

Rapport Social Unique 2022

Présentation en Comité Social d'Administration
du 23 mai 2023

1. GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES	2
1.1. EVOLUTION DU PLAFOND D’EMPLOI	2
1.2. DEPENSES DE PERSONNEL SUR BUDGET PROPRE.....	3
1.3. LES EFFECTIFS	5
LES PERSONNELS PERMANENTS (REMUNERES SUR LE PLAFOND D’EMPLOI ETAT OU TITRE 2).....	5
LES EFFECTIFS DES CHARGES D’ENSEIGNEMENT VACATAIRES REMUNERES SUR RESSOURCES PROPRES.....	9
LES EFFECTIFS DES ARTISTES ET TECHNICIENS INTERMITTENTS DU SPECTACLE REMUNERES SUR BUDGET PROPRE (DECLARATION SOUS GUSO – GUICHET UNIQUE DU SPECTACLE).....	11
LES EFFECTIFS DES VACATAIRES ADMINISTRATIFS ET DES CDD DE LA FONCTION PUBLIQUE SUR DES POSTES ADMINISTRATIFS ET TECHNIQUES, REMUNERES SUR BUDGET PROPRE :	11
2. CARRIERE ET PARCOURS PROFESSIONNELS	11
2.1. FONCTIONNAIRES TITULAIRES : AVANCEMENT D’ECHELON ET PROMOTIONS DE GRADE/CORPS	11
2.2. MOBILITES	12
2.3. TEMPS DE TRAVAIL	13
3. REMUNERATION	13
3.1. LES TRAITEMENTS BRUTS.....	13
3.2. LES REGLES DE REMUNERATION	13
LES DONNEES CHIFFREES.....	14
4. FORMATION DES PERSONNELS	17
5. CONDITIONS DE TRAVAIL	18
5.1. SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL.....	18
5.2. LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS.....	20
5.3. QUALITE DE VIE AU TRAVAIL.....	22

L’étude porte sur les effectifs comptabilisés au **31 décembre 2022**.
 Pour une part importante, les données ne rendent donc pas compte des flux.

1. Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

1.1. Evolution du Plafond d'Emploi

L'ENSATT est un établissement public administratif sous tutelle du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (MESR), ne disposant pas des Responsabilités à Compétences Elargies (RCE). Les Effectifs Permanents et la Masse Salariale afférente sont déterminés par l'Etat, et gérés directement par celui-ci sur son budget.

Chaque année sont notifiés à l'Etablissement les plafonds à ne pas dépasser en matière de :

- plafond d'emploi Etat (nombre d'Equivalents Temps Plein Travaillés sur la totalité de l'année civile)
- schéma d'emploi (Effectifs Equivalents Temps Plein au 31 décembre de l'année civile)
- masse salariale chargée pour la rémunération de ces emplois

Chaque année également, dans le cadre de la Campagne d'emploi, sont validés par le MESR les supports de postes (Stocks d'emplois) disponibles, ainsi que les demandes de transformations de ces supports par l'ENSATT.

Tableau 1.1.1

BUDGET ETAT			Stock 2018	Stock 2019	Stock 2020	Stock 2021	Stock 2022	Variation 22/21
Pédagogie	Enseignants-chercheurs	Professeurs des universités	2	2	2	2	2	0
		Maîtres de conférences	3	3	3	3	3	0
		Professeurs associés	1,5	1,5	1,5	0,5	0,5	0
	Enseignants du 2d degré	Professeurs agrégés	10	9	8	8	8	0
		Professeurs certifiés	15	15	15	15	15	0
Sous-total			31,5	30,5	29,5	28,5	28,5	0
Pilotage	Direction	Directeur	1	1	1	1	1	0
	AENES	Attaché principal	1	2	2	2	2	0
		Secrétaires administratifs	2	2	2	1	1	0
		Adjointes administratifs	3	3	3	2	1	-1
	ITRF	Ingénieurs de recherche	2	3	3	3	3	0
		Ingénieurs d'études	12	11	13	14	15	1
		Assistants ingénieur	2	2	1	2	2	0
		Techniciens	9	9	9	12	12	0
		ATRF et ATEE	5	5	5	3	3	0
	Bibliothèque	BIBAS	1	1	1	1	1	0
Sous total			38	39	40	41	41	0
TOTAUX			69,5	69,5	69,5	69,5	69,5	0

La répartition entre pédagogie et pilotage n'a pas évolué en 2022.

En parallèle, un repyramidage a été effectué au sein des supports de postes du pilotage :

- transformation d'un support de poste ADJAENES (éducation nationale) Catégorie C en TECH (ITRF enseignement supérieur) Catégorie B

- transformation d'un support de poste TECH Catégorie B en IGE Catégorie A

Des créations de poste (service informatique et bibliothèque) ont été sollicitées, mais le ministère n'a pas pu y répondre favorablement.

Pour 2022, le MESR a alloué à l'ENSATT une enveloppe limitative de crédits de Titre 2 de 4 454 371 euros incluant le CAS Pensions Civiles (3 702 510 euros hors CAS Pensions Civiles) correspondant à la délégation d'emploi accordée (pour rappel, depuis 2020, l'Etat a gelé 1,5 ETP sur les 69,5 ETP accordés : la masse salariale est donc accordée pour 68 ETP).

1.2. Dépenses de personnel sur Budget Propre

Il s'agit des dépenses réalisées sur fonds propres pour le recrutement des personnels supplémentaires nécessaires au bon fonctionnement du pilotage et de la pédagogie, et que les supports d'emplois et ETP accordés par l'Etat sur sa masse salariale propre ne suffisent pas à financer.

Pour 2022, le budget exécuté de dépenses de personnel sur fonds propres s'élève à 582 261 € - vs 621 560,21 € en 2021, correspondant à 23,75 ETP - vs 25,44 ETP en 2021, dont :

- Fonctions administratives et techniques (accueil, informatique, bibliothèque, technique, adjonction de service Agent comptable) : 2,35 ETP (16 personnes physiques dont 7 femmes et 9 hommes) - vs 2,49 ETP en 2021.

Ces 2,35 ETP rémunérés sur le budget propre viennent renforcer les 40,4 ETP des emplois administratifs et techniques rémunérés sur Plafond d'Emploi Etat

- Fonctions d'enseignement : 20,10 ETP (217 personnes physiques, dont 116 femmes et 101 hommes), principalement chargés d'enseignement vacataires, ainsi que quelques vacations de modèles vivants et des vacations de participation aux jurys de concours d'entrée des étudiants.

Ces 20,10 ETP rémunérés sur le budget propre viennent renforcer les 25,7 ETP des emplois enseignants rémunérés sur Plafond d'Emploi Etat.

Ce volume d'ETP rend compte de la spécificité des enseignements délivrés à l'ENSATT, et plus généralement de son activité, qui nécessitent pour une part importante l'intervention de professionnels spécialistes sur des moments ponctuels, en complément des enseignants permanents.

