

Rapport Social Unique sur données 2024  
Version finale de juin 2025

**Table des matières**

1. Emplois, effectifs et masses salariales	P. 2
2. Carrières et parcours professionnels	P. 15
3. Formation des personnels	P. 23
4. Absentéisme, Santé et sécurité	P. 24
5. Egalité professionnelle et handicap	P. 26
6. Qualité de vie au travail	P. 29

L'étude porte sur les effectifs comptabilisés au **31 décembre 2024**. Pour une part importante, les données ne rendent donc pas compte des flux

# **1. Emplois, effectifs et masses salariales**

## **1.1 Structuration des dépenses de crédits de personnel de l'établissement**

L'ENSATT est un établissement public administratif (EPA) sous tutelle du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (MESR), ne disposant pas des Responsabilités à Compétences Elargies (RCE). L'ENSATT ne dispose donc pas de l'autonomie financière totale comme les Universités et comme de nombreux établissements de l'enseignement supérieur.

Ses ressources en personnel sont ainsi réparties sur deux budgets distincts :

- I. l'un relevant directement du budget de l'Etat (Titre 2 ou Plafond d'emploi Etat),
- II. l'autre relevant du budget de l'établissement (Crédits de personnel Budget établissement).

Chaque budget est suivi selon deux modalités :

- La masse salariale en coût employeur (salaires bruts et charges employeur) : tout emploi consomme de la masse salariale :
- La consommation d'emploi (suivi des Equivalents Temps Pleins Travaillés ou ETPT), tous les postes ne consommant pas d'emploi.

Au sein des crédits de personnel du Budget de l'établissement, on distingue :

- Les emplois sous plafond de la Loi de Finances Initiale (LFI), c'est-dire financés et autorisés par l'Etat, limités par celui-ci
- Les emplois hors plafond de la Loi de Finances Initiale (LFI), c'est-à-dire financés par des recettes extérieures à l'Etat (recettes propres de l'établissement, recettes versées par un partenaire ou une institution tierce)

### **I. Crédits de personnel du Titre 2, ou plafond d'emploi Etat, portés par le Budget de l'Etat**

Les Effectifs Permanents et la Masse Salariale afférente sont déterminés par l'Etat, et gérés directement par celui-ci sur son budget, dont une ligne budgétaire est affectée à l'ENSATT.

Le personnel permanent (administratif et technique ou BIATSS, et enseignant) émarge ainsi sur une ligne du budget de l'Etat, pour une masse salariale, des supports de poste et des effectifs équivalents temps pleins (ETP) déterminés et mis à disposition de l'établissement par l'Etat chaque année.

Ils sont occupés par des agents aux statuts divers : titulaires de la fonction publique, contractuels de la fonction publique en CDI ou CDD, qu'ils soient enseignants ou personnels administratifs et techniques.

En 2024, les ETP du Titre 2 alloués à l'ENSATT sont de 67 pour une masse salariale notifiée de 4 515 107 euros. Ils financent à la fois le personnel enseignant permanent et le personnel administratif et technique permanent.

### **II. Crédits de personnel portés par le Budget de l'établissement**

Ils sont financés par la Subvention pour Charge de Service Public (SCSP) versée annuellement par l'Etat à l'établissement (emplois sous plafond LFI) et par des ressources propres à l'établissement (frais d'inscription, recettes de formation continue, taxe d'apprentissage, locations etc.) ou par des financements, fléchés ou non, de partenaires et mécènes publics ou privés, sur projets spécifiques ou non (financements de l'Agence ERASMUS+, Appels à projets de la Région AURA, recettes de mécénat, dialogue de performance et contrat d'objectifs, de moyens et de performances avec le MESR, etc.).

Ils se répartissent en 3 catégories :

- le Titre 3, emplois sous plafond LFI : alloué par l'Etat pour un ETP et une masse salariale limités

Il s'agit d'un abondement du personnel permanent du Titre 2, par l'Etat, sur le budget propre de l'établissement, par allocation d'effectifs équivalents temps plein supplémentaires, et de la masse salariale associée.

A l'ENSATT, le Titre 3 a été créé en 2023, et représente en année pleine 2 ETP et une masse salariale notifiée de 120 000 €, fléchée sur des missions d'enseignement.

- Les crédits de personnel du budget de l'établissement sous plafond LFI sans décompte d'ETP : alloué par l'Etat sans décompte d'ETP mais avec une masse salariale encadrée

Il s'agit des dépenses réalisées sur le budget propre de l'établissement 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 ou sur Titre 3 ne suffisent pas à financer. Il s'agit de fonctions rémunérées à la tâche ou à l'acte, ne

consommant pas d'emplois, et dont relèvent les chargés d'enseignement vacataires, les renforts administratifs et techniques en vacation administrative ou en GUSO (intermittence du spectacle), etc.

- Les crédits de personnel du budget de l'établissement hors plafond LFI avec ou sans décompte d'ETP

Il s'agit des dépenses réalisées sur le budget propre de l'établissement pour le recrutement des personnels supplémentaires financées par des ressources extérieures.

## **1.2 Détail des dépenses de crédits de personnel de l'établissement sur l'année 2024**

En 2024, les personnels imputés sur ces deux lignes de budget représentent (y compris personnels entrés et sortis en cours d'année, et absents des effectifs au 31 décembre 2024) :

- Fonctions administratives et techniques : 68 agents, représentant 42,33 Equivalents Temps plein (ETP\*), dont :  
52 agents sur Plafond d'emploi Etat (41,9 ETP\*)  
15 agents sur Budget propre (0,33 ETP\*)  
1 Agent Comptable en adjonction de service, sur Budget propre (0,1 ETP\*).

*\*les ETP sont ici calculés par rapport à 1 temps plein de 1607 heures de travail effectif annuel, pour donner un ordre de grandeur. Il ne s'agit pas ici des ETP au sens d'emplois mis à disposition et consommés.*

Ces fonctions administratives et techniques sont renforcées, sur les projets donnant lieu à représentations sous forme spectaculaire, par des techniciens du spectacle vivant déclarés sous le régime de l'Intermittence du spectacle par l'intermédiaire du Guichet Unique du Spectacle ou GUSO (15 techniciens employés sur Budget propre, soit 0,40 ETP\*).

*\*les ETP sont ici calculés par rapport à 1 temps plein de 1607 heures de travail effectif annuel, pour donner un ordre de grandeur. Il ne s'agit pas ici des ETP au sens d'emplois mis à disposition et consommés.*

- Fonctions d'enseignement : 249 enseignants permanents et chargés d'enseignement vacataires, représentant 17 070 heures de face-à-face pédagogique dont :  
33 enseignants permanents sur Plafond d'emploi Etat (8936 heures de face-à-face pédagogique)  
2 enseignants permanents sur budget de l'établissement (704 heures de face-à-face pédagogique)  
214 chargés d'enseignement vacataires sur budget de l'établissement (7430 heures de face-à-face pédagogique)

Ces fonctions d'enseignement ont été renforcées, en 2024, par des prestataires intervenant sur des missions d'accompagnement pédagogique (pour environ 2400 heures de prestation en face-à-face pédagogique), ainsi que par des artistes intervenants sur des ateliers pédagogiques donnant lieu à des restitutions sous forme spectaculaire (pour environ 2750 heures).

