



BILAN SOCIAL UNIQUE 2022



BILAN SOCIAL 2022

Le rapport social unique (RSU) fait partie des obligations réglementaires qui incombent à l'établissement. (Décret paru le 30 octobre 2020). Les indicateurs prévus par l'arrêté du 7 mai 2021, seront rendus disponibles dans leur intégralité qu'à la fin 2024, au titre de l'année 2023. Les années 2021 à 2023 sont donc des années de transition pour permettre à l'établissement de construire une base de données unique, répondant aux attentes du ministère. Chacun des indicateurs sont déclinés selon des critères de ventilations spécifiques (statut d'emploi, corps, âge, sexe, ...).

Le Rapport Social Unique qui vous est ainsi présenté comporte de nombreux indicateurs caractérisant les emplois, le recrutement, la rémunération des agents, la situation comparée des femmes et des hommes et son évolution ainsi que la mise en œuvre des mesures relatives à la santé et sécurité au travail, à l'organisation du travail et l'action sociale.

Au-delà de cet aspect légal, le bilan social est un outil du dialogue social et d'intégration des personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche. Il est destiné aux agents travaillant au sein de l'école ou souhaitant y postuler. Il vise à mieux informer les instances des pratiques de gestion des ressources humaines de l'établissement et à identifier les éléments de politique RH.

L'année 2022 a été marquée par :

- ➔ L'élaboration du contrat pluriannuel 2021-2023 spécifique à l'ENSCM. Contrat s'articulant autour de 3 axes et 22 indicateurs :
 - Axe 1 : Formation
 - Axe 2 : Recherche
 - Axe 3 : Pilotage, fonctions supports et responsabilité sociétale.
- ➔ La mise en application des lignes directrices de gestion nationales portant sur :
 - La RIFSEP Régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, de l'Expertise et l'engagement professionnel des personnels ITRF.
 - La RIPEC Régime indemnitaire des personnels Enseignant.e.s - Chercheur.e.s.
 - Le repyramidage : promotion pour l'accès des Maîtres de conférences titulaires d'une HDR au corps des Professeurs des universités.
- ➔ La mise en œuvre d'un plan de sobriété répondant aux exigences de la circulaire du 24 septembre 2022. Plan dont l'objectif est de réduire la consommation de nos énergies de 10% sur 2 ans.
- ➔ La création du comité social d'administration au 01/01/2023 sans formation spécialisée, ayant en charge les thématiques hygiène, sécurité et condition de travail.
- ➔ La refonte des actions sociales à l'initiative de l'établissement avec la réévaluation dans un premier temps de la restauration : aide de tous les agents à hauteur de 30%.

**Indicateurs identifiés par les pictogrammes ci-dessous :*



Indicateur du rapport social Unique



Situation comparée des femmes et des hommes

SOMMAIRE

CHAPITRE 1 : EMPLOIS & EFFECTIFS

1.1	Definitions effectifs, ETPT, ETP.....	12
1.2	Emplois et effectifs globaux.....	13
1.2.1	Evolution des plafonds d'emploi en ETPT.....	13
1.2.2	Effectifs par plafond, statut d'emploi, filière, sexe (ETPT, ETP, effectifs physiques).....	15
1.2.3	Effectifs physique et ETPT (au 31/12/2021).....	17
1.2.4	Caractérisation par effectifs globaux.....	18
1.2.5	Caractérisation des effectifs IAT.....	20
1.2.6	Caractérisation des effectifs enseignant.e.s - enseignant.e.s chercheur.e.s.....	22
1.2.7	Effectifs physiques par statut d'emploi, par filière, tranches d'âge et sexe.....	25
1.2.8	Effectifs physiques par âge moyen, médian par catégorie, et sexe.....	27
1.2.9	Effectifs physiques par service, par métier, par filière, tranches d'âge et sexe.....	29
1.2.10	Effectifs physiques par type de contrat au 31/12/2023.....	30
1.2.11	Effectifs physiques des vacataires durant l'année 2022.....	32
1.2.12	Indicateur de situation au regard du handicap.....	33
1.3	Transformation de CDD en CDI.....	33
1.4	Demandes d'autorisation d'exercice d'une activité accessoire présentée.....	34
1.5	Stagiaires de droit privé accueillis au cours de l'année.....	34

CHAPITRE 2 : RECRUTEMENTS

2.1	Recrutements des personnels titulaires.....	35
2.1.1	Recrutements des personnels IAT par voies d'accès, catégorie et sexe.....	35
2.1.2	Recrutements des personnels enseignant.e.s - enseignant.e.s chercheur.e.s par voies d'accès, grade et sexe.....	35
2.2	Recrutements des personnes contractuelles.....	35
2.2.1	Nombre d'agents contractuels recrutés sur un emploi permanent au cours de l'année.....	35
2.2.2	Nombre d'agents contractuels recrutés sur un emploi non permanent au cours de l'année.....	37

CHAPITRE 3 : PARCOURS PROFESSIONNELS

3.1	Mobilité.....	38
3.1.1	Position statutaire.....	38
3.2	Avancement de grade et de corps par promotions internes.....	39
3.2.1	Les concours et examens professionnels.....	39
3.2.2	Concours et examens professionnels IAT de la filière ITRF ouvert à l'ENSCM.....	40
3.2.3	Promotions des personnels IAT titulaires.....	40
3.2.4	Promotions des personnels enseignant.e.s et enseignant.e.s chercheur.e.s titulaires.....	42
3.3	Départ à la retraite et autres départs définitifs ou temporaires des titulaires et des contractuels.....	44
3.3.1	Départ à la retraite.....	44
3.3.2	Autre départs définitifs ou temporaires des IATS.....	45
3.3.3	Autres départs définitifs ou temporaires des enseignant.e.s et enseignant.e.s chercheur.e.s.....	45

3.3.4	Nombre de départ vers le secteur privé.....	46
3.4	Publications et candidatures de postes	46

CHAPITRE 4 : FORMATION

4.1	Volumétrie des stagiaires et des agents formés en 2022 (personnel et hébergés).....	47
4.2	Volumétrie des agents de l'ENSCM formés	48
4.2.1	Répartition des formations par statut de l'agent et catégorie.....	48
4.2.2	Répartition par type de formation et par catégorie.....	49
4.2.3	Répartition des formation continues par domaine de formation	51
4.3	Volumétrie des agents ayant eu une activité en 2022 n'ayant suivi aucune formation sur toute l'année	52
4.4	Dépenses des formations et indemnisation des agents durant leur formation	52
4.4.1	Dépenses par type de formation	52
4.4.2	Dépenses de formations par catégorie des agents.....	52
4.5	Demande de congés de formation	53
4.6	Entretiens professionnels	54

CHAPITRE 5 : REMUNERATIONS

5.1	Rémunérations versées annuelles brutes et chargées	55
5.1.1	Rémunérations par statut et filière (dont heures complémentaires)	55
5.1.2	Rémunérations par type d'emploi et fondement juridique de contrat.....	56
5.1.3	Rémunérations par catégorie	57
5.1.4	Rémunérations chargées ventilées par libellé de dépenses.....	57
5.1.5	Moyenne mensuelle brute des rémunérations des agents de l'ENSCM.....	58
5.1.6	Rémunérations des agents permanents.....	59
5.1.7	Masse salariale brute annuelle cumulée des dix rémunérations les plus élevées en euros.....	61
5.2	Personnes physiques payées par statut, forme juridique.....	62
5.3	Primes et indemnités des titulaires	63
5.3.1	Rémunérations brutes moyennes dont part de prime par filière, catégorie et sexe.....	63
5.3.2	Primes personnels IAT	64
5.3.4	Primes personnels enseignants – enseignants chercheurs par montant moyen annuel	66
5.4	Personnels bénéficiaires de la GIPA.....	69
5.5	Rémunérations nettes par décile	69

CHAPITRE 6 : SANTE & SECURITE AU TRAVAIL

6.1	Risques professionnels: accidents de service, accidents de trajet, maladies.....	71
6.2	Dispositif de signalement.....	71
6.2.1	Nombre de saisines du dispositif de signalement au cours de l'année.....	71
6.2.2	Suite données aux saisines du dispositif de signalement 12 mois après le signalement.....	71
6.2.3	Reconnaissance d'une faute imputable au service au cours de l'année	72
6.3	Protection fonctionnelle.....	72
6.4	Suicides	72
6.5	Commissions médicales	72
6.5.1	Temps partiel thérapeutique	72

6.6	Actions de préventions	72
6.6.1	Dialogue social.....	72
6.6.2	Inspection	73
6.6.3	Formation santé sécurité au travail	74
6.6.4	Document unique d'évaluation des risques professionnel (DUERP)	74
6.6.5	Actions de préventions des troubles musculosqueletiques (TMS)	74
6.6.6	Usure.....	74
6.6.7	Risques psychos sociaux (RPS).....	74
6.7	Médecine de prévention.....	75
6.7.1	Organisation des services de médecine de prévention au 31 décembre	75
6.7.2	Suivi médical.....	75

CHAPITRE 7 : ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

7.1	Organisation et cycles du travail du personnel IAT.....	76
7.1.1	Organisation du temps de travail et des droits à congé annuel du personnels IAT.....	76
7.1.2	Organisation des cycles de travail des personnels IAT	76
7.1.3	Cycle de travail par catégorie & tranche d'âge.....	77
7.1.4	Annualisation du temps de travail au cours de l'année, au terme des congés maternité, paternité et accueil de l'enfant, adoption.....	78
7.1.5	Agents couverts par une charte du temps	78
7.2	Astreinte	78
7.3	Télétravail.....	79
7.4	Heures supplémentaires.....	80
7.4.1	Agents en fonction au 31 décembre ayant effectué des heures supplémentaires.....	80
7.4.2	Heures supplémentaires effectuées au cours de l'année.....	81
7.5	Temps complet /temps partiels au 31/12/2022	82
7.6	Congés annuels, RTT	82
7.6.1	Jours de congés pris , non pris et non versés au CET	82
7.6.2	Autres jours de congé accordés au cours de l'année à l'ensemble du personnel	82
7.7	Comptes épargnes-temps	82
7.7.1	Comptes épargnes-temps ouverts au 31 décembre.....	82
7.7.2	Agents ayant déposé des jours sur leur compte épargne- temps au cours de l'année	83
7.7.3	Jours stockés sur les comptes épargne-temps au 31 décembre.....	83
7.7.4	Jours des comptes épargne-temps consommés au cours l'année.....	83
7.8	Abscence au travail hors raison de santé	85
7.8.1	Agents ayant eu au moins une absence hors raison de santé	85
7.8.2	Journées d'absence hors raison de santé.....	85
7.9	Abscence au travail pour raison de santé.....	85
7.9.1	Nombre d'agent ayant eu une absence au travail pour raison de santé	86
7.9.2	Jours d'absence au travail pour raison de santé	86
7.9.3	Jours de carance imputés aux agents suite à une absence et montant total des sommes brutes retenues.....	86



CHAPITRE 8 : ACTIONS SOCIALES

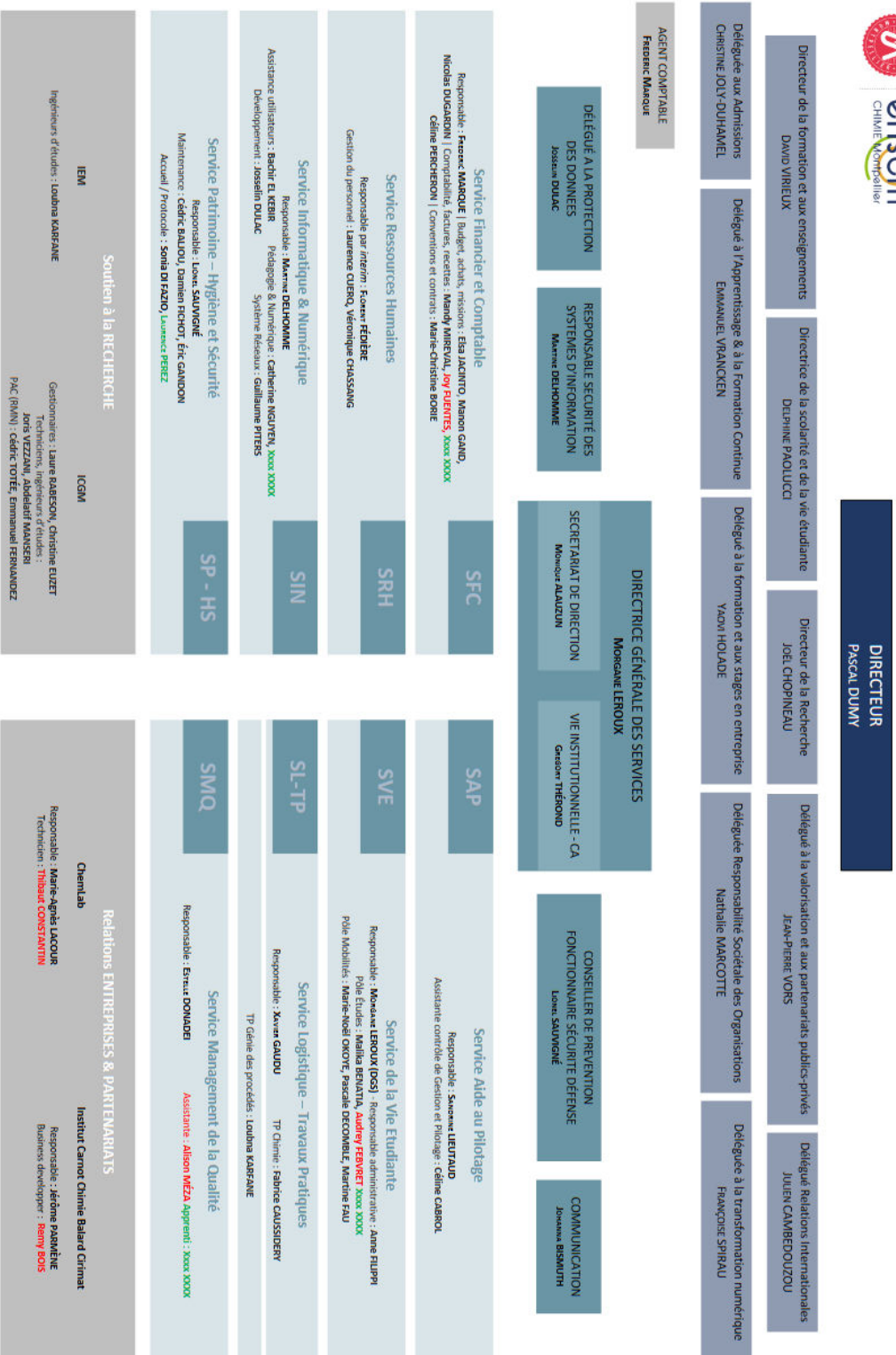
8.1	Budget 2022.....	88
8.2	Agents bénéficiaires de prestations sociales, par type de prestation	88
8.3	Subventions par type d'action sociale	89
8.3.1	Prestations interministérielles à réglementation commune (PIM)	89
8.3.2	Action sociale à l'initiative de l'ENSCM (ASIE).....	90
8.3.3	Plan déplacement entreprise - mobilité durable	91
8.3.4	Aides collectives	93
8.3.5	Bilan consultation assistantes sociales 2022	93
8.3.6	Activités sportives et culturelles	93

CHAPITRE 9 : DIALOGUE SOCIAL

9.1	Instances de représentation et de concertation	94
9.2	Exercice du droit syndical.....	94
9.3	Moyens humains accordés aux syndicats	94
9.4	Nombre de négociation au cours de l'année	95
9.5	Jours non travaillés au cours de l'année pour faits de grève	96



EN VIGUEUR - JUILLET 2022



PRESENTATION DE L'ENSCM

1.1 Organigramme

1.2 LES CHIFFRES CLES DE L'ACTIVITE DE L'ENSCM

1.2.1 Activités de l'ENSCM

Héritière de la longue et riche tradition de la chimie à Montpellier, l'Ecole nationale Supérieure de Chimie de Montpellier (ENSCM) s'inscrit dans une démarche qualité (certifié iso 9001 depuis 2008), et dans une démarche RSO. Elle forme des cadres créateurs de valeurs, par l'innovation, pour la compétitivité des entreprises. Elle prépare aux diplômés d'ingénieur en statut étudiant, formation continue ou validation d'acquis de l'expérience (VAE). Le diplôme d'ingénieur est aussi accessible en contrat d'apprentissage. L'ENSCM propose de la formation continue qualifiante sur mesure. Son objectif est de former et certifier des ingénieurs chimistes généralistes de haut niveau, possédant en plus d'une connaissance approfondie dans tous les domaines de la chimie, une solide culture scientifique et générale permettant de s'adapter rapidement et d'accéder à des postes de responsabilité. Elle renforce la professionnalisation en adaptant la formation à l'évolution du métier d'ingénieur et aux enjeux de la mondialisation.

L'ENSCM est tutelle principale de 4 instituts de recherche, partenaires reconnus laboratoires d'excellence au niveau national et international :

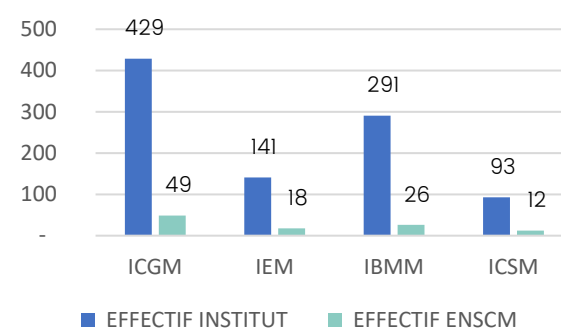
- Institut européen des membranes (IEM)
- Institut Charles Gerhardt (ICGM)
- Institut de chimie séparative de Marcoule (ICSM)
- Institut des biomolécules max mouseron (IBMM)

De plus, l'ENSCM est établissement porteur de l'institut Carnot (labellisation nationale des activités de valorisation de la recherche et de transfert de technologie) chimie Balard Cirimat dont le périmètre couvre les 3 instituts montpelliérains dont l'école est tutelle (ainsi que le Cirimat à Toulouse) l'ENSCM s'inscrit dans une dynamique de site dont la collaboration la plus significative est l'adhésion au projet de l'i-site Montpellier université d'excellence (muse). En effet, l'ENSCM est un des 18 partenaires du consortium du projet muse porté administrativement depuis mai 2017 par l'université de Montpellier.

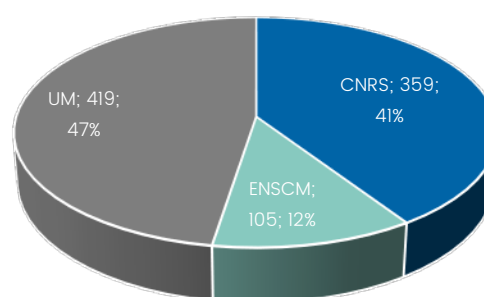
Chiffres clés 2022 sur les activités de l'ENSCM

- 307 élèves ingénieurs

Représentation des effectifs au sein des instituts



Provenance des effectifs des 4 instituts



- 68 apprentis ingénieurs
- 50 césures
- 102 diplômés en 2022
- 3 thèses soutenues en 2022
- 814 publications scientifiques en 2022
- 14 brevets

1.2.2 emplois et effectifs

- ➔ Le plafond d'emplois 2022 voté au budget initial 2022 de l'ENSCM est de 130 ETPT dont :
 - 106 ETPT¹ sur plafond état
 - 24 ETPT sur ressources propres de l'établissement
- ➔ L'effectif global de l'ENSCM au 31/12/2022 est composé de 125 agents dont 49.6 % de femmes et 50.4 % d'hommes répartis comme suit.
 - **81 titulaires :**
 - 41 enseignants-chercheurs et enseignants dont :
 - 36 enseignant.e.s-chercheur.e.s (professeurs des universités et maître de conférences)
 - 5 enseignant.e.s du second degré.
 - 40 IAT² dont 77.5% d'ITRF³ et 22.5 % d'AENES⁴
 - 23 catégories A
 - 11 catégories B
 - 6 catégories C
 - **44 contractuels :**
 - 30 enseignant.e.s-chercheur.e.s, chercheur.e.s et doctorants
 - 3 ATER
 - 1 chercheur CDD
 - 25 doctorants dont 10 ayant une activité d'enseignement
 - 1 PAST
 - 14 IAT dont 1 apprenti et 0 CDI
 - 10 catégories A (1 apprenti)
 - 1 catégorie B
 - 3 catégories C

Au cours de l'année 2022 l'ENSCM a rémunéré 77 vacataires dont :

¹ **ETPT** : Équivalent Temps Plein Travaillé. L'ETPT tient compte de la période d'activité et de la quotité travaillée. Unité de décompte dans laquelle sont exprimés à la fois les plafonds d'emplois et les consommations d'emplois

² **IAT** : Personnel Ingénieur, Administratifs, techniciens,

³ **ITRF** : Statut applicable aux personnels ingénieurs et aux personnels techniques et administratifs de recherche et de formation du ministère chargé de l'enseignement supérieur.

⁴ **AENES** : Statut personnels Administratif de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement supérieur

- 61 vacataires chargés d'enseignement
- 4 vacataires administratifs,
- 12 vacataires étudiants.

1.2.3 Personnels hébergés

Comme suite au déménagement des activités de recherches sur le site Balard (CNRS). L'ENSCM n'héberge plus d'UMR depuis septembre 2021. De fait l'effectif des personnels hébergés recensé au 31/12/2022 au sein de l'ENSCM est composé de 6 personnes physiques (3 CNRS ET 3 UM).

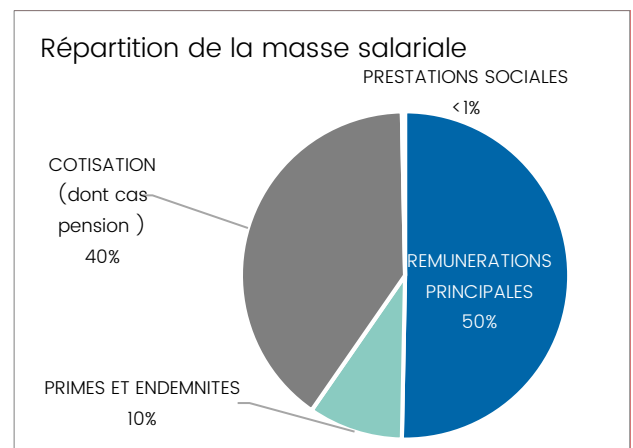
1.2.4 Masse salariale (MS)

La masse salariale globale de l'établissement s'élève 8 862 720 € dont 25 800 € HPSOP⁵.

Elle représente en 2022, 68 % du budget d'établissement qui s'élève à 13 027 425 €. La part de la MS a augmenté de 3 points par rapport à 2021 (65% en 2021).

Répartition de la masse salariale PSOP par dépenses (8 836 920 €)

- Charges patronales : 3 538 276 € (dont 2 459 005 € CAS⁶)
- Prestations sociales : 27 651 €
- Rémunérations accessoires : 825 004 €
- Rémunérations principales : 4 445 988 €



1.2.5 Formation professionnelle des personnels

La dépense globale allouée à la formation des personnels s'est élevée à 45 614€ (frais de missions inclus) dont : 2 343 € dédiés aux actions de formation des personnels de l'établissement par le biais du réseau inter.U.

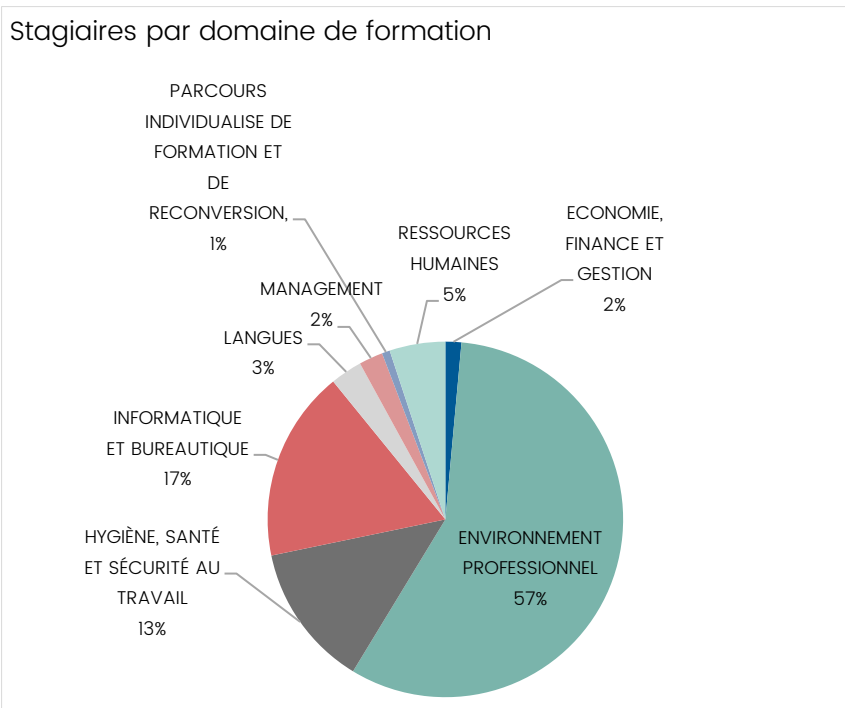
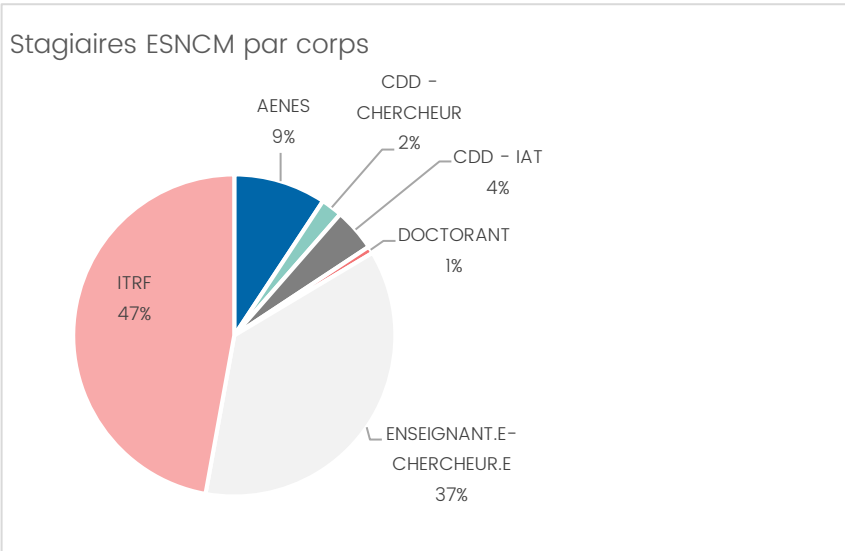
192 stages de formations ont été organisés en 2022 par l'ENSCM, 100 personnes ont suivi au moins une action de formation dont 66 agents de l'ENSCM. 40% des agents de l'ENSCM ont ainsi été formés.

⁵ **Dépenses HPSOP** : Les dépenses Hors Paiement Sans Ordonnancement Préalable (HPSOP) Hors bulletin de paie, regroupent certaines dépenses d'actions sociales (PIM, ASIA, contrôles médicaux...), les dépenses liées aux accidents de travail ou de trajet et les versements de capitaux décès.

⁶ **CAS** : Le Compte d'Affectation Spéciale « Pensions » (CAS Pensions) a été créé dans l'objectif de constituer un instrument d'amélioration de l'efficacité de la gestion publique par une clarification du mode de financement des pensions. Il apporte une information précise sur les crédits budgétaires inscrits en loi de finances et établit un lien direct entre les recettes et les dépenses.

L'ensemble de l'offre de formation organisée par l'ENSCM représente un volume de 147 jours répartis en 8 domaines de formation.

63 % des journées de formation sont suivies par des personnels de catégories A de l'ENSCM. Ceci est représentatif de la composition de la population de l'ENSCM qui compte un grand nombre de cadres.



CHAPITRE 1. EMPLOIS & EFFECTIFS

1.1 DEFINITIONS EFFECTIFS, ETPT, ETP

- Effectifs physiques

Les effectifs physiques correspondent aux agents rémunérés à une date donnée, quelle que soit leur quotité de travail et leur période d'activité sur l'année.

- $ETP = \text{effectifs physiques} * \text{quotité de travail}$

L'ETP prend en compte la quotité de travail mais pas la durée d'activité dans l'année. Il donne les effectifs présents à une date donnée, corrigés par la quotité de travail.

- $ETPT = \text{effectifs physiques} * \text{quotité de travail} * \text{période d'activité dans l'année}$

L'ETPT est l'unité de décompte dans laquelle sont exprimés à la fois les plafonds d'emplois et les consommations de ces plafonds. Ce décompte est proportionnel à l'activité des agents, mesuré par leur quotité de temps de travail et par leur période d'activité sur l'année.

	MOIS												Constats au 31/12	
	Janv.	Fév.	Mars	Avr.	Mai	Juin	Juil.	Aout.	Sep.	Oct.	Nov.	Déc.		
AGENT 1														ETPT =12/12 ETP=1 Effectif =1
TEMPS PLEIN QUOTITE DE TRAVAIL 100%	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
AGENT 2														ETPT =4/12=0.33 ETP=0 Effectif =0
CDD DE 4 MOIS QUOTITE DE TRAVAIL 100%	1	1	1	1										
AGENT 3														ETPT =8.4/12=0.70 ETP=0.8 Effectif =1
TEMPS PLEIN PARTIEL, QUOTITE DE TRAVAIL 100%	0.5	0.5	0.5	0.5	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	

1.2 EMPLOIS ET EFFECTIFS GLOBAUX

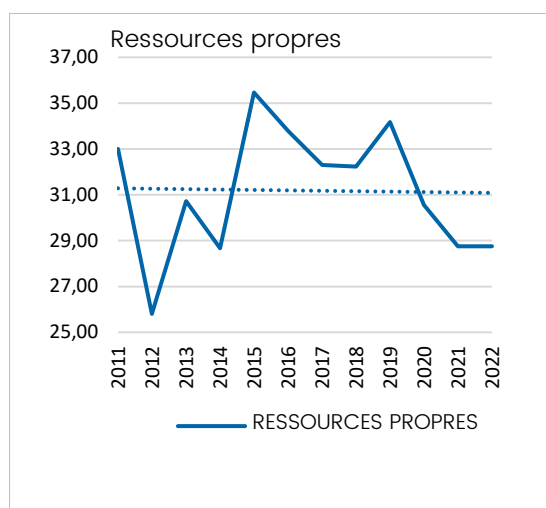
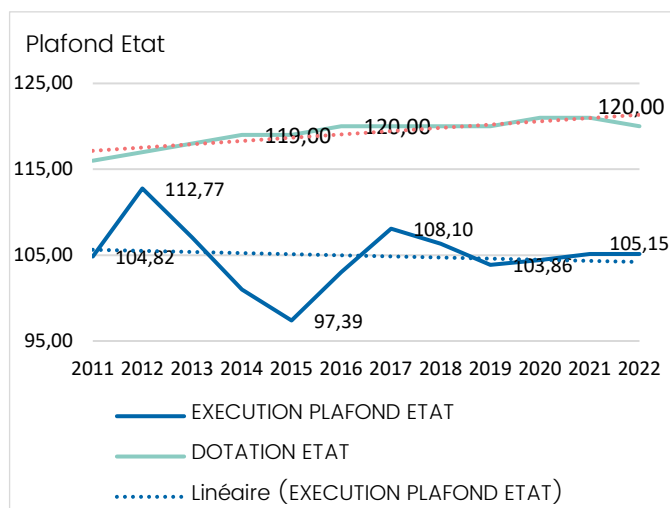
1.2.1 Evolution des plafonds d'emploi en ETPT

Le plafond d'emplois en ETPT de l'ENSCM est composé d'une part du plafond des emplois Etat⁷ qui est déterminé par le ministère (DGESIP) et, d'autre part, du plafond des emplois financés sur ressources propres. Il se répartit comme indiqué dans le tableau ci-dessous.

