023	2024	2025
A	Femme	de 25 ans à 34 ans	7,5	6,5	22
		de 35 ans à 44 ans	37,5	11	9,5
		de 45 ans à 54 ans	2,5	1	44
		de 55 ans à 64 ans	43,5	2	36,5
		65 ans et plus	28	25,5	
	Homme	de 25 ans à 34 ans	22	28	
		de 35 ans à 44 ans	18	27	22,5
		de 45 ans à 54 ans	16,5	9,5	29
		de 55 ans à 64 ans	57,5	20,5	12,5
		65 ans et plus			7
Total catégorie A			<b>233</b>	<b>131</b>	<b>183</b>
B	Femme	de 35 ans à 44 ans	6	23,5	7
		de 45 ans à 54 ans	1	4,5	
		de 55 ans à 64 ans	9	5	2,5
		65 ans et plus		16	11
	Homme	de 35 ans à 44 ans	4	13	2
		de 45 ans à 54 ans			5,5
		de 55 ans à 64 ans	10		9
		29			
Total catégorie B			<b>59</b>	<b>62</b>	<b>37</b>
C	Femme	de 25 ans à 34 ans	2		
		de 45 ans à 54 ans		1	3
		de 55 ans à 64 ans	16,5	60,5	51,5
		65 ans et plus	11	16	14,5
	Homme	de 45 ans à 54 ans	4	2,5	
		de 55 ans à 64 ans	46	18,5	13,5
		65 ans et plus	4,5		2
Total catégorie C			<b>84</b>	<b>98,5</b>	<b>84,5</b>
<b>Total Femme</b>			<b>164,5</b>	<b>172,5</b>	<b>201,5</b>
<b>Total Homme</b>			<b>211,5</b>	<b>119</b>	<b>103</b>
<b>Total</b>			<b>376</b>	<b>291,5</b>	<b>304,5</b>

## Jours indemnisés

Catégorie statutaire	Genre	2023	2024	2025	variation n/n-1 (%)
A	Femme	220	232	236	2%
	Homme	186	258	296	15%
Total catégorie A		406	490	532	9%
B	Femme	56	62	90	45%
	Homme	108	81	68	-16%
Total catégorie B		164	143	158	10%
C	Femme	31	37	25	-32%
	Homme	14	55	97	76%
Total catégorie C		45	92	122	33%
<b>Total Femme</b>		<b>307</b>	<b>331</b>	<b>351</b>	<b>6%</b>
<b>Total Homme</b>		<b>308</b>	<b>394</b>	<b>461</b>	<b>17%</b>
<b>Total</b>		<b>615</b>	<b>725</b>	<b>812</b>	<b>12%</b>

## Répartition par catégorie hiérarchique et tranche d'âge du nombre de jours indemnisés

Catégorie statutaire	Genre	Tranche âge	2023	2024	2025
A	Femme	de 25 ans à 34 ans	47	29	23
		de 35 ans à 44 ans	53	98	65
		de 45 ans à 54 ans	94	81	110
		de 55 ans à 64 ans	26	24	38
	Homme	de 25 ans à 34 ans	10	23	31
		de 35 ans à 44 ans	80	100	93
		de 45 ans à 54 ans	79	103	94
		de 55 ans à 64 ans	17	32	58
		65 ans et plus			20
	Total catégorie A			<b>406</b>	<b>490</b>
B	Femme	de 25 ans à 34 ans			5
		de 35 ans à 44 ans	8	5	7
		de 45 ans à 54 ans	48	57	41
		de 55 ans à 64 ans			33
		65 ans et plus			4
	Homme	de 25 ans à 34 ans	16		
		de 35 ans à 44 ans	24	28	
		de 45 ans à 54 ans	46	25	10
		de 55 ans à 64 ans	10	8	48
		65 ans et plus	12	20	10
Total catégorie B			<b>164</b>	<b>143</b>	<b>158</b>
C	Femme	de 35 ans à 44 ans	17	7	
		de 45 ans à 54 ans		17	11
		de 55 ans à 64 ans	14	13	14
	Homme	de 45 ans à 54 ans		20	13
		de 55 ans à 64 ans	14	35	69
		65 ans et plus			15
Total catégorie C			<b>45</b>	<b>92</b>	<b>122</b>
<b>Total Femme</b>			<b>307</b>	<b>331</b>	<b>351</b>
<b>Total Homme</b>			<b>308</b>	<b>394</b>	<b>461</b>
<b>Total</b>			<b>615</b>	<b>725</b>	<b>812</b>

### Jours versés au titre de la RAFP

Catégorie statutaire	Genre	2023	2024	2025	variation n/n-1 (%)
A	Femme	11	6	0	-100%
	Homme	0	0	0	-
Total catégorie A		11	6	0	-100%
B	Femme	0	0	0	-
	Homme	0	0	0	-
Total catégorie B		0	0	0	-
C	Femme	0	0	0	-
	Homme	0	0	0	-
Total catégorie C		0	0	0	-
<b>Total Femme</b>		<b>11</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>-45%</b>
<b>Total Homme</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>Total</b>		<b>11</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>-45%</b>

### Répartition par catégorie hiérarchique et tranche d'âge du nombre de jours versés au titre de la RAFP

Catégorie statutaire	Genre	Tranche âge	2023	2024	2025
A	Femme	de 45 ans à 54 ans	11	0	0
		de 55 ans à 64 ans	0	6	0
Total catégorie A			<b>11</b>	<b>6</b>	<b>0</b>
Total catégorie B			<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Total catégorie C			<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total Femme</b>			<b>11</b>	<b>6</b>	<b>0</b>
<b>Total Homme</b>			<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total</b>			<b>11</b>	<b>6</b>	<b>0</b>

Au 31 décembre 2025, 300 agents détiennent un compte épargne-temps, totalisant 5 728 jours épargnés. Majoritairement détenus par des agents de catégorie A, les CET enregistrent une hausse du volume de jours épargnés malgré une diminution du nombre de comptes ouverts.

En 2025, 145 agents ont alimenté leur CET, pour un volume de jours versés en léger recul par rapport à 2024.

## 2. CET transitoire

### Nombre total de CET transitoires ouverts et de jours stockés au 31/12

Catégorie statutaire	Genre	2023		2024		2025	
		CET transitoires ouverts	jours stockés	CET transitoires ouverts	jours stockés	CET transitoires ouverts	jours stockés
A	Femme						
	Homme	3	3	3	3	3	3
Total catégorie A		3		3	3	3	3
B	Femme	1	1	1	1	1	1
	Homme						
Total catégorie B		1		1	1	1	1
C	Femme	3	3	3	3	3	3
	Homme	1	1				
Total catégorie C		4		3	3	3	3
<b>Total Femme</b>		<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
<b>Total Homme</b>		<b>4</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
<b>Total</b>		<b>8</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>7</b>

## 5. Absences au travail hors raison de santé

### a. Congé maternité

	2023		2024		2025	
	Nb jours	Nb agents	Nb jours	Nb agents	Nb jours	Nb agents
<b>Enseignant</b>	<b>180</b>	<b>2</b>	<b>223</b>	<b>2</b>	<b>359</b>	<b>5</b>
de 25 ans à 34 ans	-	-	-	-	242	3
de 35 ans à 44 ans	180	2	223	2	117	2
<b>BIATSS</b>	<b>654</b>	<b>7</b>	<b>732</b>	<b>9</b>	<b>550</b>	<b>8</b>
Total catégorie A	351	4	367	5	409	5
de 25 ans à 34 ans	169	3	143	3	297	4
de 35 ans à 44 ans	182	1	224	2	112	1
Total catégorie B	303	3	365	4	141	3
de 25 ans à 34 ans	-	-	206	2	141	3
de 35 ans à 44 ans	303	3	159	2		
Total catégorie C	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>834</b>	<b>9</b>	<b>955</b>	<b>11</b>	<b>909</b>	<b>13</b>

## b. Congé pathologique

	2023		2024		2025	
	Nb jours	Nb agents	Nb jours	Nb agents	Nb jours	Nb agents
<b>Enseignant</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>1</b>
de 25 ans à 34 ans	-	-	-	-	14	1
de 35 ans à 44 ans	11	1	-	-	-	-
<b>BIATSS</b>	<b>28</b>	<b>2</b>	<b>19</b>	<b>2</b>	<b>28</b>	<b>2</b>
Total catégorie A	14	1	19	2	14	1
de 25 ans à 34 ans	14	1	19	2	14	1
de 35 ans à 44 ans	-	-	-	-	-	-
Total catégorie B	14	1	0	0	14	1
de 25 ans à 34 ans	-	-	-	-	14	1
de 35 ans à 44 ans	14	1	-	-	-	-
Total catégorie C	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>3</b>	<b>19</b>	<b>2</b>	<b>42</b>	<b>3</b>

## c. Congé d'adoption

	2023				2024				2025			
	F		H		F		H		F		H	
	Nb jours	Nb agents	Nb jours	Nb agents	Nb jours	Nb agents	Nb jours	Nb agents	Nb jours	Nb agents	Nb jours	Nb agents
<b>Enseignant</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>BIATSS</b>	-	-	<b>42</b>	<b>1</b>	-	-	<b>26</b>	<b>1</b>	-	-	-	-
Total catégorie A	-	-	42	1	-	-	26	1	-	-	-	-
de 35 ans à 44 ans	-	-	42	1	-	-	26	1	-	-	-	-
Total catégorie B	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total catégorie C	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>42</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>26</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## d. Congé de naissance

	2023			2024			2025		
	Nb jours	Nb agents	Moyenne jours pris	Nb jours	Nb agents	Moyenne jours pris	Nb jours	Nb agents	Moyenne jours pris
<b>Enseignant</b>	<b>18</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>3</b>
de 25 ans à 34 ans	3	1	3	3	1	3	6	2	3
de 35 ans à 44 ans	15	5	3	6	2	3	6	2	3
<b>BIATSS</b>	<b>15</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>21</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>16</b>	<b>5</b>	<b>3</b>
Total catégorie A	12	4	3	15	5	3	13	4	3
de 25 ans à 34 ans	6	2	3				10	3	3
de 35 ans à 44 ans	3	1	3	9	3	3	3	1	3
plus de 45 ans	3	1	3	6	2	3	-	-	-
Total catégorie B	3	1	3	3	1	3	3	1	3
de 25 ans à 34 ans	3	1	3	3	1	3	-	-	-
de 35 ans à 44 ans	-	-	-	-	-	-	3	1	3
Total catégorie C	-	-	-	3	1	3	-	-	-
plus de 45 ans	-	-	-	3	1	3	-	-	-
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>30</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>28</b>	<b>9</b>	<b>3</b>