### **• Evolution des Plafonds d'Emploi des Titres 2 et 3**

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 des stocks d'emploi sous plafond d'emplois Etat (Titre 2) et sous Titre 3 sur budget établissement**

Titre 2 sur BUDGET ETAT			Stock 2018	Stock 2019	Stock 2020	Stock 2021	Stock 2022	Stock 2023	Stock 2024	Variation 23/22
Pédagogie	Enseignants-chercheurs	Professeurs des universités	2	2	2	2	2	2	2	0
		Maîtres de conférences	3	3	3	3	3	3	3	0
		Professeurs associés	1,5	1,5	1,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0
	Enseignants du 2d degré	Professeurs agrégés	10	9	8	8	8	5	5	-2
		Professeurs certifiés	15	15	15	15	15	15	15	0
Sous-total			31,5	30,5	29,5	28,5	28,5	25,5	25,5	-2
Pilotage	Direction	Directrice	1	1	1	1	1	1	1	0
	AENES	Attaché principal	1	2	2	2	2	2	2	0
		Secrétaires administratifs	2	2	2	1	1	1	1	0
		Adjoints administratifs	3	3	3	2	1	1	1	0
	ITRF	Ingénieurs de recherche	2	3	3	3	3	3	3	0
		Ingénieurs d'études	12	11	13	14	15	16	16	0
		Assistants ingénieur	2	2	1	2	2	2	3	1
		Techniciens	9	9	9	12	12	12	11	-1
		Adjoints techniques	5	5	5	3	3	3	3	0
	Bibliothèque	Bibliothécaire Assistant spécialisé	1	1	1	1	1	1	1	0
Sous total			38	39	40	41	41	42	42	0
<b>TOTAUX</b>			<b>69,5</b>	<b>69,5</b>	<b>69,5</b>	<b>69,5</b>	<b>69,5</b>	<b>67,5</b>	<b>67,5</b>	<b>-2</b>

Titre 3 sur Budget établissement			Stock 2018	Stock 2019	Stock 2020	Stock 2021	Stock 2022	Stock 2023	Stock 2024	Variation 23/22
Pédagogie	Enseignants-chercheurs	Professeurs des universités	0	0	0	0	0	0	0	0
		Maîtres de conférences	0	0	0	0	0	0	0	0
		Professeurs associés	0	0	0	0	0	0	0	0
	Enseignants du 2d degré	Professeurs agrégés	0	0	0	0	0	2	2	0
		Professeurs certifiés	0	0	0	0	0	0	0	0
	Sous-total			0	0	0	0	0	2	2

Ces tableaux reflètent l'état des stocks à l'issue des mouvements de la campagne d'emplois menée en 2023 sur effectifs 2024.

Détail des mouvements et repyramidages transcrits dans le tableau ci-dessus :

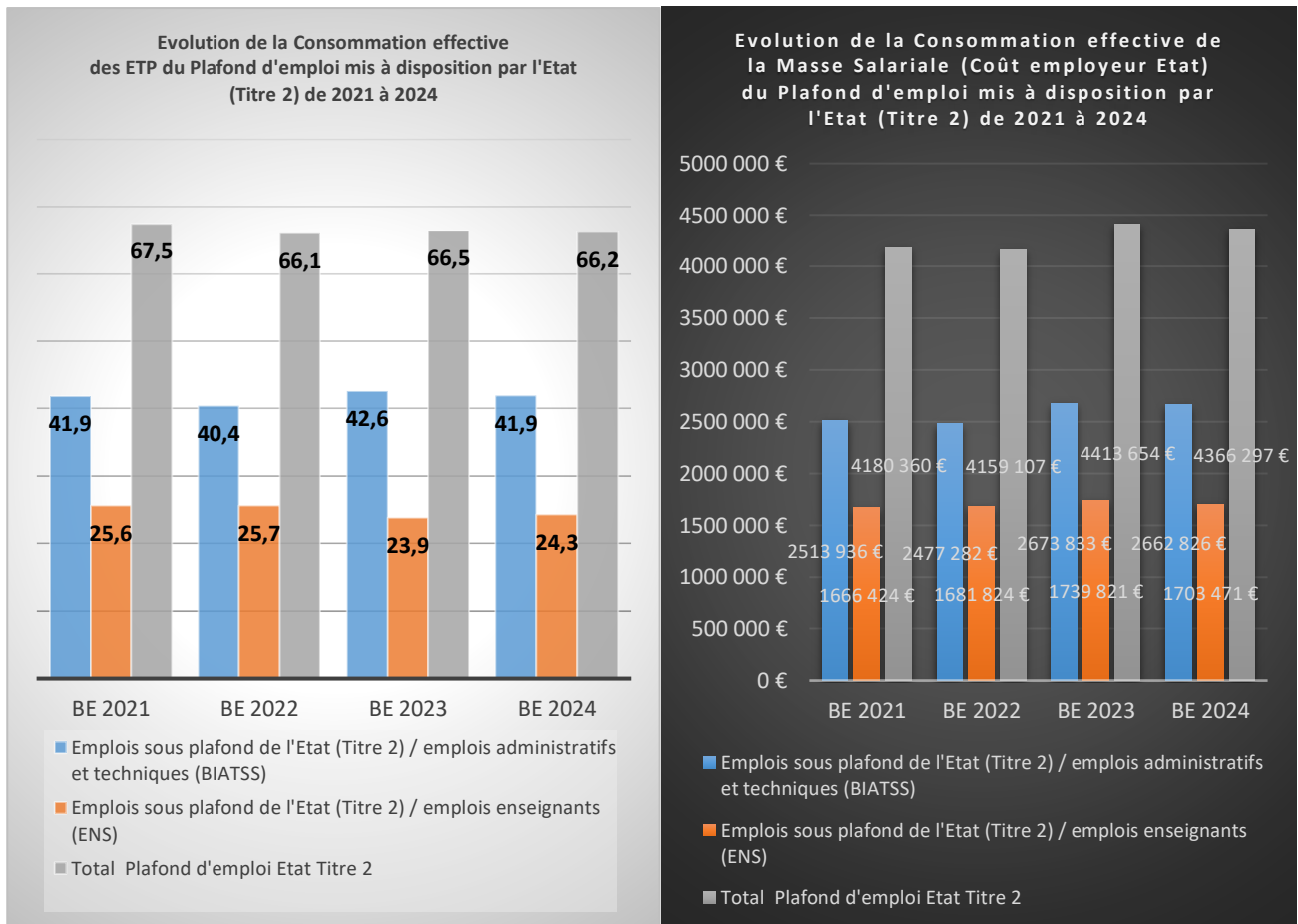
- transformation d'un support de poste TECH Catégorie B en ASI Catégorie A
- transformation d'un support de poste PRAG Catégorie A / Enseignement en IGE Catégorie A / BIATSS

Il est à noter que les ETP disponibles depuis 2023 sont au nombre de 67.

Cependant, en l'absence d'information du MESR dans ce sens, le support de PAST équivalent à 0,5 ETP est considéré comme maintenu, l'atteinte des 67 ETP se faisant par sous-consommation d'un ETP sur support de PRCE.

- **Dépenses de personnel et ETPT sur Titre 2 / Plafond d'emploi Etat**

**Données de consommation effective des ETPT et de la Masse salariale du Plafond d'Emploi Etat (Titre 2) de 2021 à 2024 (sources : budgets réalisés)**



- Jusqu'en 2019 : 69,5 ETP mis à disposition par l'Etat sur Titre 2
- De 2019 à 2022 : gel de 1,5 ETP ; avec 68 ETP consommables sur Titre 2
- A partir de 2023 : 67 ETP mis à disposition par l'Etat sur Titre 2 et création d'un Titre 3 sur Budget de l'établissement avec mise à disposition de 2 ETP

- **Dépenses de personnel et ETPT sur Budget de l'établissement**

En 2024, le budget exécuté de dépenses de personnel sur budget de l'établissement s'élève à 667 336 euros versus 580 432 € en 2023

Ligne budgétaire correspondante (Liasse Budget exécuté 2024)	Statut	Montants Masse salariale brute chargée	Nbre Heures 2024 de Crédits de personnel affectés au face à face pédagogique et aux jurys de concours d'entrée et de soutenance de diplomation	ETP (Modalités de calcul modifiées / à 2023)
101 formation niveau licence (Titre 3)	Personnel enseignant en CDD	119 424 €	704	1,83
101 formation niveau licence 102 formations niveau master 111 recherche	Vacations d'enseignement et jurys de soutenance de diplômes (formation initiale et continue diplômante)	439 129 €	7584	
101 formation niveau licence 102 formations niveau master	Vacations administratives de jurys de concours	42 193 €	960	
101 formation niveau licence 102 formations niveau master	Renforts techniciens du spectacle (Intermittence par l'intermédiaire du GUSO)	16 935 €		
	<b>sous total</b>	<b>617 681 €</b>	<b>9248</b>	<b>1,83</b>
Imputation budgétaire	Statut	Montants Masse salariale brute chargée		ETP
301 Erasmus	Gestion administrative projets internationaux dont ERASMUS (CDD)	14 316 €		0,33
303 Relin 501 Prestations internationales	Gestion administrative projets internationaux dont ERASMUS (contrats rémunérés à l'acte ou à la tâche)	18 834 €		
	<b>sous total</b>	<b>33 150 €</b>		<b>0,33</b>
105 Bibliothèque	Contrat étudiant Bibliothèque	1 824 €		
	<b>sous total</b>	<b>1 824 €</b>		<b>0</b>
115 fonctions support	Indemnité agent comptable	8 515 €		
115 fonctions support	Renforts ponctuels personnels BIATSS	5 178 €		
115 fonctions support	Divers Crédits de personnel (IRCANTEC, RAFP, charges URSSAF artistes-auteurs)	987 €		
	<b>sous total</b>	<b>14 680 €</b>		<b>0</b>
	<b>TOTAL Crédits de personnel</b>	<b>667 336 €</b>		<b>2,16</b>