La notification 2022 définitive du plafond d'emplois Etat est de 120 ETPT (121 ETPT en 2021).

			ETPT					
			2022	2021	2020	2019	2018	2017
PLAFOND 1 - ETAT	TITULAIRES	ENSEIGNANT-E-S-CHERCHEUR-E-S	41,1	41,9	40,2	39,7	41,4	41,9
		IAT	39,7	39,4	39,6	39,1	37,6	36,7
	NON TITULAIRE	ENSEIGNANT-E-S-CHERCHEUR-E-S	16,5	17,3	16,5	17,4	16,6	17,6
		IAT	3,4	6,7	8,1	7,8	10,7	11,9
TOTAL PL. ETAT			100,7	105,2	104,4	103,9	106,3	108,1
PLAFOND 2 - RESSOURCES PROPRES	NON TITULAIRE	ENSEIGNANT-E-S-CHERCHEUR-E-S	15,4	23,8	25,4	28,6	23,8	22,2
		IAT	7,4	4,9	5,1	5,6	8,5	10,1
TOTAL RES. PROPRES			22,8	28,8	30,6	34,2	32,2	32,3
TOTAUX			123,5	133,9	135,0	138,0	138,6	140,4
Plafond d'emplois global voté par le CA au BI			105,0					
Plafond des emplois fixé par l'état			120,0					

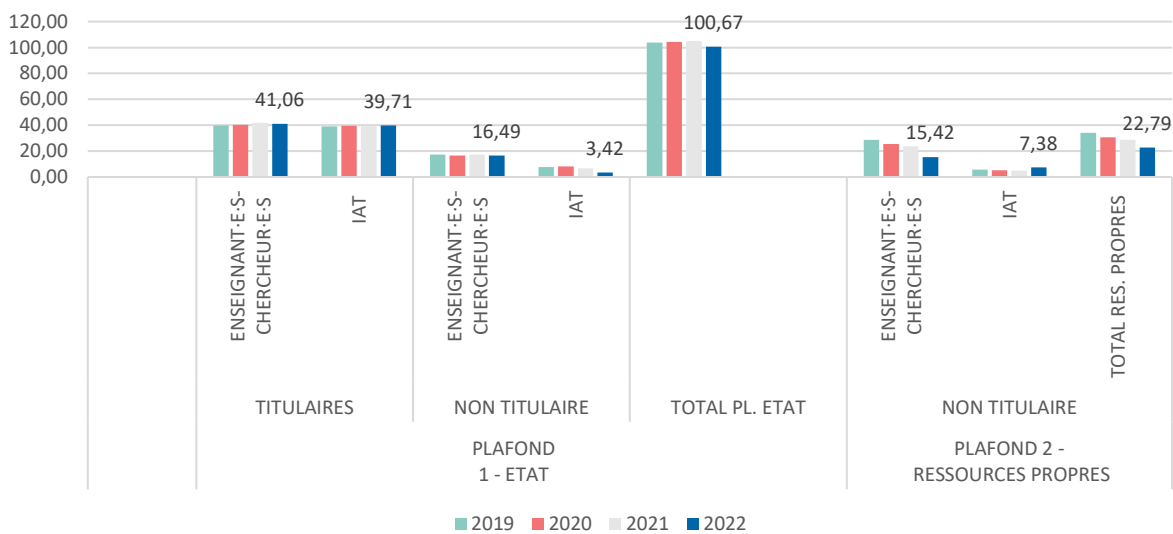
Décompte des emplois en ETPT de 2017 à 2022, calculé en moyenne annualisée⁸



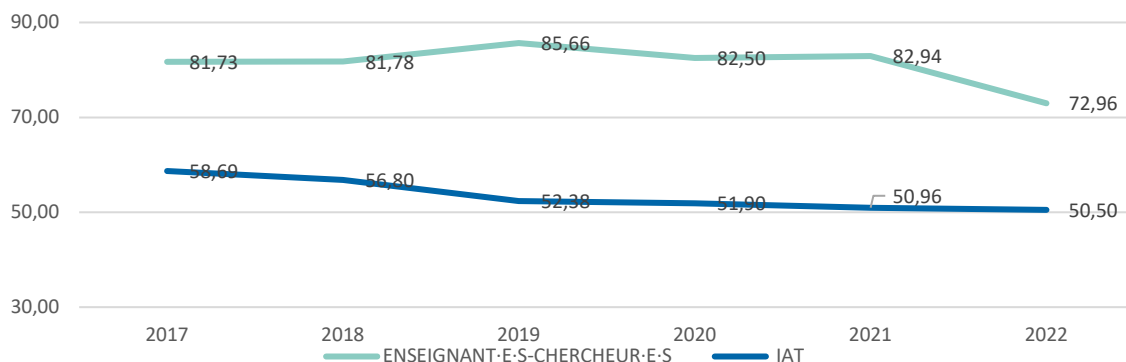
⁷ Plafond d'emplois Etat prévu par l'Article L712-9 du Code de l'Éducation.

⁸ La moyenne annualisée correspond à la somme des ETPT décomptés mensuellement divisée par le nombre de mois écoulés au cours d'une année civile.

Evolution 2019-2022 du plafond d'emplois en ETPT par plafond et statut



Evolution globale des effectifs du personnel depuis 2017



Nous notons sur les graphes; ci-dessus une stabilité des ETPT sur ressource Etat et une baisse significative des ETPT sur ressources propres depuis 2019. Soit une baisse de 46% des recrutements des contractuels sur contrat de recherche depuis 2019. En effet l'ENSCM poursuit la gestion des contrats en cours mais n'en gère plus de nouveaux.

Le graphe, ci-dessus, montre sur l'ensemble des plafonds une baisse des effectifs ETPT globaux des enseignant.e.s - chercheur.e.s de 9.98 ETPT par rapport à 2021. Les IAT ont un effectif global stable.

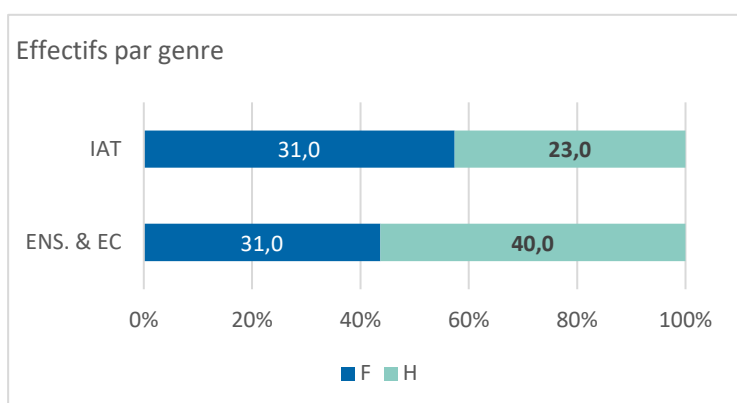
1.2.2



Effectifs par plafond, statut d'emploi, filière, sexe (ETPT, ETP, effectif physique)

		ETPT			ETP			EFFECTIF PHYSIQUE				
		F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	Part de F	
PLAFOND 1	TITULAIRES	TITULAIRES	37,7	43,1	80,8	37,7	42,8	80,5	38,0	43,0	81,0	47%
		ENSEIGNANT-E-S-CHERCHEUR-E-S	11,0	25,3	36,3	11,0	25,0	36,0	11,0	25,0	36,0	31%
		PROFESSEUR.E UNIV.	2,0	11,3	13,3	2,0	11,0	13,0	2,0	11,0	13,0	
		MAITRE.SSE CONFERENCE	9,0	14,0	23,0	9,0	14,0	23,0	9,0	14,0	23,0	
		ENSEIGNANT-E-S-	3,0	1,8	4,8	3,0	1,8	4,8	3,0	2,0	5,0	60%
		PROFESSEUR.E AGREG.E	2,0	0,8	2,8	2,0	0,8	2,8	2,0	1,0	3,0	
		PROFESSEUR.E CERTIFIE.E	1,0	1,0	2,0	1,0	1,0	2,0	1,0	1,0	2,0	
		IAT	23,7	16,0	39,7	23,7	16,0	39,7	24,0	16,0	40,0	60%
		ITRF	17,9	14,0	31,9	16,8	14,0	30,8	17,0	14,0	31,0	
	AENES	5,8	2,0	7,8	6,8	2,0	8,8	7,0	2,0	9,0		
	CONTRACTUELS	CONTRACTUELS	8,9	11,0	19,9	11,5	8,0	19,5	13,0	8,0	21,0	62%
		ENSEIGNANT-E-S-CHERCHEUR-E-S ET CHERCHEUR-E-S	6,9	9,6	16,5	9,5	6,0	15,5	11,0	6,0	17,0	65%
		ATER	0,8	0,6	1,4	1,5	0,0	1,5	3,0	0,0	3,0	
		CHERCHEUR-E-S	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
		DOCTORANT-E-S	6,1	8,0	14,1	8,0	5,0	13,0	8,0	5,0	13,0	
		PAST	0,0	1,0	1,0	0,0	1,0	1,0	0,0	1,0	1,0	
		IAT	2,0	1,4	3,4	2,0	2,0	4,0	2,0	2,0	4,0	50%
		CDD	2,0	1,1	3,1	2,0	1,0	3,0	2,0	1,0	3,0	
		CDI	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
APPRENTI-E-S							0,0	1,0	1,0			
TOTAL EFFECTIFS PLF1 ETAT		46,6	54,0	100,7	49,2	50,8	100,0	51,0	51,0	102,0	50%	
PLAFOND 2	CONTRACTUELS	ATER	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		
		CHERCHEUR-E-S	1,9	1,7	3,6	1,0	0,0	1,0	1,0	0,0	1,0	
		DOCTORANT-E-S	4,0	7,8	11,8	5,0	7,0	12,0	5,0	7,0	12,0	
		APPRENTI-E-S	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0			0,0	
		CDD	4,0	3,4	7,4	5,0	5,0	10,0	5,0	5,0	10,0	
		CDI	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
		TOTAL EFFECTIFS PLF2 RESSOURCES PROPRES	9,9	12,9	22,8	11,0	12,0	23,0	11,0	12,0	23,0	48%
EFFECTIF GLOBAL 2022		56,5	66,9	123,5	60,2	62,8	123,0	62,0	63,0	125,0	50%	
EFFECTIF GLOBAL 2021		64,6	69,3	133,9	57,3	70,8	128,1	59,0	71,0	130,0	45%	

- La population féminine représente 50% des effectifs globaux (45% en 2021)
- La population titulaire la moins féminine est celle des enseignant.e.s - chercheur.e.s. 31% (30% en 2021) et la plus féminine est celle des IAT 60% (63% en 2021)
- La différence de 1.5 points entre les ETPT et les effectifs physiques pour les titulaires est due à l'impact des temps partiel, recrutement et départ à la retraite en cours d'année.
- Les contractuels représentent 42.7 ETPT sur l'année et 44 personnes physiques au 31/12/2022.
- 43% des personnels de recherche contractuels sont financés sur ressources propres contre 58% en 2021 et 62.8% en 2020.
- La plafond 1 « financement Etat » est représenté par 50% de femmes (47% en 2021) et le plafond 2 « ressources propres » par 40% de femmes (39% en 2021). Cette tendance est constante à l'ENSCM.
- Nous notons une diminution de 5 effectifs au 31/12/2022 par rapport à l'an passé. Cette diminution ne touche que le plafond Etat : 3 titulaires dont 1 maître.sse de conférence / 1 IAT et 3 contractuelles dont 2 enseignant.e.s chercheur.e.s contractuel.le.s.



1.2.3



Effectifs physique et ETPT (au 31/12/2022) par statut d'emploi, catégories, filière, type d'emploi et sexe

	Catégorie a				Catégorie b				Catégorie c				Eff. Global 2022	Part des femmes
	F	H	Ef.ph y	Etp t	F	H	Ef.ph y	Etp t	F	H	Ef.ph y	Etp t		
Titulaires Enseignantes - Chercheures	11	25	36	36,2									36	31%
<i>Part de femme EC</i>	31%													
Professeur.e.s d'universités	2,0	11,0	13,0	13,3									13,0	15%
<i>Part de femme prof. Univ</i>	15%													
Professeur.e univ.CE	1,0	9,0	10,0	10,0									10,0	
Professeur.e univ.ICL	1,0	0,0	1,0	1,0									1,0	
Professeur.e univ.2CL	0,0	2,0	2,0	2,3									2,0	
Maître.sse.s conférence	9,0	14,0	23,0	23,0									23,0	39%
<i>Part de femme MC</i>	39%													
Maitre.sse conference.HC.	3,0	7,0	10,0	10,0									10,0	
Maitre.sse conference CN	6,0	7,0	13,0	13,0									13,0	
Titulaires enseignant.e.s-	3,0	2,0	5,0	4,8									5,0	60%
<i>Part de femme enseigante</i>	60%													
Professeur.e certifié.e HC	1,0	0,0	1,0	1,0									1,0	
Professeur.e certifié.e CN	0,0	1,0	1,0	1,0									1,0	
Professeur.e agréé.e HC	2,0	0,0	2,0	2,0									2,0	
Professeur.e agréé.e CN	0,0	1,0	1,0	0,8									1,0	
Titulaires IAT	14,0	9,0	23,0	22,7	6,0	5,	11,0	11,7	4,0	2,	6,0	5,3	40,0	60%
<i>Part de femme IAT</i>	61%				55%				67%					
Personnels de la filière ITRF	11,0	7,0	18,0	17,7	5,0	5,	10,0	10,	1,0	2,	3,0	3,5	31,0	55%
<i>Part de femme ITRF</i>	61%				50%				33%					
ING. Etudes HC	2,0	1,0	3,0	3,0	0,0	0,	0,0	0,0	0,0	0,	0,0	0,0	3,0	
ING. Etudes CN	5,0	3,0	8,0	8,0	0,0	0,	0,0	0,0	0,0	0,	0,0	0,0	8,0	
Assistant.e ingénieur.e	4,0	3,0	7,0	6,7	0,0	0,	0,0	0,0	0,0	0,	0,0	0,0	7,0	
Tech. Rech. Form CN	0,0	0,0	0,0	0,0	3,0	4,	7,0	7,0	0,0	0,	0,0	0,0	7,0	
Tech. Rech. Form. CS	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0	0,	2,0	2,7	0,0	0,	0,0	0,0	2,0	
Tech. Rech. Form. CE					0,0	1,0	1,0	1,0	0,0	0,	0,0	0,0	1,0	
Adj.tech. Rech. Form	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,	0,0	0,0	0,0	1,0	1,0	1,5	1,0	
Adj.t.pal Rech.Form.ICL	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,	0,0	0,0	1,0	0,	1,0	1,0	1,0	
Adj.t.pal Rech.Form.2CL	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,	0,0	0,0	0,0	1,0	1,0	1,0	1,0	
Personnels de la filière AENES	3,0	2,0	5,0	5,0	1,0	0,	1,0	1,0	3,0	0,	3,0	1,8	9,0	78%
<i>Part de femme AENES</i>	60%				100%				100%					
DGS EPSCP	1,0	0,0	1,0	1,0	0,0	0,	0,0	0,0	0,0	0,	0,0	0,0	1,0	
Agent comptable EPSCP	0,0	1,0	1,0	1,0	0,0	0,	0,0	0,0	0,0	0,	0,0	0,0	1,0	
Attache adm HC Etat	0,0	1,0	1,0	1,0	0,0	0,	0,0	0,0	0,0	0,	0,0	0,0	1,0	
Attache pal adm.Etat	1,0	0,0	1,0	1,0	0,0	0,	0,0	0,0	0,0	0,	0,0	0,0	1,0	
Attache adm. Etat	1,0	0,0	1,0	1,0	0,0	0,	0,0	0,0	0,0	0,	0,0	0,0	1,0	
SAENES CE	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,	1,0	1,0	0,0	0,	0,0	0,0	1,0	
SANES CS	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,	0,0	0,0	0,0	0,	0,0	0,0	0,0	
ADJENES pal IC	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,	0,0	0,0	1,0	0,	1,0	0,9	1,0	
ADJENES pal 2C.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,	0,0	0,0	1,0	0,	1,0	0,2	1,0	
ADJENES	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,	0,0	0,0	1,0	0,	1,0	0,7	1,0	
Total titulaires	28,0	36,	64,0	63,8	6,0	5,	11,0	11,7	4,0	2,	6,0	5,3	81,0	47%
<i>Part de femme titulaire</i>	44%				55%				67%					
Contractuel.le.s Enseignant.e.s--Chercheur.e.s- et Chercheur.e.s	17,0	13,0	30,0	31,9	0,0	0,	0,0	0,0	0,0	0,	0,0	0,0	30,0	57%
<i>Part de femme contractuelles Enseignantes Chercheures et chercheur.e.s-</i>	60%				0%				0%					
ATER	3,0	0,0	3,0	1,4	0,0	0,	0,0	0,0	0,0	0,	0,0	0,0	3,0	
Chercheur.e.s	1,0	0,0	1,0	3,6	0,0	0,	0,0	0,0	0,0	0,	0,0	0,0	1,0	
Doctorant.e.s.s	13,0	12,0	25,0	25,9	0,0	0,	0,0	0,0	0,0	0,	0,0	0,0	25,0	
Past	0,0	1,0	1,0	1,0	0,0	0,	0,0	0,0	0,0	0,	0,0	0,0	1,0	
Contractuel.le.s. S IAT	4,0	6,0	10,0	6,7	0,0	1,0	1,0	0,2	3,0	0,	3,0	3,9	14,0	50%

<i>Part de femme contractuels IAT</i>	40%				0%				0%					
Apprentie	0,0	1,0	1,0	0,3	0,0	0,	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	
CDD A	4,0	5,0	9,0	6,4	0,0	0,	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	9,0	
CDD B	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	1,0	0,2	0,0	0,	0,0	0,0	1,0	
CDD C	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,	0,0	0,0	3,0	0,	3,0	3,9	3,0	
CDI														
Total contractuel.le.s.	21,0	19,0	40,0	38,6	0,0	1,0	1,0	0,2	3,0	0,	3,0	3,9	44,0	55%
<i>Part de femme contractuels</i>	53%				0%				100%					
Total effectifs N	49,0	55,	104,0	102,	6,0	6,	12,0	11,8	7,0	2,	9,0	9,2	125,0	50%
<i>Part de femme effectifs total</i>	47%				50%				78%					
Total effectifs N+1	45,0	62,	107,0	111,5	7,0	5,	12,0	11,7	7,0	4,	11,0	10,	130,0	45%

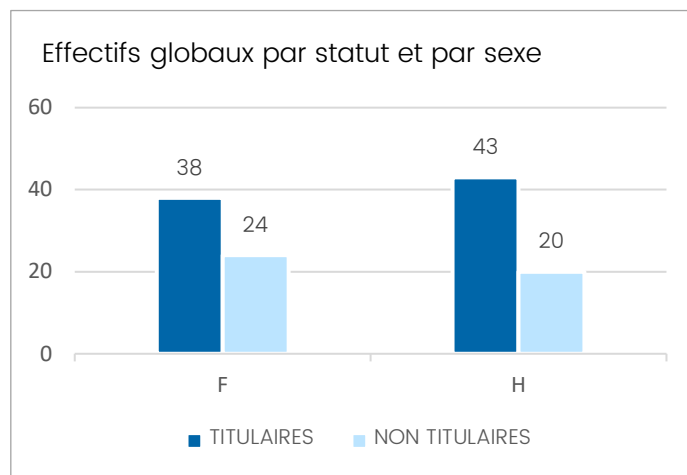
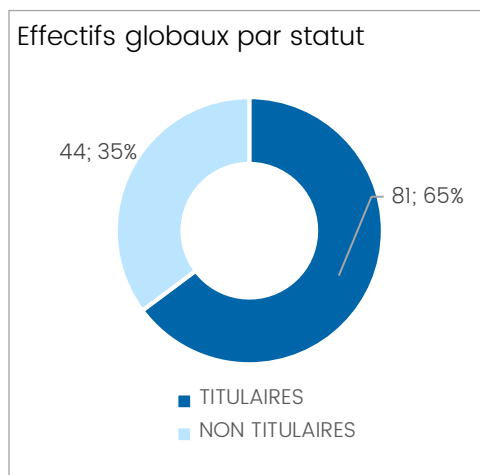
➔ Représentativité des femmes :

- Femmes titulaires 47% (48% en 2021),
 - Part de femme par corps :
 - 15% professeures d'université (17% en 2021)
 - 33% maitresses de conférences (36% 2021)
 - 60% de professeures du secondaire,
 - 55% d'agent ITRF (59% en 2021)
 - 78 % d'agent AENES
- Femmes contractuelles 55% dont 57% de chercheur.e.s /ATER/doctorant.e.s (41% en 2021) et 50 % des IAT (40% en 2021)

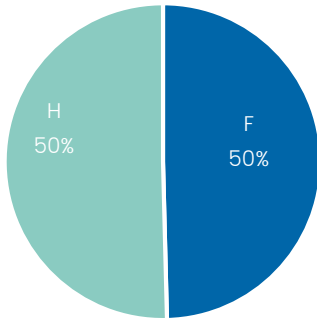
➔ Les femmes représentent 50 % des effectifs de l'établissement soit 5 points de plus qu'en 2021.

➔ La part des femmes est plus importante dans certaines catégories : C 78 %, B 50 % et A 47%

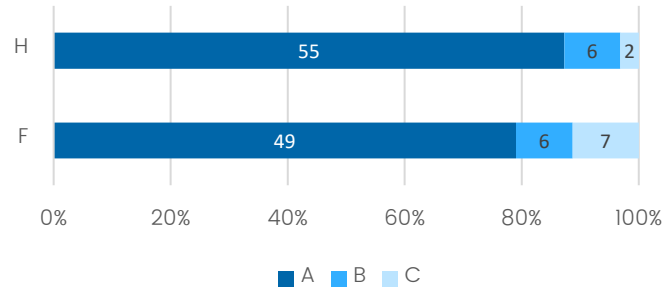
1.2.4 Caractérisation par effectifs globaux



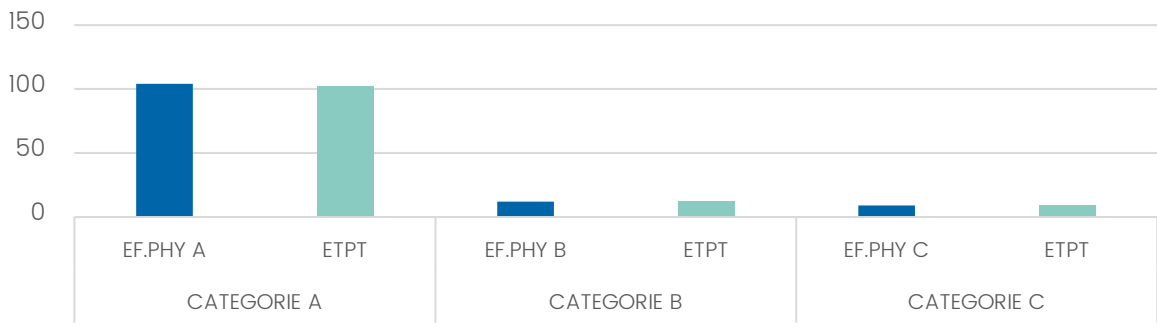
Effectifs globaux par sexe



Effectifs globaux par catégorie et par sexe

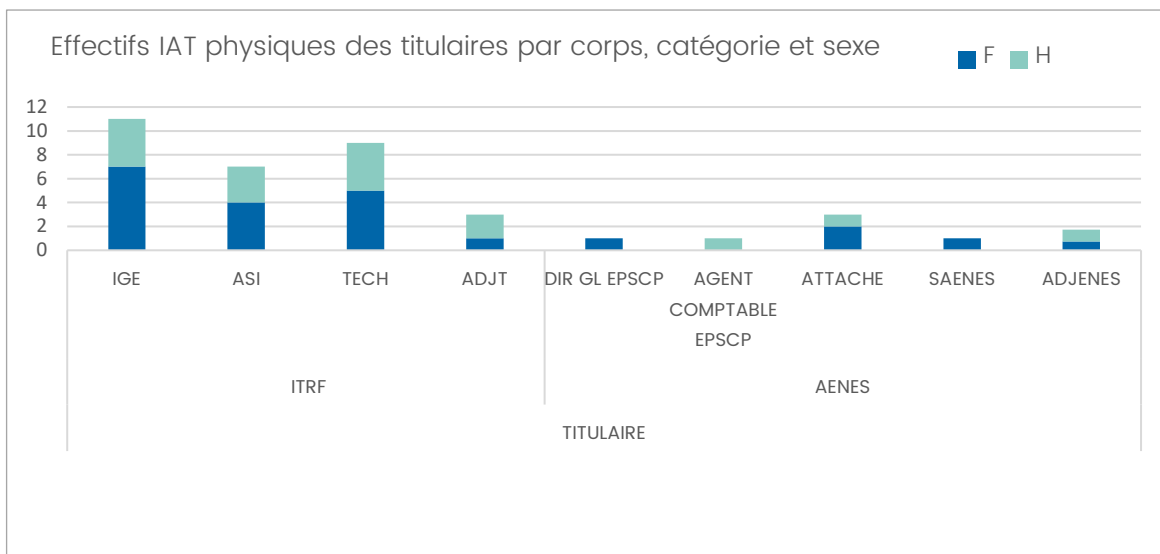
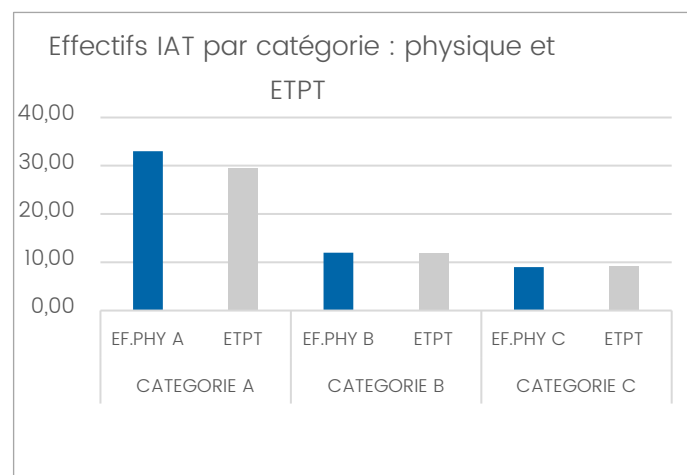
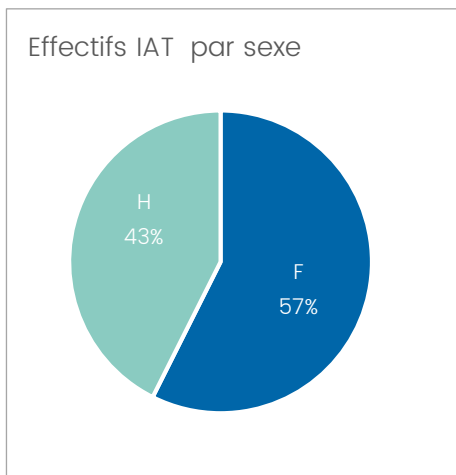
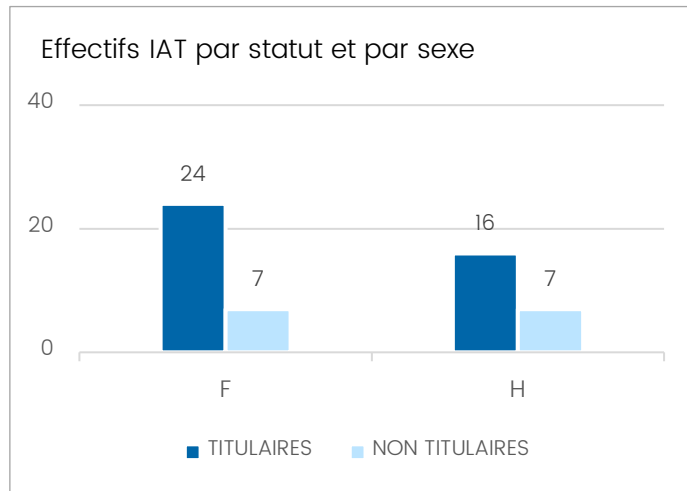
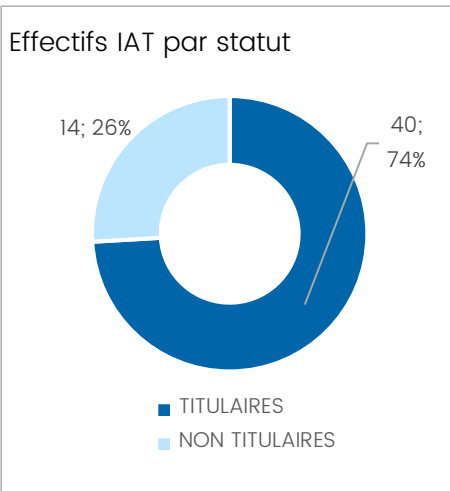



Effectifs globaux par catégorie : physique et ETPT



- ➔ Sur les 125 effectifs physiques comptabilisés au 31/12/2022, 83% sont affectés sur des postes de catégorie A. La part des femmes est de 47% dont 63% dépendent de l'activité enseignement /recherche et 37% des activités supports.
- ➔ 81% des effectifs de l'ENSCM sont des titulaires (dont 47% sont des femmes).
- ➔ Les femmes sont les plus représentées chez les :
 - Enseignant.e.s du second degré : 60%
 - Titulaire IAT 60 % : la part de femmes chez les ITRF 55 % et les AENES 78%
- ➔ Les hommes sont le plus représentés chez les :
 - Professeurs d'université : 85 %
 - Maîtres de conférences 61 %

1.2.5 Caractérisation des effectifs IAT

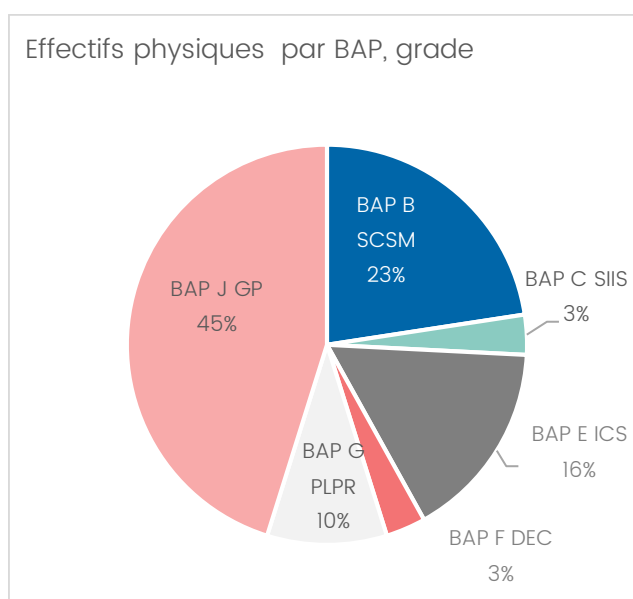
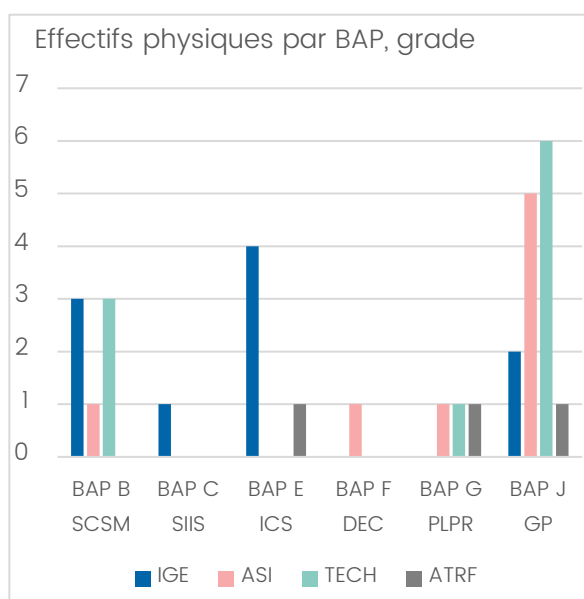


