

Délibération : N°2026-06-25 : 13

Le Conseil d'Administration de l'ENSCM s'est réuni en séance plénière le jeudi 25 juin 2026, sous la présidence de Monsieur Philippe LYX, Président du Conseil d'administration.

Point à l'ordre du jour : Approbation du rapport Social Unique (RSU) 2025

Membres du conseil en exercice ayant	
Voix délibérative :	26
Membres présents :	23
Dont membres ayant voix délibérative :	16
Membres représentés ayant voix délibérative :	7
Quorum :	13

Après s'être assuré du quorum, suite à la présentation et aux débats qui s'en sont suivis, le Président du Conseil d'Administration demande aux membres de se prononcer :

<u>Le résultat du vote est le suivant :</u>	
Membres présents ou représentés :	23
Pour : 23 voix	
Contre : 0 voix	
Abstention : 0 voix	

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration de l'Ecole Nationale Supérieure de Chimie de Montpellier approuve : **le Rapport Social Unique (RSU) 2025, avec 23 voix pour.**

Fait à Montpellier, le 26 juin 2026
Le Président du Conseil d'Administration
Monsieur Philippe LYX



Transmise à la Rectrice le : 01/07/2026

Modalités de recours contre la présente délibération :

En application de l'article R. 421-1 du code de justice administrative, le Tribunal administratif peut être saisi par voie de recours formé contre la présente délibération, et ce dans les deux mois à partir du jour de sa publication et sa transmission au Recteur, en cas de délibération à caractère réglementaire.



RAPPORT SOCIAL UNIQUE

2025



LE MOT DU DIRECTEUR

Le Rapport Social Unique (RSU) 2025 s'inscrit dans la continuité des éditions précédentes, désormais pleinement intégré au pilotage des ressources humaines de l'établissement, conformément aux dispositions issues de la loi du 6 août 2019 relative à la Transformation de la Fonction Publique.

Cette édition intègre les évolutions introduites par l'arrêté du 13 mai 2025, qui actualise la structuration et la présentation des bases de données sociales de la fonction publique de l'État. Ces ajustements renforcent la lisibilité, la qualité et la transparence des informations mises à disposition des acteurs du dialogue social.

Le RSU constitue un temps fort dans la vie de l'établissement. Il offre une vision consolidée de la situation sociale, permet d'en analyser les évolutions et constitue un outil d'aide à la décision pour la gouvernance, tout en favorisant un dialogue social éclairé et constructif.

L'année 2025 a été marquée par plusieurs étapes structurantes. L'établissement a ainsi conduit des démarches d'évaluation majeures, avec l'audit de la Commission des titres d'ingénieur (CTI) et sa contribution à l'évaluation HCERES dans le cadre de l'EPE. La gouvernance a également été renouvelée à l'occasion des élections des conseils centraux de novembre 2025.

En matière de ressources humaines, l'année a été caractérisée par des évolutions significatives : mouvements de personnel, adoption d'une nouvelle charte de gestion des personnels contractuels intégrant une revalorisation des rémunérations, ainsi que la poursuite de la politique indemnitaire, notamment au bénéfice des personnels administratifs et techniques. Ces mesures s'accompagnent d'un renforcement de l'action sociale, notamment via la majoration des aides à la restauration, à la culture et au sport.

Par ailleurs, l'établissement a poursuivi ses engagements en matière de responsabilité sociétale, avec l'adoption de son Schéma Directeur Développement Durable, Responsabilité Sociétale et Environnementale, l'obtention du label Employeur ProVélo (médaille d'argent) et la mise en œuvre du deuxième plan en faveur de l'égalité professionnelle.

Enfin, l'année 2025 a vu le lancement de l'élaboration du Schéma Pluriannuel de Stratégie Immobilière (SPSI), structurant les orientations à venir en matière patrimoniale.

Au-delà des données présentées, ce rapport reflète avant tout l'engagement de l'ensemble des personnels, dont l'implication quotidienne constitue le fondement de la dynamique et de la réussite de notre établissement. Je tiens à leur adresser mes remerciements les plus sincères.

Le Directeur

Pascal DUMY

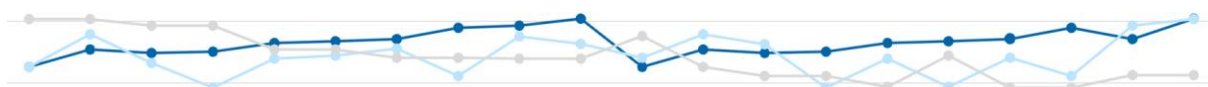


- Les indicateurs de l'arrêté du 13 mai 2025 sont identifiables dans le document par les termes « BDS » Base de Données Sociales suivi du numéro référent, par exemple : BDS FPE 101.
- Les termes H IND signifient : données hors indicateurs de l'arrêté du 13 mai 2025.
-  Comparaison de la situation professionnelle des femmes et des hommes
-  Comparaison au niveau national – documents de référence :
 - Éditions 2024 du rapport annuel sur l'état de la Fonction publique - DGAFP (chiffres 2022 et 2023)
 - Panorama 2023 des personnels enseignants de l'enseignement supérieur -MESRE-DGRH (chiffres 2023)
 - Rapport 2025 Statistique Publique de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (chiffres Sies 2023).



SOMMAIRE

PRÉSENTATION DE L'ENSCM.....	10
1.1 ORGANIGRAMME	10
1.2 ACTIVITÉS DE L'ENSCM ET CHIFFRES CLÉS	11
1.2.1 Activités de l'ENSCM.....	11
1.2.2 Chiffres clés 2025	12
1.2.3 Personnels hébergés.....	12
1.2.4 Masse salariale (MS)	12
CHAPITRE 1. EMPLOIS & EFFECTIFS	16
1.1 EMPLOIS ET EFFECTIFS GLOBAUX	16
1.1.1 Évolution des plafonds d'emploi en ETPT.....	16
1.1.2  Effectifs en fonction par plafond, statut d'emploi, filière, (ETPT, ETP, effectif physique)	18
1.1.3  Effectifs physiques et ETPT par statut d'emploi, catégories, filière, type d'emploi	20
A.  Caractérisation par effectifs globaux (EC, IAT, ER)	22
B.  Caractérisation des effectifs IAT	24
C.  Caractérisation des effectifs titulaires enseignants – chercheurs, enseignants et contractuels enseignants recherche.....	28
1.1.4  Effectifs physiques par statut d'emploi, par filière, tranches d'âge	30
1.1.5 Effectifs physiques par âge moyen, médian par catégorie.....	33
A. Âge moyen.....	33
B. Âge médian.....	34
1.1.6  Effectifs physiques par service, par métier, par catégorie.....	36
1.1.7  Effectifs physiques des contractuels par type de contrat	38
A. Effectifs physiques par fondement juridique de contrat, catégorie.....	38
B.  Effectifs physiques par type de contrat et durée des contrats sur emploi permanent et non-permanent	39
1.1.8  Effectifs physiques des vacataires et contractuels étudiants.....	40
1.1.9  Indicateur de situation au regard du handicap	41
1.2 TRANSFORMATION DE CDD EN CDI	41
1.3  DEMANDES D'AUTORISATION D'EXERCICE D'UNE ACTIVITE ACCESSOIRE	42
CHAPITRE 2. RECRUTEMENTS.....	44
2.1 RECRUTEMENTS DES PERSONNELS TITULAIRES	44
2.1.1  Recrutements des personnels IAT	44
2.1.2  Recrutements des personnels enseignants, enseignants-chercheurs	44



2.2 RECRUTEMENTS DES PERSONNELS CONTRACTUELS	45
2.2.1 Nombre d'agents contractuels CDD recrutés au cours de l'année.....	45
A.  Par fondement juridique et par durée	45
B.  Par fondement juridique et par catégorie.....	46
CHAPITRE 3. PARCOURS PROFESSIONNELS.....	50
3.1 MOBILITÉ	50
3.1.1 Position statutaire.....	50
A.  Effectifs physiques des agents titulaires par position statutaire, par catégorie	50
B.  Effectifs physiques des agents titulaires par position statutaire, par filière	50
3.1.2 Nombre de candidatures, nombre de postes publiés et pourvus.....	51
3.2 CONCOURS ET PROMOTIONS INTERNES	51
3.2.1 Les concours et examens professionnels.....	51
A. Concours et examens professionnels organisés par l'établissement	51
B.  Part des femmes dans les jurys de concours et examens professionnels.....	52
3.2.2 Les promotions des personnels IAT titulaires.....	52
A. Tableau d'avancement	52
B. Listes d'aptitude.....	53
C. Personnel IAT contractuel	54
3.2.3 Les promotions des personnels enseignants et enseignants chercheurs titulaires	55
A. Promotion des enseignants-chercheurs	55
B. Promotion des enseignants	55
3.3 DÉPARTS À LA RETRAITE ET AUTRES DÉPARTS DÉFINITIFS OU TEMPORAIRES DES TITULAIRES ET DES CONTRACTUELS	56
3.3.1  Départs par corps.....	56
3.3.2  Départs par motif et par catégorie	56
3.3.3  Nombre de départs vers le secteur privé	57
CHAPITRE 4. FORMATIONS ORGANISÉES PAR L'ENSCM.....	60
4.1. VOLUMÉTRIE DES STAGIAIRES ET DES AGENTS FORMÉS EN 2025 (PERSONNELS ET HÉBERGÉS)	60
4.2. VOLUMÉTRIE DES AGENTS DE L'ENSCM	61
4.2.1  Répartition des formations par statut de l'agent et catégorie.....	61
4.2.2 Formation continue (FC)	62
A.  Répartition formation continue par type de formation et catégorie.....	62
B.  Répartition formation continue par domaine de formation.....	63
4.2.3  Formation professionnelle hors formation continue	64
4.3.  VOLUMÉTRIE DES AGENTS AYANT EU UNE ACTIVITÉ EN 2025 ET N'AYANT SUIVI AUCUNE FORMATION SUR TOUTE L'ANNÉE	65



4.4.	DÉPENSES DES FORMATIONS ET INDEMNISATIONS DES AGENTS DURANT LEUR FORMATION	65
4.4.1	Dépenses par type de formation.....	65
4.5.	CONGÉS DE FORMATION & CONGES POUR RECHERCHES OU CONVERSIONS THEMATIQUES	66
4.6.	ENTRETIENS PROFESSIONNELS	66
CHAPITRE 5.	RÉMUNÉRATION.....	68
5.1	MASSE SALARIALE	68
5.1.1	Masse salariale chargée (PSOP) ventilée par libellé de dépenses	69
5.2	 MASSE SALARIALE BRUTE ANNUELLE CUMULEE DES DIX RÉMUNÉRATIONS LES PLUS ELEVEES	71
5.3	PERSONNELS BÉNÉFICIAIRES DE LA GIPA	71
5.4	 DISTRIBUTION DES RÉMUNÉRATIONS NETTES PAR DECILE POUR LES EMPLOIS PERMANENTS REMUNERES DANS L'ANNÉE	72
5.5	RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES BRUTES VERSÉES	73
5.5.1	Rémunérations annuelles brutes par statut d'emplois	73
5.5.2	 Rémunérations annuelles brutes par catégorie	74
5.5.3	Rémunérations annuelles brutes par statut, catégorie, tranche d'âge	75
5.5.4	Répartition du traitement indiciaire des titulaires.....	76
A.	 Répartition du traitement indiciaire brut des titulaires par catégorie.....	76
B.	Répartition du traitement indiciaire brut des titulaires par tranche d'âge.....	77
5.5.5	Répartition des primes et indemnités des titulaires.....	78
A.	 Répartition de la nouvelle bonification indiciaire des titulaires (NBI)	78
B.	Répartition indemnité de résidence annuelle	78
C.	Répartition supplément familial de traitement (SFT)	80
D.	Rémunération accessoire des IAT	82
E.	Rémunération accessoire des enseignants et enseignants-chercheurs	83
5.5.6	Heures complémentaires (HC) EC et heures supplémentaires (HS) IAT	85
5.6	 NOMBRE DE MOIS DE PERSONNES PHYSIQUES PAYÉES POUR LES AGENTS SUR EMPLOIS NON-PERMANENTS ET PERMANENTS PAR STATUT	86
CHAPITRE 6.	SANTÉ & SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	88
6.1	 RISQUES PROFESSIONNELS : ACCIDENTS DE SERVICE, ACCIDENTS DE TRAJET, MALADIES PROFESSIONNELLES	88
6.2	DISPOSTIF DE SIGNALEMENT DES PERSONNELS	88
6.2.1	 Nombre de saisine du dispositif de signalement au cours de l'année	88
6.2.2	 Nombre d'actes de violence et de victimes, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes recensés dans l'année.....	88
6.2.3	Reconnaissance d'une faute inexcusable de l'employeur au cours de l'année.....	89
6.3	PROTECTION FONCTIONNELLE	89

6.4	ACTEURS DE PRÉVENTION	89
6.5	FORMATION SPÉCIALISÉ EN SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL	89
6.6	COUVERTURE DES RISQUES PROFESSIONNELS	89
6.6.1	Programme annuel de prévention sur l'année N-1	89
6.6.2	Traçabilité des expositions professionnelles.....	90
6.6.3	Contrôles par les inspecteurs santé et sécurité au travail au cours de l'année	90
6.6.4	Risques psychosociaux (RPS) et usure professionnelle.....	91
6.7	COMMISSIONS MÉDICALES	91
6.7.1	Reclassement.....	91
6.7.2	Temps partiel thérapeutique	91
6.8	FORMATION DES AGENTS À LA PRÉVENTION	91
6.9	MÉDECINE DE PRÉVENTION	92
CHAPITRE 7.	ORGANISATION DU TRAVAIL.....	94
7.1	ORGANISATION ET CYCLES DU TRAVAIL DU PERSONNEL IAT	94
7.1.1	Organisation du temps de travail et des droits à congés annuels des personnels IAT	94
7.1.2	Organisation des cycles de travail des personnels IAT	94
A.	 Cycle de travail par catégorie.....	95
B.	 Cycle de travail par tranche d'âge.....	96
7.1.3	Annualisation du temps de travail au cours de l'année, au terme des congés maternité, paternité et accueil de l'enfant, adoption.....	96
7.1.4	 Agents couverts par une charte du temps	96
7.2	ASTREINTE	96
7.3	TÉLÉTRAVAIL	97
7.4	HEURES SUPPLÉMENTAIRES & HEURES COMPLÉMENTAIRES	98
7.4.1	 Heures supplémentaires réalisées par des IAT	98
7.4.2	 Heures complémentaires effectuées par les enseignants et enseignants chercheurs... 100	100
7.5	 TEMPS COMPLET / TEMPS PARTIEL	101
7.6	CONGES ANNUELS, RTT	101
7.6.1	 Jours de congés pris, non pris et non versés au CET.....	101
7.6.2	Autres jours de congés accordés au cours de l'année à l'ensemble du personnel.....	102
7.7	COMPTES ÉPARGNE-TEMPS	102
7.7.1	 Comptes épargne-temps ouverts au 31 décembre,	102
7.7.2	 Agents ayant déposé des jours sur leur compte épargne- temps.....	103
7.7.3	 Jours stockés sur les comptes épargne-temps au 31 décembre,.....	103
7.7.4	 Jours des comptes épargne-temps consommés.....	104
7.7.5	Jours des comptes épargne-temps indemnisés ou compensés.....	105



7.8	ABSENCE DE TRAVAIL HORS RAISON DE SANTE	106
7.8.1	 Nombre d'agents ayant eu au moins une absence hors raison de santé.....	106
7.8.2	 Nombre de journées d'absence hors raison de santé	107
7.9	ABSENCE DE TRAVAIL POUR RAISON DE SANTE	108
7.9.1	Absence pour raison de santé au cours de l'année par motif	108
7.9.2	 Nombre d'agent ayanant eu une absence pour raison de santé	108
7.9.3	 Nombre total de journées d'absence pour raison de santé	108
7.10	 JOURS DE CARENCE et MONTANT BRUT IMPUTÉS AUX AGENTS	109
CHAPITRE 8. ACTION SOCIALE ET CULTURELLE.....		112
8.1	BUDGET 2025	112
8.2	 AGENTS BÉNÉFICIAIRES DE PRESTATIONS SOCIALES, PAR TYPE DE PRESTATION	113
8.2.1	Nombre d'agents bénéficiaires de prestations sociales, par type de prestation.....	113
8.2.2	Nombre d'agent ayant demandé au moins une prestation par tranche d'âge	113
8.3	SUBVENTIONS PAR TYPE D'ACTION SOCIALE	114
8.3.1	Prestations interministérielles à réglementation commune (PIM)	114
8.3.2	Action sociale à l'initiative de l'ENSCM (ASIE)	116
A.	Aide à la restauration.....	116
B.	Soins coûteux.....	116
C.	Aide à l'accueil périscolaire	116
D.	Aide aux parents d'élèves du secondaire ou du supérieur	116
E.	Participation aux activités culturelles et sportives pour les agents.....	117
F.	Aide exceptionnelle.....	117
8.3.3	Plan déplacement entreprise - mobilité durable	118
8.3.4	Action sociale pour Noël.....	119
8.3.5	Bilan consultation assistantes sociales 2025	119
8.3.6	Activités sportives et culturelles.....	120
A.	Service universitaire des activités physiques et sportives (SUAPS)	120
B.	Association du personnel de l'Université de Montpellier (APUM)	120
CHAPITRE 9. VIE INSTITUTIONNELLE & JURIDIQUE.....		121
9.1	 INSTANCES DE REPRESENTATION ET DE CONCERTATION	121
9.2	EXERCICE DU DROIT SYNDICAL	121
9.3	MOYENS HUMAINS ACCORDES AUX SYNDICATS	122
9.4	NOMBRE DE NÉGOCIATION AU COURS DE L'ANNÉE	122
9.5	JOURS NON TRAVAILLÉS AU COURS DE L'ANNÉE POUR FAITS DE GRÈVE	123



CHIFFRES CLÉS ENSCM 2025

EMPLOIS 2026

Plafond
d'emploi fixé
par l'État



121 ETPT

Plafond
d'emploi voté
au BI



120.93 ETPT

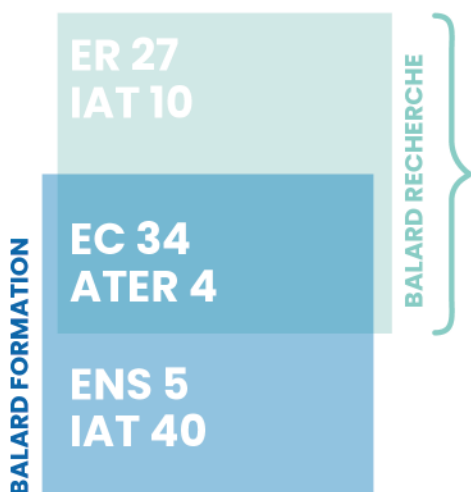
Plafond
d'emploi
consommé



114.59 ETPT

AGENTS ENSCM

120
agents
dont :



UMR

17 IBMM
32 ICGM
21 IEM
3 ICSM
2 UAR PAC

PERSONNELS HÉBERGÉS

9



DIPLÔMÉS

152



(dont 18 apprentis)

USAGERS

426 élèves dont :

279 en formation initiale sous statut étudiant

89 en formation en apprentissage

2 en formation continu

56 élèves en césure



BUDGET DE L'ÉTABLISSEMENT 2025

12 907 594 €

dont

9 161 103 €

de masse salariale

PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

7 brevets
déposés

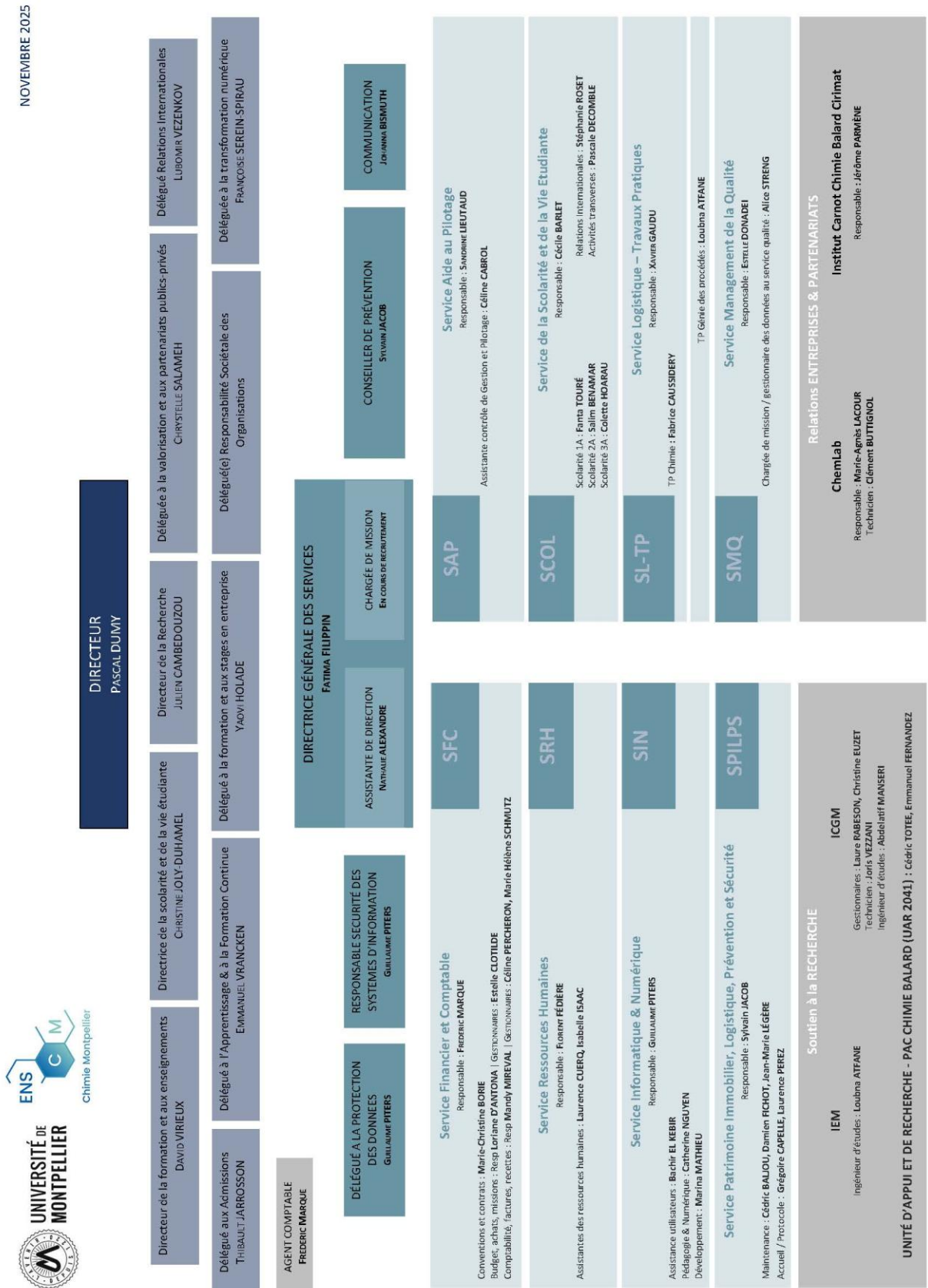
14 brevets
publiés





PRÉSENTATION DE L'ENSCM

1.1 ORGANIGRAMME





1.2 ACTIVITÉS DE L'ENSCM ET CHIFFRES CLÉS

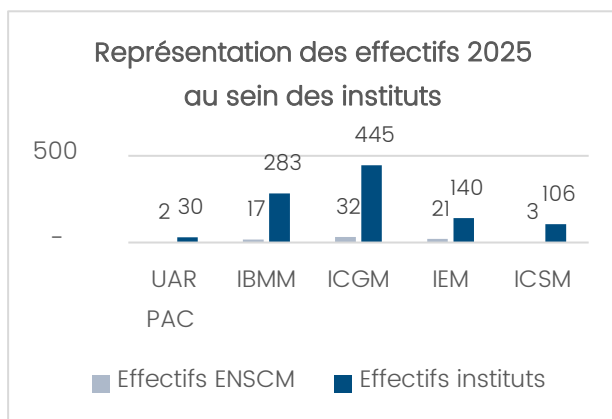
1.2.1 Activités de l'ENSCM

L'École Nationale Supérieure de Chimie de Montpellier développe ses missions dans le cadre d'une démarche qualité certifiée ISO 9001 et d'un engagement en matière de responsabilité sociétale.

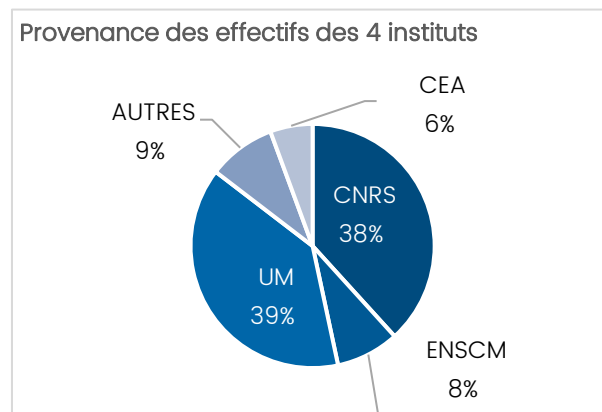
L'établissement est habilité à délivrer un diplôme d'ingénieur chimiste généraliste, de niveau 7 (Bac +5), accessible sous différents statuts (formation initiale, apprentissage, formation continue et VAE). La formation vise à préparer des ingénieurs chimistes généralistes de haut niveau, disposant de solides compétences scientifiques et managériales, capables de répondre aux enjeux économiques, environnementaux et sociétaux.

Le cursus, structuré en trois années, repose sur un référentiel unique de compétences et s'organise autour de parcours d'option en dernière année, favorisant l'interdisciplinarité et l'insertion professionnelle. L'ENSCM est un établissement composante de l'Université de Montpellier, permettant notamment l'accès à des parcours de master en complément du diplôme d'ingénieur, et de l'École doctorale « Sciences Chimiques Balard ».

Adossée à un environnement de recherche de haut niveau, l'ENSCM est tutelle de quatre unités mixtes de recherche (ICGM, IBMM, IEM, ICSM). Depuis 2025, cette structuration est renforcée par la création de l'UAR 2041 « PAC Chimie Balard », rassemblant les plateformes technologiques. Les activités de recherche s'inscrivent dans une stratégie orientée vers le développement d'une chimie durable, en lien avec les enjeux de valorisation et de transfert technologique, notamment à travers l'Institut Carnot Chimie Balard CIRIMAT.



