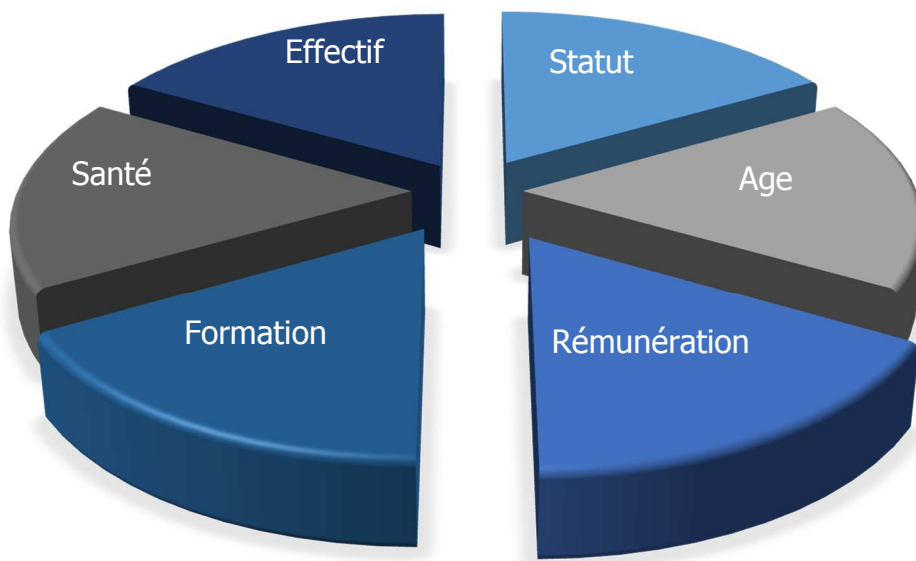


2019



# Bilan social

# SOMMAIRE

<b>LES EFFECTIFS .....</b>	<b>3</b>
1. LES PLAFONDS D'EMPLOIS .....	3
Plafond d'emploi sur Budget ETAT .....	3
Plafond d'emploi sur Budget ENSATT .....	3
2. LES EFFECTIFS .....	4
<i>Pédagogie</i> .....	4
Personnels permanents .....	4
Vacataires .....	4
Répartition des enseignants par formation et par statut .....	5
<i>Pilotage</i> .....	6
Personnels permanents .....	6
Vacataires .....	7
Répartition des effectifs permanents par catégorie et par service .....	7
<i>Synthèse</i> .....	8
Répartition de l'effectif global par statut : Titulaires / Contractuels / Vacataires .....	8
Pourcentage des effectifs par type d'emploi, avec et sans vacataires .....	9
Evolution du statut des contractuels .....	10
Bénéficiaires de l'obligation d'emploi .....	11
<b>LA CARRIERE .....</b>	<b>12</b>
3. LA MOBILITE .....	12
<i>Pédagogie</i> .....	12
Entrées .....	12
Sorties .....	12
<i>Pilotage</i> .....	13
Entrées .....	13
Sorties .....	13
4. L'AVANCEMENT .....	14
<i>Pilotage</i> .....	14
5. LE TEMPS DE TRAVAIL .....	14
<i>Pédagogie</i> .....	14
Les temps partiels et incomplets .....	14
Le service des enseignants permanents .....	15
La durée d'intervention des chargés d'enseignement vacataires .....	15
<i>Pilotage</i> .....	16
Les temps partiels et incomplets .....	16
Les horaires de travail atypiques .....	16
Le compte épargne temps .....	16
<i>Synthèse</i> .....	18
Répartition des personnels permanents par service et fonction .....	18
Répartition globale des agents à temps partiel ou incomplet par sexe .....	19
<b>LA DEMOGRAPHIE .....</b>	<b>19</b>
6. LA REPARTITION HOMMES/FEMMES .....	19
<i>Pédagogie</i> .....	19
Répartition des enseignants par statut et par sexe .....	19
<i>Pilotage</i> .....	20
Répartition des personnels administratifs et techniques par statut et par sexe .....	20
<i>Synthèse</i> .....	19
Répartition Hommes / Femmes par statut .....	19
Répartition des personnels permanents par sexe et par service .....	22
7. L'AGE MOYEN .....	24
<i>Synthèse (hors vacataires)</i> .....	24
Age moyen par sexe .....	24
Age moyen par service .....	25
8. LA PYRAMIDE DES AGES .....	27
Evolution de la répartition des personnels permanents par tranche d'âge .....	24
9. LA RETRAITE .....	27
<b>LA REMUNERATION .....</b>	<b>28</b>
10. LE TRAITEMENT .....	28
<i>Pédagogie</i> .....	28
Indice Nouveau Majoré (INM) moyen par statut .....	28
INM moyen par type d'emploi .....	28

INM moyen par âge et par sexe.....	28
<i>Pilotage</i> .....	29
INM moyen par statut .....	29
INM par catégorie et type d'emploi .....	30
INM moyen par âge et par sexe.....	31
<i>Synthèse</i> .....	29
INM moyen par statut .....	29
INM moyen par catégorie.....	33
INM moyen par service.....	33
INM moyen par âge et par sexe.....	33
<i>Garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA)</i> .....	34
<b>11. LES ELEMENTS ACCESSOIRES DE REMUNERATION .....</b>	<b>35</b>
<i>Pédagogie</i> .....	35
Répartition des éléments accessoires de rémunération.....	35
<i>Pilotage</i> .....	35
Répartition des éléments accessoires de rémunération.....	35
<b>12. LA MASSE SALARIALE.....</b>	<b>37</b>
<i>Pédagogie</i> .....	37
Répartition du coût des vacances pédagogiques par formation.....	37
Le coût des conventions pédagogiques .....	38
Répartition des conventions pédagogiques par département .....	39
Le coût des conventions pour les ateliers-spectacles.....	39
Le coût global de la pédagogie et de la production sur ressources propres .....	40
<i>La Masse Salariale Globale</i> .....	40
Evolution de la masse salariale Budget Etat (BOP 150).....	40
Evolution de la masse salariale Ressources Propres.....	40
Evolution de la masse salariale globale.....	41
Budget global des interventions à l'ENSATT .....	41
<b>LA FORMATION DES PERSONNELS.....</b>	<b>39</b>
<b>LE TELETRAVAIL.....</b>	<b>.....</b>
<b>LA SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL .....</b>	<b>44</b>
1. ABSENTEISME.....	44
2. FOCUS SUR LES CONGES ORDINAIRES DE MALADIE .....	44
Répartition du nombre d'arrêts de travail (COM) par statut.....	44
Répartition du nombre d'arrêts de travail (COM) par service .....	45
Répartition de la durée des arrêts de travail (COM) par statut .....	45
Evolution des ETPT manquants pour cause de congé ordinaire de maladie.....	46
Répartition des COM des personnels administratifs et techniques par statut .....	46
Répartition des agents ayant bénéficié d'un COM par tranche d'âges.....	47
3. LES ACCIDENTS DE TRAVAIL OU DE SERVICE .....	47
4. LA MEDECINE DE PREVENTION.....	47
<b>L'ACTION SOCIALE.....</b>	<b>48</b>

L'étude porte sur les effectifs comptabilisés au **31 décembre 2019**.  
Pour une part importante, les données ne rendent donc pas compte des flux.

# Les effectifs

## 1. Les plafonds d'emplois

### Nombre d'emploi en ETP – budget Etat

BUDGET ETAT			Stock 2016	Stock 2017	Stock 2018	Stock 2019	Stock 2020
Pédagogie	Enseignants-chercheurs	Professeurs des universités	2	2	2	2	2
		Maîtres de conférences	2	3	3	3	3
		Professeurs associés	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5
	Enseignants du 2d degré	Professeurs agrégés	11	10	10	9	8
		Professeurs certifiés	15	15	15	15	15
	<b>Sous-total</b>			31,5	31,5	31,5	30,5
Pilotage	Direction	Directeur	1	1	1	1	1
	AENES	Attaché principal	1	1	1	2	2
		Secrétaires administratifs	2	2	2	2	2
		Adjoint administratifs	3	3	3	3	3
	ITRF	Ingénieurs de recherche	2	2	2	3	3
		Ingénieurs d'études	11	11	12	11	13
		Assistants ingénieur	2	2	2	2	1
		Techniciens	8	9	9	9	9
		ATRF et ATEE	6	5	5	5	5
	Bibliothèque	BIBAS	1	1	1	1	1
	<b>Sous total</b>			37	37	38	39
<b>TOTAUX</b>			68,5	68,5	69,5	69,5	69,5

N.B. : Plusieurs demandes de création de postes ont été effectuées dans le cadre de la campagne 2020 (comme lors des précédentes campagnes d'emploi), mais n'ont pas été satisfaites (création SI, Bibliothèque, accueil). En revanche, les transformations de poste sollicitées ont été acceptées.

Un poste de PRCE sur lequel est installée la responsable de l'insertion professionnelle, est rattaché au pilotage.

## Plafond d'emploi sur Budget ENSATT

<b>BUDGET PROPRE</b>	Stock 2016	Stock 2017	Stock 2018	Stock 2019*	Stock 2020
Chargés d'enseignement vacataires (en ETPT)	23,33	23.4	21,97	20.23	25,3

\*Stock 2019 : prévision de 24,12 ETPT inscrite au budget initial, mais 20,73 ETPT consommés du fait du passage à paye à façon : décalage d'un mois entre service fait et paye, donc 11 mois pris en charge sur l'exercice 2019. L'augmentation de la prévision 2020 correspond à l'augmentation des projets et ouvertures artistiques, qui ont un coût en termes de vacances.

## 2. Les effectifs

### Pédagogie

#### Personnels permanents

<b>Nombre d'agents par statut</b>		<b>Titulaires</b>	<b>Contractuels</b>
Enseignants-chercheurs	Professeurs des universités	1	1
	Maîtres de conférences	0	2
	Professeurs associés	-	3
Enseignants du 2d degré	Professeurs agrégés	2	8,92*
	Professeurs certifiés	2	18,08*
<b>TOTAUX</b>		<b>5</b>	<b>33</b>

\* Quatre enseignants contractuels sont installés à la fois sur des postes de PRAG et de PRCE, ils ont été répartis à due proportion entre les deux corps. Un poste de MCF était vacant suite au départ de B. Vergnes et dans l'attente du jugement du TA sur le recours de S. Brun.

<b>Type de contrats des enseignants contractuels</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Contrats à Durée Indéterminée	17	22	24	<b>21</b>
Contrats à Durée Déterminée	13	9	7	<b>9</b>
Professeurs Associés à Temps Partiel	3	3	3	<b>3</b>
<b>TOTAL</b>	<b>33</b>	<b>34</b>	<b>34</b>	<b>33</b>

Plusieurs enseignants en CDI ont fait valoir leur droit à la retraite (voir infra). Les primo recrutements ont fait l'objet de CDD.

#### Vacataires

<b>Années</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
---------------	-------------	-------------	-------------	-------------

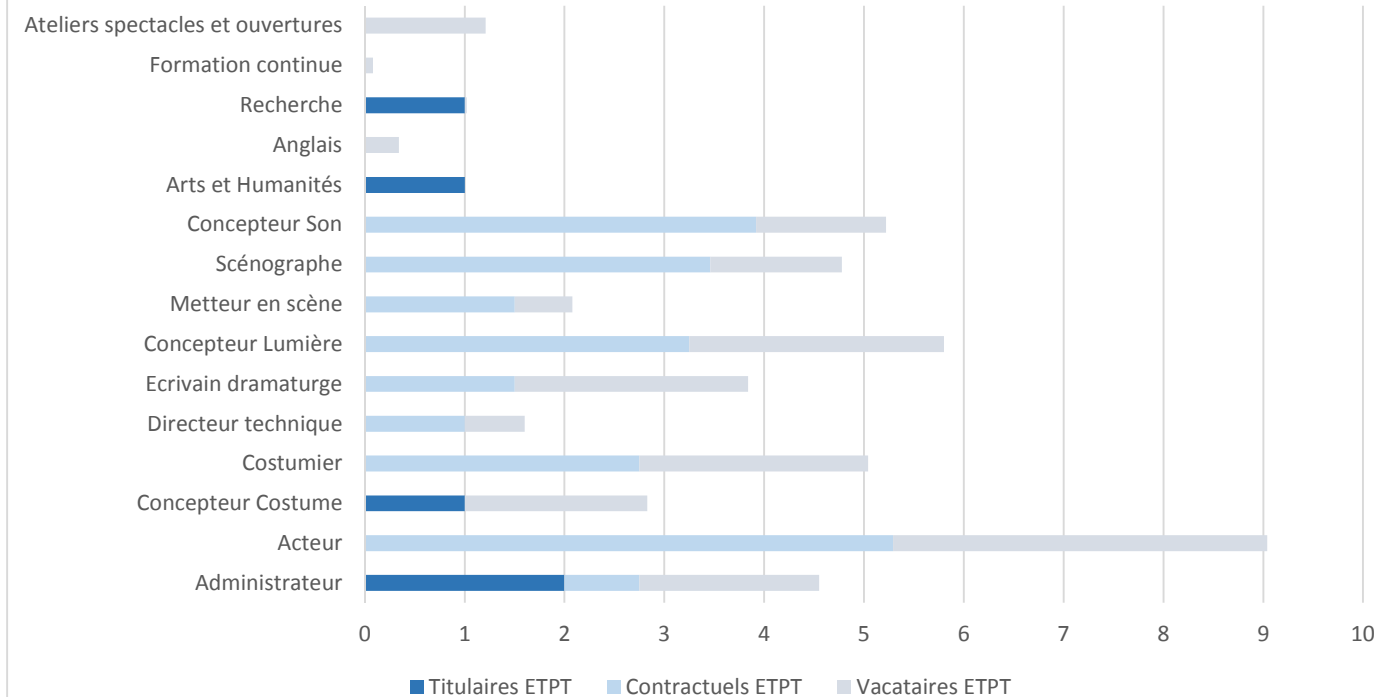
Nombre de chargés d'enseignement vacataires	158	147	153	182
---	-----	-----	-----	-----