Rappel : Dépenses de personnel – budget de l'établissement exécuté 2023

	<b>Crédits Personnel budget exécuté 2023</b>	<b>Nbre Heures 2023 de Crédits de personnel affectés au Face-à-Face Pédagogique et aux Jurys (soutenances, concours d'entrée)</b>	<b>ETP</b>
<i>jurys de concours</i>	39 309 €	870	1,1
<i>parcours PARODOS (dispositif ministériel PAREO lié à PARCOURSUP)</i>	5 746 €	99	0,3
<i>Projets/ouvertures / Intervenant artistique</i>	10 297 €		0,1
<i>CDD Enseignants Titre 3 Sept à Déc 2023</i>	39 589 €		0,7
<i>vacations d'enseignement (formation initiale et continue)</i>	391 577 €	6855,5	16,9
<b>sous total</b>	<b>486 518 €</b>	<b>7 824,5</b>	<b>19,0</b>
<i>CDD Fonction support et Renforts Vacances administratives / Accueil/Bibliothèque CDD Fonction support / Informatique Renforts Techniciens du spectacle (Intermittence par l'intermédiaire du GUSO) Agent comptable Renforts de personnel sur deux projets européens financés par l'Agence ERASMUS+ (projet SVOBODAYS et projet NOS)</i>	88 780 €		2,1
<i>Divers Crédits de personnel (IRCANTEC, RAFF, charges URSSAF artistes-auteurs)</i>	5 134 €		
<b>sous total</b>	<b>93 914 €</b>		<b>2,1</b>
<b>TOTAL Crédits de personnel Budget établissement exécutés 2023</b>	<b>580 432 €</b>		<b>21,1</b>

Ces fonctions administratives et techniques, ces fonctions d'enseignement et ces fonctions techniques relevant du régime de l'intermittence du spectacle ont été renforcées, en 2024, par des prestataires intervenant sur des missions d'accompagnement pédagogique, artistique, et de développement, sous conventions.

En 2024, 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 vacances de participation aux jurys de concours d'entrée ou de soutenance (personnels rémunérés à la tâche pour des missions ponctuelles)
- Les techniciens engagés sous CDD d'usage sous le régime de l'intermittence du spectacle, rémunérés par l'intermédiaire du Guichet Unique du Spectacle (GUSO) ;
- 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)

### 1.3 Les effectifs des personnels permanents rémunérés sur le Budget de l'Etat (Titre 2) et sur le budget de l'établissement (Titre 3 uniquement)

#### ➤ Les personnels permanents (rémunérés sur le Plafond d'Emploi Etat/Titre 2 + Titre 3)

Répartition entre Fonctionnaires Titulaires et Agents contractuels par genre des Personnels administratifs et des Personnels enseignants rémunérés sur le Titre 2/Plafond d'Emploi Etat et sur Titre 3 :

Chiffres 2024

Répartition entre Fonctionnaires Titulaires/Agents contractuels par genre des Personnels administratifs et des Personnels enseignants rémunérés sur le Titre 2 / Plafond d'Emploi Etat et le Titre 3 en 2024

	Femmes		Hommes		Total général	
<b>BIATSS</b>	<b>25</b>		<b>19</b>		<b>44</b>	
<b>A</b>	<b>11</b>		<b>14</b>		<b>25</b>	
Contractuel	8	72,7%	10	71,4%	18	72,0%
Titulaire	3	27,3%	4	28,6%	7	28,0%
<b>B</b>	<b>11</b>		<b>4</b>		<b>15</b>	
Contractuel	4	36,4%	1	25,0%	5	33,3%
Titulaire	7	63,6%	3	75,0%	10	66,7%
<b>C</b>	<b>3</b>		<b>1</b>		<b>4</b>	
Contractuel	1	33,3%	0	0,0%	1	25,0%
Titulaire	2	66,7%	1	100,0%	3	75,0%
<b>ENS</b>	<b>18</b>		<b>14</b>		<b>32</b>	
<b>A</b>	<b>18</b>		<b>14</b>		<b>32</b>	
Contractuel	15	83,3%	14	100,0%	29	90,6%
Titulaire	3	16,7%	0	0,0%	3	9,4%
<b>Total général</b>	<b>43</b>		<b>33</b>		<b>76</b>	
Contractuel	28	65,1%	25	75,8%	53	69,7%
Titulaire	15	34,9%	8	24,2%	23	30,3%

En 2024, on constate une proportion de femmes plus importante sur l'ensemble des agents rémunérés sur les Titres 2 et 3 (56,5% de femmes et 43,5% d'hommes), mais l'écart se réduit légèrement par rapport à 2023.

La proportion de femmes est supérieure au sein du personnel administratif et technique (56,8% de femmes et 43,2% d'hommes) mais l'écart se réduit sensiblement par rapport à 2023.

Les femmes restent majoritaires au sein du personnel enseignant en 2024 (56,25% de femmes et 43,75 % d'hommes), et y sont plus nombreuses qu'en 2023.

Au sein de la catégorie des BIATSS, on constate :

une sous représentation des femmes dans la catégorie A (vs une parité en 2023)

une surreprésentation des femmes dans la catégorie B

une surreprésentation des femmes 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 très majoritaires chez les BIATSS de la catégorie A

	Femmes		Hommes		Total général	
<b>BIATSS</b>	<b>27</b>		<b>18</b>		<b>45</b>	
<b>A</b>	<b>12</b>		<b>12</b>		<b>24</b>	
Contractuel	7	58,3%	8	66,7%	15	62,5%
Titulaire	5	41,7%	4	33,3%	9	37,5%
<b>B</b>	<b>12</b>		<b>4</b>		<b>16</b>	
Contractuel	4	33,3%	2	50,0%	6	37,5%
Titulaire	8	66,7%	2	50,0%	10	62,5%
<b>C</b>	<b>3</b>		<b>2</b>		<b>5</b>	
Contractuel	1	33,3%	1	50,0%	2	40,0%
Titulaire	2	66,7%	1	50,0%	3	60,0%
<b>ENS</b>	<b>18</b>		<b>15</b>		<b>33</b>	
<b>A</b>	<b>18</b>		<b>15</b>		<b>33</b>	
Contractuel	15	83,3%	15	100,0%	30	90,9%
Titulaire	3	16,7%	0	0,0%	3	9,1%
<b>Total général</b>	<b>45</b>		<b>33</b>		<b>78</b>	
Contractuel	27	60,0%	26	78,8%	53	67,9%
Titulaire	18	40,0%	7	21,2%	25	32,1%

#### Evolution de la part respective des titulaires et des contractuels

Evolution de la Répartition Fonctionnaires Titulaires/Agents contractuels des Personnels administratifs et des Personnels enseignants rémunérés sur le Titre 2 / Plafond d'Emploi Etat et sur le Titre 3 sur 5 années, de 2020 à 2024

		Titulaires		Contractuels		
<b>2024</b>	BIATSS	44	20	45%	24	55%
	ENS	32	3	9%	29	91%
	<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>23</b>	<b>30%</b>	<b>53</b>	<b>70%</b>
<b>2023</b>	BIATSS	45	22	49%	23	51%
	ENS	32	3	9%	29	91%
	<b>Total</b>	<b>77</b>	<b>25</b>	<b>32%</b>	<b>52</b>	<b>68%</b>
<b>2022</b>	BIATSS	44	24	55%	20	45%
	ENS	34	4	12%	30	88%
	<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>28</b>	<b>36%</b>	<b>50</b>	<b>64%</b>
<b>2021</b>	BIATSS	42	23	55%	19	45%
	ENS	36	3	8%	33	92%
	<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>26</b>	<b>33%</b>	<b>52</b>	<b>67%</b>
<b>2020</b>	BIATSS	43	28	65%	15	35%
	ENS	35	4	11%	31	89%
	<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>32</b>	<b>41%</b>	<b>46</b>	<b>59%</b>

