

Rapport Social Unique sur données 2025

Présentation en Comité Social d'Administration du 28
mai 2026

Table des matières

1. Emplois, effectifs et masses salariales	P. 2
2. Carrières et parcours professionnels	P. 17
3. Formation des personnels	P. 26
4. Absentéisme, Santé et sécurité	P. 27
5. Egalité professionnelle et handicap	P. 31
6. Qualité de vie au travail	P. 34

L'étude porte sur les effectifs comptabilisés au **31 décembre 2025**.
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, de la Recherche et de l'Espace (MESRE), ne disposant pas des Responsabilités à Compétences Elargies (établissement non 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 2025, les ETP du Titre 2 alloués à l'ENSATT sont de 67 pour une masse salariale allouée établie à 4 512 827 euros (notification définitive de novembre 2025). 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 MESRE, 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 2025

En 2025, 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 2025) :

- ✓ Fonctions administratives et techniques : 55 agents

La répartition des agents se décline comme suit :

- > 50 agentes et agents sur le Plafond d'emploi mis à disposition par l'Etat sur le Budget ministériel / Titre 2 hors Budget de l'établissement, qui représentent 43,5 Equivalents Temps Plein ;
- > 4 agentes et agents sur le Budget de l'établissement, rémunérées à l'heure sous vacation administrative ;
- > 1 Agent Comptable en adjonction de service ½ journée par semaine, sur le Budget de l'établissement (0,1 ETP).

Ces fonctions administratives et techniques sont renforcées, sur les projets donnant lieu à des représentations sous forme spectaculaire, par des techniciens du spectacle vivant déclarés sous le régime de l'Intermittence du spectacle (20 techniciennes et techniciens employés sur Budget de l'établissement, rémunérés à l'heure, soit l'équivalent de 0,68 Equivalent Temps Plein).

**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 : 261 enseignantes et enseignants permanents et chargés d'enseignement vacataires, représentant 17 233 heures de face-à-face pédagogique dont :

- > 36 enseignants permanents représentant 24,86 Equivalents Temps Plein et 9188 heures de face-à-face pédagogique, dont : 33 enseignantes et enseignants permanents sur le Plafond d'emploi mis à disposition par l'Etat sur le Budget ministériel / Titre 2 (23 Equivalents Temps Plein et 8474 heures de face-à-face pédagogique) et 3 enseignants permanents sur Budget de l'établissement (1,86 Equivalent Temps Plein et 715 heures de face-à-face pédagogique)
- > 229 chargés d'enseignement vacataires sur budget de l'établissement (8045 heures de face-à-face pédagogique)

Ces fonctions d'enseignement ont été renforcées, en 2025, par des prestataires intervenant sur des missions d'accompagnement pédagogique (pour environ 2160 heures de prestation en face-à-face pédagogique), ainsi que par des artistes intervenant sur des ateliers pédagogiques donnant lieu à des restitutions sous forme spectaculaire, pour un total d'environ 1400 heures d'accompagnement pédagogique et artistique.

Rappel / Données 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 MESRE 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	Stock 2025	Variati on 25/24
Pédagogie	Enseignants-chercheurs	Professeurs des universités	2	2	2	2	2	2	2	2	0
		Maîtres de conférences	3	3	3	3	3	3	3	3	0
		Professeurs associés	1,5	1,5	1,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0
	Enseignants du 2d degré	Professeurs agrégés	10	9	8	8	8	7	6	6	0
		Professeurs certifiés	15	15	15	15	15	15	15	15	0
	Sous-total		31,5	30,5	29,5	28,5	28,5	27,5	26,5	26,5	0
Pilotage	Direction	Directrice	1	1	1	1	1	1	1	1	0
	AENES	Attaché principal	1	2	2	2	2	2	2	2	0
		Secrétaires administratifs	2	2	2	1	1	1	1	1	0
		Adjointes administratifs	3	3	3	2	1	1	1	1	0
		ITRF	Ingénieurs de recherche	2	3	3	3	3	3	3	3
	Ingénieurs d'études		12	11	13	14	15	16	16	16	0
	Assistants ingénieur		2	2	1	2	2	2	3	3	0
	Techniciens		9	9	9	12	12	12	11	11	0
	Adjointes techniques		5	5	5	3	3	3	3	3	0
	Bibliothèque	Bibliothécaire Assistant spécialisé	1	1	1	1	1	1	1	1	0
	Sous total		38	39	40	41	41	42	42	42	0
	TOTAUX			69,5	69,5	69,5	69,5	69,5	69,5	68,5	68,5

Titre 3 sur Budget établissement			Stock 2018	Stock 2019	Stock 2020	Stock 2021	Stock 2022	Stock 2023	Stock 2024	Stock 2025	Variation 25/24
Pédagogie	Enseignants-chercheurs	Professeurs des universités	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Maîtres de conférences	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Professeurs associés	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Enseignants du 2d degré	Professeurs agrégés	0	0	0	0	0	2	2	2	0
		Professeurs certifiés	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Sous-total		0	0	0	0	0	2	2	2	0

Ces tableaux reflètent l'état des stocks à l'issue des mouvements de la campagne d'emplois menée en 2024 sur effectifs 2025, au cours de laquelle l'établissement n'avait pas sollicité de transformation de supports de postes, et avait demandé au Ministère la création de deux postes supplémentaires (un Technicien en gestion administrative (TECH/B) et un bibliothécaire assistant spécialisé (BIBAS/B), sur Titre 2. Ces créations de postes n'ont pas été obtenues.