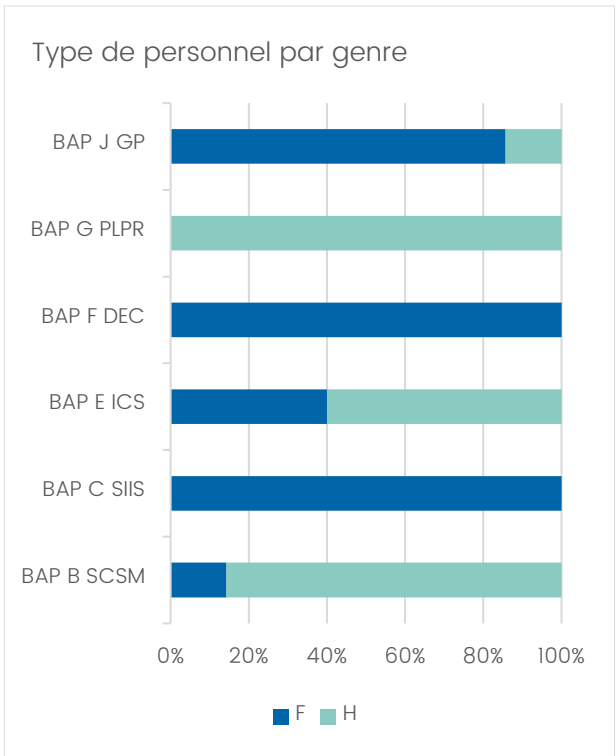
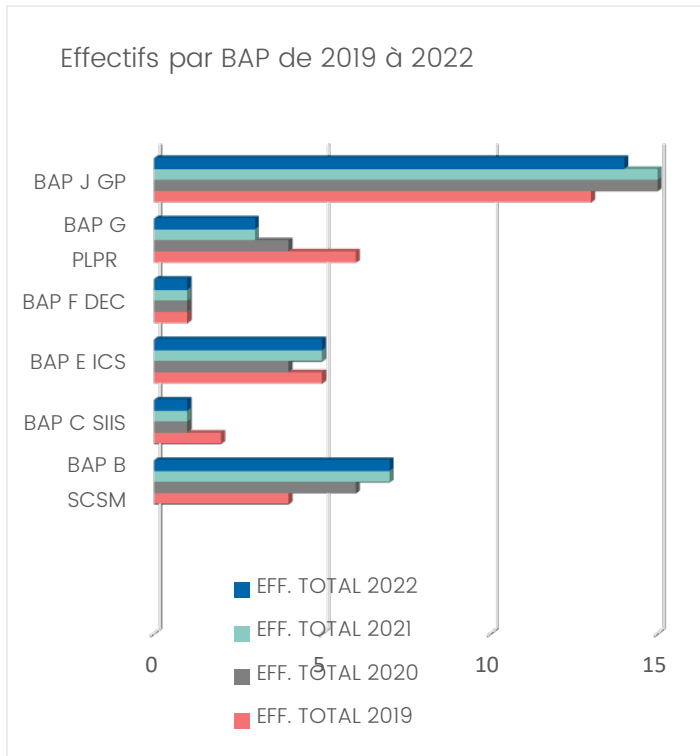
 **Focus effectifs IAT de la filière ITRF des personnels ventiles par branche d'activité professionnelle, par corps et par sexe**

Au sein de l'ENSCM le corps des ITRF est réparti en 6 branches d'activités professionnelles (BAP)

- BAP b : sciences chimiques sciences des matériaux (SCSM)
- BAP c : sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique (SIIS)
- BAP e : informatique, statistique et calcul scientifique (ICS)
- BAP f : information, documentation, culture, communication, Edition, TICE (IDCCET)
- BAP g : patrimoine, logistique, prévention et restauration (PLPR)
- BAP j : gestion et pilotage (GP)

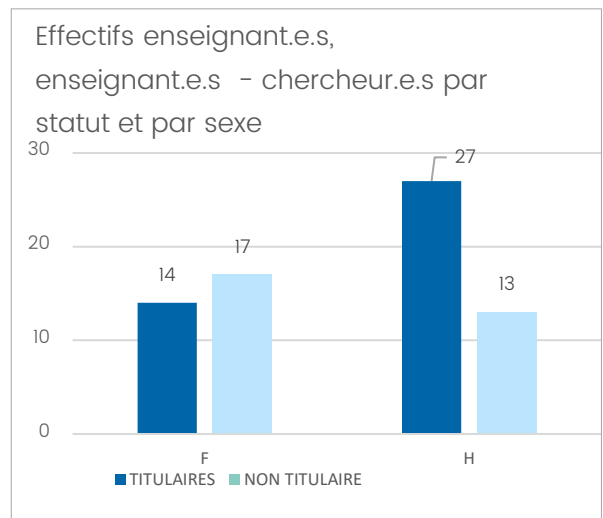
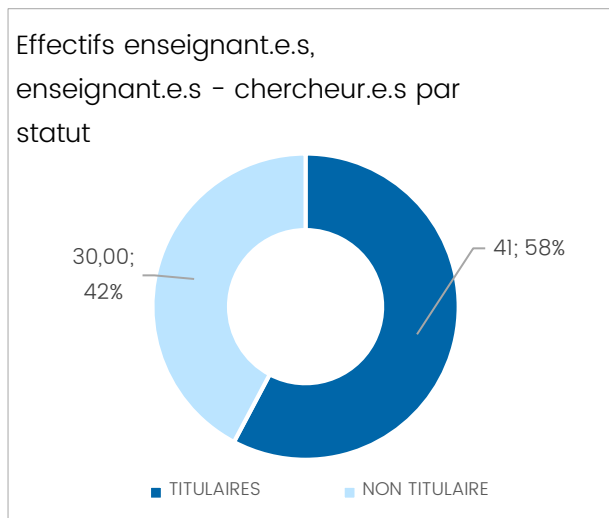
BAP d'activité prof. ITRF	Catégorie A						Catégorie B			Catégorie C			Eff. Total 2022	Part de femmes	Eff. Total 2021	Eff. Total 2020	Eff. Total 2019
	IGE			ASI		TECH			ATRF								
	F	H	Total	F	H	Total ASI	F	H	Total	F	H	Total					
BAP B SCSM	1	2	3		1	1		3	3				7	14%	7	6	4
BAP C SIIS	1		1			0			0				1	100%	1	1	2
BAP E ICS	2	2	4			0			0		1	1	5	40%	5	4	5
BAP F DEC			0	1		1			0				1	100%	1	1	1
BAP G PLPR			0		1	1		1	1		1	1	3	0%	3	4	6
BAP J GP	2		2	4	1	5	5	1	6	1		1	14	86%	15	15	13
Effectifs IAT ITRF titulaires	6	4	10	5	3	8	5	5	10	1	2	3	31		32	31	31



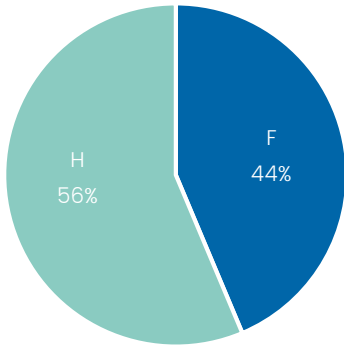


- La BAP J est prédominante, suivie respectivement par les BAP B, E et G
- La BAP J représente 45 % des effectifs : elle est représentée par 86% de femmes (93 % en 2021). 50% (47% en 2021) des effectifs de cette BAP sont des catégories A.
- La BAP G est exclusivement masculine
- Les BAP C et f sont exclusivement féminines de catégorie A.

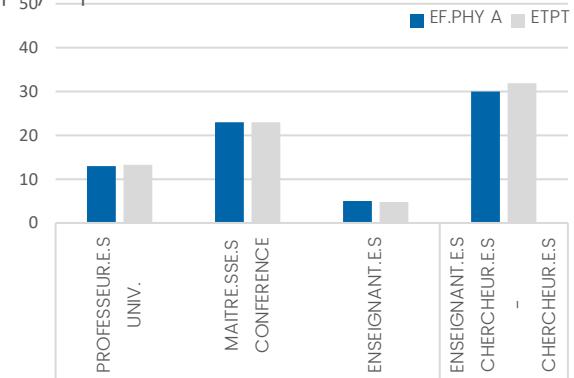
1.2.6 Caractérisation des effectifs enseignant.e.s, enseignant.e.s - chercheur.e.s



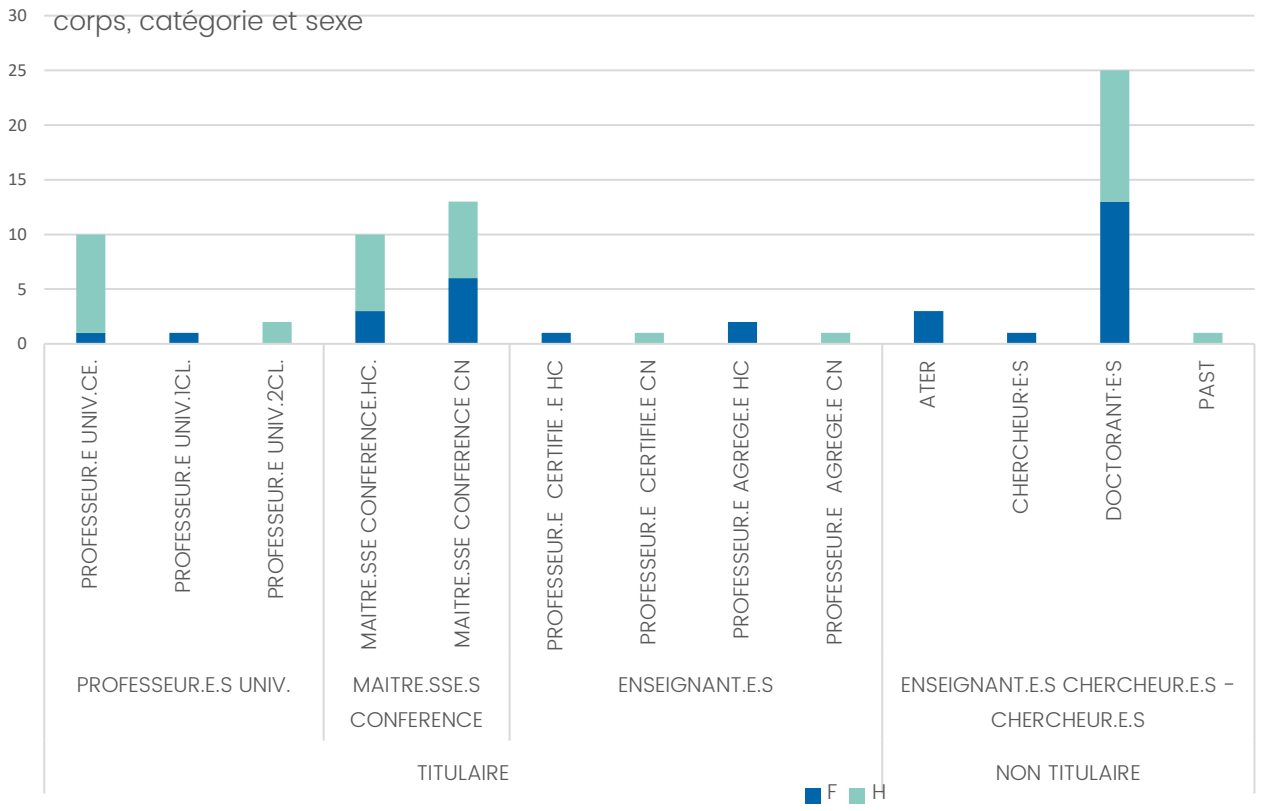
Effectifs enseignant.e.s -
enseignant.e.s chercheur.e.s par
sexe



Effectifs enseignant.e.s -
enseignant.e.s chercheur.e.s :
physique et ETPT



Effectifs enseignant.e.s - enseignant.e.s chercheur.e.s physiques par statut,
corps, catégorie et sexe



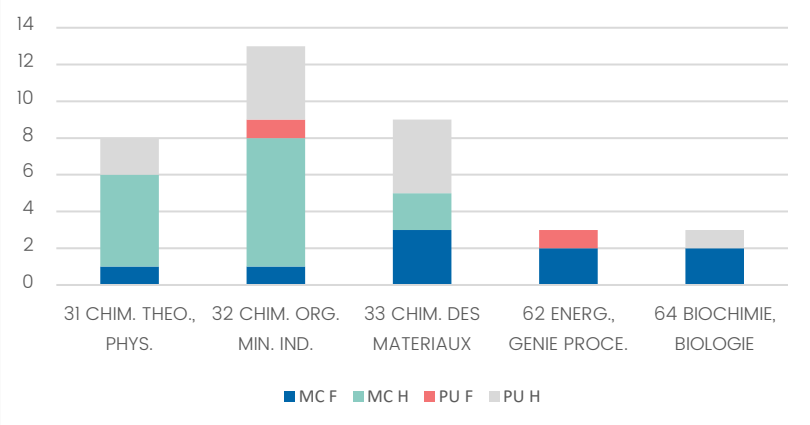
- L'ENSCM compte 71 (79 en 2021) enseignant.e.s et enseignant.e.s chercheur.e.s dont 58% sont des titulaires répartis en 3 corps respectivement les professeurs d'université, les maîtres de conférences et les enseignants du second degré.
- Les effectifs enseignant.e.s, enseignant.e.s - chercheur.e.s sont répartis ainsi : 18 % de professeur.e.s d'université 33 % de maitre.sse.s de conférences , 7% de professeur.e.s du secondaire et 42 % enseignant.e.s, enseignant.e.s - chercheur.e.s contractuels (doctorant et CDD chercheurs et ATER.)

- Les femmes représentent 44% (33% 2021) de l'ensemble des enseignant.e.s et enseignant.e.s chercheur.e.s en 2022.
- La population enseignant.e et enseignant.e - chercheur.e. a des effectifs qui fluctuent sur une année civile. Elle est constituée de 58% (47% 2021) de contractuels.
- Parmi les enseignant.e.s chercheur.e.s titulaires, les maîtresse de conférences (39%) sont plus représentées que dans le corps des professeur.e.s. d'université (15%). La part de femmes enseignant.e.s - chercheur.e.s est nettement inférieure (31%) au taux de féminisation des professeurs du second degré (60%). Trois professeurs du second degré de langues vivantes sur quatre sont des femmes.

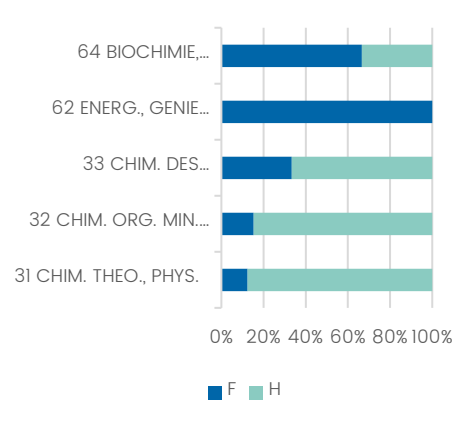
👤 Focus effectifs des enseignant.e.s -chercheur.e.s par CNU

	MAITRE DE CONFERENCES			PROFESSEUR DES UNIVERSITES			TOTAL EFFECTIFS 2022	TOTAL EFFECTIFS 2021	TOTAL EFFECTIFS 2020	TOTAL EFFECTIFS 2019
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL				
31 CHIM. THEO., PHYS.	1	5	6		2	2	8	8	9	8
32 CHIM. ORG. MIN. IND.	1	7	8	1	4	5	13	14	15	13
33 CHIM. DES MATERIAUX	3	2	5		4	4	9	9	8	9
62 ENERG., GENIE PROCE.	2		2	1		1	3	3	3	3
64 BIOCHIMIE, BIOLOGIE	2		2		1	1	3	3	2	3
	9	14	23	2	11	13	36	37	37	36

Effectifs physique des enseignant.e.s - chercheur.e.s par CNU, corps et sexe



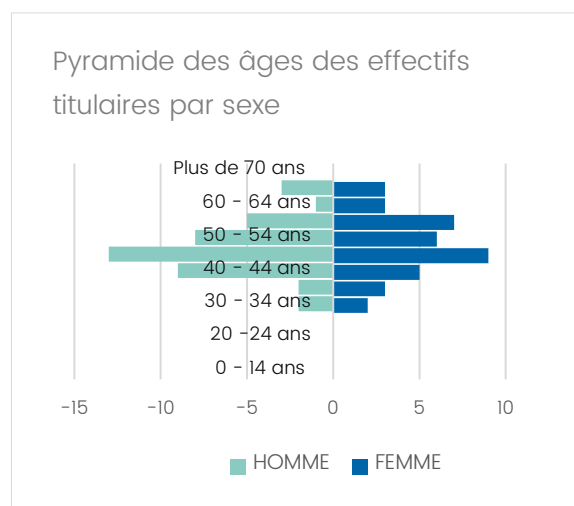
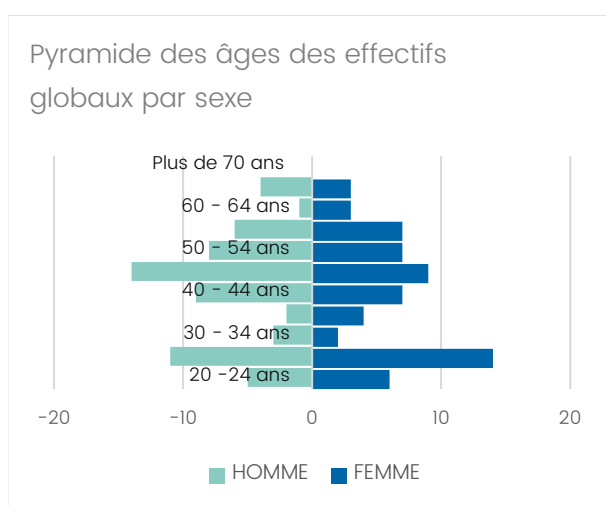
Répartition par des effectifs par CNU et sexe



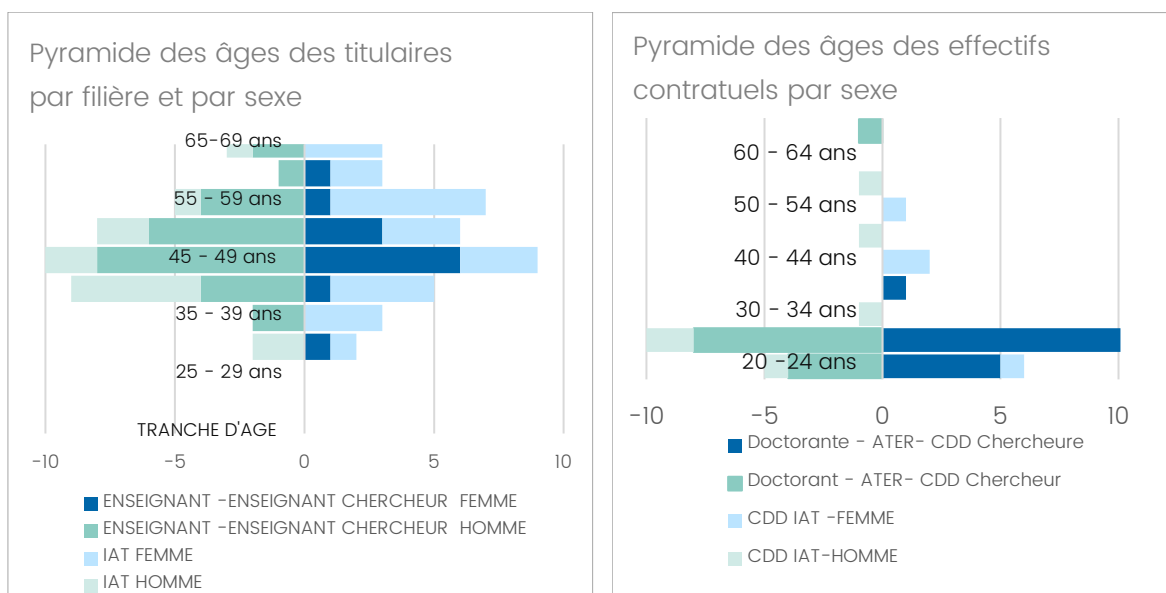
- ➔ La seule section CNU uniquement féminisée est la section 62 génie des procédés. Elle représente 8 % des enseignant.e.s- chercheur.e.s.
- ➔ Les sections 31-32 et 33 sont majoritairement masculines.
 - CNU 31 : 88 % d'homme
 - CNU 32 : 85 % d'homme (92% en 2021)
 - CNU 33 : 67% d'homme

1.2.7 Effectifs physiques par statut d'emploi, par filière, tranches d'âge

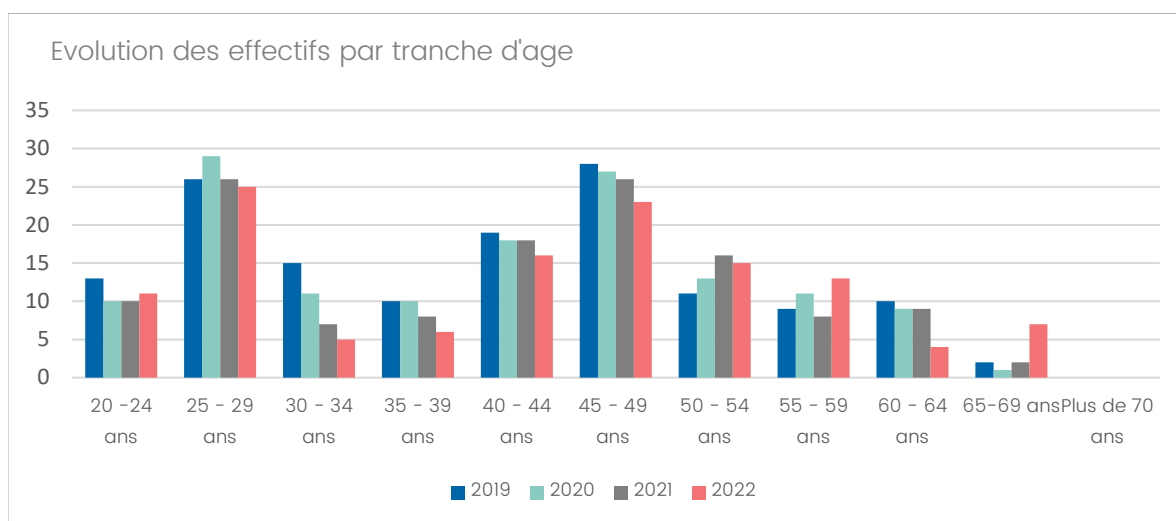
TRANCHE D'ÂGE	TITULAIRES								CONTRACTUELS				EFFECTIF GLOBAL 2022			EFFECTIF GLOBAL 2021		
	ENSEIGNANT CHERCHEUR		ENSEIGNEMENT		AENES		ITRF		ATER-doctorant-past		IAT		F	H	TOTAL	O	F	H
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H						
0 - 14 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
15-19 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20 -24 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	5	4	1	1	6	-5	11	2	8	10
25 - 29 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	11	8	3	3	14	11	25	10	16	26
30 - 34 ans	1	0	0	0	0	0	1	2	1	0	0	1	2	3	5	6	1	7
35 - 39 ans	0	2	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	4	2	6	4	4	8
40 - 44 ans	1	3	0	1	2	0	2	5	0	0	2	0	7	3	16	9	9	18
45 - 49 ans	5	7	1	1	0	1	3	4	0	0	0	1	3	14	23	10	16	26
50 - 54 ans	3	6	0	0	2	0	1	2	0	0	1	0	7	8	15	8	8	16
55 - 59 ans	0	4	1	0	2	1	4	0	0	0	0	1	7	6	13	5	3	8
60 - 64 ans	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	3	1	4	5	4	9
65-69 ans	0	2	0	0	1	0	2	1	0	1	0	0	3	4	7	0	2	2
Plus de 70 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	17	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EFF. GLOBAL 2022	11	25	2	2	8	2	17	14	17	13	7	7	62	63	125	59	71	130



- Les 2 tranches d'âges les plus représentative en effectifs globaux sont : les 25-29 ans (non titulaire) et les 45-49 ans (titulaires).



- Les enseignant.e.s, enseignant.e.s - chercheur.e.s titulaires sont principalement sur les tranches 50-54 ans et 45-49 ans
- Nous constatons que la population enseignant.e.s, enseignant.e.s - chercheur.e.s est plus âgée chez les hommes. Cette tendance est l'inverse chez les IAT.
- Les contractuels sont essentiellement sur les tranches 25-29 ans et 20-24 ans.



- Nous notons 3 pics en augmentation par rapport à 2021. Les 2 plus significatives sont les tranches 55-59 ans et 65-69 ans.

1.2.8

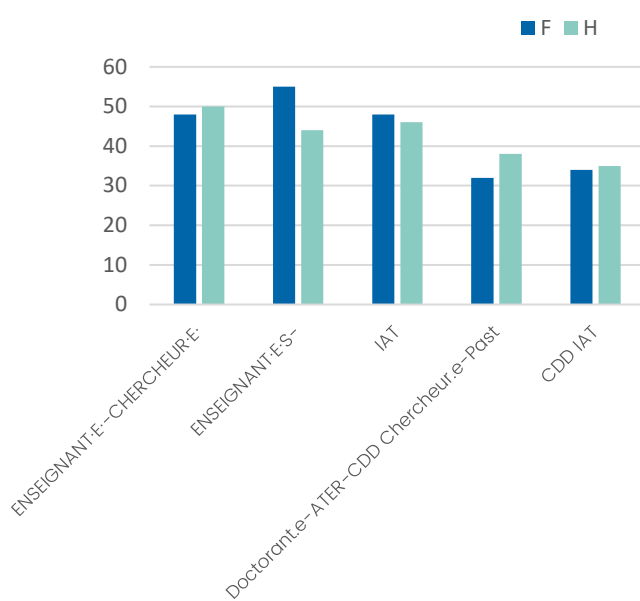


Effectifs physiques par âge moyen, médian par catégorie

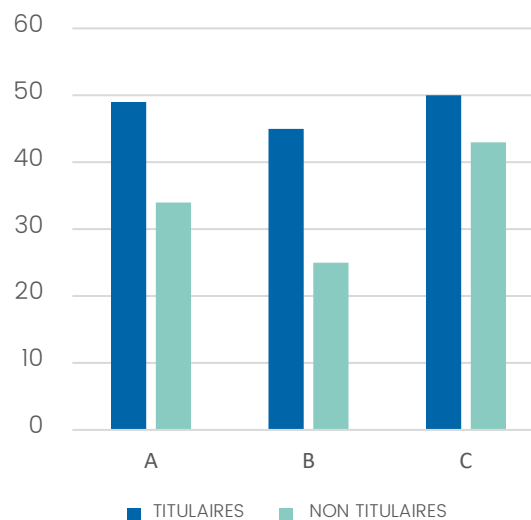
A. Age moyen

		CATEGORIE A			CATEGORIE B			CATEGORIE C			EFFECTIF GLOBAL 2022			2021
		F	H	ENS	F	H	ENS	F	H	ENS	F	H	ENS	ENS.
TITULAIRES	ENSEIGNANT.E--CHERCHEUR.E	48	50	49							48	50	49	48,5
	PROFESSEUR.E. UNIV	51	54	54							51	54	54	55,6
	MAITRE CONFERENCE	46	46	46							46	46	46	45,0
	ENSEIGNANT.E--	55	44	51							55	44	51	49,2
	IAT	49	49	49	48	40	45	52	45	50	48	46	47	46,9
	ITRF	48	49	48	50	40	45	42	45	45	48	44	47	45,8
	AENES	51	52	51	41			59		59	51	52	51	51,0
AGE MOYEN DES TITULAIRES		49	49	49	48	40	45	52	45	50	49	48	49	47,7
NON TITULAIRES	ENSEIGNANT.E--CHERCHEUR.E ET CHERCHEUR.E	32	38	35							32	38	35	27,5
	ATER -DOCTORANT.E. - CHERCHEUR.E	32	29	30							32	29	30	29,8
	PAST		67	67							67	67	67	66,0
	IAT	34	35	35		25	25	41	46	43	34	35	35	42,0
	CDD	34	35	35		25	25	41	46	43	34	36	35	42,0
	AGE MOYEN DES NON TITULAIRES		30	37	34		25	25	41	46	43	34	36	35
AGE MOYEN DES EFFECTIFS GLOBAUX		44	47	45	48	38	43	50	42	48	45	45	45	41,5

Age moyen par sexe et par corps



Age moyen par statut et catégorie



B. Age médian

	CATEGORIE A			CATEGORIE B			CATEGORIE C			EFFECTIF GLOBAL 2022			2021	
	F	H	ENSEMBLE	F	H	ENSEMBLE	F	H	ENSEMBLE	F	H	ENSEMBLE	ENSEMBLE	
TITULAIRES	ENSEIGNANT.E--CHERCHEUR.E.	48	48	48						48	48	48	47,0	
	PROFESSEUR.E. UNIV	49	55	54						49	55	54	54,0	
	MAITRE CONFERENCE	47	46	47						47	46	47	46,0	
	ENSEIGNANT.E.	55	44	49						55	44	49	47,0	
	IAT	49	47	48	47	43	47	55	45	53	50	65	48	46,0
	PERSONNEL DE LA FILIÈRE ITRF	48	47	48	48	43	47	42	45	45	48	45	48	46,0
	PERSONNEL DE LA FILIÈRE AENES	52	52	52	41			58		58	52	52	52	NC
AGE MEDIAN DES TITULAIRES	49	47	48	47	43	47	55	45	53	49	47	48	47,0	
NON TITULAIRES	ENSEIGNANT.E--CHERCHEUR.E. ET CHERCHEUR.E.	32	30	32						32	30	32	26,0	
	ATER -DOCTORANT.E. - CHERCHEUR.E-S	32	26	31						32	30	32	31,0	
	PAST		NS	NS							NS	NS	NS	
	CONTRACTUELLE. S IAT	33	30	30		25	25	43	38	43	33	30	30	42,0
	CDD	33	30	30		25	25	43	38	43	33	30	30	42,0
	AGE MEDIAN DES NON TITULAIRES	29	30	29		25	25	43	38	43	31	30	30	26,0
AGE MEDIAN DES EFFECTIFS GLOBAUX	45	47	47	47	37	46	53	40	49	47	46	47	44,0	

Ns* donnée non significative à l'ENSCM

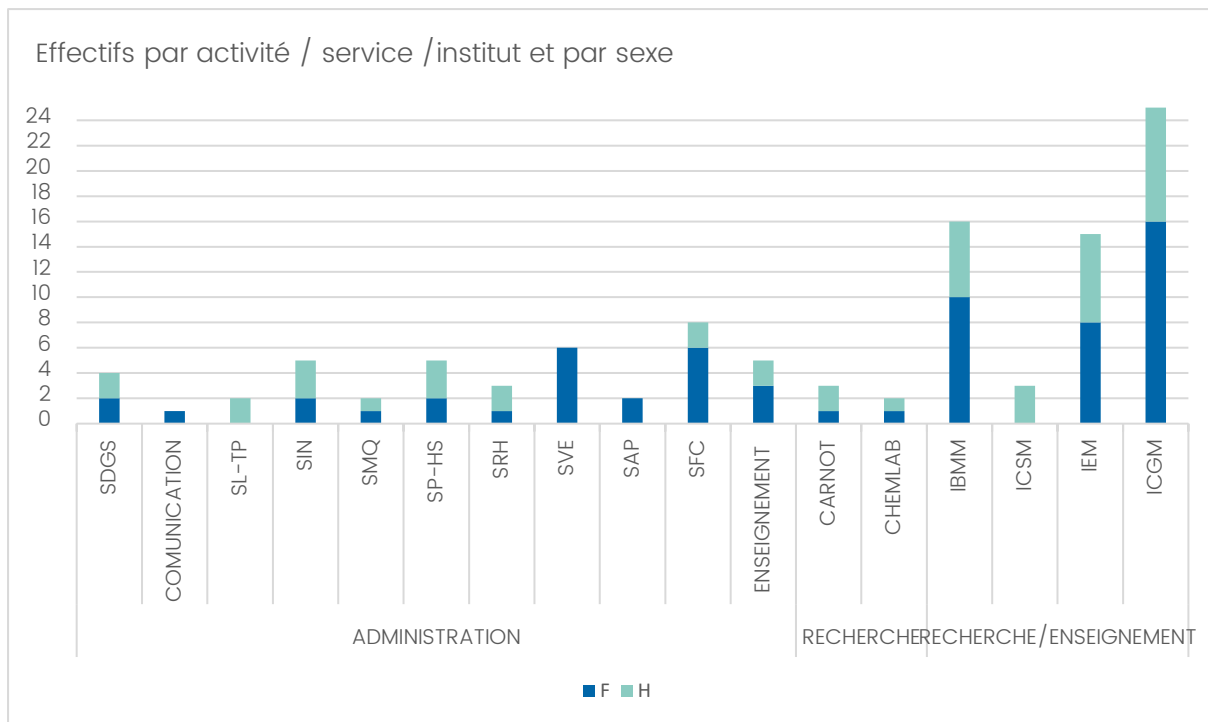
- ➔ L'écart entre l'âge moyen et médian des effectifs globaux est de 2 points (respectivement 45 et 47).
- ➔ L'âge moyen et médian des personnels titulaires (respectivement 49 ans et 48 ans) est supérieur à celui des personnels contractuels de plus de 10 points.
- ➔ Chez les personnels titulaires
 - L'âge moyen et médian des IAT titulaires est équivalent à celui des enseignant.e.s - chercheur.e.s, respectivement 49 et 48 ans.
- ➔ Chez les personnels contractuels :
 - La moyenne d'âge reste inférieure à celle des titulaires quelle que soit la catégorie de personnels et le genre.
 - Les doctorants ont l'âge moyen et l'âge médian le plus bas (entre 30 et 32). Les personnels IAT ont une moyenne d'âge légèrement plus élevée entre 35 et 30 ans.
 - Les femmes contractuelles IAT ont une moyenne d'âge de 2 points plus bas que celle des hommes.