### Données relatives à l'âge des personnels permanents Titre 2 et Titre 3 :

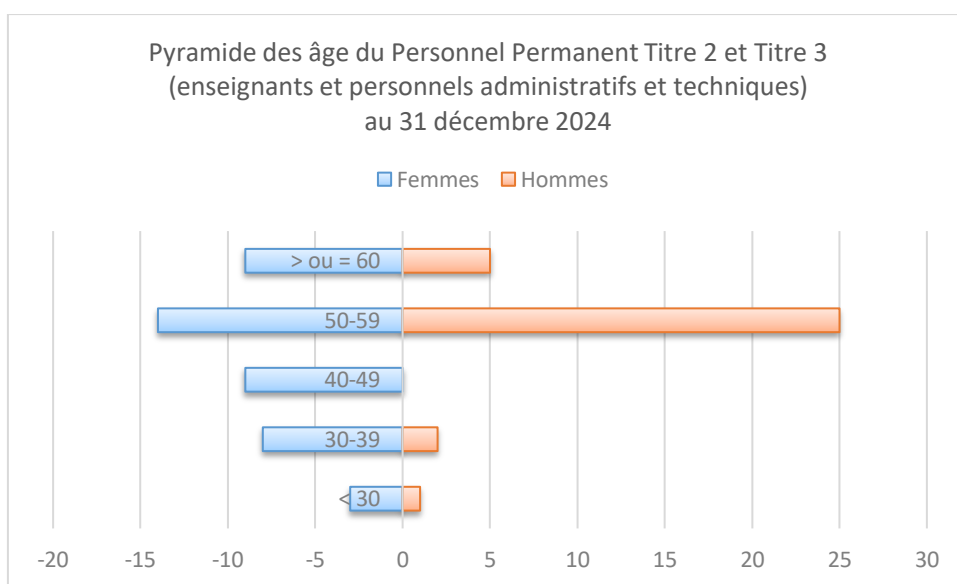
L'âge moyen 2024 des personnels permanents de l'ENSATT rémunérés sur plafond d'emploi Etat est identique à 2023, soit 51,4 ans.

L'âge moyen des femmes est inférieur à celui des hommes, il s'agit d'un phénomène constant.

Age moyen	2020	2021	2022	2023	2024
Femmes	50,1	48,6	47,1	47,95	48,6
Hommes	52,6	52	53,3	54,8	54,21
Moyenne	51,4	50,3	50,0	51,38	51,41

Type d'emploi	Age moyen 2020	Age moyen 2021	Age moyen 2022	Age moyen 2023	Age moyen 2024
BIATSS	49,0	47,0	46,1	47,3	47,3
Enseignant	54,2	54,1	55,0	55,7	56,1
ENSATT	51,4	50,3	50,0	51,515	51,03

### Evolution de l'âge moyen du personnel rémunéré sur Titre 2 et Titre 3



### Age moyen par service et par sexe

	Femmes	Hommes	Total 2024	Total 2023	Total 2022	Total 2021	Total 2020
Direction	0,0	53,0	53,0	53,3	52,3	48,2	50,7
DE	44,3	52,0	45,2	44,0	41,5	44,8	44,3
DDPCI	40,2	0,0	40,2	42,8	44,5	40,3	47,0
DGS	46,6	45,5	46,0	45,3	43,8	45,0	44,9
DT	44,3	53,6	50,1	50,7	52,3	51,9	55,0
ENS	54,1	58,7	56,1	55,6	55,0	54,1	54,2
ENSATT	48,6	54,2	51,3	50,8	50,0	50,3	51,4

Données sur les départs en retraite

	retraites 2020	retraites 2021	retraites 2022	retraites 2023	retraites 2024
ENS	5	1	2	0	2
BIATSS	0	4	0	1	2
Total	5	5	2	1	4

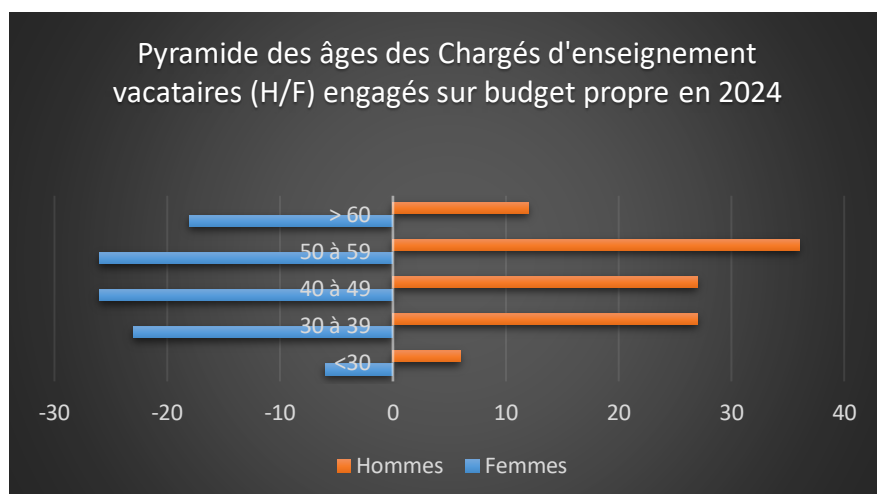
**1.4 Les effectifs des autres personnels rémunérés sur le Budget de l'établissement (hors Titre 3)**

- **Les chargés d'enseignement vacataires, vacataires membres des jurys de soutenance et concours, vacataires modèles vivants en 2024**

	Femmes	Hommes	Total
Nbre d'intervenants	119	133	252
Nbre d'heures total	3866	4680	8546
Moyenne d'heures / intervenant	32	35	34
Moyenne du coût employeur / intervenant	1 828 €	1 951 €	1 893 €
Moyenne du coût employeur / heure	56 €	55 €	56 €

Âges des chargés d'enseignement vacataires engagés sur budget de l'établissement en 2023

	Age moyen au 31/12/2024
Femmes chargées d'enseignement vacataires	47,9
Hommes chargés d'enseignement vacataires	46,1
Moyenne globale	46,9



Détail des interventions des personnels Vacataires d'enseignement et vacataires administratifs de modèles vivants, jurys de soutenance et de jurys de concours d'entrée, en heures payées :