- Artistes et Techniciens du spectacle vivant déclarés sous le régime de l'Intermittence du spectacle, sous GUSO : 1,30 ETP (31 personnes physiques dont 18 hommes et 13 femmes).

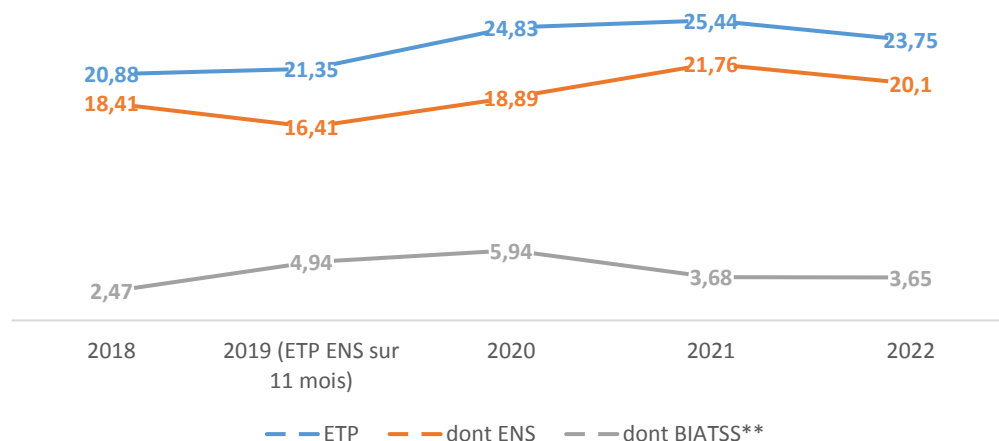
Ces fonctions administratives et techniques, ces fonctions d'enseignement et ces fonctions artistiques et techniques relevant du régime de l'intermittence du spectacle ont été renforcées, en 2022, par des prestataires intervenant sur des missions d'accompagnement pédagogique, artistique, et de développement, sous conventions.

En 2022, les types de contrats des personnels engagés sur le budget propre sont de plusieurs ordres :

- Les chargés d'enseignement vacataire (personnel enseignant rémunéré à l'heure effective de cours, ayant par ailleurs un emploi principal chez un employeur autre que l'ENSATT)
- Les vacataires en renfort administratif et technique, les vacataires modèles vivants, les vacations de participation aux jurys de concours d'entrée (personnels rémunérés à la tâche pour des missions ponctuelles)
- Les intermittents du spectacle, rémunérés par l'intermédiaire du Guichet Unique du Spectacle (GUSO), artistes et techniciens ;
- Les personnels permanents en CDD de la fonction publique (personnels percevant un traitement mensuel incluant les congés payés, sur des missions de renfort du pilotage, et non absorbables sur le budget de l'Etat)

Dépenses de personnel ressources propres- budget exécuté

EVOLUTION DES ETP SUR RESSOURCES PROPRES



Détail des interventions des personnels Vacataires d'enseignement recrutés sur fonds propres en heures payées :

	2019	2020	2021	2022
Département	Heures payées	Heures payées	Heures payées	Heures payées
JEU	1426,5	1064	1742	578,5
ADM	680	781	856,5	465
ANG	123,5	161	204,5	90,5
CCO	717	902	993,5	896,5
ACOS	885	605,5	832	1018
DIT	201	232	255,5	364,5
ECR	948,65	1259,5	1458	1357,5
LUM	998	767	1087,5	1002
MES	230	105	193,5	199
PROJETS INTERDISCIPLINAIRES	542	192	57	87
SCE	510	471	483	760
SON	484	650	613	592,3
PARODOS			176,5	243
Jury Concours d'entrée				826
TOTAL VACATAIRES ENSEIGNEMENT	7 745,65	7 190,00	8 952,50	8 479,80

dont 508h de jury concours Jeu

1.3. Les effectifs

Les personnels permanents (rémunérés sur le Plafond d'Emploi Etat ou Titre 2)

Répartition entre Fonctionnaires Titulaires et Agents contractuels par genre des Personnels administratifs et des Personnels enseignants rémunérés sur le Plafond d'Emploi Etat :

Chiffres 2022

	Femmes		Hommes		Total général	
BIATSS	26		18		44	
A	10		12		22	
Contractuel	6	60,0%	7	58,3%	13	59,1%
Titulaire	4	40,0%	5	41,7%	9	40,9%
B	14		4		18	
Contractuel	5	35,7%	1	25,0%	6	33,3%
Titulaire	9	64,3%	3	75,0%	12	66,7%
C	2		2		4	
Contractuel	0	0,0%	1	50,0%	1	25,0%
Titulaire	2	100,0%	1	50,0%	3	75,0%
ENS	16		18		34	
A	16		18		34	
Contractuel	13	81,3%	17	94,4%	30	88,2%
Titulaire	3	18,8%	1	5,6%	4	11,8%
Total général	42		36		78	
Contractuel	24	57,1%	26	72,2%	50	64,1%
Titulaire	18	42,9%	10	27,8%	28	35,9%

En 2022, on constate une proportion de femmes plus importante sur l'ensemble des agents rémunérés sur le plafond d'emploi Etat (54% de femmes et 46% d'hommes).

Toutefois, la proportion de femmes est nettement supérieure au sein du personnel administratif (59% de femmes et 41% d'hommes), alors que les hommes sont majoritaires au sein du personnel enseignant (53% d'hommes et 47% de femmes).

Au sein de la catégorie des BIATSS, on constate :

une surreprésentation des hommes dans la catégorie A

une surreprésentation des femmes dans la catégorie B

une égale représentation des femmes et des hommes dans la catégorie C

La part des agents non titulaires est importante au niveau global, mais certaines disparités sont toujours à relever :

- la part des agents non titulaires est très élevée chez les enseignants, cela tient à la spécificité des enseignements délivrés à l'ENSATT qui ne correspondent pas aux disciplines classiques, en particulier pour les enseignants du second degré
- la part des titulaires reste forte chez les BIATSS des catégories B et C
- a contrario, les agents contractuels sont majoritaires chez les BIATSS de la catégorie A

Rappel Chiffres 2021

	Femmes		Hommes		Total	
BIATSS						
A						
Contractuels	5	56%	9	64%	14	61%
Titulaires	4	44%	5	36%	9	39%
Total BIATSS A	9		14		23	
B						
Contractuels	1	11%	1	25%	2	15%
Titulaires	8	89%	3	75%	11	85%
Total BIATSS B	9		4		13	
C						
Contractuels	2	50%	1	50%	3	50%
Titulaires	2	50%	1	50%	3	50%
Total BIATSS C	4		2		6	
ENSEIGNANTS						
A						
Contractuels	15	88%	18	95%	33	92%
Titulaires	2	12%	1	5%	3	8%
Total ENS A	17		19		36	
Total Général					0	
Contractuels	23	59%	29	74%	52	67%
Titulaires	16	41%	10	26%	26	33%
Total général	39		39		78	