**Répartition des enseignants par formation et par statut  
(Hors conventions pédagogiques)**

Formations	Titulaires		Contractuels		Vacataires		ETPT
	EFFECTIF	ETPT	EFFECTIF	ETPT	EFFECTIF	ETPT	TOTAL
Administrateur	2	2	2	0,75	31	1,80	4,55
Acteur	0	0	8	5,29	20	3,75	9,46
Concepteur Costume	1	1	0	0	15	1,83	2,83
Costumier	0	0	3	2,75	16	2,29	5,04
Directeur technique	0	0	1	1	17	0,60	1,6
Ecrivain dramaturge	0	0	2	1,5	25	2,34	3,84
Concepteur Lumière	0	0	4	3,25	21	2,55	5,8
Metteur en scène	0	0	2	1,5	4	0,58	2,08
Scénographe	0	0	5	3,46	26	1,32	4,78
Concepteur Son	0	0	6	3,92	13	1,30	5,22
Arts et Humanités	1	1	0	0	0	0	1
Anglais	0	0	0	0	3	0,34	0,34
Recherche	1	1	0	0	1	0,02	1,02
Formation continue	0	0	0	0	2	0,08	0,08
Ateliers spectacles et ouvertures					14	1,21	1,21
<b>TOTAUX</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>33</b>	<b>23,42</b>	<b>208*</b>	<b>20,01</b>	<b>48,43</b>

\* Plusieurs vacataires sont intervenus dans deux départements

## Répartition des ETP par formation et par statut



## Pilotage

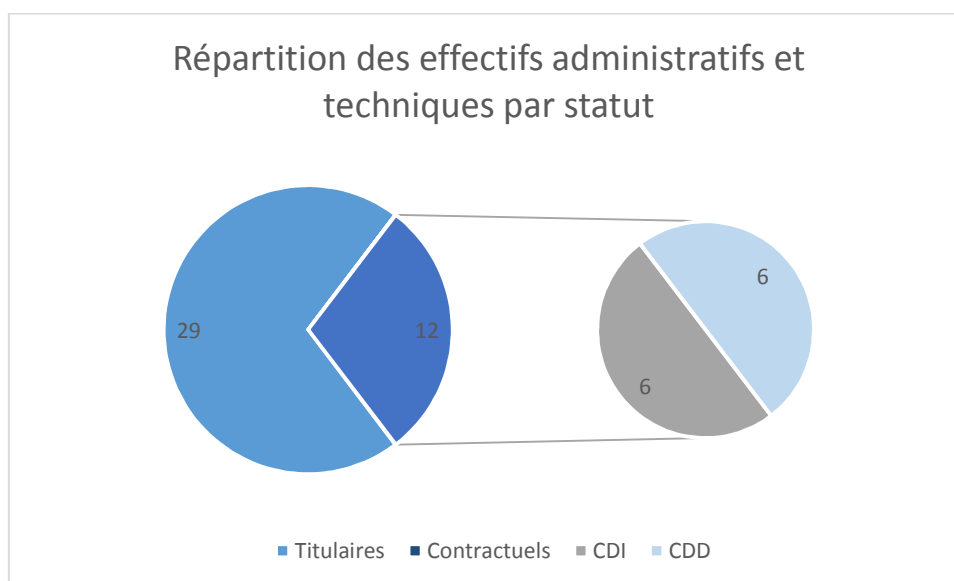
### Personnels permanents

Nombre d'agents par corps et par statut		Titulaires	Contractuels
Directeur		0	1
Personnels AENES	AAE tous grades	2	0
	PRCE*	0	1
	SAENES	1	1
	ADJAENES	2	0
Personnels ITRF	IGR	1	2
	IGE	6	5
	ASI	1	1
	TCH	10	0
Personnels de Bibliothèque	ATRF / ATEE	5	1
	BIBAS	1	0
<b>TOTAUX</b>		<b>29</b>	<b>12</b>

70,7% de l'effectif est titulaire.

\* La responsable de l'insertion professionnelle est installée sur un emploi d'enseignant compte tenu de l'accompagnement pédagogique des étudiants qu'elle assure au quotidien.

Type de contrats signés	2016	2017	2018	2019
Contrats à Durée Indéterminée (CDI)	7	5	6	6
Contrats à Durée Déterminée (CDD)	5	12	5	6
<b>TOTAUX</b>	<b>12</b>	<b>17</b>	<b>11</b>	<b>12</b>



### Vacataires

Années	2016	2017	2018	2019
Nombre de vacataires administratifs ou techniques Y compris l'agent comptable en adjonction de service	19	10	5	<b>14</b>

Depuis 2016, les vacances techniques ont été intégrées dans le pilotage et non plus dans la pédagogie. En 2019, la multiplication des projets artistiques a engendré une hausse des vacances techniques (ce qui apparaît également dans le budget exécuté).

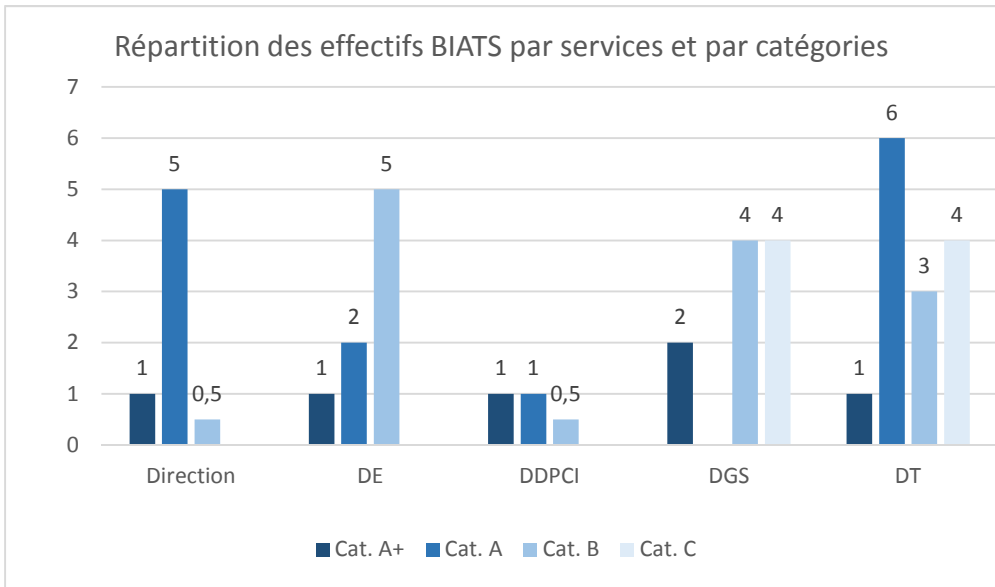
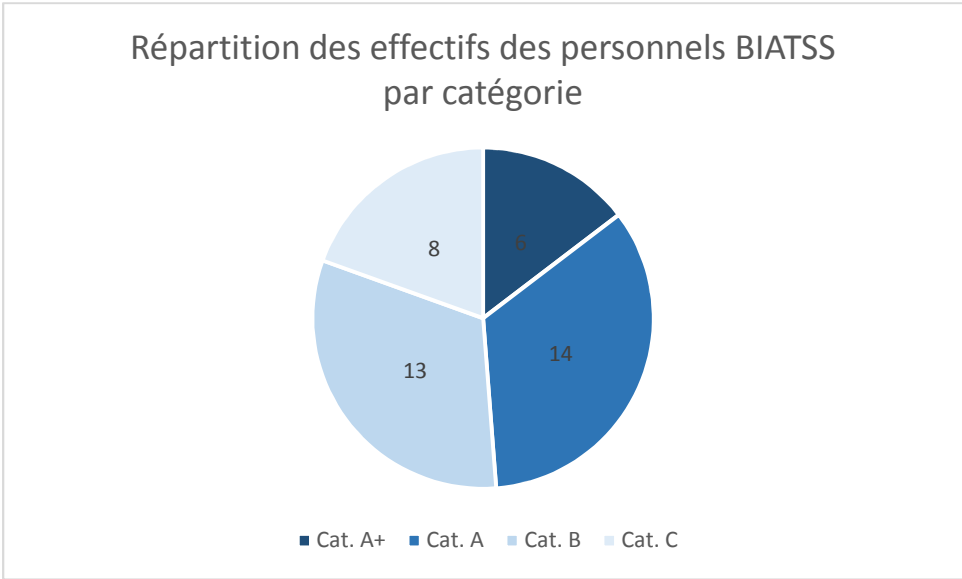
### Répartition des effectifs permanents par catégorie et par service

Nombre d'agents par statut et catégorie	EFFECTIF	DIRECTION	DE	DGS	DDPCI	DT
<b>Titulaires</b>	29	4,5	6	8	2,5	8
Catégorie A+	3	0	0	2	1	0
Catégorie A	7	4	1	0	1	1
Catégorie B	12	0,5	5	3	0,5	3
Catégorie C	7	0	0	3		4
<b>Contractuels</b>	12	2	2	2	0	6
Catégorie A+	2	1	1	0	0	1
Catégorie A	8	1	1	0	0	5
Catégorie B	1	0	0	1	0	0
Catégorie C	1	0	0	1	0	0



TOTAUX	41	6,5	8	10	2,5	14
--------	----	-----	---	----	-----	----

DE : Direction des études ; DGS : Direction générale des services ; DDPCI : Direction du développement, du partenariat et de la coopération internationales ; DT : Direction technique

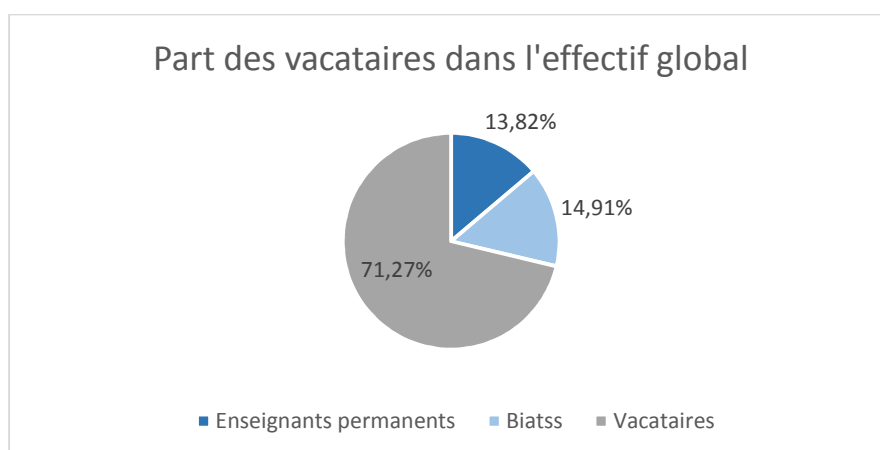


La proportion des A+/A par rapport à effectif global est élevée : 20/41, soit 48,8%  
 Par service : Direction, 92,3% ; DE, 37,5% ; DDPCI, 80% ; DGS, 20% ; DT, 50%

## Synthèse

Répartition de l'effectif global par statut : Titulaires / Contractuels / Vacataires

STATUT		EFFECTIF 2016	EFFECTIF 2017	EFFECTIF 2018	EFFECTIF 2019
Enseignants	Titulaires	6	6	6	5
	Contractuels	33	34	34	33
	<i>Dont CDI</i>	17	22	24	21
	<i>Dont CDD</i>	13	9	7	9
	<i>Dont PAST</i>	3	3	3	3
	Vacataires	158	147	153	182
Personnels administratifs et techniques	Titulaires	27	29	29	29
	Contractuels	12	12	11	12
	<i>Dont CDI</i>	7	7	6	6
	<i>Dont CDD</i>	5	5	5	6
	Vacataires	19	10	5	14
<b>TOTAL (hors vacataires)</b>		<b>78</b>	<b>81</b>	<b>80</b>	<b>79</b>
<b>TOTAL</b>		<b>255</b>	<b>238</b>	<b>238</b>	<b>275</b>



La nature des enseignements délivrés à l'ENSATT et leur spécificité conduisent à faire appel des enseignants dont l'expérience professionnelle garantit les compétences. Dans la plupart des cas, aucun corps d'enseignant n'existe, il est donc nécessaire de faire appel à des chargés d'enseignement vacataires.