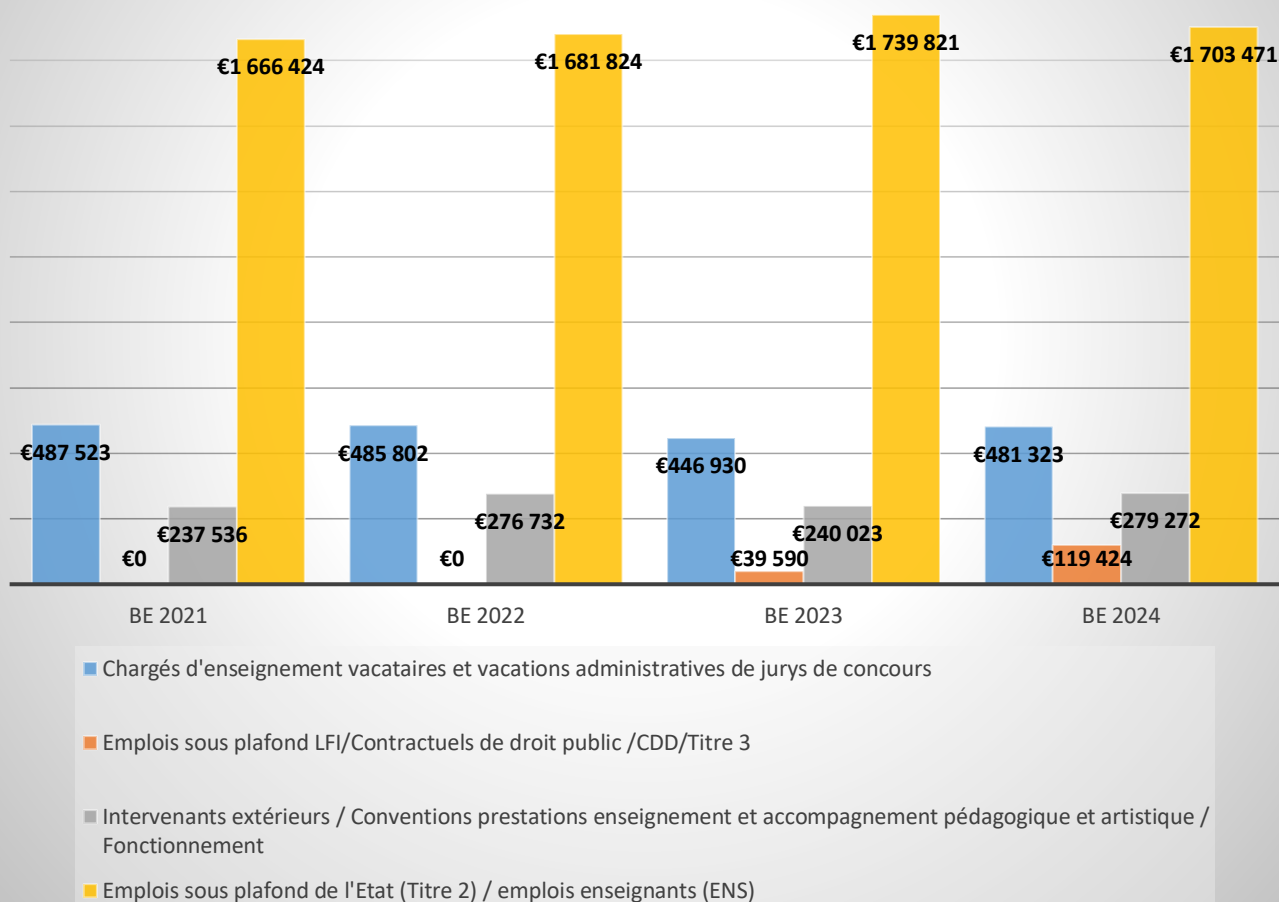
	2019	2020	2021	2022	2023	2024
JEU	1426,5	1064	1742	578,5	640	709
ADM	680	781	856,5	465	535	513
ANG	123,5	161	204,5	90,5	0	0
CCO	717	902	993,5	896,5	817	895
ACOS	885	605,5	832	1018	1074,5	1226
DIT	201	232	255,5	364,5	388,5	481
ECR	948,65	1259,5	1458	1357,5	936	886
LUM	998	767	1087,5	1002	1114	1346
MES	230	105	193,5	199	47	6
PROJETS INTERDISCIPLINAIRES	542	192	57	87	36	129
SCE	510	471	483	760	606	582
SON	484	650	613	592,3	661,5	813
PARODOS			176,5	243	99	0
Jury Concours d'entrée				826 (dont 508h de concours Jeu)	870 (dont 550h de concours Jeu)	960 (dont 420h de concours Jeu)
<b>TOTAL VACATAIRES ENSEIGNEMENT</b>	<b>7 745,65</b>	<b>7 190,00</b>	<b>8 952,50</b>	<b>8 479,80</b>	<b>7824,5</b>	<b>8546</b>

Focus sur les coûts des face à face pédagogiques induits par les grilles d'enseignement

Crédits de personnel et de fonctionnement affectés à la pédagogie (Titre 2, Titre 3 et Budget établissement) de 2021 à 2024 (sources : budgets exécutés)

Nature des dépenses	Budget	Enveloppe Budgétaire	Nature du contrat	Consommation d'emplois	BE 2021		BE 2022		BE 2023		BE 2024	
					ETP T	MS coût employeur	ETP T	MS coût employeur	ETP T	MS coût employeur	ETP T	MS coût employeur
Chargés d'enseignement vacataires et vacations administratives (jurys, modèles)	Budget établissement	Crédits de Personnel	CDD droit public payés acte ou heure	Non		487 523 €		485 802 €		446 930 €		481 323 €
Contractuels de droit public /CDD/Titre 3	Budget établissement Titre 3	Crédits de Personnel	CDD droit public mensualisés	Oui					0,67	39 590 €	1,83	119 424 €
Intervenants extérieurs / Conventions prestations pédagogiques et artistiques	Budget établissement	Fonctionnement	conventions de prestation	Non		237 536 €		276 732 €		240 023 €		279 272 €
Emplois enseignants CDD/CDI/Titulaires sous plafond d'emploi de l'Etat (personnel permanent)	Budget Etat Titre 2	Crédits de Personnel	Titulaires/CDD et CDI permanents de droit public	Non	25,61	1 666 424 €	25,67	1 681 824 €	23,86	1 739 821 €	24,3	1 703 471 €
Total enseignements et interventions pédagogiques et artistiques (personnel enseignant permanent émergeant au budget de l'Etat et personnel chargés d'enseignement vacataires et intervenants en prestation émergeant au budget de l'établissement)					25,61	2 391 483 €	25,67	2 444 358 €	24,53	2 466 364 €	26,13	2 583 490 €

**Evolution des coûts consolidés de la pédagogie (Titres 2, Titre 3 budget établissement, crédits de personnel établissement et coûts de prestation sur crédits fonctionnement établissement) de 2021 à 2024 (source : budgets exécutés)**



➤ **Les artistes et techniciens intermittents du spectacle rémunérés sur budget propre (déclaration sous GUSO – Guichet Unique du Spectacle)**

	Nbre pers. Physiques	Salaires bruts réels versés en 2024	Montant brut moyen perçu en 2024 par personne physique
<b>Femmes</b>	2	298,00	149,00
<b>Hommes</b>	13	10 003,68	769,51
<b>Total</b>	15	10 301,68	686,78

Rappel 2023

	Nbre pers. Physiques	Salaires bruts réels versés en 2023	Montant brut moyen perçu en 2023 par personne physique
<b>Femmes</b>	7	13 229 €	1 890 €
<b>Hommes</b>	7	4 497 €	642 €

Total	14	17 727 €	1 266 €
-------	----	----------	---------

Rappel 2022

	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 vacataires administratifs, des CDD de la fonction publique sur des postes administratifs et techniques rémunérés sur budget propre et de l'agent comptable indemnisé pour adjonction de service :**

	Nbre pers. Physiques	Salaires bruts réels versés en 2024	Montant brut moyen perçu en 2024 par personne physique
Femmes	10	22 487,31 €	2 248,73 €
Hommes	6	14 613,84 €	2 435,64 €
Total	16	37 101,15 €	2 318,82 €

Rappel 2023

	Nbre pers. Physiques	Salaires bruts réels versés en 2023	Montant brut moyen perçu en 2023 par personne physique
Femmes	8	26 607 €	3 326 €
Hommes	7	24 341 €	3 477 €
Total	15	50 949 €	3 397 €

Rappel 2022

	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. Carrières 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 10 agents au cours de l'année 2024.

Par ailleurs :

-4 agents ont proposé un dossier de promotion par voie de liste d'aptitude ;

-3 agent ont constitué un dossier dans le cadre du tableau d'avancement ;

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	2	6	1	0	1	0	0	0
IGE	0	2	2	0	0	0	0	0	0
ASI	1	6	7	0	2	2	0	0	0
TCH	1	1	2	0	0	0	0	0	0
BIB	1	0	1	0	1	1	0	0	0
AAE	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SA	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	7	11	18	1	3	4	0	0	0

Sur 7 hommes promouvables, 1 homme a déposé un dossier de liste d'aptitude, il n'a pas été promu.

Sur 11 femmes promouvables, 3 femmes ont déposé un dossier de liste d'aptitude, 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
IGR HC	0	1	1	0	1	1	0	0	0
IGR HC ES	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TCH CE	1	0	1	0	0	0	0	0	0
TCH CS	0	1	1	0	0	0	0	0	0
ATRF P1C	0	1	1	0	1	1	0	1	1
ATRF P2C	1	0	1	0	0	0	0	0	0
AENES	0	1	1	0	1	1	0	1	1
Total	2	4	6	0	3	3	0	2	2

Sur 2 hommes promouvables, aucun homme n'a déposé de dossier au tableau d'avancement.

Sur 4 femmes promouvables, 3 femmes ont déposé un dossier au tableau d'avancement, deux ont été promues.