GRAPHIQUE 1



GRAPHIQUE 2

L'ENSCM s'inscrit dans une dynamique de site organisée autour de l'établissement public expérimental Université de Montpellier, qui a succédé au programme I-SITE MUSE. Ce cadre repose sur une vision partagée et des objectifs communs, fédérant 15 partenaires autour d'investissements stratégiques rendus possibles par le label d'excellence I-SITE. Ce projet réunit une large communauté académique, scientifique, institutionnelle et économique et s'appuie sur une organisation structurée, incluant un comité des investissements stratégiques ainsi que des *collegium* et pôles de recherche, favorisant la transversalité entre formation et recherche.



1.2.2 Chiffres clés 2025

En 2025, l'ENSCM compte 426 élèves préparant le diplôme d'ingénieur, répartis entre formation initiale sous statut étudiant (279), apprentissage (89), formation continue (2), ainsi que 56 élèves en césure. L'établissement a diplômé 152 ingénieurs, dont 18 apprentis (87 femmes et 65 hommes). L'activité de recherche se traduit par 7 brevets déposés et 14 publiés.

Le plafond d'emplois voté au budget 2025 s'élève à 120.93 ETPT, dont 100.35 sur plafond État et 20.58 sur ressources propres.

Au 31 décembre 2025, l'effectif global de l'ENSCM est de 120 agents rémunérés (46 % de femmes, 54 % d'hommes), dont :

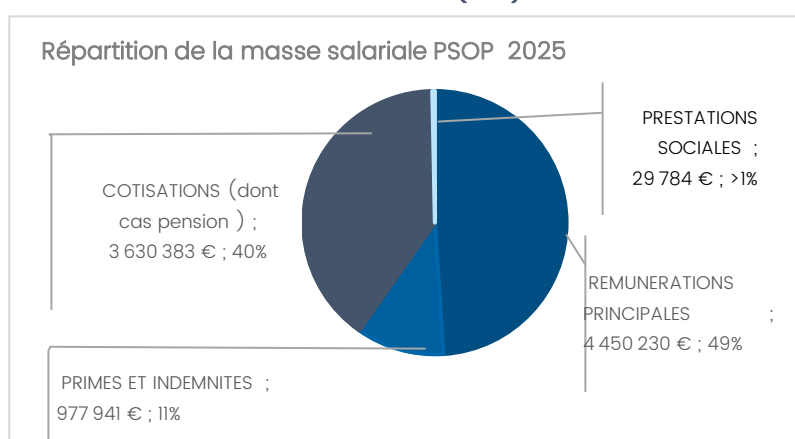
- 73 titulaires : 39 enseignants et enseignants-chercheurs (34 enseignants-chercheurs et 5 enseignants du second degré), et 34 personnels IAT (74 % ITRF, 26 % AENES, répartis-en 23 cat A, 7 cat. B et 4 cat. C)
- 47 contractuels : 31 enseignants-chercheurs, chercheurs et doctorants (4 ATER, 2 chercheurs, 24 doctorants et 1 post doc) et 16 personnels IAT (8 cat. A, 5 cat. B, 3 cat. C, incluant 3 apprentis et 3 CDI).

L'ENSCM a également mobilisé 92 intervenants extérieurs, dont 79 vacataires chargés d'enseignement, 2 collaborateurs et 13 vacataires étudiants.

1.2.3 Personnels hébergés

Depuis le transfert des activités de recherche sur le site Balard, au 31/12/2025 l'ENSCM héberge 9 personnes, principalement issues de l'Université de Montpellier, du CNRS et de l'association des anciens élèves

1.2.4 Masse salariale (MS)



La masse salariale (MS) globale de l'établissement s'élève à 9 161 103 € dont 72 765 € HPSOP¹.

Elle représente en 2025, 71 % du budget de l'établissement qui s'élève à 12 907 594 €. La part de la MS a diminué de 2% par rapport à 2024 (73% en 2024).

GRAPHIQUE 3

¹ **Dépenses HPSOP** : Les dépenses Hors Paiement Sans Ordonnancement Préalable (HPSOP), dépenses imputées sur l'enveloppe de personnels mais qui n'ont pas le caractère de rémunérations. Pour exemple : PIM, ASIE, visites médicales, dépenses liées aux accidents de travail, ou de trajet et les versements de capitaux décès.



Répartition de la masse salariale PSOP par dépense (9 088 338 €) :

- Cotisations sociales employeur : 3 630 383 € (dont 2 519 333 € CAS²)
- Prestations sociales : 29 784 €
- Rémunérations accessoires : 977 941 €
- Rémunérations principales : 4 450 230 €

² **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 de retraite. 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.



CHAPITRE 1

Emplois & effectifs 2025

EFFECTIFS TOTAUX

120 agents

(+3 vs 2024)



ÉVOLUTION PLURIANNUELLE DES ETPT

-17%

depuis 2019



RÉPARTITION PAR CATÉGORIE

84%

des effectifs en
catégorie A

RÉPARTITION FEMMES / HOMMES

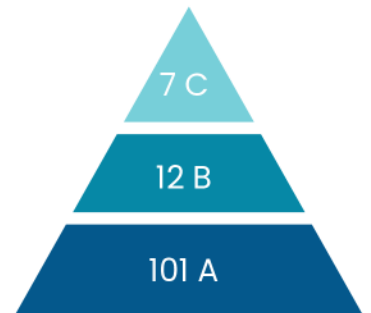


54% d'hommes
46% de femmes

RÉPARTITION PAR STATUT



73 titulaires
47 contractuels



CARACTÉRISATION DES EFFECTIFS

**enseignants / enseignants chercheurs
/ CDD enseignants recherche**

70 agents

39 titulaires
31 contractuels



personnels IAT

50 agents

34 titulaires
16 contractuels



STRUCTURE PAR ÂGE DES EFFECTIFS

titulaires

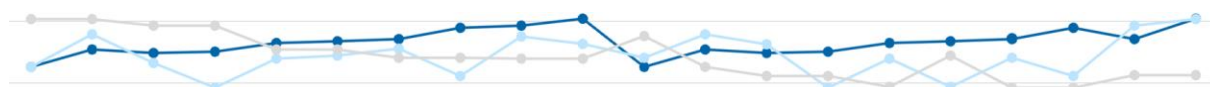
52 % ont entre 45 et 54 ans

65 % sont enseignants chercheurs

contractuels

38 % ont entre 20 et 24 ans

28 % ont entre 25 et 29 ans



CHAPITRE 1. EMPLOIS & EFFECTIFS

1.1 EMPLOIS ET EFFECTIFS GLOBAUX

1.1.1 Évolution des plafonds d'emploi en ETPT

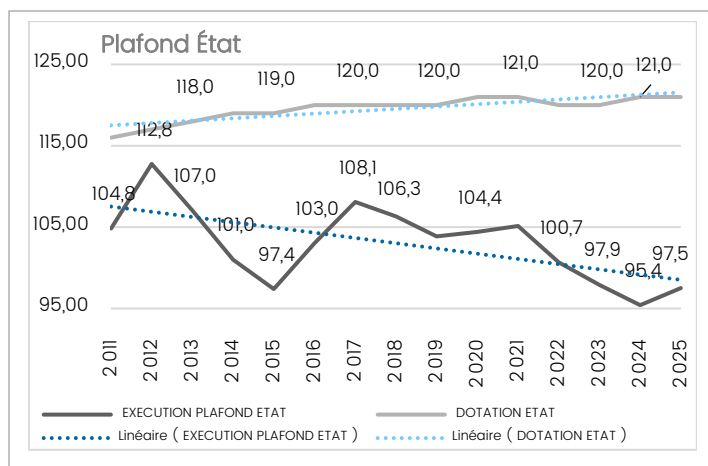
Le plafond d'emplois en ETPT de l'ENSCM est composé d'une part du plafond des emplois État³ qui est déterminé par le ministère (DGESIP) et, d'autre part, du plafond des emplois financés sur ressources propres. Il se répartit comme indiqué dans le tableau ci-dessous.

En 2025, le plafond d'emplois fixé par l'État s'établit à **121 ETPT**, niveau identique à 2024.

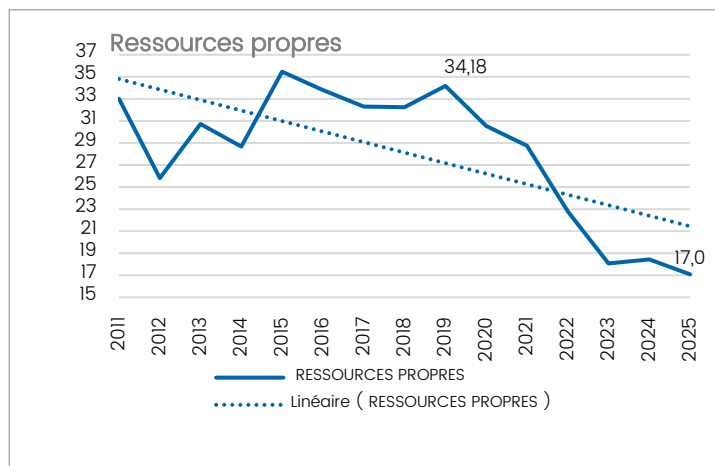
Décompte des emplois en ETPT de 2020 à 2025, calculé en moyenne annualisée⁴

			ETPT					
			2025	2024	2023	2022	2021	2020
Plafond 1 – État	Titulaires	EC ⁵ & ENS ⁶	39,19	39,09	40,31	41,06	41,86	40,23
		IAT	34,33	36,66	37,54	39,71	39,38	39,55
	Contractuels	ER ⁷	17,00	14,00	14,30	16,49	17,25	16,50
		IAT	6,99	5,66	5,76	3,42	6,66	8,13
Total plafond 1 – État			97,51	95,41	97,91	100,67	105,15	104,41
Plafond 2 – ressources propres	Contractuels	ER	10,58	12,83	11,01	15,42	23,83	25,44
		IAT	6,50	5,59	7,07	7,38	4,92	5,10
Total plafond 2 ressource propre			17,08	18,42	18,08	22,79	28,75	30,55
Totaux plafonds 1 +2			114,59	113,83	115,99	123,46	133,90	134,96
Plafond d'emploi global voté par le CA au BI			120,9	117,75	116,88			
Plafond d'emploi fixé par l'État			121,0	121,00	120,00			

TABLEAU 1 – BDS FPE 101



GRAPHIQUE 4



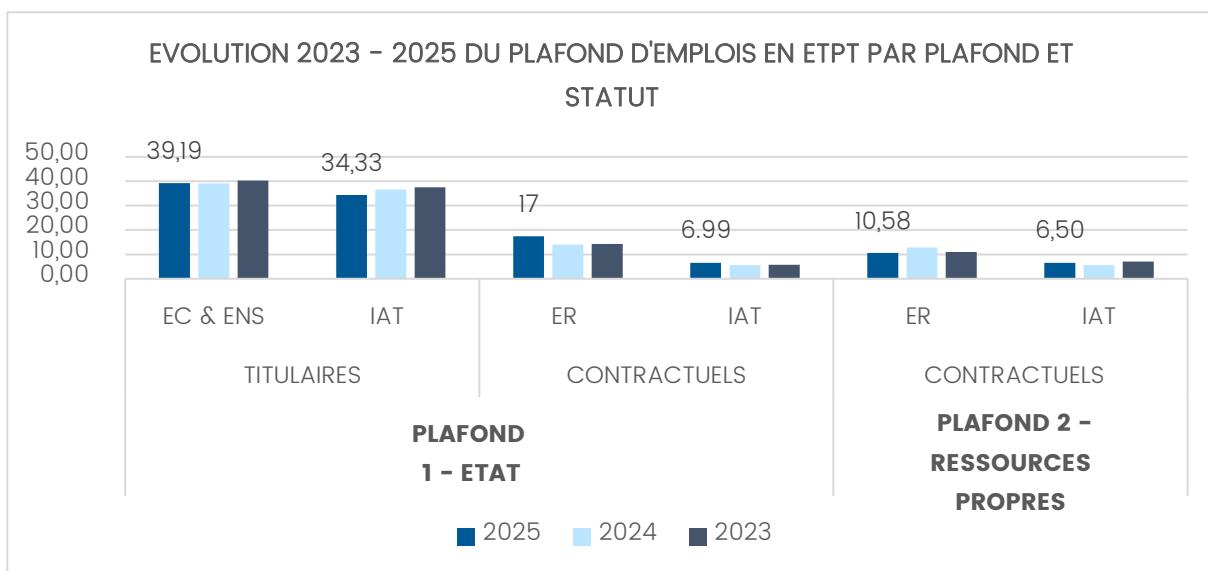
GRAPHIQUE 5

⁴ **La moyenne annualisée** : correspond à la somme des ETPT décomptés mensuellement divisée par le nombre de mois écoulés au cours d'une année civile.

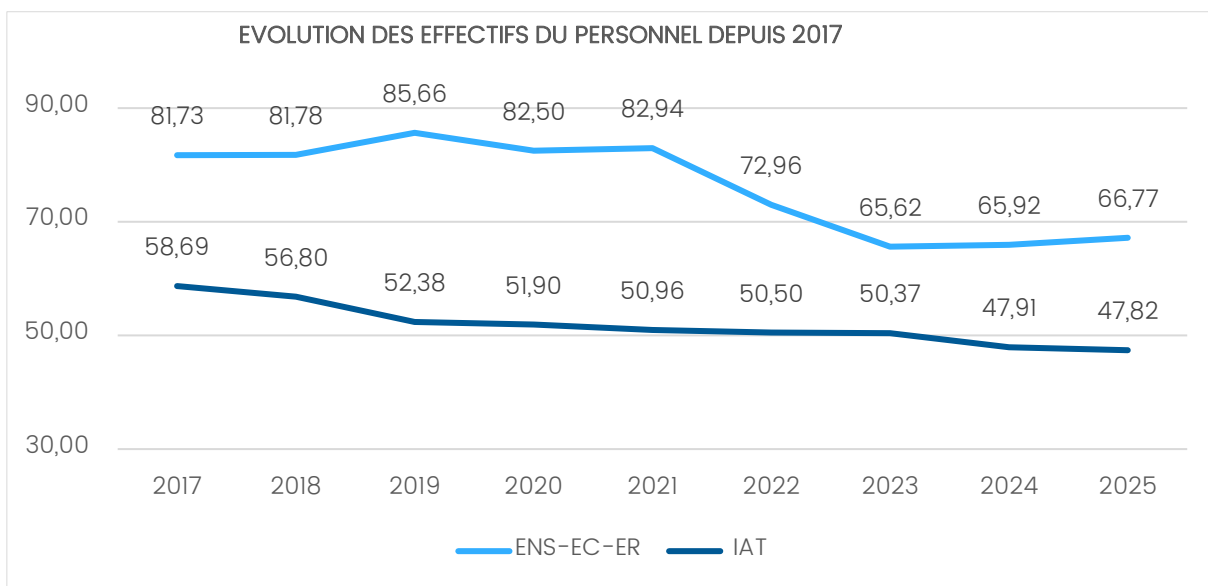
⁵ **EC** : Enseignant – chercheur / Enseignante – chercheuse (titulaire)

⁶ **ENS** : Enseignant Enseignantes du second degré

⁷ **ER** : CDD enseignant recherche / enseignante recherche. Regroupe-les : doctorant, doctorante, ATER, chercheur, chercheuse, post doc, PAST.



GRAPHIQUE 6



GRAPHIQUE 7

La consommation totale des emplois atteint **114,59 ETPT**, en légère hausse par rapport à 2024 (113,83 ETPT).

Le **plafond 1 – État** atteint **97,51 ETPT**, soit **81 % du plafond d'emplois fixé par l'État**.

Les évolutions observées en 2025 traduisent des dynamiques différenciées selon les catégories d'emplois :

Cette évolution résulte :

- d'une légère augmentation des ETPT de titulaires enseignants-chercheurs (39,19 ETPT contre 39,09 en 2024),
- d'une baisse des ETPT IAT titulaires 6.3% (34,33 contre 36,66),
- d'une hausse des contractuels enseignants et de recherche 21% (17,00 contre 14,00),
- d'une augmentation des contractuels IAT 23% (6,57 contre 5,66).



L'analyse pluriannuelle met en évidence une **diminution des ETPT sur plafond État depuis 2021**, avec une baisse globale estimée à **7 %** (cf. graphique 6). Toutefois, entre **2024 et 2025**, une **légère reprise de +2,21 %** est observée, traduisant une stabilisation après plusieurs années de réduction progressive.

En parallèle, les **ETPT financés sur ressources propres poursuivent leur diminution en 2025**, malgré une phase de stabilisation entre 2023 et 2024. Cette évolution s'inscrit dans une tendance de fond, marquée par une **réduction d'environ 50 % des recrutements de contractuels sur contrats de recherche depuis 2019**. Cette situation s'explique par l'application de l'article 30-3 des statuts de l'Université de Montpellier, qui prévoit que « **l'école délègue à l'UM le processus de contractualisation avec les organismes nationaux de recherche** ». L'établissement assure désormais principalement le suivi des contrats en cours, sans ouverture de nouveaux contrats de recherche. L'activité recherche est de nos jours active via les recrutements sur budget CARNOT.

1.1.2 Effectifs en fonction par plafond, statut d'emploi, filière, (ETPT, ETP, effectif physique)

La répartition des effectifs en 2025 s'inscrit globalement dans la continuité de l'année 2024, avec une structure majoritairement portée par les emplois sous plafond État.

L'effectif global connaît une **légère augmentation**, avec **+3 agents au 31/12/2025 par rapport à 2024**, prolongeant la dynamique déjà observée entre 2023 et 2024.

La population féminine représente **46 % des effectifs globaux**, en diminution par rapport à 2024 (49 %). Cette évolution traduit une légère inflexion de l'équilibre femmes-hommes, tout en maintenant une répartition globalement proche de la parité à l'échelle de l'établissement.

Des disparités persistent toutefois selon les filières :

- la population titulaire EC-ENS demeure la moins féminisée, avec 36 % de femmes (35 % en 2024),
- à l'inverse, la filière IAT reste la plus féminisée, avec 62 % de femmes, en léger recul par rapport à 2024 (64 %).

Les emplois relevant du **plafond 1 – État** restent majoritaires. Ils sont composés à **46 % de femmes** (contre 48 % en 2024).

Les effectifs financés sur **ressources propres (plafond 2)** représentent une part plus limitée et poursuivent leur diminution. La part des femmes y est de **45 %**, en nette baisse par rapport à 2024 (53 %), soit une **diminution de 8 points**.

Les personnels titulaires demeurent majoritaires au sein de l'établissement. 73.52 ETPT.

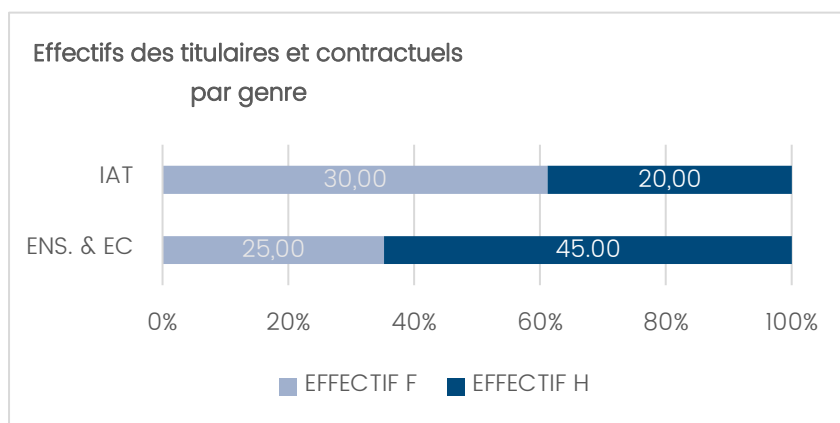
Les personnels contractuels représentent **41,07 ETPT en 2025**, en augmentation par rapport à 2024 (38,08 ETPT). Ils correspondent à **47 agents physiques au 31/12/2025**, contre 41 en 2024, confirmant une progression du recours à ce type d'emploi.

Parmi les contractuels de recherche, **38 % sont financés sur ressources propres**, proportion en légère baisse par rapport à 2024 (39,3 %).



			ETPT			ETP			Effectif			
			F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	Part
Plafond 1	Titulaires	Titulaires	36,25	37,28	73,52	35,00	38,00	73,00	35,00	38,00	73	48%
		EC	11,00	23,20	34,19	11,00	23,00	34,00	11,00	23,00	34	32%
		PR	4,00	9,33	13,33	4,00	9,00	13,00	4,00	9,00	13	31%
		MCF	7,00	13,86	20,86	7,00	14,00	21,00	7,00	14,00	21	33%
		ENS	3,00	2,00	5,00	3,00	2,00	5,00	3,00	2,00	5	60%
		PRAG	2,00	1,00	3,00	2,00	1,00	3,00	2,00	1,00	3	67%
		PRCE	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	2	50%
		IAT	22,25	12,08	34,33	21,00	13,00	34,00	21,00	13,00	34	62%
		ITRF	15,25	10,08	25,33	14,00	11,00	25,00	14,00	11,00	25	56%
		AENES	7,00	2,00	9,00	7,00	2,00	9,00	7,00	2,00	9	78%
		Dont emploi fonctionnel	1,00	2,00	3,00	1,00	2,00	3,00	1,00	2,00	3	33%
	Contractuels	Contractuels	10,57	13,42	23,99	10,50	15,50	26,00	11,00	16,00	27	41%
		ER	7,00	10,00	17,00	6,50	11,50	18,00	7,00	12,00	19	37%
		ATER	0,17	2,50	2,67	0,50	2,50	3,00	1,00	3,00	4	25%
		Chercheur			0,00			0,00			0	
		Doctorant	6,83	7,50	14,33	6,00	9,00	15,00	6,00	9,00	15	40%
		PAST			0,00			0,00			0	
		IAT	3,57	3,42	6,99	4,00	4,00	8,00	4,00	4,00	8	50%
		CDD	1,57	3,42	4,99	2,00	4,00	6,00	2,00	4,00	6	33%
		CDI	2,00		2,00	2,00		2,00	2,00		2	100%
		Apprenti			0,00			0,00			0	
		Total effectif plafond -1 État		46,82	50,70	97,51	45,50	53,50	99,00	46,00	54,00	100
Plafond 2	Contractuels	CDD ER	4,75	5,84	10,59	4,00	8,00	12,00	4,00	8,00	12	33%
		ATER			0,00			0,00			0	
		Chercheur	1,00	1,67	2,67	1,00	1,00	2,00	1,00	1,00	2	50%
		Doctorant	3,75	3,67	7,42	3,00	6,00	9,00	3,00	6,00	9	33%
		Post doctorant		0,50	0,50		1,00	1,00		1,00	1	0%
		IAT	4,08	2,41	6,50	5,00	3,00	8,00	5,00	3,00	8	63%
		APPRENTI	1,33	0,08	1,42	2,00	1,00	3,00	2,00	1,00	3	67%
		CDD	2,75	1,33	4,08	3,00	1,00	4,00	3,00	1,00	4	75%
		CDI		1,00	1,00		1,00	1,00		1,00	1	0%
		Total effectif plafond - 2 RES. PROPRES	8,83	8,25	17,08	9,00	11,00	20,00	9,00	11,00	20	45%
		Effectif global n		55,65	58,95	114,60	54,50	64,50	119,00	55,00	65,00	120
	Part de femme effectifs total		49%			46%			46%			
Effectif global n-1		56,40	57,44	113,84	55,83	58,80	114,63	57,00	60,00	117	49%	
Effectif global n-2		55,84	60,15	115,99	54,00	58,50	112,50	55,00	59,00	114	48%	

TABLEAU 2 – BDS FPE 104/104B/104T



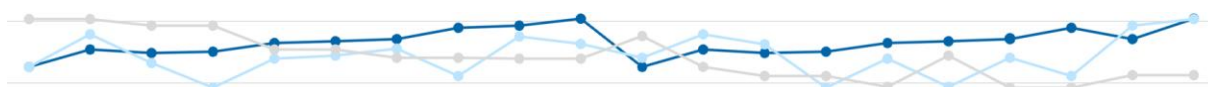
GRAPHIQUE 8

1.1.3 Effectifs physiques et ETPT (au 31/12/2025) par statut d'emploi, catégories, filière, type d'emploi

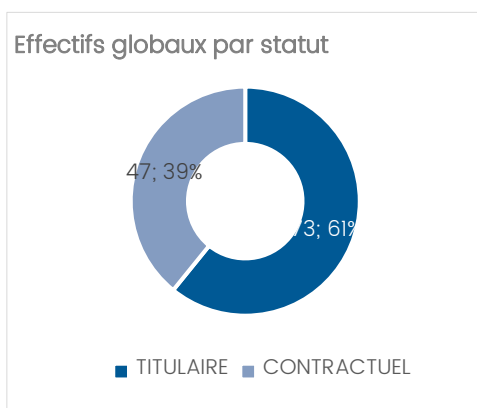
	CATEGORIE A				CATEGORIE B				CATEGORIE C				EFF. GLOBAL 2025	ETPT GLOBAL 2025	Part des femmes 2025
	F	H	TOTAL		F	H	TOTAL		F	H	TOTAL				
			EFF.	ETPT			EFF	ETPT			EFF	ETPT			
TITULAIRE EC	11	23	34	34,19	-	-	-	-	-	-	-	-	34	34,19	32%
Part des femmes			32%												
PR	4	9	13	13,33									13	13,33	31%
Part des femmes			31%												
PR CE	2	6	8	8,33									8	8,33	25%
PR 1 CL		1	1	1,00									1	1,00	-
PR 2 CL	2	2	4	4,00									4	4,00	50%
MCF	7	14	21	20,86	-	-	-	-	-	-	-	-	21	20,86	33%
Part des femmes			33%												
MCF HC	3	7	10	9,86									10	9,86	30%
MCF CN	4	7	11	11,00									11	11,00	36%
TITULAIRE ENS. 2 °	3	2	5	5,00									5	5,00	60%
Part des femmes			60%												
PRCE	1	1	2	2,00									2	2,00	50%
PRCE HC	1		1	1,00									1	1,00	100%
PRCE CN		1	1	1,00									1	1,00	-
PRAG	2	1	3	3,00									3	3,00	67%
PRAG HC	1		1	1,00									1	1,00	100%
PRAG CN	1	1	2	2,00									2	2,00	50%
PRAG CE			-										-	-	-
TITULAIRE IAT	15	8	23	22,08	2	5	7	8,25	4	-	4	4,00	34	34,33	62%
Part des femmes			65%				29%				100%				
ITRF	11	6	17	16,08	1	5	6	7,25	2	-	2	2,00	25	25,33	56%
Part des femmes			65%				17%				100%				