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**

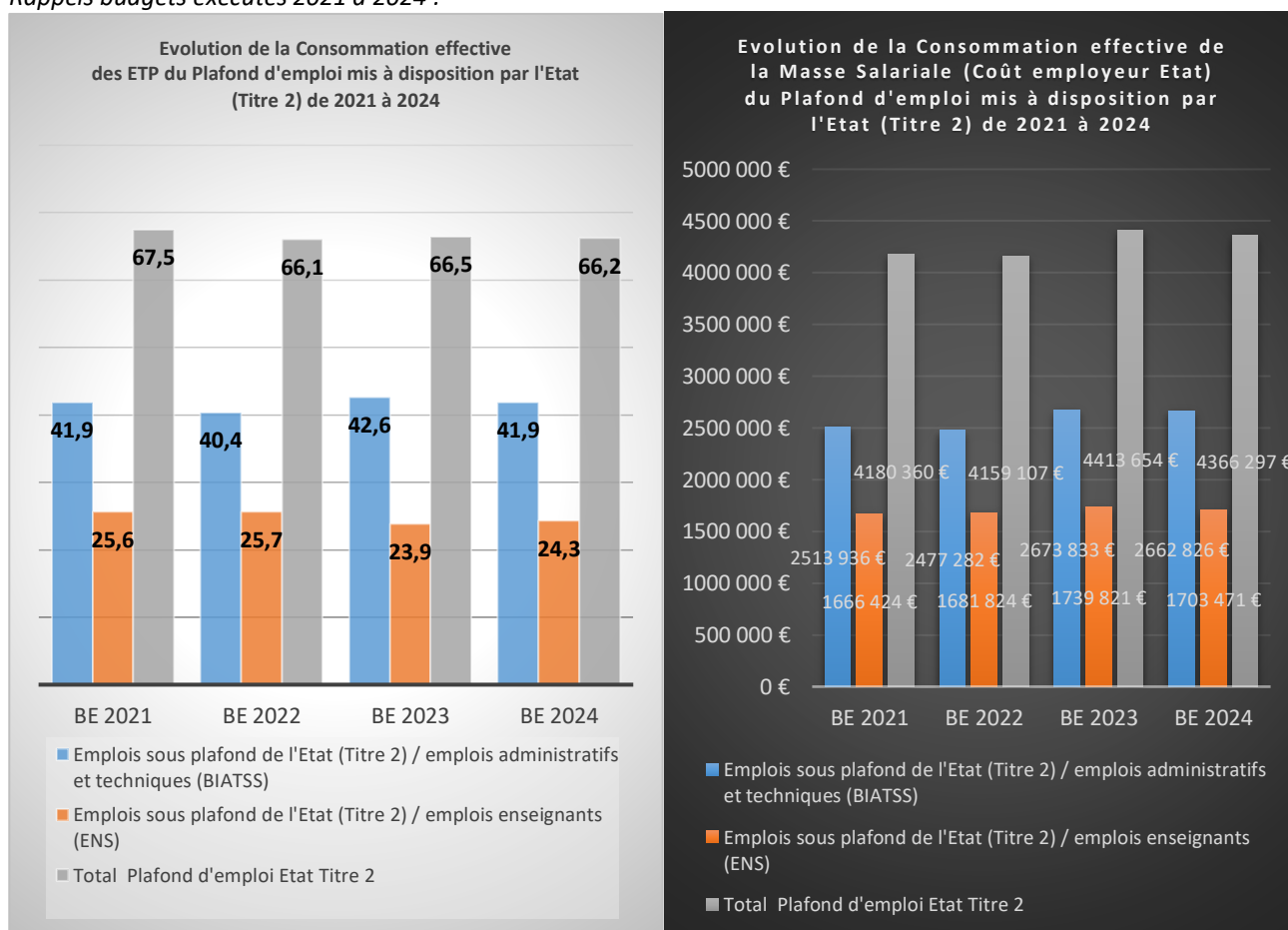
Données de consommation effective des ETPT et de la Masse salariale du Plafond d'Emploi Etat (Titre 2) en 2025 :

BIATSS : 43,5 ETP et 2 770 836 euros de masse salariale coût employeur

Enseignants Titre 2 (hors enseignants permanents Titre 3 / sur budget établissement) : 23 ETP et 1 636 577 euros de masse salariale coût employeur

Soit une consommation du Titre 2 en 2025 à hauteur de 66,5 ETP et de 4 407 413 euros de masse salariale (coût employeur).

Rappels budgets exécutés 2021 à 2024 :



- 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 sur Budget de l'établissement**

En 2025, le budget exécuté de dépenses de personnel sur budget de l'établissement s'élève à 673 653 euros (723 049 euros inscrits au Budget initial 2025 et 744 155 inscrits au Budget rectificatif n°2).

Pour rappel, le budget exécuté de dépenses de personnel sur budget de l'établissement était de 671 709 euros en 2024 et 580 432 € en 2023.

En 2025, les types de contrats des personnels engagés sur le budget de l'établissement sont de plusieurs ordres :

- Les chargés d'enseignement vacataires ou CEV (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 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) ;

	BE25	BR2 25	BR2 25 - BE 25	Tx de réalisation BE25 / au BR2 25
Chargés d'enseignement vacataires et renfort de vacations administratives pour jurys de soutenances de mémoires	480 101,95 €	489 801,00 €	-9 699,05 €	98%
Renforts de vacations administratives pour Jurys de concours d'entrée	24 686,88 €	35 000,00 €	-10 313,12 €	71%
CDD enseignants permanents sur Titre 3	123 579,39 €	127 000,00 €	-3 420,61 €	97%
Renforts des équipes administratives et techniques (hors GUSO) et adjonction de service Agent Comptable	14 379,85 €	32 400,00 €	-18 020,15 €	44%
Contrats étudiants Santé étudiante et Appui en bibliothèque	1 889,25 €	7 650,00 €	-5 760,75 €	25%
Mission de formation des personnels Institut Français du Bénin	1 031,07 €	3 000,00 €	-1 968,93 €	34%
Prestations	0,00 €	3 000,00 €	-3 000,00 €	0%
Ingénieur pédagogique et ingénieur de recherche	0,00 €	19 740,00 €	-19 740,00 €	0%
Total	645 668,39 €	717 591,00 €	-71 922,61 €	90%
Divers crédits de personnel hors Paie à façon	1 852,64 €	0,00 €	1 852,64 €	
Renforts de techniciens intermittents du spectacle sous GUSO	26 131,97 €	26 564,00 €	-432,03 €	98%
Total Crédits de personnel BE 2025	673 653,00 €	744 155,00 €	-70 502,00 €	91%

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 2025

Répartition Fonctionnaires Titulaires/Agents contractuels par genre des Personnels administratifs et des Personnels enseignants rémunérés sur le Plafond d'Emploi Etat T2 + T3 en 2025

	Femmes		Hommes		Total général	
BIATSS	26		22		48	
A	12		13		25	
Contractuel	8	66,7%	9	69,2%	17	68,0%
Titulaire	4	33,3%	4	30,8%	8	32,0%
B	12		8		20	
Contractuel	5	41,7%	5	62,5%	10	50,0%
Titulaire	7	58,3%	3	37,5%	10	50,0%
C	2		1		3	
Contractuel	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Titulaire	2	100,0%	1	100,0%	3	100,0%
ENS	20		12		32	
A	20		12		32	
Contractuel	16	80,0%	12	100,0%	28	87,5%
Titulaire	4	20,0%	0	0,0%	4	12,5%
Total général	46		34		80	
Contractuel	29	63,0%	26	76,5%	55	68,8%
Titulaire	17	37,0%	8	23,5%	25	31,3%

En 2025, on constate une proportion de femmes plus importante sur l'ensemble des agents rémunérés sur les Titres 2 et 3 (57,5% de femmes et 42,5% d'hommes), avec un écart qui augmente légèrement par rapport à 2024.