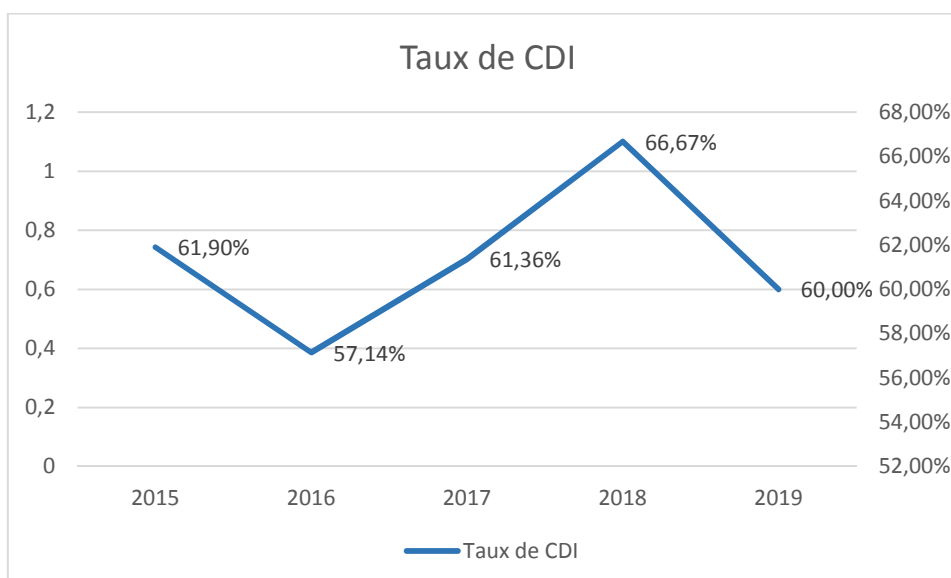
#### Pourcentage des effectifs par type d'emploi, avec et sans vacataires

Fonctions exercées	EFFECTIF	POURCENTAGE DE L'EFFECTIF total	POURCENTAGE DE L'EFFECTIF hors vacataires
<b>Personnels enseignants</b>	<b>220</b>	<b>79,99%</b>	
PU	2	0,73%	2,53%
MCF	2	0,73%	2,53%
PRAG	10,92	3,97%	13,82%
PRCE	21,08	7,27%	25,32%
PAST	3	1,09%	3,80%
Vacataires	182	66,20%	

<b>Personnels administratifs et techniques</b>	<b>55</b>	<b>20,01%</b>	
Catégories A+	5	1,82%	6,33%
Catégories A	15	5,46%	18,99%
Catégories B	13	4,73%	16,46%
Catégories C	8	2,91%	10,13%
Vacataires	14	5,09%	
<b>Effectif total</b>	<b>275</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

### Evolution du statut des contractuels

Année	2016	2017	2018	2019
Nombre de CDD	18	17	15	18
Nombre de CDI	24	27	30	27



La baisse du taux de CDI, à relativiser en valeur absolue, est liée aux départs en retraite. Les primo-recrutement d'agents contractuels se font dans le cadre d'un contrat à durée déterminée, et pas d'emblée en CDI.

### Bénéficiaires de l'obligation d'emploi

L'effectif de l'ENSATT comprend 3 travailleurs handicapés :

- Un enseignant
- Deux personnels BIATSS, dont un contractuel

# La carrière

## 3. La mobilité

### Pédagogie

#### Entrées

Statut	Support / Corps	Type contrat / Grade	Quotité	Date entrée ENSATT
Contractuel	PRAG	CDD	5,5/12	01/03/19
Contractuel	PRCE	CDD	5/12	01/09/19
Contractuel	PRCE	CDD	6,5/12	01/09/19
Contractuel	PRCE	CDD	6/12	01/09/19

Années	2017	2018	2019
Taux de rotation	5%	2,5%	10,3%

#### Sorties

Statut	Support / Corps	Type contrat / Grade	Quotité	Date sortie ENSATT	Motif
Titulaire	PRAG	CN	12/12	31/08/2019	Détachement
Titulaire	MCF	CN	6/6	30/06/2019	Retraite
Contractuel	PRCE	CDD	5/12	31/08/2019	Fin de contrat
Contractuel	PRCE	CDI	6,5/12	31/08/2019	Retraite
Contractuel	PRAG	CDI	7/12	31/08/2019	Retraite
Contractuel	PRAG	CDI	8/12	31/08/2019	Retraite

Années	2017	2018	2019
Taux de rotation	2.7%	7,5%	15,4%

## Pilotage

### Entrées

Statut	Catégorie	Support / Corps	Type contrat / Grade	Date entrée ENSATT	Modalité de recrutement
Titulaire	A+	IGR	CN	01/09/2019	Détachement
Titulaire	A	IGE	CN	01/03/2019	Recrutement externe
Contractuel	A+	IGR	CDD	01/09/2019	Recrutement externe
Titulaire	A+	AAE	APAE	01/02/2019	Concours externe
Contractuel	B	SAENES	CN	01/09/2019	Détachement sur contrat
Contractuel	C	Rompus de temps partiels	CDD	03/01/2019	Recrutement externe
Contractuel	C	Rompus de temps partiels	CDD	01/09/2019	Recrutement externe

Années	2017	2018	2019
Taux de rotation	11,36%	15%	17,1%

### Sorties

Statut	Cat	Support / Corps	Type contrat / Grade	Date entrée ENSATT	Date sortie ENSATT	Motif
Contractuel	C	Rompus de temps partiels	CDD	03/01/2019	15/06/2019	Fin de CDD (mais recrutement sous statut vacataire)
Contractuel	A	IGE	CDD		01/03/2019	Fin de contrat
TIT	A	IGR	CN		01/11/2019	Fin de détachement
TIT	B	SAENES	CN		01/09/2019	Détachement

Années	2017	2018	2019
Taux de rotation	9,3%	12.5%	9,75%

## 4. L'avancement

Catégorie	Corps	nombre	
C	ATRF	4	Changement d'échelon ou reclassement PPCR
	ADJAENES	3	Changement d'échelon ou reclassement PPCR ou avancement grade
B	SAENES	3	Reclassement PPCR ou avancement échelon
	BIB	2	Changement d'échelon ou Reclassement PPCR
	TCH	13	Changement d'échelon ou reclassement PPCR
A	PU	2	Changement d'échelon ou Reclassement PPCR
	MCF	1	Reclassement PPCR
	PRAG	3	reclassement PPCR
	PRCE	4	Changement d'échelon ou reclassement PPCR
	AAE	1	Reclassement PPCR
	IGR	2	Changement d'échelon ou Reclassement PPCR
	IGE	8	Changement d'échelon ou reclassement PPCR
	ASI	2	Changement d'échelon ou Reclassement PPCR

Le PPCR (protocole Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations) s'est encore appliqué aux fonctionnaires (essentiellement revalorisation indiciaire). Pour ce qui concerne les contractuels, les nouvelles grilles sont prises en compte lors des révisions d'indice (tous les 3 ans).

## 5. Le temps de travail

### Pédagogie

#### Les temps partiels et incomplets

Statuts	EFFECTIF	ETPT*	Temps incomplets
Titulaires enseignants	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>0</b>
Contractuels enseignants	<b>33</b>	<b>23,47</b>	<b>24</b>
CDI	21	15,83	12
CDD	9	6,09	9
PAST	3	1,5	3
<b>TOTAUX</b>	<b>38</b>	<b>28,42</b>	<b>24</b>

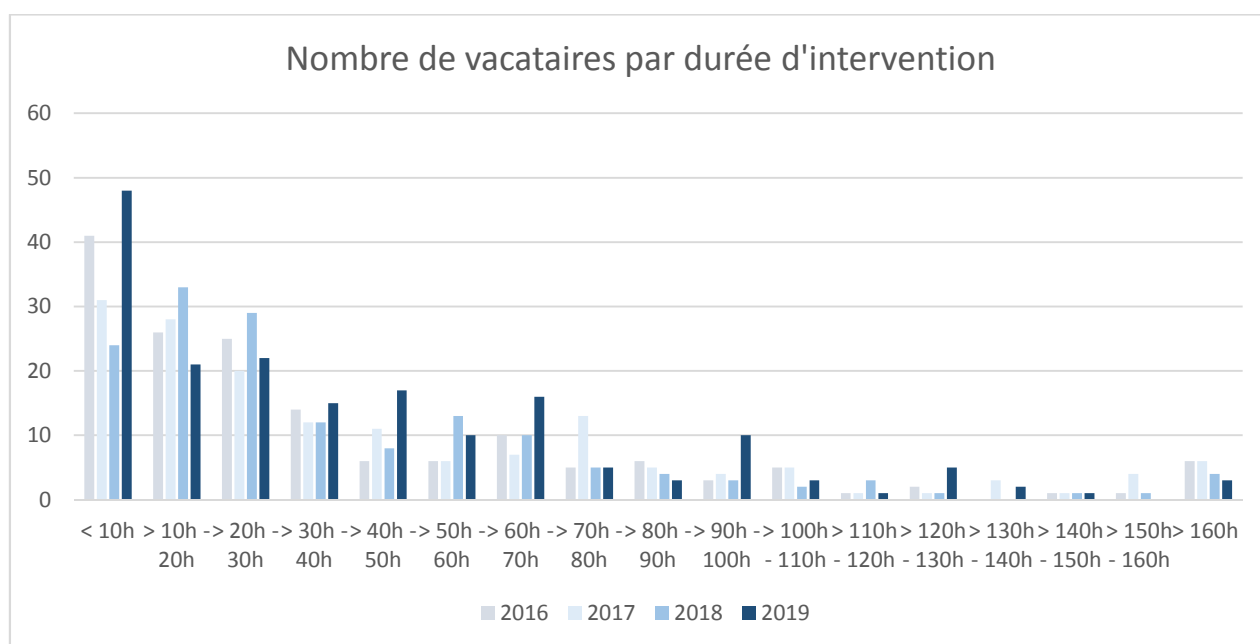
\*Equivalent Temps Plein Travaillé : le temps de travail des enseignants s'exprime en 12ème des obligations statutaires (192h pour un enseignant-chercheur, 384h pour un enseignant du second degré, 96h pour un PAST).

## Le service des enseignants permanents

Quotité	Statut	Volume horaire d'enseignement	Nombre d'enseignants permanents	En pourcentage (%)
100%	PAST	96	3	26,31%
3,5/12	Ens 2°	112	1	
4,5/12	Ens 2°	144	1	
5/12	Ens 2°	160	3	
5,5/12	Ens 2°	176	2	
6/12	Ens 2°	192	2	13,16%
100%	E-C	192	3	60,53%
6,5/12	Ens 2°	208	2	
7/12	Ens 2°	224	1	
8/12	Ens 2°	256	1	
9/12	Ens 2°	288	2	
10/12	Ens 2°	320	4	
11/12	Ens 2°	352	1	
100%	Ens 2°	384	12	
<b>TOTAL</b>			<b>38</b>	<b>100%</b>

Le nombre d'heures d'enseignement assuré par les permanents de l'ENSATT au 31/12/2019 s'élevait à 10 368 heures (10 848 heures de potentiel théorique, pour 339 quotités).

## La durée d'intervention des chargés d'enseignement vacataires



69 vacataires, soit 37,9% des vacataires, sont venus pour 20h ou moins dans l'année (37,25% en 2018). A l'inverse, 25 vacataires, soit 13,7%, ont un service supérieur à 90h (9,8% en 2018). Pour mémoire, le maximum d'heures par agent et par année universitaire est de 187,5 (voir décret 2010).

## Pilotage

### Les temps partiels et incomplets

Nombre d'agents par statut	EFFECTIF	ETPT*	Temps partiels ou incomplets
<b>Titulaires**</b>	<b>29</b>	<b>28.4</b>	<b>3</b>
Catégorie A+	3	3	0
Catégorie A	7	7	0
Catégorie B	12	11,6	2
Catégorie C	7	6,8	1
<b>Contractuels</b>	<b>12</b>	<b>11.43</b>	<b>2</b>
CDI	6	5.83	1
CDD	6	5.6	1
<b>TOTAUX</b>	<b>41</b>	<b>39.83</b>	<b>5</b>
<b>% de l'effectif</b>		-	12,20%

\*Equivalent temps plein travaillé : un temps plein compte pour 1, une personne à 80% pour 0,8.  
Si le temps de travail est calculé en douzièmes, le calcul retenu est par exemple  $10/12 = 0,83$  ou 83,33%.