1.2.9



Effectifs physiques par service, par métier, par filière, tranches d'âge

		A			B			C			Totaux	
		F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	Métier	Serv.
SERV. DIRECTION	Responsable de direction d'un établissement d'éducation et/ou de formation		1	1			0			0	1	4
	Responsable de la coordination administrative	1		1			0			0	1	
	Secrétaire-assistante/assistant		1	1	1		1			0	2	
SERV.COMMUNICATION	Responsable de la communication	1		1			0			0	1	1
SL-TP	Ingénieur		1	1		1	1			0	2	2
	Technicien			0			0			0	0	
SIN	Administratrice/administrateur en systèmes d'information et de communication		1	1						0	1	5
	Assistante/assistant support auprès des utilisateurs			0				1	1	1	1	
	Chargée/chargé de conception et développement		1	1						0	1	
	Experte/expert en numérique et systèmes d'information et de communication	1		1						0	1	
SMQ	Responsable du numérique et des systèmes d'information et de communication	1		1						0	1	2
	Qualificienne/qualificien	1	1	2			0			0	2	
SP-HS	Responsable d'exploitation, d'entretien et de maintenance		1	1			0			0	1	5
	Ouvrière/ouvrier de maintenance des bâtiments			0			0	2	2	2	2	
	Opératrice/opérateur logistique			0			0	2		2	2	
SRH	Responsable des ressources humaines	1	1	2		1	1			0	3	3
SVE	Gestionnaire-institutrice administrative/instructeur administratif	1		1	2		2	3		3	6	6
SAP	Contrôleuse/contrôleur de gestion	2		2			0			0	2	2
SFC	Approvisionneuse/approvisionneur achat			0		1	1			0	1	8
	Chargée/chargé d'analyse budgétaire	1		1			0			0	1	
	Chargée/chargé de la comptabilité publique		1	1	1		1			0	2	
	Chargée/chargé du contrôle et de l'exécution de la dépense publique			0			0	2		2	2	
	Chargée/chargé du pilotage et de la gestion des ressources budgétaires	1		1			0			0	1	
	Rédactrice/rédacteur de la commande publique			0	1		1			0	1	
CARNOT	Chargée/chargé de valorisation de la recherche		2	2			0			0	2	3
	Chercheuse /chercheur	1		1			0			0	1	
CHEMLAB	Assistante/assistant de laboratoire		1	1			0			0	1	2
	Cadre de laboratoire	1		1			0			0	1	
ENSEIGNEMENT	Enseignante/enseignant	3	2	5			0			0	5	5
IBMM	Approvisionneuse/approvisionneur achat	1		1			0			0	1	16
	Chercheuse /chercheur	4	4	8			0			0	8	
	Enseignement supérieur, recherche et développement	5	2	7			0			0	7	
ICSM	Enseignement supérieur, recherche et développement		3	3			0			0	3	3
IEM	Chercheuse /chercheur	2	1	3			0			0	3	15
	Enseignement supérieur, recherche et développement	5	6	11			0			0	11	
	Ingénieur	1		1			0			0	1	
ICGM	Approvisionneuse/approvisionneur achat	1		1	1		1			0	2	43
	Chercheuse /chercheur	4	5	9			0			0	9	
	Enseignement supérieur, recherche et développement	10	18	28			0			0	28	
	Ingénieur		2	2			0			0	2	
	Technicien					2	2			0	2	
Effectif total 2022		49	55	104	6	5	11	7	3	10	125	125



La part des femmes dans les instituts est de 44 % et dans les services supports de 61%.

- ➔ 3 services supports ne comptent que des femmes, à l'inverse 1 service ne compte que des hommes, ainsi qu'un institut
- ➔ L'IBMM à la part de femme la plus grande 63% (57% en 2021)

1.2.10 Effectifs physiques par type de contrat au 31/12/2022

A. Effectifs physiques par fondement juridique de contrat, catégorie et sexe

Depuis le 1er mars 2022, l'ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 portant partie législative du code général de la fonction publique a codifié les lois régissant les droits, obligations et statuts des fonctionnaires, dont la loi n°84-11 du 11 janvier 1984. Les emplois permanents de l'Etat ne sont pas soumis à la règle énoncée à l'article I. 311-1 et peuvent dès lors être pourvus par des agents contractuels. Par dérogation à la règle énoncée à l'article I. 311-1, des agents contractuels de l'Etat peuvent être également recrutés dans les cas suivants :

1° en l'absence de corps de fonctionnaires de l'état susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;


2° lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient, notamment :

A) pour des fonctions nécessitant des compétences techniques spécialisées ou nouvelles ;

B) lorsque l'autorité de recrutement n'est pas en mesure de pourvoir l'emploi par un fonctionnaire de l'état présentant l'expertise ou l'expérience professionnelle adaptée aux missions à accomplir.

Fondement juridique	Doctorants		ATER		Emploi de cat. A lorsque la nature des fonctions le justifie		Nature des fonctions, besoin du service		Vacance temporaire en attente de titularisation		Accroissement temporaire d'activité		Apprenti		Post		Total 2022	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
A	13	12	3	0	1	0	4	4	0	1	0	0	0	1	0	1	21	19
B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
C	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	1	0	0	0	0	0	3	0
Effectif total / sexe	13	12	3	0	1	0	4	4	2	2	1	0	0	1	0	1	24	20
Effectif total	25		3		1		8		4		1		1		1		44	

➔ Au 31/12/2022 on compte 44 agents sur contrat cdd, la part des femmes est de 54.5% et 91 % de ces contrats sont sur des fonctions de catégorie A.

B.  Effectifs physiques par type de contrat et durée des contrats sur emploi permanent et non permanent

		2022		2021	
		FEMME	HOMME	F	H
Permanent	Agents en CDI				
	Agents en CDD	6	7	6	9
	Jusqu'à 1 an	2	2		1
	De 1 à 3 ans	2	3	3	5
	De 3 à 6 ans	2	2	3	3
	Au-delà de 6 ans			0	0
Non permanent	Agents en CDI				
	Agents en CDD	18	13	13	19
	Jusqu'à 1 an	2	1	1	
	De 1 à 3 ans	14	11	6	15
	De 3 à 6 ans	2	1	6	4
	Au-delà de 6 ans			0	0
		24	20	19	28
		44		47	

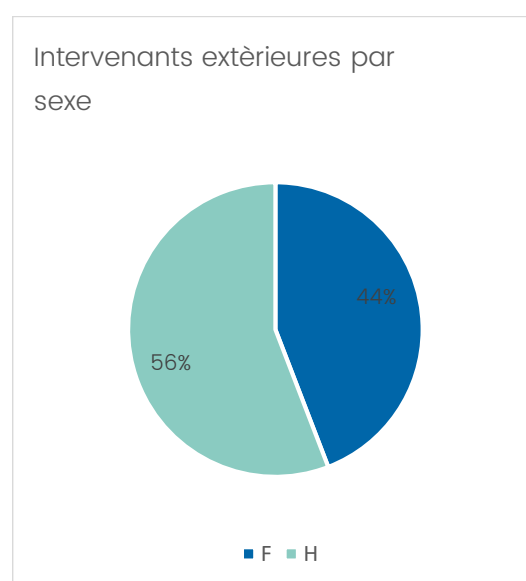
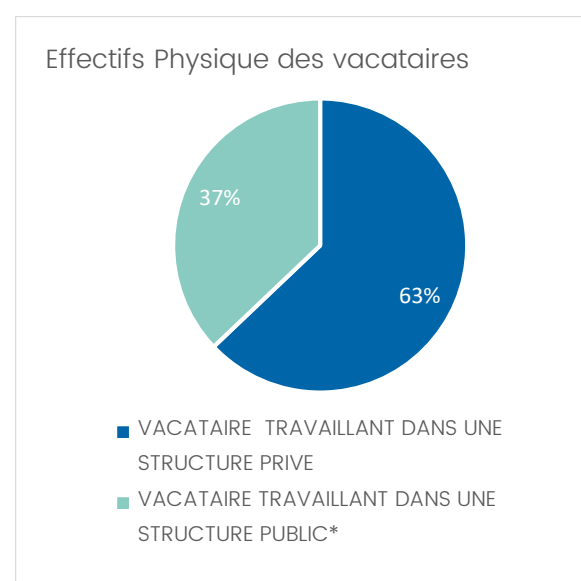
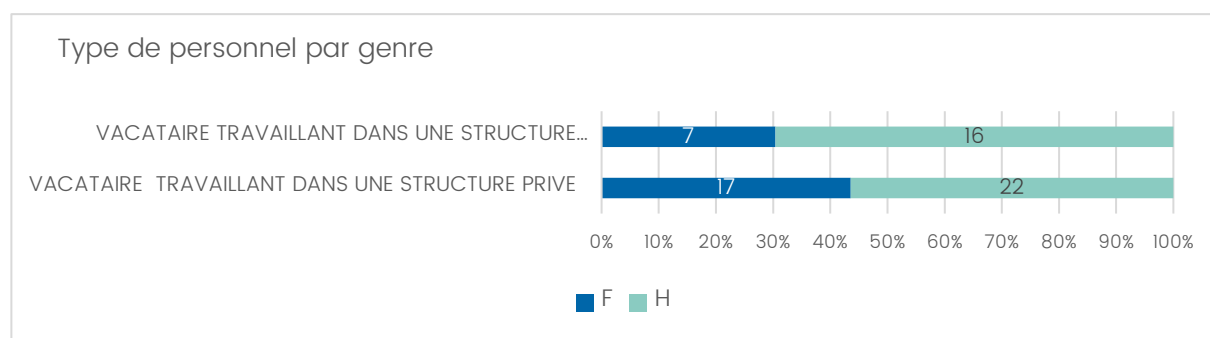
➔ En 2022 l'ENSCM ne compte pas d'agent en CDI

- ➔ Les contrats non permanents sur les périodes de 1 à 6 ans sont essentiellement des contrats d'une période inférieure à 4 ans et concernent pour 77.4% des contrats doctoraux.
- ➔ Aucun CDD n'a été transformé en CDI.

1.2.11 Effectifs physiques des vacataires et contactuels étudiants durant l'année 2022

	FEMME	HOMME	Total 2022
Vacataire travaillant dans une structure privée	17	22	39
Vacataire travaillant dans une structure publique*	7	16	23
Contractuel étudiant	10	5	15
Total	34	43	77

- ➔ Sous l'appellation vacataire l'ENSCM regroupe les :
 - « Collaborateurs extérieurs », il s'agit de personnes appelées, à la demande de l'administration, à réaliser un acte ou une tâche déterminée qui ne répond pas à un besoin continu et durable et n'est pas susceptible de se répéter de façon régulière dans le temps (Jury, expertise, ...).
 - « Les chargés d'enseignement vacataires ». Ces agents non titulaires occupent une fonction professionnelle principale à coté de cette fonction d'enseignement. Ils sont rémunérés via une indemnité de vacation horaire au taux en vigueur.
- Les vacataires et les contrats étudiants ne décomptes pas d'emplois.*



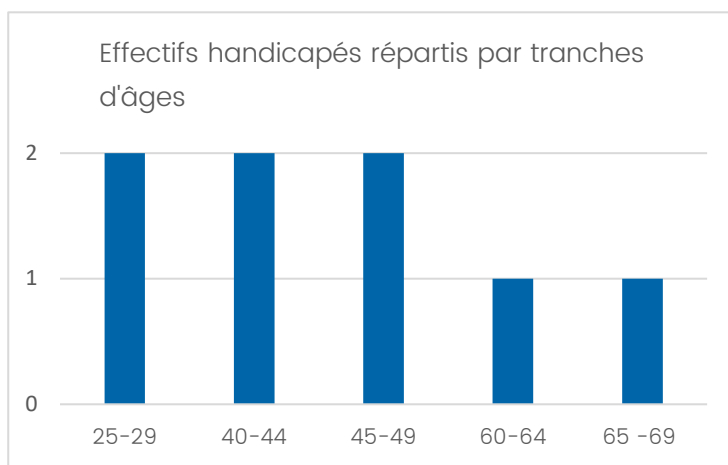
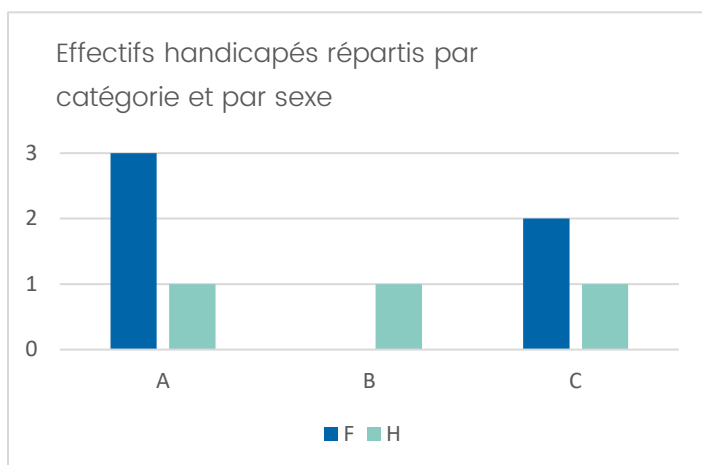
1.2.12



Indicateur de situation au regard du handicap

Effectifs physiques en fonction des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés BOETH*	8
Taux d'emploi des agents BOETH	6,45%

*Travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles



1.3



TRANSFORMATION DE CDD EN

CDI

Nombre contrats à durée déterminée transformés en contrats à durée indéterminés	0
CDD sur un même poste pendant 6 ans	0
Succession de CDD pendant 6 ans sur des fonctions de même catégorie hiérarchique au sein d'un même ministère	0

- ➔ Sur 44 contrats CDD (cf. Paragr. 1.2.7) 7 font partis de la tranche de 3 à 6 ans et aucun dans la tranche au-delà de 6 ans.
- ➔ Au 31/12/2022 la durée du contrat le plus long est de 5 ans et 11 mois.

1.4 Demandes d'autorisation d'exercice d'une activité accessoire⁹ présentées

	Catégorie A				
	F	H	Total	Dont	Dont
Expertise et consultation	1	2	3	3	
Enseignement et formation	3	7	10	10	
Activité à caractère sportif ou culturel			0		
Activité agricole			0		
Activité de conjoint collaborateur			0		
Aide à domicile à un ascendant, à un descendant, à son conjoint, à son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou à son concubin			0		
Travaux de faible importance réalisés chez des particuliers			0		
Activité d'intérêt général exercée auprès d'une personne publique ou auprès d'une personne privée à but non lucratif			0		
Mission d'intérêt public de coopération internationale ou auprès d'organismes d'intérêt général à caractère international ou d'un état			0		
Services à la personne mentionnés à l'article L. 7231-1 du code du travail			0		
Vente de biens produits personnellement par l'agent			0		
	4	9	13	13	0

- ➔ 10,4% des effectifs globaux présent au 31/12/2022 exercent une activité accessoire soit 12.5% des catégorie A, unique catégorie ayant demandé l'autorisation d'exercer une activité accessoire en 2022.

1.5 STAGIAIRES DE DROIT PRIVE ACCUEILLIS AU COURS DE L'ANNEE

	Nombre de stagiaires de droit privé accueillis au cours de l'année	2022
Sans rémunération, ni de gratification mais uniquement d'un remboursement des frais de transport et de restauration.	Nombre de stages d'observation inférieurs à 2 mois,	4
Gratification versée mensuellement dont le montant est fixé par convention	Nombre stage supérieurs à 2 mois	0

⁹ **Activité accessoire** : Un agent public peut, après autorisation préalable de son autorité hiérarchique, cumuler une activité accessoire à son activité principale, sous réserve que cette activité soit compatible avec les fonctions exercées, ne porte pas atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service et ne le mette pas en situation de commettre le délit de prise illégale d'intérêts. Cette activité s'exerce en dehors des heures de service de l'agent. Elle peut être exercée auprès d'une personne publique ou privée. Un même agent peut être autorisé à exercer plusieurs activités accessoires.

CHAPITRE 2. RECRUTEMENTS

2.1 RECRUTEMENTS DES PERSONNELS TITULAIRES

2.1.1 Recrutements des personnels IAT par voies d'accès, catégorie et sexe

Voie d'accès	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total	Total 2021	Total 2020	Total 2019
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	2022			
Concours externe			0			0			0	0	0	0	
Concours interne			0			0			0	0	1	0	
Recrutement sans concours			0			0			0	0	0	1	
Sauvadet			0			0			0	0	0	0	
Personnel handicapé			0			0			0	0	0	0	
Mise à disposition			0			0			0	0	0	0	
Mutation			0			0			0	0	1	0	
Accueil détachement			0		1	1			0	1	1	0	
Affectation définitive			0			0			0	0	0	0	
Total	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	2	2	3

➡ On constate une baisse des recrutements des titulaires IAT depuis 2019.

2.1.2 Recrutements des personnels enseignant.e.s, enseignant.e.s - chercheur.e.s par voies d'accès, grade et sexe

Voie d'accès	PR			MCF		PRCE			PRAG			Total	Total 2021	Total 2020	Total 2019	Total 2018	Total 2017	
	F	H	Total	F	Total	F	H	Total	F	H	Total	2022						
Concours	2		0		0			0			0	2	0	3	0	0	0	1
Mutation			2		0			0			0	0	0	1	2	0		
Repyramidage	1											1						
Total	0	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	4	2	0	0	1

2.2 RECRUTEMENTS DES PERSONNES CONTRACTUELLES.

2.2.1 Nombre d'agents contractuels recrutés sur un emploi permanent au cours de l'année

A. Par fondements juridiques, périodes et sexes

		Jusqu'à 1 an		De 1 à 3 ans		De 3 à 6 ans		Au-delà de 6 ans		Total 2022	Total 2021
		F	H	F	H	F	H	F	H		
Article I332-2	Absence de corps de titulaires, contractuels sur des fonctions particulières, contractuels pour les besoins du service, emploi ne nécessitant pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps de fonctionnaires	2	1	2	2		1			8	24
	Professeurs associés						1			1	1
Article I332-6	Remplacement momentané, à temps complet ou incomplet, d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel indisponible ou autorisé à exercer ses fonctions à temps partiel									0	2
Article I332-7	Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire, temps complet		1		1	2				4	2
Nombre d'agents contractuels recrutés sur un emploi permanent au cours de l'année		2	2	2	3	2	2	0	0	13	29
		4		5		4		0			

- ➔ Parmi les contractuels recrutés
 - 46% sont des femmes (48% en 2021)
 - 38 % ont un contrat sur une période de 1 à 3 ans (41% en 2021)
 - 31 % ont un contrat sur une période de 3 à 6 ans (28% en 2021)
 - Aucun ne va au-delà de 6 ans

B. Par fondements juridiques, catégories et sexes

		A		B		C		Total 2022	Total 2021
		F	H	F	H	F	H		
Article I332-2	Absence de corps de titulaires, contractuels sur des fonctions particulières, contractuels pour les besoins du service, emploi ne nécessitant pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps de fonctionnaires	4	4					8	24
	Professeurs associés		1					1	1
Article I332-6	Remplacement momentané, à temps complet ou incomplet, d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel indisponible ou autorisé à exercer ses fonctions à temps partiel							0	2
Article I332-7	Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire, temps complet		1		1	2		4	2
Nombre d'agents contractuels recrutés sur un emploi permanent au cours de l'année		4	6	0	1	2	0	13	29
		10		1		2			

- ➔ 77 % d'agents contractuels recrutés au cours de l'année sont des catégories A.

2.2.2 Nombre d'agents contractuels recrutés sur un emploi non permanent au cours de l'année

A. Par fondements juridiques, périodes et sexe

		Jusqu'à 1 an		De 1 à 3 ans		De 3 à 6 ans		Total 2022	Total 2021
		F	M	F	M	F	M		
Code de la recherche (article I 412-2)	Recrutement de doctorant.e.s (ATER) pour une durée de 3 ans renouvelable dans la limite de 5 ans maximum, temps complet	1		14	11	2	1	29	40
Code générale de la fonction publique article I332-22	Accroissement temporaire ou saisonnier d'activité, temps complet ou incomplet	1						1	4
	Apprentis		1					1	1
	Vacataire	21	40					61	58
	Contrat étudiant	10	5					15	
Nombre d'agents contractuels recrutés sur un non emploi permanent au cours de l'année		33	46	14	11	2	1	107	103
		79		25		3			

- ➔ 74 % des agents contractuels recrutés sur un emploi non permanent au cours de l'année ont un contrat de moins d'un an, il s'agit essentiellement des vacataires.

B. Par fondements juridiques, catégories et sexes

		A		B		C		Total 2022	Total 2021
		F	M	F	M	F	M		
Code de la recherche (article I 412-2)	Recrutement de doctorant.e.s pour une durée de 3 ans renouvelable dans la limite de 5 ans maximum, temps complet	17	12					29	40
Code générale de la fonction publique article I332-22	Accroissement temporaire ou saisonnier d'activité, temps complet ou incomplet					1		1	4
	Apprentis		1					1	1
	Vacataire	21	40					61	58
	Contrat étudiant	10	5					15	
Nombre d'agents contractuels recrutés sur un non emploi permanent au cours de l'année		48	58	0	0	1	0	107	103
		106		0		1			

- ➔ 99 % des agents contractuels recrutés sur un emploi non permanent au cours de l'année sont des catégories A, dont 79% ont un contrat de moins d'un an et 26% de 1 à 3 ans.

CHAPITRE 3. PARCOURS PROFESSIONNELS


3.1 MOBILITE

3.1.1 Position statutaire

A. Effectifs physiques des agents titulaires par position statutaire, catégorie et sexe

	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Eff. 2022		Eff. 2022	Eff. 2021
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H		
Activité	28	36	64	6	5	11	4	2	6	38	43	81	80
Détachement sortant		1	1				1		1	1	1	2	3
Fin anticipée de détachement entrant				1		1				1		1	
Disponibilité													
Congé parental													
Total effectifs	28	37	65	7	5	12	5	2	7	40	44	84	83

➔ 96% des agents titulaires sont en activités et 53% sont des hommes.

B.  Effectifs physiques des agents titulaires par position statutaire, filière et sexe

	EC & enseignant			IAT			Eff. 2022	Eff. 2021
	F	H	Total	F	H	Total		
Activité	14	27	41	24	16	40	81	80
Détachement sortant		1	1	1		1	2	3
Fin anticipée de détachement entrant			0	1		1	1	0
Disponibilité								
Congé parental			0			0	0	0
Total effectifs	14	28	42	26	16	42	84	83

➔ 5% des IAT ont un statut autre qu'en activité, contre 2.3% pour les enseignant.e.s – chercheur.e.s

3.2 AVANCEMENT DE GRADE ET DE CORPS PROMOTIONS INTERNES

3.2.1 Les concours et examens professionnels


A. Concours et examens professionnels organisés par l'établissement

Catégorie		2018	2019	2020	2021	2022
A	PROFESSEUR	0		1		2
	MAITRE DE CONFERENCES	0		2		
	IGR EXTERNE	0				
	IGR INTERNE	0				
	IGE EXTERNE	0				
	IGE RESERVE (SAUVADET)*[1]	0				
	IGE INTERNE	0		1		
	ASI EXTERNE	0			1	
	ASI INTERNE	0				
B	TECH EXTERNE	1	0			
	TECH INTERNE	0				
	TECH BOE	0				
C	ADT EXTERNE	0				
	ADT INTERNE	0				
	RDSC	1	1			
	EXAMEN PRO ATRF PAL 2 C	0				1
TOTAL		2	1	4	1	3

B. Part des femmes dans les jurys de concours et examens professionnels à l'initiative de l'ENSCM

	Enseignants chercheurs		PRAG		IAT		Total 2022		Total 2021	
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
Nbre d'effectif										
Composition du jury	9	12	0	0	3	3	12	15	2	3
Part de présidente	1	1	0	0	1	0	2	1	0	1

- ➔ La présidence est tenue par un homme 2 fois sur 3.
- ➔ Le jury est composé de 55% de femmes

C.  Nombre de fonctionnaires ayant connu dans l'année une réussite à un concours ou un examen professionnel

	F	H	Age moyen
Concours internes			
Concours externes		2	45
Examen professionnel pour changement de grade			
Examen professionnel pour changement de corps		1	45
Promotion par liste d'aptitude		1	49
	0	4	46

- ➔ Parmi les 49 titulaires, il y a 4 réussites à un concours ou à un examen professionnel soit 8 % des titulaires. Cette réussite concerne 100% d'homme.

3.2.2 Répartition des candidats aux concours et examens professionnels ouvert à l'ENSCM

	A				B	C	Eff. Total 2022	Eff. Total 2021
	Enseignants chercheurs		IGE	ASI	TECH	ATRF		
	PU	MCF						
Nbre de poste ouverts	3					18	21	1
Nbre d'inscrits	6					24	30	
Nbre d'admissibles	6					9	15	13
Nbre de lauréat	3					9	12	1

3.2.3 Les promotions des personnels IAT titulaires

- A. Tableau d'avancement : âge moyen des promouvables - sexe - durée moyenne dans le grade d'origine

▪ **Tableau d'avancement filière AENES**

Voie d'accès		Nbre de promouvables				Nbre de promouvables proposés			Nbre de dossiers classés			Nbre de dossiers remontés			Nbre de promus				Durée moyenne Grade d'origine
		F	H	Age	2022	F	H	2022	F	H	2022	F	H	2022	F	H	Age	2022	
AAE	Echelon spécial		1	57	1		1	1	1	1	1	1	1		0			0	
	Hors classe							0		0		0							
	Principal							0		0		0							
SAENES	Classe							0		0		0							
	Classe supérieure							0		0		0							
ADJAENES	Principal 1ère							0		0		0							
	Principal 2 -ème	1		53	1		1	1	1	1	1	1	0					0	
	1ère classe							0		0		0							
Total		1	1	55	2	0	2	2	0	2	2	1	1	2	0	0		0	

▪ **Tableau d'avancement filière ITRF**

Voie d'accès		Nbre de promouvables				Nbre de promouvables ayant déposé un dossier			Nbre de dossiers classés			Nbre de dossier remontés			Nbre de promus				Durée moyenne Grade d'origine
		F	H	Age	2022	F	H	2022	F	H	2022	F	H	2022	F	H	Age	2022	
IGR	Hors classe	0	0		0			0			0			0				0	
IGE	Hors classe	0	3	42,6	3		2	2		2	2		2		0			0	
TECH	Classe exceptionnelle	2	0	48,5	2	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0			0	
TECH	Classe supérieure	1	1	53,5	2	1		1	1		1	1		1	1	57		1	36 mois
ATRF	Principal 1 ^{ère} classe	0	0		0			0			0			0				0	
	Principal 2 ^{ème} classe	0	0		0			0			0			0				0	
Total		3	4	48,2	7	2	2	4	2	2	4	2	2	4	1	0	57	1	

- ➔ Parmi les 17 ITRF, 1 seule promotion pour une femme soit 6% des ITRF.
- ➔ En 2022 promotion sur tableau d'avancement d'un agent technicien à la classe supérieure.

B. Liste d'aptitudes : âge moyen des promouvables-sexe-durée moyenne dans le corps d'origine

▪ Liste d'aptitude filière AENES

Voie d'accès	Nbre de promouvables				Nbre de promouvables ayant déposé un dossier				Nbre de dossiers classés				Nbre de dossier remontés				Nbre de promus				
	F	H	2022	Age moyen	F	H	2022	2021	F	H	2022	2021	F	H	2022	2021	F	H	2022	Age moyen	Durée moyenne corps d'origine
AAE	1	1	2	42	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	0	0	0		
SAENES	2		2	59	0		0				0				0				0		
Total	3	1	4	50,5	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	0	0	0		0

➡ Aucun promu dans la filière AENES en 2022

▪ Liste d'aptitude filière ITRF

Voie d'accès	Nbre de promouvables				Nbre de promouvables ayant déposé un dossier			Nbre de dossiers classés			Nbre de dossier remontés			Nbre de promus				
	F	H	2022	Age moyen	F	H	2022	F	H	2022	F	H	2022	F	H	2022	Age moyen	Durée moyenne corps d'origine
IGR	6	4	10	48,9	2	1	3	2	0	2	2	0	2	0	0			0
IGE	1	3	4	51,2	1	1	2	0	1	1	0	1	0	1	0	0		1
ASI	4	3	7	46,1	4	2	6	3		3	3		3	0	0			0
TECH	2	1	3	48	1	2	3	1	2	3	1	2	3		0			0
EXCEP. TECH 2022		2	2	44,5	2		2	2		2	2		2	1	1	49	70 mois	
EXCEP. IGE 2022		1	1	51	1		1	1		1	1		1	0	0			
Total	13	14	27		9		17	6	6	12	6	6	12	0	1	1		1

C. Personnel IAT contractuel

- ➡ Aucun personnel contractuel IAT n'a été lauréat d'un concours.
- ➡ Aucun personnel contractuel lauréats de concours Sauvadet

3.2.4  Les promotions des personnels enseignant.e.s et enseignant.e.s chercheur.e.s titulaires

- A. Promotion des enseignant.e.s- chercheur.e.s âge moyen des promouvables- sexe-durée moyenne dans le grade d'origine

Corps	Grade	Procédure CNU 2022					Total promus 2021
		Promouvable	Candidature	Promu 2022	Moyenne d'âge promus	Durée moyenne dans le grade d'origine	
Professeur des université	Cl. Exceptionnelle 2 ^{ème} échelon	5	0	0			
	Cl. Exceptionnelle 1 ^{er} échelon	2	2	1	62	2 ans	2
	1 ^{ère} classe	1	1	0			
Maître de conférences	Hors classe échelon exceptionnel	0	0	0			
	Hors classe	11	5	2	50	15 ans	4
Total		19	8	3	56 ans		6

- ➔ 1 professeur et 2 maîtres de conférences ont été promus, l'âge moyen de promotion est de 56 ans, soit 10 % des EC promouvables.