La proportion de femmes est supérieure au sein du personnel administratif et technique (54,2% de femmes et 45,8% d'hommes) mais l'écart se réduit encore par rapport à 2024 (écart déjà en réduction en 2024 par rapport à 2023).

Les femmes restent majoritaires au sein du personnel enseignant en 2024 (62,5% de femmes et 37,5 % d'hommes), et y sont sensiblement plus nombreuses qu'en 2024.

Au sein de la catégorie des BIATSS, on constate :

une sous représentation des femmes dans la catégorie A, mais légèrement moindre qu'en 2024

une surreprésentation des femmes dans la catégorie B, mais avec une nette réduction de l'écart par rapport à 2024

une surreprésentation des femmes dans la catégorie C, mais légèrement moindre qu'en 2024 (faiblesse des effectifs peu représentative)

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. Il est à noter que l'écart diminue légèrement en 2025 par rapport à 2024, avec une augmentation de la part des agents titulaires enseignants.
- la part des titulaires reste forte chez les BIATSS des catégories B et C, mais il est à noter qu'elle diminue de façon importante chez les BIATSS de catégorie B en 2025 par rapport à 2024.
- a contrario, les agents contractuels sont très majoritaires chez les BIATSS de la catégorie A, mais il est à noter qu'elle diminue de façon significative en 2025 par rapport à 2024.
-

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

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 Plafond d'Emploi Etat T2 + T3 sur 5 années, de 2020 à 2025

			Titulaires		Contractuels	
2025	BIATSS	48	21	44%	27	56%
	ENS	32	4	13%	28	88%
	Total	80	25	31%	55	69%
2024	BIATSS	43	20	47%	23	53%
	ENS	32	3	9%	29	91%
	Total	75	23	31%	52	69%
2023	BIATSS	45	22	49%	23	51%
	ENS	32	4	13%	28	88%
	Total	77	26	34%	51	66%
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%

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

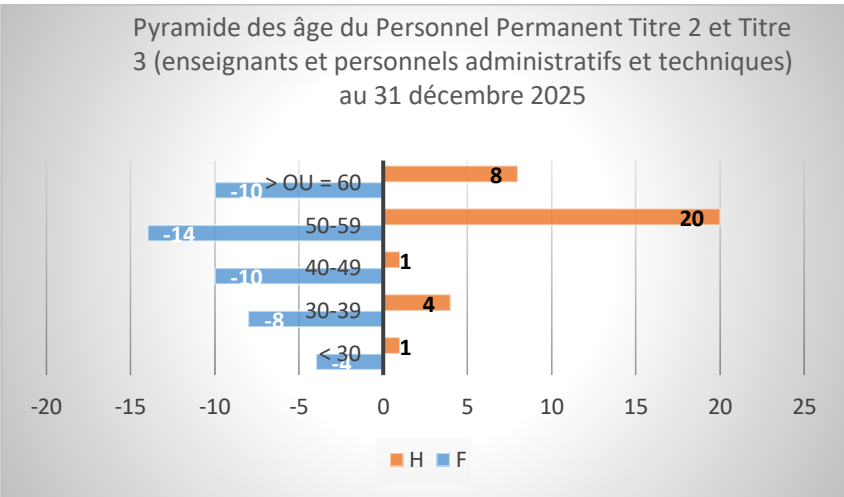
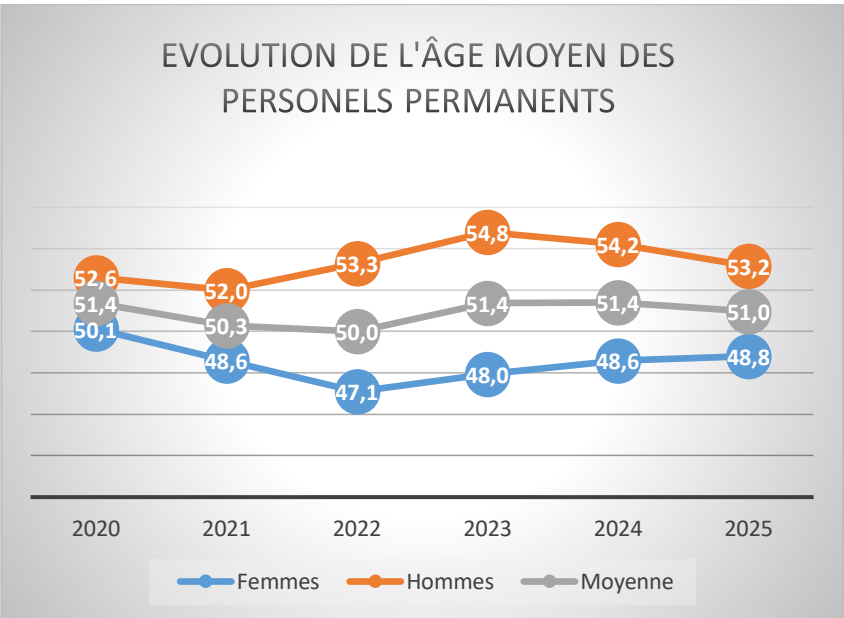
L'âge moyen 2025 des personnels permanents de l'ENSATT rémunérés sur plafond d'emploi Etat est de 51 ans (versus 51,4 ans en 2024).

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	2025
Femmes	50,1	48,6	47,1	48,0	48,6	48,8
Hommes	52,6	52,0	53,3	54,8	54,2	53,2
Moyenne	51,4	50,3	50,0	51,4	51,4	51,0

Type d'emploi	Age moyen 2022	Age moyen 2023	Age moyen 2024	Age moyen 2025
BIATSS	46,1	47,3	47,3	47,3
Enseignant	55,0	55,7	56,1	55,8
ENSATT	50,0	51,515	51,7	51,55

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



Age moyen par service et par sexe

	Femmes	Hommes	Total 2025	Total 2024	Total 2023	Total 2022	Total 2021	Total 2020
Direction	54,0	54,0	81,0	53,0	53,3	52,3	48,2	50,7
DE	43,2	53,0	48,1	45,2	44,0	41,5	44,8	44,3
DDPCI	38,8	0,0	38,8	40,2	42,8	44,5	40,3	47,0
DGS	46,0	44,4	45,2	46,0	45,3	43,8	45,0	44,9
DT	53,0	52,1	52,5	50,1	50,7	52,3	51,9	55,0
ENS	53,7	59,3	56,5	56,1	55,6	55,0	54,1	54,2
ENSATT	48,8	53,2	51,0	51,3	50,8	50,0	50,3	51,4

Données sur les départs en retraite

	retraites 2017	retraites 2018	retraites 2022	retraites 2023	retraites 2024	retraites 2025
ENS	0	2	2	0	2	1
BIATSS	2	2	0	1	2	0
Total	2	4	2	1	4	1