## 2.2 Mobilités des personnels permanents du Titre 2

### Départs et arrivées

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%
2023	Total	dont retraites	dont mutations	dont fin de contrat	dont autres	
Départs	12	1	1	6	4	15,38%
Arrivées	8					10,26%
2024	Total	dont retraites	dont mutations	dont fin de contrat	dont autres	
Départs	10	4	0	2	4	13,16%
Arrivées	10					13,16%

Les mouvements de personnels sont identiques en 2024 par rapport à 2023, avec des départs en baisse et des arrivées en hausse.

Les départs à la retraite concernent deux agents contractuels des personnels administratifs et technique (Direction Technique) et deux enseignants (Parcours Administration et Direction Technique).

La catégorie Autres recouvre une démission (DE), un décès (Enseignant modules transversaux) et deux demandes de détachements de titulaires (DDPCI et DGS).

### Recrutements de personnels BIATSS effectués en 2024

Catégorie	Poste	Nombre de candidatures			Personne recrutée
		Femmes		Hommes	
		Nbre	%		
A	Chef atelier constructon décors et bureau d'étude (H/F)	0	0%	3	H
A	Régisseur plateau cintrier accessoiriste (H/F)	3	30%	7	H
A	Responsable service machinerie (H/F)	0	0%	2	H
A	Responsable service financier et comptable	12	40%	18	H
A	Directeur des études (H/F)	12	67%	6	F
C	Adjoint technique aménagement maintenance bâtiment (H/F)	2	17%	10	H
B	Gestionnaire financier et comptable (H/F)	6	60%	4	H
B	Archiviste	3	60%	2	F

Catégorie	Poste	Nombre de candidatures			Personne recrutée
		Femmes		Hommes	
		Nbre	%		
A	Administration systèmes et réseaux (H/F)	2	5%	37	H
A	Directeur Technique (H/F)	1	20%	4	H
B	Gestionnaire administratif et budgétaire (H/F)	14	58%	10	F
B	Technicien support / maintenance informatique et numérique	2	6%	32	H
A	Régisseur de scène- chef machiniste (H/F)	0	0%	2	H
B	Technicien en aménagement, maintenance et exploitation du bâtiment (H/F)	0	0%	9	H

- Temps de travail

		Temps partiel ou incomplet		Temps complet	
		Nbre	%	Nbre	%
Femmes	ENS	12	66,67%	6	33,33%
	BIATSS	1	3,85%	25	96,15%
Hommes	ENS	7	70,00%	3	30,00%
	BIATSS	0	0,00%	19	100,00%
Ensemble	Femmes	13	29,55%	31	70,45%
	Hommes	7	24,14%	22	75,86%

Les temps incomplets concernent essentiellement le personnel enseignant, et en proportion, sont désormais plus fréquents chez les hommes que chez les femmes.

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.

		Temps partiel ou incomplet		Temps complet	
		Nbre	%	Nbre	%
Femmes	ENS	14	77,78%	4	22,22%
	BIATSS	1	3,70%	26	96,30%
Hommes	ENS	10	66,67%	5	33,33%
	BIATSS	0	0,00%	18	100,00%
Ensemble	Femmes	15	33,33%	30	66,67%
	Hommes	10	30,30%	23	69,70%

## 2.3 Rémunérations

### ➤ Les traitements bruts

### ✚ 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 (Titre 2 et Titre 3)**.

Les **chargés d'enseignement vacataires sont rémunérés aux taux brut horaire national Travaux Dirigés ou Travaux Pratiques et les vacataires administratifs** sont rémunérés à un taux de vacation horaire variable selon le domaine et la nature d'intervention. Les dépenses sont imputées sur le budget **propre**.

Pour rappel, en 2023, la revalorisation au 1<sup>er</sup> juillet du point d'indice des fonctionnaires de 1,5%, faisant suite à la revalorisation de 3,5% du 1<sup>er</sup> juillet 2022, avait 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. Ces revalorisations avaient été répercutées sur les rémunérations brutes horaires des chargés d'enseignement vacataires en février puis en décembre 2023.

### ✚ 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	Ancienneté moyenne	Effectif (nbre pers. Physiques rémunérées au cours de l'année 2024)	Quotité de service moyenne	Ecart salaire femme/homme
<b>Femmes</b>							
BIATSS							
	Cat.A	3 756 €	46	11	13	100%	101%
	Cat.B	2 436 €	41	10	12	100%	93%
	Cat.C	2 355 €	51	17	3	86%	111%
ENS							
	Cat. A	3 744 €	55	11	18	82%	90%
<b>Hommes</b>							
BIATSS							
	Cat.A	3 732 €	50	12	15	100%	
	Cat.B	2 609 €	56	11	4	100%	
	Cat.C	2 117 €	52	5	2	100%	
ENS							
	Cat. A	4 178 €	59	17	15	67%	

#### Éléments d'analyse 2024 :

- modification de présentation des données / à 2023 : le directeur / la directrice sont sortis des cadres A BIATSS permettant ainsi une comparaison plus fine des salaires bruts moyens des BIATSS catégorie A.
- ajout de la colonne Ancienneté moyenne, qui permet d'éclairer en grande partie l'écart de rémunération brute moyenne persistant entre les femmes et les hommes enseignants.

#### Rappel 2023

Sexe, filière et catégorie		Salaire brut moyen rapporté à temps plein	Age moyen	Effectif (nbre pers. Physiques rémunérées au cours de l'année 2023)	Quotité de service moyenne	Ecart salaire femme/homme
<b>Femmes</b>						
BIATSS						
	Cat.A	3 523 €	45	12	100%	85%
	Cat.B	2 310 €	39	13	99%	99%
	Cat.C	2 252 €	50	3	87%	111%
ENS						
	Cat. A	3 586 €	54	18	84%	89%
<b>Hommes</b>						
BIATSS						
	Cat.A	4 136 €	53	14	100%	
	Cat.B	2 335 €	43	5	100%	
	Cat.C	2 034 €	51	2	100%	
ENS						
	Cat. A	4 041 €	58	17	75%	

Eléments d'analyse de l'augmentation de l'écart salaire brut moyen femme/homme en 2023 :

-des BIATSS cat. A : augmentation de la moyenne d'âge des hommes suite à départ, revalorisation d'un homme BIATSS cat. A en 2023  
 -des ENS cat. A : pas d'augmentation de la moyenne d'âge des femmes suite à renouvellements, augmentation de la moyenne d'âge des hommes, 2 revalorisations triennales d'hommes en sept 22, avec impact année pleine en 23.

- **Rectificatif 2023 : réintégration des primes mensuelles des enseignantes titulaires dans les salaires bruts mensuels moyens, qui a pour effet d'augmenter le salaire brut moyen des femmes enseignantes de 3586 euros à 3666 euros, et de réduire l'écart avec le salaire brut moyen des hommes enseignants en 2023, le salaire brut moyen des femmes enseignantes en 2023 passant de 89% à 91% du salaire brut moyen des hommes enseignants en 2023.**

- **Les éléments accessoires de rémunération**

- Garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA)

La GIPA résultait 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 avait évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée était versé à chaque agent concerné.

Le dispositif n'a pas été reconduit par le gouvernement en 2024.

- 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 (si titulaire) : 50 points ; régisseurs d'avances et de recettes : 10 points chacun ; agents d'accueil : 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 2024, 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), comme en 2023 et 2022.