### e. Congé de paternité et d'accueil

	2023			2024			2025		
	Nb jours	Nb agents	Moyenne jours pris	Nb jours	Nb agents	Moyenne jours pris	Nb jours	Nb agents	Moyenne jours pris
<b>Enseignant</b>	<b>186</b>	<b>10</b>	<b>19</b>	<b>96</b>	<b>5</b>	<b>19</b>	<b>123</b>	<b>6</b>	<b>20,5</b>
de 25 ans à 34 ans	25	1	25	4	1	4	46	2	23
de 35 ans à 44 ans	161	9	17,9	92	4	23	77	4	19
<b>BIATSS</b>	<b>163</b>	<b>7</b>	<b>23,3</b>	<b>257</b>	<b>11</b>	<b>23,4</b>	<b>160</b>	<b>7</b>	<b>22,9</b>
Total catégorie A	137	6	22,8	186	8	23,3	135	6	22,5
de 25 ans à 34 ans	59	3	19,7	-	-	-	75	3	25,0
de 35 ans à 44 ans	53	2	26,5	136	6	22,7	60	3	20,0
plus de 45 ans	25	1	25	50	2	25			
Total catégorie B	26	1	26	46	2	23	25	1	25
de 25 ans à 34 ans	26	1	26	46	2	23			
de 35 ans à 44 ans	-	-	-	-	-	-	25	1	25
Total catégorie C	-	-	-	25	1	25	0	0	
plus de 45 ans	-	-	-	25	1	25			
<b>Total</b>	<b>349</b>	<b>17</b>	<b>20,5</b>	<b>353</b>	<b>16</b>	<b>22,1</b>	<b>283</b>	<b>13</b>	<b>21,8</b>

Lors de la naissance d'un enfant ou à l'arrivée d'un enfant adopté, le père bénéficie d'un congé de naissance (3 jours) et d'un congé de paternité et d'accueil (25 jours).

### f. Absence pour enfant malade

	2023				2024				2025			
	F		H		F		H		F			
	Nb jours	Nb agents	Nb jours	Nb agents	Nb jours	Nb agents	Nb jours	Nb agents	Nb jours	Nb agents		Nb agents
<b>Enseignant</b>	<b>4,5</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
de 25 ans à 34 ans	2	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
de 35 ans à 44 ans	2,5	2	3	2	3	1	-	-	-	-	-	-
<b>BIATSS</b>	<b>77</b>	<b>34</b>	<b>59</b>	<b>26</b>	<b>121</b>	<b>38</b>	<b>45</b>	<b>20</b>	<b>141</b>	<b>41</b>	<b>44,5</b>	<b>25</b>
Total catégorie A	20,5	14	30,5	17	53	17	29	12	57,5	18	31	19
de 25 ans à 34 ans	2	1	3	2	2	1	3	1			6	3
de 35 ans à 44 ans	16,5	11	23	12	44	13	22,5	8	24,5	9	18,5	9
de 45 ans à 54 ans	2	2	4,5	3	1,5	2	2	2	33	9	5,5	6
de 55 ans à 64 ans	-	-	-	-	5,5	1	1,5	1			1	1
Total catégorie B	42,5	17	8	4	53,5	16	4	4	79,5	21	9	4
moins de 25 ans	1,5	1	-	-	-	-	-	-				
de 25 ans à 34 ans	2,5	2	1	1	5	3	-	-	19	4	4	1
de 35 ans à 44 ans	24,5	11	4	2	39	11	2	2	45	15	3	2
de 45 ans à 54 ans	14	3	3	1	9,5	2	2	2	15,5	2	2	1
Total catégorie C	14	3	20,5	5	14,5	5	12	4	3,5	2	4,5	2
de 25 ans à 34 ans	-	-	1,5	1	4	1	-	-			1,5	1
de 35 ans à 44 ans	-	-	8	2	2	1	7	2			3	1
de 45 ans à 54 ans	14	3	11	2	8,5	3	2	1	3,5	2		
de 55 ans à 64 ans	-	-	-	-	-	-	3	1	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>81,5</b>	<b>37</b>	<b>62</b>	<b>28</b>	<b>124</b>	<b>39</b>	<b>45</b>	<b>20</b>	<b>140,5</b>	<b>41</b>	<b>44,5</b>	<b>25</b>

## g. Congé parental

	2023				2024				2025			
	F		H		F		H		F		H	
	Nb jours	Nb agents	Nb jours	Nb agents	Nb jours	Nb agents	Nb jours	Nb agents	Nb jours	Nb agents	Nb jours	Nb agents
<b>Enseignant</b>	<b>50</b>	<b>1</b>	-	-	<b>366</b>	<b>1</b>	-	-	<b>95</b>	<b>1</b>	-	-
Plus de 45 ans	50	1	-	-	366	1	-	-	95	1	-	-
<b>BIATSS</b>	<b>365</b>	<b>1</b>	-	-	<b>365</b>	<b>2</b>	<b>61</b>	<b>1</b>	<b>365</b>	<b>1</b>	-	-
<b>Total catégorie A</b>	-	-	-	-	-	-	<b>61</b>	<b>1</b>	-	-	-	-
de 35 ans à 44 ans	-	-	-	-	-	-	61	1	-	-	-	-
<b>Total catégorie B</b>	<b>365</b>	<b>1</b>	-	-	<b>365</b>	<b>2</b>	-	-	<b>365</b>	<b>1</b>	-	-
de 25 ans à 34 ans	365	1	-	-	275	1	-	-	365	1	-	-
de 35 ans à 44 ans	-	-	-	-	90	1	-	-	-	-	-	-
<b>Total catégorie C</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>415</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>731</b>	<b>3</b>	<b>61</b>	<b>1</b>	<b>460</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## h. Congé de présence parentale

	2023				2024				2025			
	F		H		F		H		F		H	
	Nb jours	Nb agents	Nb jours	Nb agents	Nb jours	Nb agents	Nb jours	Nb agents	Nb jours	Nb agents	Nb jours	Nb agents
<b>Enseignant</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>BIATSS</b>	<b>365</b>	<b>1</b>	-	-	<b>182</b>	<b>1</b>	-	-	-	-	-	-
<b>Total catégorie A</b>	<b>365</b>	<b>1</b>	-	-	<b>182</b>	<b>1</b>	-	-	-	-	-	-
de 35 ans à 44 ans	365	1	-	-	182	1	-	-	-	-	-	-
<b>Total catégorie B</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Total catégorie C</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>365</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>182</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Un congé de présence parentale peut être accordé à un parent dont l'enfant à charge est atteint d'une maladie, d'un handicap ou a été victime d'un accident grave nécessitant une présence soutenue et des soins contraignants.

## i. Disponibilité

	2023				2024				2025			
	F		H		F		H		F		H	
	Nb jours	Nb agents	Nb jours	Nb agents	Nb jours	Nb agents	Nb jours	Nb agents	Nb jours	Nb agents	Nb jours	Nb agents
<b>Enseignant</b>	<b>897</b>	<b>4</b>	<b>2067</b>	<b>7</b>	<b>976</b>	<b>3</b>	<b>976</b>	<b>3</b>	<b>878</b>	<b>3</b>	<b>730</b>	<b>2</b>
de 35 ans à 44 ans	365	1	243	1	244	1	-	-				
de 45 ans à 54 ans	167	2	486	2	366	1	-	-	513	2		
de 55 ans à 64 ans	365	1	1338	4	366	1	610	2	365	1	365	1
65 ans et plus	-	-	-	-	-	-	366	1			365	1
<b>BIATSS</b>	<b>1825</b>	<b>5</b>	<b>2190</b>	<b>7</b>	<b>1430</b>	<b>5</b>	<b>1397</b>	<b>9</b>	<b>761</b>	<b>3</b>	<b>523</b>	<b>3</b>
<b>Total catégorie A</b>	<b>730</b>	<b>2</b>	<b>1825</b>	<b>6</b>	<b>454</b>	<b>2</b>	<b>761</b>	<b>6</b>	<b>730</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
de 35 ans à 44 ans	730	2	365	1	454	2	307	2	365	1		
de 45 ans à 54 ans	-	-	852	3	-	-	332	2	365	1		
de 55 ans à 64 ans	-	-	608	2	-	-	122	2				
<b>Total catégorie B</b>	<b>730</b>	<b>2</b>	-	-	<b>610</b>	<b>2</b>	<b>107</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>120</b>	<b>1</b>
de 25 ans à 34 ans	-	-	-	-	-	-	107	1			120	1
de 35 ans à 44 ans	365	1	-	-	366	1	-	-				
de 45 ans à 54 ans	365	1	-	-	244	1	-	-				
<b>Total catégorie C</b>	<b>365</b>	<b>1</b>	<b>365</b>	<b>1</b>	<b>366</b>	<b>1</b>	<b>529</b>	<b>2</b>	<b>31</b>	<b>1</b>	<b>403</b>	<b>2</b>
de 35 ans à 44 ans	365	1	365	1	366	1	366	1	31	1	38	1
de 55 ans à 64 ans	-	-	-	-	-	-	163	1			365	1
<b>Total</b>	<b>2722</b>	<b>9</b>	<b>4257</b>	<b>14</b>	<b>2406</b>	<b>8</b>	<b>2373</b>	<b>12</b>	<b>1639</b>	<b>6</b>	<b>1253</b>	<b>5</b>

## j. Congé pour recherche ou conversions thématiques

	2023				2024				2025			
	F		H		F		H		F		H	
	Nb jours	Nb agents	Nb jours	Nb agents	Nb jours	Nb agents	Nb jours	Nb agents	Nb jours	Nb agents	Nb jours	Nb agents
de 35 ans à 44 ans	153	1			213	1						
de 45 ans à 54 ans			122	1			122	1			59	1
de 55 ans à 64 ans			365	2			120	2			153	2
<b>Total</b>	<b>153</b>	<b>1</b>	<b>487</b>	<b>3</b>	<b>213</b>	<b>1</b>	<b>242</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>212</b>	<b>3</b>

## k. Congé pour projet pédagogique

Depuis 2023, aucun personnel enseignant n'a bénéficié d'un congé pour projet pédagogique.