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 2025**

	Femmes	Hommes	Total
Nbre d'intervenants	130	136	266
Nbre d'heures total	4245	4464	8709
Coût employeur total	247 166 €	257 623 €	504 789 €
Moyenne d'heures / intervenant	32,7	32,8	65,5
Moyenne du coût employeur / heure	58 €	58 €	116 €

Rappel 2024

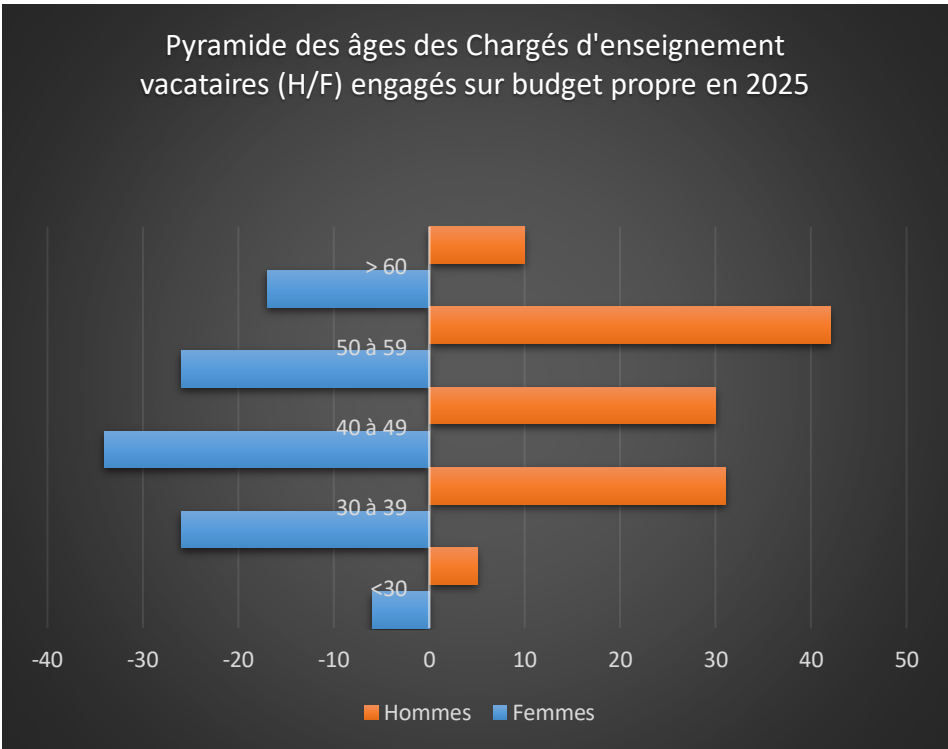
	Femmes	Hommes	Total
Nbre d'intervenants	119	133	252
Nbre d'heures total	3866	4680	8546
Moyenne d'heures / intervenant	32	35	34
Moyenne du coût employeur / intervenant	1 828 €	1 951 €	1 893 €
Moyenne du coût employeur / heure	56 €	55 €	56 €

Âges des chargés d'enseignement vacataires engagés sur budget de l'établissement en 2025

	Age moyen au 31/12/2025
Femmes chargées d'enseignement vacataires	47
Hommes chargés d'enseignement vacataires	46,2
Moyenne globale	46,6

Rappel 2024

	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 :

	2021	2022	2023	2024	2025
JEU	1742	578,5	640	709	381,5
ADM	856,5	465	535	513	724,5
ANG	204,5	90,5	0	0	0
CCO	993,5	896,5	817	895	894
ACOS	832	1018	1074,5	1226	1360
DIT	255,5	364,5	388,5	481	671,1
ECR	1458	1357,5	936	886	1028,5
LUM	1087,5	1002	1114	1346	1399,5
MES	193,5	199	47	6	140
PROJETS INTERDISCIPLINAIRES	57	87	36	129	40
SCE	483	760	606	582	727
SON	613	592,3	661,5	813	772,5
PARODOS	176,5	243	99	0	0
Jury Concours d'entrée		826	870	960	570,5
		(dont 508h de concours Jeu)	(dont 550h de concours Jeu)	(dont 420h de concours Jeu)	(dont 357h de concours Jeu)
TOTAL VACATAIRES ENSEIGNEMENT	8 952,50	8 479,80	7824,5	8546	8709,1

Crédits de personnel et de fonctionnement affectés à la pédagogie (Titre 2, Titre 3 Budget établissement et Budget établissement personnel hors Titre 3 et fonctionnement) de 2021 à 2025 (sources : budgets exécutés)

Enveloppe Budgétaire	Consommation d'emplois	Nature des dépenses	BE 2021		BE 2022		BE 2023		BE 2024		BE 2025	
			ETP T	coût employeur	ETP T	coût employeur	ETP T	coût employeur	ETP T	coût employeur	ETP T	coût employeur
Crédits de Personnel	Non	Chargés d'enseignement vacataires et vacations administratives de jurys de concours		487 523 €		485 802 €		446 930 €		481 323 €		504 789 €
Crédits de Personnel	Oui	Emplois sous plafond LFI/Contractuels de droit public /CDD/Titre 3					0,67	39 590 €	1,83	119 424 €	1,94	123 579 €
Fonctionnement	Non	Intervenants extérieurs / Conventions prestations enseignement et accompagnement pédagogique et artistique / Fonctionnement		237 536 €		276 732 €		240 023 €		279 272 €		246 633 €
Crédits de Personnel	Non	Emplois sous plafond de l'Etat (Titre 2) / emplois enseignants (ENS)	25,61	1 666 424 €	25,67	1 681 824 €	23,86	1 739 821 €	24,3	1 703 471 €	23	1 636 577 €
		Total enseignements et interventions pédagogiques et artistiques	25,61	2 391 483 €	25,67	2 444 358 €	24,53	2 466 364 €	26,13	2 583 490 €	24,94	2 511 578 €