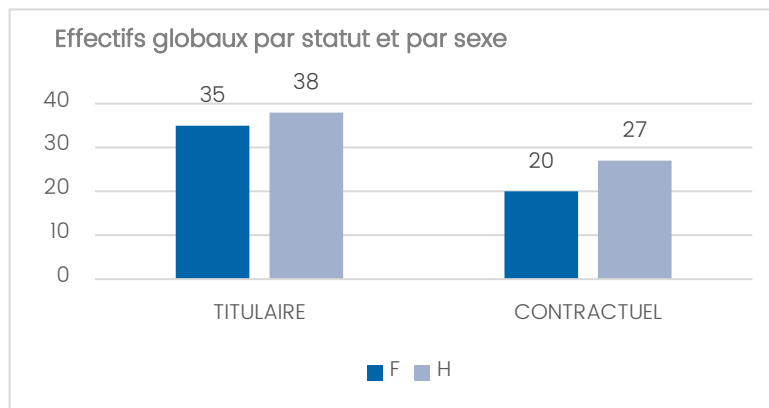
DIR GL EPSCP GR.III	1		1	1,00								1	1,00	100%	
IGR	1		1	1,00								1	1,00	100%	
IGE	5	3	8	8,00			-				-	8	8,00	63%	
IGE HC		2	2	2,00			-				-	2	2,00	-	
IGE CN	5	1	6	6,00			-				-	6	6,00	83%	
ASI	4	3	7	6,08			-				-	7	6,08	57%	
TECH					1	5	6	7,25			-	6	7,25	17%	
TECH CN							-	0,50				-	0,50	-	
TECH CS					1	1	2	2,00				2	2,00	50%	
TECH CE						4	4	4,75				4	4,75	-	
ADJ. TECH. RECH.FOR.									2	-	2	2,00	2	2,00	100%
ADJ.TECH.									1		1	1,00	1	1,00	100%
ADJ.T.PAL REC.FOR.IC									1		1	1,00	1	1,00	100%
ADJ.T.PAL REC.FOR.2C											-	-	-	-	
AENES	4	2	6	6,00	1	-	1	1,00	2	-	2	2,00	9	9,00	78%
Part des femmes			67%				100%				100%				
AGT CPTE GR.III		1	1	1,00								1	1,00	0%	
ATTACHE	4	1	5	5,00								5	5,00	80%	
ATTACHE HC		1	1	1,00								1	1,00	-	
ATTACHE PAL	1		1	1,00								1	1,00	100%	
ATTACHE	3		3	3,00								3	3,00	100%	
SAENES CE					1		1	1,00				1	1,00	100%	
ADJEENES									2	-	2	2,00	2	2,00	100%
ADJENES PAL IC.											-	-	-	-	
ADJENES PAL 2C.									2		2	2,00	2	2,00	100%
ADJENES											-	-	-	-	
TOT. TITULAIRE	29	33	62	61,27	2	5	7	8,25	4	-	4	4,00	73	73,52	48%
CONTRACTUEL	16	23	39	34	2	3	5	4	2	1	3	3	47	41	43%
Part des femmes			41%				40%				67%				
CONTRACT. ER	11	20	31	27,59	-	-	-	-	-	-	-	-	31	27,59	35%
Part des femmes			35%				0%				0%				
ATER	1	3	4	2,67									4	2,67	25%
CHERCHEUR	1	1	2	2,67									2	2,67	50%
DOCTORANT	9	15	24	21,75									24	21,75	38%
POST-DOC		1	1	0,50									1	0,50	-
PAST			-										-	-	-
CONTRACT. IAT	5	3	8	6	2	3	5	4	2	1	3	3	16	13,48	56%
Part des femmes			63%				40%				67%				
CDD A	2	2	4	3,15							-		4	3,15	50%
CDD B			-		2	2	4	3,92			-		4	3,92	50%
CDD C			-				-		1	1	2	2,00	2	2,00	50%
APPRENTI	2		2	1,33		1	1	0,08			-	-	3	1,42	67%
CDI A	1	1	2	2,00			-				-		2	2,00	50%
CDI C			-				-		1		1	1,00	1	1,00	100%
TOT.CONTRACT	16	23	39	34	2	3	5	4	2	1	3	3	47	41	43%
Part des femmes			41%				40%				67%				
TOT. EFFEC. N	45	56	101	95,35	4	8	12	12,25	6	1	7	7,00	120	114,60	46%
Part des femmes			45%				33%				86%				
TOT. EFFEC. N-1	44	50	94	94,08	6	8	14	13,50	7	2	9	6,26	117	113,84	49%
TOT. EFFEC.N-2	43	51	94	95,65	7	7	14	13,81	5	1	6	6,52	114	115,99	48%



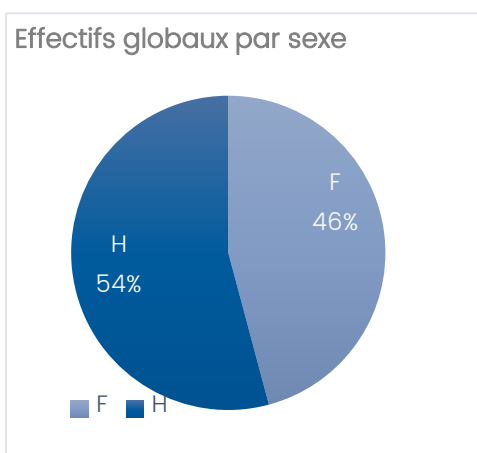
A. Caractérisation par effectifs globaux (EC, IAT, ER)



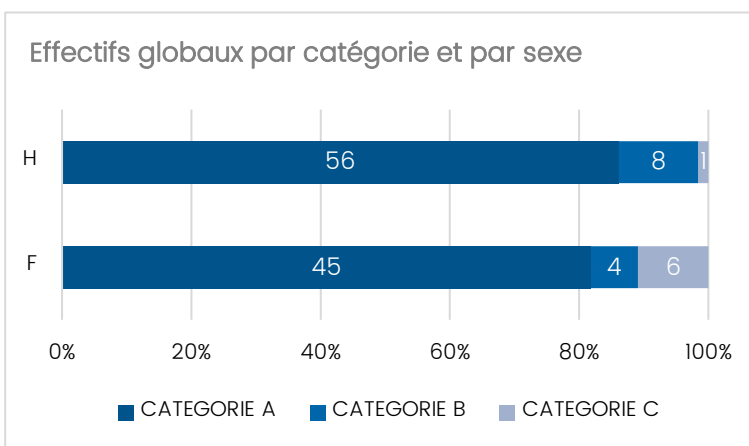
GRAPHIQUE 9



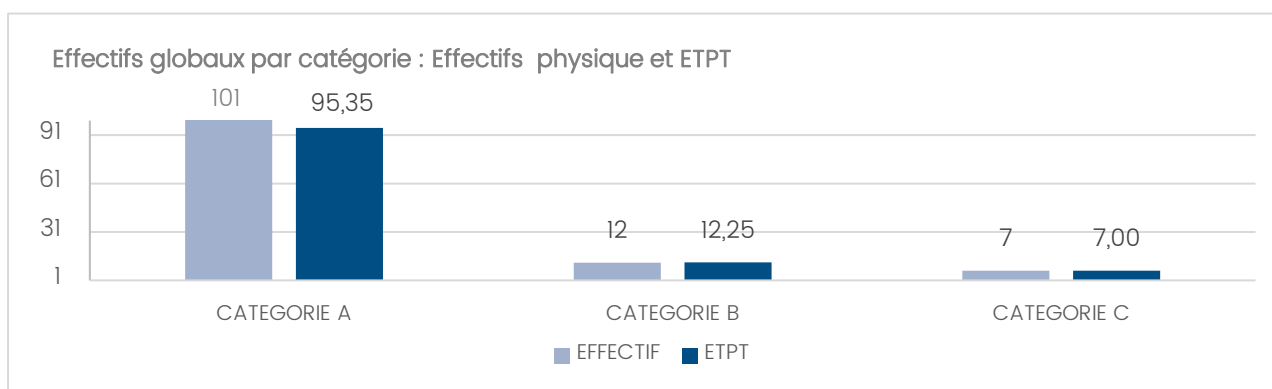
GRAPHIQUE 10



GRAPHIQUE 11



GRAPHIQUE 12



GRAPHIQUE 13

Au 31 décembre 2025, l'effectif total s'élève à **120 agents**, contre 117 en 2024, 114 en 2023 et 125 en 2022, confirmant une **légère progression des effectifs** après une baisse observée entre 2022 et 2023.

Parmi ces effectifs, **84 % sont des emplois de catégorie A** (80 % en 2024), 10% de catégorie B et 6 % de catégorie C, traduisant une forte qualification des emplois au sein de l'établissement. Au sein de la catégorie A, les femmes représentent **45 % des effectifs** (47 % en 2024), soit une légère diminution.



 ⁸ *Comparaison au niveau national : En 2022, 56% des agents de la Fonction publique d'État (FPE) relèvent de la catégorie A, 24 % de la catégorie B et 20% de la catégorie C.*

➤ Répartition par statut

Les personnels titulaires représentent **61% des effectifs** (65% en 2024). Parmi les titulaires :

- **48 % sont des femmes** (49% en 2023),
- **85 % relèvent de la catégorie A, dont 47 % de femmes**

Les personnels contractuels représentent quant à eux **39% des effectifs globaux (35% en 2024)**. Parmi les contractuels:

- **43 % sont des femmes,**
- **83 % relèvent de la catégorie A, dont 41 % de femmes, ce qui confirme une féminisation plus faible que chez les titulaires.**

➤ Répartition par sexe :

➤ Les effectifs globaux se composent de :

- 65 hommes (54 %)
- 55 femmes (46 %)

 *Comparaison au niveau national : En 2022 58 % des agents qui travaillent dans la FPE sont des femmes contre 63% dans l'ensemble de la fonction publique.*

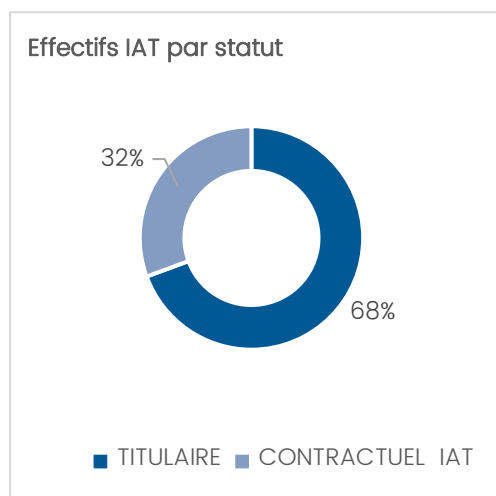
➤ La répartition par catégorie met en évidence des écarts significatifs :

- **86 % des hommes** occupent des postes de catégorie A, contre **82 % des femmes,**
- les hommes sont davantage présents en **catégorie B (12 % contre 7 % pour les femmes),**
- les femmes sont en revanche plus représentées en **catégorie C (11 % contre 2 % pour les hommes).**

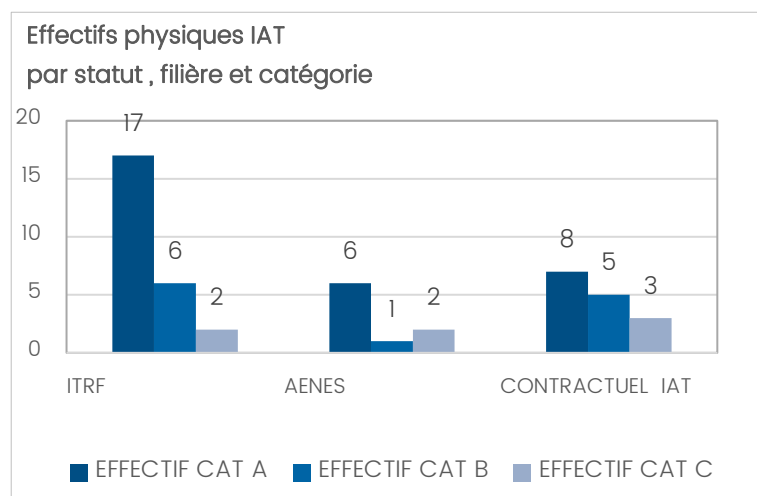
⁸ Comparaison au niveau national – documents de référence : Direction générale de l'administration et de la fonction publique . Edition 2024 Fonction publique chiffres clés 2024 ou Source : MESRE-DGRH-Bases et annuaires des personnels.



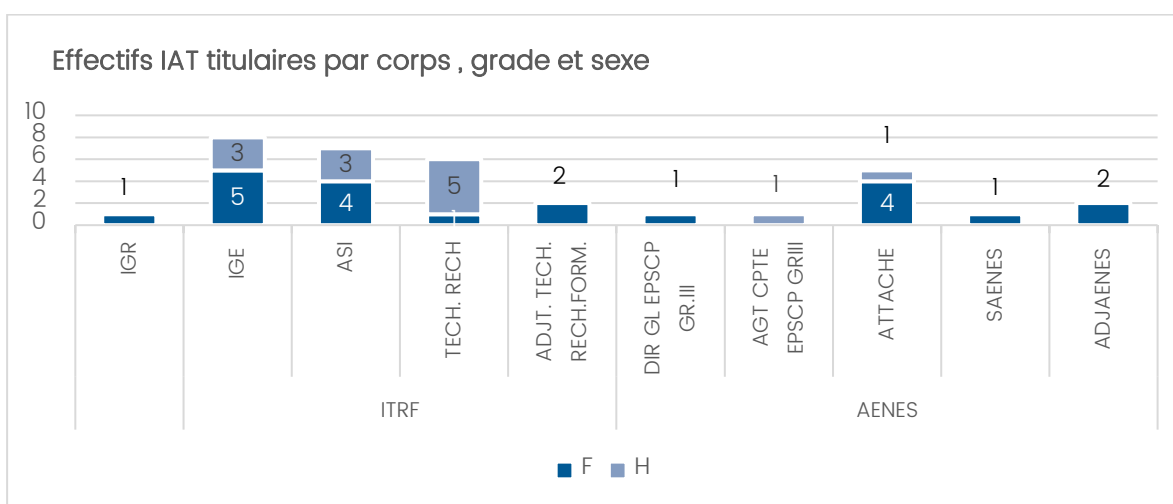
B. Caractérisation des effectifs IAT



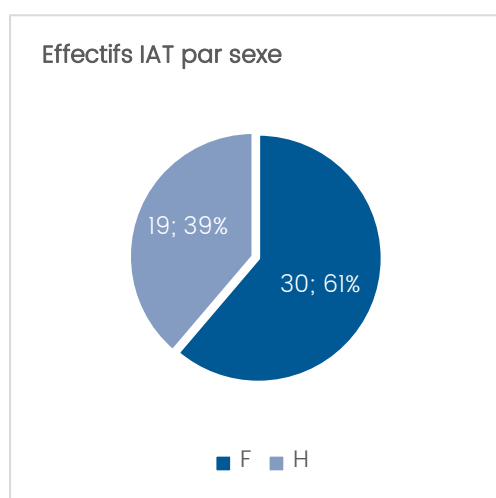
GRAPHIQUE 14



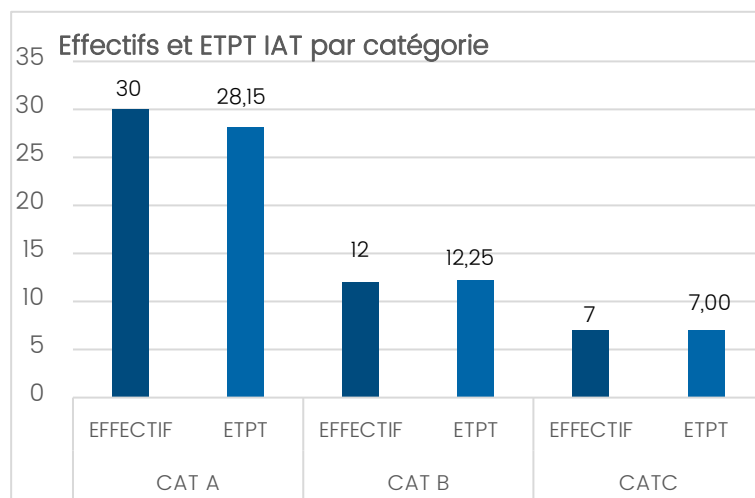
GRAPHIQUE 15



GRAPHIQUE 16



GRAPHIQUE 17



GRAPHIQUE 18

En 2025, l'ENSCM compte **50 personnels IAT** dont **34 titulaires** et **16 contractuels**.



➤ Répartition par statut :

Les personnels titulaires représentent **69 % des effectifs IAT** (73 % en 2024), marquant une légère diminution au profit des contractuels.

Ils se répartissent :

- en **deux corps principaux** :
 - **25 agents ITRF** (26 en 2024), soit 73,52%
 - **9 agents AENES** (10 en 2024), soit 26,47%



Comparaison au niveau national : En 2023 selon le Sies « Statistique publique de l'enseignement supérieur et de la recherche » au niveau national 75 % des personnels titulaires BIATSS sont des ITRF, 18% des administratifs (agents AENES) et 7% des BIB.

- et en **trois catégories hiérarchiques** :
 - **62 % en catégorie A** (56 % en 2024)
 - **24 % en catégorie B** (33 % en 2024),
 - **14 % en catégorie C** (11 % en 2024).

Cette évolution traduit une **montée en qualification des emplois IAT titulaires**, avec une progression significative de la catégorie A.

Les personnels contractuels représentent désormais **32 % des effectifs IAT** (27 % en 2024), répartis comme suit :

- **50 % en catégorie A** (46 % en 2024),
- **31 % en catégorie B** (16 % en 2024),
- **19 % en catégorie C** (38 % en 2024).

Cette évolution met en évidence : une **progression marquée des contractuels de catégorie B**, et une **diminution des agents de catégorie C**, traduisant une évolution des besoins vers des profils plus qualifiés.

➤ Répartition par sexe

Les femmes représentent **60 % des effectifs IAT** (63 % en 2024) (conforme à la moyenne nationale).

La répartition par catégorie met en évidence des écarts significatifs :

les femmes sont très majoritaires en **catégorie C (86 %)** et **catégorie A (65 %)**. Leur part est en revanche plus faible en **catégorie B (33 %)**



Comparaison au niveau national : En 2024, au niveau national la part des femmes dans les personnels non-enseignants est de 62.8% contre 37.2% pour les hommes (Source : MESRE-DGRH-Bases et annuaires des personnels.).

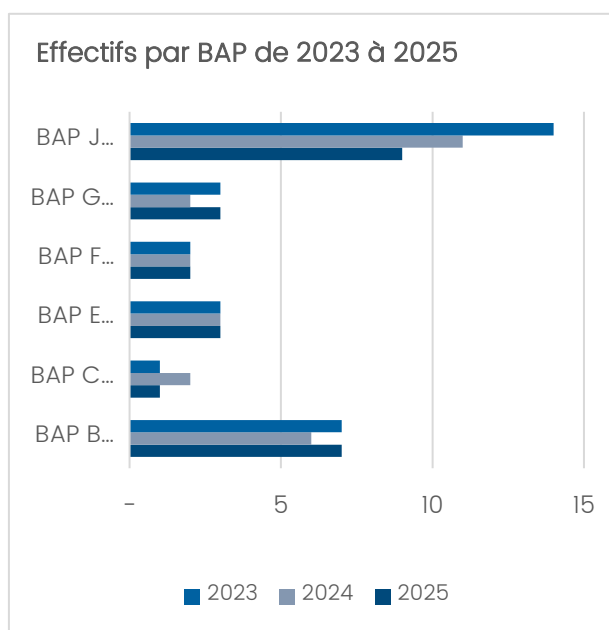
Focus effectifs IAT de la filière ITRF des personnels ventilés par Branche d'Activité Professionnelle (BAP), par corps

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

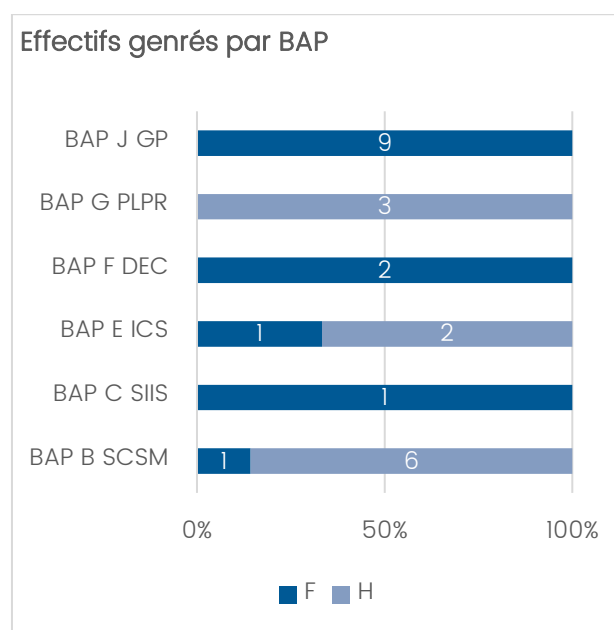
- BAP B : sciences chimiques sciences des matériaux (SCSM)
- BAP C : sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique (SIIS)
- BAP E : informatique, statistique et calcul scientifique (ICS)
- BAP F : information, documentation, culture, communication, Edition, TICE (IDCCET)
- BAP G : patrimoine, logistique, prévention et restauration (PLPR)
- BAP J : gestion et pilotage (GP)

BAP d'activité prof. ITRF	Cat. A+			Cat. A						Cat. B			Cat. C			Effectif global 2025			Part de femmes 2025
	IGR			IGE			ASI			TECH			ATRF						
	F	H	IGR	F	H	IGE	F	H	ASI	F	H	TECH	F	H	ATRF	F	H	TOTAL	
BAP B SCSM	1		1		2	2		2	2		2	2			-	1	6	7	14%
BAP C SIIS			-	1		1			-			-			-	1	-	1	100%
BAP E ICS			-	1	1	3			-		1	1			-	1	2	3	50%
BAP F DEC			-	2		1			-			-			-	2	-	2	100%
BAP G PLPR			-			-		1	1		2	2			-	-	3	3	0%
BAP J GP	1		1	1		1	4		4	1		1	2		2	9	-	9	100%
TOTAL IAT ITRF	2	-	2	5	3	8	4	3	7	1	5	6	2	-	2	14	11	25	56%

TABLEAU 4 – BDS FPE 104



GRAPHIQUE 19



GRAPHIQUE 20



L'analyse des personnels ITRF par Branche d'Activité professionnelle (BAP) met en évidence une structuration différenciée des effectifs selon les domaines d'activité.

La **BAP J** gestion et pilotage demeure prédominante, avec **36 % des effectifs ITRF** (42 % en 2024). Elle est suivie par :

- les **BAP B** sciences chimiques sciences des matériaux avec **28 %** (23 % en 2024),
- les **BAP E** informatique, statistique et calcul scientifique avec **12 %** (11 % en 2024),
- les **BAP G** patrimoine, logistique, prévention et restauration avec **12 %** (8 % en 2024).
- les **BAP F** information, documentation, culture, communication, Edition, TICE avec **8 %** (8 % en 2024),
- les **BAP C** sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique avec **4 %** (8 % en 2024).

➔ Les **BAP J** : gestion et pilotage (GP) compte **9 agents ITRF** (11 en 2024) et se caractérise par une **féminisation totale (100 % de femmes)**. Les agents de catégorie A y sont majoritaires, représentant **56 % des effectifs** (55 % en 2024).

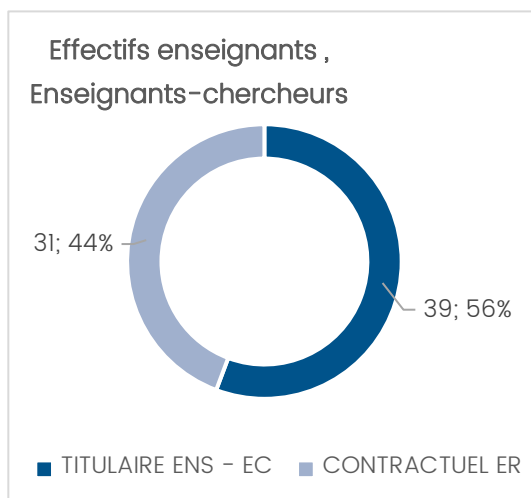
➔ Les **BAP B** sciences chimiques sciences des matériaux **et E** informatique, statistique et calcul scientifique : Ces BAP enregistrent une **augmentation de leur part dans les effectifs**, traduisant un renforcement de ces domaines d'activité.

➔ Les **BAP G** patrimoine, logistique, prévention et restauration présente une **spécificité marquée**, étant **exclusivement masculine**. Sa structure évolue avec **33 % d'agents de catégorie A** et **67 % d'agents de catégorie B**. Contre une répartition exclusivement en catégorie B en 2024.

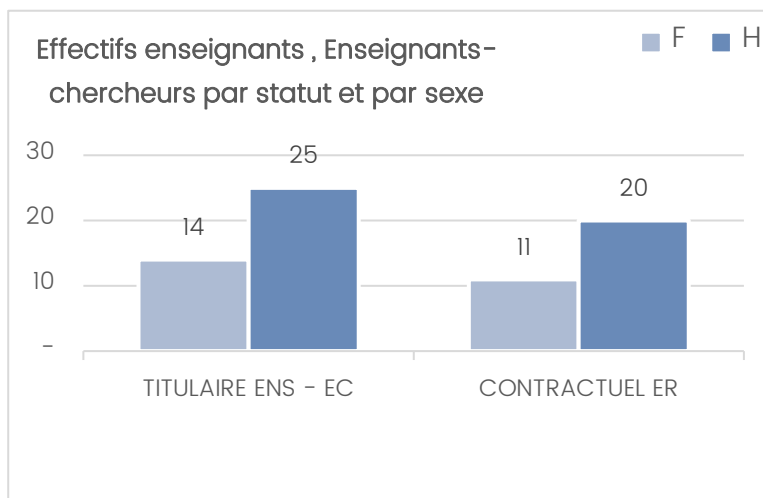
➔ Les **BAP C** sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique et **F** information, documentation, culture, communication, édition, TICE se caractérisent par une **féminisation totale**, avec des effectifs composés **exclusivement de femmes**, toutes positionnées en **catégorie A**.