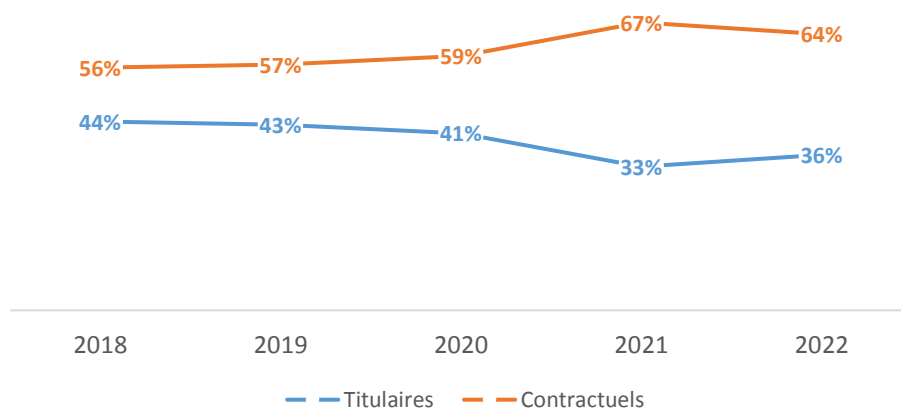
Evolution de la part respective des titulaires et des contractuels

Depuis 2017, la part des agents non titulaires, toutes fonctions confondues, tend à augmenter. Cette tendance, qui s'est confirmée en 2021 (recrutements de contractuels effectués sur les postes de : DGS, DGS Adjoint, responsable insertion professionnelle, chargé de développement et de coopération, agent polyvalent, Directeur Technique), se poursuit en 2022, avec les recrutements de contractuels sur les postes de responsable administrative des études, chargée de développement, des partenariats et de la coopération.

Evolution de la Répartition Fonctionnaires Titulaires/Agents contractuels des Personnels administratifs et des Personnels enseignants rémunérés sur le Plafond d'Emploi Etat sur 5 années, de 2018 à 2022

			Titulaires		Contractuels	
2022	BIATSS	44	24	55%	20	45%
	ENS	34	4	12%	30	88%
	Total	78	28	36%	50	64%
2021	BIATSS	42	23	55%	19	45%
	ENS	36	3	8%	33	92%
	Total	78	26	33%	52	67%
2020	BIATSS	43	28	65%	15	35%
	ENS	35	4	11%	31	89%
	Total	78	32	41%	46	59%
2019	BIATSS	41	29	71%	12	29%
	ENS	38	5	13%	33	87%
	Total	79	34	43%	45	57%
2018	BIATSS	40	29	73%	11	28%
	ENS	40	6	15%	34	85%
	Total	80	35	44%	45	56%

EVOLUTION DE LA PART DES TITULAIRES ET DES CONTRACTUELS RÉMUNÉRÉS SUR LE PLAFOND D'EMPLOI ETAT DE 2018 À 2022



Données relatives à l'âge des personnels permanents :

L'âge moyen 2022 des personnels permanents de l'ENSATT rémunérés sur plafond d'emploi Etat baisse légèrement, à 50 ans vs 50,3 ans en 2021.

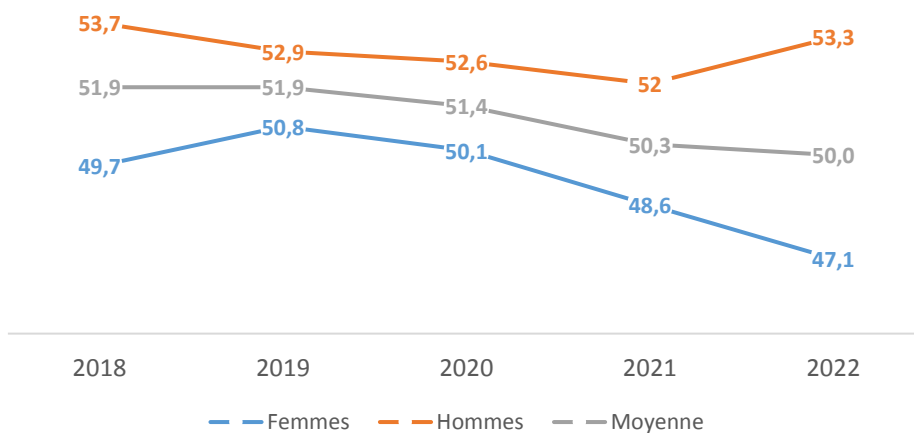
L'âge moyen des femmes (47,1) est inférieur à celui des hommes (53,3), c'est un phénomène constant.

Age moyen	2019	2020	2021	2022
Femmes	50,8	50,1	48,6	47,1
Hommes	52,9	52,6	52	53,3
Moyenne	51,9	51,4	50,3	50,0

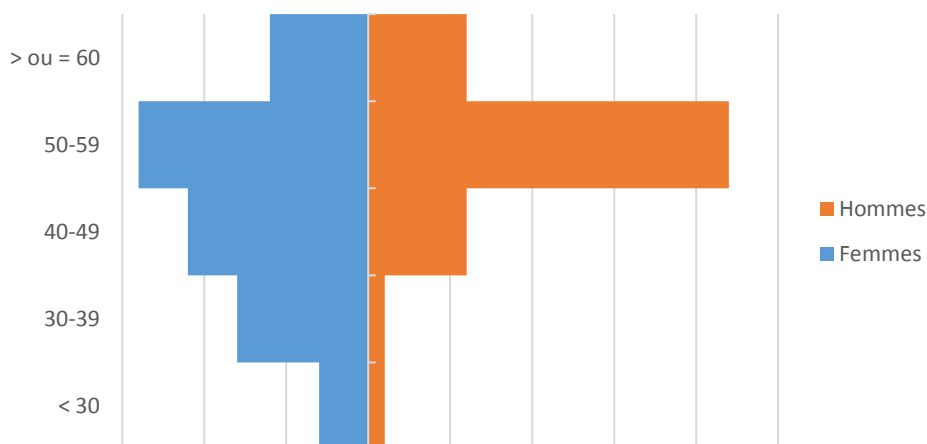
Type d'emploi	Age moyen 2019	Age moyen 2020	Age moyen 2021	Age moyen 2022
BIATSS	49,0	49,0	47,0	46,1
Enseignant	55,2	54,2	54,1	55,0
ENSATT	51,9	51,4	50,3	50,0

Evolution de l'âge moyen du personnel rémunéré sur Plafond d'Emploi Etat

EVOLUTION DE L'ÂGE MOYEN DES PERSONNELS PERMANENTS



Pyramide des âge du Personnel Permanent rémunéré sur plafond d'emploi Etat au 31 décembre 2022