### Les Sujétions

L'ENSATT, Ecole-Théâtre, accueille et produit des spectacles vivants, sujétions induisant des horaires de travail atypiques. 26% des personnels administratifs et techniques sont ainsi amenés, de manière récurrente ou ponctuelle, à travailler dès 6h, au-delà de 19h, le week-end et/ou les jours fériés :

Service	Nombre d'agents concernés (hors direction)	% de l'effectif du service
DT	12	85,7%
Communication	1	50%
DGS - Accueil	2	20%
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>36,6%</b>

### Le compte épargne temps

Année	Au 31/12/2017	Au 31/12/2018	Au 31/12/2019
-------	---------------	---------------	---------------



Nombre de CET présentant un solde positif	18	20	24
---	----	----	----

## Synthèse

### Répartition des personnels permanents par service et fonction

SERVICE	EFFECTIF	ETPT	TEMPS PARTIEL ou INCOMPLET	TITULAIRES	CDI	CDD
<b>DIRECTION</b>	<b>6,5</b>	<b>6,33</b>	<b>1</b>	<b>4,5</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Directeur	1	1	0	0	0	1
Assistante	0,5	0,5	0	0,5	0	0
Communication	2	2	0	2	0	0
Informatique	2	2	0	2	0	0
Responsable sectoriels	1	0,83	1	0	1	0
<b>DIRECTION DES ETUDES</b>	<b>8</b>	<b>7,8</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Directrice	1	1	0	0	0	1
Assistante	1	1	0	1	0	0
Responsable administratif	1	1	0	1	0	0
Responsable formation continue	1	1	0	0	1	0
Responsable bibliothèque	1	1	0	1	0	0
Gestionnaires	3	2.8	1	3	0	0
<b>DIRECTION DU DEVELOPPEMENT, DU PARTENARIAT ET DE LA COOPERATION INTERNATIONALE</b>	<b>2,5</b>	<b>2,5</b>	<b>0</b>	<b>2,5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Directrice	1	1	0	1	0	0
Chargé de projet	1	1	0	1	0	0
Gestionnaire	0,5	0,5	0	0,5	0	0
<b>DIRECTION GENERALE DES SERVICES</b>	<b>10</b>	<b>9,4</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
Directrice	1	1	0	1	0	0
Assistante	1	1	0	1	0	0
Comptabilité	2	2	0	1	0	1
Accueil	3	2.6	1	2	0	1
Ressources humaines	3	2.8	1	3	0	0
<b>DIRECTION TECHNIQUE</b>	<b>14</b>	<b>13,8</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>2</b>
Directeur	1	1	0	0	1	0
Assistante	1	1	0	1	0	0
Régisseurs	5	5	0	2	3	0
Chef constructeur	1	1	0	0	0	1
Logistique/maintenance	6	5,8	1	5	0	1
<b>TOTAUX</b>	<b>41</b>	<b>39.83</b>	<b>5</b>	<b>29</b>	<b>6</b>	<b>6</b>

SERVICE	EFFECTIF	ETPT	TEMPS PARTIEL ou INCOMPLET	TITULAIRES	CDI	CDD	PAST
Enseignants	38	23,42	24	5	21	9	3

## Répartition globale des agents à temps partiel ou incomplet par sexe

SEXE	EFFECTIF	Agents à temps partiel ou incomplet	%
Hommes	43	16	57,1%
Femmes	36	12	42,9%
<b>TOTAUX</b>	<b>79</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>

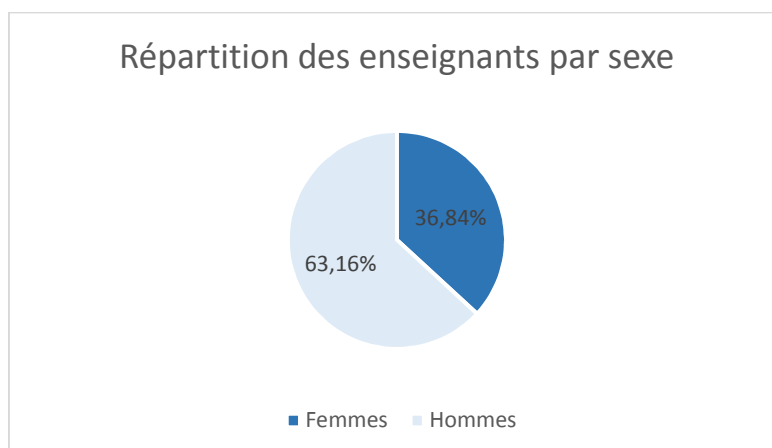
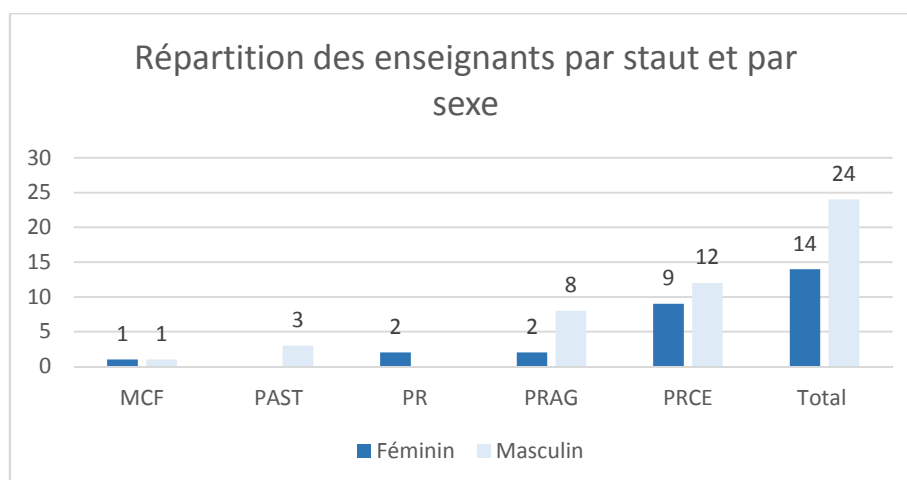
50.0% des temps partiels ou incomplets concernent des hommes. Ceci s'explique par le fait que la population enseignante est majoritairement masculine et que les emplois d'enseignement à temps incomplet sont très nombreux. Ces contractuels à temps incomplets occupent, dans la plupart des cas, un autre emploi artistique.

## La démographie

### 6. La répartition hommes/femmes

#### Pédagogie

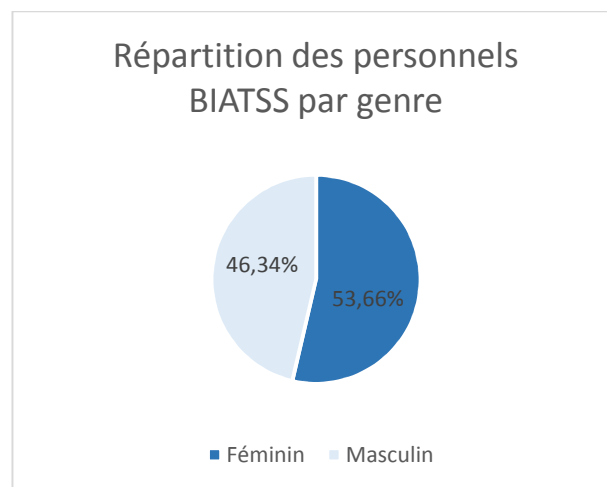
#### Répartition des enseignants par statut et par sexe

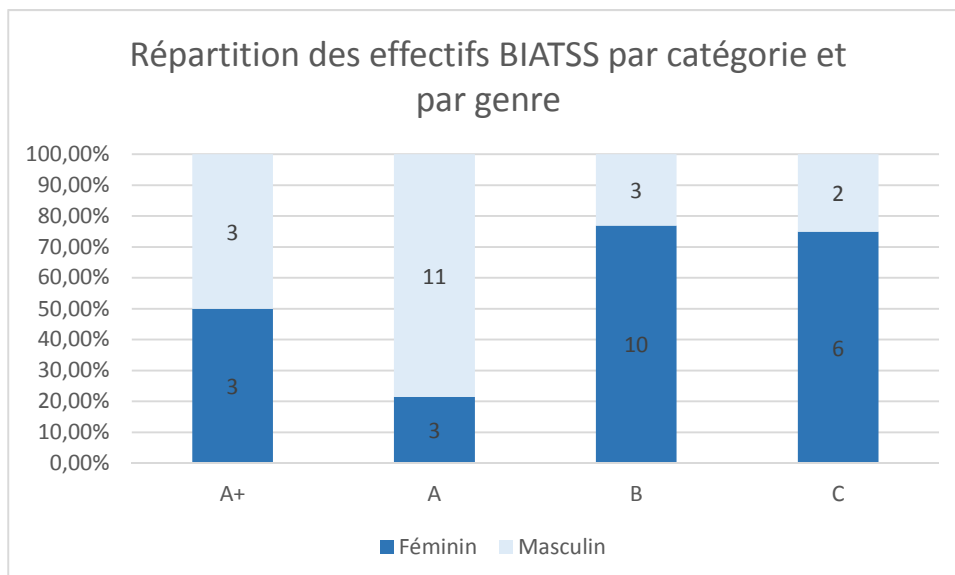


## Pilotage

### Répartition des personnels administratifs et techniques par statut et par sexe

Sexes	FEMMES	HOMMES	En pourcentage sur 40 personnels	
			FEMMES	HOMMES
<b>Titulaires</b>	17	12	41,46%	29,27%
Catégorie A+	2	1		
Catégorie A	1	6		
Catégorie B	9	3		
Catégorie C	5	2		
<b>Contractuels</b>	5	7	12,20%	17,07%
Catégorie A+	1	2		
Catégorie A	2	5		
Catégorie B	1			
Catégorie C	1			
<b>TOTAUX</b>	<b>22</b>	<b>19</b>	<b>53,66%</b>	<b>46,34%</b>





## Synthèse

### Répartition Hommes / Femmes par statut

Sexes		HOMMES	FEMMES	Proportion de Femmes	Proportion de femmes hors vacataires
Enseignants	Titulaires	2	3	41,91%	36,84%
	Contractuels	22	11		
	Vacataires	95	87		
Personnels administratifs et techniques	Titulaires	12	17	49,09%	53,66%
	Contractuels	7	5		
	Vacataires	9	5		
<b>TOTAUX</b>		<b>147</b>	<b>128</b>	<b>46,55%</b>	<b>45,57%</b>

La proportion des femmes chez les enseignants hors vacataires est plus importante que l'année précédente (36,84% contre 35% précédemment). Au niveau général, la représentation des femmes est également en croissance (42% en 2016, 42,4% en 2017, 43,2% en 2018, 46,55% en 2019).

### Répartition des personnels permanents par sexe et par service

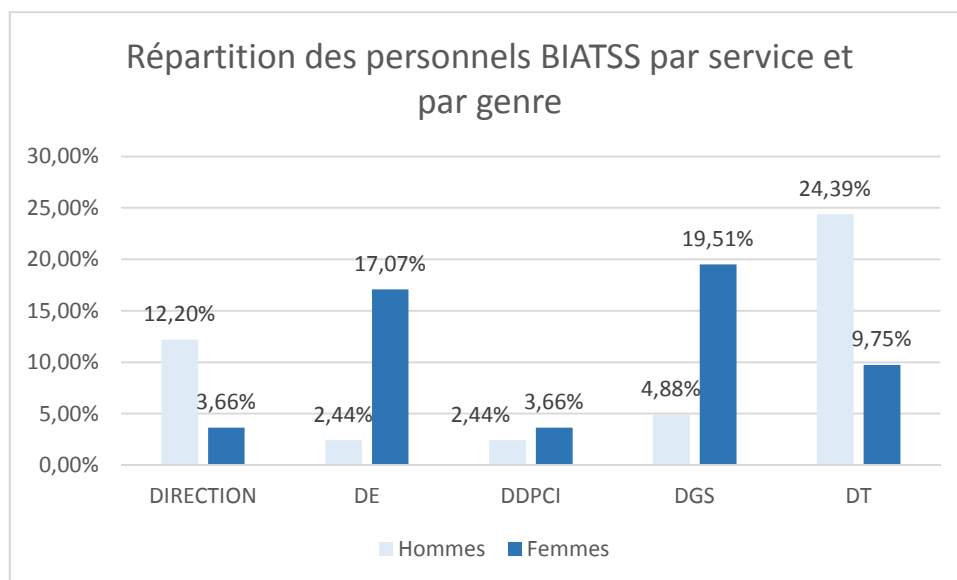
SERVICE	EFFECTIF	HOMMES	% de l'effectif total	FEMMES	% de l'effectif total
<b>DIRECTION</b>	<b>6,5</b>	<b>5</b>	<b>12,20%</b>	<b>1,5</b>	<b>3,66%</b>
Directeur	1	1			
Assistante	0,5			0,5	
Communication	2	2			
Informatique	2	2			
Responsable sectoriels	1			1	
<b>DIRECTION DES ETUDES</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>2,44%</b>	<b>7</b>	<b>17,07%</b>
Directrice	1			1	
Assistante	1			1	
Responsable administratif	1			1	
Responsable formation continue	1			1	
Responsable bibliothèque	1	1			
Gestionnaires	3			3	
<b>DIRECTION DU DEVELOPPEMENT, DU PARTENARIAT ET DE LA COOPERATION INTERNATIONALE</b>	<b>2,5</b>	<b>1</b>	<b>2,44%</b>	<b>1,5</b>	<b>3,66%</b>
Directrice	1			1	
Chargé de projet	1	1			
Gestionnaire	0,5			0,5	
<b>DIRECTION GENERALE DES SERVICES</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>4,88%</b>	<b>8</b>	<b>19,51%</b>
Directrice	1			1	
Assistante	1			1	
Comptabilité	2			2	
Accueil	3	1		2	

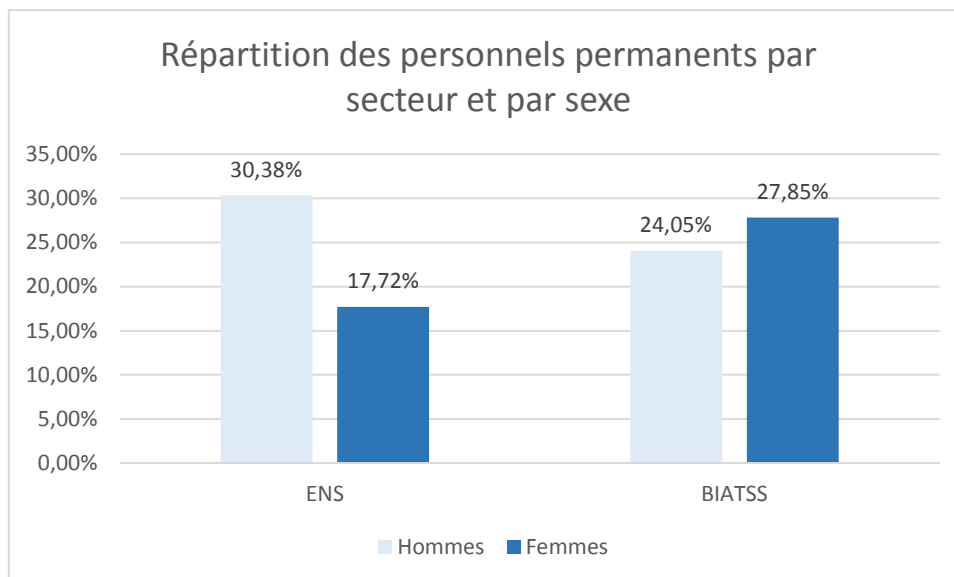
Ressources humaines	3	1		2	
<b>DIRECTION TECHNIQUE</b>	<b>14</b>	<b>10</b>	<b>24,39%</b>	<b>4</b>	<b>9,75%</b>
Directeur	1	1			
Assistante	1			1	
Régisseurs	5	4		1	
Chef constructeur	1	1			
Logistique/maintenance	6	4		2	
<b>TOTAUX</b>	<b>41</b>	<b>19</b>	<b>46,34%</b>	<b>22</b>	<b>53,66%</b>

SERVICE	EFFECTIF	HOMMES	%	FEMMES	%
Enseignants	38	24	63,16%	14	36,84%

Les enseignants sont majoritairement des hommes.