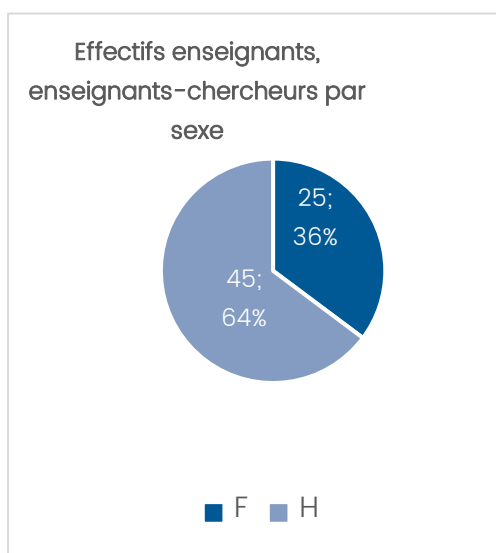
C. Caractérisation des effectifs titulaires enseignants – chercheurs, enseignants et contractuels enseignants recherche



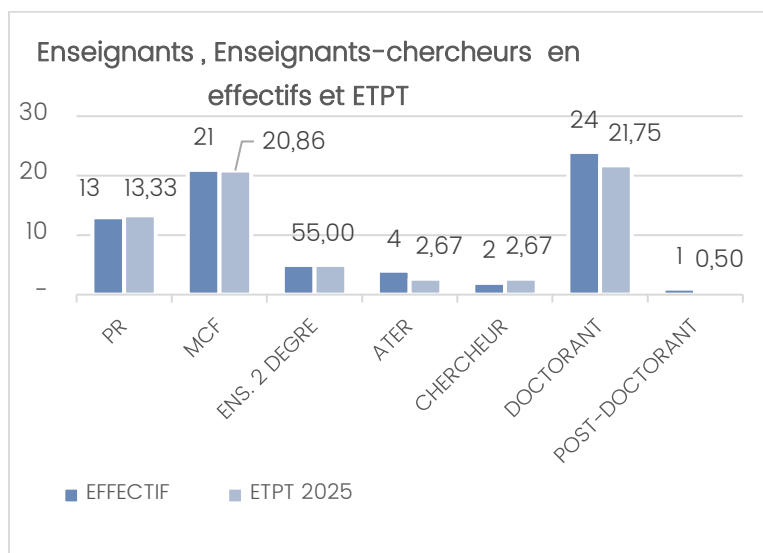
GRAPHIQUE 21



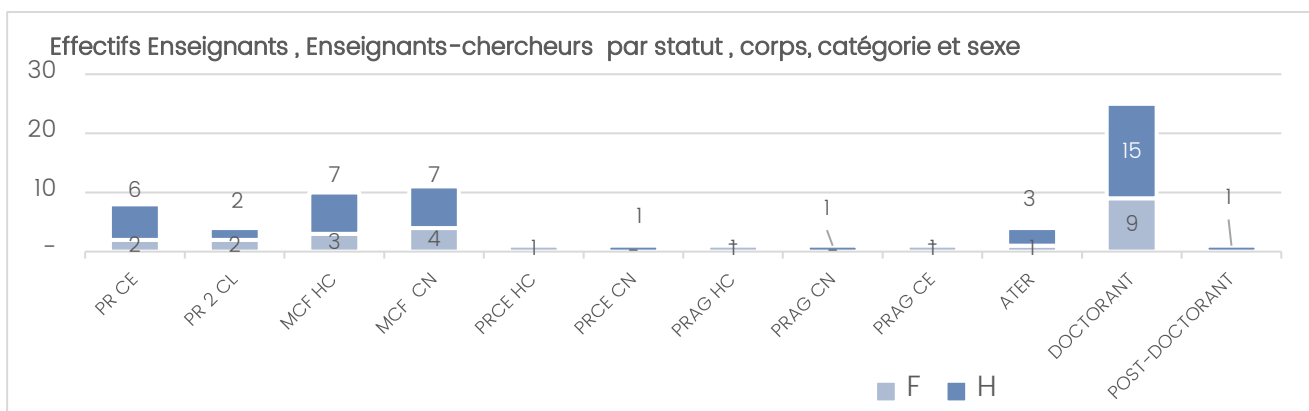
GRAPHIQUE 22



GRAPHIQUE 23



GRAPHIQUE 24



GRAPHIQUE 25

En 2025, l'ENSCM compte **70 enseignants et enseignants-chercheurs** dont **39 titulaires** et **31 contractuels**.



Nous notons une légère augmentation des **agents relevant des fonctions d'enseignement et de recherche** 70 (68 en 2024), incluant les enseignants-chercheurs, les enseignants du second degré et les personnels contractuels de recherche.

Parmi eux, **56 % sont des titulaires** (59 % en 2024) en légère baisse relative par rapport à l'année précédente et 44 % sont personnels contractuels d'enseignement (doctorants, ATER, chercheurs en CDD, post doc).

Les effectifs se répartissent comme suit :

- **19 % de professeurs des universités** (21 % en 2024),
- **30 % de maîtres de conférences** (31 % en 2024),
- **7 % d'enseignants du second degré** (stable),
- **44 % de personnels contractuels d'enseignement et de recherche** (doctorants, ATER, chercheurs en CDD) contre 41 % en 2024.

Cette évolution traduit une **augmentation sensible de la part des contractuels (plus 12 %)**.



Comparaison au niveau national : En 2023, au niveau national la répartition des enseignants en fonction dans l'enseignement supérieur est de 53% d'enseignants -chercheurs titulaires, 14% d'Enseignants du 2nd degré titulaires et 27 % Enseignants contractuels. (Source : MENESR-DGRH.)

Les contractuels représentent **44 % des effectifs** (41 % en 2024, 39 % en 2023, 58 % en 2022).

La baisse observée depuis 2022 s'explique par la **réduction des contrats de recherche gérés depuis 2019**, l'établissement assurant principalement le suivi des contrats en cours et des contrats CARNOT.

➤ Répartition femmes / hommes

Les femmes représentent **36 % des effectifs d'enseignement et de recherche** (38 % en 2024), marquant une diminution de leur part.

Des disparités importantes apparaissent selon les corps :

- **33 % de femmes chez les maîtres de conférences** (33 % en 2024),
- **31 % chez les professeurs des universités** (21 % en 2024), soit une **progression notable de 10 points**,
- la part des femmes chez l'ensemble des **enseignants-chercheurs titulaire** s'établit à **32 %** (31 % en 2024), elle atteint **35% chez les contractuels Enseignement Recherche (ER)**
- elle atteint **60 % chez les enseignants du second degré**, notamment dans les disciplines de langues vivantes, où **trois enseignants sur quatre sont des femmes**.



Comparaison au niveau national : En 2024, au niveau national la part des femmes dans les personnels enseignants -enseignants chercheurs est de 41% contre 59% pour les hommes (Source : MESRE-DGRH-Bases et annuaires des personnels.). Les Enseignantes du 2nd degré affectées dans le supérieur représente 48% et les Enseignantes-chercheuses universitaires 41%. (Source : MESRE-DGRH-Bases et annuaires des personnels)



	PR F	PR H	TOTAL	MCF F	MCF H	TOTAL	F EC	H EC	EFFECTIFS 2025	EFFECTIFS 2024
31 CHIM. THEO., PHYS.	1	2	3		5	5	1	7	8	8
32 CHIM. ORG. MIN. IND.	1	4	5	1	7	8	2	11	13	13
33 CHIM. DES MATERIAUX	1	3	4	2	2	4	3	5	8	8
62 ENERG., GENIE PROCE.	1		1	2		2	3	0	3	3
64 BIOCHIMIE, BIOLOGIE			0	2		2	2	0	2	3
	4	9	13	7	14	21	11	23	34	35

TABLEAU 5 – H IND

L'analyse des enseignants-chercheurs par section du Conseil National des Universités (CNU) met en évidence des **écarts significatifs de répartition femmes-hommes selon les disciplines**, ainsi que des différences de poids relatif des sections au sein de l'établissement.

➤ Répartition femmes / hommes par section CNU

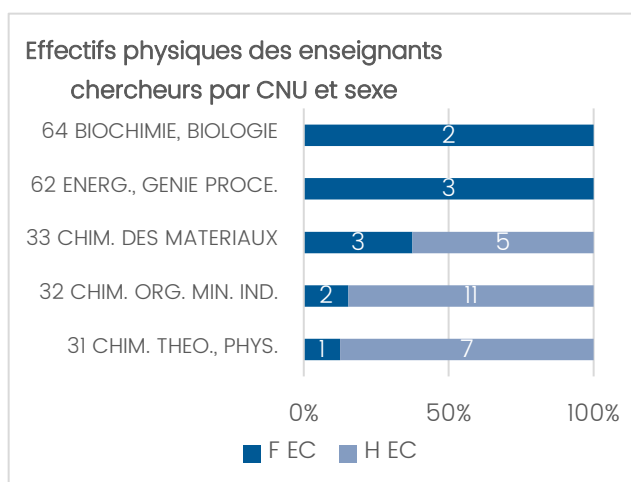
Certaines sections se distinguent par une forte féminisation :

- les sections **CNU 62 et 64** présentent un **taux de féminisation de 100 %**,
- la section **CNU 33 – Chimie des matériaux** compte **37,5 % de femmes**.

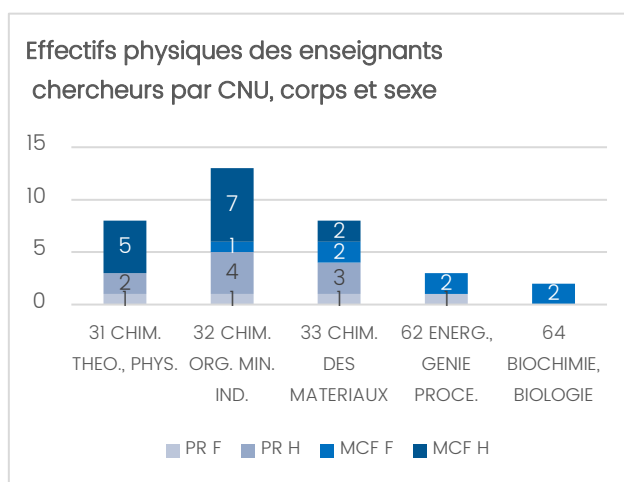
À l'inverse, d'autres sections apparaissent très majoritairement masculines :

- La section **CNU 31 – Chimie théorique et physique** compte **87,5 % d'hommes**,
- la section **CNU 32 – Chimie organique, minérale et industrielle** compte **84,6 % d'hommes**.

Ces éléments traduisent une **forte différenciation genrée selon les disciplines scientifiques**.



GRAPHIQUE 26



GRAPHIQUE 27



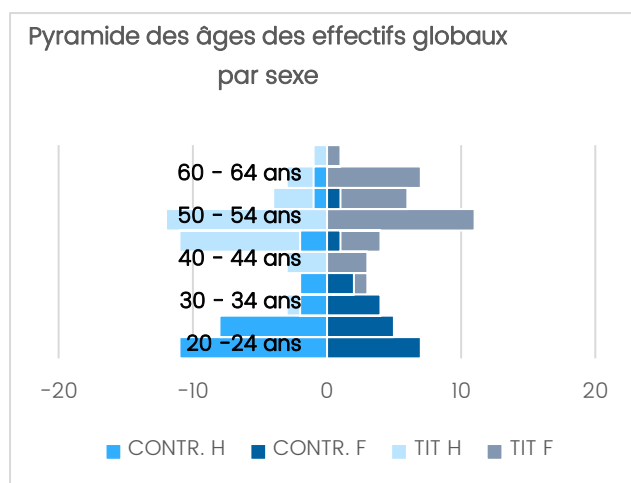
1.1.4



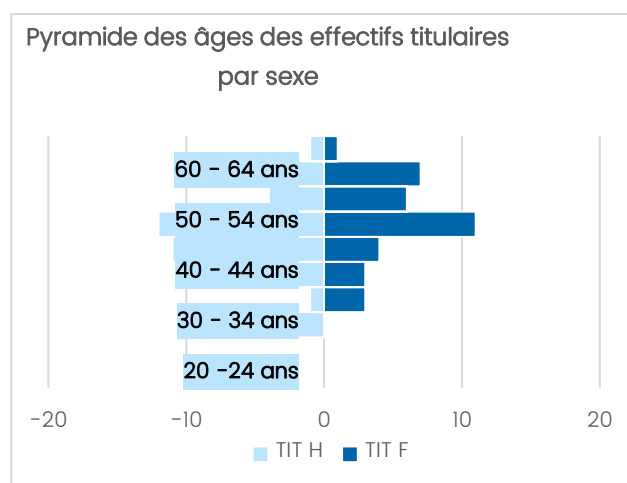
Effectifs physiques par statut d'emploi, par filière, tranches d'âge

Tranche d'âge	Titulaires								Contractuels				Effectif 2025			Effectif 2024		
	EC		ENS		AENES		ITRF		ER		IAT		F	H	TOTAL	F	H	TOTAL
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H						
20 - 24 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	4	8	3	3	7	11	18	3	6	9
25 - 29 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	5	8	0	0	5	8	13	11	10	21
30 - 34 ans	0	1	0	0	0	0	0	2	2	2	2	0	4	5	9	3	4	7
35 - 39 ans	1	1	0	0	0	0	2	0	0	1	2	1	5	3	8	4	2	6
40 - 44 ans	0	1	0	0	1	0	2	2	0	0	0	0	3	3	6	5	3	8
45 - 49 ans	2	7	0	2	1	0	1	2	0	0	1	2	5	13	18	5	16	21
50 - 54 ans	6	7	1	0	1	1	3	4	0	0	0	0	11	12	23	11	10	21
55 - 59 ans	1	4	1	0	2	0	2	0	0	1	1	0	7	5	12	9	5	14
60 - 64 ans	0	2	1	0	2	1	4	0	0	0	0	1	7	4	11	6	3	9
65 - 69 ans	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	2	0	1	1
Total	11	23	3	2	7	2	14	11	11	20	9	7	55	65	120	57	60	117

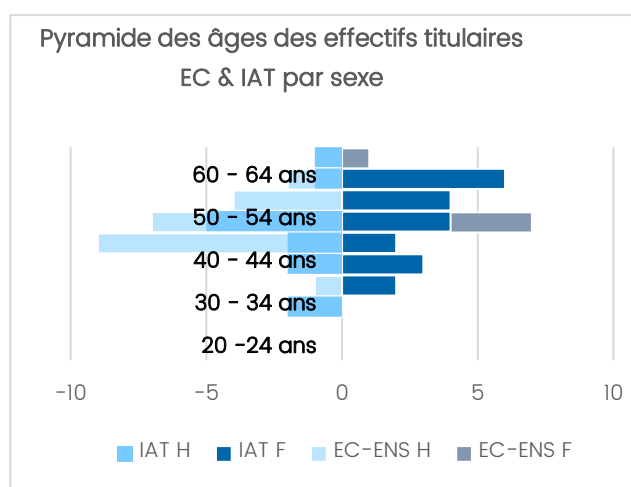
TABLEAU 6-BDS FPE 104



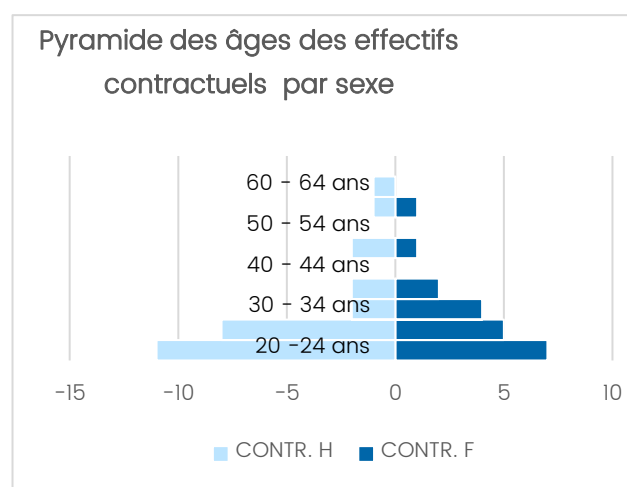
GRAPHIQUE 28



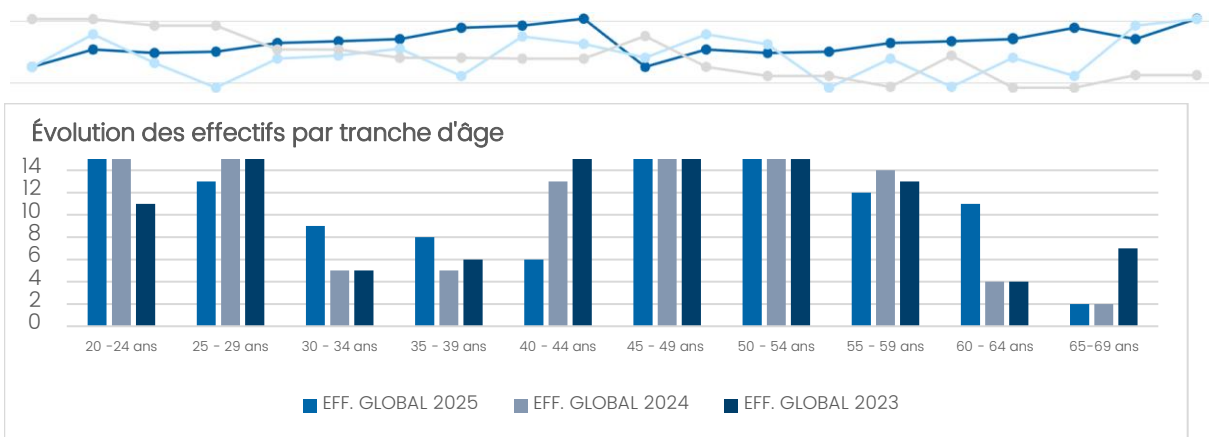
GRAPHIQUE 29



GRAPHIQUE 30



GRAPHIQUE 31



GRAPHIQUE 32

L'analyse de la structure démographique des effectifs met en évidence une répartition contrastée selon les tranches d'âge et les statuts d'emploi

➤ Répartition globale par tranche d'âge :

La tranche d'âge la plus représentée parmi les effectifs globaux est celle des **50-54 ans**, qui regroupe **19 % des agents**. Elle est suivie des tranches **45-49 ans** et **20-24 ans**, qui représentent chacune **15 % des effectifs**.

Cette distribution traduit la coexistence :

- d'une **population expérimentée importante**, proche de la seconde partie de carrière,
- et d'une **population plus jeune**, principalement constituée de personnels contractuels de recherche.



Comparaison au niveau national : En 2022, au niveau national la part des personnels de plus de 50 ans travaillant dans la fonction publique d'État représente plus du tiers des agents soit 34%.

➤ Analyse par statut d'emploi

Chez les **personnels titulaires**, la structure par âge reste concentrée sur les classes intermédiaires et supérieures. Ainsi, **52 % des titulaires** (50 % en 2024) se situent dans les tranches **45-49 ans** et **50-54 ans**, dont **65 % sont des enseignants-chercheurs** (57 % en 2024). Cette situation traduit un **vieillessement important de la population titulaire**.

À l'inverse, la population **contractuelle** est nettement plus jeune. Parmi les contractuels :

- **28 % ont entre 25 et 29 ans** (48,7 % en 2024), dont **100 % sont des personnels de recherche** (doctorants, ATER ou chercheurs en CDD),
- **38 % ont entre 20 et 24 ans**, dont **40 % relèvent également des fonctions de recherche**.

Cette répartition s'explique principalement par la présence de contrats doctoraux et de recherche, qui concentrent une part importante des agents les plus jeunes.

➤ Analyse par filière

La population des **enseignants et enseignants-chercheurs** apparaît globalement **plus âgée chez les hommes**. À l'inverse, chez les personnels IAT, la tendance est inversée, avec une population féminine légèrement plus âgée.

➤ Évolutions

L'évolution des effectifs par tranche d'âge par rapport à 2024 met en évidence :



- **trois pics en augmentation** dans les tranches 30-34 ans, 35-39 ans et 60-64 ans,
- une **stabilité des effectifs** dans les tranches 20-24 ans, 45-49 ans et 50-54 ans.

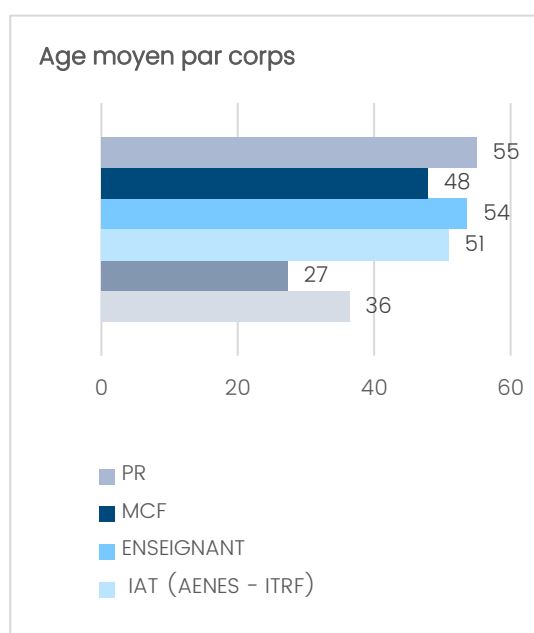
Ces évolutions reflètent à la fois : l'arrivée de nouvelles générations dans les classes d'âge intermédiaires et la présence d'agents proches de la fin de carrière.

1.1.5 Effectifs physiques par âge moyen, médian par catégorie

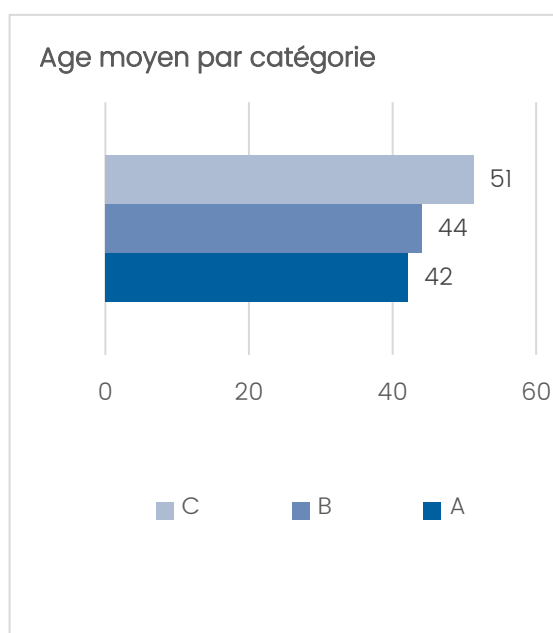
A. Âge moyen

		A	B	C	ÂGE MOYEN 2025	ÂGE MOYEN 2024
Titulaires	EC	51			51	49
	PR	55			55	55
	MCF	48			48	47
	ENS. 2 DEGRE	54			54	53
	IAT (AENES - ITRF)	52	46	56	51	50
	Age moyen des titulaires	51	46	56	51	50
Contractuels	ER	27			27	26
	ATER	38			38	29
	CHERCHEUR	30			30	29
	DOCTORANT	25			25	25
	IAT (apprenti-CDD-CDI)	29	41	45	36	38
	Age moyen des contractuels	28	41	45	30	30
	Age moyen des effectifs globaux	42	44	51	43	43

TABLEAU 7 -H IND



GRAPHIQUE 33



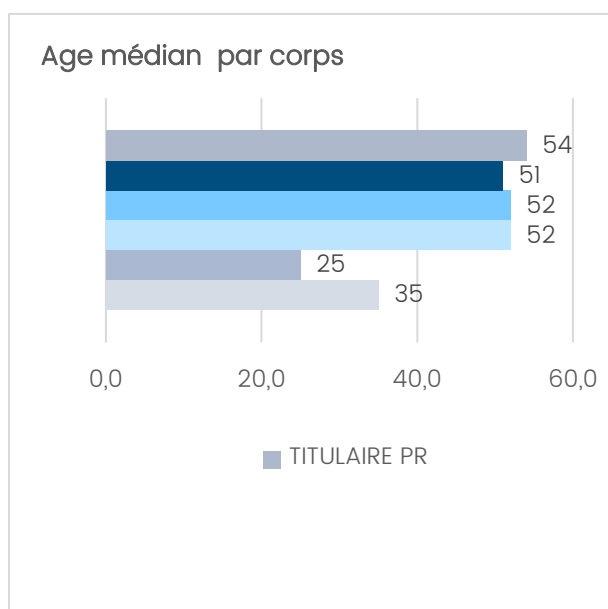
GRAPHIQUE 34



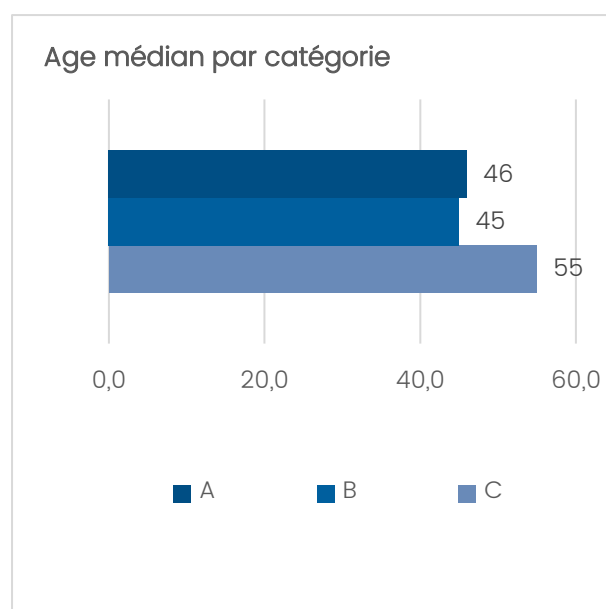
B. Âge médian

		A	B	C	ÂGE MEDIAN 2025	ÂGE MEDIAN 2024
Titulaires		50,5			50,5	50,0
	PR	54,0			54,0	54,0
	MCF	51,0			51,0	49,0
	ENS. 2 DEGRE	52,0			52,0	51,0
	IAT (AENES - ITRF)	52,0	49,0	57,0	52,0	51,0
	Age médian des titulaires	51,5	49,0	57,0	52,0	51,0
Contractuels	ER	25,0			25,0	26,0
	ATER	33,5			33,5	28,0
	CHERCHEUR	29,0			29,0	29,5
	DOCTORANT	24,0			24,0	25,0
	IAT (APPRENTI-CDD-CDI)	24,0	39,0	47,0	35,0	35,0
	Age médian des contractuels	25,0	39,0	47,0	26,0	27,0
	Age médian des effectifs globaux	46,0	45,0	55,0	46,5	43,2

TABLEAU 8 -H IND



GRAPHIQUE 35



GRAPHIQUE 36

➔ Effectifs globaux

En 2025, l'âge moyen des effectifs globaux s'établit à 43 ans, tandis que l'âge médian atteint 46 ans. Comparativement à 2024, l'âge moyen reste stable (43 ans en 2024), tandis que l'âge médian progresse légèrement (43,2 ans en 2024).