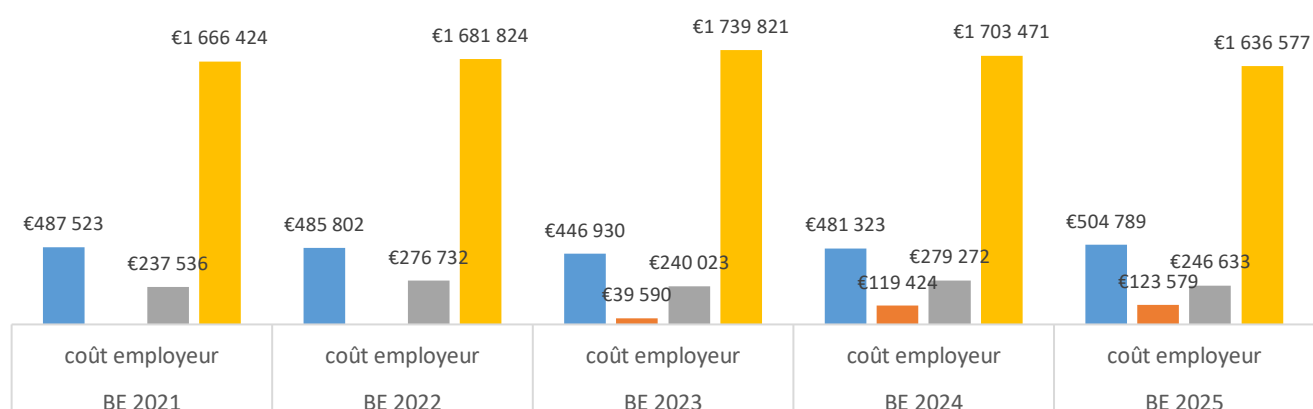
**EVOLUTION DE LA CONSOMMATION EFFECTIVE DES ETP D'ENSEIGNEMENT SUR
LES TITRES 2 ET 3
DE 2021 À 2025 (SOURCE : BUDGETS EXÉCUTÉS)**

- Emplois enseignants sous plafond de l'Etat / Titre 2
- Emplois enseignants sur Budget Etablissement sous Titre 3



**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 2025 (source : budgets exécutés)**

- Chargés d'enseignement vacataires et vacations administratives de jurys de concours
- Emplois sous plafond LFI/Contractuels de droit public /CDD/Titre 3
- Intervenants extérieurs / Conventions prestations enseignement et accompagnement pédagogique et artistique / Fonctionnement
- Emplois sous plafond de l'Etat (Titre 2) / emplois enseignants (ENS)



	ACOS	ADM	CCO	DIT	ECR	JEU	LUM	MES	SCE	SON	TOTAL
Enseignants permanents sur Titre 2 et Titre 3 dont	658	595	668,5	379	690	2953	721	376	1223	925	9188
<i>Enseignants Permanents titulaires Titre 2</i> <i>Heures (hors heures de décharges administratives de RP)</i>	<i>0</i>	<i>376</i>	<i>62,5</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>188</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>626,5</i>
<i>Enseignants Permanents contractuels en CDI Titre 2</i> <i>Heures (hors heures de décharges administratives de RP)</i>	<i>658</i>	<i>219</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>972</i>	<i>157</i>	<i>251</i>	<i>345</i>	<i>721</i>	<i>3323</i>
<i>Enseignants Permanents contractuels en CDD Titre 2</i> <i>Heures (hors heures de décharges administratives de RP)</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>606</i>	<i>251</i>	<i>690</i>	<i>1394</i>	<i>376</i>	<i>125</i>	<i>878</i>	<i>204</i>	<i>4524</i>
<i>Enseignants Permanents contractuels en CDD Titre 3</i> <i>Heures (hors heures de décharges administratives de RP)</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>128</i>	<i>0</i>	<i>587</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>715</i>
<i>chargés d'enseignement vacataires</i>	<i>1344</i>	<i>711</i>	<i>927</i>	<i>657</i>	<i>1028</i>	<i>381</i>	<i>1379</i>	<i>139</i>	<i>713</i>	<i>766</i>	<i>8045</i>

➤ **Les artistes et techniciens intermittents du spectacle rémunérés sur budget propre (déclaration sous GUSO – Guichet Unique du Spectacle) en 2025**

	Nbre pers. Physiques	Salaires bruts réels versés en 2025	Nbre d'heures payées en 2025	Taux horaire brut moyen perçu en 2025
Femmes	6	3 217 €	246	13,1 €
Hommes	14	13 359 €	943	14,2 €
Total	20	16 576 €	1189	13,9 €

Rappel 2024

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

➤ **Les vacataires administratifs (renforts administratifs et techniques rémunérés sur budget propre) en 2025**

	Nbre pers. Physiques	Salaires bruts réels versés en 2025	Nbre d'heures payées en 2025	Taux horaire brut moyen 2025
Femmes	2	1 339,89 €	102	13,14 €
Hommes	2	4 192,35 €	239,5	17,50 €
Total	4	5 532,24 €	341,5	16,20 €

- A noter : l'agent comptable rémunéré en indemnité d'adjonction de service n'apparaît plus dans le tableau à compter de 2025

Les deux femmes en vacation administrative sont deux étudiantes de l'établissement, recrutées sur contrat étudiant pour des missions spécifiques relevant de cette typologie particulière de contrat.

Rappel 2024 (incluant l'indemnité d'adjonction de service de l'agent comptable)

	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 €

En 2025, les coûts de personnel directement affectés aux parcours diplômants sur le budget de l'établissement se déclinent comme suit :

474 322,80 €	correspondant aux cours assurés par des chargés d'enseignement vacataires
123 579,39 €	correspondant aux cours assurés par les deux enseignants permanents du Titre 3
5 779,15 €	de vacations administratives complémentaires pour participation aux jurys de soutenance de diplomation
24 686,88 €	de vacations administratives complémentaires pour participation aux jurys de concours d'entrée
26 131,97 €	de renforts techniques sous intermittence du spectacle pour appuyer les productions spectaculaires et projets transversaux
1 000,16 €	de contrats étudiants en appui à la vie étudiante / prévention des VHSS et santé étudiante
889,09 €	de contrats étudiants en appui à la vie étudiante / aide en bibliothèque

Ces coûts ont été complétés par 246 633 euros de conventions de prestations pédagogiques et artistiques.

Au 1^{er} septembre 2025, à la demande du contrôleur budgétaire en région (Direction Régionale des Finances Publiques), l'établissement a ajusté sa politique de conventionnement pour prestations liées aux interventions pédagogiques. Ces dernières sont désormais strictement encadrées, réservées à des cas spécifiques et exceptionnels, le statut de chargé d'enseignement vacataire étant le seul statut applicable aux interventions ponctuelles de face à face pédagogique.

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 14 agents (6 hommes et 9 femmes) au cours de l'année 2025.

Par ailleurs :

-7 agents ont proposé un dossier de promotion par voie de liste d'aptitude ;

-aucun agent n'a constitué de 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	1	5	0	0	0	0	0	0
IGE	0	2	2	0	1	1	0	1	1
ASI	2	6	8	1	3	4	0	0	0
TCH	1	2	3	0	1	1	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	8	11	19	1	6	7	0	1	1

Sur 8 hommes promouvables, 1 homme a déposé un dossier de liste d'aptitude, il n'a pas été promu.

Sur 11 femmes promouvables, 6 femmes ont déposé un dossier de liste d'aptitude, 1 femme 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	0	0	0	0	0
IGR HC ES	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TCH CE	0	2	2	0	0	0	0	0	0
TCH CS	0	1	1	0	0	0	0	0	0
ATRF P1C	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ATRF P2C	1	0	1	0	0	0	0	0	0
AENES	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	1	4	5	0	0	0	0	0	0

Sur 1 homme promouvable, pas de dépôt de dossier au tableau d'avancement.