La DE et la DGS sont de directions largement féminisées (respectivement 87,5% et 80% de femmes). A l'inverse la direction et la direction technique sont majoritairement masculine (respectivement 76,96% et 71,42%).





## 7. L'âge moyen

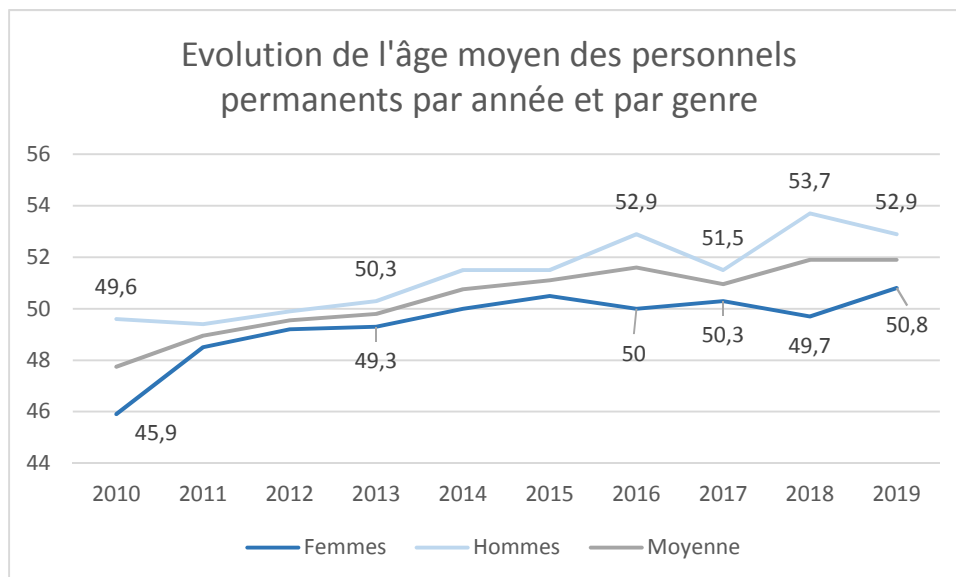
### Synthèse (hors vacataires)

#### Age moyen par sexe

AGE MOYEN	2016	2017	2018	2019
HOMMES	52,9	51,5	53,7	52,9
FEMMES	50	50,35	49,7	50,8
<b>Totaux</b>	51,6	50,95	51,9	51,9

La tendance au vieillissement de l'équipe de l'ENSATT semble se stabiliser.

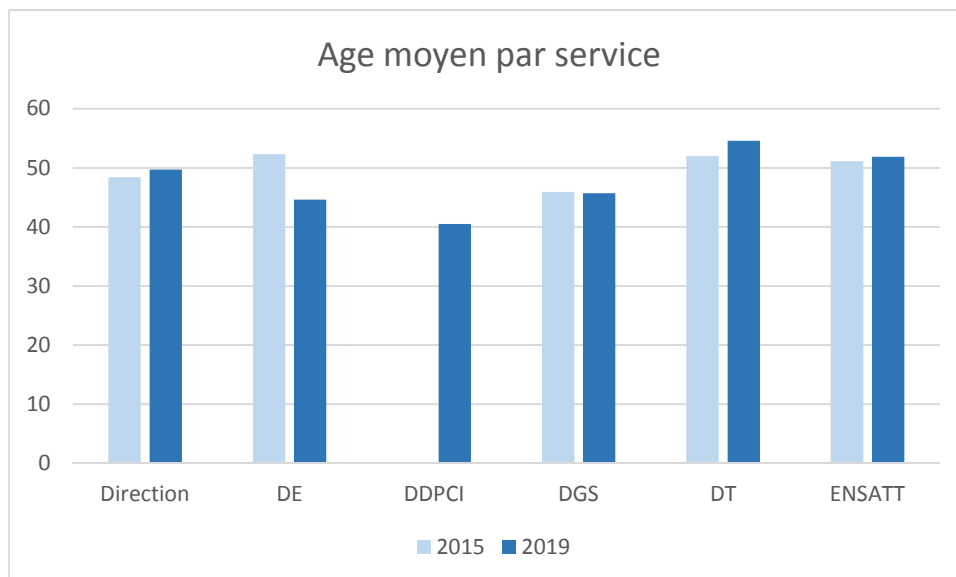




### Age moyen par service

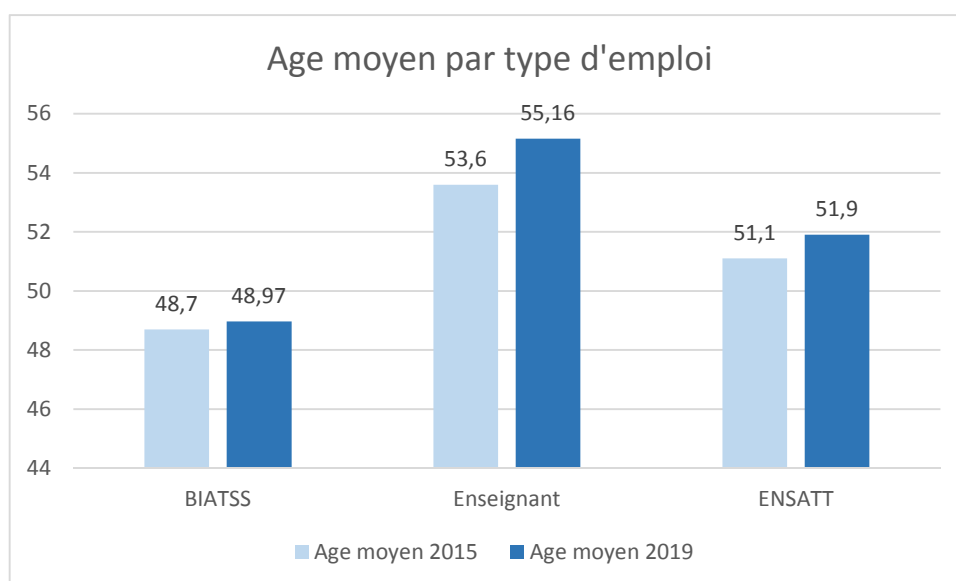
SERVICE	AGE MOYEN 2016	AGE MOYEN 2017	AGE MOYEN 2018	AGE MOYEN 2019
Direction	46,6	47,6	48,3	49,7
Direction des Etudes	53,2	53,75	53,1	44,6*
Direction du développement, partenariat et de la coopération internationale	-	-	-	40,5
Direction générale des services	45,8	46	45,7	45,7
Direction technique	53	53,07	53,6	54,6
<b>Ensemble ENSATT</b>	<b>51,6</b>	<b>50,95</b>	<b>51,9</b>	<b>51,9</b>

- Les données des années antérieures tenaient compte des enseignants, rattachés dans le logiciel de gestion à la DE. Avec les enseignants, l'âge moyen est de 53,32



La moyenne d'âge varie assez fortement selon les services :

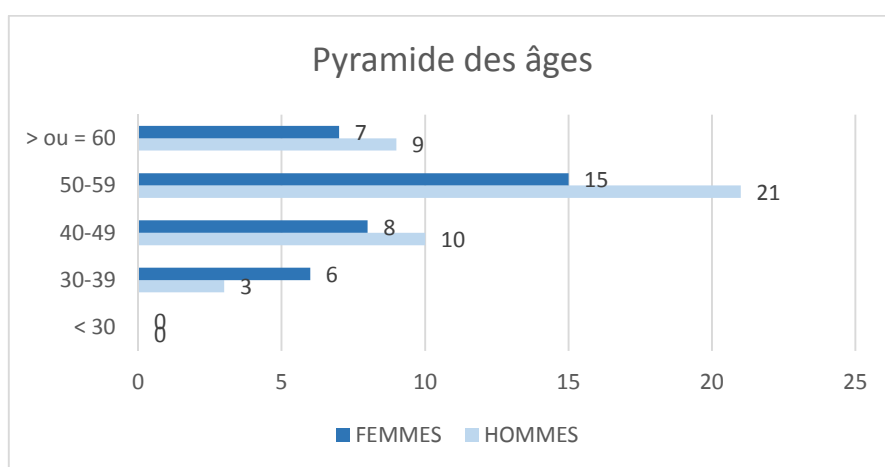
- celle de la direction du développement et des relations internationales nouvellement instituée est la plus faible (40,5 ans). Le périmètre des données de la direction des études a changé (voir supra), la comparaison avec les années antérieures n'est donc pas valable. Cela étant dit, eu égard aux autres services, la DE est plutôt « jeune ». Les âges moyens de la direction et de la DGS restent stables depuis 2015
- La tendance au vieillissement de la DT se confirme



## 8. La pyramide des âges

### Evolution de la répartition des personnels permanents par tranche d'âge

Tranches d'âge	HOMMES	FEMMES	Totaux 2019
< 30	0	0	0
30-39	3	6	9
40-49	10	8	18
50-59	21	15	36
> ou = 60	9	7	16
<b>TOTAUX</b>	<b>43</b>	<b>36</b>	<b>79</b>



La tranche d'âge 50-59 ans est toujours la plus importante en termes d'effectifs, que ce soit pour les hommes ou les femmes. 66 personnes sont âgées de 45 ans et plus, ce qui représente 83.5% de l'effectif total.

Seulement 27 agents ont moins de 50 ans.

## 9. La retraite

En 2019, quatre agents sont partis à la retraite (voir point 3 - mobilité).

# La rémunération

## 10. Le traitement

En 2019, le PPCR (Protocole Parcours professionnels, Carrière et Rémunération) s'est appliqué à nouveau pour les agents titulaires (revalorisation des indices). Si ce protocole ne s'applique pas aux agents non titulaires, l'ENSATT a fait le choix d'en tenir compte lors des primo recrutements de contractuels ainsi que lors de la revalorisation triennale.

### Pédagogie

#### Indice Nouveau Majoré (INM) moyen par statut

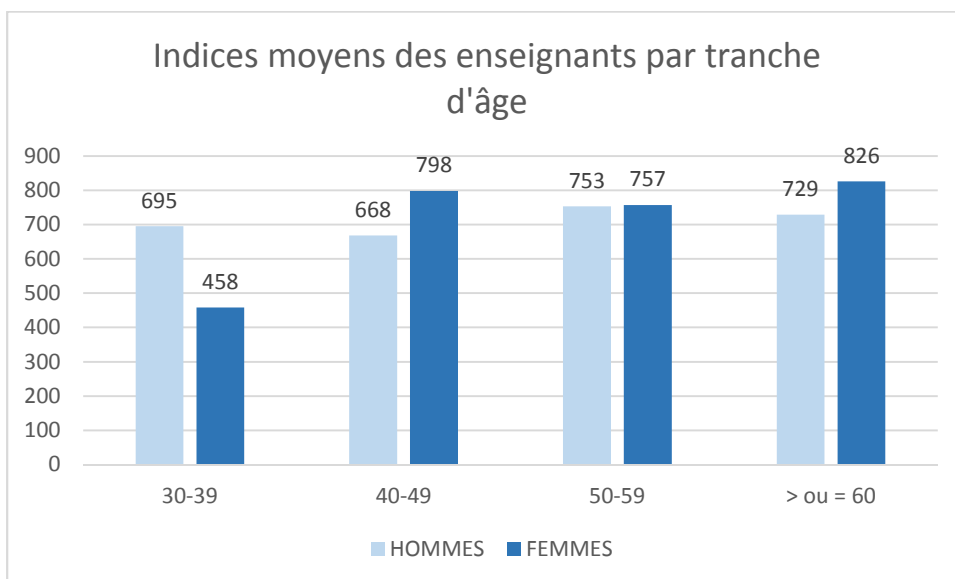
Statut	EFFECTIF	INDICE MOYEN 2016	INDICE MOYEN 2017	INDICE MOYEN 2018	INDICE MOYEN 2019
Titulaires enseignants	5	804	823	803	841
Contractuels enseignants	33	713	642	726	725
<i>CDI</i>	21	759	755	777	803
<i>CDD</i>	9	705	663	652	622
<i>PAST</i>	3	489	489	492	492
<b>TOTAUX</b>	<b>38</b>	<b>727</b>	<b>708</b>	<b>737</b>	<b>740</b>

#### INM moyen par type d'emploi

Type d'emploi	EFFECTIF	INDICE MOYEN 2017	INDICE MOYEN 2018	INDICE MOYEN 2019	<i>Pour information, indices terminaux</i>
PU/MCF	4	794	806	840	<i>1378 (CE)/1067 (HC)</i>
PRAG	11	780	789	768	<i>1067 (CE)</i>
PRCE	20	702	726	743	<i>972 (CE)</i>
PAST	3	489	489	492	<i>582</i>
<b>TOTAUX</b>	<b>38</b>	<b>708</b>	<b>737</b>	<b>740</b>	<b>-</b>