## l. Autorisation d'absence (hors autorisation d'absence à titre syndical)

	2023				2024				2025			
	F		H		F		H		F		H	
	Nb jours	Nb agents	Nb jours	Nb agents	Nb jours	Nb agents	Nb jours	Nb agents	Nb jours	Nb agents	Nb jours	Nb agents
<b>Enseignant</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>6,5</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>17</b>	<b>4</b>	<b>0,0</b>	<b>0</b>	<b>1,0</b>	<b>1</b>
de 25 ans à 34 ans	1	1	1	1	5	1	5	1	-	-	-	-
de 35 ans à 44 ans	-	-	5,5	2	-	-	12	3	-	-	1	1
de 45 ans à 54 ans	-	-	-	-	3	1	-	-	-	-	-	-
de 55 ans à 64 ans	3	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>BIATSS</b>	<b>141</b>	<b>53</b>	<b>114</b>	<b>48</b>	<b>137</b>	<b>58</b>	<b>78,5</b>	<b>33</b>	<b>113,0</b>	<b>46</b>	<b>170</b>	<b>56</b>
Total catégorie A	71	24	38	21	61	26	38,5	19	52,5	24	95,5	33
moins de 25 ans	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-
de 25 ans à 34 ans	22,5	7	9,5	5	18	7	6	3	18,5	9	11	5
de 35 ans à 44 ans	22	6	11	8	21	9	6	5	16,5	8	28	11
de 45 ans à 54 ans	25,5	10	10,5	5	20	8	16,5	7	9,5	5	33	11
de 55 ans à 64 ans	1	1	7	3	1	1	10	4	8	2	20,5	5
65 ans et plus	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	1
Total catégorie B	47	19	43	16	55,5	24	35	11	49,5	18	56,5	13
moins de 25 ans	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	1
de 25 ans à 34 ans	7	3	3	1	14,5	6	-	-	4	3	7	1
de 35 ans à 44 ans	21	11	8	3	24	10	7	4	24	7	3	1
de 45 ans à 54 ans	9	4	24	8	12	6	2	1	11,5	5	13	3
de 55 ans à 64 ans	10	1	8	4	5	2	26	6	3	2	31,5	7
65 ans et plus	-	-	-	-	-	-	-	-	7	1	-	-
Total catégorie C	23	10	33	11	20,5	8	5	3	11,0	4	18	10
moins de 25 ans	-	-	5	1	-	-	-	-	-	-	1	1
de 25 ans à 34 ans	13	4	-	-	0,5	1	-	-	-	-	3	2
de 35 ans à 44 ans	-	-	1	1	-	-	1	1	-	-	-	-
de 45 ans à 54 ans	-	-	6	2	1	1	-	-	4,5	2	4	2
de 55 ans à 64 ans	10	6	21	7	19	6	4	2	6,5	2	10	5
<b>Total</b>	<b>145</b>	<b>55</b>	<b>120,5</b>	<b>51</b>	<b>145</b>	<b>60</b>	<b>95,5</b>	<b>37</b>	<b>113</b>	<b>46</b>	<b>171</b>	<b>57</b>

## 6. Absences au travail pour raison de santé

### a. Congé pour maladie ordinaire

Population	Genre	2023				2024				2025			
		Nb jours	Nb agents	Nb de jours moyen d'arrêt/ par agent	Nb de jours d'arrêt/ nb total d'agent	Nb jours	Nb agents	Nb de jours moyen d'arrêt/ par agent	Nb de jours d'arrêt/ nb total d'agent	Nb jours	Nb agents	Nb de jours moyen d'arrêt/ par agent	Nb de jours d'arrêt/ nb total d'agent
Enseignant	Femme	445	14	31,8	0,4	316	11	28,7	0,3	244	14	17,4	0,2
	Homme	585	26	22,5	0,5	434	21	20,7	0,4	300	17	17,6	0,3
<b>Total enseignant</b>		<b>1030</b>	<b>40</b>	<b>25,8</b>	<b>0,9</b>	<b>750</b>	<b>32</b>	<b>23,4</b>	<b>0,6</b>	<b>544</b>	<b>31</b>	<b>17,5</b>	<b>0,5</b>
BIATSS	Femme	2304	112	20,6	1,9	2383	111	21,5	2,0	2739	116	23,6	2,3
	Homme	2676	99	27,0	2,3	2319	95	24,4	1,9	1908	75	25,4	1,6
<b>Total BIATSS</b>		<b>4980</b>	<b>211</b>	<b>23,6</b>	<b>4,2</b>	<b>4702</b>	<b>206</b>	<b>22,8</b>	<b>3,9</b>	<b>4647</b>	<b>191</b>	<b>24,3</b>	<b>3,9</b>
<b>Total</b>		<b>6010</b>	<b>251</b>	<b>23,9</b>	<b>5,1</b>	<b>5452</b>	<b>238</b>	<b>22,9</b>	<b>4,5</b>	<b>5191</b>	<b>222</b>	<b>23,4</b>	<b>4,3</b>

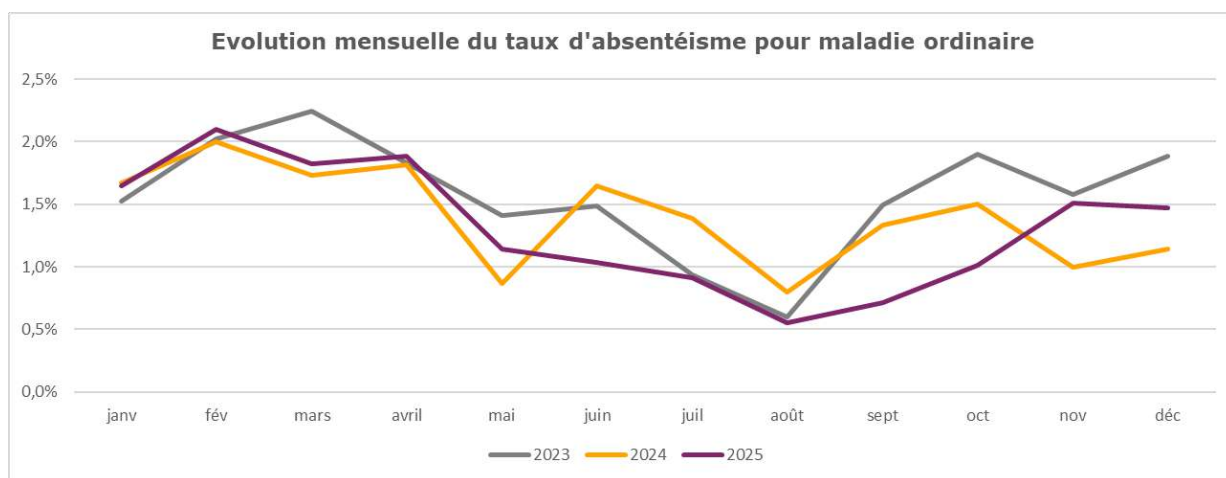
	2023				2024				2025			
	F		H		F		H		F		H	
	Nb jours	Nb agents	Nb jours	Nb agents	Nb jours	Nb agents	Nb jours	Nb agents	Nb jours	Nb agents	Nb jours	Nb agents
<b>Enseignant</b>	<b>445</b>	<b>14</b>	<b>585</b>	<b>26</b>	<b>316</b>	<b>11</b>	<b>434</b>	<b>21</b>	<b>244</b>	<b>14</b>	<b>300</b>	<b>17</b>
moins de 25 ans			3	1							20	3
de 25 ans à 34 ans	15	3	24	2	9	2	125	6	94	4	43	3
de 35 ans à 44 ans	57	2	47	6	33	2	43	6			87	4
de 45 ans à 54 ans	265	4	106	7	224	5	44	4	66	6	5	1
de 55 ans à 64 ans	108	5	232	9	36	1	209	4	84	4	122	5
Plus de 65 ans			173	1	14	1	13	1			23	1
<b>BIATSS</b>	<b>2304</b>	<b>112</b>	<b>2676</b>	<b>99</b>	<b>2383</b>	<b>111</b>	<b>2106</b>	<b>95</b>	<b>2739</b>	<b>116</b>	<b>1908</b>	<b>75</b>
Total cat. A	809	44	1122	47	1150	48	691	37	1234	49	771	31
moins de 25 ans	3	1	21	1	2	1	7	1	1	1	1	1
de 25 ans à 34 ans	258	14	100	10	286	12	114	7	367	12	29	5
de 35 ans à 44 ans	335	13	217	13	311	16	56	8	299	13	172	6
de 45 ans à 54 ans	100	8	549	18	343	11	174	13	484	18	101	10
de 55 ans à 64 ans	113	8	235	5	208	8	340	8	83	5	462	8
Plus de 65 ans											6	1
Total cat. B	609	36	543	21	624	36	403	29	707	43	526	22
moins de 25 ans	10	2	3	1	7	1			70	1	9	1
de 25 ans à 34 ans	61	7	1	1	53	7	2	1	202	11	62	3
de 35 ans à 44 ans	280	14	80	2	243	14	122	6	293	16	36	3
de 45 ans à 54 ans	107	7	136	8	192	9	279	11	110	8	54	4
de 55 ans à 64 ans	151	6	265	8	129	5		11	29	6	365	11
Plus de 65 ans			58	1					3	1		
Total cat. C	886	32	1011	31	609	27	1012	29	798	24	611	22
moins de 25 ans	4	1	5	1				1	4	2	37	1
de 25 ans à 34 ans	5	3	6	1	44	2		1			22	2
de 35 ans à 44 ans			16	2			191	4	59	5	4	1
de 45 ans à 54 ans	305	8	200	7	145	8	101	6	735	17	138	5
de 55 ans à 64 ans	545	19	784	20	420	17	720	17			410	13
Plus de 65 ans	27	1										
<b>Total moins de 25 ans</b>	<b>17</b>	<b>4</b>	<b>32</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>75</b>	<b>4</b>	<b>67</b>	<b>6</b>
<b>Total de 25 ans à 34 ans</b>	<b>339</b>	<b>27</b>	<b>131</b>	<b>14</b>	<b>392</b>	<b>23</b>	<b>241</b>	<b>15</b>	<b>663</b>	<b>27</b>	<b>156</b>	<b>13</b>
<b>Total de 35 ans à 44 ans</b>	<b>672</b>	<b>29</b>	<b>360</b>	<b>23</b>	<b>587</b>	<b>32</b>	<b>412</b>	<b>24</b>	<b>651</b>	<b>34</b>	<b>299</b>	<b>14</b>
<b>Total de 45 ans à 54 ans</b>	<b>777</b>	<b>27</b>	<b>991</b>	<b>40</b>	<b>904</b>	<b>33</b>	<b>598</b>	<b>34</b>	<b>1395</b>	<b>49</b>	<b>298</b>	<b>20</b>
<b>Total de 55 ans à 64 ans</b>	<b>917</b>	<b>38</b>	<b>1516</b>	<b>42</b>	<b>793</b>	<b>31</b>	<b>1269</b>	<b>40</b>	<b>196</b>	<b>15</b>	<b>1359</b>	<b>37</b>
<b>Total plus de 65 ans</b>	<b>27</b>	<b>1</b>	<b>231</b>	<b>2</b>	<b>14</b>	<b>1</b>	<b>13</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>29</b>	<b>2</b>
<b>Total</b>	<b>2749</b>	<b>126</b>	<b>3261</b>	<b>125</b>	<b>2699</b>	<b>122</b>	<b>2540</b>	<b>116</b>	<b>2983</b>	<b>130</b>	<b>2208</b>	<b>92</b>