B. Promotion des enseignant.e.s : âge moyen des promouvables - sexe - durée moyenne dans le grade d'origine

Grade		Tableau avancement Dossiers déposés	Liste d'aptitude dossiers déposés	Total promus 2022	Moyenne d'âge promus 2022	Durée moy dans le grade d'origine	Total promus 2021
Professeur agrégé	Classe exceptionnelle	2		0	58	NC	
	Hors classe			0			
	Classe normale			0			
Professeur certifié	Classe exceptionnelle	1	1	0	49	NC	
	Hors classe			0			1
	Classe normale			0			
		3	1	0	54		1

3.3 DEPART A LA RETRAITE ET AUTRE DEPARTS DEFINITIFS OU TEMPORAIRES DES TITULAIRES ET DES CONTRACTUELS

3.3.1 Départ à la retraite

A. Nombre de départ à la retraite

Nbre de départ à la retraite	Enseignant.e.s, chercheur.e.s – enseignant.e.s								IAT						Total	
	PR		MCF		PRCE-PRAG		Chercheurs		A		B		C			
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H		
2022																0
2021										1						1
2020				1		1										2
2019											1					1

➔ Aucun départ à la retraite en 2022

B. Age moyen des départs à la retraite par catégorie et sexe

Age moyen	Enseignant.e.s chercheur.e.s – enseignant.e.s								IAT						Moyenne globale 2022	
	PR		MCF		PRCE-PRAG		Chercheur.e.s		A		B		C			
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H		
2022																0
2021										63						63
2020				65		66										65.5
2019											68					68

➔ Le recul de l'âge légal par la réforme de 2023 sera sans effet sur les personnels ENSCM.

C. Personnel atteignant l'année d'ouverture des droits à 62 ans et toujours en fonction en 2022

Nbre de personne	PR		MCF		PRCE-PRAG		Chercheur.e.s		IAT		Total
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
2022	1	3							3	1	8
2021		2							1	3	6
2020		2							3	2	7
2019		2		1		1			4	1	9

3.3.2



Autres départs définitifs ou temporaires des IAT

Voie d'accès	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total 2022	Total 2021	Total 2020
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total			
Décès			0			0			0	0		0
Départ retraite			0			0			0	0	1	0
Démission abandon de poste		2	2			0			0	2		0
Détachement sortant ou mise en disposition		1	1			0	1		1	2		0
Disponibilité			0			0			0	0		0
Intégration suite a détachement sortant			0			0			0	0		0
Licenciement			0			0			0	0		0
Mutation externe			0			0	1		1	1		1
Non renouvellement de détachement entrant			0	1		1			0	1	1	0
Non renouvellement de disponibilité			0			0			0	0		0
Rupture anticipée d'un contrat			0			0			0	0		0
Fin de contrat	4	1	5	1		1	1	1	2	8	NC	NC
Autre motif (recrutement concours ,...)			0			0			0	0		0
Total	4	4	8	2	0	2	2	2	4	14	2	1

3.3.3



Autres départs définitifs ou temporaires des enseignant.e.s et enseignant.e.s - chercheur.e.s

Voies d'accès	Professeur.e des universités			Maitre.sse de conférences			Prof du second degré			CDD chercheur - doctorant - ATER			Total effectifs 2022	Total effectifs 2021	Total effectifs 2020
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total			
Départ retraite			0			0			0			0	0	0	2
Conge pour recherches ou conversions thématiques (CRCT)			0			0			0			0	0	0	0
Décès			0			0			0			0	0	0	0
Délégation de mise à disposition sortante			0			0			0			0	0	0	0
Détachement sortant ou mise en disposition		1	1			0			0			0	1	0	0
Disponibilité			0			0			0			0	0	0	0
Démission abandon de poste			0			0			0	2	2	2	0	0	0
Mutation externe			0			0			0			0	0	0	0
Non renouvellement de disponibilité			0			0			0			0	0	0	0
Rupture anticipée d'un contrat			0			0			0			0	0	0	0
Fin de contrat			0			0			0	6	9	15	15	NC	NC
Autre motif (recrutement concours ,)			0			0			0			0	0	0	0
Total	0	1	1	0	0	0	0	0	0	6	11	17	18	0	2

3.3.4 Nombre de départ vers le secteur privé

	Titulaire		Contractuel	
	H	F	H	F
Nombre de départ vers le secteur privé	0	0	NC	NC

3.4 PUBLICATIONS ET CANDIDATURES DE POSTES

	Nombre de postes publiés comme vacants ou susceptibles d'être vacants au cours de l'année	Nombre de candidature reçues au cours de l'année	Nombre de postes pourvu suite à la publication comme poste vacants ou susceptibles d'être vacants au cours de l'année	Nombre postes qui n'ont fait l'objet d'aucune candidature suite à leur publication dans l'année sur la place de l'emploi public
A	7	46	4	0
B	1	9	1	0
C	3	8	2	0
Total	11	63	7	0

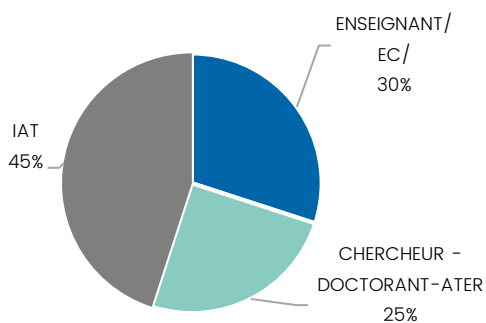
- ➔ Parmi les 11 postes publiés, 7 ont été pourvus soit 63% des postes.

CHAPITRE 4. FORMATION

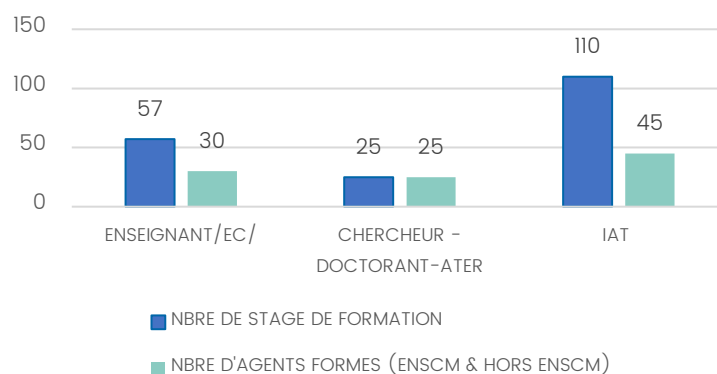
4.1 VOLUMETRIE DES STAGIAIRES ET DES AGENTS FORMES EN 2022 (PERSONNEL ET HEBERGES ¹⁰)

	Nbre de stage de formation	Nbre d'agents formés (ENSCM & hors ENSCM)	Nbre d'agents ENSCM formés	Effectifs ENSCM 2022 tout le long de l'année	Ratio des agents ENSCM formés en 2022	Ratio des agents ENSCM formes en 2021	Ratio des agents ENSCM formes 2020	Ratio des agents ENSCM formes 2019
Enseignant.e/EC/	57	30	27	42	64 %	38 %	82 %	52 %
Chercheur.e Doctorant.e -ATER	25	25	4	55	7 %	33 %	8 %	3 %
IAT titulaire & non titulaire	110	45	35	68	51 %	39 %	54 %	54 %
Total	192	100	66	165	40 %	32 %	52 %	38 %

Répartition des agents formés



Nombre de stages et d'agents formés par filière



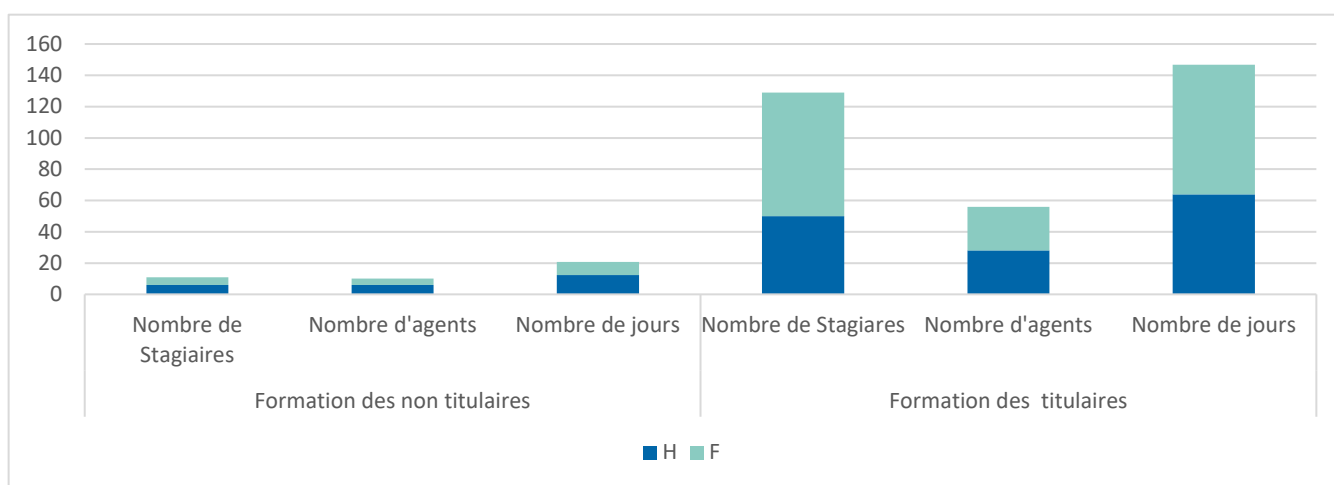
- ➔ 100 agents ont suivi 192 formations. Parmi ces 100 agents, 66 sont de l'ENSCM soit 40% des effectifs de l'ENSCM sur toute l'année 2022.
- ➔ Le ratio des agents ENSCM formés en 2022 a augmenté de 8% par rapport à 2021. Le ratio se retrouve quasiment à la même proportion qu'en 2019.

¹⁰ Hébergés : Agents d'autres établissements ayant une activité dans l'ENSCM.

4.2 VOLUMETRIE DES AGENTS DE L'ENSCM

4.2.1 Répartition des formations par statut de l'agent et catégorie

		Enseignant.e.s &-Doctorant.e.s - Chercheur.e.s- ATER			IAT												Part de femmes (%)
		Catégorie A			Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Ensemble			
Nombre de stagiaires et de jours		H	F	S/Total	H	F	S/Total	H	F	S/Total	H	F	S/Total	H	F	S/Total	
Formation des non titulaires	Nombre de Stagiaires	2	2	4	3	1	4			0	1	2	3	6	5	11	45%
	Nombre d'agents	2	2	4	3	1	4			0	1	1	2	6	4	10	40%
	Nombre de jours	6	4	10	4	1	8			0	2	4	6	12	8	21	40%
Formation des titulaires	Nombre de Stagiaires	28	23	51	12	36	48	8	14	22	2	6	8	50	79	129	61%
	Nombre d'agents	17	10	27	5	11	16	4	5	9	2	2	4	28	28	56	50%
	Nombre de jours	19	17	36	15	40	55	23	22	45	7	4	11	64	83	147	56%
Total Stagiaires		30	25	55	15	37	52	8	14	22	3	8	11	56	84	140	60%
Total agents		19	12	31	8	12	20	4	5	9	3	3	6	34	32	66	48%
Total jours		25	21	46	19	44	63	23	22	45	9	8	17	76	91	167	54%



4.2.2 Formation continue (FC)

A. Répartition FC par type de formation et catégorie

		Enseignant.e.s & Enseignant.e.s chercheur.e.s - doctorant.e.s - ATER			IAT											
Type de formation de formations professionnelles continues	Nombre	Catégorie A			Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Ensemble		
		H	F	S/Total	H	F	S/Total	H	F	S/Total	H	F	S/Total	H	F	S/Total
Type 1	De stagiaire	18	14	32	14	22	36	8	9	17	3	3	6	43	48	91
	D'agent	13	9	22	7	9	16	4	3	7	3	2	5	27	23	50
	De jours	7	6	13	16	17	33	23	15	37	9	5	14	55	42	97
Type 2	De stagiaire	3	3	6	1	3	4			0		2	2	4	8	12
	D'agent	3	3	6	1	3	4			0		1	1	4	7	11
	De jours	12	8	20	3	14	17			0		1	1	15	23	38
Type 3	De stagiaire	9	8	17		12	12		3	3		3	3	9	26	35
	D'agent	6	5	11		6	6		3	3		2	2	6	16	22
	De jours	7	7	13		10	10		5	5		3	3	7	23	30
Total	Total stagiaires	30	25	55	15	37	52	8	12	20	3	8	11	56	82	138
	Total nb de jours	25	21	46	19	41	60	23	19	42	9	8	17	76	88	164
	% effectif / tot. g.*Sta	22%	18%	40%	11%	27%	38%	6%	9%	14%	2%	6%	8%	41%	59%	
	% nb de jours / tot. g J.	15%	13%	28%	12%	25%	36%	14%	12%	25%	6%	5%	10%	46%	54%	
Dont formation à distance	Nombre de Stagiaire		1		4	10		1	4			1		5	16	21
	Nombre d'agent		1		1	4		1	2			1		2	8	10
	Nombre de jours		1		3	7		5	9			4		8	20	27

*total général des stagiaires sur toute l'année 2022

** total général jours

Type 1 : Formation professionnelle continue au titre de l'adaptation immédiate au poste de travail

Type 2 : Formation professionnelle continue au titre de l'adaptation à l'évolution prévisible des métiers

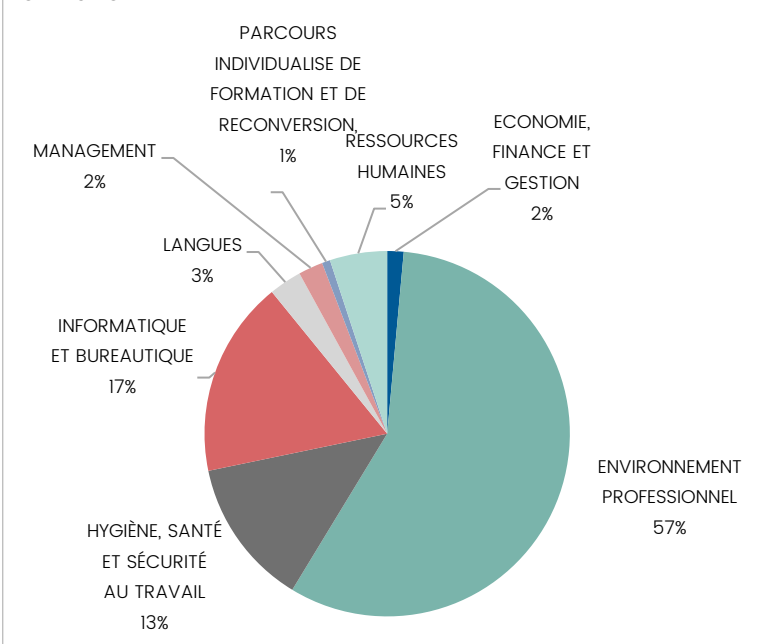
Type 3 : Formation professionnelle continue au titre du développement des qualifications ou l'acquisition de nouvelle qualification elles qualifications

- ➔ La formation T1 compte 66 % des stagiaires et 70% des jours dédiés à la formations

B.  Répartition Formation Continue (FC) par domaine de formation

Domaine de formation	Nombre	Enseignant.e S & enseignant.e S chercheur.e.s - doctorant.e.s - ATER			IAT											
		Catégorie a			Catégorie a			Catégorie b			Catégorie c			Ensemble		
		H	F	S/tot.	H	F	S/tot.	H	F	S/tot.	H	F	S/tot.	H	F	Total
Economie, finance et gestion	De stagiaire			0	1	1	2			0			0	1	1	2
	D'agent			0	1	1	2			0			0	1	1	2
	De jours			0	2	1	3			0			0	2	1	3
Environnement professionnel	Stagiaire	26	21	47	5	17	22	2	5	7	1	2	3	34	45	79
	D'agent	19	12	31	3	8	11	2	4	6	1	1	2	25	25	50
	De jours	22	18	40	6	14	19	4	10	14	5	2	6	36	42	79
Hygiène, santé et sécurité au travail	De stagiaire	4	3	7	3	4	7	2		2	2		2	11	7	18
	D'agent	4	3	7	3	4	7	2		2	2		2	11	7	18
	De jours	3	3	6	7	4	11	5		5	5		5	19	7	26
Informatique et bureautique	De stagiaire		1	1	5	8	13	3	3	6		4	4	8	16	24
	D'agent		1	1	3	5	8	2	3	5		2	2	5	11	16
	De jours		1	1	3	4	6	9	2	11		2	2	12	7	19
Langues	De stagiaire			0	1	1	2	1	1	2		1	1	1	3	4
	D'agent			0	1	1	2	1	1	2		1	1	1	3	4
	De jours			0	10	10	20	5	4	9		4	4	5	17	22
Management	De stagiaire			0	3	3	6			0			0	0	3	3
	D'agent			0	2	2	4			0			0	0	2	2
	De jours			0	5	5	10			0			0	0	5	5
Parcours individualisé de formation et de reconversion,	De stagiaire			0			0			0		1	1	0	1	1
	D'agent			0			0			0		1	1	0	1	1
	De jours			0			0			0		1	1	0	1	1
Ressources humaines	Stagiaire			0	1	3	4		3	3			0	1	6	7
	D'agent			0	1	1	2		1	1			0	1	2	3
	De jours			0	2	4	6		5	5			0	2	8	10
Ensemble des domaines de formation	T.stagiaires	30	25	55	15	37	52	8	12	20	3	8	11	56	82	138
	T.agents	23	16	39	11	22	33	7	9	16	3	5	8	44	52	96
	T.de jours	25	21	46	19	41	60	23	19	42	9	8	17	76	88	164

Répartition des stages par domaine de formation



4.2.3



Formation professionnelle (Hors FC)

Type de formation	Nombre	Enseignant.e.s & Enseignant.e.s-chercheur.e.s		IAT												Part de femmes (%)	
		Catégorie A			Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Ensemble			
		H	F	S/Total	H	F	S/Total	H	F	S/Total	H	F	S/Total	H	F		S/Total
Prépa examens concours	De stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	2	2	100%
	D'agent	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	100%
	De jours	0	0	0	0	0	0	0	3	3	0	0	0	0	3	3	100%
Professionalisation	De stagiaire	30	25	55	15	37	52	8	12	20	3	8	11	56	82	138	59%
	D'agent	19	12	31	8	12	20	4	5	9	3	3	6	34	32	66	48%
	De jours	25	21	46	19	41	60	23	19	42	9	8	17	76	88	164	54%
Total formation professionnelle	Total effectif	19	12	31	8	12	20	4	6	10	3	3	6	34	33	67	49%
	Total nb de jours	25	21	46	19	41	60	23	22	45	9	8	17	76	91	167	54%
	% effectif / tot. g.eff	28%	18%	46%	12%	18%	30%	6%	9%	15%	4%	4%	9%	51%	49%		
	% nb de jours / tot. g.J	15%	12%	27%	11%	24%	36%	14%	13%	27%	6%	5%	10%	46%	54%		

4.3 VOLUMETRIE DES AGENTS AYANT EU UNE ACTIVITE EN 2022 N'AYANT SUIVI AUCUNE FORMATION SUR TOUTE L'ANNEE

Genre	Catégorie a		Catégorie b		Catégorie c		Total 2022	Total 2021
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme		
20-24	6	5					11	10
25-29	18	17		1	1		37	30
30-34	8	4					12	11
35-39	4	3		1		1	9	7
40-44	2	3					5	14
45-49	1	3	1				5	14
50-54	1	2			2		5	10
55-59	1	2	1				4	4
60-64		2					2	7
65 -69	1	4	1		1		7	2
Total	42	45	3	2	4	1	97	109

- 59% des effectifs de l'ENSCM n'ont pas suivi de formation en 2022. La tranche d'âge la plus impacté est celle des 25-29 ans.

4.4 DEPENSES DES FORMATION ET INDEMNISATION DES AGENTS DURANT LEUR FORMATION

4.4.1 Dépenses par type de formation

	Enseignant.e. S & enseignant.e. S chercheur.e. S -doctorant.e.s. S -ATER				IAT				Cout total 2022
	Dépenses hors rémunération des stagiaires ¹	Dont indemnités des formateurs (décrets de 1956 et de 2010)	Indemnités des stagiaires liées à la formation ²	Total (1+2)	Dépenses hors rémunération des stagiaires ¹	Dont indemnités des formateurs (décrets de 1956 et de 2010)	Indemnités des stagiaires liées à la formation ²	Total (1+2)	
Formation continue	3 849 €		1 290 €	5 139 €	19 616 €		6 621 €	26 237 €	31 376 €
Préparation aux examens et concours				-			224 €	224 €	224 €
Total coût de formation professionnelle	3 849 €		1 290 €	5 139 €	19 616 €	-	6 845 €	26 461 €	31 600 €

- Soit un cout moyen par stagiaire de 225 €

4.4.2



Dépenses de formations par catégorie des agents

	Enseignant.e. S & enseignante.e. S chercheur.e. S - doctorant.e.s. S -ATER		IAT	
	Homme	Femme	Homme	Femme
Catégorie A	3 816 €	1 323 €	5 520 €	8 098 €
Catégorie B			7 182 €	4 113 €
Catégorie C			1 290 €	258 €
Total général des dépenses	3 816 €	1 323 €	13 992 €	12 469 €
	5 139 €		26 461 €	
	31 600 €			

Focus : formations organisées hors circuit des ressources humaines

- ➔ 7 formations hors circuit « demande de formation » ont été suivies par 14 agents de l'ENSCM essentiellement des cadres (93%), 64% d'enseignant.e.s , enseignant.e.s-chercheur.e.s et 36% de IAT.
- ➔ Le montant de ces formations non valorisées dans les indicateurs précédents (14 074€) représente 31% du coût global de la formation soit 45 674.18€.



Focus formation inter U

L'objectif de la convention cadre inter-établissements pour la formation des personnels renouvelée est de proposer une offre de formation riche et actualisée chaque année à un plus grand nombre, en mutualisant l'ingénierie de formation, les structures, les moyens et en rationalisant les coûts.

- ➔ Coût des formations inter U : 2 343 € (1 714 € en 2021)
- ➔ 8 axes de formations au sein desquels sont proposés en 2022 : 80 sessions (56 en 2021).
- ➔ 13 stages ont été suivi par 10 agents de l'ENSCM. Cela représente 27 jours de formation.

4.5 DEMANDE DE CONGES DE FORMATION

- ➔ En 2022 aucune demande de congés de formation, ni de congés pour recherches ou conversions thématiques (CRCT) n'a été demandé par des enseignant.e.s - chercheur.e.s.

4.6 ENTRETIENS PROFESSIONNELS

	Titulaires			Non Titulaires		
	Nbre d'agent concernés au 30/06/2022	Entretiens professionnels		Nbre d'agent concernés au 30/06/2022	Entretiens professionnels	
		Personnes physiques	En %		Personnes physiques	En %
Catégorie A	24	22	92%	4	3	75%
Catégorie B	12	10	83%	0	0	0
Catégorie C	6	2	33%	4	3	75%
Total	42	34	81%	8	6	75%

- ➔ 19% des entretiens professionnels des IAT titulaires et 25 % des IAT contractuels n'ont pas été réalisés.

CHAPITRE 5. REMUNERATION

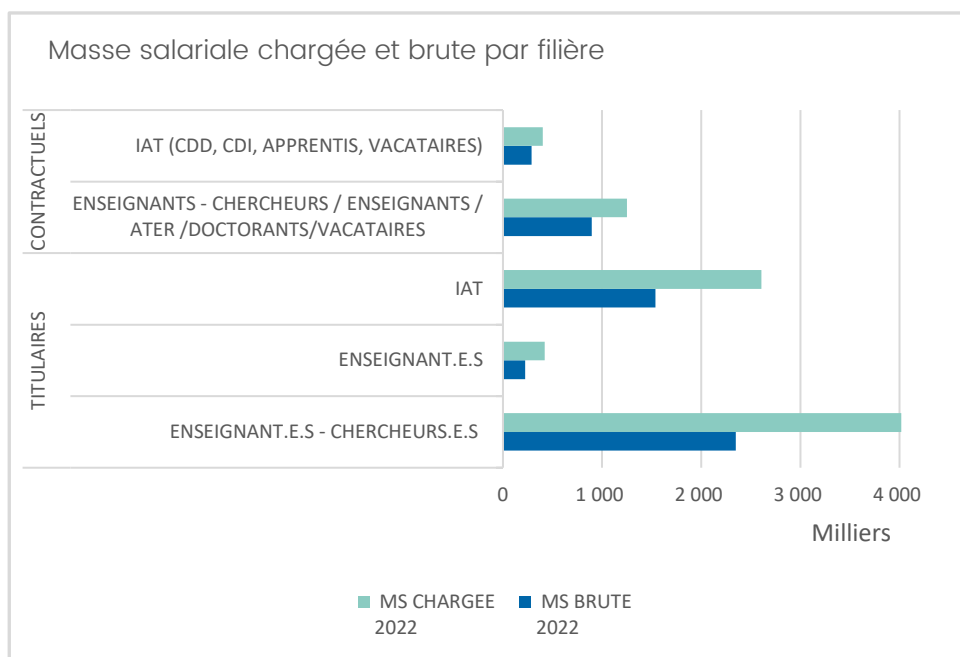
5.1 REMUNERATIONS VERSEES ANNUELLES BRUTES ET CHARGEES

5.1.1 Rémunérations par statut et filière (dont heures complémentaires)

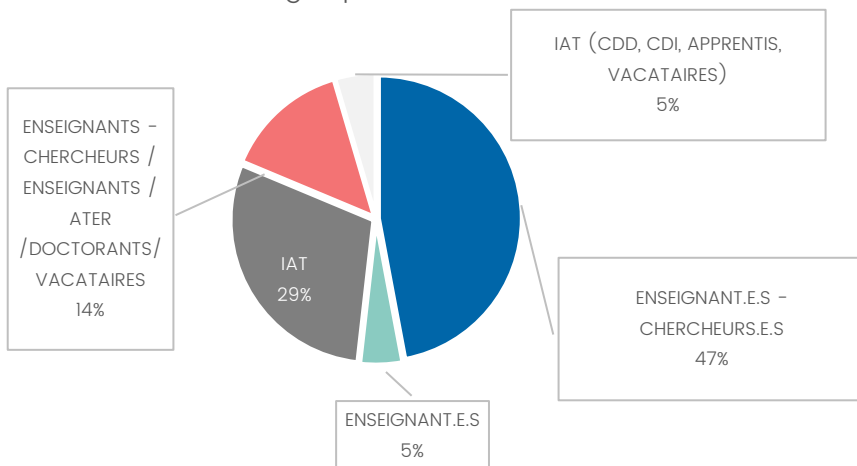
	MS brute 2022	MS chargée 2022	MS brute 2021	MS chargée 2021
Enseignant.e.s - chercheur.e.s	2 349 293	4 157 137	2 257 888	4 023 372
Enseignant.e.s	224 738	419 788	216 290	406 601
IAT	1 538 033	2 607 630	1 426 318	2 447 473
Total titulaires	4 112 065	7 184 555	3 900 496	6 877 446
Enseignants - chercheurs / enseignants /	896 891	1 249 364	1 079 870	1 532 062
IAT (CDD, CDI, apprentis, vacataires)	289 687	403 001	278 963	387 848
Total contractuels	1 186 579	1 652 365	1 358 833	1 919 910
Total	5 298 643	8 836 920	5 259 329	8 797 356

- Entre 2021-2022 on observe en moyenne une augmentation de la masse salariale chargée globale de 0.45% ; Hausse due à l'augmentation de la masse salariale des titulaires 4.46% compensée par la baisse de la masse salariale des contractuelles -13.9%

Augmentation est principalement due à : la revalorisation du point d'indice survenue en juillet 2022 (3.5%), au GVT, aux promotions et à la réévaluation des primes des enseignant.e.s - chercheur.e.s. et des ITRF.



Masse salariale chargée par filière



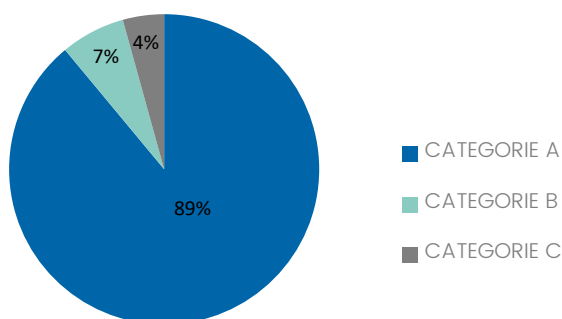
5.1.2 Rémunération par type d'emploi et fondement juridique de contrat

		Ms chargée		Ms brute		
		Etat	Ressources propres	Etat	Ressources propres	
Emploi permanent	Titulaire	Enseignant.e. s - chercheur.e. s	4 157 137		2 349 293	
		Enseignant.e. s	419 788		224 738	
		IAT	2 607 630		1 538 033	
	Non titulaire	Absence de corps de titulaires, contractuels sur des fonctions particulières, contractuels pour les besoins du service, emploi ne nécessitant pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps de fonctionnaires	200	406 004	200	291 517
		Professeurs associés	68 823		48 932	
		Remplacement momentané, à temps complet ou incomplet, d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel indisponible ou autorisé à exercer ses fonctions à temps partiel				
	Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire, temps complet	71 081	34 573	50 891	24 752	
Emploi non permanent	Non titulaire	Recrutement de doctorants (ATER) pour une durée de 3 ans renouvelable dans la limite de 5 ans maximum, temps complet	537 835	401 602	383 609	286 314
		Accroissement temporaire ou saisonnier d'activité, temps complet ou incomplet	17 646	9 777	13 036	6 960
		Apprentis	4 140	2 547	4 097	1 823
		Vacataire	89 574	745	68 152	745
		Contrat étudiant	3 615	4 203	2 567	2 984
			Sous total 2022	7 977 469	859 451	4 683 549
	Total 2022	8 836 920		5 298 644		
	Total 2021	8 797 355		5 259 329		

5.1.3 Rémunération par catégorie

	Ms chargée 2022	Ms brute 2022	Ms chargée 2021	Ms chargée 2020	Ms chargée 2019	Taux d'augmentation chargé 2022-2019
Catégorie A	7 862 169	4 718 776	7 847 758	7 703 760	7 666 755	3
Catégorie B	594 574	343 450	561 911	663 500	690 027	-14
Catégorie C	380 177	236 417	387 687	383 477	422 858	-10
Total	8 836 920	5 298 643	8 797 356	8 750 737	8 779 639	

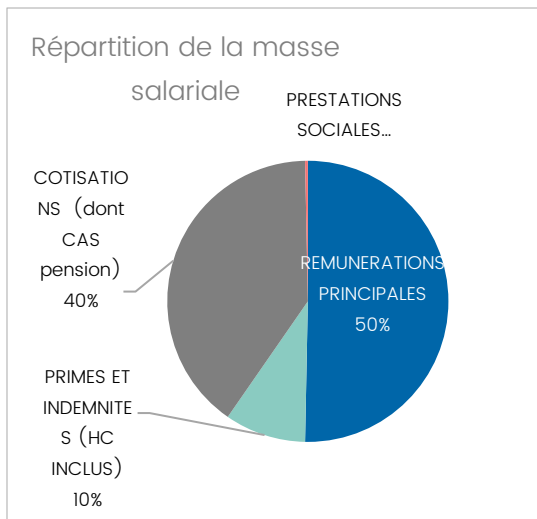
Taux de répartition de la masse salariale par catégorie



- ➔ Nous notons une baisse de 14 % de la masse salariale des catégories B, depuis 2019 le nombre de catégorie B a diminué au profit des A.
- ➔ 89 % de la masse salariale des titulaires revient aux catégories A, ce qui est conforme à la population de l'ENSCM qui compte 83 % de catégorie A titulaire.