Age moyen par services et par sexe

	Femmes	Hommes	Total 2022	Total 2021	Total 2020
Direction	0,0	52,3	52,3	48,2	50,7
DE	42,1	39,0	41,5	44,8	44,3
DDPCI	44,5	0,0	44,5	40,3	47,0
DGS	42,6	47,0	43,8	45,0	44,9
DT	50,2	53,2	52,3	51,9	55,0
ENS	53,5	56,3	55,0	54,1	54,2
ENSATT	50,1	52,6	50,0	50,3	51,4

Effectifs par tranche d'âge et par sexe

Tranches d'âge	2019			2020			2021			2022		
	F	H	Ensemble	F	H	Ensemble	F	H	Ensemble	F	H	Ensemble
< 30	0	0	0	1	1	2	0	2	2	3	1	4
30-39	6	3	9	6	1	7	7	1	8	8	1	9
40-49	8	10	18	9	10	19	11	8	19	11	6	17
50-59	15	21	36	15	22	37	15	23	38	14	22	36
> ou = 60	7	9	16	8	5	13	6	5	11	6	6	12
TOTAUX	36	43	79	39	39	78	39	39	78	42	36	78

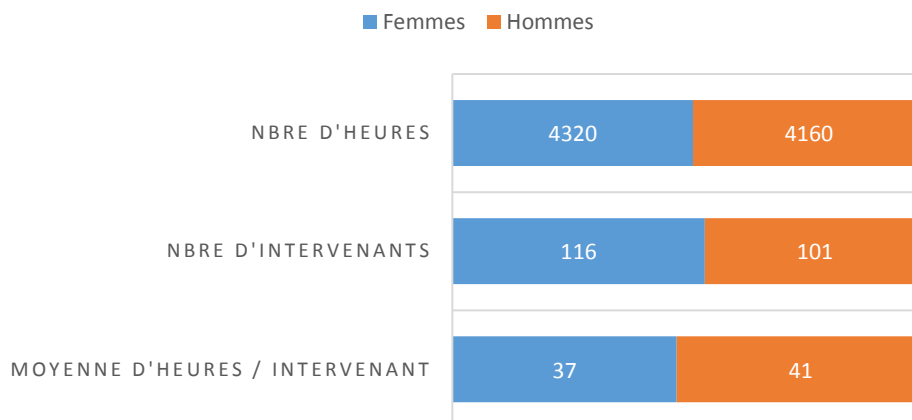
Données sur les départs en retraite

	retraites 2018	retraites 2019	retraites 2020	retraites 2021	retraites 2022
ENS	2	4	5	1	2
BIATSS	2	0	0	4	0
Total	4	4	5	5	2

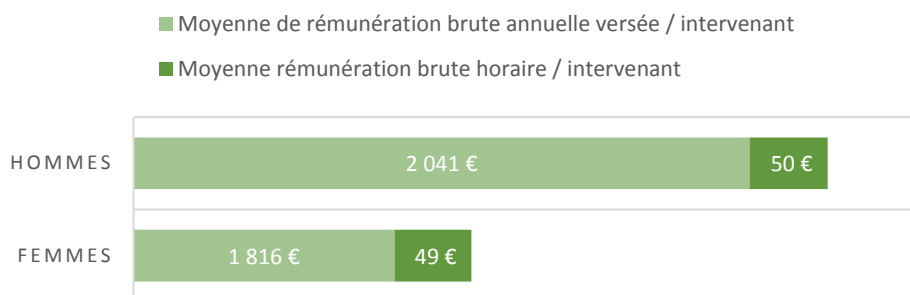
Les effectifs des chargés d'enseignement vacataires rémunérés sur ressources propres

	Femmes	Hommes
Moyenne d'heures / intervenant	37	41
Nbre d'intervenants	116	101
Nbre d'heures	4320	4160
Moyenne de rémunération brute annuelle versée / intervenant	1 816 €	2 041 €
Moyenne rémunération brute horaire / intervenant	49 €	50 €

RÉPARTITION DES CHARGÉS D'ENSEIGNEMENT VACATAIRES (H/F) EN 2022

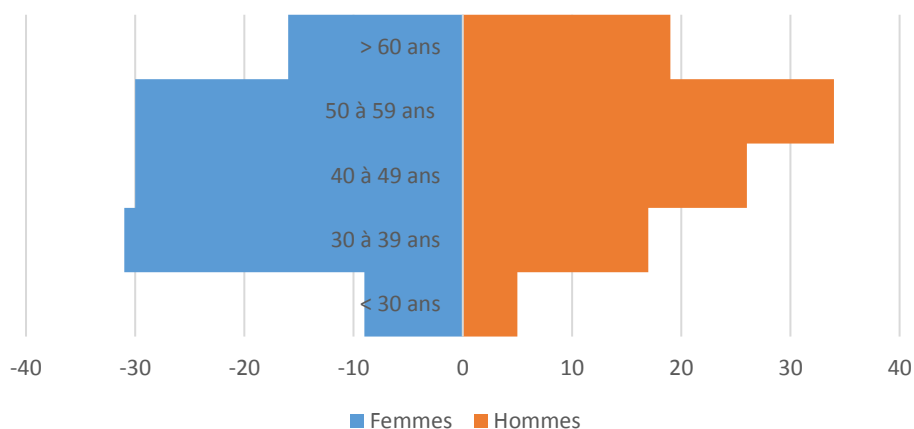


MOYENNE DES RÉMUNÉRATIONS BRUTES 2022 DES CHARGÉS D'ENSEIGNEMENT VACATAIRES (H/F) PAR GENRE



Âges des chargés d'enseignement vacataires engagés sur budget propre en 2022

Pyramide des âges des Chargés d'enseignement
vacataires (H/F) engagés sur budget propre en 2022



	Age moyen au 31/12/2022
Femmes chargées d'enseignement vacataires	45,7
Hommes chargés d'enseignement vacataires	48,8
Moyenne globale	47,3

Les effectifs des Artistes et Techniciens intermittents du spectacle rémunérés sur budget propre (déclaration sous GUSO – Guichet Unique du Spectacle)

	Nbre pers. Physiques	Salaires bruts réels versés	Salaire brut moyen par personne physique
Femmes	13	12 887 €	859 €
Hommes	18	17 714 €	708 €
Total	31	30 601 €	765 €

Les effectifs des vacataires administratifs et des CDD de la fonction publique sur des postes administratifs et techniques, rémunérés sur budget propre :

	Nbre pers. Physiques	Salaires bruts réels versés	Salaire brut moyen par personne physique
Femmes	7	28 651 €	4 093 €
Hommes	9	22 733 €	2 526 €
Total	16	51 384 €	3 211 €

2. Carrière et parcours professionnels

2.1. Fonctionnaires titulaires : avancement d'échelon et promotions de grade/corps

Les avancements d'échelon des titulaires sont réalisés par grade et par corps à une cadence unique propre à chaque grade et corps.

Les promotions de grade ou de corps sont liées aux tableaux d'avancement, aux examens professionnels, aux listes d'aptitude ou au concours.