#### INM moyen par âge et par sexe

Tranches d'âge	HOMMES	FEMMES	INDICE MOYEN 2017	INDICE MOYEN 2018	INDICE MOYEN 2019
< 30	-	-	-	-	-
30-39	695	458	555	574	577
40-49	668	798	776	798	701
50-59	753	757	708	722	754
> ou = 60	729	826	755	769	758
<b>MOYENNE</b>	<b>733</b>	<b>753</b>	<b>708</b>	<b>737</b>	<b>740</b>



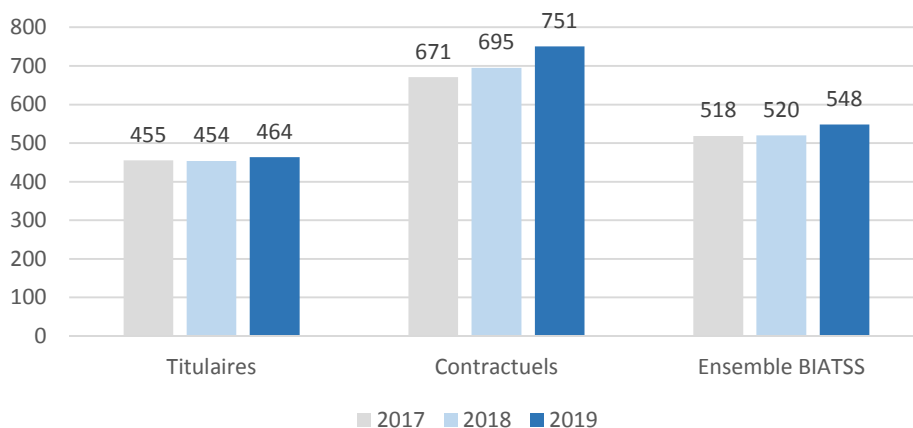
L'écart constaté sur les 30/39 ans est lié au fait qu'il n'y a que 2 enseignants dans cette tranche d'âge : d'une part un enseignant en poste depuis 2015 et installé majoritairement sur un support PRAG, qui se situe en haut de la tranche d'âge, d'autre part une enseignante nouvellement recrutée sur un poste PRCE et qui se situe en bas de la tranche d'âge.

## Pilotage

### INM moyen par statut

Statut	EFFECTIF	INDICE MOYEN 2016	INDICE MOYEN 2017	INDICE MOYEN 2018	INDICE MOYEN 2019
<b>Titulaires</b>	<b>29</b>	<b>451</b>	<b>455</b>	<b>454</b>	<b>464</b>
Catégorie A+	3	646	693	710	696
Catégorie A	7	548	565	547	556
Catégorie B	12	398	403	405	412
Catégorie C	7	360	349	354	361
<b>Contractuels</b>	<b>12</b>	<b>654</b>	<b>671</b>	<b>695</b>	<b>751</b>
Catégorie A+	3	1230	1243	1265	1184
Catégorie A	7	622	606	636	649
Catégorie B	1	351	366	-	587
Catégorie C	1	341	355	332	325
<b>TOTAUX</b>	<b>40</b>	<b>513</b>	<b>518</b>	<b>520</b>	<b>548</b>

### Evolution des indices moyens des personnels BIATSS par statut

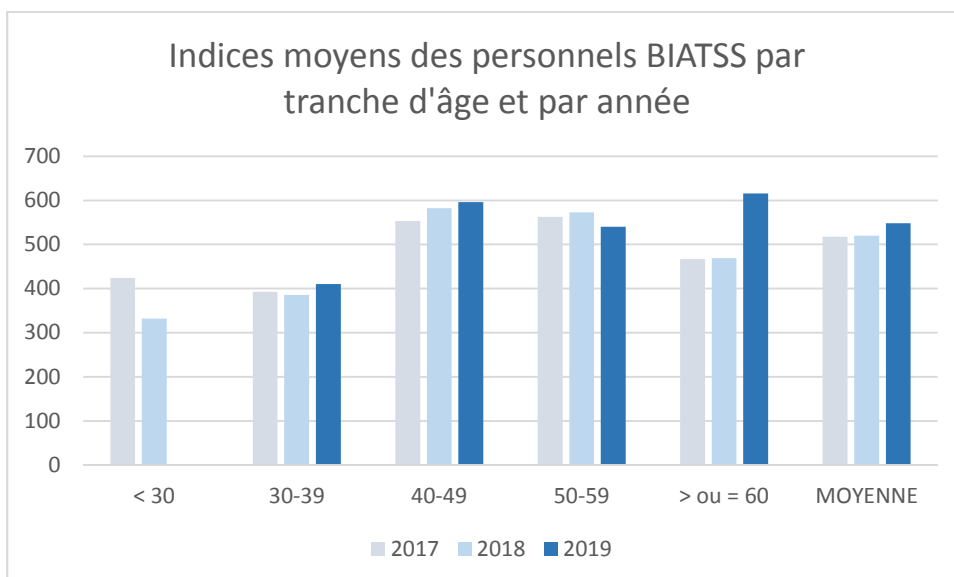
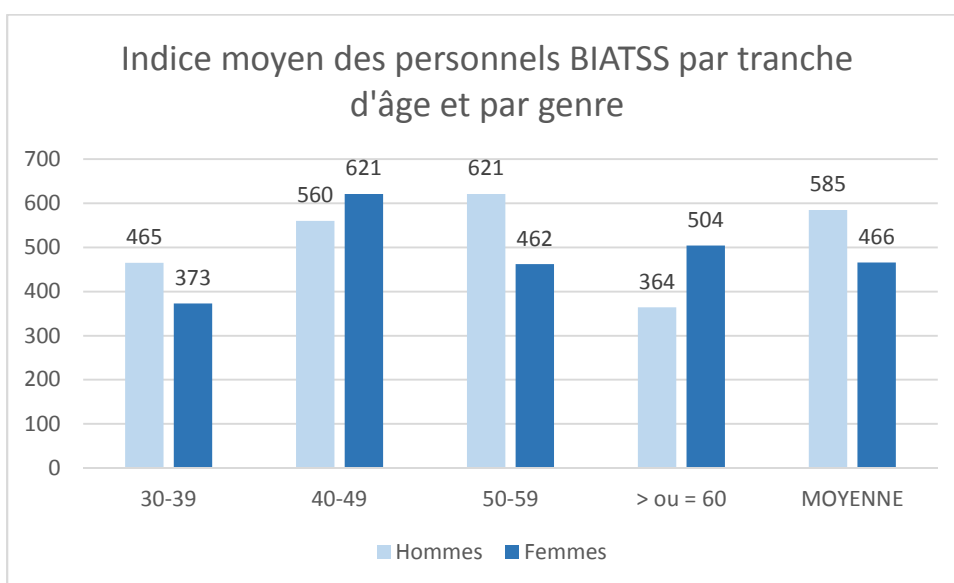


### INM par catégorie et type d'emploi

Catégories	Effectif	INDICE MOYEN 2019	Indices sommitaux pour information
Catégorie A+	6	940	
Catégories A	14	603	
PRCE/PRAG	1	830	972/1062 (CE)
IGE	11	606	806 (hors classe)
ASI	2	470	627 (grade unique)
Catégories B	13	426	
TCH	10	404	587 (classe ex)
BIB	1	508	587 (classe ex)
SAENES	2	492	587 (classe ex)
Catégories C	8	357	
ATRF	6	347	466 (principal 1 <sup>è</sup> cl)
ADJAENES	2	387	466 (principal 1 <sup>è</sup> cl)
<b>Moyenne</b>	<b>40</b>	<b>548</b>	

### INM moyen par âge et par sexe

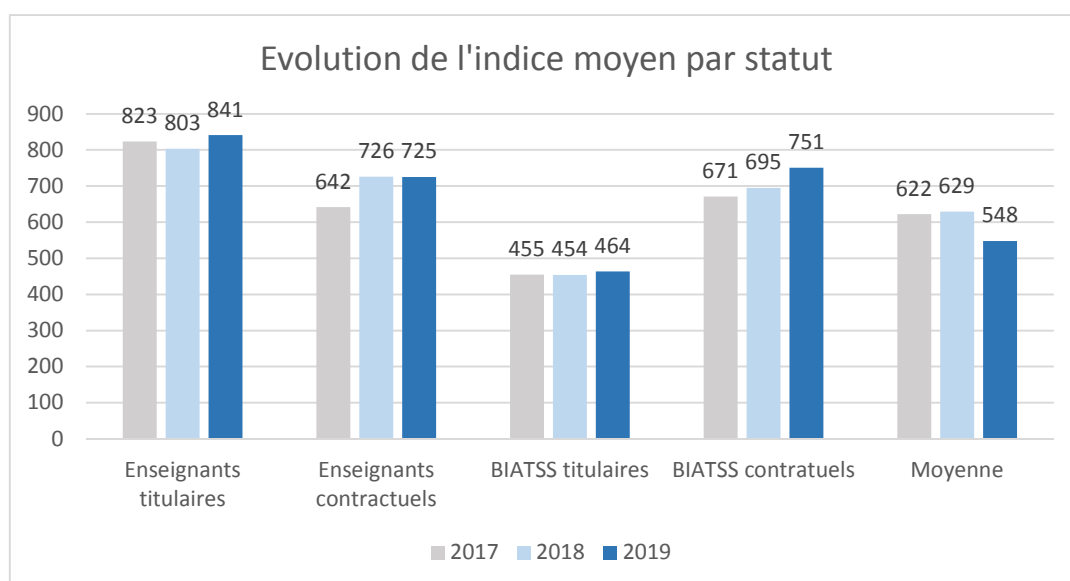
Tranches d'âge	Hommes	Femmes	INDICE MOYEN 2016	INDICE MOYEN 2017	INDICE MOYEN 2018	INDICE MOYEN 2019
< 30	-	-	332	424	332	-
30-39	465	373	395	393	386	410
40-49	560	621	566	553	582	596
50-59	621	462	535	563	573	540
> ou = 60	364	504	465	467	469	616
<b>MOYENNE</b>	<b>585</b>	<b>466</b>	<b>513</b>	<b>518</b>	<b>520</b>	<b>548</b>



## Synthèse

### INM moyen par statut

STATUT		INDICE MOYEN 2016	INDICE MOYEN 2017	INDICE MOYEN 2018	INDICE MOYEN 2019
Enseignants	Titulaires	<b>789</b>	<b>823</b>	<b>803</b>	<b>841</b>
	Contractuels	<b>694</b>	<b>642</b>	<b>726</b>	<b>725</b>
	CDI	732	755	777	803
	CDD	687	663	652	622
	PAST	489	489	492	492
Personnels administratifs et techniques	Titulaires	<b>427</b>	<b>455</b>	<b>454</b>	<b>464</b>
	Contractuels	<b>675</b>	<b>671</b>	<b>695</b>	<b>751</b>
	CDI	670	664	735	742
	CDD	685	681	648	759
<b>TOTAUX</b>		<b>620</b>	<b>622</b>	<b>629</b>	<b>548</b>





### INM moyen par catégorie

STATUT		EFFECTIF	INDICE MOYEN
Enseignants	Titulaires	<b>5</b>	<b>841</b>
	Contractuels	<b>33</b>	<b>725</b>
Personnels administratifs et techniques	Titulaires	<b>29</b>	<b>464</b>
	Catégorie A+	3	696
	Catégorie A	7	556
	Catégorie B	12	412
	Catégorie C	7	361
	Contractuels	<b>12</b>	<b>751</b>
	Catégorie A+	3	1184
	Catégorie A	7	649
	Catégorie B	0	587
	Catégorie C	2	325
<b>TOTAUX</b>		<b>79</b>	<b>640</b>

### INM moyen par service

SERVICE	Enseignants	Personnels administratifs et techniques	% de cadres dans le service	INDICE MOYEN
Direction		737	92%	737
Direction des Etudes	740	532	89%	704
Direction du développement, du partenariat et de la coopération internationale		651	80%	651
Direction générale des services		443	20%	443
Direction technique		523	50%	523
<b>INDICE MOYEN</b>	<b>740</b>	<b>548</b>	<b>72.5%</b>	<b>640</b>

### INM moyen par âge et par sexe

Tranches d'âge	Hommes	Femmes	INDICE MOYEN	Différence F/H
30-39	562	389	447	-173
40-49	614	625	619	+11
50-59	705	622	671	-83
> ou = 60	716	689	705	-27

<b>Moyennes</b>	<b>683</b>	<b>566</b>	<b>629</b>	<b>-78</b>
-----------------	------------	------------	------------	------------

L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est resté important mais diminue significativement (111 points en 2017, 117 en 2018, 78 en 2019).

## Garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA)

STATUT	NOMBRE D'AGENTS BENEFICIAIRES			% de l'effectif
	2017	2018	2019	
<b>Enseignants</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>5.26%</b>
Titulaires	1	1	0	0%
Contractuels	10	9	2	6.06%
<b>Personnels administratifs et technique</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
Titulaires	0	0	0	0%
Contractuels	0	0	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>2.53%</b>

La baisse du nombre de bénéficiaires de la GIPA se confirme en 2019 avec seulement 2 bénéficiaires au lieu de 10 en 2018. Cette évolution doit être mise en lien avec la réévaluation triennale de la rémunération des agents non titulaires.

## 11. Les éléments accessoires de rémunération

### Pédagogie

#### Répartition des éléments accessoires de rémunération

Statut	Effectif	Supplément Familial de Traitement (SFT)	P(R)ES*	PEDR**	Remboursement transport
Titulaires enseignants	5	0	3	1	1
Contractuels enseignants	33	5	0	0	1

\*Les enseignants titulaires peuvent percevoir, sous conditions, une indemnité statutaire :  
 - la Prime de Recherche et d'Enseignement Supérieur s'ils sont enseignants-chercheurs ;  
 - la Prime d'Enseignement Supérieur s'ils sont professeurs du second degré.