Cette structure reflète la coexistence : d'une population titulaire plus âgée et d'une population contractuelle plus jeune, notamment dans le périmètre de la recherche.

➔ Personnels titulaires

Les personnels titulaires présentent une moyenne d'âge plus élevée que celle des contractuels.

L'âge moyen des titulaires est de 51 ans, avec un âge médian de 52 ans

Chez les enseignants-chercheurs, l'âge moyen est de 51 ans, avec un âge médian de 50,5 ans.



- Les **professeurs des universités** constituent la population la plus âgée avec **55 ans de moyenne d'âge** et **54 ans d'âge médian**.
- Les **maîtres de conférences** présentent une moyenne d'âge de **48 ans** et un âge médian de **51 ans**.

La moyenne d'âge des **enseignants du second degré** est de **54 ans** et l'âge médian de **52 ans**.

Les **personnels IAT titulaires** affichent une moyenne d'âge de **51 ans** et un âge médian de **52 ans**.

L'analyse des âges moyens et médians met en évidence une **population titulaire relativement âgée**, l'âge moyen dépasse 50 ans. Cette situation implique, à moyen terme, une **attention particulière à l'anticipation des départs à la retraite et au renouvellement des compétences**.

➡ Personnels contractuels

Les personnels contractuels sont nettement plus jeunes que les titulaires.

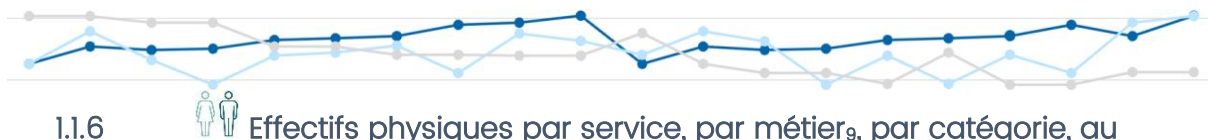
L'**âge moyen des contractuels est de 30 ans**, avec un **âge médian de 26 ans**.

Les **personnels de recherche (ER)** ont une moyenne d'âge de **27 ans** et un âge médian de **25 ans**

- Les **doctorants** présentent l'âge moyen et médian le plus faible, avec **25 ans en moyenne et 24 ans d'âge médian**
- Les **chercheurs contractuels** présentent une moyenne d'âge de **30 ans** et un âge médian de **29 ans**.
- Les **ATER** ont une moyenne d'âge de **38 ans** et un âge médian de **33,5 ans**, nettement supérieur à celui des doctorants.

La moyenne d'âge des **personnels IAT contractuels** est de **36 ans** et l'âge médian de **35 ans**.

La population contractuelle est caractérisée par une **moyenne d'âge nettement plus faible que les titulaires**, principalement liée à la présence de doctorants.



1.1.6



Effectifs physiques par service, par métier, par catégorie, au

31/12/2025

		A			B			C			ENSEMBLE EFFECTIF 2025				EFFECTIF 2024
		F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	Serv	
SERV. DIRECTION	RESPONSABLE DE DIRECTION D'UN ÉTABLISSEMENT D'ÉDUCATION ET/OU DE FORMATION		1	1			-			-	-	1	1	3	4
	RESPONSABLE DE LA COORDINATION ADMINISTRATIVE	1		1			-			-	1	-	1		
	SECRÉTAIRE-ASSISTANTE/ASSISTANT			-			-	1		1	1	-	1		
SERV.COMMUNICATION	RESPONSABLE DE LA COMMUNICATION	1		1			-			-	1	-	1	2	1
	ANIMATRICE / ANIMATEUR DE RÉSEAUX SOCIAUX ET DE COMMUNAUTÉS NUMÉRIQUES	1		1			-			-	1	-	1		
SL-TP	ASSISTANTE / ASSISTANT INGÉNIEUR EN INSTRUMENTATION ET TECHNIQUES EXPÉRIMENTALES		2	2			-			-	-	2	2	2	2
SIN	ADMINISTRATRICE/ADMINISTRATEUR EN SYSTÈMES D'INFORMATION ET DE COMMUNICATION		1	1			-			-	-	1	1	5	4
	ASSISTANTE/ASSISTANT SUPPORT AUPRÈS DES UTILISATEURS			-		2	2			-	-	2	2		
	CHARGÉE/CHARGÉ DE CONCEPTION ET DÉVELOPPEMENT	1		1			-			-	1	-	1		
	EXPERTE/EXPERT EN NUMÉRIQUE ET SYSTÈMES D'INFORMATION ET DE COMMUNICATION	1		1			-			-	1	-	1		
SMQ	QUALITICIENNE/QUALITICIEN	2		2			-			-	2	-	2	2	2
SPILPS	RESPONSABLE D'EXPLOITATION, D'ENTRETIEN ET DE MAINTENANCE		1	1			-			-	-	1	1	6	5
	OUVRIÈRE/OUVRIER DE MAINTENANCE DES BÂTIMENTS			-		2	2			-	-	2	2		
	OPÉRATRICE/OPÉRATEUR LOGISTIQUE			-		1	1	1	1	2	1	2	3		
SRH	RESPONSABLE DES RESSOURCES HUMAINES	2	1	3			-			-	2	1	3	3	3
SCOL	GESTIONNAIRE-INSTRUCTRICE ADMINISTRATIVE/INSTRUCTEUR ADMINISTRATIF	1		1	2	1	3	2		2	5	1	6	6	7
SAP	CONTRÔLEUSE/CONTRÔLEUR DE GESTION	2		2			-			-	2	-	2	2	2
SFC	APPROVISIONNEUSE/APPROVISIONNEUR ACHAT			-	1		1			-	1	-	1	7	8
	CHARGÉE/CHARGÉ D'ANALYSE BUDGÉTAIRE	1		1			-			-	1	-	1		
	CHARGÉE/CHARGÉ DE LA COMPTABILITÉ PUBLIQUE	1	1	2			-			-	1	1	2		
	CHARGÉE/CHARGÉ DU CONTRÔLE ET DE L'EXÉCUTION DE LA DÉPENSE PUBLIQUE			-			-	2		2	2	-	2		
	CHARGÉE/CHARGÉ DU PILOTAGE ET DE LA GESTION DES RESSOURCES BUDGÉTAIRES	1		1			-			-	1	-	1		



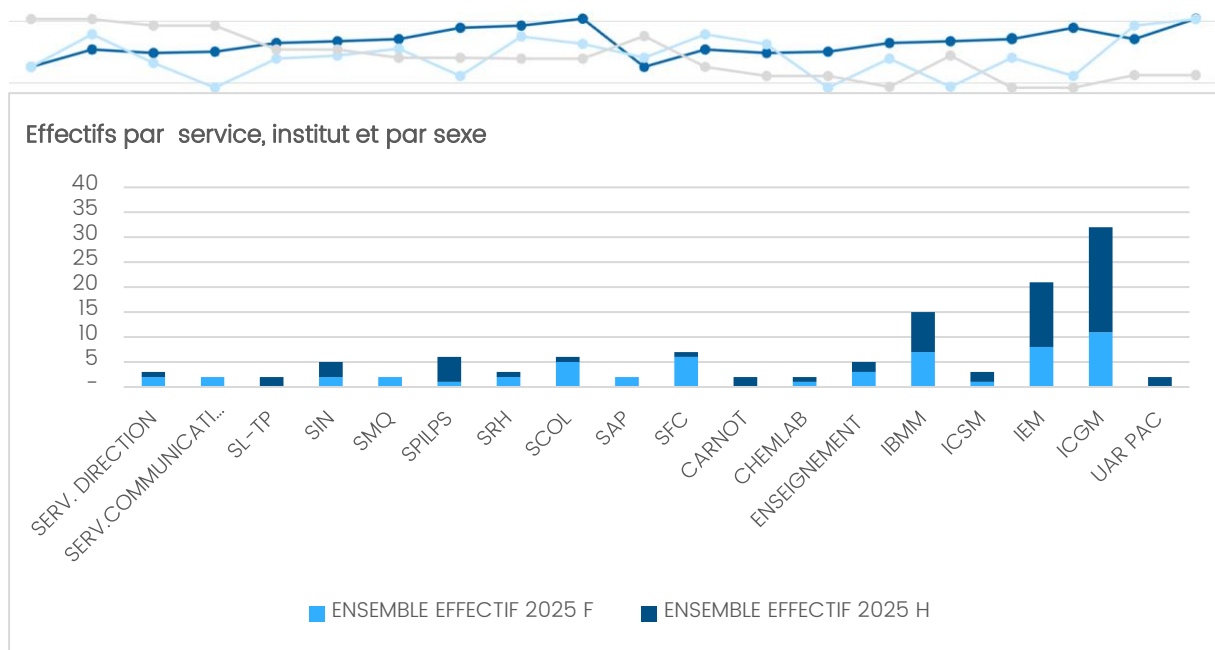
	RÉDACTRICE/RÉDACTEUR DE LA COMMANDE PUBLIQUE			-		-		-	-	-	-					
CARNOT	CHARGÉE/CHARGÉ DE VALORISATION DE LA RECHERCHE		1	1		-		-	-	1	1	2	2			
	CHERCHEUSE / CHERCHEUR		1	1		-		-	-	1	1					
CHEMLAB	CADRE DE LABORATOIRE	1		1		-		-	1	-	1	2	2			
	ASSISTANTE/ASSISTANT DE LABORATOIRE		1	1		-		-	-	1	1					
ENSEIGNE MENT	ENSEIGNANTE/ENSEIGNANT	3	2	5		-		-	3	2	5	5	5			
IBMM	APPROVISIONNEUSE/APPROVISIONNEUR ACHAT			-		-		-	-	-	-	15	11			
	ASSISTANT INGÉNIEUR EN ANALYSE CHIMIQUE	1		1					1	-	1					
	CHERCHEUSE / CHERCHEUR	3	5	8		-		-	3	5	8					
	ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT	2	3	5		-		-	2	3	5					
	INGENIEUR	1		1		-		-	1	-	1					
ICSM	ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT		2	2		-		-	-	2	2	3	3			
	CHERCHEUSE / CHERCHEUR	1		1		-		-	1	-	1					
IEM	APPROVISIONNEUSE/APPROVISIONNEUR ACHAT			-		-		-	-	-	-	21	21			
	ASSISTANT INGÉNIEUR EN ANALYSE CHIMIQUE		1	1					-	1	1					
	CHERCHEUSE / CHERCHEUR	1	5	6		-		-	1	5	6					
	ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT	6	7	13		-		-	6	7	13					
	INGENIEUR	1		1		-		-	1	-	1					
ICGM	APPROVISIONNEUSE/APPROVISIONNEUR ACHAT	1		1	1	1		-	2	-	2	32	35			
	CHERCHEUSE / CHERCHEUR	5	5	10		-		-	5	5	10					
	ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT	4	14	18		-		-	4	14	18					
	INGENIEUR		1	1		-		-	-	1	1					
	TECHNICIEN			-	1	1		-	-	1	1					
UAR PAC	INGENIEUR		1	1		-		-	-	1	1	2	2			
	TECHNICIEN			-	1	1		-	-	1	1					
			45	56	101	4	8	12	6	1	7	55	65	120	120	117

TABLEAU 9 –BDS FPE 101

La part des femmes qui sont personnels ENSCM dans les instituts est de 49% (38% en 2024) et dans les services supports de 54 % (67.5 % en 2024).

61 % des effectifs de l'ENSCM travaillent au sein d'un institut de recherche soit 63 EC – ER et 10 IAT.

L'IBMM a la part de femmes la plus importante 47 % (45 % en 2024).



GRAPHIQUE 37

1.1.7 Effectifs physiques des contractuels par type de contrat au 31/12/2025

A. Effectifs physiques par fondement juridique de contrat, catégorie

FONDEMENT JURIDIQUE	APPRENTI		ATER		ATER mi-temps		POST-DOCTORAL		CHERCHEUR EP RECH OU EPES		DOCTORANT AVEC ENSEIGNEMENT		DOCTORANT SANS ENSEIGNEMENT		NATURE DES FONCTIONS, BESOIN DU SERVICE		POURVOIR TEMPORAIREMENT UN EMPLOI VACANT		REMPLACEMENT MOMENTANÉ D'UN FONCTIONNAIRE		Total 2025		Total 2024	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
A	2			2	1	1		1	1	1		3	9	12	2	2	1	1			16	23	16	17
B		1													1	1	1		1		2	3	1	-
C															2			1			2	1	2	1
EFFECTIF TOTAL	2	1	-	2	1	1	-	1	1	1	-	3	9	12	5	3	2	2	-	1	20	27	19	18
EFFECTIF TOTAL	3		2		2		1		2		3		21		8		4		1		47		37	

TABLEAU 10 – BDS FPE 104

Au **31 décembre 2025**, l'établissement compte **47 agents contractuels en contrat à durée déterminée (CDD)**, contre **41 en 2024**, traduisant une **augmentation du nombre de contractuels sur l'année**.

Parmi ces agents, **42 % sont des femmes**, en diminution par rapport à 2024 où elles représentaient **49 % des effectifs contractuels**.

La répartition des contrats par catégorie montre une forte concentration sur les emplois les plus qualifiés:



- 83 % des contrats concernent des fonctions de catégorie A, proportion identique à celle observée en 2024 ;
- 11 % des contrats correspondent à des fonctions de catégorie B ;
- 6 % des contrats relèvent de fonctions de catégorie C.

Cette structure confirme que les contrats à durée déterminée sont majoritairement mobilisés pour des **missions nécessitant un niveau de qualification élevé**, notamment dans les activités d'enseignement, de recherche et d'appui scientifique.

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

		2025		2024		2023	
		F	H	F	H	F	H
PERMANENT	AGENTS EN CDI	2	1	1	1	-	1
	AGENTS EN CDI Au-delà de 6 ans	1	1				
	de 1 à 3 ans	1					
	AGENTS EN CDD	5	5	6	5	3	5
	jusqu'à 1 an	5	5	5	3	2	1
	de 1 à 3 ans				2	-	4
	de 3 à 6 ans			1		1	-
	Au-delà de 6 ans					-	-
NON PERMANENT	AGENTS EN CDD	13	21	13	15	16	12
	jusqu'à 1 an				4	3	2
	de 1 à 3 ans	3	4	13	11	13	9
	de 3 à 6 ans	10	17			-	1
	Au-delà de 6 ans					-	-
		20	27	20	21	19	18
		47		41		37	

TABLEAU 11 – BDS FPE 104

En 2025, l'ENSCM compte **3 agents en contrat à durée indéterminée (CDI)** au 31 décembre 2025

Le nombre de **contrats à durée déterminée (CDD)** sur emploi permanent reste **stable par rapport à 2024**, traduisant une continuité dans les modalités de gestion des emplois contractuels.

Les **contrats non permanents**, répartis sur des durées allant **d'un à six ans**, correspondent majoritairement à des **contrats doctoraux**, dont la durée est généralement **inférieure à quatre ans**.



1.1.8 Effectifs physiques des vacataires et contractuels étudiants durant l'année 2025

	F	H	2025*	2024*
Chargés d'enseignements vacataires du secteur privé	12	19	31	60
Chargés d'enseignements vacataires du secteur public	17	28	45	48
Vacataires administratifs	1	2	3	2
Contractuels étudiants	7	6	13	15
Total	37	55	92	125

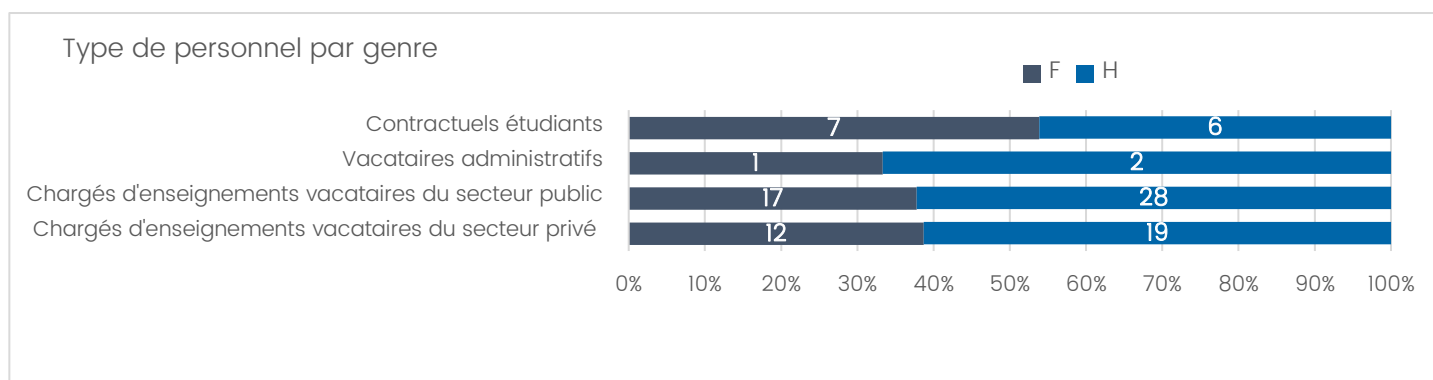
TABLEAU 12-H IND

* année universitaire 2024-2025

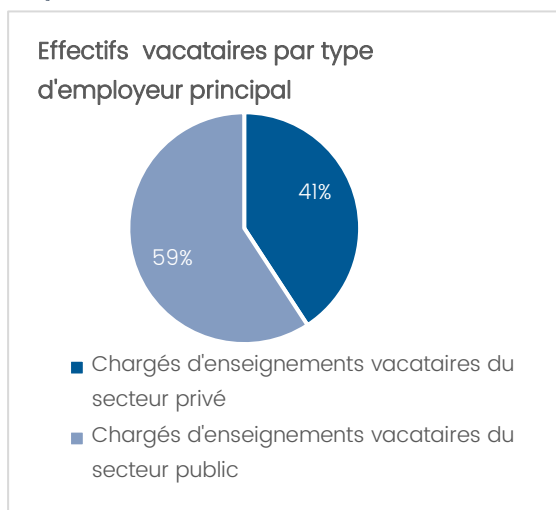
** année universitaire 2024-2023

Sous l'appellation « vacataire » l'ENSCM regroupe les :

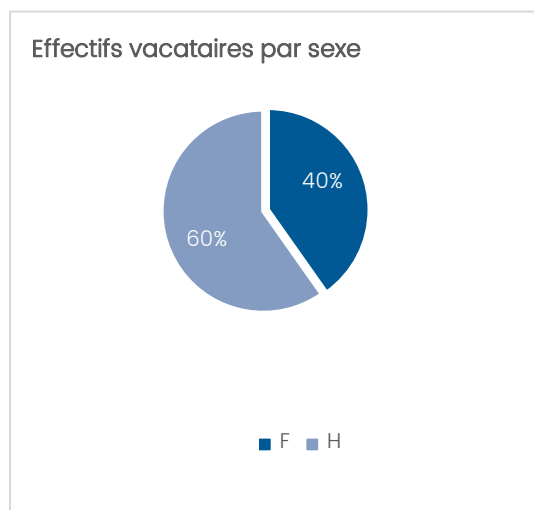
- Vacataires administratifs : personnes appelées, à la demande de l'administration, à réaliser un acte ou une tâche déterminée qui ne répond pas à un besoin continu et durable et n'est pas susceptible de se répéter de façon régulière dans le temps (jury, expertise, ...).
- Les chargés d'enseignement vacataires : agents non titulaires exerçant une fonction professionnelle principale et assurant de l'enseignement à titre accessoire. Ils sont rémunérés, via une indemnité de vacation horaire au taux en vigueur.
- Les vacataires et les contrats étudiants ne décomptent pas d'emplois.



GRAPHIQUE 38



GRAPHIQUE 39



GRAPHIQUE 40

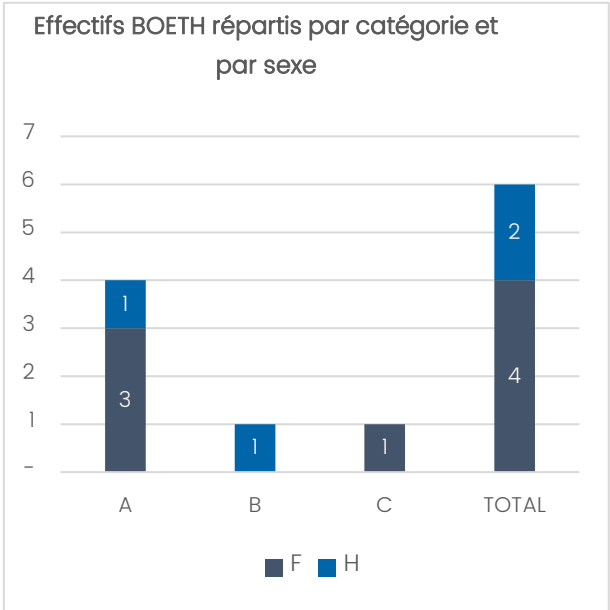


1.1.9 Indicateur de situation au regard du handicap

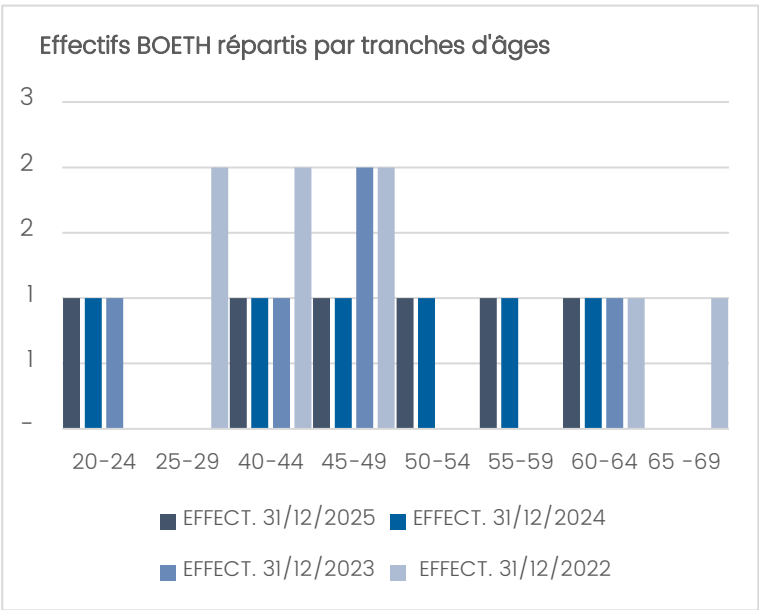
	2025	2024	2023
Effectifs physiques en fonction des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés BOETH	6	5	8
Taux d'emploi des agents BOETH	5,26%	4,42%	6,45%

TABLEAU 13 –BDS FPE 104

source année N : déclaration FIPH CDC du 18/04/25



GRAPHIQUE 41



GRAPHIQUE 42

1.2 TRANSFORMATION DE CDD EN CDI

	2025	2024	2023
NOMBRE CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE TRANSFORMÉ EN CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE	1	1	0
CDD SUR UN MÊME POSTE PENDANT 6 ANS	1	1	0
SUCCESSION DE CDD PENDANT 6 ANS SUR DES FONCTIONS DE MÊME CATÉGORIE HIÉRARCHIQUE AU SEIN D'UN MÊME MINISTÈRE	0	1	0

TABLEAU 14 –BDS FPE 110

En 2025, un agent en CDD de catégorie C a été transformé en CDI ITRF catégorie C.



1.3 DEMANDES D'AUTORISATION D'EXERCICE D'UNE ACTIVITE

	2024															2024			2023					
	DEMANDES D'AUTORISATION															TOTAL GLOBAL DE DEMANDE	Dont FAVORABLE	Dont DEFAVORABLE	TOTAL GLOBAL DE DEMANDE	Dont FAVORABLE	Dont DEFAVORABLE	TOTAL GLOBAL DE DEMANDE	Dont FAVORABLE	DEFAVORABLE
	CATEGORIE A					CATEGORIE B					CATEGORIE C													
	F	H	TOTAL DE DEMANDE	Dont FAVORABLE	Dont DEFAVORABLE	F	H	TOTAL DE DEMANDE	Dont FAVORABLE	Dont DEFAVORABLE	F	H	TOTAL DE DEMANDE	Dont FAVORABLE	Dont DEFAVORABLE									
Expertise et consultation		3	3	3			-					-			3	3	-	3	3	-	10	10	-	
Enseignement et formation	13	11	24	24			-					-			24	24	-	19	19	-	9	9	-	
Total	13	14	27	27	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	27	27	-	22	22	-	19	19	-	

TABLEAU 15 –BDS FPE 120

Au 31 décembre 2025, 23 % des effectifs globaux exercent une activité accessoire, contre 19 % en 2024 et 16,66 % en 2023, ce qui traduit une **progression du recours à ces activités complémentaires au cours des dernières années de 42 % entre 2023 et 2025**.

Ces activités concernent principalement les personnels de **catégorie A**, dont **27 % exercent une activité accessoire** (23 % en 2024).

Les activités accessoires exercées après déclaration ou autorisation de cumul correspondent principalement :

- à des heures complémentaires d'enseignement,
- ainsi qu'à des participations à des jurys de concours.

Ces activités s'inscrivent dans le cadre réglementaire applicable aux agents publics et contribuent au **rayonnement académique et scientifique de l'établissement**, notamment par la participation des **personnels aux missions d'enseignement, d'évaluation et d'expertise**.