Sur 1 femme promouvable, pas de dépôt de dossier au tableau d'avancement.

2.2 Mobilités des personnels permanents du Titre 2

Départs et arrivées

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		dont retraites	dont mutations	dont fin de contrat	dont autres	
Départs	11	4	1	6	0	14,10%
Arrivées	16					20,51%
2022		dont retraites	dont mutations	dont fin de contrat	dont autres	
Départs	9	2	1	4	2	11,54%
Arrivées	10					12,82%
2023		dont retraites	dont mutations	dont fin de contrat	dont autres	
Départs	12	1	1	6	4	15,38%
Arrivées	8					10,26%
2024		dont retraites	dont mutations	dont fin de contrat	dont autres	
Départs	10	4	0	2	4	13,16%
Arrivées	10					13,16%
2025		dont retraites	dont mutations	dont fin de contrat	dont autres	
Départs	9	1	0	6	2	11,84%
Arrivées	12					15,79%

Les mouvements de personnels sont marqués, en 2025, par une diminution des départs et une augmentation des arrivées, par rapport à 2024.

Le départ à la retraite concerne une enseignante contractuelle du Parcours Scénographie.

La catégorie Autres recouvre un licenciement avant la fin de la période d'essai et une rupture conventionnelle.

Recrutements de personnels BIATSS effectués en 2025

Catégorie	Poste	Nombre de candidatures			Personne recrutée
		Femmes		Hommes	
		Nbre	%		
B	Adjoint technique aménagement maintenance bâtiment (H/F)	0	0%	8	H
B	Archiviste (H/F)	11	73%	4	F
A	Remplacement Gestionnaire financier et comptable (H/F)	7	70%	3	F
A	Gestionnaire Support Systèmes et réseaux (H/F)	6	6%	95	H
A	Remplacement Responsable Insertion Professionnelle (H/F)	1	100%	0	F
A	Renfort Gestionnaire financier et comptable (H/F)	7	33%	14	F
A	Technicien polyvalent (H/F)	3	12%	22	H

Rappel 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

• Temps de travail

		Temps partiel ou incomplet		Temps complet	
		Nbre	%	Nbre	%
Femmes	ENS	11	55,00%	9	45,00%
	BIATSS	0	0,00%	26	100,00%
Hommes	ENS	10	83,33%	2	16,67%
	BIATSS	0	0,00%	22	100,00%
Ensemble	Femmes	11	23,91%	35	76,09%
	Hommes	10	29,41%	24	70,59%

Les temps incomplets concernent essentiellement le personnel enseignant, concernent les hommes et les femmes à part quasi égale, et en proportion, sont 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.

Rappel 2024

		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%

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^{er} juillet du point d'indice des fonctionnaires de 1,5%, faisant suite à la revalorisation de 3,5% du 1^{er} 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 (Titre 2) et sur Titre 3 / budget établissement :

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.

2025

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 2025)	Quotité de service moyenne	Ecart salaire femme/homme
Femmes							
BIATSS							
	Cat.A	3 459 €	44	10	11	100%	90%
	Cat.B	2 540 €	40	9	12	100%	96%
	Cat.C	2 287 €	52	18	3	87%	101%
ENS							
	Cat. A	3 670 €	54	10	20	87%	90%
Hommes							
BIATSS							
	Cat.A	3 823 €	50	12	14	100%	
	Cat.B	2 650 €	45	6	8	100%	
	Cat.C	2 262 €	60	8	1	100%	
ENS							
	Cat. A	4 077 €	60	15	15	72%	

Eléments d'analyse 2025 :

Pour rappel depuis 2024 : le directeur / la directrice sont sortis des cadres A BIATSS permettant ainsi une comparaison plus fine des salaires bruts moyens des BIATSS catégorie A.

L'âge moyen et l'ancienneté moyenne des femmes BIATSS catégorie A diminue, ce qui entraîne une baisse du salaire brut moyen de la catégorie.

L'âge moyen et l'ancienneté moyenne des femmes enseignantes restent significativement inférieurs à ceux des hommes enseignants, ce qui explique principalement l'écart de rémunération brute moyenne persistant entre les femmes et les hommes enseignants.

La catégorie C des BIATSS Hommes n'est plus représentée que par un seul agent, ce qui ne permet plus les comparaisons de cette catégorie (pas d'informations individuelles de rémunération).

Rappel 2024

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
Femmes							
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%
Hommes							
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%	

Eléments 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.

➤ 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, ni en 2025.

- 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 2025, 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 (1200 euros bruts pour un agent à temps complet sur l'année complète), versus 1140 euros bruts en 2024 et 2023.

Données relatives à la politique indemnitaire des personnels BIATSS pour l'année 2025 :

Catégories	Total IFSE	Total Primes Agents contractuels	TOTAL CIA Agents titulaires	TOTAL CIA et Primes	Total régime indemnitaire et de primes
A	67 785,82 €	19 500,00 €	9 600,00 €	29 100,00 €	96 885,82 €
B	55 216,62 €	7 552,00 €	10 800,00 €	18 352,00 €	73 568,62 €
C	13 224,00 €	400,00 €	3 600,00 €	4 000,00 €	17 224,00 €
Total général	136 226,44 €	27 452,00 €	24 000,00 €	51 452,00 €	187 678,44 €

Rappel 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 €

- **PRIME ENSEIGNEMENT :**

La PES (prime d'enseignement supérieur) est versée aux enseignants titulaires du second degré en activité dans l'enseignement supérieur. **En 2025, elle concerne 1 enseignant à l'ENSATT.**

Depuis le 1^{er} janvier 2025, son montant annuel est de **3 500,50 euros**.

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

- Une indemnité liée au grade (C1) d'un montant de **4800€ annuels** depuis le 1^{er} janvier 2025 pour tous les personnels concernés. **Cette indemnité concerne 2 enseignants à l'ENSATT en 2025.**
- Une indemnité liée à certaines fonctions particulières (C2), **pas de personnel concerné à l'Ensatt en 2025.**
- Une prime individuelle liée à la qualité des activités et de l'engagement professionnel (C3), **pas de personnel concerné à l'Ensatt en 2025.**

- **Divers :**

SFT

En 2025, 16 agents (11 femmes et 5 hommes) ont bénéficié du supplément familial de traitement (SFT), pour un montant qui varie de 2.29 euros à 117,29 euros mensuels, pour un total de 11 124 € 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.

En 2025, le FMD a représenté 3251 euros sur la masse salariale Titre 2 / budget Etat et 600 euros sur la masse salariale Titre 3 / budget établissement.