L'avancement d'échelon a concerné 18 agents au cours de l'année 2022.

Par ailleurs :

- 6 agents ont proposé un dossier de promotion par voie de liste d'aptitude ;
- 2 agents ont constitué un dossier dans le cadre du tableau d'avancement ;
- 1 agent (1 femme) a obtenu une promotion de corps par voie de concours (cat. B à cat. A).

promouvables et promus liste d'aptitude (changement de corps)

GRADE	NB DE PROMOUVABLES			NOMBRE DE DOSSIERS PROPOSES			NOMBRE DE PROMUS		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
IGR	4	1	5	2	0	2	0	0	0
IGE	1	1	2	0	0	0	0	0	0
ASI	2	5	7	0	2	2	0	0	0
TCH	1	1	2	0	0	0	0	0	0
BIB	1	0	1	1	0	1	0	0	0
AAE	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SA	0	1	1	0	0	0	0	0	0

Sur 9 hommes promouvables, 3 hommes ont déposé un dossier de liste d'aptitude (33%), aucun n'a été promu.

Sur 9 femmes promouvables, 2 femmes ont déposé un dossier de liste d'aptitude (22%), aucune n'a été promue.

promouvables et promus tableau d'avancement (changement de grade)

GRADE	NB DE PROMOUVABLES			NOMBRE DE DOSSIERS PROPOSES			NOMBRE DE PROMUS		
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
IGE HC	1	1	2	1	0	1	1	0	1
TCH CE	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TCH CS	1	3	4	1	0	1	1	0	1
ATRF P1C	0	1	1	0	0	0	0	0	0
ATRF P2C	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Sur 2 hommes promouvables, 2 hommes ont déposé un dossier au tableau d'avancement (100%), 2 ont été promus (100%).

Sur 5 femmes promouvables, aucune femme n'a déposé de dossier au tableau d'avancement.

2.2. Mobilités

Départs et arrivées

2018	Total	dont retraites	dont mutations	dont fin de contrat	dont autres	Tx de rotation
Départs	8	4	1	2	1	10,00%
Arrivées	7					8,80%
2019	Total	dont retraites	dont mutations	dont fin de contrat	dont autres	
Départs	10	4	0	3	3	12,50%
Arrivées	11					13,80%
2020	Total	dont retraites	dont mutations	dont fin de contrat	dont autres	
Départs	9	5	1	2	1	11,50%
Arrivées	9					11,50%
2021	Total	dont retraites	dont mutations	dont fin de contrat	dont autres	
Départs	11	4	1	6	0	14,10%
Arrivées	16					20,51%
2022	Total	dont retraites	dont mutations	dont fin de contrat	dont autres	
Départs	9	2	1	4	2	11,54%
Arrivées	10					12,82%

Les mouvements de personnels sont en baisse en 2022.

Les départs à la retraite concernent deux enseignants.

Recrutements effectués chez les BIATSS

2022

Catégorie	Poste	Nombre de candidatures			Personne recrutée
		Femmes		Hommes	
		Nbre	%		
A	Chargé du développement des partenariats et du mécénat	28	68%	13	F
A	Responsable administratif direction des études	10	67%	5	F
B	Machiniste cintrier	2	50%	2	F
B	2 Postes gestionnaires de comptabilité	12	57%	9	2 F
B	Gestionnaire de scolarité	8	67%	4	F

2.3. Temps de travail

		Temps partiel ou incomplet		Temps complet	
		Nbre	%	Nbre	%
Femmes	ENS	12	75,00%	4	25,00%
	BIATSS	1	4,00%	24	96,00%
Hommes	ENS	11	68,75%	5	31,25%
	BIATSS	0	0,00%	19	100,00%
Ensemble	Femmes	13	31,71%	28	68,29%
	Hommes	11	31,43%	24	68,57%

Les temps incomplets concernent essentiellement le personnel enseignant, sans déséquilibre notable entre les femmes et les hommes.

La multiplicité des temps incomplets chez le personnel enseignant est liée aux spécificités des enseignements ; il s'agit de faire intervenir les personnes expertes, pas nécessairement pour un temps complet.

3. Rémunération

3.1. Les traitements bruts

3.2. Les règles de rémunération

Les **fonctionnaires** sont classés sur une grille indiciaire en fonction de leur corps et de leur échelon, en référence à un indice de rémunération permettant de déterminer leur traitement brut.

A ce traitement brut s'ajoutent différentes primes statutaires avec un principe de modulation pour une partie d'entre elles (RIPEC pour les enseignants chercheurs ; PES pour les enseignants du second degré, RIFSEEP pour les personnels administratifs selon une cartographie des fonctions et des responsabilités).

Une NBI (nouvelle bonification indiciaire) peut également compléter le salaire brut en fonction des responsabilités exercées. Cette attribution relève de dispositions réglementaires.

Les fonctionnaires peuvent également percevoir des éléments complémentaires du traitement tels que le supplément familial de traitement ou l'indemnité de résidence.

Le traitement des fonctionnaires est donc largement encadré réglementairement, et les inégalités salariales entre femmes et hommes seront donc essentiellement liées à la représentation de l'un et l'autre sexe au sein des différentes catégories hiérarchiques (sur ou sous-représentation des femmes parmi les catégories C, dont la grille indiciaire est la moins favorable).

Pour ce qui concerne les **agents non titulaires**, la rémunération est déterminée par référence aux grilles indiciaires des corps de fonctionnaires correspondant à la mission effectuée par l'agent non titulaire et le support de poste occupé.

Le classement dans cette grille est effectué en fonction de l'ancienneté professionnelle acquise par l'intéressé. Le montant des primes attribuées aux fonctionnaires dans une situation identique est compensé. La situation de chaque agent non titulaire est révisée sur un cycle triennal, sauf si un changement de fonctions ou de responsabilités intervient entre temps.

Les fonctionnaires et les agents non titulaires permanents sont rémunérés sur le **plafond d'emploi et la masse salariale correspondante délégués par l'Etat**.

Certains agents non titulaires permanents sont, depuis 2021, rémunérés sur le budget propre, en raison d'une mise à disposition par l'Etat d'un nombre insuffisant d'Equivalents Temps Plein pour le personnel administratif et technique sur son plafond d'emploi.

Les **chargés d'enseignement et vacataires administratifs** sont quant à eux rémunérés à un taux de vacation horaire variable selon le domaine et la nature d'intervention. Les dépenses sont imputées sur le budget propre.

En 2022, la revalorisation au 1^{er} juillet du point d'indice des fonctionnaires de 3,5% a entraîné la revalorisation de l'ensemble des rémunérations brutes mensuelles des agents, enseignants et BIATSS, titulaires et contractuels, sur Titre 2 et sur budget propre, excepté celle du directeur, non assise sur un indice.