5.1.4 Rémunération chargée ventilée par libellé de dépenses

	Titulaires			Contractuelles		Total 2022
	Enseignant.e.s - chercheur.e.s	Enseignant.e.s	IAT	Enseignants - chercheurs / enseignants / ATER / doctorants/vacataires	IAT (CDD, CDI, apprenti, vacataires)	
Rémunérations principales	1 973 255	212 609	1 171 843	809 628	278 654	4 445 988
Primes et indemnités (HC inclus)	382 107	11 200	356 145	66 755	8 797	825 004
Cotisations (dont cas pension)	1 807 844	195 050	1 069 596	352 472	113 314	3 538 276
Prestations sociales	8 043	930	10 046	6 397	2 236	27 651
Total	4 171 249	419 788	2 607 630	1 235 252	403 001	8 836 920

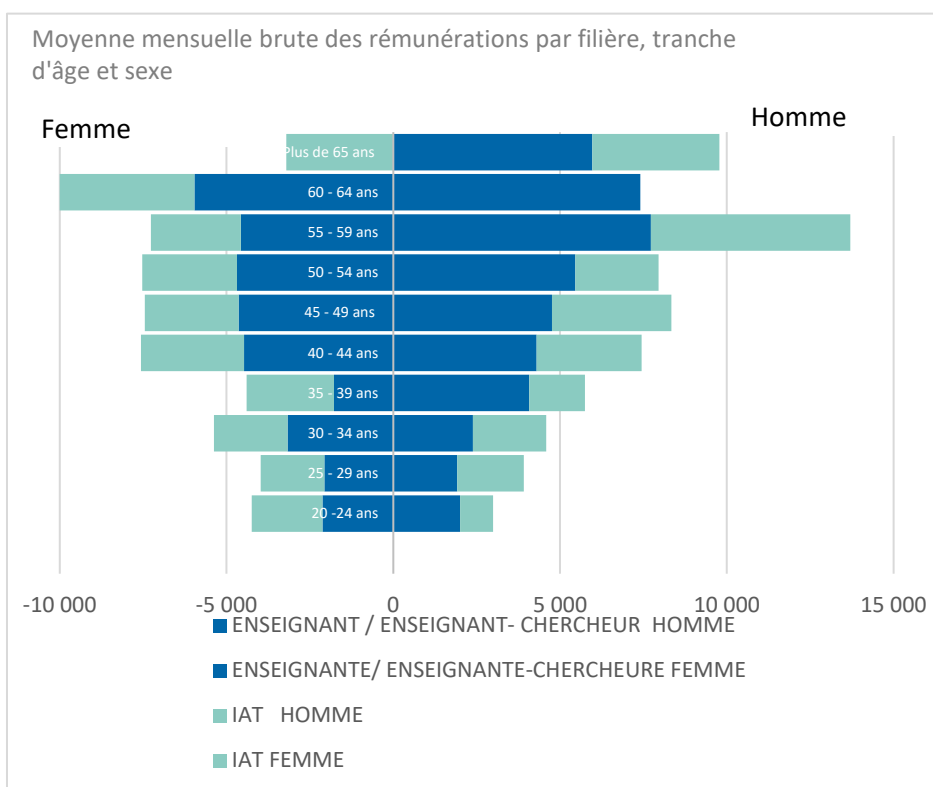


- ➔ Pour la totalité de la rémunération, la part des primes représente pour les :
 - Enseignant.e.s - chercheur.e.s 9 %
 - Enseignant.e.s S 3 %
 - IAT titulaires 14 %
 - Enseignants chercheurs, chercheurs contractuels 5 %
 - IAT contractuels 2 %

5.1.5 Moyenne mensuelle brute des rémunérations des agents de l'ENSCM (hors vacataires et saisonnier) avec rémunérations accessoires (primes et heures complémentaires) par tranche d'âge, filière et sexe.

	Moyenne rem. Brute 2022 en €			
	Enseignant.e.s / enseignant.e.s - chercheur.e.s		IAT	
	Homme	Femme	Homme	Femme
20 - 24 ans	2 007	2 124	987	2 122
25 - 29 ans	1 918	2 071	1 994	1 905
30 - 34 ans	2 388	3 169	2 195	2 212
35 - 39 ans	4 076	1 776	1 674	2 624
40 - 44 ans	4 299	4 475	3 149	3 086
45 - 49 ans	4 756	4 635	3 581	2 813
50 - 54 ans	5 462	4 686	2 490	2 837
55 - 59 ans	7 725	4 574	5 972	2 698
60 - 64 ans	7 402	5 966		4 265
*plus de 65 ans	5 971		3 802	3 212

- ➔ Les plus hautes moyennes brutes des rémunérations :
 - Pour les E-EC H : le 60-64 ans : 7 725 €
 - Pour les EC femmes : 60-64 ans : 5 966 €
 - Pour les IAT H : 55-59 ans : 5 972 €
 - Pour les IAT F : 60-64 ans : 4 265 €



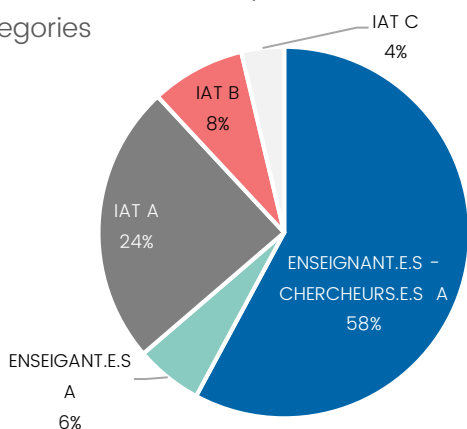
5.1.6 Masse salariale des agents permanents

A. Par filière, grade et sexe

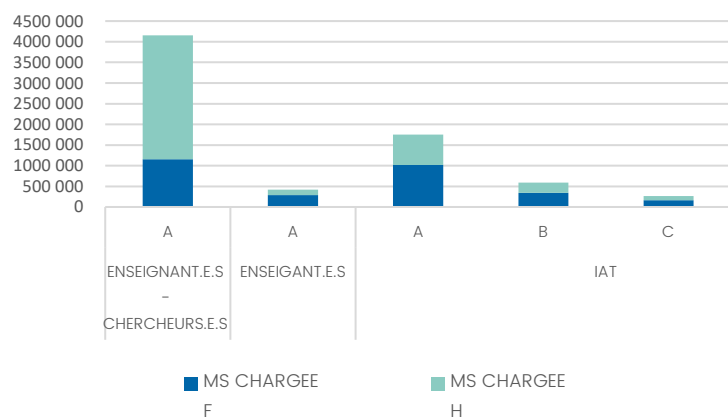
		Ms brute			Ms chargée		
		Ms brute F	MS brute H	Total	Ms chargée F	Ms Chargée H	Ms chargée total
Enseignant.e.s - chercheur.e.s	A	648 544	1 700 749	2 349 293	1 152 051	3 005 086	4 157 137
Enseignant.e.s	A	155 796	68 943	224 738	291 199	128 589	419 788
IAT	A	606 308	436 713	1 043 022	1 019 591	731 237	1 750 829
	B	196 405	143 398	339 803	338 856	250 594	589 450
	C	93 481	61 728	155 209	164 289	103 062	267 351
	Total 2022	1 700 534	2 411 531	4 112 065	2 965 986	4 218 568	7 184 555
	Total 2021	1 593 800	2 321 508	3 915 307	2 816 460	4 060 986	6 877 446

- ➔ 88% de la MS chargée de l'ENSCM concerne les catégories A, dont
 - 58% destinée aux enseignant.e.s - chercheur.e.s
 - 6 % destinée aux enseignant.e.s
 - 24% destinée aux IAT
- ➔ Catégorie B : 8% de la MS
- ➔ Catégorie C : 4% de la MS

Masse salariale chargée des agents permanents hors CDD par filières et catégories



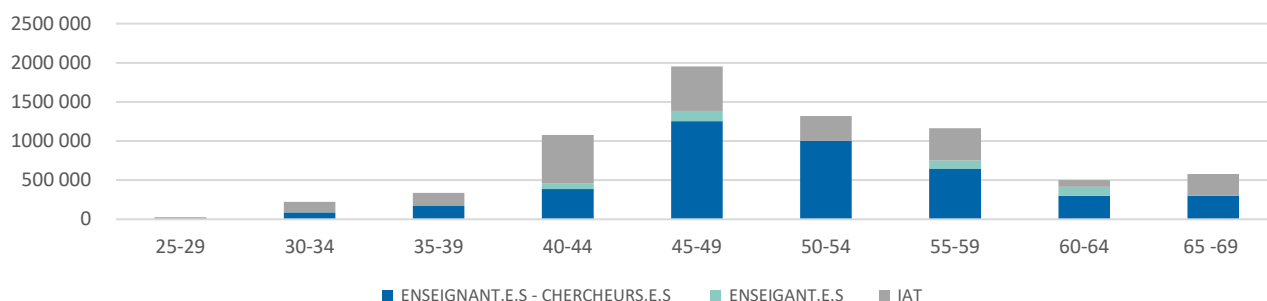
Masse salariale chargée des titulaires permanents par filière catégorie et sexe



B. Par filière et tranche d'âge - montants chargés

	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	Total ms chargée
Enseignant.e.s - chercheur.e.s		87 148	170 349	388 056	1 255 365	1 003 511	648 858	301 712	302 138	4 157 137
Enseignant.e.s				74 197	130 357		103 299	111 936		419 788
IAT	25 065	136 970	169 253	617 122	565 611	316 492	411 412	88 741	276 963	2 607 630
Total 2022	25 065	224 118	339 602	1 079 374	1 951 333	1 320 004	1 163 569	502 389	579 101	7 184 555
Total 2021	123 944	151 491	265 754	1 177 185	2 048 087	1 375 611	789 870	803 192	142 313	6 877 446

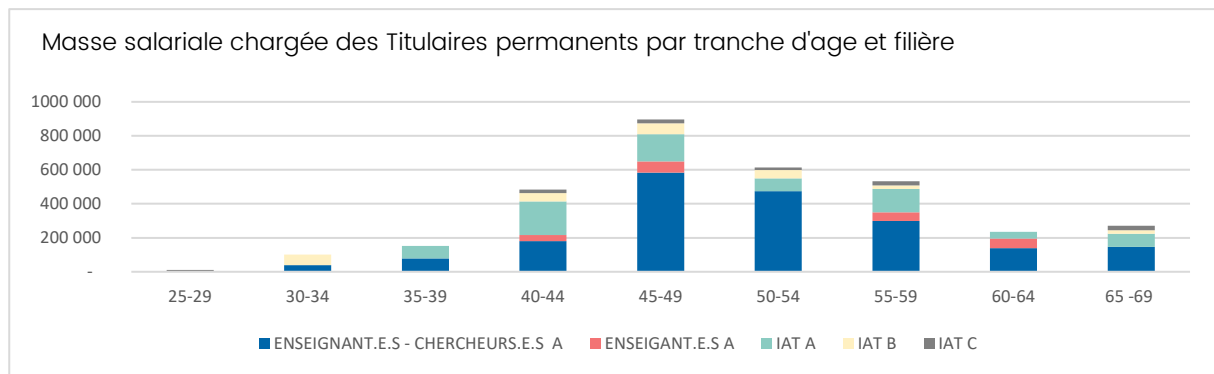
Masse salariale chargée des Titulaires permanents par tranche d'âge et filière



- ➔ La tranche d'âge des 45-49 ans consomme la plus grande part de MS chargée. Comme indiqué précédemment dans le paragraphe 1.2.4 les enseignant.e.s - enseignant.e.s chercheur.e.s titulaires sont principalement sur la tranche des 45-49 ans.

C. Répartition du traitement indiciaire des titulaires



		25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65 -69	Total traitement indiciaire
Enseignant.e.s - chercheur.e.s	A		39 651	77 702	179 844	584 431	473 835	298 440	139 318	146 359	1 939 581
Enseignant.e.s	A				37 125	65 455		52 291	55 614		210 486
IAT	A			73 496	196 539	159 071	75 746	136 088	39 708	76 903	757 552
	B		61 985		49 206	63 852	48 392	22 024		21 972	267 431
	C	11 297			20 531	23 745	16 323	23 788		24 815	120 498
Total 2022		11 297	101 636	151 198	483 245	896 555	614 296	532 632	234 641	270 049	3 295 548



5.1.7 Masse salariale brute annuelle cumulée des dix rémunérations les plus élevées en euros de tous les agents

	Masse salariale brute des 10 plus hautes rémunération	Nombre	
		Femme	Homme
2022	885 789	2	8

- ➔ La masse salariale brute annuelle cumulée des 10 salaires les plus élevées correspond à 17% de la masse salariale globale de l'établissement.
- ➔ Les femmes représentent 20% des 10 salaires les plus élevés.
- ➔ Les 10 rémunérations les plus élevées de l'établissement concernent des enseignant.e.s - chercheur.e.s

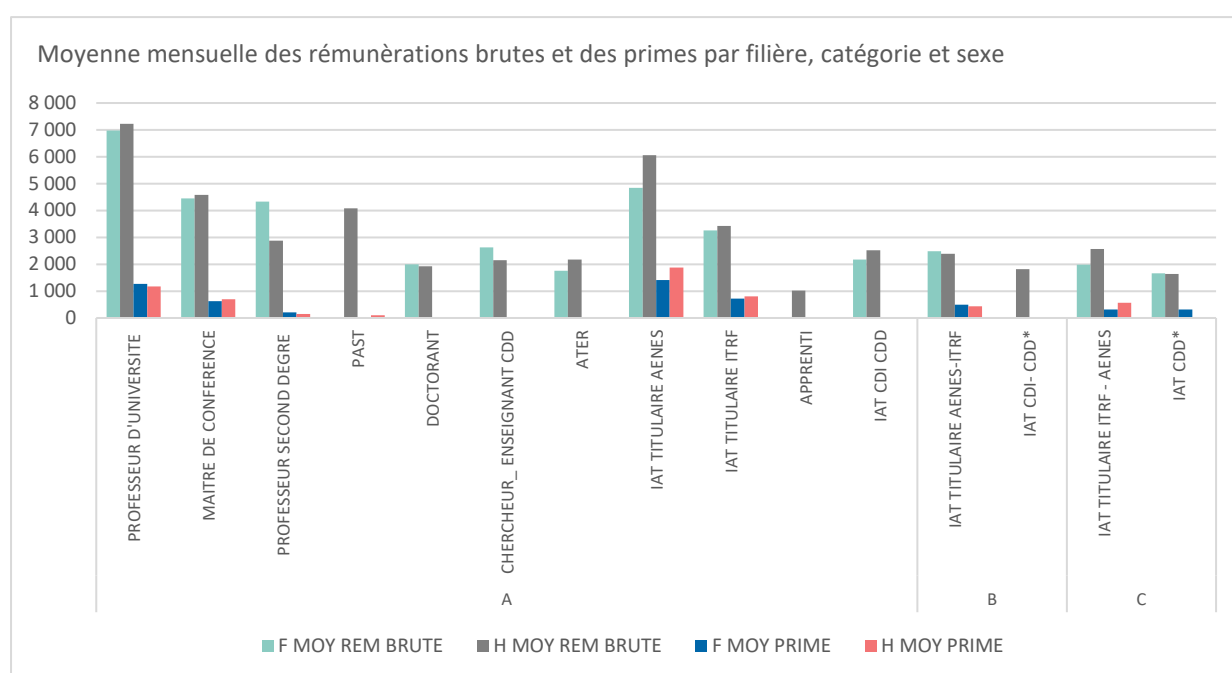
5.2   NOMBRE DE MOIS DE PERSONNES PHYSIQUES PAYEES SUR EMPLOIS
 PARMANENTS OU NON PERMANENTS PAR STATUT, FORME JURIDIQUE

			F	H	Total 2022	Total 2021	
Emploi permanent	Titulaire	Enseignant.e. s - chercheur.e. s	132	308	440	444	
		Enseignant.e. s	36	24	60	60	
		IAT	301	205	506	485	
	Non titulaire	Contrat fonction particulière - absence de corps titulaire	66	72	138	204	
		Professeur associé		12	12	12	
		Remplacement en cas d'absence momentanée d'agent publics			0	18	
		Vacance temporaire d'un emploi dans l'attente d'une nomination d'un agent titulaire	34	9	43	24	
		Sous total	569	630	1 199	1 247	
	Emploi non permanent	Non titulaire	Accroissement saison activité			0	2
			Accroissement temporaire d'activité	4	9	13	24
Apprentis				8	8	9	
ATER			20	7	27	16	
Doctorant			130	187	317	337	
Contrat étudiant			14	5	19		
Vacataire			30	46	76	74	
	Sous total	198	262	460	462		
	Total	767	892	1 659	1 709		

5.3 PRIMES ET INDEMNITES DES TITULAIRES

5.3.1 Rémunérations brutes moyennes dont part de prime par filière, catégorie et sexe

Catégorie		Moyenne rem.		Dont part des primes pour les titulaires				Moyenne 2021 rem. Brute		Dont part des primes pour les titulaires			
		Brute 2022 en €		Y compris HC						Y compris HC			
		F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
A	Professeur.e d'université	6 979	7 222	1272	1176	18 %	16 %	6 348	6 683	800	574	13%	9%
	Maitre.sse de conférence	4 454	4 584	625	698	14 %	15 %	4 270	4 305	531	565	12%	13%
	Professeur second degré	4 328	2 873	212	148	5 %	5 %	4 106	2 852	129	120	3%	4%
	Past		4 078		105		3 %		2 572		105		4%
	Doctorant	1 995	1 927					1 916	1 928				
	Chercheur_ enseignant CDD	2 622	2 156					2 416	2 267				
	ATER	1 755	2 170					1 662	2 192	53	105	3%	5%
	IAT titulaire AENES	4 848	6 056	1418	1880	29 %	31 %	4 629	5 692	1142	1561	25%	27%
	IAT titulaire ITRF	3 261	3 428	721	803	22 %	23 %	3 016	3 347	619	713	21%	21%
	Apprenti		1 024					1154					
B	IAT CDI CDD	2 170	2 522					1 904	2 564				
	IAT titulaire AENES-ITRF	2 481	2 390	490	435	20 %	18 %	2346	2 176	358	310	15%	14%
C	IAT CDI- CDD*		1 823										
	IAT titulaire ITRF - AENES	1 989	2 572	316	563	16 %	22 %	1 708	2 227	216	269	13%	12%
	IAT CDD*	1 662	1 643	312		19 %		1 583	1 600	28	25	2%	2%



En 2022, les enseignants du second degré n'ont pas eu d'évolution concernant leur prime.

Par catégorie les corps bénéficiant des augmentations les plus importantes sont :

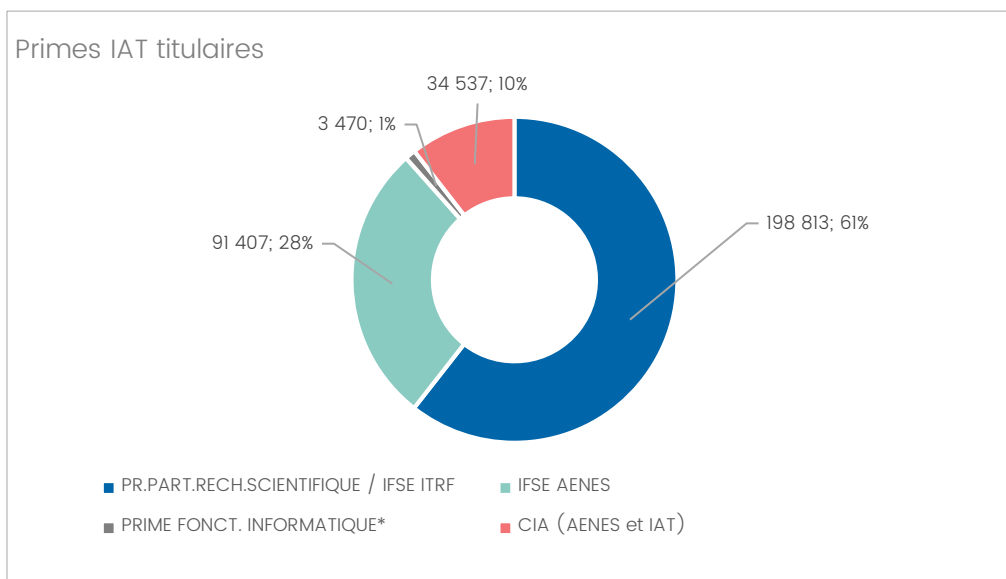
- A : les professeur.e.s
- B : les IAT AENES
- C : l'ensemble des IAT titulaires et contractuels

5.3.2 primes personnels IAT

A. Rémunérations accessoires IAT par montant annuel et nombre de bénéficiaire

Type d'indemnité	Nombre de bénéficiaires	Montant 2022	Montant total 2021	Montant total 2020	Montant total 2019
Pr.part.rech.scientifique / IFSE ITRF	35	198 813	160 269	159 312	151 735
IFSE AENES	9	91 407	76 473	72 678	73 562
Prime fonct. Informatique*	3	3 470	14 134	14 042	14 099
CIA	42	34 537	30 190	36 300	27 112
Total		328 227	281 066	282 332	266 508

➔ La masse salariale des primes IAT titulaires sur l'année 2022 a augmenté de 16.78%.



➔ En 2022 nous notons par rapport à 2021 :

- Une augmentation de 4 points de l'IFSE IAT ITRF,
- Une baisse de 4 points de la prime informatique.

Evolution due à la mise en place de la RIFSEEP pour les ITRF. Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel. Elle est constituée de 2 indemnités :

- L'IFSE qui constitue l'indemnité principale du RIFSEEP. Versée mensuellement, elle tend à valoriser l'exercice des fonctions. L'IFSE remplace toutes les primes existantes qui

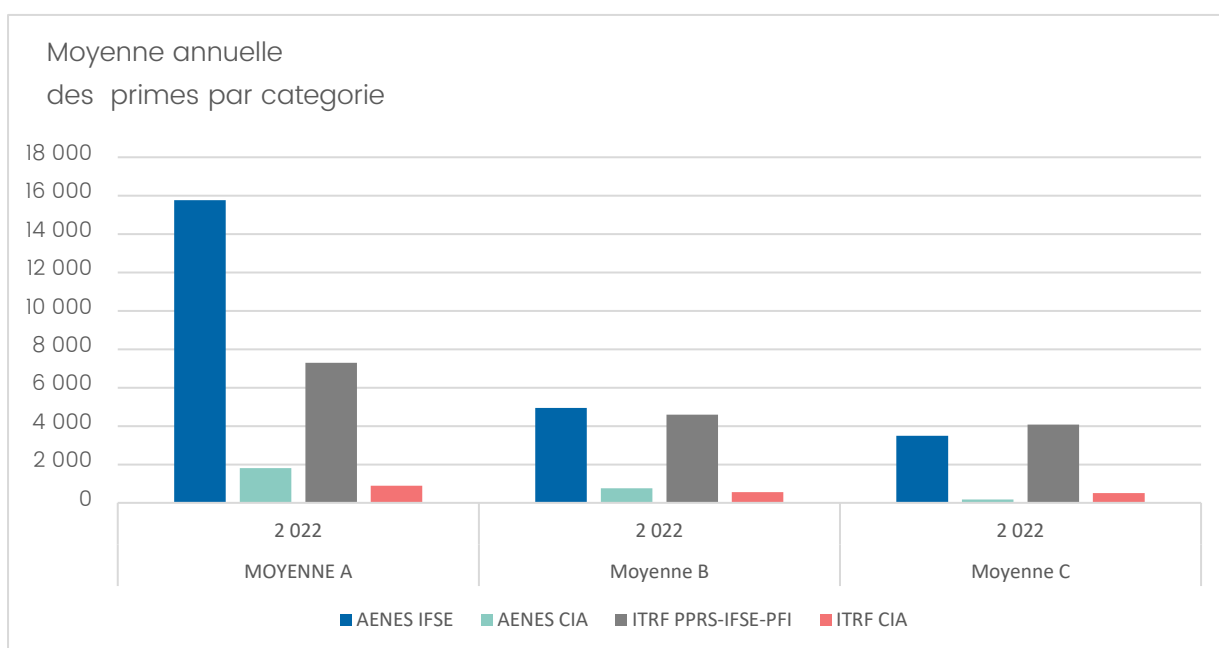
répondent aux mêmes objectifs, au sein de l'ENSCM elle a regroupé la prime participation à la recherche et la prime informatique.

- Le CIA Complément indemnitaire annuel permet de reconnaître spécifiquement l'engagement professionnel et la manière de servir des agents.

B. Rémunérations accessoires IAT par montant moyen annuel, filière et catégorie

		Catégorie A		Moyenne	Catégorie B		Moyenne	Catégorie C		Moyenne
		Femme	Homme	2 022	Femme	Homme	2 022	Femme	Homme	2 022
AENES	IFSE	14 766	17 274	15 769	4 944		4 944	3 496		3 496
	CIA	1 684	2 003	1 811	754		754	179		179
ITRF	PPRS-IFSE-PFI	6 733	8 194	7 301	4 596	4 587	4 592	3 338	4 821	4 080
	CIA	902	896	900	577	526	554	311	695	503

En avril 2022 l'instauration de la prime IFSE pour les ITRF a conduit à une revalorisation de l'ensemble des primes des IAT.

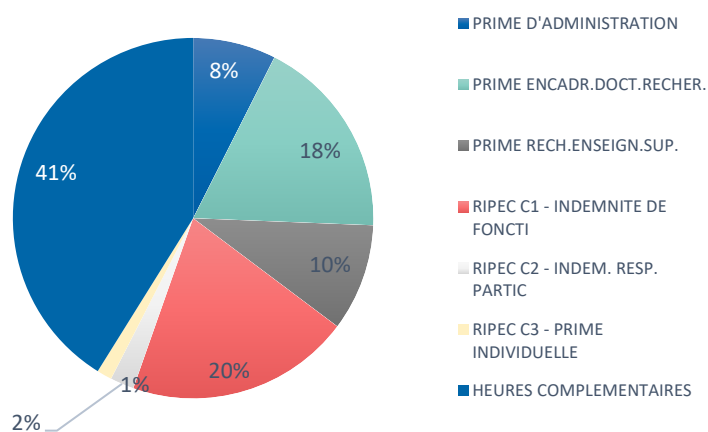


5.3.3 Primes personnels enseignants, enseignants - chercheurs par montant moyen annuel

A. Rémunérations accessoires Enseignant.e.s et Enseignant.e.s – Chercheur.e.s par montant annuel et nombre de bénéficiaire

TYPE D'INDEMNITES	FEMME		HOMME		TOTAL 2021	TOTAL 2021	TOTAL 2020
	NOMBRE DE BENEFICIAIRE	MONTANT 2022	NOMBRE DE BENEFICIAIRE	MONTANT 2022	MONTANT 2022	MONTANT 2019	MONTANT 2020
INDEMNITE DE COMMISSION C.N.U.					0	0	0
PRIME D'ADMINISTRATION (directeur EPA)			1	27627	27 627	27 627	27 627
PRIME ENCADR.DOCT. RECHER.	2	8 000	14	59 404	67 404	69 729	80 178
PRIME RECH.ENSEIGN.SUP.	14	13 764	28	21 914	35 678	89 874	53 671
RIPEC C1 - INDEMNITE DE FONCTI	11	22 523	26	52 186	74 709		
RIPEC C2 - INDEM. RESP. PARTIC	2	2 098	5	5 839	7 937		
RIPEC C3 - PRIME INDIVIDUELLE	4	5 000			5 000		
HEURES COMPLEMENTAIRES	11	51 270	25	101 231	152 501	105 459	150 016
TOTAL GENERAL		102 655		268 201	370 856	292 689	312 359

Masse salariale par type de rémunérations accessoires



- Nous notons une augmentation de 26.7% des rémunérations accessoires des EC entre 2021-2022. Ceci s'explique par la création de la RIPEC. Augmentation de 22% entre le montant PRES 2021 et la somme des montants PRES 2022 et RIPEC C1.
- Augmentation de 52% entre le montant HC 2021 et la somme des montant HC 2022 et RIPEC C2.

En vigueur depuis le 1^{er} janvier 2022, le nouveau régime indemnitaire unifié à destination des enseignant.e.s-chercheur.e.s, personnels assimilés et des chercheurs, appelé RIPEC, se substitue aux primes et indemnités en cours.

En mai 2022 la prime recherche enseignement supérieur d'un montant mensuel de 153€ pour les professeur.e.s d'université et 196 € pour les maître.sse.s de conférence a été transformée en une indemnité RIPEC C1, indemnité liée au grade. Pour 2023, la part statutaire sera portée à 2 800 € pour l'ensemble des personnels concernés pour atteindre 6 400 € en 2027.

RIPEC C2 : indemnité liée à l'exercice de certaines fonctions et responsabilités particulières.

Les composantes 1 et 2 sont des indemnités que les enseignant.e.s et enseignant.e.s-chercheur.e.s touchent de droit. Des groupes de niveaux de fonctions et de responsabilités (plafond) sont fixés par le directeur conformément aux principes de répartition de primes définis par le CA et aux lignes directrices de gestion établissement.

Fonctions de direction d'une unité ou d'une composante (plafond ministériel 18000€)

Responsabilités supérieures (plafond ministériel 12000€)

Responsabilités particulières ou missions temporaires (plafond ministériel 6000€)

La composante fonctionnelle (C2) remplace certaines activités du référentiel.

RIPEC C3 : prime individuelle qui remplace la PEDR. Toutes les PEDR attribuées avant le 1er 01/01/2022 continuent sur leur durée. Il s'agit d'une prime liée à l'engagement professionnel attribuée au titre de l'investissement pédagogique, la qualité des activités scientifiques ou aux tâches d'intérêt général. Elle est attribuée pour 3 ans. Son renouvellement est soumis à un délai de carence d'un an sauf si elle est attribuée à un titre différent.

B. Rémunérations accessoires Enseignant.e.s et Enseignant.e.s – Chercheur.e.s par montant moyen annuel, filière et catégorie

	Type d'indemnités	Femme		Homme	
		Nombre d'agent concernés	Montant moyen par agent	Nombre d'agent concernés	Montant moyen par agent
Professeur.e.s d'université	Prime d'administration			1	27 626
	Prime encadr.doct.recher.			8	3 955
	Prime rech.enseign.sup.	2	613	10	598
	Ripec c1 - indemnité de foncti	2	2 186	12	1 737
	Ripec c2 - indem. Resp. Partic	1	1 436	4	1 432
	Ripec c3 - prime individuelle	2	1 250	9	3 839
	Heures complémentaires	2	10 242	9	4 378
Maître.sse.s de conférence	Prime encadr.doct.recher.	2	4 000	6	3 916
	Prime rech.enseign.sup.	9	783	16	783
	Ripec c1 - indemnité de foncti	9	2 017	16	2 017
	Ripec c2 - indem. Resp. Partic	1	663	1	110
	Ripec c3 - prime individuelle	2	1 250		
	Heures complémentaires	9	3 420	15	4 096
Enseignant.e.s	Prime rech.enseign.sup.	3	1 831	2	1 700
	Heures complémentaires			1	373

Focus bilan PEDR / RIPEC C3

A. Attributions par rapport aux demandes

Année	PR	MCF	Nbre de demandes	Nbre d'attributions	%
					D'attributions par rapport au demandes
2022	2	9	11	4	36.36
2021	7	8	15	7	46,7
2020	7	6	13	3	23
2019	0	5	5	1	20
2018	0	5	5	4	80
2017	2	6	8	6	75
2016	6	3	9	6	67
2015	3	7	10	7	70
2014	1	8	9	4	44
2013	3	5	8	5	63
2012	5	6	11	7	64

- Le pourcentage d'attribution de la RIPEC C3 par rapport à la demande est de 36.36 % soit une baisse de 10 points par rapport à 2021.