¹⁰ **Activité accessoire** : [décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020](#) 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 2025

CHIFFRES CLÉS

26 agents recrutés en 2025

(vs 29 en 2024)



Répartition des recrutements 2025

■ 24 contractuels
(92%)

■ 2 titulaires
(8%)



RECRUTEMENTS TITULAIRES



2 agents IAT de catégorie A recrutés

(vs 7 en 2024)

Dont

1 mutation

1 concours interne

RECRUTEMENTS CONTRACTUELS

24 agents recrutés
(vs 22 en 2024)



46% de femmes



9 personnels IAT



15 CDD
enseignants recherche



DURÉE DES CONTRATS

■ 50% moins de 1 an

■ 50% entre 1 et 3 ans



NIVEAU DES POSTES DES CONTRACTUELS

■ 87% catégorie A
(vs 50% en 2024)

dont 71% CDD
enseignement
recherche

■ 13% catégorie C





CHAPITRE 2. RECRUTEMENTS

2.1 RECRUTEMENTS DES PERSONNELS TITULAIRES

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

VOIE D'ACCÈS	Cat. A			Cat. B			Cat. C			2025	2024	2023
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total			
CONCOURS EXTERNE			-			-			-	-	-	-
CONCOURS INTERNE	1		1			-			-	1	-	-
RECRUTEMENT SANS CONCOURS			-			-			-	-	-	-
SAUVADET			-			-			-	-	-	-
PERSONNEL HANDICAPE			-			-			-	-	-	-
MISE À DISPOSITION			-			-			-	-	-	-
MUTATION		1	1			-			-	1	2	1
ACCUEIL DETACHEMENT ENTRANT			-			-			-	-	4	-
RETOUR DETACHEMENT			-			-			-	-	1	
AFFECTATION DEFINITIVE			-			-			-	-	-	-
TOTAL	1	1	2	-	-	-	-	-	-	2	7	1

TABLEAU 16- BDS FPE 202

En 2025, 2 agents titulaires ont été recrutés, contre 7 en 2024, traduisant une baisse significative des recrutements.

Ces recrutements se répartissent comme suit :

- 1 agent recruté par mutation,
- 1 agent recruté par concours interne.

2.1.2 Recrutements des personnels enseignants, enseignants-chercheurs par voies d'accès, corps

En 2025, il n'y a eu aucun recrutement d'enseignant ou d'enseignant-chercheur. (BDS FPE 202)

Pour mémoire, en 2024 :

- 2 professeures des universités ont été promues par concours.
- 1 maître de conférences a été recruté.

2.2 RECRUTEMENTS DES PERSONNELS CONTRACTUELS

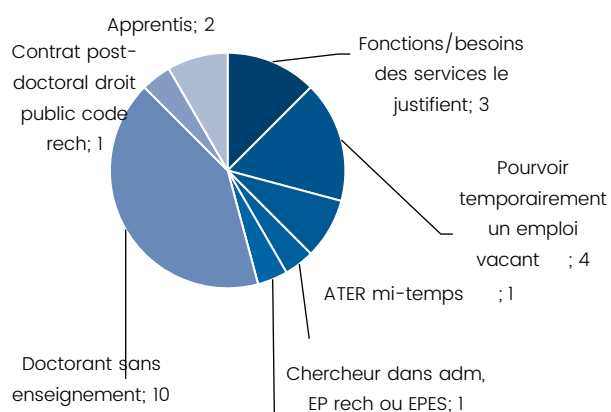
2.2.1 Nombre d'agents contractuels CDD recrutés au cours de l'année

A. Par fondement juridique et par durée

	jusqu'à 1 an		de 1 à 3 ans		de 3 à 6 ans		au-delà de 6 ans		2025	2024	2023
	F	H	F	H	F	H	F	H			
Fonctions/besoins des services le justifie	2	1	-	-	-	-	-	-	3	7	3
Professeur associé	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
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	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-
Pouvoir temporairement un emploi vacant	2	1	-	1	-	-	-	-	4	1	2
ATER	-	2	-	-	-	-	-	-	2	2	1
ATER mi-temps	1	-	-	-	-	-	-	-	1	1	2
Chercheur dans adm, EP Rech ou EPES	1	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1
Doctorant EPES/EP recherche avec enseignement	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7
Doctorant sans enseignement	-	-	4	6	-	-	-	-	10	7	-
Contrat post-doctorat droit public code Rech	-	-	-	1	-	-	-	-	1	1	1
Accroissement temporaire ou saisonnier d'activité, temps complet ou incomplet	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Apprentis	1	1	-	-	-	-	-	-	2	-	2
TOTAL 2025	7	5	4	8	-	-	-	-	24	22	19
	12		12		-		-				

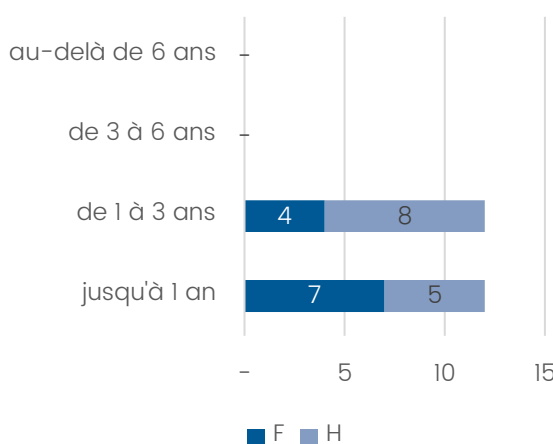
TABLEAU 17 – BDS FPE 205

Agents contractuels recrutés par type de fondement juridique



GRAPHIQUE 43

Contractuels sur emploi permanent par durée de contrat et sexe



GRAPHIQUE 44



En 2025, 24 agents contractuels ont été recrutés, contre 22 en 2024, traduisant une légère augmentation des recrutements contractuels.

La répartition par fondement juridique met en évidence une diversité des situations de recrutement, dominée notamment par :

- les **doctorants** sans enseignement,
- les **recrutements liés aux besoins des services**,
- les contrats visant à **pourvoir temporairement un emploi vacant**.

Parmi les contractuels recrutés sur l'année :

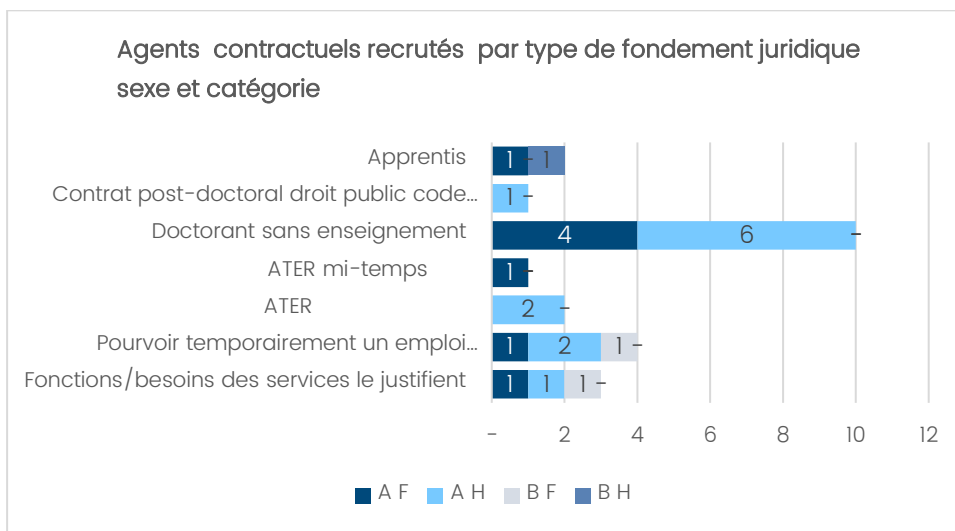
- **46 % sont des femmes**, contre 60 % en 2024, traduisant une diminution de la part des femmes dans les recrutements ;
- **50 % des contrats ont une durée inférieure à un an** (80 % en 2024) ;
- **50 % des contrats sont compris entre 1 et 3 ans** (20 % en 2024).

Cette évolution marque un rééquilibrage de la durée des contrats, avec une diminution des contrats très courts au profit de contrats de durée intermédiaire.

B. Par fondement juridique et par catégorie

	Cat. A		Cat. B		Cat. C		2025	2024	2023
	F	H	F	H	F	H			
Fonctions/besoins des services le justifient	1	1	1	-	-	-	3	7	3
Professeurs associés	-	-	-	-	-	-	-	-	-
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	-	-	-	-	-	-	-	2	-
Pourvoir temporairement un emploi vacant	1	2	1	-	-	-	4	1	2
ATER	-	2	-	-	-	-	2	2	1
ATER mi-temps	1	-	-	-	-	-	1	1	2
Chercheur dans adm, EP Rech ou EPES	1	-	-	-	-	-	1	1	1
Doctorant EPES/EP recherche avec enseignement	-	-	-	-	-	-	-	-	7
Doctorant sans enseignement	4	6	-	-	-	-	10	7	-
Contrat post-doctorat droit public code Rech	-	1	-	-	-	-	1	1	1
Accroissement temporaire ou saisonnier d'activité, temps complet ou incomplet	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Apprentis	1	-	-	1	-	-	2	-	2
TOTAL 2025	9	12	2	1	-	-	24	22	19
	21		3		-		-	-	-

TABLEAU I8- BDS FPE 205



GRAPHIQUE 45

87 % des agents contractuels recrutés sont positionnés sur des fonctions de catégorie A, contre 50 % en 2024 et 80 % en 2023. Cette progression confirme un **renforcement du niveau de qualification des recrutements contractuels**, en lien avec les besoins de l'établissement, notamment dans les domaines de l'enseignement et de la recherche.



CHAPITRE 3

Parcours professionnels 2025

POSITION STATUTAIRE

72 agents en activité
(+3 vs 2024)



4 détachements sortants



1 détachement entrant



1 disponibilité



RECRUTEMENTS DES CONTRACTUELS

24 postes publiés



96 candidatures
reçues



100 % des postes
pourvus



PROMOTIONS ET RÉUSSITES À CONCOURS / EXAMENS PROFESSIONNELS

8 réussites en
2025



4 promotions
par grade

dont
3 agents ITRF
1 MCF



3 promotions
par corps

dont
1 AENES
2 ITRF



1 concours ITRF
IGE INTERNE



DÉPARTS

19 départs en
2025

(vs **32,5** en 2024)



Répartition par
population



■ **68%** EC/recherche
■ **32%** IAT

Motifs majoritaires de
départ

79% fin de contrat (15)

11% non renouvellement (2)

5% départ à la retraite (1)

5% démission d'un agent IAT (1)



CHAPITRE 3. PARCOURS PROFESSIONNELS

3.1 MOBILITÉ

3.1.1 Position statutaire

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

	CATEGORIE A			CATEGORIE B			CATEGORIE C			EFF. 2025		EFF. 2025	EFF. 2024	EFF. 2023
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H			
ACTIVITÉ	29	33	62	2	5	7	3		3	34	38	72	69	77
DÉTACHEMENT SORTANT		1	1	3		3			-	3	1	4	6	3
FIN DE DETACHEMENT SORTANT			-			-			-	-	-	-	2	
DETACHEMENT ENTRANT			-			-	1		1	1	-	1	3	
FIN DE DETACHEMENT ENTRANT			-			-			-	-	-	-	-	-
DISPONIBILITÉ		1	1			-			-	-	1	1	1	-
CONGÉ PARENTAL			-			-			-	-	-	-	-	-

TABLEAU 19 – BDS FPE 102

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

	EC & ENS.2 DEGRE			IAT			EFF. 2025			EFF. 2024	EFF. 2023
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL		
ACTIVITÉ	14	25	39	20	13	33	34	38	72	69	77
DÉTACHEMENT SORTANT			-	3	1	4	3	1	4	6	3
FIN DE DETACHEMENT SORTANT			-			-	-	-	-	2	-
DETACHEMENT ENTRANT			-	1		1	1	-	1	3	
FIN DE DETACHEMENT ENTRANT			-			-	-	-	-	1	
DISPONIBILITÉ		1	1			-	-	1	1	1	
CONGÉ PARENTAL			-			-	-	-	-	-	

TABLEAU 20 – BDS FPE 102

En 2025, la très grande majorité des agents titulaires de l'établissement se trouve en **position d'activité**, avec **72 agents recensés** (34 femmes et 38 hommes), contre 69 en 2024.

Les autres positions statutaires restent **marginales** :

- détachement sortant : 4 agents IAT (6 en 2024),
- détachement entrant : 1 agent IAT (3 en 2024),
- disponibilité : 1 enseignant-chercheur. (stable par rapport à 2024).



3.1.2 Nombre de candidatures, nombre de postes publiés et pourvus

	HORS MUTATION COLLECTIVES		
	Nombre de postes publiés comme vacants ou susceptibles d'être vacants au cours de l'année	Nombre de candidatures reçues au cours de l'année	Nombre de postes pourvus suite à la publication comme postes vacants ou susceptibles d'être vacants au cours de l'année
A	23	81	23
B	1	15	1
C			
Total 2025	24	96	24
Total 2024	14	94	13
Total 2023	9	30	5

TABLEAU 21 –BDS FPE 30I

En 2025, l'établissement a procédé à plusieurs recrutements :

- 24 postes ont été publiés, contre 14 en 2024 et 9 en 2023 ;
- 96 candidatures ont été reçues au cours de l'année ;
- 100% des postes publiés ont été pourvus, contre 92% postes en 2024

Ces éléments mettent en évidence une **augmentation significative de l'activité de recrutement en 2025**, tant en volume de postes publiés qu'en nombre de candidatures reçues.

3.2 CONCOURS ET PROMOTIONS INTERNES

3.2.1 Les concours et examens professionnels

A. Concours et examens professionnels organisés par l'établissement

CATEGORIE		2022	2023	2024	2025
A	Professeur	2	-	2	1
	Maître de conférences	-	-	1	
	IGR EXTERNE	-	-	0	
	IGR INTERNE	-	-	0	
	IGE EXTERNE	-	-	0	
	IGE RESERVE (SAUVADET)	-	-	0	
	IGE INTERNE	-	-	0	1
	ASI EXTERNE	-	-	0	
	ASI INTERNE	-	-	0	
	EXAMEN PRO REPYRAMIDAGE ASI	-	1	0	
B	TECH EXTERNE	-	-	0	
	TECH INTERNE	-	-	0	
	TECH BOE	-	-	0	
C	ADT EXTERNE	-	1	0	
	ADT INTERNE	-	-	0	
	RDSC	-	-	0	
	EXAMEN PRO ATRF PAL 2 C	1	1	0	
TOTAL		3	3	3	2

TABLEAU 22 – H IND



En 2025, **2 concours ont été organisés**, en légère diminution par rapport à 2024 (3). Le concours de professeur d'université a été déclaré infructueux.

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

	EC		ENS		IAT		2025		2024		2023		2022	
Nbre d'effectif	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Composition du jury	4	6	-	-	3	1	7	7	18	22	7	6	12	15
Part de présidente	-	1	-	-	1	-	1	1		3	1	-	2	1

TABLEAU 23 – BDS FPE 203

Les femmes occupent **50% des fonctions de présidence de jury**, traduisant leur implication dans les responsabilités d'encadrement des procédures de recrutement et de promotion.

La composition des jurys varie selon les concours :

- pour le **concours de professeur des universités**, les jurys sont composés à **40 % de femmes** ;
- pour les **concours IAT de la filière ITRF**, les jurys comptent **75 % de femmes**.

3.2.2 Les promotions des personnels IAT titulaires

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

1. Tableau d'avancement filière AENES

		NBRE DE PROMOUVABLES					NBRE DE PROMOUVABLES AYANT DEPOSE UN DOSSIER				NBRE DE DOSSIERS CLASSES				NBRE DE DOSSIER REMONTES				NBRE DE PROMUS				
VOIE D'ACCES		F	H	AGE	2025	2024	F	H	2025	2024	F	H	2025	2024	F	H	2025	2024	F	H	DUREE	2025	2024
AAE	ÉCHELON SPÉCIAL		1	60	1	1	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-
	HORS CLASSE				-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	PRINCIPAL				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
SAENES	CLASSE EXEP				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	CLASSE SUPÉRIEURE				-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ADJAENES	PRINCIPAL 1ERE CL	1		61	1	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-
	PRINCIPAL 2 EME CL				-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1
TOTAL		1	1		2	4		1	1	3		-	-	-			-	-	3		-	-	1

TABLEAU 24 – BDS FPE 320/321/322

Pour la filière AENES, **2 dossiers étaient promouvables au titre du tableau d'avancement**, mais il n'y a eu **aucune promotion en 2025**.



2. Tableau d'avancement filière ITRF

		NBRE DE PROMOUVABLES					NBRE DE PROMOUVABLES AYANT DEPOSE UN DOSSIER				NBRE DE DOSSIERS CLASSES				NBRE DE DOSSIER REMONTES				NBRE DE PROMUS				
VOIE D'ACCES		F	H	AGE MOYEN	2025	2024	F	H	2025	2024	F	H	2025	2024	F	H	2025	2024	F	H	DUREE MOYENNE DANS LE GRADE	2025	2024
IGR	ÉCHELON SPÉCIAL	1		61	1	1			-	1			-	1			-	1				-	-
	HORS CLASSE				-	-			-	-			-	-			-	-				-	-
IGE	HORS CLASSE	4	1	45	5	6	4	1	5	3		1	1	3		1	1	3		1	6	1	1
TEC	CL EXCEPTIONNELLE	2		57	2	-	1		1	-	1		1	-		1	1	-	1		5	1	-
	CLASSE SUPERIEURE	1	1	57	2	2			-	-			-	-			-	-				-	-
ATRF	CLASSE SUPERIEURE				-	2			-	-			-	-			-	-				-	-
	PRINCIPAL 1ERE CL				-	-			-	-			-	-			-	-				-	-
	PRINCIPAL 2 EME CL		1	58	1	1	1		1	-	1		1	-	1		1	-	1		6	1	-
Total		8	3		11	12	6	1	7	4	2	1	3	4	1	2	3	4	2	1		3	1

TABLEAU 25 –BDS FPE 320/321/322

Pour la filière ITRF, **7 dossiers ont été déposés** au titre du tableau d'avancement et il y a eu 3 promotions.

Les promotions concernent :

- 1 ingénieur d'études hors classe (IGE HC), avec 6 ans d'ancienneté dans le grade d'origine ;
- 1 technicien de classe exceptionnelle, avec 5 ans d'ancienneté dans le grade d'origine ;
- 1 adjoint technique de recherche et de formation principal de 2e classe (ATRF P2), avec 6 ans d'ancienneté dans le grade d'origine.

La **durée moyenne dans le grade d'origine des agents promus est de 6 ans**, traduisant des parcours professionnels consolidés avant l'accès au grade supérieur.

B. Listes d'aptitude : âge moyen des promouvables–durée moyenne dans le Tableau 2 – BDS FPE 320/321/322

1. Liste d'aptitude filière AENES

	NBRE DE PROMOUVABLES						NBRE DE DEPOS DE DOSSIER					NBRE DE DOSSIERS CLASSES					NBRE DE DOSSIER REMONTES					NBRE DE PROMUS					
VOIE D'ACCES	F	H	AGE MOYEN	2025	2024	2023	F	H	2025	2024	2023	F	H	2025	2024	2023	F	H	2025	2024	2023	F	H	DUREE	2025	2024	2023
AAE	2		47	2	2	2	1		1	2	2	1	-	1	2	2	1		1	1	2	1	-	11	1	-	-
SAENES	2		59	2	1	2	1		1	-	-	1	-	1	1	-	1		1	1	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	4	-		4	3	2	2	-	2	2	2	2	-	2	3	2	2	-	2	2	2	1	-		1	-	-

TABLEAU 26 – BDS FPE 323/324/325



Pour la filière AENES, **4 agents** étaient promouvables : **1 agent** a été promu au corps d'attaché. La durée dans le corps d'origine pour cet agent est de **11 ans**.

2. Liste d'aptitude filière ITRF

	NBRE DE PROMOUVABLES						NBRE DE DEPOS DE DOSSIER					NBRE DE DOSSIERS CLASSES					NBRE DE DOSSIER REMONTES					NBRE DE PROMUS					
VOIE D'ACCES	F	H	AGE MOYEN	2025	2024	2023	F	H	2025	2024	2023	F	H	2025	2024	2023	F	H	2025	2024	2023	F	H	DUREE MOYENNE DANS LE GRADE	2025	2024	2023
IGR	5	4	48	9	9	9	2	1	3	3	2	1		1	1	2	1		1	1	2	1		8	1	-	-
IGE	4	2	57	6	8	6	2	1	3	5	5	1		1	1	2	1		1	1	2				-	1	-
ASI	4	3	49	7	8	7	2	2	4	4	4		2	2	2	3		2	2	3		1	6	1	-	-	
TECH	2		45	2	2	2	2		2	1	2	1		1	1	2	1		1	1	2				-	-	1
LA EXCEP. TECH	2		45	2	2	1	1		1	-	-	1		1	-	-	1		1	-	-				-	-	-
REPYRAMIDAGE ASI	4	4	46	8	9	2			-	-	-			-	-	-			-	-	-				-	-	-
LA EXCEP. IGR	-	2	58	2	3	2			-	-	-			-	-	-			-	-	-				-	-	-
LA EXCEP. IGE	2	2	57	4	6	5			-	-	3			-	-	3			-	-	3				-	-	-
TOTAL	23	17		40	47	34	9	4	13	13	16	4	2	6	5	12	4	2	6	5	12	1	1		2	1	1

TABEAU 27 – BDS FPE 323/324/325

Pour la filière ITRF, **40 agents** étaient promouvables au titre des listes d'aptitudes : **2 agents** ont été **promus**. Les promotions concernent :

- 1 ingénieur de recherche (IGR), avec 8 ans dans le corps d'origine ;
- 1 assistant ingénieur (ASI), avec 6 ans dans le corps d'origine.

C. Personnel IAT contractuel

Un agent contractuel en CDI IAT a été **lauréat d'un concours interne IGE ITRF** en 2025.



3.2.3 Les promotions des personnels enseignants et enseignants chercheurs titulaires

A. Promotion des enseignants-chercheurs : âge moyen des promouvables- durée moyenne dans le grade d'origine

Corps	Grade	CNU 2025					Promu 2024	Promu 2023	Promus 2022
		Promouvable	Candidature	Promu 2025	Moyenne d'âge promus	Durée moyenne dans le grade d'origine			
Professeur des universités	Cl. Exceptionnelle 2 ^{ème} échelon	4	1				-	-	-
	Cl. Exceptionnelle 1 ^{er} échelon	-					-	1	1
	1 ^{ère} classe	7					1	-	-
Maître de conférences	Hors classe échelon exceptionnel	1					-		-
	Hors classe	8	4	1	45	14	1	1	2
Total		20	5	1			2	2	3

Tableau 28 -BDS FPE 323/324/325

En 2025, 20 enseignants-chercheurs étaient promouvables : 5 ont déposé un dossier de candidature.

1 maître de conférences promu au grade hors classe.

La durée dans le grade d'origine pour cet agent était de 14 ans.

B. Promotion des enseignants : âge moyen des promouvables- durée moyenne dans le grade d'origine

Grade		Tableau avancement	Liste d'aptitude	Total promus 2025	Moyenne d'âge promus 2024	Durée moy dans le grade d'origine	Total promus 2024	Total promus 2023
		Dossiers déposés	Dossiers déposés					
Professeur agrégé	Classe exceptionnelle	1		-			-	1
	Hors classe						1	-
	Classe normale		1	-			-	-
Professeur certifié	Classe exceptionnelle						-	-
	Hors classe							-
	Classe normale							-
TOTAL		1	1	-	-	-	1	1

Tableau 29 - BDS FPE 320/321/322



Les promotions des enseignants du second degré s'inscrivent dans le cadre des dispositifs de tableaux d'avancement et de listes d'aptitude.

3.3 DÉPARTS À LA RETRAITE ET AUTRES DÉPARTS DÉFINITIFS OU TEMPORAIRES DES TITULAIRES ET DES CONTRACTUELS

3.3.1 Départs par corps

	EC-ENS CDD.ER								IAT						Total
	PR		MCF		PRCE-PRAG		CDD-ER		A		B		C		
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
-		1	-	-	-	-	7	5	2	2	2	-	-	-	19
Total 2025	13								6						
Total 2024	11.5								21						32.5

Tableau 30 -BDS FPE 320/321/322

En 2025, l'établissement enregistre **19 départs**, contre **32,5 en 2024**, traduisant une **diminution significative des départs**.

La répartition des départs par filière met en évidence une évolution notable :

- **68 % des départs concernent les personnels enseignants, enseignants-chercheurs et contractuels de recherche (EC-ENS-CDD ER)**, contre **35 % en 2024** ;
- **32 % concernent les personnels IAT**, contre **65 % en 2024**.

Cette évolution traduit une inversion de tendance par rapport à 2024, mettant en évidence une progression des départs dans les fonctions liées à la formation et la recherche, tandis que les départs des personnels IAT sont en recul.

3.3.2 Départs par motif et par catégorie

VOIE D'ACCES	CATEGORIE A			CATEGORIE B			CATEGORIE C			2025	2024	2023
	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL	F	H	TOTAL			
DECES											1	-
DEPART RETRAITE		1								1	2.5	3
DEMISSION ABANDON DE POSTE		1								1	3	3
DETACHEMENT SORTANT											6	-
DISPONIBILITE											1	-
INTEGRATION SUITE A DETACHEMENT SORTANT											-	-
LICENCIEMENT											-	-
MUTATION EXTERNE											1	1
NON RENOUVELLEMENT DE DETACHEMENT ENTRANT				2						2	-	-
NON RENOUVELLEMENT DE DISPONIBILITE											-	-
RUPTURE ANTICIPEE D'UN CONTRAT											-	-
FIN DE CONTRAT	9	6								15	17	18
AUTRE MOTIF (Recrutement concours , ...)											1	1
TOTAL	9	8		2						19	32.5	26

TABLEAU 31 - BDS FPE 330



En 2025, l'analyse des départs par motif met en évidence une évolution notable par rapport à 2024.

Aucun départ ne correspond à des situations de **détachement ou de disponibilité**, contre **21,53 % en 2024**.

La majorité des départs est liée à la fin des relations contractuelles :

- 79 % des départs correspondent à des fins de contrat ;
- 11 % à des non-renouvellements de détachement entrant.

Les autres départs (soit **environ 5 % chacun**) concernent :

- 1 départ à la retraite dans le corps des professeurs des universités ;
- 1 démission d'un agent IAT affecté en recherche.