## Focus : Le taux d'absentéisme

**Taux d'absentéisme** : Il s'agit du nombre de jours d'absence par rapport au nombre de jours théoriques de travail.

- **TA mensuel** = nombre de jours d'absence sur le mois / (nombre de personnes physiques présentes sur le mois \* nombre de jours calendaires du mois)

Mois	2023	2024	2025
janv	1,5%	1,7%	1,6%
fév	2,0%	2,0%	2,1%
mars	2,2%	1,7%	1,8%
avril	1,8%	1,8%	1,9%
mai	1,4%	0,9%	1,1%
juin	1,5%	1,6%	1,0%
juil	0,9%	1,4%	0,9%
août	0,6%	0,8%	0,6%
sept	1,5%	1,3%	0,7%
oct	1,9%	1,5%	1,0%
nov	1,6%	1,0%	1,5%
déc	1,9%	1,1%	1,5%



## Focus : Les jours de carence

Catégorie de personnel	Catégorie statutaire	Genre	2023	2024	2025	
			Nb jours	Nb jours	Nb jours	
Enseignant	A	Femme	16	18	10	
		Homme	27	25	16	
	<b>Total enseignant</b>			<b>43</b>	<b>43</b>	<b>26</b>
BIATSS	A	Femme	62	73	49	
		Homme	53	55	35	
	Total catégorie A			115	128	84
	B	Femme	51	48	42	
		Homme	28	42	22	
	Total catégorie B			79	90	64
	C	Femme	47	31	19	
		Homme	54	48	18	
	Total catégorie C			101	79	37
	BIATSS Femme			160	152	110
	BIATSS Homme			135	145	75
<b>Total BIATSS</b>			<b>295</b>	<b>297</b>	<b>185</b>	
<b>Femme</b>			<b>176</b>	<b>170</b>	<b>120</b>	
<b>Homme</b>			<b>162</b>	<b>170</b>	<b>91</b>	
<b>Total</b>			<b>338</b>	<b>340</b>	<b>211</b>	

## Nombre de jours de carence ventilé par catégorie hiérarchique, tranche d'âge et sexe

Catégorie de personnel	Catégorie statutaire	Tranche âge	2023			2024			2025			
			F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
Enseignant	A	moins de 25 ans								1	1	
		de 25 ans à 34 ans	2	3	5	4	8	12	2	3	5	
		de 35 ans à 44 ans	1	8	9	2	3	5	1	7	8	
		de 45 ans à 54 ans	8	8	16	7	4	11	4	2	6	
		de 55 ans à 64 ans	4	6	10	3	7	10	3	2	5	
		65 ans et plus	1	2	3	2	3	5		1	1	
<b>Total enseignant</b>			<b>16</b>	<b>27</b>	<b>43</b>	<b>18</b>	<b>25</b>	<b>43</b>	<b>10</b>	<b>16</b>	<b>26</b>	
BIATSS	A	moins de 25 ans		1	1	2		2			0	
		de 25 ans à 34 ans	28	9	37	17	15	32	12	6	18	
		de 35 ans à 44 ans	16	15	31	23	13	36	14	6	20	
		de 45 ans à 54 ans	10	22	32	21	20	41	18	13	31	
		de 55 ans à 64 ans	8	6	14	10	7	17	5	9	14	
		65 ans et plus			0			0		1	1	
	Total catégorie A			62	53	115	73	55	128	49	35	84
	B	moins de 25 ans			0	3		3	1	1	2	
		de 25 ans à 34 ans	6	3	9	9	1	10	9	3	12	
		de 35 ans à 44 ans	21	8	29	15	8	23	16	2	18	
		de 45 ans à 54 ans	10	7	17	10	18	28	9	5	14	
		de 55 ans à 64 ans	14	9	23	11	15	26	7	11	18	
	65 ans et plus		1	1			0			0		
	Total catégorie B			51	28	79	48	42	90	42	22	64
	C	de 25 ans à 34 ans		4	4	1	3	4		1	1	
de 35 ans à 44 ans			1	1		7	7		2	2		
de 45 ans à 54 ans		17	12	29	11	8	19	4	5	9		
de 55 ans à 64 ans		30	37	67	19	30	49	15	10	25		
Total catégorie C			47	54	101	31	48	79	19	18	37	
<b>Total BIATSS</b>			<b>160</b>	<b>135</b>	<b>295</b>	<b>152</b>	<b>145</b>	<b>297</b>	<b>110</b>	<b>75</b>	<b>185</b>	
<b>Total</b>			<b>176</b>	<b>162</b>	<b>338</b>	<b>170</b>	<b>170</b>	<b>340</b>	<b>120</b>	<b>91</b>	<b>211</b>	

	2023	2024	2025
Montant total des sommes brutes retenues au titre des jours de carence	27 057,55 €	27 861,10 €	25 039,00 €

## b. Absences pour longues maladies

Un agent titulaire a droit à des congés de longue maladie (CLM) lorsqu'il est constaté que la maladie le met dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, rend nécessaire un traitement et des soins prolongés et présente un caractère invalidant et de gravité confirmée.

Un agent titulaire en activité a droit à un congé de longue durée (CLD) dans le cas de certaines maladies. Le congé de longue durée n'est attribué qu'à l'issue de la période rémunérée à plein traitement (égale à 1 an) d'un congé de longue maladie (CLM).

Un agent contractuel a droit à des congés de grave maladie (CGM), après avis du comité médical, lorsque la maladie le met dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessite un traitement et des soins prolongés et présente un caractère invalidant et de gravité confirmée.

Type d'absence	Année	F		H		Total	
		Nb jours	Nb agents	Nb jours	Nb agents	Nb jours	Nb agents
Congé Longue Durée	2023	950	4	0	0	<b>950</b>	<b>4</b>
	2024	366	1	0	0	<b>366</b>	<b>1</b>
	<b>2025</b>	<b>365</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>365</b>	<b>1</b>
Congé Longue Maladie	2023	593	2	512	3	<b>1105</b>	<b>5</b>
	2024	422	2	1329	5	<b>1751</b>	<b>7</b>
	<b>2025</b>	<b>223</b>	<b>1</b>	<b>1485</b>	<b>6</b>	<b>1708</b>	<b>7</b>
Congé Grave Maladie	2023	730	2	0	0	<b>730</b>	<b>2</b>
	2024	512	2	0	0	<b>512</b>	<b>2</b>
	<b>2025</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Disponibilité d'office pour raison de santé	2023	0	0	0	0	<b>0</b>	<b>0</b>
	2024	0	0	0	0	<b>0</b>	<b>0</b>
	<b>2025</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total</b>	<b>2023</b>	<b>2273</b>	<b>8</b>	<b>512</b>	<b>3</b>	<b>2785</b>	<b>11</b>
	<b>2024</b>	<b>1300</b>	<b>5</b>	<b>1329</b>	<b>5</b>	<b>2629</b>	<b>10</b>
	<b>2025</b>	<b>588</b>	<b>2</b>	<b>1485</b>	<b>6</b>	<b>2073</b>	<b>8</b>

## Congé longue durée

	2023						2024						2025					
	F			H			F			H			F			H		
	Nb jours	Nb agents	Nb de jours arrêt / nb total agent	Nb jours	Nb agents	Nb de jours arrêt / nb total agent	Nb jours	Nb agents	Nb de jours arrêt / nb total agent	Nb jours	Nb agents	Nb de jours arrêt / nb total agent	Nb jours	Nb agents	Nb de jours arrêt / nb total agent	Nb jours	Nb agents	Nb de jours arrêt / nb total agent
<b>Enseignant</b>	253	1	0,21	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-
de 55 ans à 64 ans	253	1	0,21			-			-			-			-			-
<b>BIATSS</b>	697	3	0,59	0	0	-	366	1	0,30	0	0	-	365	1	0,30	0	0	-
Total catégorie A																		
Total catégorie B	365	1	0,31	0	0	-	366	1	0,30	0	0	-	365	1	0,30	0	0	-
de 55 ans à 64 ans	365	1	0,31			-	366	1	0,30			-	365	1	0,30			-
Total catégorie C	332	2	0,28	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-	0	0	-
de 55 ans à 64 ans	92	1	0,08			-			-			-			-			-
Plus de 65 ans	240	1	0,20			-			-			-			-			-
<b>Total</b>	950	4	0,80	0	0	-	366	1	0,30	0	0	-	365	1	0,30	0	0	-