\*\* Les enseignants-chercheurs peuvent percevoir, sous conditions, la Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche.

### Pilotage

#### Répartition des éléments accessoires de rémunération

Statut	EFF.	SFT	IFSE	NBI	CIA	Remboursement transport
<b>Titulaires</b>	<b>29</b>	<b>11</b>	<b>29</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>11</b>
Catégorie A+	3	1	3	1	0	3
Catégorie A	7	4	7	1	0	2
Catégorie B	12	5	12	0	0	4
Catégorie C	7	1	7	3	7	2
<b>Contractuels</b>	<b>12</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
CDI	7	3	0	0	0	1
CDD	5	2	0	0	0	0

En novembre 2019, une grille IFSE qui fait consensus avec les représentants du personnel a été adoptée en CT. Elle fixe comme objectif la convergence des régimes AENES et ITRF, qui est réalisée dès 2019 pour les agents de catégorie C. Dans ce cadre, l'intégralité de l'enveloppe indemnitaire, abondée par des choix budgétaires importants du directeur, a été consacrée au rééquilibrage des régimes : aucun complément indemnitaire annuel n'a donc été versé en 2019.

La Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) n'est attribuée qu'aux agents titulaires exerçant des fonctions spécifiques, définies par arrêté, et en fonction d'un contingent ministériel. Suite au départ d'un agent titulaire de catégorie B (comptabilité), une NBI de 10 points a pu être redéployée au bénéfice du deuxième agent d'accueil.

Enfin certains éléments accessoires relèvent de situations personnelles : Supplément Familial de Traitement (SFT), remboursement partiel des frais de Transport.

## 12. La masse salariale

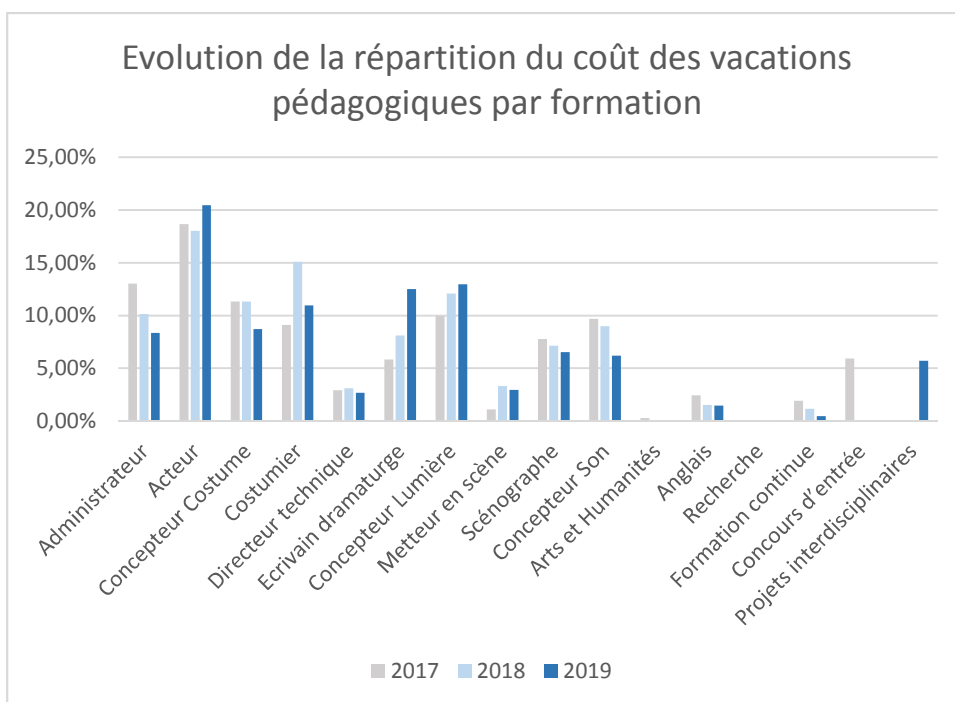
### Pédagogie

#### Répartition du coût des vacances pédagogiques par formation

FORMATIONS	Coûts chargés 2017	%	Coûts chargés 2018	%	Coûts chargés 2019	%
Administrateur	59 270.01€	13	42 496,10€	10.13	29 184,81 €	8,34%
Acteur	84 967.67€	19	75 633,02€	18.03	71 665,52 €	20,47%
Concepteur Costume	51 495.38€	11	47 528.56€	11.33	30 508,88 €	8,71%
Costumier	41 363.58€	9	63 256,28€	15.08	38 398,16 €	10,97%
Directeur technique	13 274.59€	3	13 057,71€	3.11	9 323,69 €	2,66%
Ecrivain dramaturge	26 523.75€	6	34 003,59€	8.11	43 785,48 €	12,51%
Concepteur Lumière	45 239.98€	10	50 729,75€	12.09	45 349,55 €	12,95%
Metteur en scène	4 983.85€	1	13 849,65€	3.30	10 371,92 €	2,96%
Scénographe	35 382.25€	8	29 976,65€	7.15	22 812,70 €	6,52%
Concepteur Son	44 105.26€	10	37 702,18€	8.99	21 681,72 €	6,19%
Arts et Humanités	1 212.20€	0	-	-		
Anglais	11 068.22€	2	6 398,98€	1.53	5 075,62 €	1,45%
Recherche	253.28€	0	-	-	331,02 €	0,09%
Formation continue	8 755.01€	2	4 819,29€	1.15	1 655,09 €	0,47%
Concours d'entrée*	26 916.96€	6	-	-	-	-
Projets interdisciplinaires					19 971,45 €	5,70%
<b>TOTAUX</b>	<b>454 811.99€</b>	<b>100%</b>	<b>419 451.76€</b>	<b>100%</b>	<b>350 115,60 €</b>	<b>100,00%</b>

Ce tableau présente le coût des vacances pédagogiques hors frais de déplacement et sans prendre en compte les dépenses GUSO (voir infra).

Pour 2019, compte tenu du passage à la paye à façon, seuls 11 mois sur 12 (janvier à novembre) sur comptabilisés sur l'exercice comptable. Les heures réalisées de mi-novembre à décembre sont imputés sur l'exercice 2020.



### Le coût des conventions pédagogiques

Pour assumer sa charge d'enseignement, l'ENSATT a également recours à des prestations de service sous convention avec des entreprises, des associations ou des compagnies théâtrales.

Années	2016	2017	2018	2019
Nombre d'heures	2 176,60 h	2644 h	2445 h	1 889,5 h
ETPT	5,67	7.63	6.37	4.92
Montant	139 318 €	161 559€	129 388 €	128 440 €

Ce tableau présente le coût des conventions pédagogiques. Le nombre d'ETPT est obtenu en divisant le nombre d'heures par l'obligation de service d'un enseignant PRAG ou PRCE, soit 384h.

## Répartition des conventions pédagogiques par département

FORMATIONS	Nombre d'heures d'intervention	ETPT 2018	MONTANT 2018	%
Administrateur	65,5	0.17	6 001.96	4.67%
Acteur	684.5	1.78	44666.36	34.78%
Concepteur Costume	154.5	0.40	7 324.12	5.70%
Costumier	315.5	0.82	11 171.08	8.70%
Directeur technique	40	0.10	2 217.50	1.73%
Ecrivain dramaturge	21	0.05	1 901.09	1.48%
Concepteur Lumière	43.5	0.11	1 608.00	1.25%
Metteur en scène	35	0.09	2 376.36	1.85%
Scénographe	167	0.43	11 280	8.78%
Concepteur Son	7	0.02	780	0.61%
Transverse	286	0.74	35 152.97	27.37%
FC	70	0.18	3 960.60	3.08%
<b>TOTAUX</b>	<b>1 889.5</b>	<b>4.92</b>	<b>128 440.04</b>	<b>100%</b>

## Le coût des conventions pour les ateliers-spectacles

Années	2016	2017	2018	2019
Nombre d'heures	1107 h	1487 h	1575 h	1 150 h
ETPT	2,88	3.87	4.10	2.99
Montant	61 946 €	78 534 €	89 120 €	65 055 €

Les conventions spectacles font l'objet d'une facturation forfaitaire. Le nombre d'heures est obtenu en divisant le coût des conventions par le taux de vacation chargé majoritairement utilisé (56.58€). Le nombre d'ETPT est obtenu en divisant le nombre d'heures par le l'obligation de service d'un enseignant PRAG ou PRCE, soit 384h.

## La rémunération d'intermittents du spectacle (GUSO)

Dans le cadre de son activité de production de spectacles, l'ENSATT recrute également des artistes et techniciens intermittents qui sont rémunérés via le Guichet Unique du Spectacle Occasionnel (GUSO).

Données	2016	2017	2018	2019
Effectif	2	10	7	18
Volume horaire total	597	965	533	974
Durée moyenne d'un contrat	299 h	96 h	48.45	40.58
ETPT	1,55	2.51	1.39	2.54
<b>MONTANT</b>	<b>11 738,41 €</b>	<b>39 879.92 €</b>	<b>13 350.53€</b>	<b>28 724,05€</b>

## Le coût global de la pédagogie et de la production sur ressources propres

DEPENSES		2016	2017	2018	2019
ECOLE	Vacations d'enseignement	374 582 €	454 811€	419 452 €	350 116 €
	Conventions pédagogiques	139 318 €	161 559 €	129 388 €	128 440 €
	Autre	8 796 €			
THEÄTRE	Ateliers-spectacles	61 946 €	84 156 €	89 120 €	65 055 €
	GUSO	11 738 €	39 879€	13 350€	28 725 €
	Autre	13 562 €			
<b>TOTAL</b>		<b>609 942 €</b>	<b>740 405 €</b>	<b>651 310 €</b>	<b>572 336 €</b>
<b>Evolution</b>		<b>-2,9%</b>	<b>+21.3%</b>	<b>- 12 %</b>	<b>- 12%</b>

## La Masse Salariale Globale

### Evolution de la masse salariale Budget Etat (BOP 150)

MS BOP 150	2016	2017	2018	2019
Montant	3 880 148 €	3 985 465€	4 022 499€	<b>4 155 871€</b>

Comme l'année dernière, l'augmentation de la masse salariale Etat est due :

- au glissement vieillesse-technicité
- aux augmentations de taux de cotisations sociales
- à la modification de la délégation d'emplois (notamment la requalification des postes)
- à l'augmentation du point d'indice
- de la mise en œuvre du PPCR

### Evolution de la masse salariale Ressources Propres

Année	2016	2017	2018	2019
Montant	456 402 €	512 257 €	479 380 €	<b>463 741 €</b>

Sur 539 618.00€ prévus au budget initial, soit l'équivalent de 24.12 ETP, 463 740.92€ ont été consommés, soit l'équivalent de 20.73 ETP (85.94% des crédits).

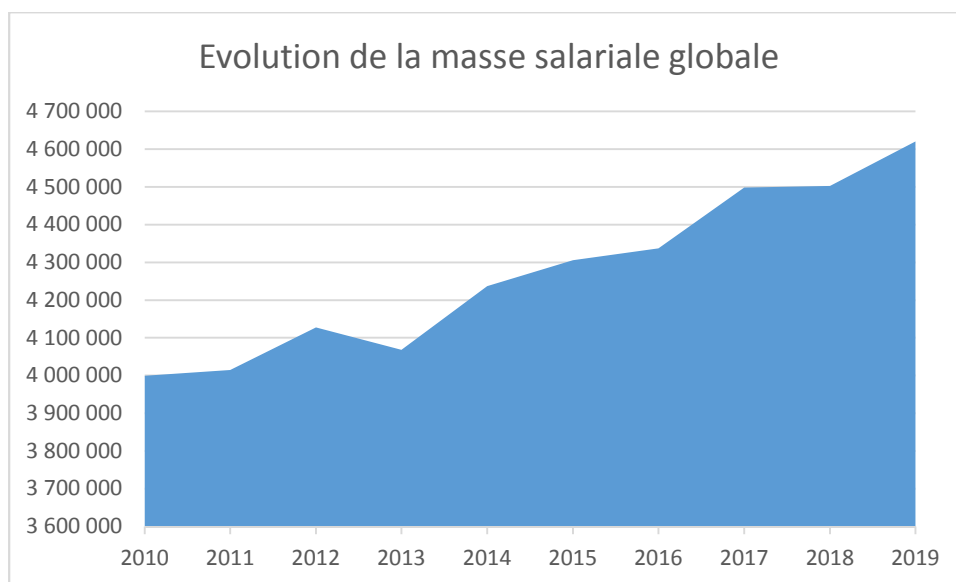
Cette consommation partielle des crédits est due au passage à la paye à façon en janvier 2019, ce qui implique un décalage d'un mois entre la constatation du service fait et la prise en charge financière. Ainsi, les heures de vacances réalisées en janvier ne sont prises en compte qu'en février, et celle réalisées en décembre 2019 ne sont comptabilisées que sur l'exercice 2020.

Cela revient à considérer que le budget 2019 n'a enregistré que 11 mois de paye au lieu de 12.



### Evolution de la masse salariale globale

	2015	2016	2017	2018	<b>2019</b>
Montant	4 305 576 €	4 336 550 €	4 497 722 €	4 501 879 €	<b>4 619 612 €</b>
Augmentation	1,6%	0,7%	3,7%	1,00%	<b>2,6%</b>



Depuis 2010, la masse salariale a augmenté de 15,5%, et de 2,6% entre 2018 et 2019.