Titre 2

MONTANT	300 €	200 €	100 €	51 €	TOTAL
HOMMES	4	0	1	1	6
FEMMES	5	1	2	0	8
TOTAL	9	1	3	1	14

Titre 3

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

Rappel 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

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.

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 2025, 23 agents ont bénéficié du forfait télétravail (16 femmes et 7 hommes), pour un total de 4539 € d'allocations (de 63,36 euros brut / an à 253,44 euros bruts / an par agent concerné, en fonction du nombre de jours de télétravail accordés dans le cadre de la campagne annuelle et du nombre de jours de télétravail réalisés et déclarés en fin de période de référence).

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 2025, 48 agents (30 femmes et 18 hommes) permanents (BIATSS et enseignants) ont bénéficié de cette prise en charge, pour un montant total de 7845 euros bruts.

Ce dispositif de remboursement santé est temporaire et vise à assurer la transition vers le nouveau régime de protection sociale complémentaire mis en place à compter du 1^{er} mai 2026. La participation financière de 15 euros sera donc versée jusqu'au 30 avril 2026.

Remboursement Frais d'abonnements Trajets Domicile-Travail

28 agents en ont bénéficié en 2025 (21 femmes et 7 hommes), pour un montant total de 13 963 euros bruts.

➤ **La masse salariale globale**

Elle regroupe, en 2025 :

les rémunérations versées sur le titre 2 (plafond d'emploi de l'Etat) aux personnels permanents pour un montant de 4 407 413 euros (*versus 4 366 297 euros en 2024 et 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 673 653 euros, 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) (*vs 667 336 euros en 2024 et 580 432 euros en 2023, année de création du Titre 3 mais uniquement sur le dernier trimestre*).

Année	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
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 €	5 081 066,00 €
Taux d'augmentation/année précédente	2,62%	2,92%	1,00%	- 1,26%	5,33%	0,79%	0,93%

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^{er} 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 du réseau « Convergences » (mutualisation de la formation des universités et des établissements de l'enseignement supérieur), et de « Safire » (offre de formation interministérielle portée par le SGAR).

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

Bilan des formations suivies par les agents BIATSS et Enseignants rémunérés sur plafond d'emploi Etat en 2025 :

Direction	Nombre d'agents formés		Nombre d'heures de formation réalisées	Coûts pédagogiques TTC
	Femmes	Hommes		
DE	1	0	6	0,00 €
DGS	4	3	161,5	1 250,00 €
DIR	0	0	0	0,00 €
DT	2	3	151,5	5 723,00 €
ENSEIGNANTS	0	0	0	0,00 €
Total	7	6	319	6 973,00 €

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

2020	2021	2022	2023	2024	2025
9 672,18 €	10 014,96 €	7 908,00 €	10 929,60 €	5 315,52 €	6 973,00 €

Détail des formations suivies en 2025 :

Intitulé de la formation	Nature de la formation	Heures de formations suivies	Coût pédagogique TTC	Nombre d'agents formés
Webinaires de sensibilisation sur les transidentités	Formation à la prévention des risques et lutte contre les discriminations	6	0,00 €	1
Accroche et levage machinerie scénique et moteurs et ponts	Formation métier	56	3 120,00 €	1
Certificat d'aptitude Nacelle	Formation métier / sécurité	7	357,12 €	1
Comptabilité générale des organismes publics	Formation prise de poste	21	0,00 €	1
Excel perfectionnement	Formation Informatique et Numérique / Bureautique	14	0,00 €	1
Formation assistant de prévention	Formation à la prévention des risques / santé et sécurité au travail	32,5	1 000,00 €	1
Formation EVPRH - Pre-liquidationvde la paie à façon pour les controleurs de paie	Formation liée à l'intégration d'un nouveau logiciel métier	14	250,00 €	4
Formation EVPRH - Pre-liquidationvde la paie à façon pour les Gestionnaires RH	Formation liée à l'intégration d'un nouveau logiciel métier	21	500,00 €	3

Formation GCI - Gestion Comptable Initiation	Formation liée à l'intégration d'un nouveau logiciel métier	10,5	250,00 €	1
Formation GDI- Gestion du flux de dépenses – initiation	Formation liée à l'intégration d'un nouveau logiciel métier	10,5	125,00 €	1
Formation REC - Gestion des recettes	Formation liée à l'intégration d'un nouveau logiciel métier	10,5	125,00 €	1
Formation régie d'avance et de recettes	Formation métier	14	0,00 €	1
Formation SSIAP	Formation à la prévention des risques / santé et sécurité au travail	21	450,00 €	1
Les bases du droit administratif - Année 2025	Formation métier	14	0,00 €	1
Maintien et Actualisation des Competences SST	Formation à la prévention des risques / santé et sécurité au travail	14	345,60 €	2
Remise a niveau ssiap	Formation à la prévention des risques / santé et sécurité au travail	21	450,00 €	1
Se préparer RAEP dossier et oral B et B+	Formation Accompagnement à l'évolution de carrière	18	0,00 €	1
Visa dépense des organismes publics	Formation métier	7	0,00 €	1
Visa des marchés des organismes publics	Formation métier	7	0,00 €	1

Les grandes orientations de l'établissement en matière de formation continue de son personnel n'ont pu être finalisées et présentées au CSA en 2025, elles le seront en 2026.

4. Absentéisme, Santé et sécurité

Les différents congés dont congés maladie et accidents du travail

Type de congés	2022		2023		2024		2025	
	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	36	940	33	385	17	99	34	338
Congé maternité, grossesse et couches pathologiques	1	103	1	113	0	0	4	266
Congé maladie suite accident de service	1	3	3	8	1	5	1	186
Congé longue maladie	0	0	0	0	0	0	0	0
Congé longue durée	1	365	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
TOTAL	39	1411	38	871	19	469	40	1155
Nombre d'ETP	6,50		3,80		2,20		4,30	

* 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 5,60% en 2025 versus 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 28,87 en 2025 versus 24,68 en 2024.

Le nombre moyen de jours de congés maladies ordinaires est de 9,9 en 2025 versus 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	2021	2022	2023	2024	2025
Nb d'accidents de travail ou de service	2	3	2	1	2
Nb d'accidents de trajet	0	0	3	1	1
TOTAUX	2	3	5	2	3
Nb de jours d'AT consécutifs à ces accidents	10	3	8	8	186

Il est à noter que les 186 jours d'arrêt de travail font suite à un accident de trajet survenu il y a plusieurs années lorsque l'agent arrêté en 2025 exerçait chez un autre employeur public.

- **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 l'année 2022.