## Congé longue maladie

	2023						2024						2025					
	F			H			F			H			F			H		
	Nb jours	Nb agents	Nb de jours arrêt / nb total agent	Nb jours	Nb agents	Nb de jours arrêt / nb total agent	Nb jours	Nb agents	Nb de jours arrêt / nb total agent	Nb jours	Nb agents	Nb de jours arrêt / nb total agent	Nb jours	Nb agents	Nb de jours arrêt / nb total agent	Nb jours	Nb agents	Nb de jours arrêt / nb total agent
<b>Enseignant</b>			-	308	1	0,26	142	1	0,12	0	0	-	223	1	0,18	0	0	-
de 35 ans à 44 ans			-			-	142	1	0,12			-	223	1	0,18			-
Plus de 65 ans			-	308	1	0,2604			-			-			-			-
<b>BIATSS</b>	593	2	0,50	324	4	0,27	280	1	0,23	1329	5	1,10	0	0	-	1485	6	1,23
Total catégorie A	0	0	-	122	1	0,10	0	0	-	366	1	0,30	0	0	-	689	2	0,57
de 45 ans à 54 ans																324	1	0,27
de 55 ans à 64 ans			-	122	1	0,10			-	366	1	0,30			-	365	1	0,30
Total catégorie B	0	0	-	1	1	0,00	0	0	-	95	1	0,08	0	0	-	0	0	-
de 55 ans à 64 ans			-	1	1	0,00			-	95	1	0,08			-			-
Total catégorie C	593	2	0,50	201	2	0,17	280	1	0,23	868	3	0,72	0	0	-	796	4	0,66
de 45 ans à 54 ans	365	1	0,31			-	280	1	0,23			-			-			-
de 55 ans à 64 ans	228	1	0,19	201	2	0,1699			-	868	3	0,7209			-	796	4	0,66
<b>Total</b>	593	2	0,50	632	5	0,53	422	2	0,35	1329	5	1,10	223	1	0,18	1485	6	1,23

## Congé grave maladie

	2023						2024						2025					
	F			H			F			H			F			H		
	Nb jours	Nb agents	Nb de jours arrêt / nb total agent	Nb jours	Nb agents	Nb de jours arrêt / nb total agent	Nb jours	Nb agents	Nb de jours arrêt / nb total agent	Nb jours	Nb agents	Nb de jours arrêt / nb total agent	Nb jours	Nb agents	Nb de jours arrêt / nb total agent	Nb jours	Nb agents	Nb de jours arrêt / nb total agent
<b>Enseignant</b>			-			-			-			-			-			-
<b>BIATSS</b>	730	2	0,62			-	512	2	0,43			-			-			-
Total cat. A			-			-			-			-			-			-
Total cat. B																		
Total cat. C	730	2	0,62			-	512	2	0,43			-			-			-
de 45 ans à 54 ans	730	2	0,62			-	512	2	0,43			-			-			-
<b>Total</b>	730	2	0,69	0	0	-	512	2	0,43	0	0	-	0	0	-	0	0	-

# Chapitre 8 - Action sanitaire, sociale et culturelle

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, avec le passage aux Responsabilités et Compétences Élargies, la gestion des prestations sociales ministérielles et interministérielles est transférée à l'ENSAM. L'école a défini une politique sociale propre.

Le service d'Action sanitaire, sociale et culturelle de la DRH coordonne l'ensemble des activités liées à l'action sanitaire, sociale et culturelle pour l'établissement. Il a la responsabilité de l'élaboration et du suivi des procédures dans son domaine d'activité.

## Liste des Aides Spécifiques à l'Initiative de l'ENSAM votées

Aide aux vacances familiales, aide aux loisirs des enfants dans le cadre extra-scolaire, aide à la préparation du BAFA, aide aux études supérieures : études post bac, enfant de moins de 23 ans, aide à la garde d'enfants de 6 à 11 ans révolus dont les parents exercent leur fonction avant 8h ou après 18h, aide aux parents isolés, aides au logement locatif, aides financières exceptionnelles, accès aux loisirs et à la billetterie via un prestataire Kalidéa.

Le service des relations sociales, de l'action sanitaire sociale et culturelle informe le personnel de l'ensemble de ces prestations par différents biais :

-le guide de l'action sociale 2025 a été transmis par mail à l'ensemble du personnel dès la sortie de ce dernier ;

-information aux RRH de proximité pour une large diffusion en interne, ainsi qu'aux responsables des services via les matinales RH ;

-disponible sur le site intranet ETRE via le lien suivant, à télécharger :

<http://etre.ensam.eu/personnel/vie-du-br-personnel/action-sociale/action-sanitaire-sociale-et-culturelle-49752.kjsp?RF=1317650505186&RH=1317650505186&ksession=c0bc00dd-ac88-499c-85fa-e46ecdd24d41>

# 1. Les différentes prestations d'action sociale

## 1- Les Aides Sociales à l'Initiative de l'Établissement (ASIE)

	2023			2024			2025		
	Nb agent		Montant	Nb agent		Montant	Nb agent		Montant
	F	H		F	H		F	H	
Aide aux études supérieures	6	6	6 000 €	8	6	7 000 €	8	3	5 500 €
Aide aux loisirs des enfants	12	4	2 453 €	10	7	2 444 €	10	11	2 400 €
Aide aux vacances familiales	4	3	3 500 €	5	0	2 500 €	4	2	2 500 €
Aide au logement locatif	1	2	2 100 €	1	2	2 100 €	0	1	700 €
Aide à la préparation du BAFA	2	1	600 €	1	0	200 €	0	0	- €
Aide aux parents isolés	5	0	2 250 €	8	0	3 600 €	10	0	4 500 €
Aide à l'installation	1	0	1 500 €	0	0	- €	0	0	- €
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>16</b>	<b>18 403 €</b>	<b>33</b>	<b>15</b>	<b>17 844 €</b>	<b>32</b>	<b>17</b>	<b>15 600 €</b>

### Les Aides Sociales à l'Initiative de l'Établissement (ASIE) réparties par catégorie et tranche d'âge

		2023								2024								2025							
		Cat A		Cat B		Cat C		Total		Cat A		Cat B		Cat C		Total		Cat A		Cat B		Cat C		Total	
		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Aide aux études supérieures	de 25 ans à 34 ans																								
	de 35 ans à 44 ans		1	4	1			4	2			2					2			1					1
	de 45 ans à 54 ans	1	2		1	1	1	2	4	1	1	1	2	4	1					4					4
	de 55 ans à 64 ans									2	2	1				2	2	5			3	3			3
<b>Total Aide aux études supérieures</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	
Aide aux loisirs des enfants	de 25 ans à 34 ans											3				3				1				1	
	de 35 ans à 44 ans	1		7				8		2	2	3	1			5	3			6	5			6	
	de 45 ans à 54 ans	1	1	3	1			4	2	1	2	1	1			1	2	4		1	3	5		3	
	de 55 ans à 64 ans				2			2																	
<b>Total Aide aux loisirs des enfants</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	
Aide aux vacances familiales	de 25 ans à 34 ans																								
	de 35 ans à 44 ans	1						1		3						3				1				1	
	de 45 ans à 54 ans	1		2			1	3	1	1		1				2				2	1			2	
	de 55 ans à 64 ans		1				1	2								0				1	1			1	
<b>Total Aide aux vacances familiales</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	
Aide au logement locatif	de 25 ans à 34 ans	1						1																	
	de 35 ans à 44 ans		1					1			1	1				1	1								
	de 45 ans à 54 ans																				1			1	
	de 55 ans à 64 ans		1					1				1													
<b>Total Aide au logement locatif</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	
Aide à la préparation du BAFA	de 25 ans à 34 ans																								
	de 35 ans à 44 ans							2								1									
	de 45 ans à 54 ans	2						2																	
	de 55 ans à 64 ans		1					1																	
<b>Total Aide à la préparation du BAFA</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		
Aide aux parents isolés	de 25 ans à 34 ans					1		1							1	0				3				3	
	de 35 ans à 44 ans			3		1		4		1		3				4				4				4	
	de 45 ans à 54 ans										2		1			3				3				3	
	de 55 ans à 64 ans																								
<b>Total Aide aux parents isolés</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>10</b>		
Aide à l'installation	de 25 ans à 34 ans	1						1																	
	de 35 ans à 44 ans																								
	de 45 ans à 54 ans																								
	de 55 ans à 64 ans																								
<b>Total Aide à l'installation</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>19</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>31</b>	<b>16</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>20</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>33</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>32</b>	<b>16</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>32</b>	<b>17</b>	

### Les Aides Sociales à l'Initiative de l'Établissement (ASIE) réparties par catégorie hiérarchique et tranche d'âge en % des effectif totaux

	2023				2024				2025			
	Cat A	Cat B	Cat C	Total	Cat A	Cat B	Cat C	Total	Cat A	Cat B	Cat C	Total
Moins de 25 ans	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
de 25 ans à 34 ans	0,9%	-	0,0%	<b>0,29%</b>	-	0,28%	0,09%	<b>0,38%</b>	-	0,36%	-	<b>0,36%</b>
de 35 ans à 44 ans	0,38%	144%	0,0%	<b>1,92%</b>	0,75%	103%	-	<b>1,78%</b>	-	154%	-	<b>1,54%</b>
de 45 ans à 54 ans	0,77%	0,67%	0,29%	<b>1,73%</b>	0,56%	0,66%	0,38%	<b>1,60%</b>	0,09%	163%	-	<b>1,72%</b>
de 55 ans à 64 ans	0,29%	0,9%	0,0%	<b>0,58%</b>	0,9%	0,38%	0,9%	<b>0,75%</b>	-	0,82%	-	<b>0,82%</b>
65 ans et plus	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>1,64%</b>	<b>2,31%</b>	<b>0,58%</b>	<b>4,52%</b>	<b>1,50%</b>	<b>2,35%</b>	<b>0,66%</b>	<b>4,51%</b>	<b>0,09%</b>	<b>4,36%</b>	<b>-</b>	<b>4,45%</b>

## 2- Les Prestations Interministérielles (PIM)

	2023			2024			2025		
	Nb agent		Montant	Nb agent		Montant	Nb agent		Montant
	F	H		F	H		F	H	
Aide pour les parents d'enfant handicapé	3	5	15 507 €	3	6	19 183 €	5	4	18 117 €
Aide séjours enfant	2	0	175 €	1	0	178 €	0	2	51 €
Aide à la garde d'enfants	7	0	527 €	8	0	887 €	11	0	1 116 €
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>5</b>	<b>16 209 €</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>20 248 €</b>	<b>16</b>	<b>6</b>	<b>19 284 €</b>