3.3.3 Nombre de départs vers le secteur privé

	TITULAIRE		CONTRACTUEL		2025	2024	2023
	H	F	H	F			
Nombre de départ vers le secteur privé	-	-	-	-	0	1	2
Nombre de rupture conventionnelle	-	-	-	-	0	-	-

TABLEAU 32 – BDS FPE 331/332



CHAPITRE 4

Formation professionnelle 2025

FORMATION PROFESSIONNELLE 2025 (ENSCM & HORS ENSCM)

121 agents ont suivi :



264 formations
dont 77% des agents
enscm

160 stagiaires IAT

78 stagiaires enseignants et
enseignants - chercheurs

26 stagiaires contractuels de
recherches (CDD-ER)

VOLUMÉTRIE DES AGENTS DE L'ENSCM

105
agents
formés
-
dont **66%**
de
titulaires

248
stages de
formations
-
78% de
stagiaires
titulaires

284
jours de
formation



PROFIL DES AGENTS ENSCM FORMÉS

■ **58** agents EC/RECHERCHE

■ **47** agents IAT
dont
28 catégorie A
12 catégorie B
7 catégorie C



TYPES DE FORMATIONS PROFESSIONNELLES



Formation continu
241 stagiaires pour **100** agents



Préparation concours
7 stagiaires pour **5** agents

**Les formations suivies en 2025 se
concentrent principalement sur :**

42% hygiène, sécurité, santé
et handicap



24% développement durable et
responsabilité sociétale



15% professionnalisation



1 Congés pour recherches ou
conversions thématiques
accordé en 2025



COÛT GLOBAL FORMATION

45 854 €

(+ **110%** vs 2024)

38 015 €
formation

7839 €
déplacement

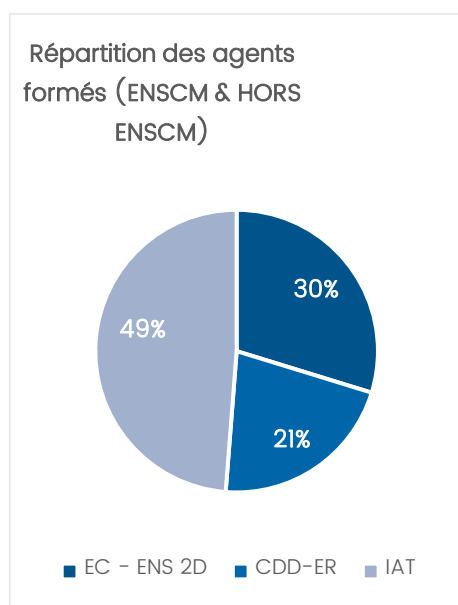


CHAPITRE 4. FORMATIONS ORGANISÉES PAR L'ENSCM

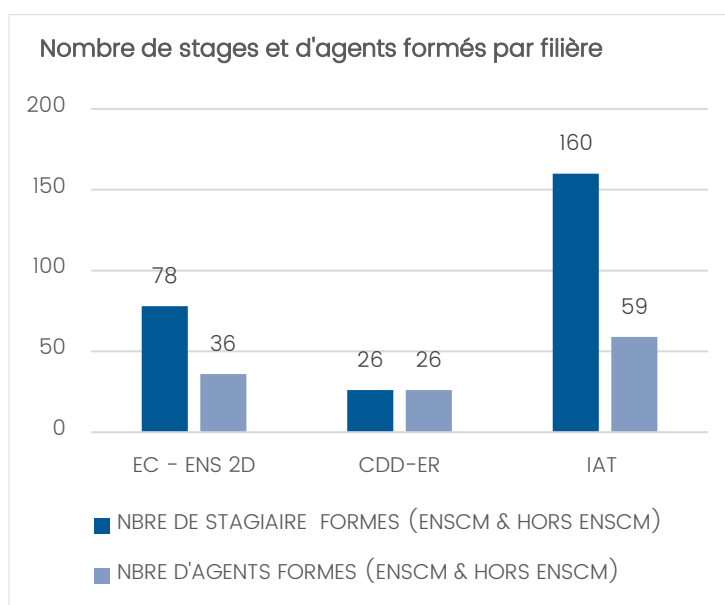
4.1.VOLUMÉTRIE DES STAGIAIRES ET DES AGENTS FORMÉS EN 2025 (PERSONNELS ET HÉBERGÉS ¹¹)

	NBRE DE STAGIAIRES FORMES (ENSCM & HORS ENSCM)	NBRE D'AGENTS FORMES (ENSCM & HORS ENSCM)	NBRE D'AGENTS FORMES ENSCM	EFFECTIF ANNUEL ENSCM 2025	RATIO DES AGENTS FORMES ENSCM EN 2025	RATIO DES AGENTS FORMES ENSCM EN 2024	RATIO DES AGENTS FORMES ENSCM EN 2023	RATIO DES AGENTS FORMES ENSCM EN 2022
EC - ENS	78	36	35	40	88 %	53 %	71 %	64 %
CDD-ER	26	26	23	41	56 %	14 %	3 %	7 %
IAT	160	59	47	55	85 %	94 %	58 %	51 %
TOTAL	264	121	105	136	77%	61%	47 %	40 %

TABLEAU 35-H. IND



GRAPHIQUE 46



GRAPHIQUE 47

En 2025, 121 agents ont suivi 264 formations, contre respectivement 93 agents et 155 formations en 2024, traduisant une **augmentation significative du volume de formation**.

Parmi ces 121 agents formés, 105 sont des agents de l'ENSCM, soit **77 % des effectifs de l'établissement sur l'année**, contre 61 % en 2024.

Le **ratio des agents ENSCM formés en 2025 progresse ainsi de 16 points par rapport à 2024** (14 points d'augmentation en 2024), confirmant une **dynamique soutenue d'accès à la formation**.

La répartition par filière montre :

- 160 stagiaires IAT, représentant la majorité des bénéficiaires ;
- 78 stagiaires enseignants et enseignants-chercheurs ;
- 26 stagiaires contractuels de recherche (CDD-ER).

¹¹ Hébergés : Agents d'autres établissements ayant une activité dans l'ENSCM.

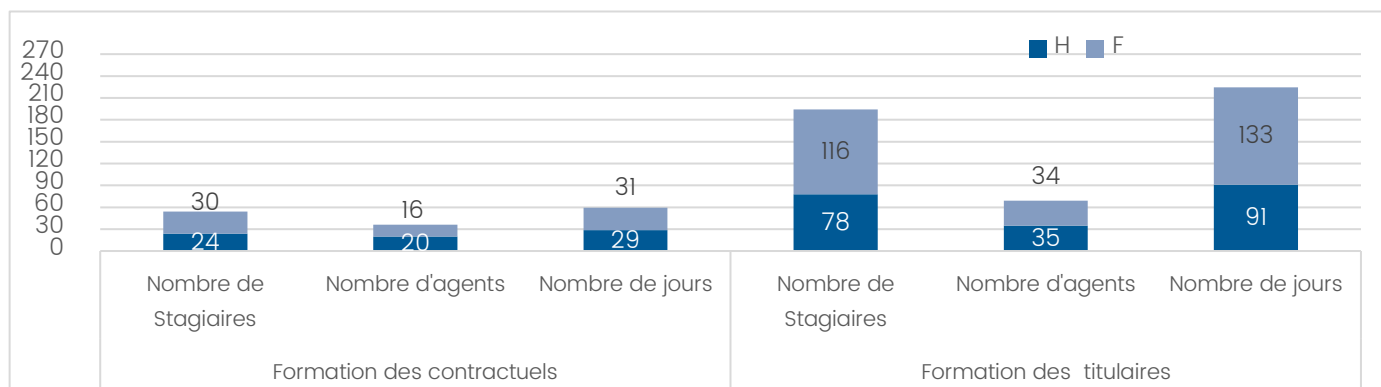


4.2. VOLUMÉTRIE DES AGENTS DE L'ENSCM

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

		EC -ENS 2D- CDD.ER			IAT									Ensemble 2025			Part de femmes (%)
Statut	Nombre de stagiaire et de jour	Catégorie A			Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C						
		H	F	S/Total	H	F	S/Total	H	F	S/Total	H	F	S/Total	H	F	S/Total	
Formation des contractuels	Nombre de Stagiaire	15	8	23	3	10	13	4	6	10	2	6	8	24	30	54	56%
	Nombre d'agent	15	8	23	2	4	6	2	2	4	1	2	3	20	16	36	44%
	Nombre de jour	21	9	30	3	10	13	3	5	9	2	6	8	29	31	60	52%
Formation des titulaires	Nombre de stagiaire	44	33	77	20	63	83	14	10	24		10	10	78	116	194	60%
	Nombre d'agent	22	13	35	8	14	22	5	3	8		4	4	35	34	69	49%
	Nombre de jour	46	33	79	27	81	108	18	11	29		8	8	91	133	224	59%
Total Stagiaire 2025		59	41	100	23	73	96	18	16	34	2	16	18	102	146	248	59%
Total Stagiaire 2024		20	16	36	12	45	57	12	12	24	1	14	15	45	87	132	66%
Total Stagiaire 2023		31	33	64	21	47	68	9	13	22	4	5	9	65	98	163	60%
Total agent 2025		37	21	58	10	18	28	7	5	12	1	6	7	55	50	105	48%
Total agent 2023		14	11	25	9	17	26	7	6	13	1	6	7	31	40	71	56%
Total agent 2022		17	13	30	11	14	27	5	4	9	2	3	5	35	34	69	49%
Total jour 2025		67	42	109	30	91	121	22	17	38	2	14	16	120	164	284	58%
Total jour 2024		27	29	56	9	67	76	13	21	34	1	12	12	49	128	177	72%
Total jour 2023		45	31	75	33	79	118	16	20	36	8	7	14	101	136	237	58%

TABLEAU 36 – BDS FPE 402/ 403



GRAPHIQUE 48

En 2025, 105 agents de l'ENSCM ont suivi au moins une formation, contre 71 en 2024, traduisant une augmentation significative du nombre d'agents formés

La répartition des agents formés met en évidence :

- 58 agents relevant des fonctions d'enseignement et de recherche (EC-ENS 2D -CDD ER)
- 47 agents relevant des personnels IAT, répartis par catégorie :
 - 28 agents de catégorie A, soit 93.3 %
 - 12 agents de catégorie B, soit 100%
 - 7 agents de catégorie C, soit 100%



Au total :

- 248 stagiaires ont été recensés,
- pour 284 jours de formation. Soit un nombre moyen jour de formation par stagiaire de 1.14. et de 2.7 par agent.



Comparaison au niveau national : En 2022, au niveau national les agents de la fonction publique ont suivi chacun en moyenne 4.5 jours de formation.

La part des femmes parmi les agents formés s'élève à 48 %, traduisant une **représentation équilibrée** dans l'accès à la formation.

4.2.2 Formation continue (FC)

A. Répartition FC par type de formation et catégorie

		EC -ENS 2D- CDD.ER			IAT											
	Nombre de	Catégorie A			Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			2025		
		H	F	S/Total	H	F	S/Total	H	F	S/Total	H	F	S/Total	H	F	S/Total
Type 1	Stagiaire	42	30	72	23	60	83	18	15	33	2	15	17	85	120	205
	Agent	31	19	50	10	18	28	8	6	14	1	6	7	50	49	99
	Jours	45	29	74	30	52	82	22	16	37	2	12	14	98	109	207
Type 2	Stagiaire	16	10	26		5	5							16	15	31
	Agent	14	8	22		4	4							14	12	26
	Jour	17	10	27		12	12							17	22	39
Type 3	Stagiaire	1	1	2		3	3							1	4	5
	Agent	1	1	2		3	3							1	4	5
	Jours	5	3	8		17	17							5	20	25
Total	Total stagiaire 2025	59	41	100	23	68	91	18	15	33	2	15	17	102	139	241
	Total stagiaire 2024	20	16	36	12	45	57	12	12	24	1	14	15	45	87	132
	Total stagiaire 2023	31	33	64	21	44	65	8	11	19	4	4	8	64	92	156
	Total nb de jour 2025	67	42	109	30	81	111	22	16	37	2	12	14	120	151	271
	Total nb de jour 2024	27	29	56	9	67	76	13	21	34	1	12	12	49	128	177
	Total nb de jour 2023	30	45	75	33	75	107	16	19	35	8	7	14	86	145	231
	% effectif / tot. g.*	24%	17%	41%	10%	28%	38%	7%	6%	14%	1%	6%	7%	42%	58%	
	% nb de jour / tot. g.	25%	16%	40%	11%	30%	41%	8%	6%	14%	1%	4%	5%	44%	56%	
Dont à distance	Nombre de Stagiaire	2	1	3		16	16	1	4	5		3	3	3	24	27
	Nombre d'agent	2	1	3		5	5	1	2	3		2	2	3	10	13
	Nombre de jour	5	1	5		12	12	1	2	3		2	2	5	17	22

TABEAU 37 – H IND

*total général des stagiaires / ** 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 nouvelles qualifications



En 2025, la formation continue représente **241 stagiaires et 271 jours de formation** .

- Elle se répartit en trois grands types :
 - **Type 1 : adaptation immédiate au poste** (majoritaire 85% de stagiaires) ;
 - **Type 2 : adaptation à l'évolution des métiers** (13% de stagiaires) ;
 - **Type 3 : développement des compétences et qualifications** (2% de stagiaires)
- La part des femmes est de **58 %**, confirmant leur forte participation au regard de 46% de femmes dans l'établissement.
- **27 stages ont été suivis en formation à distance sur 22 jours.**

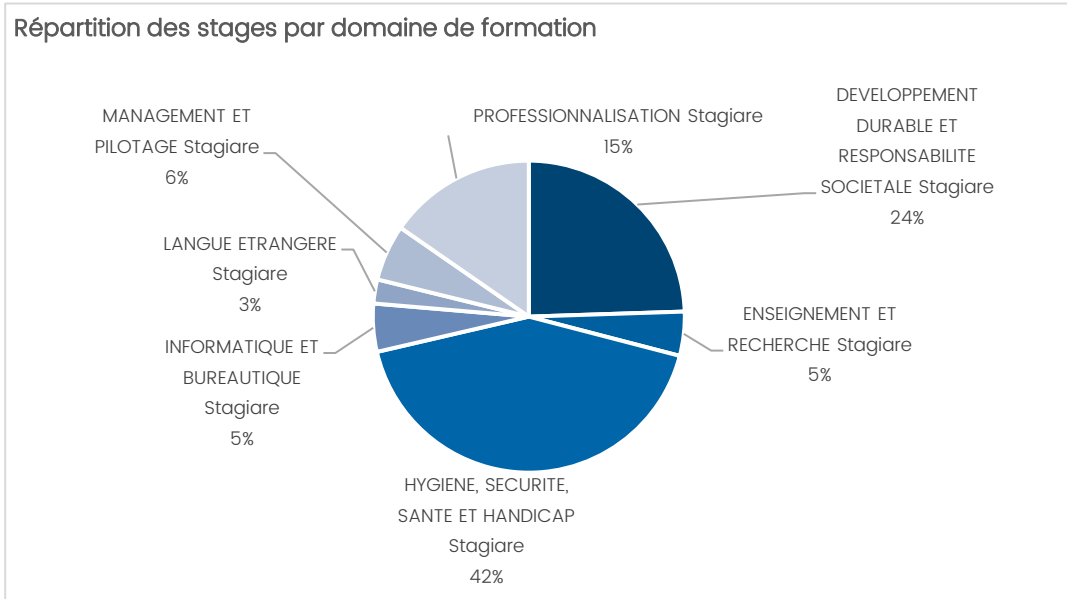
B. Répartition Formation Continue (FC) par domaine de formation

		EC -ENS 2D- CDD.ER			IAT												Part de F (%)
Domaine de formation	Nombre de	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			2024						
		H	F	S/Tot	H	F	S/Tot	H	F	S/Tot	H	F	S/T	H	F	S/To	
DDRS	Stagiaire	15	13	28	6	15	21	3	2	5		5	5	24	35	59	59%
	Agent	13	9	22	6	11	17	3	2	5		4	4	22	26	48	54%
	Jour	9,64	8,08	17,72	3,3	9,6	12,9	1,65	1,1	2,75		2,5	2,5	14,5	21,31	35,9	59%
ENSEIGNEMENT ET RECHERCHE	Stagiaire	8	2	10	1		1							9	2	11	18%
	Agent	5	2	7	1		1							6	2	8	25%
	Jour	13,88	2,72	16,6	2		2							15,8	2,72	18,6	15%
HYGIENE, SECURITE, SANTE ET HANDICAP	Stagiaire	29	19	48	13	16	29	12	6	18	1	6	7	55	47	102	46%
	Agent	29	18	47	10	15	25	8	6	14	1	6	7	48	45	93	48%
	Jour	34	22	55,97	18	18	36,23	18	7	25,32	1	7	8,17	71,0	54,65	125,6	43%
INFORMATIQUE ET BUREAUTIQUE	Stagiaire				1	6	7	2	1	3	1	1	2	4	8	12	67%
	Agent				1	5	6	2	1	3	1	1	2	4	7	11	64%
	Jour				1	8	8,33	1	1	1,5	1	1	1	2	8,83	10,83	82%
LANGUE ETRANGERE	Stagiaire		1	1		3	3		1	1		1	1		6	6	100%
	Agent		1	1		3	3		1	1		1	1		6	6	100%
	Jour		3	3		15	14,5		1	0,83		1	0,8		19,16	19,16	100%
MANAGEMENT ET PILOTAGE	Stagiaire	4	2	6		8	8							4	10	14	71%
	Agent	4	2	6		6	6							4	8	12	67%
	Jour	8,75	4,66	13,41		21	20,99							8,7	25,65	34,4	75%
PROFESSIONNALISATION	Stagiaire	3	4	7	2	20	22	1	5	6		2	2	6	31	37	84%
	Agent	3	2	5	2	7	9	1	4	5		2	2	6	15	21	71%
	Jour	0,88	1,38	2,26	6	10	16,04	1	6	6,65		1	1,1	7,4	18,62	26,0	71%
Total effectif stagiaire 2025		59	41	100	23	68	91	18	15	33	2	15	17	102	139	241	58%
Total effectif stagiaire 2024		21	15	36	12	41	53	12	12	24	1	14,3	15	46	82,3	128	64%
Total effectif stagiaire 2023		31	33	64	21	44	65	8	11	19	4	4	8	64	92	156	59%
Total des agents 2025		54	34	88	20	47	67	14	14	28	2	14	16	90	109	199	55%
Total des agents 2024		16	11	27	11	29	40	12	8	20	1	9	10	40	57	97	59%
Total des agents 2023		24	21	45	16	27	43	5	7	12	4	3	7	49	58	107	54%
Part par sexe (%)		61%	39%		30	70%		50	50%		13%	88		45	55%		
Total nb de jour 2025		67	42	109	30	81	111	22	16	37	2	12	14	120	151	271	56%
Total nb de jours2024		27	24	51	9	51	60	13	21	34	1	8	8	49	105	154	68%
Total nb de jours 2023		30	45	75	33	75	107	16	19	35	8	7	14	86	145	231	63%

TABLEAU 38 – H IND

Les formations suivies en 2025 se concentrent principalement sur :

- Hygiène, sécurité, santé et handicap (42 %) ;
- Développement durable et responsabilité sociétale (24 %).
- Professionnalisation (15 %) ;



GRAPHIQUE 49

4.2.3



Formation professionnelle hors Formation continue

Type de formation	Nombre de	EC -ENS 2D- CDD.ER			IAT											
		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 (HFC)	Stagiaire					5	5		1	1		1	1		7	7
	Agent					3	3		1	1		1	1		5	5
	Jours					9,85	9,85		1	1		2,5	2,5		13,35	13,35

TABEAU 39 – H IND

En 2025, la formation professionnelle hors formation continue concerne plusieurs dispositifs visant à accompagner les parcours professionnels des agents.

Aucun agent n'a formulé de demande de :

- Validation des Acquis de l'Expérience (VAE),
- Congé de formation (CDF),
- Bilan de compétences.

Les actions de formation se concentrent principalement sur : la **préparation aux examens et concours**, qui concerne **5 agents** (contre 4 en 2024), avec une **part de femmes de 100 %** ;



4.3. VOLUMÉTRIE DES AGENTS AYANT EU UNE ACTIVITÉ EN 2025 ET N'AYANT SUIVI AUCUNE FORMATION SUR TOUTE L'ANNÉE

TR. D'ÂGE	CATEGORIE A		CATEGORIE B		CATEGORIE C		TOTAL 2025	TOTAL 2024	TOTAL 2023
	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME			
20-24	2	1		1			4	8	15
25-29	9	7					16	27	25
30-34	1	2					3	6	4
35-39		1					1	7	3
40-44								3	2
45-49		2					2	12	6
50-54	1						1	6	6
55-59		1	1				2	3	4
60-64	1	1					2	3	
65-69									4
TOTAL	14	15	1	1			31	75	69

TABLEAU 40 – H. IND

En 2025, **31 agents** de l'ENSCM n'ont suivi aucune formation, contre **75 en 2024**, soit **32 % des effectifs ayant eu une activité sur l'année**, contre **64 % en 2024**.

Parmi ces agents : **94 % relèvent de la catégorie A**

Les **agents âgés de 25 à 29 ans** constituent la tranche la plus représentée parmi les personnels n'ayant suivi aucune formation.

4.4. DÉPENSES DES FORMATIONS ET INDEMNISATIONS DES AGENTS DURANT LEUR FORMATION

4.4.1 Dépenses par type de formation

	TITULAIRE		CONTRACTUEL		Cout total 2025	Cout total 2024	Cout total 2023
	Les dépenses de fonctionnement, dépenses pédagogiques, prestations des formateurs, Cout organisme de formation	Frais de déplacement	Les dépenses de fonctionnement, dépenses pédagogiques, prestations des formateurs, Cout organisme de formation	Frais de déplacement			
Formation continue	24 745 €	1 704 €	12 550 €	- €	38 999 €	19 926 €	32 686
Préparation aux examens et concours	600 €	6 135 €	120 €	- €	6 855 €	1 871 €	1 680
Total coût de formation	25 345 €	7 839 €	12 670 €		45 854	21 797 €	34 366 €

TABLEAU 41 – BDS FPE 410

En 2025, le **coût total de la formation professionnelle s'élève à 45 854 €**.

Ce montant se répartit principalement entre : les **actions de formation continue** et, dans une moindre mesure, les **préparations aux examens et concours**.



Focus formation inter-U

L'objectif de la convention cadre inter-établissement pour la formation des personnels est de proposer une offre de formation riche et actualisée chaque année en mutualisant l'ingénierie de formation, les structures, les moyens.

- Coût des formations inter-U : 859.64€ € pour 8 stagiaires ENSCM
- 3 formations ont été organisées par l'ENSCM (Préparation au rapport d'activité, préparation oral concours et Access initiation)
- 5 agents de l'ENSCM ont suivi une formation inter-U

4.5. CONGES DE FORMATION & CONGES POUR RECHERCHES OU CONVERSIONS THEMATIQUES (CRCT)

En 2025, aucune demande de congé de formation n'a été demandée.

	Nbre de CRCT demandés	Nbre de CRCT Accordés
2025	1	1
2024	1	1
2023	0	0

TABLEAU 42H IND

Une demande de CRCT faite par un enseignant chercheur en 2025 a été accordée.

4.6. ENTRETIENS PROFESSIONNELS

	TITULAIRES			NON TITULAIRES		
	NBRE D'AGENTS CONCERNES au 30/06/2025	ENTRETIENS PROFESSIONNELS		NBRE D'AGENT CONCERNES au 30/06/2024	ENTRETIENS PROFESSIONNELS	
		NBRE D'ENTRETIEN REALISES	EN %		PERSONNES PHYSIQUES	EN %
CATEGORIE A	20	19	95%	3	3	100%
CATEGORIE B	8	7	88%	3	2	67%
CATEGORIE C	3	3	100%	5	4	80%
TOTAL 2025	31	29	94%	11	9	82%
TOTAL 2024	36	31	86%	8	3	38%
TOTAL 2023	39	38	97%	9	5	56%

TABLEAU 43 H IND

En 2025 : 94 % des agents titulaires ont bénéficié d'un entretien professionnel, contre 82 % des agents contractuels.