Les données chiffrées

Les salaires bruts des personnels permanents rémunérés sur plafond d'emploi Etat :

Salaires bruts mensuels incluant le traitement brut+ les éventuelles primes mensuelles récurrentes liées au statut ou à la fonction (IFSE, Indemnité de résidence, Indemnité compensatrice CSG, N.B.I.).

SFT non inclus.

Agents présents plus d'un mois dans l'année civile

Montants rapportés en année pleine, à temps plein et à taux plein (restauration traitement plein pour neutraliser la présence sur une partie de l'année, le travail à temps incomplet ou partiel, l'impact des arrêts maladie, des jours non rémunérés type grève, des temps partiels thérapeutiques etc.)

Sexe, filière et catégorie	Salaire brut moyen rapporté à temps plein	Age moyen	Effectif (nbre pers. Physiques rémunérées au cours de l'année 2022)	Quotité de service moyenne	Ecart salaire femme/homme
Femmes					
BIATSS					
Cat.A	3431	44	11	100%	90%
Cat.B	2401	39	17	99%	101%
Cat.C	2268	58	2	100%	115%
ENS					
Cat. A	3496	54	18	83%	91%
Hommes					
BIATSS					
Cat.A	3810	51	14	100%	
Cat.B	2382	42	5	100%	
Cat.C	1967	50	2	100%	
ENS					
Cat. A	3834	57	18	74%	

Les éléments accessoires de rémunération

- Garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA)

La GIPA résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac en moyenne annuelle) sur la même période. Si le TIB effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné.

En 2022, aucun agent n'est concerné.

- NBI

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.

La répartition au sein de l'ENSATT est la suivante : DGS : 50 points (non attribuée depuis juin 2021 car DGS contractuelle) ; régisseurs recettes (2 agents, 1 catégorie A et 1 catégorie C) : 10 points ; agents d'accueil (2 agents catégorie C) : 10 points

- RIFSEEP – IFSE et CIA

Pour mémoire, le RIFSEEP est composé d'une indemnité mensuelle (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise – IFSE) et d'un complément indemnitaire annuel (CIA), non obligatoire et versé en une seule fois en fin d'année civile.

En 2022, l'enveloppe indemnitaire a permis d'attribuer un CIA aux agents titulaires mais également une prime aux agents contractuels permanents, pour un montant identique pour toutes les catégories (1140 euros bruts pour un agent à temps complet sur l'année complète).

Données relatives à la politique indemnitaire des personnels BIATSS pour l'année 2022 :

Catégories	Total IFSE	Total Primes Agents contractuels	TOTAL CIA Agents titulaires	TOTAL CIA et Primes	Total régime indemnitaire et de primes
A	75 957,14 €	14 573,00 €	9 872,40 €	24 445,40 €	100 402,54 €
B	50 161,58 €	5 038,68 €	10 997,58 €	16 036,26 €	66 197,84 €
C	11 272,43 €	1 140,00 €	3 420,00 €	4 560,00 €	15 832,43 €
Total général	137 391,15 €	20 751,68 €	24 289,98 €	45 041,66 €	182 432,81 €

Pour rappel, données 2021 :

Catégories	Total IFSE	Total Primes Agents contractuels	TOTAL CIA Agents titulaires	TOTAL CIA et Primes	Total régime indemnitaire et de primes
A	89 396,80 €	8 065,28 €	6 193,80 €	14 259,08 €	103 655,88 €
B	57 894,18 €	850,43 €	6 086,54 €	6 936,97 €	64 831,15 €
C	11 659,50 €	1 401,20 €	1 804,20 €	3 205,40 €	14 864,90 €
Total général	158 950,48 €	10 316,91 €	14 084,54 €	24 401,45 €	183 351,93 €

- PRIME ENSEIGNEMENT :

La PES (prime d'enseignement supérieur) est versée aux enseignants titulaires du second degré en activité dans l'enseignement supérieur.

En 2022, elle concerne 1 enseignant à l'ENSATT, pour un montant annuel de 1831,25 euros.

Le nouveau régime indemnitaire des enseignants-chercheurs (RIPEC) titulaires est entré en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2022.

Il se compose de 3 éléments :

- Une indemnité liée au grade (C1) d'un montant de 2 800€ annuels pour tous les personnels concernés. Cette indemnité remplace la PRES et concerne 1 enseignant à l'ENSATT en 2022.
- Une indemnité liée à certaines fonctions particulières (C2), pas de personnel concerné à l'Ensatt en 2022.
- Une prime individuelle liée à la qualité des activités et de l'engagement professionnel (C3), pas de personnel concerné à l'Ensatt en 2022.

- Divers :

➤ SFT

En 2022, 17 agents (11 femmes et 6 hommes) ont bénéficié du supplément familial de traitement (SFT), pour un montant qui varie de 2.29 euros à 314,37 euros, et un total de 10 648 € bruts.

Au 31/12/2022, 15 agents en bénéficiaient (9 femmes et 6 hommes).

➤ FMD

Afin d'encourager le recours à des modes de transports alternatifs et durables, l'Etat a mis en place le forfait "mobilités durables" (FMD) par la loi d'orientation des mobilités du 24 décembre 2019. Ainsi, les agents publics qui font le choix d'un mode de transport alternatif et durable (vélo, covoiturage) peuvent bénéficier d'un forfait maximum de 300 euros par an (montant réévalué en 2022).

Le FMD a été appliqué au sein de l'ENSATT à compter de l'année 2021.

FMD versé au titre de l'année 2022

MONTANT	300 €	200 €	100 €	TOTAL
HOMMES	5	0	0	5
FEMMES	2	0	4	6
TOTAL	7	0	4	11

➤ Forfait Télétravail

Depuis le 1er septembre 2021, les agents publics qui bénéficient d'une autorisation d'exercer leurs fonctions en télétravail ont droit à une indemnité contribuant aux frais engagés à ce titre sous la forme d'une allocation forfaitaire appelée "forfait télétravail".

Le montant journalier de ce forfait est fixé à 2.5€ par journée de télétravail effectuée, dans la limite de 220€ soit 88 jours par an.

Il est versé sur la base du nombre de jours de télétravail hebdomadaires autorisés dans le cadre de la campagne de télétravail, pour l'année universitaire en cours, selon une périodicité trimestrielle en décembre, mars, juin et septembre.

En 2022, 20 agents ont bénéficié du forfait télétravail, pour un total de 3393 € bruts.

La masse salariale globale

Elle regroupe les rémunérations versées sur le titre 2 (plafond d'emploi de l'Etat) aux personnels permanents pour un montant de 4 159 106,56 € et celles versées au titre des crédits de personnel sur ressources propres, pour un montant de 582 261 €.

Année	2018	2019	2020	2021	2022
Montant	4 501 879,00 €	4 619 612,00 €	4 754 426,00 €	4 801 919,75 €	4 741 367,56 €
Taux d'augmentation	0,09%	2,62%	2,92%	1,00%	- 1,26%

A cette masse salariale s'ajoutent les interventions liées aux enseignements et aux projets effectuées dans le cadre de conventions, qui relèvent quant à elles du budget de fonctionnement.