### Les Prestations Interministérielles (PIM) réparties par catégorie hiérarchique et tranche d'âge

		2023								2024								2025								
		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total		Cat A		Cat B		Cat C		Total		Cat A		Cat B		Cat C		Total		
		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
Aide pour les parents d'enfant handicapé	de 25 ans à 34 ans					1		1																		
	de 35 ans à 44 ans		2	2	1			2	3		4	2				2	4			3	2				3	2
	de 45 ans à 54 ans	1						1			1			1	1	1			1	2	1				2	2
	de 55 ans à 64 ans		1					1			1					1										
<b>Total Aide pour les parents d'enfant handicapé</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	
Aide séjour enfant	de 25 ans à 34 ans																									
	de 35 ans à 44 ans																									
	de 45 ans à 54 ans			2				2		1					1					2						2
	de 55 ans à 64 ans																									
<b>Total Aide séjour enfant</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	
Aide à la garde d'enfants	de 25 ans à 34 ans										2				2											
	de 35 ans à 44 ans			3				3		1		1			2					4						4
	de 45 ans à 54 ans			4				4			4				4				1	3					4	
	de 55 ans à 64 ans																			3						3
<b>Total Aide à la garde d'enfants</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>0</b>
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>12</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>15</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>16</b>	<b>6</b>	

### Les Prestations Interministérielles (PIM) réparties par catégorie hiérarchique et tranche d'âge en % des effectifs totaux

	2023				2024				2025			
	Cat A	Cat B	Cat C	Total	Cat A	Cat B	Cat C	Total	Cat A	Cat B	Cat C	Total
Moins de 25 ans	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
de 25 ans à 34 ans	-	-	0,10%	0,10%	-	0,13%	-	0,19%	-	-	-	-
de 35 ans à 44 ans	0,19%	0,77%	-	0,96%	0,47%	0,28%	-	0,75%	-	0,82%	-	0,82%
de 45 ans à 54 ans	0,10%	0,38%	-	0,48%	0,09%	0,47%	0,09%	0,66%	0,18%	0,73%	-	0,91%
de 55 ans à 64 ans	0,10%	-	-	0,10%	0,09%	-	-	0,09%	-	0,27%	-	0,27%
65 ans et plus	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>0,38%</b>	<b>1,15%</b>	<b>0,10%</b>	<b>1,64%</b>	<b>0,66%</b>	<b>0,94%</b>	<b>0,09%</b>	<b>1,69%</b>	<b>0,18%</b>	<b>1,81%</b>	<b>-</b>	<b>2,00%</b>

## 3- La protection sociale complémentaire

	2023	2024	2025
Montant du financement de l'employeur à la protection sociale complémentaire des agents	126 636 €	124 402 €	136 637 €
Nombre d'agents adhérents à la ou aux garanties de protection sociale complémentaire	715	701	749

#### 4- Les professionnels intervenant auprès du personnel dans le cadre d'un dispositif de soutien aux agents

Depuis 2015, la mise en œuvre du réseau des assistants sociaux est effective, pour 8 heures mensuelles par campus.

	2023	2024	2025
Coût prestation AS	73 456 €	99 647 €	47 863 €
Prévention RPS	17 500 €	17 500 €	17 500 €
Coût psychologue *	9 600 €	9 360 €	14 040 €

\*Permanence psychologue de la cellule de veille et de soutien psychologique

## 2. Dispositif d'aide d'urgence au bénéfice des personnels de l'établissement

La commission de secours financiers exceptionnels examine les demandes présentées par les assistants sociaux.

La commission a été réunie 6 fois en 2025 (9 fois en 2024 et 8 en 2023).

La commission a examiné 16 dossiers. Quatre dossiers ont été refusé.

	2023			2024			2025		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Nombre aides accordées	7	4	11	5	6	11	8	4	12
Nombre agents	7	2	9	5	3	8	8	4	12
<b>Montants</b>	<b>6 647 €</b>			<b>100 627 €<sup>(1)</sup></b>			<b>47 428 €<sup>(2)</sup></b>		

(1) Deux capitaux décès ont été versés en 2024 pour un montant de 93 826 euros. Le montant global octroyé au titre des secours exceptionnels et de **6 801 euros**.

(2) Un capital décès a été versé en 2025 pour un montant de 37 776 euros. Le montant global octroyé au titre des secours exceptionnels et de **9 652 euros**.

## 3. Subventions accordées aux amicales des personnels des campus

Une subvention est accordée aux 8 amicales des personnels pour mettre en place des activités à caractère social, culturel ou sportif. Jusqu'en 2019, le montant de la subvention était calculé sur la base de 50 € par effectif présent au 1<sup>er</sup> janvier de l'année (hors personnel rémunéré à la vacation). A compter de 2019, une subvention complémentaire de 20 € a été accordée aux amicales pour l'organisation des événements de convivialités en direction de l'ensemble des personnels, portant la cotisation par effectif à 70€.

	2023		2024		2025	
	Effectifs au 01/01	Montant de la subvention	Effectifs au 01/01	Montant de la subvention	Effectifs au 01/01	Montant de la subvention
Campus d'Aix-en-Provence	95	6 650 €	88	6 160 €	89	6 230 €
Campus d'Angers	97	6 790 €	90	6 300 €	94	6 580 €
Campus de Bordeaux	96	6 720 €	96	6 720 €	101	7 070 €
Campus de Châlons-en-Champagne	84	5 880 €	88	6 160 €	83	5 810 €
Campus de Cluny	117	8 190 €	117	8 190 €	118	8 260 €
Campus de Lille	95	6 650 €	96	6 720 €	101	7 070 €
Campus de Metz	89	6 230 €	92	6 440 €	95	6 650 €
Site Parisien	285	19 950 €	275	19 250 €	289	20 230 €
<b>Total</b>	<b>958</b>	<b>67 060 €</b>	<b>942</b>	<b>65 940 €</b>	<b>970</b>	<b>67 900 €</b>

## 4. Action sanitaire

Permanence d'écoute et de soutien psychologique :

<http://etre.ensam.eu/personnel/vie-du-br-personnel/action-sociale/permanence-de-soutien-psychologique/>

### Entretiens individuels

Dans une optique d'amélioration des conditions de travail et de prévention des risques psychosociaux, la permanence de soutien psychologique prend en charge les personnels en difficulté dans leur environnement de travail.

Cette permanence est assurée par Madame Leïla HAMELIN, psychologue clinicienne. Elle permet aux agents de bénéficier d'un accompagnement psychologique, sous forme d'entretiens individuels.

### Permanences d'écoute, de soutien et de veille psychologique

Madame Leïla HAMELIN assure la permanence d'écoute, de soutien et de veille psychologique lors de 2 permanences téléphoniques par mois sous forme de demi-journées. Les entretiens sont réalisés par visio conférence.

### Secret professionnel

La psychologue accompagne l'agent et chemine avec lui afin de déterminer le problème et lui apporter une aide appropriée. Elle respecte des règles déontologiques et d'anonymat, telles que la confidentialité des informations, le secret professionnel, le principe de non-discrimination ou de stigmatisation. Elle analyse la situation et oriente l'agent, en accord avec lui, vers les différents professionnels venant en aide au personnel : assistant.es sociales et sociaux, médecins de prévention afin de trouver une solution adaptée.

	2023		2024		2025	
	Nb d'agent		Nb d'agent		Nb d'agent	
	F	H	F	H	F	H
Situation suivie	6	7	7	8	24	14
Demande de renseignement	-	-	-	-	-	-
Entretien sans suivi à la demande des agents	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>24</b>	<b>14</b>

## 5. Restauration

Depuis 2022, afin d'offrir une meilleure prise en charge de la restauration du personnel, le conseil d'administration a voté de nouveaux tarifs. Le prix restant à charge de l'agent a été déterminé. L'ENSAM finance la différence. Des conventions ont été signées avec les restaurants collectifs de chaque campus.

Tranche	INM	Participation ENSAM HT	Participation PIM HT	Prix payé par l'agent HT
1	indice ≤ 381	3,88 €	1,47 €	2,60 €
2	382 ≤ indice ≤ 539	3,48 €	1,47 €	3,00 €
3	540 ≤ indice ≤ 656	3,95 €		4,00 €
4	657 ≤ indice ≤ 783	2,95 €		5,00 €
5	indice ≥ 784	- €		7,95 €

### Détail par campus des frais de restauration

	2023	2024	2025
Campus d'Aix-en-Provence	3 589 €	3 940 €	4 626 €
Campus d'Angers	2 426 €	3 581 €	5 011 €
Campus de Bordeaux	3 124 €	4 273 €	3 682 €
Campus de Châlons-en-Champagne	9 311 €	10 406 €	9 533 €
Campus de Cluny	37 622 €	39 304 €	41 899 €
Campus de Lille	4 136 €	3 921 €	2 776 €
Campus de Metz	6 863 €	8 242 €	7 636 €
Site Parisien	44 625 € <sup>(1)</sup>	28 770 €	27 059 €
<b>Total</b>	<b>111 696 €</b>	<b>102 437 €</b>	<b>102 223 €</b>

<sup>(1)</sup> 32 000 € supplémentaires pour la location du frigo connecté

## 6. Actions culturelles et de loisirs

Le service diffuse aux personnels les propositions des SRIAS et des établissements culturels dont il a connaissance.

Le prestataire KALIDEA permet un accès à des tarifs préférentiels à différentes activités de loisirs.