Données relatives à la politique indemnitaire des personnels BIATSS pour l'année 2024 :

Catégories	Total IFSE	Total Primes Agents contractuels	TOTAL CIA Agents titulaires	TOTAL CIA et Primes	Total régime indemnitaire et de primes
A	79 650,42 €	17 860,00 €	9 500,00 €	27 360,00 €	107 010,42 €
B	50 299,66 €	6 650,00 €	9 310,00 €	15 960,00 €	66 259,66 €
C	13 045,63 €	646,00 €	3 420,00 €	4 066,00 €	17 111,63 €
Total général	142 995,71 €	25 156,00 €	22 230,00 €	47 386,00 €	190 381,71 €

Rappel 2023 :

Catégories	Total IFSE	Total Primes Agents contractuels	TOTAL CIA Agents titulaires	TOTAL CIA et Primes	Total régime indemnitaire et de primes
A	83 661,00 €	15 675,00 €	10 260,00 €	25 935,00 €	109 596,00 €
B	40 939,22 €	5 605,00 €	8 968,00 €	14 573,00 €	55 512,22 €
C	10 721,76 €	1 824,00 €	3 420,00 €	5 244,00 €	15 965,76 €
Total général	135 321,98 €	23 104,00 €	22 648,00 €	45 752,00 €	181 073,98 €

- PRIME ENSEIGNEMENT :

La PES (prime d'enseignement supérieur) est versée aux enseignants titulaires du second degré en activité dans l'enseignement supérieur. En 2023, **elle concerne 1 enseignant à l'ENSATT en 2024.**  
Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024, son montant annuel est de **3 142,75 euros.**

Le nouveau régime indemnitaire des enseignants-chercheurs (RIPEC) titulaires, entré en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022 se compose de 3 éléments :

- Une indemnité liée au grade (C1) d'un montant de **4200€ annuels** depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024 pour tous les personnels concernés. **Cette indemnité concerne 2 enseignants à l'ENSATT en 2024.**
- Une indemnité liée à certaines fonctions particulières (C2), **pas de personnel concerné à l'Ensatt en 2024.**
- Une prime individuelle liée à la qualité des activités et de l'engagement professionnel (C3), **pas de personnel concerné à l'Ensatt en 2024.**

- Divers :

SFT

En 2024, 18 agents (11 femmes et 7 hommes) ont bénéficié du supplément familial de traitement (SFT), pour un montant qui varie de 2.29 euros à 113,16 euros mensuels, pour un total de 10 851 € bruts.

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 au titre de l'année 2024

Titre 2

MONTANT	300 €	200 €	100 €	TOTAL
HOMMES	4	0	1	5
FEMMES	5	1	2	8
TOTAL	9	1	3	13

Titre 3

MONTANT	300 €	200 €	100 €	TOTAL
HOMMES	1	0	0	1
FEMMES	1	0	0	1
TOTAL	2	0	0	2

Pour rappel, FMD au titre de l'année 2023

Titre 2

MONTANT	300 €	200 €	100 €	TOTAL
HOMMES	3	0	0	3
FEMMES	4	0	1	5
TOTAL	7	0	1	8

Titre 3

MONTANT	300 €	200 €	100 €	TOTAL
HOMMES	1	0	0	1
FEMMES	0	0	0	0
TOTAL	1	0	0	1

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 du forfait télétravail est fixé à 2,88€ par journée de télétravail dans la limite de 253,44€ par an soit 88 jours indemnisés.

Au titre de l'année 2024 uniquement, le plafond a été porté à 282,24€ soit 98 jours indemnisés.

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 2024, 21 agents ont bénéficié du forfait télétravail (15 femmes et 6 hommes), pour un total de 4090 € d'allocations.

Participation à la Protection Sociale Complémentaire (PSC)

Depuis le 1er janvier 2022, les agents publics de l'État peuvent bénéficier du remboursement d'une partie des cotisations de protection sociale complémentaire destinées à couvrir leurs frais de santé. Il s'agit d'une prise en charge forfaitaire d'un montant mensuel de 15 euros versé par l'employeur public.

En 2024, 45 agents permanents ont bénéficié de cette prise en charge, pour un montant total de 7155 euros.

Ce dispositif de remboursement santé est temporaire et vise à assurer la transition vers le nouveau régime de protection sociale complémentaire mis en place de manière progressive à compter en avril 2026. La participation financière de 15 euros est donc versée tant que le nouveau régime de protection sociale complémentaire santé n'est pas mis en place par l'employeur.

Remboursement Frais d'abonnements Trajets Domicile-Travail

31 agents en ont bénéficié en 2024 (22 femmes et 9 hommes), pour un montant total de 11 938 euros.

➤ **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 4 366 297 euros (vs 4 413 654,38 € en 2023) ;

les rémunérations versées au titre des crédits de personnel sur budget propre de l'établissement (SCSP), pour un montant de 667 336 €, dont les rémunérations versées sur la totalité de l'année au titre du Titre 3 (plafond d'emploi accordé par l'Etat géré sur le budget de l'établissement), qui ne concernaient en 2023 que le dernier trimestre (vs 580 432 € en 2023).

Année	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Montant	4 619 612,00 €	4 754 426,00 €	4 801 919,75 €	4 741 367,56 €	4 994 086,38 €	5 033 633,00 €
Taux d'augmentation/année précédente	2,62%	2,92%	1,00%	- 1,26%	5,33%	0,79%

Pour rappel, en 2023, la forte hausse de la masse salariale globale s'expliquait principalement par la revalorisation de la valeur du point d'indice de 3,5% en juillet 2022 puis de 1,5% au 1<sup>er</sup> juillet 2023.

### 3. 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 de l'offre de formation académique.

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 et Enseignants rémunérés sur plafond d'emploi Etat en 2024 :

Direction	Nombre d'agents formés		Nombre d'heures de formation réalisées	Coûts pédagogiques TTC
	Femmes	Hommes		
DE	3		62	0,00 €
DGS	2	1	89	215,70 €
DIR	1	1	80	2 115,70 €
DT	2	5	151,5	2 984,12 €
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>382,5</b>	<b>5 315,52 €</b>

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

2019	2020	2021	2022	2023	2024
10 779,74 €	9 672,18 €	10 014,96 €	7 908,00 €	10 929,60 €	5 315,52 €

Détail des formations suivies en 2024 :

Intitulé de la formation	Heures formation	Coût pédagogique TTC
conseiller de prévention	18	1 400,00 €
Construire et exécuter le budget d'établissement		0,00 €
Espagnol niveau intermédiaire	40	0,00 €
Formation codification paie	16	0,00 €
Formation des DGS	21	0,00 €
Formation IGESR VSS module décideur	3	0,00 €
Formation Paie	21	0,00 €
Formation PSSM - Premiers secours en santé mentale standard	28	0,00 €
habilitation électrique BE manœuvre BS	28	0,00 €
Habilitation électrique Niveau 1 et supérieur	10,5	357,12 €
MAC SST	14	622,80 €
Rapport d'activité promotion et avancement	16	0,00 €
Recyclage SST	28	862,80 €
Remise à niveau français	32	0,00 €
Savoir manager le changement et les transitions	16	0,00 €
sécurité des spectacles pour la licence d'entrepreneur de spectacles	35	950,00 €
Sécurité des spectacles pour les exploitants - représentation publiques	35	950,00 €
SSIAP remise à niveau	21	172,80 €
<b>Total général</b>	<b>382,5</b>	<b>5 315,52 €</b>

**En 2025 seront présentées aux instances de l'établissement les grandes orientations de l'établissement en matière de formation continue de son personnel, à travers la lettre d'orientation stratégique et le plan pluriannuel de développement des compétences ainsi que les ressources allouées.**

## 4. Absentéisme, Santé et sécurité

### Les différents congés dont congés maladie et accidents du travail

Type de congés	2021		2022		2023		2024	
	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	21	475	36	940	33	385	17	99
Congé maternité	2	127	1	103	1	113	0	0
Congé maladie suite accident de service	1	10	1	3	3	8	1	5
Congé longue maladie	4	640	0	0	0	0	0	0
Congé longue durée	0	0	1	365	1	365	1	365
Congé de grave maladie	0	0	0	0	0	0	0	0
Congé de paternité	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>1252</b>	<b>39</b>	<b>1411</b>	<b>38</b>	<b>871</b>	<b>19</b>	<b>469</b>
Nombre d'ETP		5,69		6,50		3,80		2,20

\* 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 2,30 % en 2024. Il était de 4,20% en 2023.

Le nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé tous motifs est de 24,68 en 2024.

Le nombre moyen de jours de congés maladies ordinaires est de 5,8 en 2024.

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

### Focus accidents du travail

Année	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Nb d'accidents de travail ou de service	1	1	2	3	2	1
Nb d'accidents de trajet	0	0	0	0	3	1
<b>TOTAUX</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>2</b>
Nb de jours d'AT consécutifs à ces accidents	16	0	10	3	8	8

#### • 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 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 l'année 2022.