En 2022, la légère diminution de la masse salariale réalisée, s'explique :

-sur le Titre 2 par des vacances de supports de poste en cours d'année dues à des difficultés de recrutement sur certains postes.

-sur budget propre, principalement par une diminution du nombre de vacations d'enseignement rémunérées en crédits de personnel, et une augmentation des prestations rémunérées sur le budget de fonctionnement.

4. Formation des personnels

La formation des personnels de l'ENSATT s'articule autour de plusieurs partenaires, dont plusieurs offrent des actions de formations gratuites dans le cadre de services mutualisés. Il s'agit notamment de « Convergences » (mutualisation de la formation des universités et des établissements de l'enseignement supérieur), de « Safire » (offre de formation interministérielle portée par le SGAR, et du « Plan académique de formation » construit par le Rectorat de Lyon pour les personnels de l'académie.

L'ENSATT sollicite en complément des organismes de formation privés, dans le cadre de prestations de services, dans des domaines moins généralistes.

Bilan des formations suivies par les agents BIATSS rémunérés sur plafond d'emploi Etat en 2022 :

Direction	Nombre d'agents formés		Nombre d'heures de formation réalisées	Coûts pédagogiques TTC
	Femmes	Hommes		
Direction des études	3	0	40	476,00 €
Direction générale des services	0	1	14	238,00 €
Direction technique	3	5	409	7 027,20 €
DDPCI	0	0	0	0,00 €
Direction	0	1	7	166,80 €
Total	6	7	470	7 908,00 €

Parmi les 13 agents de formés (6 femmes et 7 hommes), on compte :

5 agents de Catégorie A

6 agents de Catégorie B

2 agents de Catégorie C

Intitulé de la formation	Nombre d'heures de formation réalisée	Coût ENSATT
Formation SST	84	1 428,00 €
SSIAP 1	280	4 752,00 €
Recyclage SST	21	500,40 €
Améliorer ses écrits professionnels	36	0,00 €
Habilitation électrique	21	530,10 €
CACES chariot élévateur	28	697,50 €
Total	470	7 908,00 €

Evolution des dépenses de formations :
Montant TTC des dépenses de formation

2019	2020	2021	2022
10 779,74 €	9 672,18 €	10 014,96 €	7 908,00 €

En 2022, comme en 2021, le taux d'exécution du budget de formation est incomplet (budget voté = 20 000 € TTC).

5. Conditions de travail

5.1. Santé et sécurité au travail

Les différents congés maladie et accidents du travail

Type de congés	2018		2019		2020		2021		2022	
	Nbre d'AT**	Nb de jrs d'AT	Nbre d'AT	Nb de jrs d'AT	Nbre d'AT	Nb de jrs d'AT	Nbre d'AT	Nb de jrs d'AT	Nbre d'AT	Nb de jrs d'AT
Congés maladie ordinaire	25	341	18	233	21	376	21	475	36	940
Congé maternité	1	87	1	72	1	79	2	127	1	103
Congé maladie suite accident de service	1	8	1	16	0	0	1	10	1	3
Congé longue maladie	1	273	0	0	0	0	4	640	0	0
Congé longue durée	0	0	1	365	1	365	0	0	1	365
Congé de grave maladie	2	424	0	0	0	0	0	0	0	0
Congé de paternité	1	11	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	43	1144	21	686	23	820	28	1252	39	1411
Nombre d'ETP		4,52		2,32		3,20		5,69		6,50

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

Le taux d'absentéisme (nb de jours d'absence/nb de jours ouvrés **) est de 6,00% pour la population totale (1252 j pour 78 personnes). Il était de 4,00% en 2020, de 3,30% en 2019 et de 5,55% en 2018.

Le nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé est de 16,05 (10,51 en 2020, 8,68 en 2019 et 14,3 en 2018).

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

A noter : en 2022, 4 agents cumulent 893 jours de congés maladie ordinaires ou longue durée
Focus accidents du travail

Année	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Nb d'accidents de travail ou de service	3	2	1	1	2	3
Nb d'accidents de trajet	0	0	0	0	0	0
TOTAUX	3	2	1	1	2	3
Nb de jours d'AT consécutifs à ces accidents	11	8	16	0	10	3

La médecine de prévention

Une convention de médecine de prévention est établie entre l'ENSATT et AGEMETRA depuis le 1^{er} janvier 2014. Elle permet d'assurer la surveillance médicale des personnels administratifs et technique
 Depuis le 01/01/2021, la convention couvre également les enseignants les plus exposés aux risques professionnels.

L'ensemble des enseignants rémunérés sur Plafond d'emploi Etat sont pris en charge depuis cette année 2022.

Détail des motifs des visites médicales à la médecine préventive en 2022 :

	Femmes		Total Femmes	Hommes		Total Hommes	Total général
	BIATSS	ENSEIGNANT		BIATSS	ENSEIGNANT		
Demande médecin du travail	1		1				1
Examen médical d'aptitude initial (EMAI)				1		1	1
Examen Médical d'Aptitude Renouvellement (EMAR)				3		3	3
Reprise après arrêt pour maladie non professionnelle	1		1				1
Visite à la demande de l'employeur	2		2	3		3	5
Visite à la demande du médecin du travail	1	2	3				3
Visite d'Information et de Prévention Initiale					1	1	1
Visite de reprise après un congé maternité	1		1				1
Visite de reprise après une absence pour cause de maladie professionnelle, à l'initiative de l'employeur	1		1				1
Visite de reprise pour cause de maladie ou d'accident non professionnel		1	1	1		1	2
Visite d'information et de prévention initiale	3	4	7	1	3	4	11
Visite d'information et de prévention périodique	3		3				3
Visite intermédiaire entre deux examens médicaux d'aptitude	1		1	1		1	2
Total général	14	7	21	10	4	14	35

Prévention des risques

Un conseiller de prévention, personnel permanent de l'ENSATT, a été désigné en octobre 2020.

Il a été remplacé en décembre 2021 par le nouveau Directeur Technique.

Il est assisté, depuis début 2021, de 2 assistants de prévention.

La révision du DU a été en partie effectuée en 2021, avec la mise en place d'une méthodologie simplifiée reposant sur les 17 risques identifiés par l'INRS et une analyse partagée des risques (organisation de groupe de travail par services).

5.2. Lutte contre les discriminations

Egalité professionnelle femme/homme

L'ENSATT est attentive à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La situation comparée dressée dans le cadre du plan d'égalité professionnelle montre que l'établissement mène une politique volontariste en ce sens, qui se traduit notamment par un taux de féminisation satisfaisant dans les postes d'encadrement, ou encore des écarts de salaire, soit relativement faibles, soit qui tendent à se réduire.

catégorie et type d'emploi	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Effectif total	% de femmes par cat. et type d'emploi
A	26	30	56	46,43%
BIATSS	10	12	22	45,45%
ENS	16	18	34	47,06%
B	14	4	18	77,78%
BIATSS	14	4	18	77,78%
C	2	2	4	50,00%
BIATSS	2	2	4	50,00%
Total général	42	36	78	53,85%

Dans le tableau ci-dessus, on constate que les femmes sont sous-représentées dans la catégorie A (dite de conception et d'encadrement) et surreprésentées dans la catégorie B (dite d'encadrement intermédiaire). Il y a parité dans la représentation au sein de la Catégorie C (dite d'exécution).