	2023			2024			2025
	F	H	Total	F	H	Total	Total
Nb d'agents	102	68	170	112	76	188	586
Montant	4 486 €			6 035 €			6 762 €

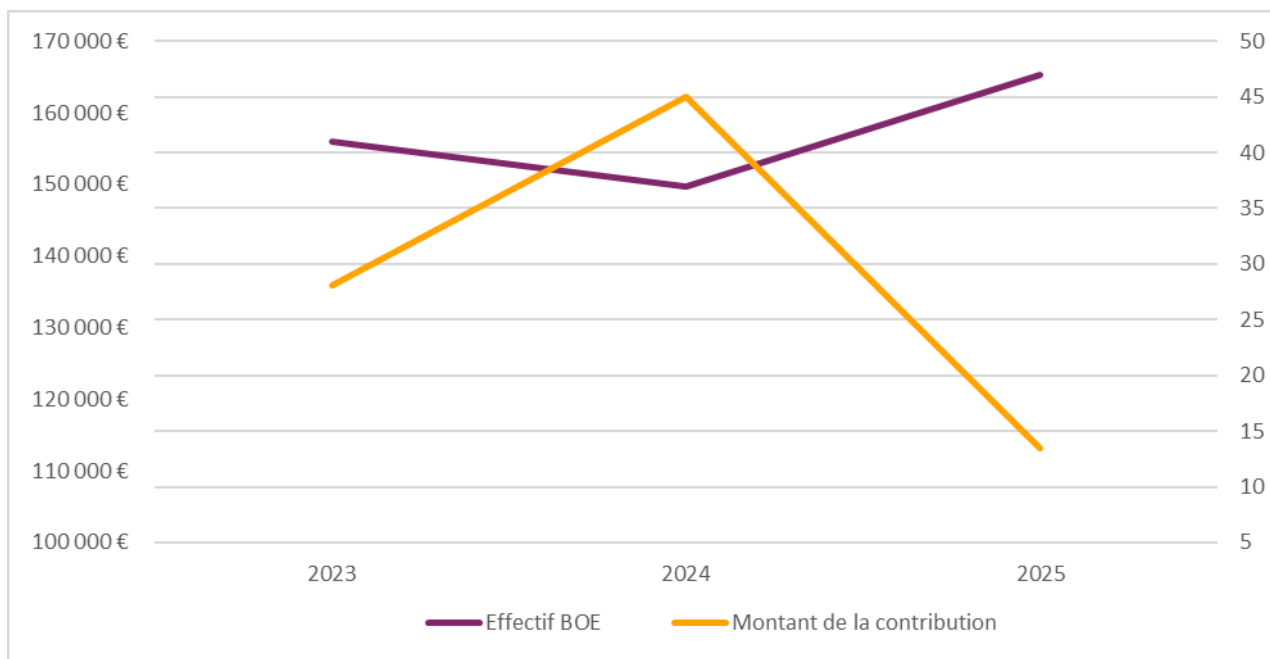
## 7. Personnels en situation de handicap

La déclaration obligatoire de travailleur handicapé (DOTH) concerne tous les employeurs employant plus de 20 ETP. Le nombre légal de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) correspond à 6% de l'effectif total au 1<sup>er</sup> janvier de l'année considérée.

### a. Evolution du taux d'emploi et de la contribution versée au FIPHFP

Le taux d'emploi direct correspond au nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi rapporté à l'effectif total au 1<sup>er</sup> janvier.

	2023	2024	2025
Effectif BOE	41	37	47
Taux d'emploi direct	3,73%	3,35%	4,07%
Montant de la contribution	135 935 €	162 174 €	113 115 €



### Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi par statut

	2023		2024		2025	
	F	H	F	H	F	H
<b>Titulaire</b>	12	18	15	15	19	19
Catégorie A	4	5	6	4	7	6
Catégorie B	2	5	3	5	4	6
Catégorie C	6	8	6	6	8	7
<b>Non titulaire</b>	5	5	3	4	7	2
Catégorie A	2	4	1	3	2	2
Catégorie B	2		2	0	3	
Catégorie C	1	1	0	1	2	0
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>23</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>26</b>	<b>21</b>

### b. Les aménagements de postes

	2023	2024	2025
Nombre de postes aménagés demandés	12	7	10
Nombre de postes aménagés réalisés	12	7	10
Montant des dépenses	15 035 €	16 627 €	19 520 €

# Chapitre 9 - Dialogue social

## 1. Le Comité Social d'Administration d'Établissement (CSAE)

Décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'État

Le CSAE, qui succède au comité technique, est une instance de concertation chargée de rendre des avis sur les sujets suivants :

- Fonctionnement et organisation des services ;
- Stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines ;
- Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Plan de formation ;
- Restructuration ;
- Participation au financement de la protection sociale ;
- Projets d'aménagement importants ;
- Temps de travail.

### Composition

La composition du Comité Social d'Administration de l'ENSAM est fixée comme suit :

- 4 représentants de l'administration :
  - Le directeur général, président du CSAE ;
  - Le directeur général adjoint en charge des ressources et du pilotage ;
  - Le directeur des ressources humaines ;
  - Le directeur des ressources humaines adjoint.
- 10 représentants du personnel titulaires, élus (et un nombre égal de suppléants, élus).

### Répartition des représentants du personnel par genre

	2023		2024		2025	
	Titulaires	Suppléants	Titulaires	Suppléants	Titulaires	Suppléants
Femme	4	3	4	3	3	3
Homme	6	7	6	7	7	7

### Répartition des représentants du personnel par organisation syndicale pour l'année 2025

	FSU		UNSA A&I SNPTES		FERC-SUP- CGT		FO-ESR	
	Titulaire	Suppléant	Titulaire	Suppléant	Titulaire	Suppléant	Titulaire	Suppléant
Femme	2	1	1	1	0	0	0	1
Homme	2	3	1	1	3	3	1	0

### Nombre de réunions du comité social d'administration de l'ENSAM

	2023	2024	2025
Nb de réunions	5	5	5
Nb de re convocation	1	1	0

## Les sujets présentés au comité social d'administration de l'ENSAM

Séances	Ordre du jour
<b>06/02/2025</b>	<p>Désignation du secrétaire adjoint de séance ;            Approbation des comptes-rendus des séances du 10/10/2024, 05/12/2024 et 13/12/2024 ;            Pour avis :            Modification de l'organigramme du SATER, campus de Metz ;            Plan de formation 2025 ;            Complément indemnitaire annuel ;            Dispositif de prise en charge d'enseignement par des personnels administratifs et technique de l'ENSAM pour la période 2023-2024 ;            Restauration collective, ajustement du montant de la participation de l'employeur sur la tarification ;            Evolution de l'organigramme du service achat et commande publique ;            Déménagement du Service du développement européen et international ;            Pour information :            Processus d'intégration des nouveaux personnels</p>
<b>21/05/2025</b>	<p>Désignation du secrétaire adjoint de séance ;            Approbation des comptes-rendus des séances du 10/10/2024, 05/12/2024, 13/12/2024 et du 06/02/2025 ;            Pour avis :            Projet du plan d'actions pluriannuel égalité femmes-hommes 2025-2027 ;            Bilan du plan de formation de l'année 2024 ;            Pour information :            Présentation du Règlement intérieur ;            Point sur les Amicales ;            Processus d'intégration des nouveaux arrivants</p>
<b>05/06/2025</b>	<p>Désignation du secrétaire adjoint de séance ;            Approbation du compte-rendu de la séance du 21/05/2025 ;            Pour avis :            Règlement Intérieur de l'Ensam ;            Mise à jour du cadre de gestion des personnels administratifs et techniques ;            Rapport Social Unique 2024 ;            Modification de l'organigramme du Service accompagnement et gestion des contrats ;            Bilan du plan de formation 2024</p>
<b>21/10/2025</b>	<p>Désignation du secrétaire adjoint de séance ;            Approbation des comptes-rendus des séances du 13/12/2024, 06/02/2025, 21/05/2025, et du 05/06/2025 ;            Pour information :            Présentation du cadre de gestion national des contractuels ;            Information relative à l'utilisation des logiciels libres au sein de l'Etablissement ;            Information relative au déploiement de la Protection Sociale Complémentaire (PSC) ;            Calendrier prévisionnel des réunions du CSAE</p>

## 2. Les organisations syndicales

### a. Les journées d'autorisation d'absence à titre syndical

**Nombre de journées d'autorisation d'absence accordées pour siéger dans une instance de concertation visée au I de l'article 15 du décret n°82-447 du 28 mai 1982 :**

En moyenne, 3,5 journées d'autorisation d'absence par agent ont été accordées aux membres du comité social d'administration et 5 journées pour les membres de la F3SCT.

Ces journées d'autorisations d'absence comprennent le temps de préparation et le temps de réunion.

**Nombre de journées d'autorisations d'absences accordées en application du II de l'article 15 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 pour participer à une réunion de travail convoquée par l'administration ou à une négociation :**

Au cours de l'année 2025, deux groupes de travail se sont réunis.

Le premier groupe de travail portait sur WITTYFIT et s'est réuni 5 fois. Il était piloté par la coordinatrice de l'action sociale et constitué de 2 représentants de la F3SCT.

Le second groupe de travail portait sur la refonte du règlement intérieur et s'est réuni 5 fois. Il était piloté par la Directrice des Ressources Humaines et constitué de représentants du CSAE.

En moyenne, 1 journée d'autorisation d'absence a été accordée pour participer aux réunions de travail.

**Nombre de journées d'autorisations spéciales d'absences accordées pour participer aux réunions d'un organisme directeur ou au congrès d'un syndicat en application de l'article 13 du décret du 28 mai 1982 :**

En 2025, 13 journées d'autorisation d'absence ont été accordées pour participer aux réunions d'un organisme directeur ou au congrès d'un syndicat.

### b. Les négociations engagées et les accords signés

	2023	2024	2025
Nombre de négociations au sens des articles 8 bis à 8 nonies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 engagées au cours de l'année, dont nombre de négociations engagées à la suite d'une initiative des organisations syndicales au sens de l'article 8 quinquies de la même loi, par niveau de CSA, ventilé par domaines sur lesquels portent les accords au sens de l'article 8 bis	0	1	0
Nombre de demandes formulées par les organisations syndicales visant à ouvrir une négociation collective selon les modalités prévues à l'article 8 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, par niveau de CSA, ventilé par domaines sur lesquels portent les accords au sens de l'article 8 ter.	1	0	0
Nombre d'accords conclus et signés majoritairement au cours de l'année, par niveau de CSA, ventilé par domaines sur lesquels portent les accords au sens de l'article 8 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983.	1	0	0

### c. Les recours formés auprès des commissions paritaires

	2023	2024	2025
Nombre de recours examinés en commission paritaire formés suite à saisine de droit	0	0	0
Nombre de recours examinés en commission paritaire formés suite à la demande des agents	2	0	0

## d. Moyens accordés aux organisations syndicales

### Moyens humains

	Volume annuel du contingent global de crédit de temps syndical prévu à l'article 16 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982	Nombre de crédits de temps syndical effectivement utilisés (décharges + crédits d'heures)	Nombre d'ETP de crédits de temps syndical utilisés sous forme de décharges d'activité de service (DAS)
CSAE	6428	1074,87	0,752
F3SCT	6428	1074,87	0,752
Aix-en-Provence	<i>Non communiqué</i>	<i>Non communiqué</i>	<i>Non communiqué</i>
Angers	<i>Non communiqué</i>	<i>Non communiqué</i>	0,109
Bordeaux	<i>Non communiqué</i>	<i>Non communiqué</i>	0,318
Châlons-en-Champagne	<i>Non communiqué</i>	<i>Non communiqué</i>	<i>Non communiqué</i>
Cluny	<i>Non communiqué</i>	<i>Non communiqué</i>	<i>Non communiqué</i>
Lille	<i>Non communiqué</i>	<i>Non communiqué</i>	0,125
Metz	<i>Non communiqué</i>	<i>Non communiqué</i>	<i>Non communiqué</i>
Paris	<i>Non communiqué</i>	<i>Non communiqué</i>	0,2