Répartition des agents ayant bénéficié d'une visite médicale auprès de la médecine de prévention en 2025 :

Femmes	16
BIATSS	13
ENSEIGNANT	3
Hommes	11
BIATSS	8
ENSEIGNANT	3
Total général	27

Rappel 2024 :

Femmes	10
BIATSS	5
ENSEIGNANT	5
Hommes	7
BIATSS	7
Total général	17

Détail des motifs des visites médicales à la médecine préventive en 2025 :

Genre	Statut	Type d'examen	Total
Femmes	BIATSS	Examen médical d'aptitude périodique (Art. R. 4624-28)	1
		Visite à la demande de l'employeur (Art. R. 4624-35)	5
		Visite d'information et de prévention initiale (Art. L. 4624-1 ; Art. R. 4624-10)	2
		Visite d'information et de prévention périodique (Art. R. 4624-16)	5
	Total BIATSS		13
	ENSEIGNANT	Visite à la demande de l'employeur (Art. R. 4624-35)	1
		Visite d'information et de prévention initiale (Art. L. 4624-1 ; Art. R. 4624-10)	1
		Visite d'information et de prévention périodique (Art. R. 4624-16)	1
	Total ENSEIGNANT		3
Total Femmes			16
Hommes	BIATSS	Visite à la demande du médecin du travail (Art. R. 4624-35)	2
		Visite d'information et de prévention initiale (Art. L. 4624-1 ; Art. R. 4624-10)	3
		Visite d'information et de prévention périodique (Art. R. 4624-16)	2
		Visite intermédiaire entre deux examens médicaux d'aptitude (Art. R. 4624-28)	1
	Total BIATSS		8
	ENSEIGNANT	Visite à la demande du médecin du travail (Art. R. 4624-35)	1
		Visite d'information et de prévention périodique (Art. R. 4624-16)	2
	Total ENSEINGNANT		3
Total Hommes			11
Total général			27

Rappel 2024

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

Prévention des risques

Eric FARION, régisseur général et Lionel DEMOL, responsable de la communication ont chacun bénéficié d'une formation en 2025 pour assurer au mieux leurs missions d'assistants de prévention.

En 2025, le CSA s'est réuni 1 fois en formation spécialisée hygiène sécurité et conditions de travail, et a abordé les thèmes suivants :

>dispositif de Vidéosurveillance

>Mise à jour partielle du DUERP

L'inspecteur en santé et sécurité au travail était présent lors de la séance du 9 octobre 2025

L'organisme de médecine préventive PROMEOM a débuté en 2025, en lien avec l'établissement la mise à jour de sa fiche Entreprise (visites des locaux, entretiens), ainsi qu'un suivi et un accompagnement au long cours en matière de prévention des risques et de sensibilisation de la direction et des équipes (travail sur écran, troubles musculo squelettiques, risques psychosociaux, ergonomie des postes de travail, etc.)

Plusieurs études d'ergonomie des postes de travail ont été réalisées en 2025 et se poursuivent en 2026.

La finalisation de la révision du DUERP est prévue pour le deuxième semestre 2026, notamment avec l'intégration de la prévention des risques psychosociaux.

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	32	25	57	56,14%
BIATSS	12	13	25	48,00%
ENS	20	12	32	62,50%
B	12	8	20	60,00%
BIATSS	12	8	20	60,00%
C	2	1	3	66,67%
BIATSS	2	1	3	66,67%
Total général	46	34	80	57,50%

Rappel 2024

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%

On constate qu'en 2025, 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) a sensiblement diminué en 2025. Il en est de même au sein de la Catégorie C (dite d'exécution), 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	5	0	100,00%	0	0	0,00%	5
DE	9	1	90,00%	1	0	10,00%	10
DGS	7	1	50,00%	7	2	50,00%	14
Direction	1	1	33,33%	2	1	66,67%	3
DT	4	0	25,00%	12	2	75,00%	16
Total général	26	3	54,17%	22	5	45,83%	48

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

Rappel 2024 :

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%
--	--------

En 2025, la part des femmes chez les responsables de service (directeurs et directrices et responsables de service encadrant du personnel permanent) est identique à 2024. 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 « 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 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 2025, l'ENSATT compte dans ses effectifs 4 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.

Au printemps 2025, l'établissement a procédé à un recrutement BOE (Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi) par la voie contractuelle sur un poste de responsable de catégorie A.

Enfin, l'établissement transmet régulièrement aux agents BIATSS et enseignants des informations relatives à des webinaires de sensibilisation et de la documentation relative au handicap et troubles DYS transmis par les référents handicap de la COMUE / Université de Lyon.

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 23 agents en 2025.

Il concerne l'ensemble des services administratifs et techniques.

Les données 2025 montrent que davantage de femmes bénéficient de journées de télétravail que d'hommes, comme les années précédentes.

	2021	2022		2023		2024		2025	
	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	Nbre d'agents en Télétravail	% de l'effectif BIATSS par genre
Femmes	8	10	38%	12	44%	15	56%	16	59%
Hommes	6	7	39%	7	39%	6	33%	7	39%
Total	14	17	39%	19	42%	21	48%	23	52%

- Compte épargne temps

Services	Solde CET 31/12/2025	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
Direction	55	3	2	66,67%	55
Femmes	21	1	1	100,00%	21,0
Hommes	34	2	1	50,00%	34,0
Direction des Etudes	145	10	7	70,00%	20,7
Femmes	125	9	6	66,67%	20,8
Hommes	20	1	1	100,00%	20,0
Direction Générale des Services	96	14	7	50,00%	13,7
Femmes	41	7	4	57,14%	10,3
Hommes	55	7	3	42,86%	18,3
Direction Technique	155	16	10	62,50%	15,5
Femmes	72	4	4	100,00%	18,0
Hommes	83	12	6	50,00%	13,8
Direction du développement	45	5	3	60,00%	15,0
Femmes	45	5	3	60,00%	15,0
Total Général	496	48	29	60,42%	34,1
Femmes	283	26	17	65,38%	16,6
Hommes	192	22	11	50,00%	17,5

Rappel 2024

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
Direction	34	3	1	33,33%	34
Femmes	0	1	0	0,00%	0,0
Hommes	34	2	1	50,00%	34,0
Direction des Etudes	104	9	6	66,67%	17,3
Femmes	84	8	5	62,50%	16,8
Hommes	20	1	1	100,00%	20,0
Direction Générale des Services	81	12	7	58,33%	11,6
Femmes	32	6	4	66,67%	8,0
Hommes	49	6	3	50,00%	16,3
Direction Technique	124	16	8	50,00%	15,5
Femmes	68	6	4	66,67%	17,0
Hommes	56	10	4	40,00%	14,0
Direction du développement	50	4	3	75,00%	16,7
Femmes	50	4	3	75,00%	16,7
Total Général	393	44	25	56,82%	32,3
Femmes	234	25	16	64,00%	14,6
Hommes	159	19	9	47,37%	17,7