Répartition des agents ayant bénéficié d'une visite médicale auprès de la médecine de prévention en 2024 :

<b>Femmes</b>	<b>10</b>
BIATSS	5
ENSEIGNANT	5
<b>Hommes</b>	<b>7</b>
BIATSS	7
<b>Total général</b>	<b>17</b>

Détail des motifs des visites médicales à la médecine préventive en 2024 :

<b>Femme</b>	<b>10</b>
<i>BIATSS</i>	5
<i>Visite à la demande de l'employeur</i>	3
<i>Visite d'information et de prévention initiale</i>	1
<i>Visite d'information et de prévention périodique</i>	1
<b>ENSEIGNANT</b>	5
<i>Visite à la demande de l'employeur</i>	1
<i>Visite d'information et de prévention initiale</i>	4
<b>Homme</b>	<b>7</b>
<i>BIATSS</i>	7
<i>Examen médical d'aptitude à l'embauche</i>	2
<i>Visite à la demande de l'employeur</i>	1
<i>Visite à la demande du médecin du travail</i>	
<i>Visite d'information et de prévention initiale</i>	1
<i>Visite d'information et de prévention périodique</i>	1
<b>Total général</b>	<b>17</b>

### Prévention des risques

Fin 2023/début 2024, ont été désignés par la direction :

Jean-Marc SKATCHKO, directeur technique : conseiller de prévention

Eric FARION, régisseur général et Lionel DEMOL, responsable de la communication : assistant de prévention

La révision du Document Unique de prévention des risques 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).

La nouvelle révision n'a pu être menée en 2024. Elle est programmée pour le dernier trimestre 2025.

## 5. Egalité professionnelle et handicap

- **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.

catégorie et type d'emploi	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Effectif total	% de femmes par cat. et type d'emploi
A	29	28	57	50,88%
BIATSS	11	14	25	44,00%
ENS	18	14	32	56,25%
B	11	4	15	73,33%
BIATSS	11	4	15	73,33%
C	3	1	4	75,00%
BIATSS	3	1	4	75,00%
Total général	43	33	76	56,58%

### Rappel 2023

catégorie et type d'emploi	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Effectif total	% de femmes par cat. et type d'emploi
A	30	27	57	52,63%
BIATSS	12	12	24	50,00%
ENS	18	15	33	54,55%
B	12	4	16	75,00%
BIATSS	12	4	16	75,00%
C	3	2	5	60,00%
BIATSS	3	2	5	60,00%
Total général	45	33	78	57,69%

On constate qu'en 2024, les femmes restent majoritaires dans la catégorie A (dite de conception et d'encadrement) (elles le sont depuis 2023). Leur surreprésentation dans la catégorie B (dite d'encadrement intermédiaire) s'est légèrement accentuée en 2024. Elles restent surreprésentées au sein de la Catégorie C (dite d'exécution), comme en 2023, versus une parité en 2022, la faiblesse des effectifs rendant cependant l'analyse peu concluante.

On remarque également qu'au niveau de l'ensemble des effectifs, la surreprésentation des femmes se maintient et s'accroît légèrement.

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	0	100,00%	0	0	0,00%	4
DE	8	1	88,89%	1	0	11,11%	9
DGS	6	1	50,00%	6	2	50,00%	12
Direction	1	1	33,33%	2	1	66,67%	3
DT	6	0	37,50%	10	2	62,50%	16
Total général	25	3	56,82%	19	5	43,18%	44

Part des femmes chez les responsables de service	37,50%
--	--------

Rappel 2023

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	5	1	100,00%	0	0	0,00%	5
DE	9	1	90,00%	1	1	10,00%	10
DGS	7	2	70,00%	3	0	30,00%	10
Direction	0	0	0,00%	3	2	100,00%	3
DT	6	0	37,50%	10	2	62,50%	16
Total général	27	4	61,36%	17	5	38,64%	44

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

En 2024, la part des femmes chez les responsables de service (directeurs et directrices et responsables de service encadrant du personnel permanent) diminue par rapport à 2023 (départ de la responsable du service financier et comptable, remplacée par un homme en novembre 2024). Cependant, il est à noter que la direction générale de l'établissement est depuis mars 2024, et pour la première fois depuis sa création en 1941, occupée par une femme.

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 « proficulture » 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 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.

- **Handicap**

Pour ce qui est du champ du handicap, en 2024 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.

En 2024, l'établissement a pris la décision d'ouvrir le poste de Responsable administratif et financier de la direction des études (H/F) au recrutement BOE (Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi) par la voie contractuelle. Le recrutement est prévu pour le printemps 2025.

Par ailleurs, dans le cadre de l'insertion et du maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap, l'ENSATT a bénéficié d'un soutien financier du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) pour l'aménagement des postes de travail de deux agents.

Les aides accordées ont permis :

- L'acquisition de fauteuils et de bureaux ergonomiques, adaptés aux besoins spécifiques des agents afin d'améliorer leur confort et prévenir les troubles musculo-squelettiques.
- L'équipement du lieu de travail, comprenant divers accessoires ergonomiques pour optimiser l'environnement professionnel et garantir de meilleures conditions de travail.

Ces aménagements contribuent ainsi au maintien en poste des agents concernés en leur offrant des conditions adaptées à leur situation et en favorisant leur bien-être au travail.

Genre de l'agent BOE concerné	Nom du prestataire	Total de l'aménagement	Aide FIPHFP	Budget propre ENSATT
F	Ergostanté	2 968,25 €	1 557,34 €	1 410,91 €
H	Azergo	3 108,18 €	1 738,56 €	1 369,62 €

## 6. 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 (+ RTT).

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, a concerné 21 agents en 2024.

Il concerne l'ensemble des services administratifs et techniques.

Les données 2024 montrent que davantage de femmes bénéficient de journées de télétravail que d'hommes, comme les années précédentes.

	2019	2020	2021	2022		2023		2024	
	Nbre d'agents en Télétravail	Nbre d'agents en Télétravail	Nbre d'agents en Télétravail	Nbre d'agents en Télétravail	% de l'effectif BIATSS	Nbre d'agents en Télétravail	% de l'effectif BIATSS par genre	Nbre d'agents en Télétravail	% de l'effectif BIATSS par genre
Femmes	1	6	8	10	38%	12	44%	15	56%
Hommes	3	3	6	7	39%	7	39%	6	33%
Total	4	9	14	17	39%	19	42%	21	48%

- **Compte épargne temps**

Services	solde CET 31/12/2024	Nb d'agents dans la direction	Nb d'agents ayant un CET	% de personnes ayant un CET	Nb moyen de jours sur CET par agent
<b>Direction</b>	<b>34</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>33,33%</b>	<b>34</b>
Femmes	0	1	0	0,00%	0,0
Hommes	34	2	1	50,00%	34,0
<b>Direction des Etudes</b>	<b>104</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>66,67%</b>	<b>17,3</b>
Femmes	84	8	5	62,50%	16,8
Hommes	20	1	1	100,00%	20,0
<b>Direction Générale des Services</b>	<b>81</b>	<b>12</b>	<b>7</b>	<b>58,33%</b>	<b>11,6</b>
Femmes	32	6	4	66,67%	8,0
Hommes	49	6	3	50,00%	16,3
<b>Direction Technique</b>	<b>124</b>	<b>16</b>	<b>8</b>	<b>50,00%</b>	<b>15,5</b>
Femmes	68	6	4	66,67%	17,0
Hommes	56	10	4	40,00%	14,0
<b>Direction du développement</b>	<b>50</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>75,00%</b>	<b>16,7</b>
Femmes	50	4	3	75,00%	16,7
<b>Total Général</b>	<b>393</b>	<b>44</b>	<b>25</b>	<b>56,82%</b>	<b>32,3</b>
Femmes	234	25	16	64,00%	14,6
Hommes	159	19	9	47,37%	17,7

**Rappel 2023**

Services	solde CET 31/12/2023	Nombre d'agents	Moyenne par agent
<b>Direction</b>	<b>49</b>	<b>3</b>	<b>16,3</b>
Hommes	49	3	16,3
<b>Direction des Etudes</b>	<b>112</b>	<b>10</b>	<b>30,2</b>
Femmes	92	9	10,2
Hommes	20	1	20,0
<b>Direction Générale des Services</b>	<b>101</b>	<b>10</b>	<b>23,8</b>
Femmes	52	7	7,4
Hommes	49	3	16,3
<b>Direction Technique</b>	<b>157</b>	<b>16</b>	<b>20,2</b>
Femmes	68	6	11,3
Hommes	89	10	8,9
<b>Direction du développement</b>	<b>40</b>	<b>5</b>	<b>8,0</b>
Femmes	40	5	8,0
<b>Total Général</b>	<b>459</b>	<b>44</b>	<b>21,5</b>
Femmes	252	27	9,3
Hommes	207	17	12,2