### Locaux syndicaux et autres moyens

Campus	Local syndical	Surface	Panneaux d'affichage	Clés pour chaque OS	Matériels disponibles
<b>Aix-en-Provence</b>	Salle B007	19,14 m <sup>2</sup>	Oui	A disposition des syndicats auprès du service RH	1 bureau + 1 ordinateur
<b>Angers</b>	Bât S - Mutualisation transitoire du bureau S301 avec l'assistant social	14,61m <sup>2</sup>	Oui	A disposition sur demande / clés panneaux d'affichage	1 ordinateur + armoire à clé
<b>Bordeaux</b>	Local identifié	<i>Non communiqué</i>	Entrée bâtiment P (salle PO-31 et PO-71) et couloir du bâtiment R (amphithéâtre A, B et C)	<i>Non communiqué</i>	Matériels prêts
<b>Châlons-en-Champagne</b>	Bat J - RDC	<i>Non communiqué</i>	Bâtiment J	Oui	Matériel informatique + équipe mobilier installé
<b>Cluny</b>	1 <sup>er</sup> étage	<i>Non communiqué</i>	6 (3 dans le hall d'accueil de la direction, 3 dans la pyramide aux ateliers)	<i>Non communiqué</i>	Equipement mobilier, armoire, ordinateur et casque
<b>Lille</b>	1 <sup>er</sup> étage : couloir Patrimoine - petite salle de réunion	<i>Non communiqué</i>	Oui face aux machines à café au RDC pour accéder au parking	Disponible à la loge ou auprès du responsable du service patrimoine	Equipement mobilier, armoire, ordinateur
<b>Metz</b>	Salle B135	10,23 m <sup>2</sup>	Oui	Disponible à la loge	Equipement mobilier + ordinateur et téléphone
<b>Site parisien</b>	Sous-sol	22 m <sup>2</sup>	4 panneaux bat A escalier D	Disponible à la loge ou auprès des responsables du service patrimoine	Equipement mobilier +ordinateur

## e. Grève

Nombre de jours non travaillés pour faits de grève correspondant à un mot d'ordre national ou correspondant à un mot d'ordre local

	2023	2024	2025
Femme	23	-	5
Homme	66	3	9
<b>Total</b>	<b>89</b>	<b>3</b>	<b>14</b>

# GLOSSAIRE

**ASI** : aides spécifiques à l'initiative de l'Établissement.

**ASIA** : aides spécifiques à l'initiative de l'académie

**Catégorie** : tous les personnels de la fonction publique sont classés en 3 catégories hiérarchiques, désignées par les lettres A, B, C :

- La catégorie A correspond aux fonctions d'étude, d'encadrement, de conception et de direction
- La catégorie B correspond aux fonctions d'application et de mise en œuvre
- La catégorie C correspond aux fonctions techniques d'exécution

**Corps** : Le corps est l'unité de base de la gestion de la carrière des fonctionnaires. Les corps regroupent les fonctionnaires qui ont vocation à occuper les mêmes emplois. Les fonctionnaires d'un corps donné sont tous soumis au même texte statutaire (statut particulier). Tout fonctionnaire appartient à un corps et est titulaire d'un grade (les corps recouvrent de 1 à 4 grades).

**Effectif physique (PP/PPH)** : Effectifs réels en activité dans l'établissement au 31 décembre de l'année N.

**Équivalent temps plein (ETP)** : Photographie au 31 décembre de l'année N de l'effectif présent proratisé de leur quotité de temps de travail.

**Équivalent temps plein travaillé (ETPT)** : Cette unité de décompte est mesurée en tenant compte de la quotité de temps de travail et de la période d'activité sur l'année.

ETPT = Effectif physique\*quotité de temps de travail\* période d'activité sur l'année

**Garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA)** : Elle consiste en une comparaison entre l'évolution du traitement indiciaire brut détenu par l'agent sur une période de référence (31/12/N au 31/12/N+4) et l'évolution de l'indice des prix à la consommation sur la même période. Si le traitement indiciaire brut de l'agent évolue moins vite que l'inflation alors une indemnité brute équivalente à la perte de pouvoir d'achat constatée lui est versée.

**Grade** : Subdivision du corps. La hiérarchie des grades au sein des corps est fixée par les statuts particuliers de chaque corps.

**Heures complémentaires** : heures d'enseignement réalisées ou valorisées dans le cadre de l'année universitaire au-delà des charges de service prévues par le statut particulier des personnels (enseignant chercheurs 192H et enseignant 384h).

**Indemnité de résidence (IR) :** Le montant de l'indemnité auquel a droit un agent public est calculé en appliquant au traitement brut un taux variable selon la zone territoriale dans laquelle est classée la commune où il exerce ses fonctions. Il existe 3 zones d'indemnité : zone 1 taux à 3 %, zone 2 taux à 1 %, zone 3 taux à 0 %.

**Masse salariale :** Elle comprend le traitement, les indemnités et primes diverses ainsi que les charges sociales, impôts et taxes dus par l'employeur au titre de son personnel (comptes comptables 63 et 64).

**Nouvelle bonification indiciaire (NBI) :** C'est un complément de rémunération attaché à l'exercice de certaines fonctions définies réglementairement. La NBI prend en considération l'exercice de responsabilités particulières, notamment l'encadrement, l'animation d'équipes ou la mise en œuvre d'une technicité particulière. La liste des fonctions ouvrant droit est arrêtée par le chef d'établissement après avis de Comité technique et du Conseil d'administration, ainsi que le nombre de points attribués à chaque fonction. La NBI est versée mensuellement. Elle prend la forme d'un certain nombre de « points d'indice » venant s'ajouter aux points d'indice découlant du grade et de l'échelon de l'agent.

**Prime d'administration (PA) :** les bénéficiaires sont le directeur général et les directeurs de centre. Un arrêté conjoint des ministres chargés de l'enseignement supérieur, du budget et de la fonction publique fixe la liste des catégories de bénéficiaires de la présente prime ainsi que les différents taux annuels d'attribution de cette prime. Ces taux sont indexés sur la valeur du point indiciaire de la fonction publique. Elle est versée en une fois.

**Prime d'enseignement supérieur (PES) :** Prime versée aux professeurs agrégés, certifiés, ENSAM affectés dans un établissement d'enseignement supérieur. C'est l'équivalent de la PRES pour les enseignants, son montant est identique. Elle est versée de façon semestrielle.

**Prime d'excellence scientifique (PES) :** versée aux enseignants chercheurs qui en effectuent la demande auprès de l'établissement. Les critères d'éligibilité reposent sur la base de productions d'activités à caractère scientifique, elle est versée après avis du conseil scientifique restreint au regard de critères fixés par le conseil d'administration restreint et de l'évaluation de l'instance nationale ministérielle. Elle est versée trimestriellement.

**Prime de charges administratives (PCA) :** indemnise l'investissement d'un enseignant ou d'un enseignant chercheur dans des responsabilités administratives. Le montant correspondant à un plafond est fixé par délibération du conseil d'administration de l'école. Le bénéfice de cette prime est accordé sur décision du chef d'établissement après avis du conseil d'administration restreint. Elle est versée en une fois.

**Prime de participation à la recherche scientifique (PPRS) :** Elle est attribuée aux personnels ITRF titulaires ou stagiaires, à tous ceux qui exerçant dans l'établissement participent à des travaux de recherche, à la conception ou à la mise au point de techniques scientifiques nouvelles, ou à des activités de soutien à la recherche. Cette prime est versée mensuellement. Elle prévoit un montant moyen pour chaque corps ou grades.

**Prime de recherche de l'enseignement supérieur (PRES) :** Prime versée à tous les professeurs des universités, maitres de conférences, ATER affectés dans un établissement d'enseignement supérieur. Son montant est identique pour tous les enseignants. Elle est versée de façon semestrielle.

**Prime de responsabilités pédagogiques (PRP) :** indemnise l'investissement d'un enseignant ou enseignant chercheur dans des activités liées à l'encadrement de la pédagogie. Elles sont fixées par délibération du conseil d'administration dans la limite de 90 fois le taux d'une heure complémentaire soit 3 681 euros. Elle est versée en une fois.

**Prime informatique :** Elle est versée uniquement aux ingénieurs et techniciens affectés à un centre informatique de traitement de l'information. Son montant est variable selon le grade, la fonction et l'ancienneté de l'agent dans sa fonction. Cette prime est versée mensuellement.

**Parcours Professionnel Carrière et Rémunération (PPCR) :** Protocole pour revaloriser les carrières et rémunération au bénéfice des fonctionnaires titulaires de la fonction publique d'état.

**Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) :** Il s'agit d'un régime indemnitaire composé de deux types de versement : d'une part, une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) , versée mensuellement, d'autre part, un complément indemnitaire annuel (CIA).

**SRIAS :** section régionale interministérielle d'action sociale auprès des préfetures

**Supplément familial de traitement (SFT) :** Le supplément familial de traitement (SFT) est attribué aux agents publics ayant au moins un enfant à charge au sens des prestations familiales. Le SFT comprend un élément fixe et un élément proportionnel au traitement brut qui varient en fonction du nombre d'enfants à charge.

**Traitement :** Par principe général, un agent public fonctionnaire titulaire bénéficie d'un traitement. Celui-ci résulte d'un calcul fixé par la réglementation (décret et arrêté) :

Traitement brut = Indice majoré \* valeur du point fonction publique

La valeur annuelle du point fonction publique est de 59.0734€.

Les fonctionnaires relèvent d'un statut particulier qui permet de gérer la carrière statutaire d'un agent au travers d'une évolution au sein d'un grade et plus globalement d'un corps. Selon les situations, un corps peut comprendre un ou plusieurs grades (ex : assistant ingénieur : 1 grade et technicien : 3 grades). Chaque statut prévoit un échelonnement indiciaire au sein de chaque grade (ex : 6<sup>ème</sup> échelon – Indice brut : 320). Pour chaque échelon, l'indice brut conditionne un indice dit « nouveau majoré » (INM) qui permet de calculer le traitement brut.

S'agissant des personnels contractuels, la rémunération est également fixée selon des règles édictées par décret.