On remarque également qu'au niveau de l'ensemble des effectifs, il y a désormais une surreprésentation des femmes.

Le tableau suivant fait état des représentations au niveau des services :

Services (hors enseignants)	Nombre de femmes	dont responsables de service	% de femmes dans le service	Nombre d'hommes	dont responsable de service	% des hommes dans le service	Effectif total
DDPCI	4	1	100,00%	0	0	0,00%	4
DE	9	1	81,82%	2	1	18,18%	11
DGS	8	2	72,73%	3	1	27,27%	11
Direction	0	0	0,00%	3	2	100,00%	3
DT	5	0	33,33%	10	2	66,67%	15
Total général	26	4	59,09%	18	6	40,91%	44

Part des femmes chez les responsables de service	40,00%
--	--------

En 2022, la part des femmes chez les responsables de service est en diminution par rapport à 2020 (42,86 %), et à 2021 (44,44%).

Les postes proposés par l'ENSATT font systématiquement l'objet d'une publication large, dont les supports peuvent varier selon la nature des postes.

Ainsi, la place de l'emploi public est systématiquement utilisée. Des plateformes telles que « indeed » ou « profilculture » sont également régulièrement sollicitées.

Pour ce qui concerne les postes administratifs, une publication académique via le rectorat peut être utilisée.

Les postes proposés prioritairement aux titulaires font toujours l'objet d'une procédure de concours (enseignants-chercheurs, ITRF) ou de mutation (personnels « éducation nationale »).

A l'occasion de ces publications, l'établissement veille à adopter une communication sans stéréotype de genre.

Les jurys de recrutement sont constitués de manière paritaire.

Rappels Données 2021

catégorie et type d'emploi	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Effectif total	% de femmes par cat. et type d'emploi
A	26	33	59	44,07%
BIATSS	9	14	23	39,13%
ENS	17	19	36	47,22%
B	9	4	13	69,23%
BIATSS	9	4	13	69,23%
C	4	2	6	66,67%
BIATSS	4	2	6	66,67%
Total général	39	39	78	50,00%

Services (hors enseignants)	Nombre de femmes	dont responsables de service	% de femmes dans le service	Nombre d'hommes	dont responsable de service	% des hommes dans le service	Effectif total
DDPCI	3	1	75,00%	1	0	25,00%	4
DE	8	1	88,89%	1	1	11,11%	9
DGS	8	2	66,67%	4	1	33,33%	12
Direction	0	0	0,00%	4	2	100,00%	4
DT	3	0	23,08%	10	1	76,92%	13
Total général	22	4	52,38%	20	5	47,62%	42

Part des femmes chez les responsables de service	44,44%
---	---------------

Handicap et intégration sociale

Pour ce qui est du champ du handicap, en 2022 l'ENSATT compte dans ses effectifs 3 agents bénéficiaires de la RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé).

Du côté de la promotion de l'intégration sociale, l'ENSATT fait régulièrement appel à l'entreprise AIDEN, labellisée « entreprise solidaire et d'utilité sociale », qui promeut la formation et le recrutement de personnes rencontrant des difficultés dans l'accès à l'emploi durable.

Les collaborations avec les EA et les ESAT restent à développer.

5.3. Qualité de vie au travail

L'établissement a une gestion assez souple du point de vue des horaires de travail, alliant flexibilité et individualisation des horaires de travail. En effet, aucune plage fixe n'est imposée par le règlement intérieur, l'organisation est laissée à l'appréciation de chaque chef de service dans le cadre du service hebdomadaire de 39h.

La particularité de l'ENSATT, du point de vue des enseignements et du fonctionnement pédagogique, conduit à une amplitude d'ouverture importante, et implique donc des sujétions horaires pour certains personnels (notamment agents d'accueil du soir et personnels de la direction technique – régisseurs essentiellement). Un dispositif de récupération des heures (avec application d'un coefficient pour les heures réalisées au-delà d'une certaine heure ou le week-end) est mis en place.

Depuis la rentrée universitaire 2019, le télétravail est effectif à l'ENSATT.

La charte du télétravail adoptée par l'ENSATT permet une application assez libérale du dispositif, dans le respect du cadre réglementaire.

Les personnels BIATSS de l'ENSATT, compte tenu du volume horaire hebdomadaire fixé à 39h, bénéficient d'un nombre important de congés et RTT (56 jours pour un agent à temps complet).

Pour partie, ces jours de congés sont imposés lors des périodes de fermeture de l'école (2 semaines en décembre/janvier et 5 à 6 semaines pour la fermeture estivale, soit un total oscillant entre 30 et 35 jours selon les années). Cela laisse donc une latitude importante pour le reste de l'année.

Pour autant, certaines contraintes liées à l'activité et à la continuité du service, ou encore la majoration des récupérations induite par le travail à des horaires atypiques, empêchent une partie des personnels de poser l'ensemble de leurs congés. Le dispositif du compte-épargne temps permet de ne pas perdre de droits à congé et de capitaliser les jours non pris.

Télétravail

Le télétravail, mis en place à la rentrée universitaire 2019, concerne 17 agents en 2022.

On constate donc que le télétravail s'est largement développé à l'ENSATT. Il concerne l'ensemble des services administratifs et techniques.

Les données 2022 montrent que davantage de femmes bénéficient de journées de télétravail que d'hommes.

	2019		2020		2021		2022	
	Nbre d'agents en Télétravail	% de l'effectif	Nbre d'agents en Télétravail	% de l'effectif	Nbre d'agents en Télétravail	% de l'effectif	Nbre d'agents en Télétravail	% de l'effectif
Femmes	1	5%	6	26%	8	35%	10	38%
Hommes	3	16%	3	15%	6	30%	7	39%
Total	4	10%	9	21%	14	33%	17	39%

Compte épargne temps

Services	solde CET 31/12/2022	Nombre d'agents	Moyenne par agent
Direction	44	3	14,7
Hommes	44	3	14,7
Direction des Etudes	131	10	32,3
Femmes	111	9	12,3
Hommes	20	1	20,0
Direction Générale des Services	120	10	25,8
Femmes	51	6	8,5
Hommes	69	4	17,3
Direction Technique	191	13	30,8
Femmes	50	3	16,7
Hommes	141	10	14,1
Direction du développement	39	3	13,0
Femmes	39	3	13,0
Total Général	525	39	27,2
Femmes	251	21	12,0
Hommes	274	18	15,2