B. Pourcentage des bénéficiaires de la PEDR / total des EC

ANNEE	NBRE ENSEIGNANT.E. S	NBRE. BENEFICIAIRES	POURCENTAGE
	CHERCHEUR.E.S		BENEFICIAIRES
			PEDR
2022	36	16	44.44 %
2021	37	16	43.24 %
2020	37	15	40,54 %
2019	35	24	68,57 %

Par délibération de son CA restreint du 25/04/2014, l'ENSCM attribue une PEDR à ses enseignant.e.s - chercheur.e.s classés dans les 20% et 30% les plus éminents par l'instance nationale. Les montants annuels s'échelonnent de 3 500 € à 6 683 € selon le classement 20% ou 30% et le grade du bénéficiaire. Le montant attribué de plein droit aux lauréats de l'IUF senior s'est 10 000 € ; 6 000 € pour les IUF junior. Signe du fort investissement et de l'excellence en recherche et encadrement doctoral de ses personnels, le pourcentage de bénéficiaires de la PEDR à l'ENSCM est particulièrement élevé.

Par délibération du 15/3/2022, l'ENSCM a décidé d'inscrire en 2022 quatre primes RIPEC C3 valorisée à 5000 euros par an (416.66 € /mois)

- Le pourcentage de bénéficiaire de la PEDR et de la RIPEC C3 augmente de 1.2 points par rapport à 2021.

5.4 PERSONNEL BENEFICIAIRE DE LA GIPA

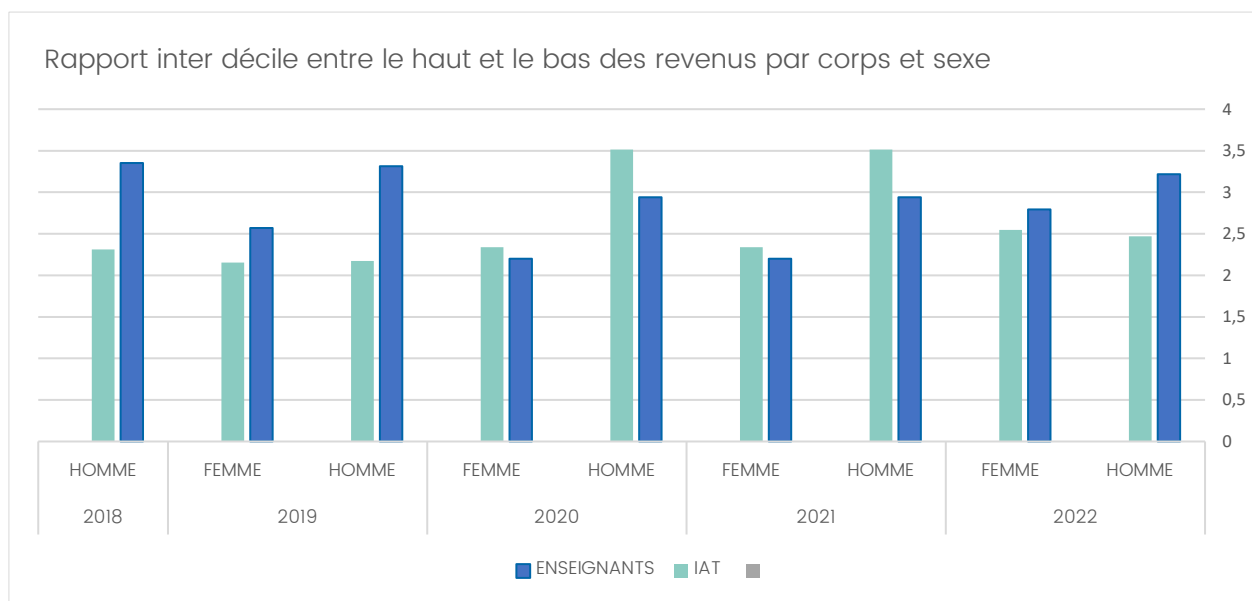
Montant GIPA (par tranche)	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total 2022	Total 2021	Total 2020	Total 2019
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total				
Inf. A 500 €			0			0		1	1	1	0	1	1
500 € - 1000 €			0			0			0	0	1	2	2
1000 € - 1500 €			0			0			0	0	1	0	0
1500 € - 2000 €		2	2			0			0	2	0	2	0
Plus de 2000 €	1		1			0			0	1	0	1	0
Total	1	2	3	0	0	0	0	1	1	4	2	4	3

5.5 REMUNERATION NETTE PAR DECILE¹¹

	2022				2021			
	Enseignant.e.s		IAT		Enseignant.e.s		IAT	
	Enseignant.e.s chercheur.e.s et autres personnels de la recherche 2021				Enseignant.e.s chercheur.e.s et autres personnels de la recherche 22021			
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
Déciles 9	4977	4069	3732	3796	4552	3200	2982	3241
Déciles 8	4768	3361	3632	3188	3711	2452	2820	2482
Déciles 7	3685	3131	3416	2918	3317	1399	2551	2280
Déciles 6	3381	2886	3221	2457	2946	2024	2430	2067
Déciles 5	3100	1922	2874	2308	1954	1930	2158	1864
Déciles 4	2987	1741	2651	2115	1714	1625	1870	1703
Déciles 3	2548	1657	2350	1903	1560	1513	1719	1572
Déciles 2	1675	1594	2094	1755	1479	1421	1574	1308
Déciles 1	1547	1457,6	1512	1492	1416	1399	1334	1246

¹¹ *Le décile* permet de mesurer les différences de revenu. Il découpe la population en tranches égales de 10%, c'est la valeur qui sépare deux tranches.

Rapport inter décile entre le haut et le bas des revenus par corps et sexe



Exemple de lecture

Décile 1 : 10 % de la population homme IAT touche moins de 1512 € de revenu net mensuel.

Décile 2 : 10 % de la population homme IAT touche entre 1512 et 2094€ de revenu net mensuel.

➡ Le rapport inter décile entre le haut et le bas des revenus 2022 :

- des enseignants, enseignants - chercheurs hommes est de 3.22 tandis que celui des femmes est de 2.79.
- des IAT hommes est de 2.47 tandis que celui des femmes est de 2.55.

CHAPITRE 6. SANTE & SECURITE AU TRAVAIL

6.1 RISQUES PROFESSIONNELS : ACCIDENTS DE SERVICE, ACCIDENTS DE TRAJET, MALADIES

	2022			Total 2021	Total 2020	Total 2019
	Homme	Femme	Total 2022			
Accidents de travail / service	1	2	3	2		4
Accidents de trajet			0	7	1	0
Maladies professionnelles			0	0		0

- Nombre d'actes de violence physique envers le personnel (émanant du personnel, avec/sans arrêt de travail, émanant des usagers avec/sans arrêt de travail) : 0
 - Nombre de maladies professionnelles reconnues imputables au service : 0
 - Nombre de décès imputables au service : 0
- ➔ Les accidents de travail et de service en 2022 ont touché 67% de catégorie A dont 67% de femmes.
 - ➔ 33% sont des accidents de travail (agent non titulaire) et 67% sont des accidents de service (agent titulaire).
 - ➔ Les causes des accidents de travail imputable au service sont dues à une chute de personne ou un contact d'exposition. L'ensemble de ces accidents sont survenus en matinée.
 - ➔ On ne dénombre en 2022 aucun accident de trajet ni de maladie professionnelle.

6.2 DISPOSITIF DE SIGNALEMENT PERSONNELS ET USAGES

6.2.1 Nombre de saisines du dispositif de signalement au cours de l'année

Motif signalement	F	H
Harcèlement moral	1	
Injures	1	
Autres : discrimination	1	
	3	0

6.2.2 Suite données au saisines du dispositif de signalement 12 mois après le signalement

- ➔ Aucune saisine de dispositif de signalement au cours de l'année 2022 n'a été remontée.

6.2.3 Reconnaissance d'une faute imputable au service au cours de l'année

Aucune faute imputable de l'employeur n'a été remontée en 2022.

6.3 PROTECTION FONCTIONNELLE

	Demandées			Mise en œuvre		
	F	H	Total	F	H	Total
Nombre de mesures de protection fonctionnelle	3	3	6	3	3	6

6.4 SUICIDES

L'ENSCM ne dénombre pas de tentatives de suicide au travail.

6.5 COMMISSIONS MEDICALES

Aucun agent ne s'est vu proposer une période de préparation au reclassement au cours de l'année, ni n'a fait de demande de reclassement

En 2022 l'établissement n'est pas concerné par les indicateurs concernant :

- La mise en disponibilité d'office pour raison de santé
- Le placement en retraite pour invalidité
- Le licenciement pour inaptitude physique

6.5.1 Temps partiel thérapeutique

En 2022, 3 agents bénéficient d'un temps partiel thérapeutique ils se situent dans les tranches d'âges de 45 -69 ans. 67% sont des femmes de catégorie C et 33 % des catégorie A.

6.6 ACTIONS DE PREVENTIONS

6.6.1 Dialogue social

Deux instances coexistent en 2022 :

Le CHSCT comprend trois représentants du personnel titulaires et autant de suppléants. Il s'est réuni en 2022 une fois au premier semestre. Durant sa mandature de 2018-2022, il n'y a pas eu de visite de service. Depuis 2018, le médecin du travail n'a participé à aucune réunion de l'instance ; un unique rapport d'activité a été établi et communiqué à l'établissement en mars 2022.

Le comité technique (CT) qui s'est réunis 5 fois en 2022. Le comité social d'administration d'établissement (CSAE) a été créé à l'ENSCM par délibération du conseil d'administration (CA) en décembre 2022. Le CSAE est une nouvelle instance de la représentation du personnel dans la fonction publique d'état. Créé par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le comité social fusionne le comité technique (CTE) et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Il est compétent en matière de santé, sécurité et de conditions de travail selon la délibération du CA prise en suivant l'avis du comité technique (CT) formulé lors de sa réunion du 14 avril 2022.

6.6.2 Inspection

Les inspecteurs santé et sécurité au travail sont chargés de contrôler l'application des règles fixées par le décret n°82-453 du 28/08/1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité au travail. Ensemble de règles applicables aux administrations et établissements publics de l'Etat. La fréquence d'inspection varie d'annuelle à décennale, en fonction des risque et caractéristiques de l'établissement. Dans ce cadre depuis 2009, 4 inspections ont été réalisées. En 2018 l'inspection recommande des actions prioritaires :

- Dialogue social en matière de santé et de sécurité au travail
- Vérifications techniques réglementaires
- Prévention des risques psychosociaux ;
- Risques liés à l'utilisation des évaporateurs rotatifs ;
- Risques liés à la conservation d'agents chimiques dangereux dans des réfrigérateurs.

En juillet 2022, une inspection sur 3 jours menée par 2 inspecteurs s'est déroulée sur l'établissement. Des entretiens ont été organisés avec les différents responsables en charges des questions examinées et des représentants du personnel au CHSCT. Un courrier de proposition de mesures immédiates a été transmis le 11 juillet 2022 et un pré rapport signalant toute inexactitude à la mission, le 23 septembre 2022. En conclusion le rapport stipule :

Le déménagement des équipes de recherche constitue des améliorations notables en matière de santé et de sécurité au travail.

La bonne réactivité de l'ENSCM sur les aspects techniques relevant de sa responsabilité, malgré certains points précisés dans le rapport.

Le CHSCT n'a pas joué le rôle consultatif qui est le sien. La mission d'enquête invite l'établissement à profiter de la mise en place du CSAE pour repenser le fonctionnement du dialogue social dans ce domaine. Au-delà du dialogue social ; un dispositif de prévention intégrant une démarche d'évaluation des risques opérationnels, une programmation des actions de prévention au niveau des équipes de recherche et de l'ENSCM est à reconstruire, en prenant en compte les risques psychosociaux.

	2022
Nombre de rapports d'inspection transmis par l'ISST	1
Nombre de réponses de l'administration aux rapports transmis par l'ISST	1

6.6.3 Formation santé sécurité au travail

En 2022, 10 agents ont été formés à la santé sécurité au travail (santé, sécurité, RPS, TMS, ergonomie, risque incendie, secourisme, etc.)

Aucune formation n'a été organisée au cours de l'année suite à un événement grave.

6.6.4 Document unique d'évaluation des risques professionnel (DUERP)

Lors de la création de l'EPE en 2021, l'établissement a demandé à l'UM la possibilité d'être associé au déploiement de l'application évaluation des risques professionnels (EVRP) proposé par l'AMUE en partenariat avec le CNRS. Cette application permet l'identification, l'évaluation, la hiérarchisation et le suivi des risques professionnels, dans l'objectif de définir et de mettre en œuvre les actions correctives et préventives appropriées. L'élaboration d'un DUERP sur la plateforme est en cours d'élaboration par le conseiller de prévention.

Pour rappel le DUERP de l'ENSCM était précédemment établi par l'application DOCUNIC, dont le CNRS a cessé l'hébergement en 2021.

Le DUERP (en cours de rédaction) concerne l'activité :

- Tertiaire (enseignement / services centraux)
- Travaux pratiques (Salles de TP et ChemLab)

Il sera à destination de l'ensemble des personnels, vacataires et usagers de l'ENSCM.

6.6.5 Action de préventions des troubles musculosquelettiques (TMS)

En 2022 aucun service ni d'agent n'ont été concernés par une démarche de prévention des troubles musculosquelettiques (TMS) - pour mémoire en 2021 un ergothérapeute était intervenu pour 2 agents.

6.6.6 Usure

L'usure professionnelle est un processus d'altération de la santé qui s'inscrit dans la durée et qui résulte d'une exposition prolongée à des contraintes de travail (ex : port de charges lourdes, objectifs irréalistes, injonctions contradictoires, pression temporelle) en 2022, l'ENSCM ne présente pas d'agent soumis à ces conditions de travail.

6.6.7 Risques psychosociaux (RPS)

En 2022 l'établissement a reçu des signalements du médecin de prévention alertant l'ENSCM sur un risque psychosocial majeur de 4 agents.

Depuis l'inspection en 2013, la mission d'inspection recommande la mise en œuvre d'un dispositif de prévention des risques psychosociaux. L'action immédiate proposée est la mise en place d'un comité

de pilotage aura en charge, en lien avec le CHSCT puis le CSAE, de définir le dispositif de prévention dans ce domaine. :

- Modalités de l'évaluation des risques psychosociaux en lien avec le DUERP
- Actions de prévention dont un parcours de formation des encadrants
- Dispositifs de détection et de traitement des situations de souffrance au travail

6.7 MEDECINE DE PREVENTION

6.7.1 Organisation des services de médecine de prévention au 31 décembre

Une convention relative à la surveillance médicale préventive des étudiants et du personnels de l'ENSCM par le service commun de médecine de prévention et de promotion de la santé (SCMPPS) de l'UM a été conclue.

Le SCMPPS a pour missions :

- La médecine préventive des étudiants ;
- La surveillance médicale des personnels de tout statut et de toutes catégories ;
- La mise en place d'actions de préventions destinées aux usagers ;
- La réalisation de consultations médicales ;
- Les visites de laboratoires de recherche.

Ces missions sont assurées par des équipes composées de médecins, d'infirmières et de personnels administratifs coordonnées par un directeur.

6.7.2 Suivi médical réalisé sur l'année universitaire 2022-2023

	Surveillance médicale particulière	Visite à la demande de l'administration	Total 2022-2023
Nombre d'agent théoriquement concernés	74	8	82
Nombre d'agent ayant bénéficié d'une visite	66	7	73

7.1 ORGANISATION ET CYCLES DU TRAVAIL DU PERSONNEL IAT

7.1.1 Organisation du temps de travail et des droits à congé annuel personnels IAT¹²

Les personnels recrutés pour assurer des activités de recherche – post doctorants et contractuels IAT dont le contrat mentionne une activité recherche – ne sont pas assujettis aux dispositions d'organisation du temps de travail de l'ENSCM.

Le temps de travail annuel des agents à temps partiel ou à temps incomplet (contractuels), est calculé au prorata de leur quotité de service.

Le droit à congé annuel des agents recrutés en cours d'année ou n'ayant pas travaillé l'année entière est calculé au prorata de la durée des services accomplis.

Lorsqu'ils sont précédés ou suivis d'un jour travaillé, les jours fériés légaux sont comptabilisés comme du temps de travail effectif, pour le nombre d'heures de travail prévu dans l'emploi du temps de la semaine concernée, à l'exception des jours fériés survenant un dimanche ou un samedi et de ceux survenant pendant une période de congés des personnels (congés annuels, temps partiel) qui ne sont pas décomptés ni récupérables. Ils se décomptent au fur et à mesure du déroulement du calendrier.

En début d'année universitaire, le responsable hiérarchique établit les emplois du temps des personnels placés sous sa responsabilité en tenant compte de l'activité de l'établissement, des spécificités et contraintes du service dont il a la charge, des vœux des agents. Le directeur arrête définitivement les emplois du temps annuels des agents dans la première quinzaine du mois de septembre.

Les congés annuels sont calculés sur la base de 45 jours mentionnés dans la circulaire DPATE n° 2002-007 du 21 janvier 2002 relative aux obligations de services des personnels IAT exerçant dans les services déconcentrés et établissements relevant du MEN. Pour un agent à temps complet, le nombre de jours d'ARTT varie en fonction du volume hebdomadaire d'heures travaillées.

Les congés annuels et les ARTT doivent être pris dans la période de référence (du 1^{er} septembre de l'année n au 31 août de l'année n+1). Ils peuvent, toutefois, être reportés dans la limite de dix jours à prendre avant le 1^{er} janvier suivant.

7.1.2 Organisation des cycles de travail des personnels IAT

En fonction des variations de l'activité du service et selon les fonctions occupées, le cycle hebdomadaire de travail peut comprendre des semaines d'amplitude variable. Les modalités d'organisation du cycle et les horaires applicables aux semaines le composant font obligatoirement l'objet d'une concertation avec les personnels en début d'année universitaire. Ils sont arrêtés sous la forme d'un calendrier prévisionnel annuel qui leur est communiqué et qui ne sera pas modifié, sauf en cas de travaux ou de

¹² *Les règles de gestion* des conditions de travail sont gérées par la décision collective RH n°15-011 du 16 octobre 2015.

charges imprévisibles. La durée de travail hebdomadaire, définie à l'intérieur du cycle, ne peut être inférieure à 35 heures ni supérieure à 42 heures.

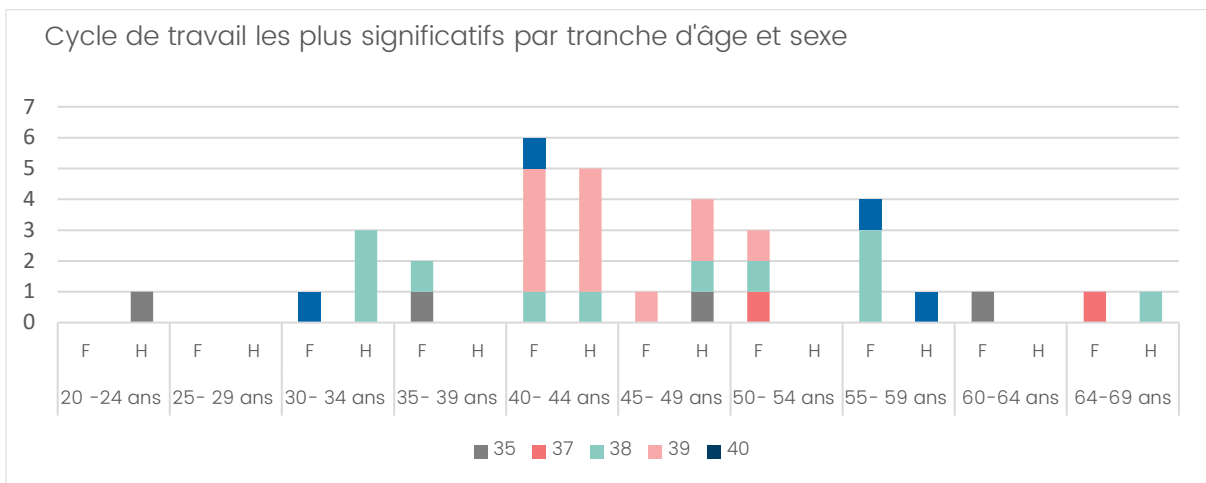
Les pics d'activité correspondent :

- aux semaines de travail atteignant le maximum de l'amplitude hebdomadaire autorisé (42 heures)
- dans la limite de douze semaines par an sous réserve qu'elles correspondent à une charge de travail clairement identifiée.

7.1.3 Cycle de travail par catégorie & tranche d'âge

Temps de travail hebdomadaire	A		B		C		Total 2022
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	
23	1						1
28							0
35	2	1		1			4
37					2		2
38	4	2	1	2	1	2	12
39	5	5	1	1			12
40	1	1	1		1		4
							35

Indicateur calculé avec taux de réponse de 65% sur les 54 effectifs IAT présent au 31/12/2022.



7.1.4 Annualisation du temps de travail au cours de l'année, au terme des congés maternité, paternité et accueil de l'enfant, adoption

En 2022 un seul agent de catégorie A se situant dans la tranche d'âge 40-44, contractuel travaillant pour l'activité recherche a bénéficié de l'annualisation du temps de travail pour accueillir un enfant.

7.1.5 Agents couverts par une charte du temps¹³

Seuls les IAT décomptent leur temps de travail.

Respect des 1607 heures de travail pour un agent à temps plein, jour de fractionnement compris.

	Homme	Femme	Effectif au 31/12/2022
IAT titulaire	16	24	40
IAT non titulaire	7	7	14
	23	31	54

7.2 ASTREINTE

L'astreinte est une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, est tenu de rester à son domicile ou à proximité afin de pouvoir intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration.

La durée de l'intervention et de déplacement sur le lieu de travail est considérée comme du temps de travail effectif.

L'établissement ne dénombre aucun agent soumis à des astreintes. Dans ce cadre les indicateurs de 144 à 146 ne sont pas remontés par l'établissement.

¹³ *Charte du temps de travail* : il convient d'entendre application d'une circulaire relative au temps de travail débattue en CT et approuvée en CA ne concernant que les IAT titulaires et non titulaires.

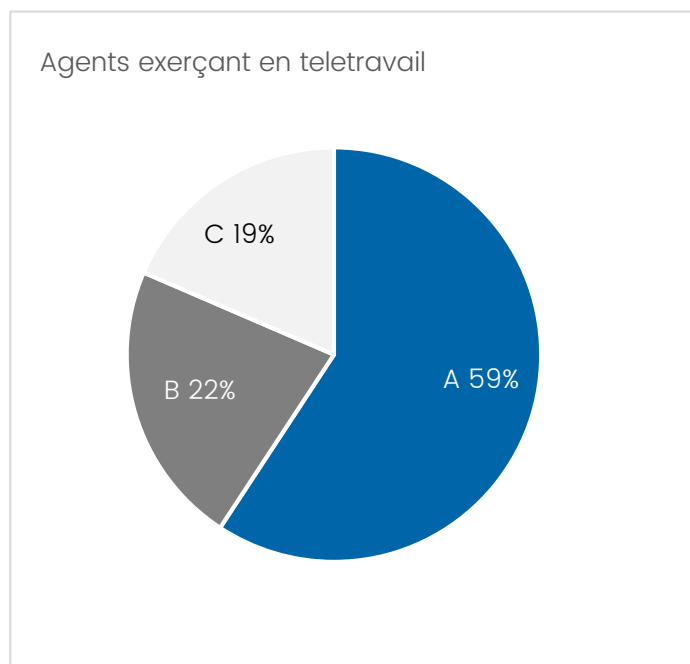
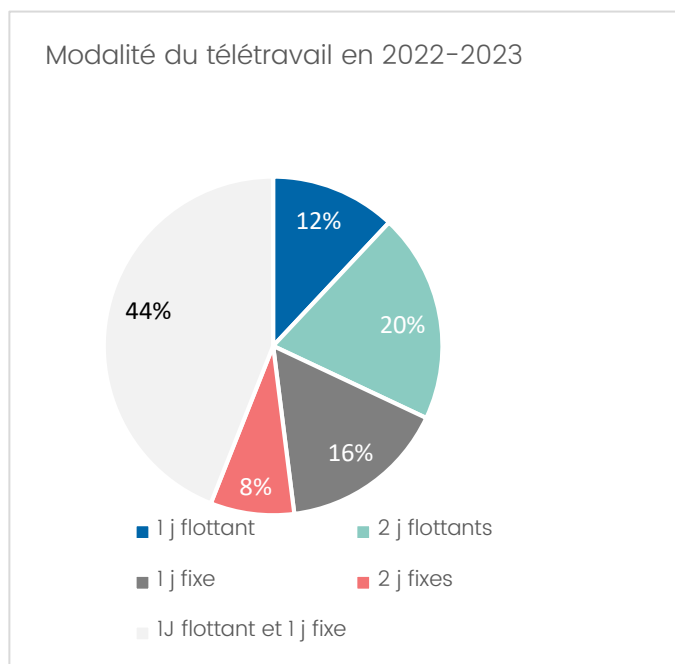
			30 - 34 ans	35 - 39 ans	40 - 44 ans	45 - 49 ans	50 - 54 ans	55 - 59 ans	60 - 64 ans	65-69 ans	Effectifs 2022	Total par catégorie	Total par nombre de jour			
1 jours	A	F		1	2					1	4	5	7			
		H				1					1					
	B	F				1					1					
		H									0					
	C	F						1			1					
		H									0					
2 jours	A	F			2		1	1	1		5	9	18			
		H		1		1	2				4					
	B	F		1		1	1			1	4					
		H				1					1					
	C	F	1			1		1			3					
		H				1					1					
3 jours	A	F				1					1	1				
		H									0					
	B	F									0					
		H									0					
	C	F									0					
		H									0					
	B	H									0	0				
		F									0					
	C	H									0					
		F									0					
				1	3	4	8	4	3	2	2			27		

Lors de sa séance du 30 novembre 2017, le comité technique de l'ENSCM a émis un avis favorable sur les modalités et conditions de mise en œuvre du télétravail par l'établissement, en application du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 et de l'arrêté du 3 novembre 2017 portant application de ce décret au ministère de l'enseignement supérieur.

Le télétravail en 2022 -2023 repose sur des jours fixes et/ou des jours flottants, déterminés avec le supérieur hiérarchique en fonction des besoins du service. Au maximum deux jours fixes et/ou flottants sont accordés en télétravail par semaine

- ➔ 50 % des effectifs IAT exercent en 2022 leurs fonctions dans le cadre du télétravail.

- ➔ 67% des agents exercent leur télétravail sur 2 jours par semaine.
- ➔ Le Télétravail concerne 74% de femmes.
- ➔ En 2022, 2 agents ont pu bénéficier pour raison de santé d'une dérogation à plus de 2 jours.
- ➔ Lors de la campagne annuelle 2022-2023, l'ensemble des demandes formulées par les agents ont été acceptées par la direction.



7.4 HEURES SUPPLEMENTAIRES ¹⁴

7.4.1 Agents en fonction au 31 décembre ayant effectué des heures supplémentaires au cours de l'année

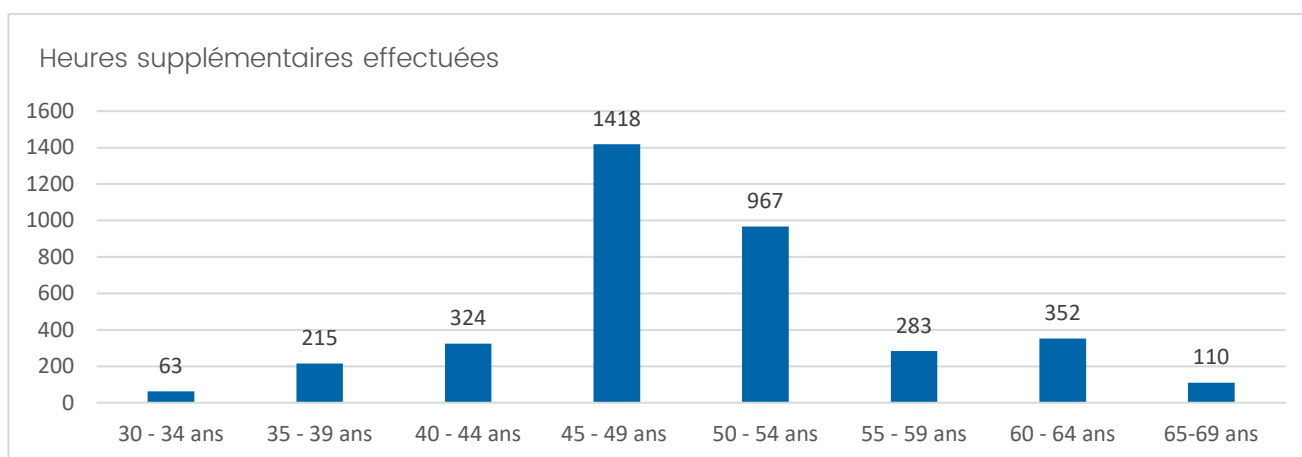
			30 - 34 ans	35 - 39 ans	40 - 44 ans	45 - 49 ans	50 - 54 ans	55 - 59 ans	60 - 64 ans	65-69 ans	Total 2022
IAT	A	F			2			1			9
		H				1					
	B	F									
		H									
	C	F			2		1				
		H			1	1					
ENS & EC	A	F	1		1	4	3		1		35
		H		2	3	8	6	3	1	2	
Totaux			1	2	9	14	10	4	2	2	44

¹⁴ Heures supplémentaires : Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées par un agent à la demande de son chef de service en dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail. Elles ne doivent pas porter la durée du travail effectif au-delà d'une certaine limite et réduire la durée des repos quotidien et hebdomadaire endetta d'une certaine durée. Leur nombre est limité. Elles donnent lieu à repos compensateur ou indemnisation.

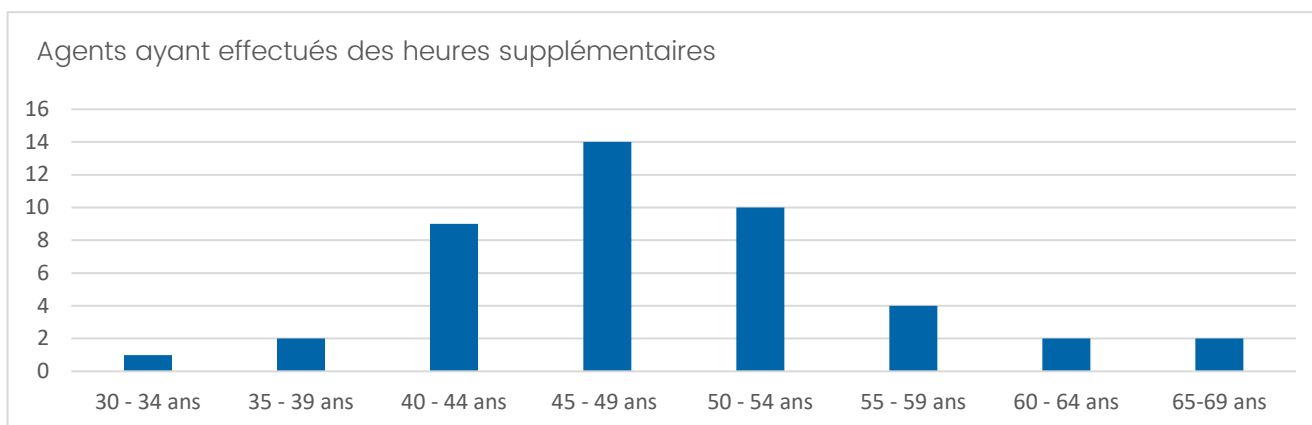
- ➔ 44 agents ont effectué des heures supplémentaires dont 20 % de IAT et 80 enseignant.e.s - chercheur.e.s .