### Budget global des interventions à l'ENSATT

Si on agrège la masse salariale totale et les crédits de fonctionnement, on obtient le budget global des interventions à l'ENSATT :

SOURCES DE FINANCEMENT	TOTAUX
Masse salariale Etat	4 155 871
Masse salariale ressources propres	463 741
<i>Dont GUSO</i>	28 724
Prestations de service / Conventions	193 495
<b>TOTAUX 2019</b>	<b>4 813 107</b>
TOTAUX 2018	4 733 737
TOTAUX 2017	4 720 952

# La formation des personnels

Actions de formation financées en 2018	Montant	Heures	Nombre d'agents
Assurer les fonctions de membre de jury d'examen et de concours	0	3,5	1
Autocad	1260	27	5
Congés maladie des agents publics	0	12	1
Elus CHSCT	0	21	2
Etre télétravailleur	0	0	2
Formation initiale habilitation électrique H0B0	0	0	1
Formation WinM9	2592	24	2
Import des fichiers DGFIP dans logiciel RH	1440	21	3
Les principes de la rémunération, cotisations sociales et régimes indemnitaires	0	12	1
Paye : codification et réglementation	0	18	1
Recyclage B1, BR, BC, H1	295,74	10,5	1
Déploiement SIGB KOHA (logiciel documentation)	2832		
Formation ENSSIB	200	7	1
Se perfectionner en allemand	0	Parcours à distance	1
Se perfectionner en anglais	0	Parcours à distance	2
Se perfectionner en orthographe et grammaire	0	Parcours à distance	1
Structures et fonctionnement d'un EPSCP	0	5	1
Virtulia.net - Utilisation logiciel suivi de absences	2160	52	14
Assurer les fonctions de membre de jury d'examen et de concours	0	3,5	1
<b>TOTAL</b>	<b>10 779,74 €</b>	<b>206</b>	<b>39</b>

Les formations réalisées dont le coût est nul pour l'établissement ont été organisées dans le cadre du plan académique de formation ou de la plateforme « convergences ».

Les formations « être télétravailleurs » organisées par la plateforme « convergence » n'ont pu être réalisées car les agents n'ont pas été retenus (nombre de places limité pour des formations régionales).

La formation « élu CHSCT » prévue pour 2 agents n'a été suivie que par l'un d'entre eux, suite à une annulation pour nécessité de service.

Le volume horaire des formations à distance ne peut être correctement estimé car il dépend trop du profil du candidat et de son assiduité.

## Evolution des dépenses de formation réalisées

	2016	2017	2018	2019
<b>Montant</b>	16 616.40 €	13 442.04 €	11 534.46 €	<b>10 779,74€</b>

# Le télétravail

A compter du 01 septembre 2019, l'ENSATT a mis en place le télétravail, dans une phase d'expérimentation. Une charte élaborée en concertation avec les représentants du personnel et validée en CA pose les principes de ce mode d'organisation. En 2019, 7 agents ont formulé une demande, 4 d'entre elles ont été acceptées (les 3 autres demandes ne répondaient pas aux critères posés par la charte).

Le télétravail concerne en 2019 le service informatique (2 agents), la direction des études (1 agent) et la direction technique (1 agent). Sur les 41 agents BIATSS, 9,75% sont donc en télétravail pour cette année d'expérimentation.

Le télétravail n'est autorisé qu'un jour par semaine. Les agents concernés disposent d'un équipement adéquat fourni par l'établissement (ordinateur et connexion VPN au réseau de l'école).

Une enquête réalisée auprès des télétravailleurs et de leurs encadrants montrent que le dispositif est unanimement considéré comme positif.

Après la phase d'expérimentation 2019/2020, le dispositif va s'étendre et la charte révisée dans le cadre des instances de dialogue social (CT, CHSCT, CA).

# La santé et sécurité au travail

## 1. Absentéisme

Type de congés	2016		2017		2018		2019	
	Type de congés	Nb de jrs d'AT	Nb d'AT	Nb de jrs d'AT	Nb d'AT*	Nb de jrs d'AT	Nb d'AT*	Nb de jrs d'AT
Congés maladie ordinaire	47	423	42	372	25	341	<b>18</b>	<b>233</b>
Congé maternité	2	364	2	192	1	87	<b>1</b>	<b>72</b>
Congé maladie consécutif à un accident de service	0	0	3	11	1	8	<b>1</b>	<b>16</b>
Congé longue maladie	0	0	0	0	1	273	<b>0</b>	<b>0</b>
Congé longue durée	0	0	0	0	0	0	<b>1</b>	<b>365</b>
Congé de grave maladie	0	0	0	0	2	424	<b>0</b>	<b>0</b>
Congé de paternité	1	18	0	0	1	11	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>805</b>	<b>44</b>	<b>575</b>	<b>43</b>	<b>1 144</b>	<b>21</b>	<b>686</b>
<b>Nombre d'ETP</b>		<b>3,18</b>		<b>2,29</b>		<b>4,52</b>		<b>2.32</b>

\* AT : arrêt de travail - Arrêt + prolongation = 1 arrêt (logique de comptabilisation en adéquation avec les modalités de calcul du jour de carence)

Le congé de longue durée représente à lui seul 53.2% des jours d'arrêt de travail.

Le taux d'absentéisme (nb de jours d'absence/nb de jours ouvrés pour toute la population\*\*) est de 3.33 % pour la population totale (686 j pour 79 personnes). Il était de 5.55% en 2018. Le nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé est de 8.68 (14.3 en 2018).

\*\* Nbre de jours ouvrés = 365 j -104 WE - 8 j fériés - 47 j de congés = 206

## 2. Focus sur les congés de maladie ordinaire (CMO)

### Répartition du nombre d'arrêts de travail (CMO) par statut

STATUT		2017	2018	2019
Pédagogie	Titulaires	3	0	1
	Contractuels	12	2	0
Pilotage	Titulaires	23	16	16
	Contractuels	4	7	1
<b>TOTAL</b>		<b>42</b>	<b>25</b>	<b>18</b>
<b>HORS ENSEIGNANTS</b>		<b>27</b>	<b>23</b>	<b>17</b>

### Répartition du nombre d'arrêts de travail (CMO) par service

SERVICE	2017			2018			2019		
	Eff	Nb d'AT	Nb d'agts	Eff	Nb d'AT	Nb d'agts	Eff	Nb d'AT	Nb d'agts
Direction	11	11	6	8	4	3	6,5	3	2
Direction des études	48	18	10	49	5	3	46	3	3
<i>Dont Enseignants</i>	39	15	8	40	2	2	38	1	1
<i>Dont Administratifs</i>	9	3	2	9	3	1	8	2	2
DDPCI							2,5	0	0
Direction générale des services	9	6	3	9	8	6	10	3	3
Direction technique	13	7	3	14	8	4	14	9	7
<b>TOTAUX</b>	<b>81</b>	<b>42</b>	<b>22</b>	<b>80</b>	<b>25</b>	<b>16</b>	<b>79</b>	<b>18</b>	<b>15</b>
<b>% de l'eff</b>	<b>27,1%</b>			<b>20,0%</b>			<b>18,9%</b>		

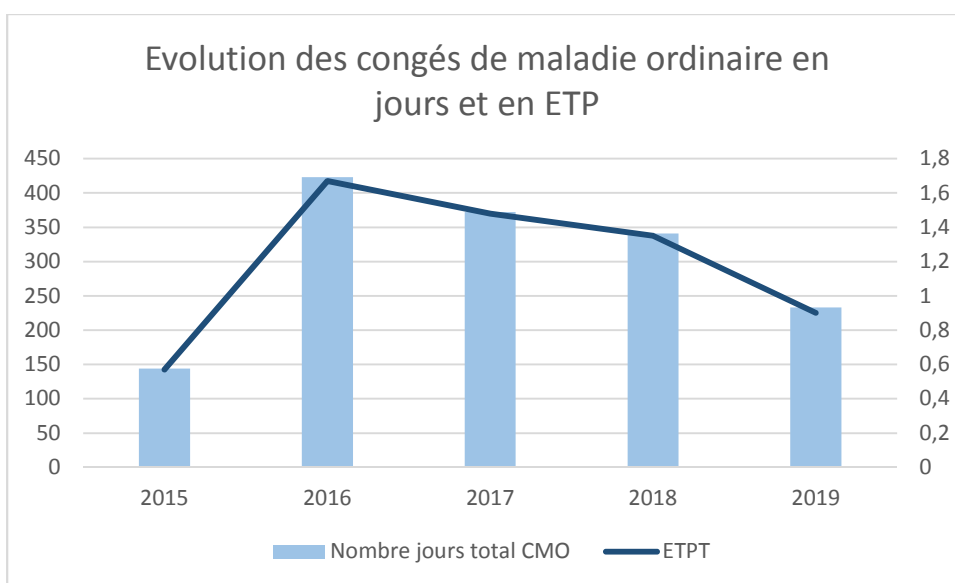
### Répartition de la durée des arrêts de travail (CMO) par statut

STATUT		2017		2018		2019	
		Nb de jours d'AT	Durée moy des AT (en j)	Nb de jours d'AT	Durée moy des AT (en j)	Nb de jours d'AT	Durée moy des AT (en j)
Pédagogie	Titulaires	28	9	-	-	67	67
	Contractuels	211	17.5	9	4.5	0	0
Pilotage	Titulaires	112	5	141	8.81	163	10,18
	Contractuels	21	5	191	27.28	3	3
<b>TOTAL</b>		<b>372</b>	<b>9</b>	<b>341</b>	<b>13.64</b>	<b>233</b>	<b>12,94</b>
<b>HORS ENSEIGNANTS</b>		<b>133</b>	<b>9</b>	<b>332</b>	<b>14.43</b>	<b>166</b>	<b>9,76</b>

### Evolution des ETPT manquants pour cause de congé de maladie ordinaire

	2016	2017	2018	2019
<b>Nombre jours total CMO</b>	423	372	341	233
<b>ETPT</b>	1,67	1,48	1.35	0.90

Le nombre de jours d'absence cumulés pour maladie représente 0,9 ETPT, contre 1,35 ETPT en 2018. La baisse est continue depuis 2016.



### Répartition des CMO des personnels administratifs et techniques par statut

	Agents titulaires				Agents non titulaires				Total BIATSS
	Cat A	Cat B	Cat C	Total	Cat A	Cat B	Cat C	Total	
Nb agents concernés	3	7	3	13	1	0	0	1	<b>14</b>
Nbre d'arrêts maladie	3	10	3	16	1	0	0	1	<b>17</b>
Nbre d'arrêts maladie inférieurs à 5 jours	3	2	0	5	1	0	0	1	<b>6</b>
Nbre d'arrêts maladie entre 5 et 20 jours	0	6	3	9	0	0	0	0	<b>9</b>
Nbre d'arrêts maladie supérieurs à 20 jours	0	2	0	2	0	0	0	0	<b>2</b>

35,3% des arrêts maladie sont de durée courte (moins de 5 jours), contre 34,7% l'année dernière. 11,7% des arrêts sont supérieurs à 20 jours en 2019, contre 21,7% en 2018.

### Répartition des agents ayant bénéficié d'un CMO par tranche d'âges

Tranches d'âges	Nombre d'agents concernés	Effectif	% de l'effectif touché par un CMO
<30	0	0	0%
30-39	2	9	22.2%
40-49	2	18	11.1%
50-59	9	36	25.0%
>= 60	2	16	12.5%
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>79</b>	<b>18.98%</b>

### 3. Les accidents de travail ou de service

Année	2016	2017	2018	2019
Nb d'accidents de travail ou de service	2	3	2	1
Nb d'accidents de trajet	0	0	0	0
<b>TOTAUX</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
Nb de jours d'AT consécutifs à ces accidents	0	11	8	16

### 4. La médecine de prévention

Une convention de médecine de prévention est établie entre l'ENSATT et AGEMETRA depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014. Elle permet d'assurer la surveillance médicale des personnels administratifs et techniques pour un coût de 4 107€ (TTC) en 2019.

Année	2016	2017	2018	2019
Nombre de visites médicales	24	17	9	33

Parmi ces visites, 7 ont été réalisées à la demande du médecin, 2 sont consécutives à une reprise après maladie non professionnelle, 24 s'inscrivent dans le suivi régulier des agents (visite lors de l'affectation puis tous les 2 ans).

# L'action sociale

Tous les personnels de l'ENSATT peuvent avoir accès aux dispositifs d'Action Sociale mis en place par le Rectorat de l'académie de Lyon. Ils s'adressent potentiellement à tous les agents de l'Etat, sans distinction de grade ni de statut, actifs et retraités, mais tous n'ont pas accès aux mêmes prestations dans les même conditions.

Les différentes aides portent sur :

- la famille (ex : garde d'enfants) ;
- le handicap (ex : aide à l'insertion) ;
- la santé (ex : aide pour perte de revenus liée à la maladie du fonctionnaire) ;
- les séjours de vacances (ex : centre de vacances) ;
- le logement et les aides à l'installation (ex : aide à l'installation des personnels) ;
- les prêts et secours aux personnes (ex : aide aux retraites) ;
- la restauration du personnel.

Les coordonnées :

## **Coordination du service social en faveur des personnels**

Conseillère technique de service social

Conseillère technique de la rectrice

92, rue de Marseille 69007 LYON

Tél : 04 72 80 63 80

Fax : 04.72.80.63.99

Site internet du rectorat :

<http://www.ac-lyon.fr/cid88569/action-sociale-service-social.html>