7.4.2 Heures supplémentaires effectuées au cours de l'année

			30 - 34 ans	35 - 39 ans	40 - 44 ans	45 - 49 ans	50 - 54 ans	55 - 59 ans	60 - 64 ans	65-69 ans	Total 2022
IAT	A	F						1			49
		H				8					
	B	F									
		H									
	C	F			17		12				
		H			5	6					
ENS. & EC	A	F	63		79	597	269		231		3683
		H		215	223	807	686	282	121	110	
Totaux			63	215	324	1418	967	283	352	110	3732

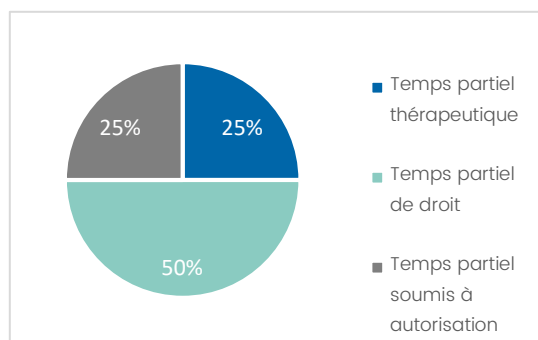


- ➔ 99% des heures supplémentaires sont réalisées par les enseignant.e.s - chercheur.e.s.
- ➔ 64 % des heures supplémentaires sont réalisées par les 45-54 ans.



7.5 TEMPS COMPLET / TEMPS PARTIELS AU 31/12/2022

	2019		2020		2021		2022	
	H	F	H	F	H	F	H	F
TEMPS COMPLET	67	69	71	67	70	55	62	60
TEMPS PARTIEL	3	4	1	0	1	4	1	2



7.6 CONGES ANNUELS, RTT

7.6.1 Jours de congés pris, non pris et non versés au CET

	A		B		C		Total 2022
	F	H	F	H	F	H	
Pris au cours de l'année	457,23	340,74	200,96	152,74	139,24	86,97	1377,88
Non pris et non versé au CET	43,39	77,37	31,18	12,86	15,42	4,34	184,56

Les congés non pris et non versés au CET peuvent être reportés sur l'année universitaire suivante sous la limite de jours.

7.6.2 Autres jours de congés accordés au cours de l'année à l'ensemble du personnel au sein d'un même établissement (par exemple jours fériés locaux)

En 2022 la direction a accordé le vendredi de l'ascension, jour non décompté des jours de congés des agents.

7.7 COMPTES EPARGNES TEMPS

7.7.1 Comptes épargne-temps ouverts au 31 décembre par tranche d'âge et catégorie, dont nombre de comptes ouverts au cours de l'année

			30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60 - 64	65-69	Totaux 2022		2021	2020
			ans	ans	ans	ans	ans	ans	ans	ans				
A	F			2	3	2	1	2	1		11	20		
	H			3	3	1	1		1	9				
B	F	1		1	1	1	1		1	6	9			
	H	1			1	1				3				
C	F			1		1				2	4			
	H			1	1					2				
Total			2	2	9	8	5	4	1	2	33	34	35	

- ➔ 33 agents ont un CET dont 1 ouvert en 2022.
- ➔ 9% des agents ayant ouvert un CET sont des contractuels.
- ➔ 52% des agents ayant ouvert un CET font partie des tranches 40 à 49 ans.

7.7.2 Agents ayant déposé des jours sur leur compte épargne-temps au cours de l'année

		30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60 - 64	65-69	Totaux 2022	2021	2020
A	F		2	3	1	1	2	1		10	16	
	H			1	3		1		1	6		
B	F	1			1	1			1	4	6	
	H	1				1				2		
C	F								1	1	2	
	H			1						1		
		2	2	5	5	3	3	1	3	24	27	22

- ➔ Le nombre d'agent ayant déposé des jours sur leur CET est stable.

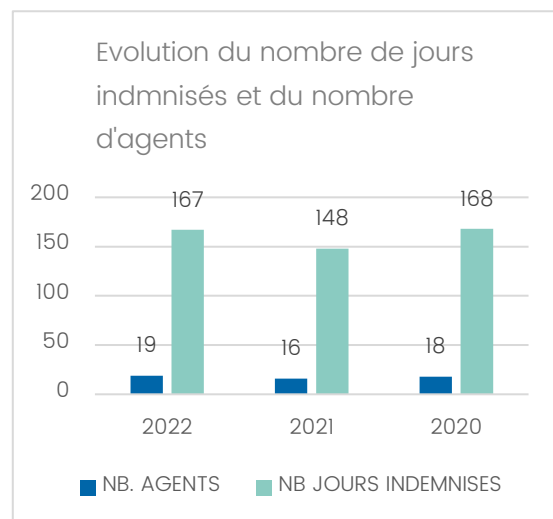
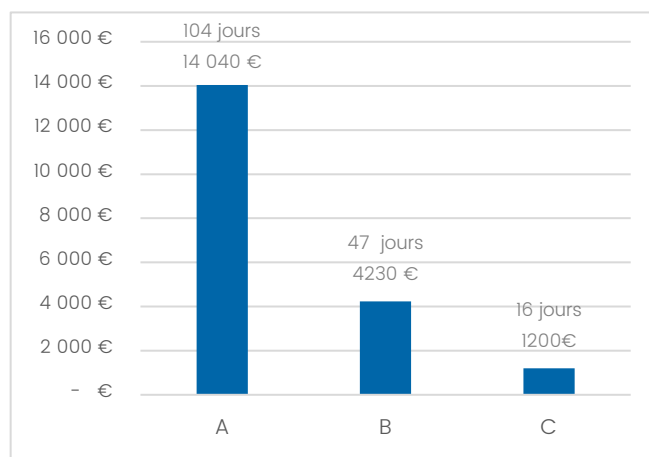
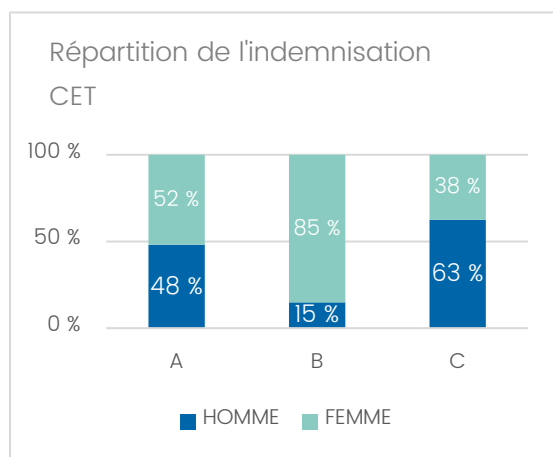
7.7.3 Jours stockés sur les comptes épargne-temps au 31 décembre, dont nombre de jours versés au cours de l'année

			30 - 34 ans	35 - 39 ans	40 - 44 ans	45 - 49 ans	50 - 54 ans	55 - 59 ans	60 - 64 ans	65-69 ans	Total 2022
Jours stockés sur les comptes épargne-temps au 31/12	A	F	0	39	62	50	25	91	58	0	325
		H	0	0	45	128	6	60	0	31	270
	B	F	37		0	49	25	10		40	161
		H	22		0	0	36				58
	C	F			0		6	0		21	27
		H			30	15	0				45
Total 2022			59	39	137	242	98	161	58	92	886
Dont jours versés au cours de l'année	A	F		3	20	6	10	20	8		67
		H			10	27	0	6		10	53
	B	F	10		0	9	10	0		10	39
		H	10			0	7				17
	C	F			0		0	0		10	10
		H			0	10	0				10
Total 2022			20	3	40	42	27	26	8	30	196

7.7.4 Jours des comptes épargne-temps consommés au cours l'année par type de consommation (décret n° 2010-531 du 20 mai 2010)

A. Indemnisation

	Genre	Nb agents	Nb jours indemnises	Montant en €
Catégorie A	H	5	50	6 750
	F	7	54	7 290
	Sous total A	12	104	14 040
Catégorie B	H	1	7	630
	F	4	40	3 600
	Sous total B	5	47	4 230
Catégorie C	H	1	10	750
	F	1	6	450
	Sous total C	2	16	1 200
Total 2022		19	167	19 470
Total 2021		16	148	17 130
Total 2020		18	168	19 875



➡ Répartition du montant d'indemnisation des jours de CET par catégorie fonction publique et genre des agents. Le montant journalier de l'indemnisation des jours de CET est fixé par arrêté ministériel. Il est fixé sur une base forfaitaire par catégorie fonction publique :

- Catégorie A : 135 €
- Catégorie B : 90 €
- Catégorie C : 75 €

➡ En 2022 le nombre moyen de jours indemnises par agent est de 8,7, contre 9,25 en 2021.

➡ Sur les 19 agents bénéficiant de l'indemnisation de jours, 63 % sont des catégories A ce qui est équivalent à 2021.

➡ Entre 2022 et 2021 le nombre de jours de congés indemnises a augmenté de 12,8%.

B. Congés

- ➔ En 2022, 15 jours de comptes épargnes temps ont été utilisés en congé.

7.8 ABSCENCE DE TRAVAIL HORS RAISON DE SANTE

7.8.1 Agents ayant eu au moins une absence hors raison de santé au cours de l'année par motif et catégorie

	A		B		C		Total 2022
	F	H	F	H	F	H	
Congés de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant	1						1
Congés enfants malade	3	2		1	1		7

75% des agents ayant eu au moins une absence de congés enfants malade ou accueillant un enfant dans la famille sont des catégories A et 50% sont des femmes.

7.8.2 Journées d'absence hors raison de santé au cours de l'année par motif et catégorie

	A		B		C		Total 2022
	F	H	F	H	F	H	
Congés de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant	112					112	112
Congés enfants malade	20	2		6	8	20	36
Total	132	2	0	6	8	0	148

7.9 ABSCENCE DE TRAVAIL POUR RAISON DE SANTE

Absence pour raison de sante : nombre d'agent et jour d'absence

	2022		2021		2020		2019	
	Agent	Jours d'absence	Agent	Jours d'absence	Agent	Jours d'absence	Agent	Jours d'absence
Congé maladie ordinaire	35	760	14	379	17	403	23	434
Congé longue maladie	1	71	2	681	2	415	1	295
Congé maladie de longue durée	0				1	132	1	365
	36	831	16	1 060	20	950	25	1 094

En 2022, l'ENSCM a 125% d'augmentation de personnel ayant bénéficié d'un congé maladie par rapport à 2021. Cependant le nombre de jour total est 21% plus faible.

91% des journées d'absence concernent les maladies ordinaires.

Le nombre de jours moyen d'absence pour maladie ordinaire par agent est de 21 jours (27 jours en 2021)

7.9.1 Nombre d'agent ayant eu une absence de travail pour raison de santé par catégorie

	A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	
Congé maladie ordinaire	12	8	3	4	6	2	35
Congé longue maladie					1		1
Total	12	8	3	4	7	2	36
	20		7		9		

Les absences pour raison de santé sont majoritairement dues aux agents de catégorie A 55% dont 60% sont des femmes.

7.9.2 Jours d'absence de travail pour raison de santé par catégorie

	A		B		C		Total
	F	H	F	H	F	H	
Congé maladie ordinaire (CMO)	236	123	25	64	201	111	760
Congé longue maladie (CLM)					71		71
Total	236	123	25	64	272	111	831
	359		89		383		

Les agents de catégorie C ont plus de jours d'absence dus à un CMO 312 jours (46%) soit en moyenne par agent 39 jours contre 18 jours pour les catégories A et 5 jours pour les catégories B.

7.9.3 Jours de carance imputés aux agents suite à une absence pour raison de santé et montant total des sommes brutes retenues

		30 - 34 ans	35 - 39 ans	40 - 44 ans	45 - 49 ans	50 - 54 ans	55 - 59 ans	60 - 64 ans	65-69 ans	Totaux		
Nombre de jour de carence	A	F	6	1	2					9	12	
		H			2				1	3		
	B	F								0	2	
		H	1			1	1			2		
	C	F			2		3	1			6	11
		H			3		2				5	
Total nbre. Jour		1	6	6	5	6	1	0	1	25		
Total montant retenu		57,39	330,62	251,81	462,01	492,75	55,29	0	171,68	1821,55		

Un agent public en arrêt maladie, (fonctionnaire ou contractuel), ne bénéficie du maintien de son traitement ou de sa rémunération qu'à partir du 2^{ème} jour d'arrêt de travail. Le 1er jour de congé de maladie, appelé jour de carence, n'est pas rémunéré. Soit en 2022, 25 jours pour un montant de 1821 €

CHAPITRE 8. ACTION SOCIALE

8.1 BUDGET 2022

	2022			2021	2020
	AE	CP	% masse salariale	CP	% masse salariale
Prestation interministérielle (PIM)	10 178	10 178	0,1%	7 141	0,1%
PIM- restauration	3 556	3 556		792	
PIM- prestation séjours d'enfants	591	591		334	
PIM- enfants handicapés	6 031	6 031		6 014	
Action sociale d'initiative d'établissement (ASIE)*	20 192	20 192	0,2%	9 481	0,1%
ASIE - aide restauration	16 239	16 239		3 792	
ASIE - aide aux soins couteux	682	682		1 621	
ASIE - aide à l'accueil périscolaire	371	371			
ASIE - aide aux parents d'enfants lycéens ou étudiants	1 800	1 800		1 800	
ASIE - participation aux activités culturelles et sportives pour les agents	100	100		143	
ASIE - aide exceptionnelle	1 000	1 000		2125	
Fête de Noël	5 173	4 694	0,1%	4 804	0,1%
PSE protection social complémentaire	19 860	19 860	0,2%		
PDE	2 447	2 447	0,03%	776	0,0%
Forfait mobilité durable	5 067	5 067	0,1%	1 600	0,0%
Total 2022	43 058	42 579	0,5%	23 803	0,3%

Entre 2021 et 2022 le budget de l'action sociale a augmenté de 79% soit 18776 € en plus.

8.2 AGENTS BENEFICIAIRES DE PRESTATIONS SOCIALES, PAR TYPE DE PRESTATION

	A		B		C		Total
	H	F	H	F	H	F	
Restauration	47	33	4	5	1	5	95
Prestation séjours d'enfants		3					3
Enfants handicapés	1	1					2
Aide aux soins couteux	3	1					4
Aide à l'accueil périscolaire		4					4
Aide aux parents d'enfants lycéens ou étudiants	2						2
Participation aux activités culturelles et sportives pour les agents		1					1
Aide exceptionnelle		2					2
Total	53	45	4	5	1	5	113

En 2022 86% des bénéficiaires d'une prestation sociale sont des agents de catégorie A et 48 % sont des femmes.

8.3 SUBVENTIONS PAR TYPE D'ACTION SOCIALE

8.3.1 Prestations interministérielles à réglementation commune (PIM)

Les PIM sont des prestations d'action sociale définies au niveau ministériel. Leurs montants sont fixés annuellement. Les aides portent sur les allocations suivantes :

- Jeunes adultes handicapés pour permettre la poursuite d'études
- Pour parents d'enfants handicapés
- Pour parents effectuant un séjour en maison de convalescence
- Prestation pour séjours d'enfants (vacances, séjours scolaires)

Les taux des prestations d'action sociale à réglementation commune

		Taux 2022	Taux 2021	Taux 2020	Taux 2019
RESTAURATION	Prestation repas	1,38	1,29	1,27	1,26
AIDE A LA FAMILLE	Allocation aux parents séjournant en maison de repos avec leur enfant	23,95	23,95	23,59	23,36
SUBVENTIONS POUR	En colonies de vacances enfants de moins de 13 ans	7,69	7,69	7,58	7,50
	En colonies de vacances enfants de 13 ans à 18 ans	11,63	11,63	11,46	11,35
SÉJOURS D'ENFANTS	En centres de loisirs sans hébergement journée complète	5,55	5,55	5,46	5,41
	En centres de loisirs sans hébergement journée ou demi-journée	2,80	2,80	2,76	2,73
	En maisons familiales de vacances et gîtes séjours en pension complète	8,09	8,09	7,97	7,89
	En maisons familiales de vacances et gîtes séjours autre formule	7,69	7,69	7,58	7,50
	Séjours mis en œuvre dans le cadre éducatif forfait pour 21 jours ou plus	76,69	76,69	78,49	77,72
	Séjours mis en œuvre dans le cadre éducatif pour les séjours d'une durée inférieure, par jour	3,79	3,79	3,73	3,70
	Séjours linguistiques enfants de moins de 13 ans	7,69	7,69	7,58	7,50
	Séjours linguistiques enfants de de 13 à 18 ans	11,64	11,64	11,47	11,36
	ENFANTS HANDICAPÉS	Allocation aux parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans (montant mensuel)	167,54	167,54	165,02
Allocation pour les jeunes adultes handicapés poursuivant des études ou un apprentissage entre 20 et 27 ans : versement mensuel au taux de 30% de la base mensuelle de calcul des prestations familiales.		30% base mensuelle	30% base mensuelle		
Séjours en centres de vacances spécialisés (par jour)		21,94	21,94	21,61	21,40

PIM : nombre de dossier et montant des aides sociales

	PIM restauration		PIM- prestation séjours d'enfants		Enfants Handicapés	
	Nbre de dossiers	Subv. Annuelle ENSCM	Nbre de dossiers	Subv. Annuelle ENSCM	Nbre de dossiers	Subv. Annuelle ENSCM
2019	29	1852	3	293	1	2938
2020	36	821	2	341	2	3960
2021	32	792	2	334	2	6014
2022	26	3 556	3	591	3	6031

- ➔ Entre 2021 et 2022 le nombre de bénéficiaires des PIM a baissé de 23% cependant le montant de la subvention a augmenté de 348%.

8.3.2 Action sociale à l'initiative de l'ENSCM (ASIE)

Les ASIE sont des prestations d'action sociale définies par l'ENSCM. Ce sont des prestations à caractère facultatif. Il résulte de ce principe qu'elles ne peuvent être accordées que dans la limite des crédits prévus à cet effet

Ces aides portent sur les actions suivantes dont les objectifs sont rappelés ci-dessous :

A. Aide à la restauration

L'ENSCM participe aux frais de restauration de ses personnels déjeunant dans les restaurants administratifs (UM et CNRS) et inter-administratif (CROUS). Cette subvention est complémentaire à celle allouée dans le cadre interministériel et révisée annuellement pour les agents dont l'indice majoré est inférieur ou égal à 465 (PIM 1.38 € par repas).

Jusqu'à avril 2022 cette subvention complémentaire s'adressait à tous les personnels ayant un indice majoré inférieur à 549. A partir d'avril suite à une proposition faite par les élus du comité technique, l'ENSCM propose une aide de 30% du tarif des trois restaurants administratifs quel que soit l'indice des agents.

B. Soins coûteux

Apporter une aide aux personnels et à leurs enfants sur une partie des dépenses engagées pour frais médicaux, optique, orthodonties, etc...

Apporter une aide à l'agent, qui doit se loger temporairement près d'un établissement de soins suite à l'hospitalisation de son conjoint, enfant ou parent.

C. Aide à l'accueil périscolaire

Apporter une aide aux parents qui inscrivent leurs enfants à la garderie de l'école, les matins et les soirs, en dehors des horaires scolaires et qui ne bénéficient pas d'une aide similaire.

D. Aide aux parents d'élèves du secondaire ou du supérieur

Apporter une aide aux parents dont les enfants poursuivent une année d'étude ou de formation éloignée du domicile familial et qui prennent un logement en location (appartement, chambre ou résidence universitaire, internat).

E. Participation aux activités culturelles et sportives pour les agents

Encourager la pratique d'une activité culturelle ou sportive chez les agents de l'ENSCM.

F. Aide exceptionnelle

Ces aides visent à permettre aux agents de surmonter des difficultés financières imprévisibles compromettant gravement leur environnement matériel ainsi que celui de leur famille. Elles sont attribuées sur proposition de la commission sociale. La commission intervient après que tous les dispositifs sociaux de droit commun ont été épuisés. Elle examine les dossiers instruits et présentés de façon anonyme par les assistantes sociales et se prononce sur l'attribution d'une aide financière ou d'un prêt sans intérêt.

ASIE : Nombre de dossier et montant des aides sociales

	ASIE Restauration		ASIE aide aux soins coutoux		ASIE aide à l'accueil périscolaire		ASIE - aide aux parents d'enfants lycéens ou étudiants		ASIE Participation aux activités culturelles et sportives pour les agents		ASIE aide exceptionnelle		TOTAL Subvention ENSCM
	Nbre de dossiers	Subv. Annuelle ENSCM	Nbre de dossiers	Subv. Annuelle ENSCM	Nbre de dossiers	Subv. Annuelle ENSCM	Nbre de dossiers	Subv. Annuelle ENSCM	Nbre de dossiers	Subv. Annuelle ENSCM	Nbre de dossiers	Subv. Annuelle ENSCM	
2019	28	2501	2	229	2	178	1	600	10	758			5 964
2020	36	71	1	302	1	91	1	1800	1	318	2	1000	2 422
2021	60	2782	3	1621,45					2	142,5	1	225,25	9 481
2022	95	16 239	1	682	5	37	3	1800	1	100	2	1000	20 192

- ➔ Entre 2021 et 2022 nous notons une augmentation de 90% du nombre bénéficiaires restauration des ASIE, ainsi qu'une augmentation de 328% du montant de la subvention

8.3.3 Plan déplacement entreprise - mobilité durable

Le PDE¹⁵ (plan déplacement entreprise) concerne la prise en charge partielle par l'ENSCM du prix du titre d'abonnement pour tout agent public titulaire ou contractuel qui utilise les transports en commun ou un service public de location de vélos pour aller de son domicile à son travail. La prise en charge n'est pas liée à la rémunération de l'agent. Plus qu'une aide sociale, il s'agit d'un effort des employeurs publics pour encourager les modes de transport alternatifs aux véhicules individuels polluants.

¹⁵ Texte de référence : [décret n°2008-1501](#) du 30 décembre 2008 relatif au remboursement des frais de transport des salariés.

Le forfait "mobilités durables", prévu par la loi d'orientation des mobilités du 24 décembre 2019 a pour finalité l'encouragement des agents à recourir à des modes de transports alternatifs et durables.

Le montant du forfait « mobilités durables » est proportionnel au nombre de déplacements domicile-travail réalisés par l'agent au cours de l'année civile précédant celle du versement du forfait.

À compter du 1er janvier 2022, le montant annuel du est fixé à :

- 100 euros lorsque le nombre de déplacements est compris entre 30 et 59 jours,
- 200 euros lorsque le nombre de déplacements est compris entre 60 et 99 jours,
- 300 euros lorsque le nombre de déplacements est d'au moins 100 jours.

Pour demander le versement du FMD, l'agent doit établir une déclaration sur l'honneur qui atteste de l'utilisation de l'un ou de plusieurs modes de transport éligibles et du nombre de jours de déplacements réalisés à l'aide de ces moyens de transport,

A. Remboursement domicile travail -PDE

	PDE-abonnement pris en charge 50%		
	Nbre dossier	Subv annuelle ENSCM	Moyenne / agent
2019	37	5 780 €	156 €
2020	24	3 652 €	152 €
2021	10	776 €	78 €
2022	18	2 447 €	136 €

B. FMD -forfait mobilité durable

	FMD - forfait mobilité durable		
	Nbre dossier	Subv annuelle ENSCM	Moyenne / agent
2021	16	1 600 €	100 €
2022	27	5 067 €	188 €

	FMD		PDE		Total
	F	H	F	H	
A	8	15	10	5	38
B		1		1	2
C	2	1	1	1	5
	10	17	11	7	45

➔ 36% (20 % 2021) des agents de l'ENSCM utilisent pour leur déplacement domicile travail un mode de transports alternatifs et durables. 84 % de ces agents sont des catégories A et 46% sont des femmes.

8.3.4 Aides collectives pour les fêtes de fin d'année

L'ENSCM a offert aux enfants des personnels de l'ENSCM de moins de 12 ans une carte cadeau de 20 euros et un goûter de Noël (39 enfants) et a remis à l'ensemble du personnel une carte cadeau de 30 €. La dépense s'est élevée à 5 173 euros. Plus qu'une aide sociale, il s'agit d'un présent non barémé destiné à renforcer la cohésion de la communauté des personnels.

39 enfants d'agent de l'ENSCM ont été conviés au spectacle de Noël et au goûter organisé par l'UM.

8.3.5 Bilan consultation assistantes sociales 2022

A compter de l'automne 2017, l'ENSCM a conclu une convention avec l'UM pour faire bénéficier ses agents de deux types de prestations assurées par les services de l'université de Montpellier : entretiens par un assistant de service social et instruction puis avis de la commission sociale de l'UM sur les demandes d'aides exceptionnelles. Cette convention a été motivée par la difficulté de recruter des assistants de service social à la vacation, ce qui ne favorise pas le suivi des situations individuelles et ne permet pas de mettre suffisamment en perspective les situations de gêne ou détresse éprouvées par les agents de l'ENSCM.

	Nombre de dossier reçus	Nombre de dossier présentes en commission locale	Nombre d'agents accompagnés
Janv. 2021 à nov. 2022	NC	NC	NC
Janv. 2020 à nov. 2021	2	2	2
Janv. 2019 à nov. 2020	Pas de données remontées		
Janv. 2018 à nov. 2019	0	0	1
Nov-2017 à oct. 2018	8	2	7

8.3.6 Activités sportives et culturelles

A. SUAPS

Le service universitaire des activités physiques et sportives est un service commun de l'UM, chargé d'enseigner et de promouvoir la pratique physique et sportive de tous les étudiants et personnels de l'université de Montpellier. Une convention a été mise en place pour permettre l'accès gratuit aux agents de l'ENSCM aux activités sportives proposées par le SUAPS.

24 agents (83 % de femmes) se sont inscrits pour l'année 2021-2022.

B. APUM

L'association des personnels de l'université de Montpellier (APUM) fonctionne à l'image d'un comité d'entreprise afin de participer à la motivation et au bien-être du personnel. Dans cette optique des ateliers, sorties et spectacles sont proposés. Elle gère aussi le restaurant administratif Minerve du site triolet.

CHAPITRE 9. ORGANISMES CONSULTATIFS

9.1 INSTANCES DE REPRESENTATION ET DE CONCERTATION

	Représentants titulaires		Représentants suppléants	
	Homme	Femme	Homme	Femme
Conseil d'administration (CA)	14	12	2	2
Conseil scientifique (CS)	18	5		
Comité technique d'établissement (CTE)	6	4	5	5
Comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)	2	1	1	2
Commission paritaire d'établissement (CPE)	5	4	2	4

Nombre d'instance en 2022	Nombre de réunions	Nombre de journées d'autorisation d'absence
Conseil d'administration (CA)	5	2,5
Conseil scientifique (CS)	5	2,5
Conseil des études et de la vie étudiante (CEVE)	4	2
Comité social d'administration (CSA) / (CT)	5	2
Comité hygiène sécurité (CHSCT)	1	0.5

9.2 EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

En 2022 aucune demande n'a été faite pour participer aux réunions d'un organisme directeur ou au congrès d'un syndicat.

9.3 MOYENS HUMAINS ACCORDES AUX SYNDICATS

Volume annuel du contingent global de crédit de temps syndical prévu à l'article 16 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982.

	CGT	UNSA
Crédit de temps syndical notifié en heure	0	160

Volume de crédits de temps syndical effectivement utilisé en distinguant le nombre d'ETP de crédits de temps syndical effectivement utilisés (décharges + crédits d'heures)

	Répartition des crédits de temps syndical (ETP)	
	Décharges d'activités	Crédits d'heures
CGT		
UNSA	0,1	NC

* Non Communiquée

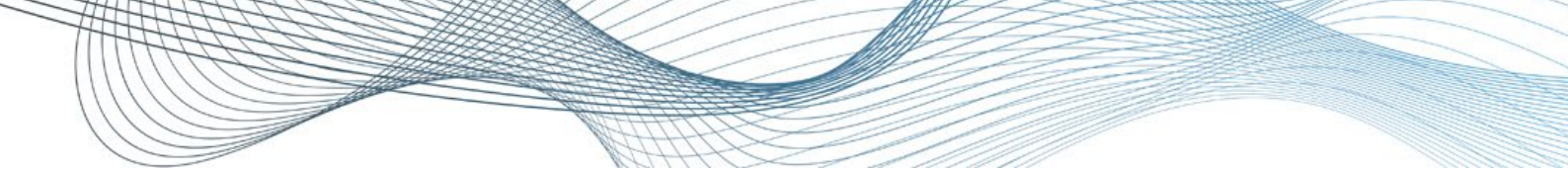
Lorsqu'un bâtiment compte au moins 50 agents, les syndicats représentatifs ayant une section syndicale disposent au moins d'un local commun. Dans ce cadre l'ENSCM a mis à disposition un local d'une surface de 10,5m² pour 34 agents élus.

9.4 NOMBRE DE NEGOCIATION AU COURS DE L'ANNEE

L'ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique a permis d'insérer dans la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires des dispositions favorisant la conclusion d'accords négociés dans les trois versants de la fonction publique et visant à développer une véritable culture de la négociation dans les pratiques du dialogue social, notamment de proximité.

Les nouvelles dispositions de la loi ont notamment permis d'étendre les champs ouverts à la négociation à quatorze thématiques :

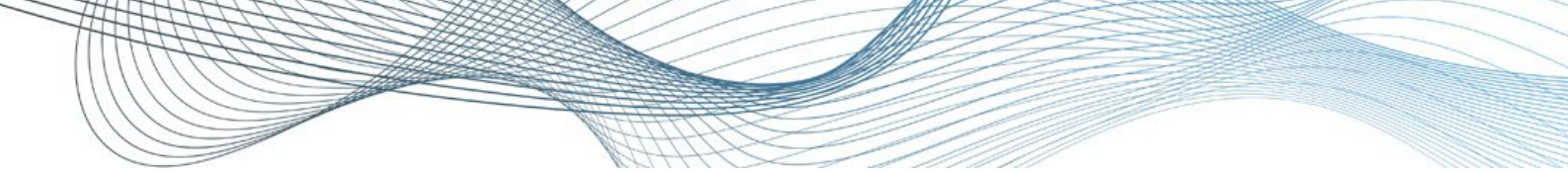
- 1° les conditions et l'organisation du travail, notamment les actions de prévention dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité et de la santé au travail ;
- 2° le temps de travail, le télétravail, la qualité de vie au travail, les modalités des déplacements entre le domicile et le travail ainsi que les impacts de la numérisation sur l'organisation et les conditions de travail ;
- 3° l'accompagnement social des mesures de réorganisation des services ;
- 4° la mise en œuvre des actions en faveur de la lutte contre le changement climatique, de la préservation des ressources et de l'environnement et de la responsabilité sociale des organisations ;
- 5° l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- 6° la promotion de l'égalité des chances et à la reconnaissance de la diversité et la prévention des discriminations dans l'accès aux emplois et la gestion des carrières ;
- 7° l'insertion professionnelle, le maintien dans l'emploi et l'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap ;
- 8° le déroulement des carrières et à la promotion professionnelle ;
- 9° l'apprentissage ;
- 10° la formation professionnelle et la formation tout au long de la vie ;
- 11° l'intéressement collectif et les modalités de mise en œuvre de politiques indemnitaires ;
- 12° l'action sociale ;
- 13° la protection sociale complémentaire ;
- 14° l'évolution des métiers et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.



	2022	
Évolution des rémunérations et du pouvoir d'achat des agents publics (i de l'article 8 bis de la loi du 13 juillet 1983)	2	IFSE/RIPEC
La mise en œuvre des actions en faveur de la lutte contre le changement climatique, de la préservation des ressources et de l'environnement et de la responsabilité sociale des organisations (4° du i de l'article 8 ter de la loi du 13 juillet 1983)	1	Plan de sobriété
L'action sociale (12° du i de l'article 8 ter de la loi du 13 juillet 1983)	1	ASIE restauration

9.5 JOURS NON TRAVAILLES AU COURS DE L'ANNEE POUR FAITS DE GREVE

	2022
Nombre de jour de grève	8



Cet ouvrage a été réalisé par le service d'aide au pilotage avec la contribution des services :

- Ressources humaines
- Financier,
- Patrimoine
- Vie institutionnelle

Edité par : l'ENSCM

Direction : Pascal DUMY

Conception et graphisme : Céline CABROL

Rédactrices : Céline CABROL, Sandrine LIEUTAUD

Relectures : Florent FEDIERE, Sandrine LIEUTAUD, Grégory THEROND