CHAPITRE 5

Rémunération 2025

MASSE SALARIALE

9,16 M€

(71% du budget
établissement)



+2,1% par rapport à 2024

Mesure gouvernementale :

Augmentation du taux de CAS pensions

Loi de Programmation de la Recherche :

revalorisation des Doctorants

revalorisation des indemnités enseignants -
chercheurs et enseignants

A l'initiative de l'établissement

revalorisation indemnitaire des IAT

MASSE SALARIALE CHARGÉE



■ **4,45 M€** rémunérations principales

■ **3,63 M€** cotisations

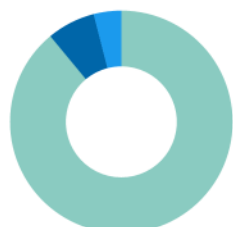
■ **977 K€** primes et indemnités

+ 29 784€ de prestations sociales

-2% vs 2024

Part des primes
≈ **11%**
de la masse salariale

RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES BRUTES PAR CATÉGORIE



■ CAT A **89%**

■ CAT B **7%**

■ CAT C **4%**

SALAIRES MOYENS BRUTS

Titulaires

PR 7232 €

MCF 5099 €

ENS 4438 €

IAT 3598 €

Contractuels

ER (ATER, Doc, CDD, CH...)
2435 €

IAT (Apprenti-CDD-CDI)
2283 €

HEURES COMPLÉMENTAIRES

33 EC et ENS
ont réalisé des HC

167 072 €

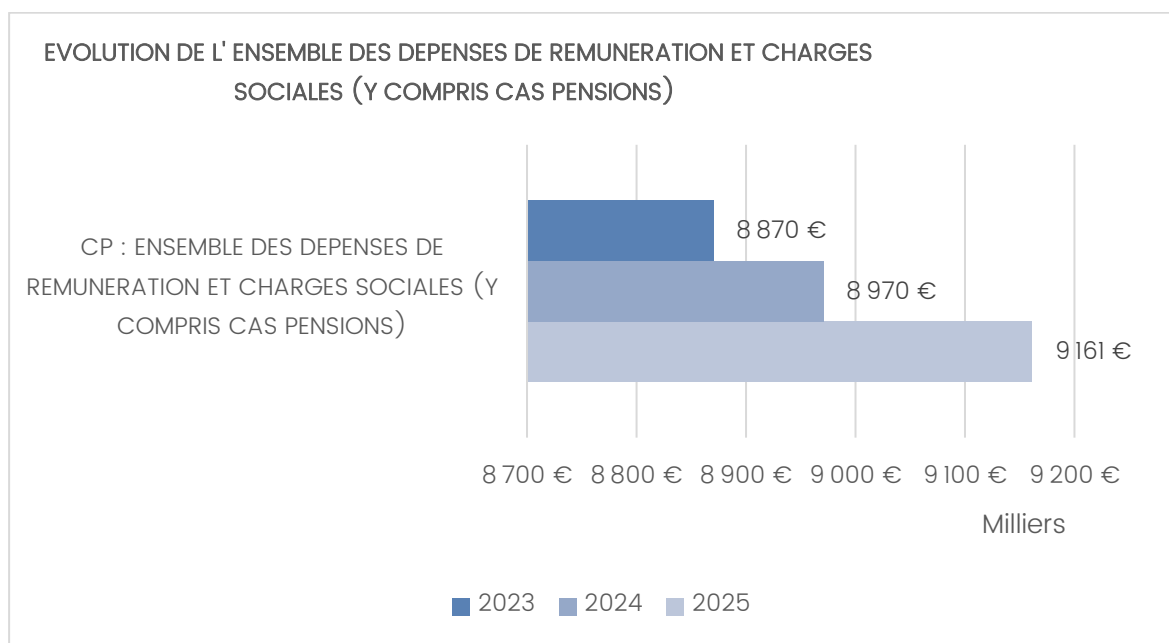
de montant
(168 362 € en 2024)

CHAPITRE 5. RÉMUNÉRATION

5.1 MASSE SALARIALE

	2025	2024	2023	2022
CP ¹² : ENSEMBLE DES DEPENSES DE REMUNERATION ET CHARGES SOCIALES (Y COMPRIS CAS PENSIONS)	9 161 103 €	8 970 438 €	8 869 931 €	8 862 720 €
% MS sur Budget établissement	71%	73%	67%	68%

TABLEAU 44 – BDS FPE 501



GRAPHIQUE 50

En 2025, le montant total des dépenses de rémunération et charges sociales (y compris CAS pensions¹³) s'élève à **9 161 103 €**, contre **8 970 438 €** en 2024, soit une **augmentation de +2,1 % (+190 666 €)**.

La masse salariale représente **71 % du budget de l'établissement**, en légère diminution par rapport à 2024 (73 %),

L'augmentation de la masse salariale en 2025 s'explique principalement par plusieurs facteurs cumulés:

➔ Mesures gouvernementales :

- Augmentation du taux de CAS pensions de 4 points, **représentant un surcoût de 74 922 €**.

➔ Mesures liées à la Loi de Programmation de la Recherche (LPR) :

¹² CP : Crédits de Paiement – Les autorisations d'engagement (AE) et les crédits de paiement (CP) permettent d'engager puis de payer une dépense

¹³ Le CAS pensions (Compte d'affectation spéciale « Pensions ») correspond à la contribution employeur versée par les établissements publics de l'État pour le financement des pensions civiles et militaires des fonctionnaires. Son évolution est notamment liée au déséquilibre démographique entre actifs et retraités ainsi qu'au financement de dispositifs spécifiques applicables aux catégories dites « actives ».



- Revalorisation du coût des doctorants : 23 646 € pour 15 doctorants financés sur plafond État ;
- Refonte indemnitaire des enseignants-chercheurs et enseignants : évolution de la RIPEC C1 (EC), la PRES (ATER) et la PES (ENS) pour un montant de 23 958 €.

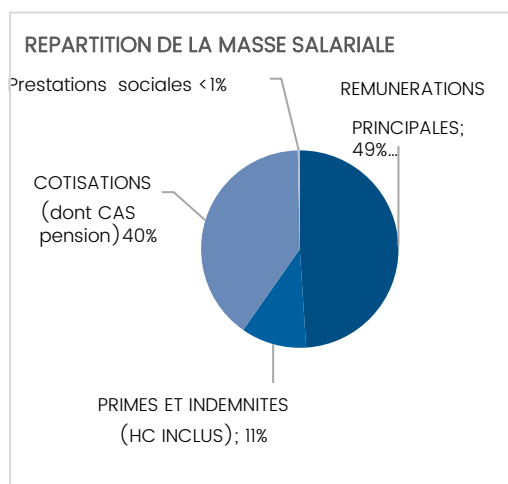
➤ Mesures relevant de la politique de l'établissement :

- Effets des entrées et sorties de personnels, en lien avec les deux plafonds d'emplois ;
- Glissement Vieillesse Technicité (GVT) pour un total de 68 680 €, dont :
 - 40 568 € pour les IAT,
 - 28 112 € pour les enseignants-chercheurs ;
- Revalorisation indemnitaire des personnels IAT, votée en 2025 (IFSE et CIA), pour un montant de 10 720 € ;
- Mise en place d'une charte de gestion des contractuels, visant à revaloriser les rémunérations et structurer le régime indemnitaire.

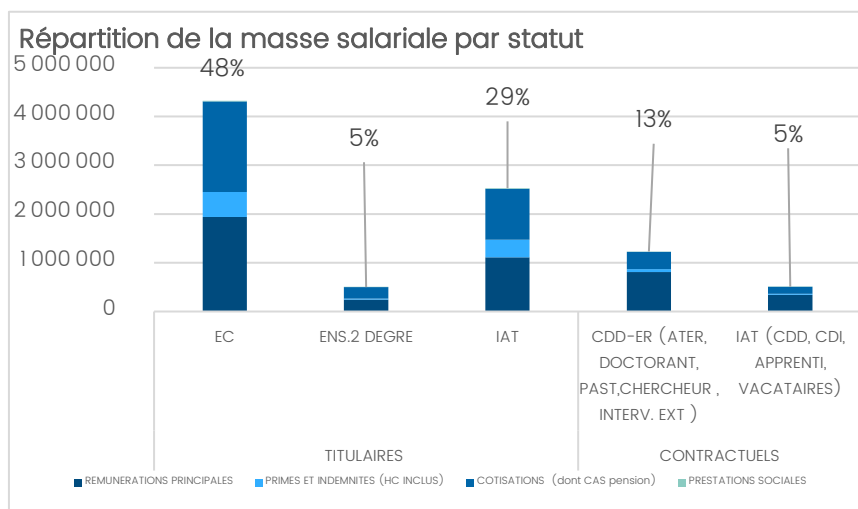
5.1.1 Masse salariale chargée (PSOP) ventilée par libellé de dépenses

	TITULAIRES			CONTRACTUELS		TOTAL 2025	TOTAL 2024	TOTAL 2023
	EC	ENS.2 DEGRE	IAT	CDD-ER (ATER, DOCTORANT, PAST, CHERCHEUR, INTERV. EXT)	IAT (CDD, CDI, APPRENTI, VACATAIRES)			
REMUNERATIONS PRINCIPALES	1 941 521	245 532	1 110 337	807 425	345 414	4 450 229	4 400 549	4 383 865
PRIMES ET INDEMNITES (HC INCLUS)	511 569	19 170	361 281	64 796	21 125	977 941	988 326	893 631
COTISATIONS (dont CAS pension)	1 857 823	235 318	1 046 523	352 321	138 399	3 630 384	3 517 758	3 531 287
PRESTATIONS SOCIALES	9 562	1 620	11 031	5 078	2 493	29 784	30 423	29 749
TOTAL	4 320 475	501 640	2 529 172	1 229 620	507 431	9 088 338	8 937 056	8 838 533

TABLEAU 45- HIND



GRAPHIQUE 51



GRAPHIQUE 52



La masse salariale se décompose en :

- 49 % de rémunérations principales,
- 11 % de primes et indemnités,
- 40 % de cotisations sociales,
- Moins de 1% de prestations sociales.

La rémunération des **personnels titulaires** représente **81 % de la masse salariale**, contre **82 % en 2024** et **77 % en 2023**.

Cette part se répartit entre :

- 53 % pour les enseignants et enseignants-chercheurs,
- 28 % pour les personnels IAT (29 % en 2024).

La part des rémunérations accessoires (primes, indemnités et heures complémentaires) représente :

- 12 % pour les enseignants-chercheurs (stable par rapport à 2024 : 12 %, en hausse par rapport à 2023 : 10 %) ;
- 4 % pour les enseignants (stable depuis 2023 : 4%) ;
- 14 % pour les IAT titulaires (15 % en 2024 – 14 % en 2023) ;
- 5 % pour les enseignants-chercheurs et chercheurs contractuels (6 % en 2024 – 10 % en 2023) ;
- 4 % pour les IAT contractuels (stable par rapport à 2024 : 4 %, en légère hausse par rapport à 2023 : 3 %).

On constate une **stabilité globale des dispositifs indemnitaires**, avec des évolutions limitées selon les catégories ;

- une **part plus élevée des primes chez les IAT titulaires**, traduisant le rôle des régimes indemnitaires (IFSE, CIA) avec une revalorisation indemnitaire en 2025 des personnels IAT
- une **progression des rémunérations accessoires chez les enseignants-chercheurs**, en lien avec la montée en charge des dispositifs indemnitaires (RIPEC C1 et C3).

Par rapport à 2023, l'évolution des différentes composantes de la masse salariale (PSOP) met en évidence :

- une **augmentation modérée des rémunérations principales (+1 %)** ;
- une **légère diminution des primes et indemnités (-1 %)**, y compris les heures complémentaires ;
- une **hausse des cotisations sociales (+3 %)**, liée notamment à l'augmentation du taux de **CAS pensions de 4 points** ;
- une **diminution des prestations sociales (-2 %)**.



5.2 MASSE SALARIALE BRUTE ANNUELLE CUMULEE DES DIX RÉMUNÉRATIONS LES PLUS ÉLEVÉES

	Somme des 10 plus hautes	Nombre	
		Femme	Homme
2025	947 320 €	3	7
2024	932 469 €	3	7
2023	913 021 €	2	8
2022	885 789 €	2	8

TABEAU 46 – BDS FPE 501

En 2025, la **masse salariale brute annuelle cumulée** (incluant les heures complémentaires) des 10 **rémunérations les plus élevées** représente 17 % de la masse salariale globale de l'établissement, proportion **stable depuis 2022**.

Les 10 rémunérations les plus élevées concernent **très majoritairement les professeurs des universités**, qui représentent **90 % de cet ensemble**.

La répartition par sexe met en évidence que **29 % des 10 rémunérations les plus élevées** sont occupées **par des femmes**, contre **30 % en 2024** et **20 % en 2023**.

5.3 PERSONNELS BÉNÉFICIAIRES DE LA GIPA¹⁴

Ce dispositif n'a pas été reconduit depuis 2024.

Pour rappel : en 2023, 18 personnes ont bénéficié de la garantie individuelle du pouvoir d'achat. (BDS FPE 503)

5.4 RÉMUNÉRATIONS NETTES PAR DECILE¹⁵ POUR LES EMPLOIS PERMANENTS REMUNERES DANS L'ANNÉE

	2025			
	EC -ENS 2D- CDD.ER		IAT	
	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME
DECILE 9	5 547 €	5 066 €	3 701 €	3 006 €
DECILE 8	5 233 €	4 526 €	3 116 €	2 806 €
DECILE 7	4 360 €	4 376 €	2 552 €	2 638 €
DECILE 6	4 013 €	4 268 €	2 272 €	2 432 €
DECILE 5	3 700 €	4 174 €	2 146 €	2 177 €
DECILE 4	3 395 €	4 017 €	1 933 €	2 072 €
DECILE 3	2 999 €	3 763 €	1 578 €	1 825 €
DECILE 2	2 745 €	3 705 €	1 552 €	1 587 €
DECILE 1	2 344 €	3 492 €	1 539 €	1 547 €

TABEAU 47 – BDS FPE 521

¹⁴ **GIPA** : Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat a pour but de compenser la perte de pouvoir d'achat si la rémunération indiciaire a augmenté moins que l'inflation au cours des 4 dernières années.

¹⁵ **Le décile** permet de mesurer les différences de revenus. Il découpe la population en tranches égales de 10%, c'est la valeur qui sépare deux tranches.



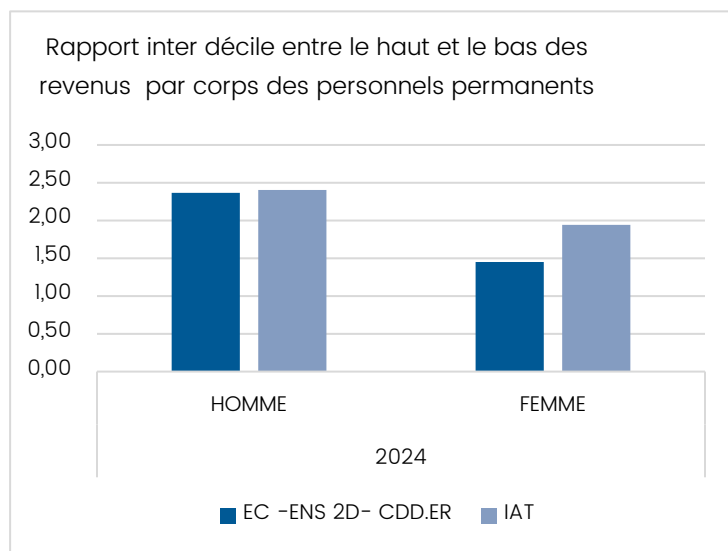
Les déciles permettent de répartir une population en 10 groupes égaux en fonction du niveau de rémunération.

À titre d'exemple :

Décile 1 : 10 % de la population des hommes IAT perçoit un revenu net mensuel inférieur à **1 539 €** ;

Décile 2 : 10 % de cette même population perçoit un revenu compris entre **1 539 € et 1 552 €**.

Le rapport inter décile (rapport entre les 10 % les mieux rémunérés et les 10 % les moins rémunérés) permet de mesurer les écarts de rémunération.



GRAPHIQUE 53

En 2025 le rapport inter décile :

Des enseignants et enseignants-chercheurs est pour les :

- **Hommes de 2,37** (1,85 en 2024)
- **Femmes de 1,45** (1,79 en 2024)
 - ➔ Le rapport interdécile des **hommes augmente significativement**, passant de **1,85 en 2024 à 2,37 en 2025**, traduisant un **élargissement des écarts de rémunération** ;
 - ➔ A l'inverse, celui des **femmes diminue**, passant de **1,79 à 1,45**, indiquant un **resserrement des écarts de rémunération** au sein de cette population.

Par ailleurs, l'analyse des déciles montre que les femmes présentent des niveaux de rémunération supérieurs à ceux des hommes dans les déciles 1 à 7, la situation s'inversant dans les déciles les plus élevés.

Des personnels IAT est pour les :

- **Hommes de 2,41** (2,43 en 2024)
- **Femmes de 1,94** (2,09 en 2024)
 - ➔ Le rapport interdécile des hommes reste globalement stable (2,43 en 2024 contre 2,41 en 2025)
 - ➔ Celui des **femmes diminue**, passant de **2,09 à 1,94**.

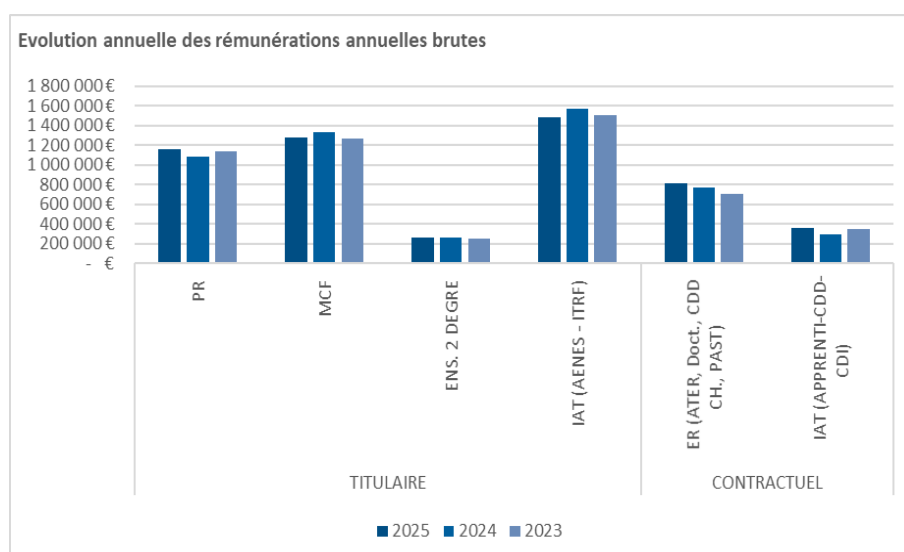


5.5 RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES BRUTES VERSÉES

5.5.1 Rémunérations annuelles brutes par statut d'emplois

		2025	2024	2023
TITULAIRE	EC	2 433 224 €	2 420 718 €	2 408 644 €
	PR	1 156 861 €	1 086 949 €	1 138 924 €
	MCF	1 276 363 €	1 333 769 €	1 269 719 €
	ENS. 2 DEGRE	266 323 €	259 727 €	247 065 €
	IAT (AENES - ITRF)	1 482 424 €	1 568 027 €	1 505 853 €
CONTRACTUEL	ER (ATER, Doct., CDD CH.,	818 529 €	773 660 €	703 217 €
	ATER	87 410 €	65 551 €	6 331 €
	CHERCHEUR CDD	10 661 €	158 959 €	11 517 €
	DOCTORANT	620 458 €	549 150 €	622 150 €
	PAST			3 219 €
	IAT (APPRENTI-CDD-CDI)	358 115 €	297 346 €	351 323 €
	APPRENTI	20 198 €	22 183 €	17 627 €
	IAT CDD-CDI	337 917 €	275 164 €	333 696 €
	INTERVENANT EXT	91 033 €	95 326 €	87 564 €
	CONTRAT ETUDIANT	8 307 €	4 493 €	3 580 €
	TOTAUX	5 457 955 €	5 419 298 €	5 307 246 €

TABLEAU 48- BDS FPE 505



GRAPHIQUE 54

En 2025, la masse salariale brute s'élève à **5 457 955 €**, en **légère progression** par rapport à 2024 (+0.7%). L'analyse des rémunérations annuelles brutes met en évidence :

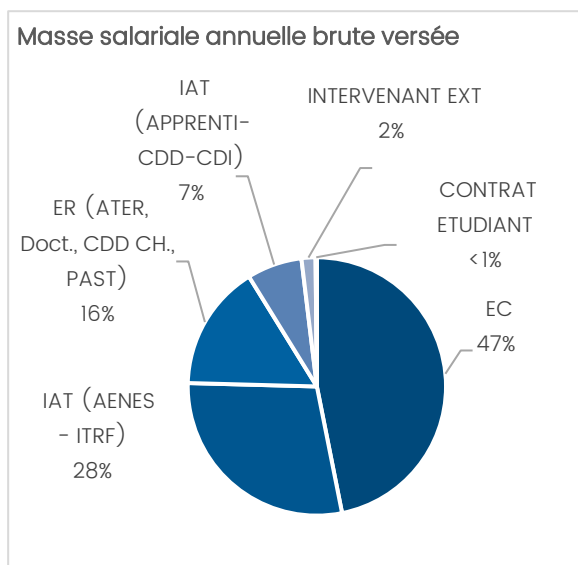
- **77 % des rémunérations concernent les personnels titulaires**, soit **4 181 971 €** (contre **78 % en 2024**, soit **4 248 472 €**), correspondant à une **évolution de -2 %** ;
- **23 % concernent les personnels contractuels**, soit **1 275 984 €** (contre **1 170 826 € en 2024**), correspondant à une **évolution de +9 %**.



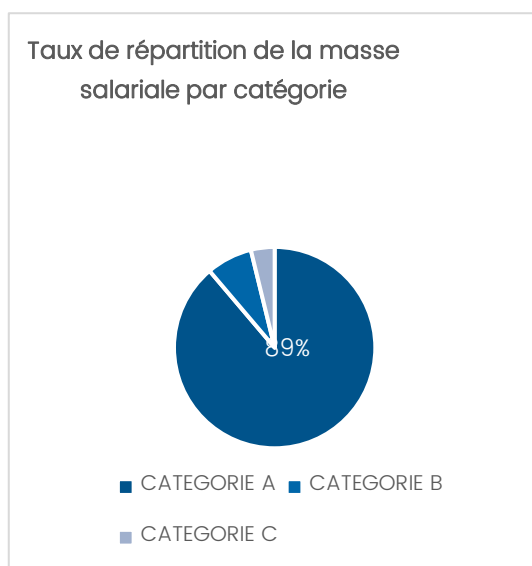
5.5.2 Rémunérations annuelles brutes par catégorie (hors intervenant extérieur et contrat étudiant)

	MS BRUTE 2025			MS Brute	MS Brute	TAUX D'AUGMENTATION Brute 2025-2024	TAUX D'AUGMENTATION Brute 2024-2023
	H	F	2025	2024	2023		
CATEGORIE A	2 061 285 €	2 697 077 €	4 758 362 €	4 712 719 €	4 624 056 €	0,97%	1,92%
CATEGORIE B	184 665 €	211 467 €	396 132 €	441 397 €	402 692 €	-10,26%	9,61%
CATEGORIE C	161 724 €	42 397 €	204 121 €	165 363 €	189 354 €	23,44%	-12,67%
TOTAL	2 407 674 €	2 950 941 €	5 358 615 €	5 319 479 €	5 216 102 €	0,74%	1,98%

TABLEAU 49 –BDS FPE 505



GRAPHIQUE 55



GRAPHIQUE 56

L' **évolution globale de +0,74 %** par rapport à 2024 résulte de dynamiques différenciées selon les catégories :

- une **diminution de la masse salariale des personnels de catégorie B de -10,26 %** (soit -45 265 €) , liée à des effets de structure (mobilité, départs et évolution de carrière via changement de corps)
- une **augmentation significative de la masse salariale des personnels de catégorie C de +23,44 %** (soit +38 757 €). Cette évolution s'explique principalement par une **hausse du nombre d'ETPT en 2025 par rapport à 2024**. En effet, des recrutements intervenus en cours d'année 2024 avaient conduit à une consommation partielle de la masse salariale, tandis que l'année 2025 prend en compte les effets en année pleine des recrutements réalisés en 2024.

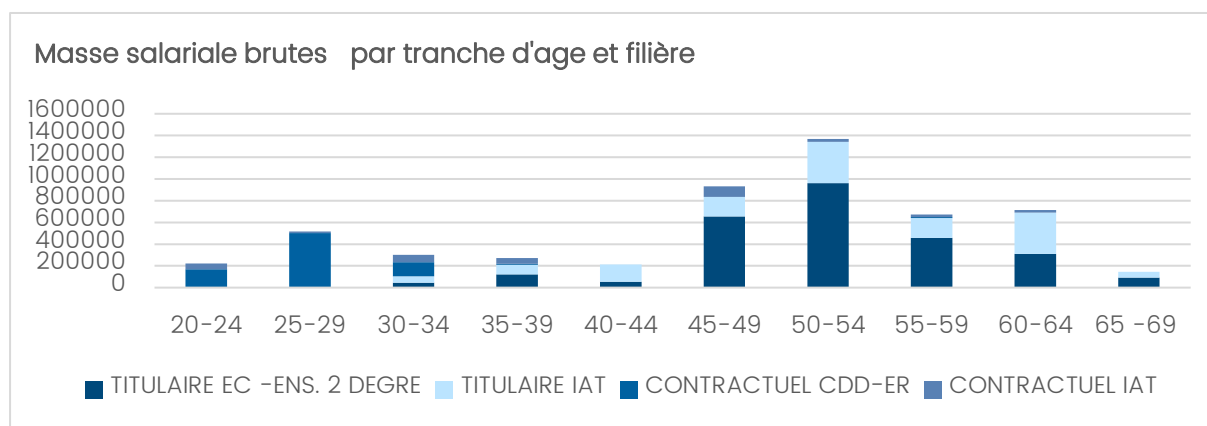


- une quasi-stabilité de la masse salariale des personnels de catégorie A (+0,97 %), correspondant à une variation de l'ordre de **+45 643 €**. Cette stabilité **est à souligner** au regard de l'augmentation des effectifs **68% en catégorie A** contre **56% en 2024**. Elle traduit des effets de structure au sein des emplois, liés notamment :
 - à un **départ à la retraite**
 - ainsi qu'à des **recrutements ou changements de catégorie intervenus en fin d'année 2025**, dont l'impact sur la masse salariale ne se reflète que partiellement sur l'exercice.

5.5.3 Rémunérations annuelles brutes par statut, catégorie, tranche d'âge (hors intervenants extérieur. & contrats étudiants)

		20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69	TOTAUX
TITULAIRE	EC -ENS. 2 DEGRE			44294	122710	53763	654453	962913	458052	310042	93319	2 699 546
	IAT			60531	87844	160358	179077	379062	183191	381603	50759	1 482 424
CONTRACTUEL	CDD-ER	167653	503337	128899	9290				9350			818 529
	IAT	55305	11891	67337	52906		98369	25869	23352	23087		358 115
Total 2025		222958	515228	301062	272750	214121	931898	1367844	673945	714732	144078	5 358 615
Conso.MS %		4%	10%	6%	5%	4%	17%	26%	13%	13%	3%	
Total 2024		147922	598214	205364	235390	367490	1165776	1134012	645590	684505	70461	5 254 724
Total 2023		184469	650576	120551	178922	654574	931725	1102437	780829	242993	198956	5 046 030

TABLEAU 50 -BDS FPE 505



GRAPHIQUE 57

La répartition de la masse salariale brute par tranche d'âge illustre une forte concentration des rémunérations sur les agents en milieu et fin de carrière.

En 2025 :

- **43 %** de la masse salariale annuelle brute est consommée par les agents âgés de **45 à 54 ans** (44 % en 2024), dont **94 % de titulaires** (95 % en 2024) ;
- **26 %** par les agents de **55 à 64 ans** (34 % en 2024), dont **96 % de titulaires** (100 % en 2024) ;
- **16 %** par les agents de **60 à 69 ans** (14 % en 2024), dont **97 % de titulaires** (100 % en 2024) ;



- 14 % par les agents âgés de 20 à 29 ans, correspondant principalement aux **contractuels enseignants-chercheurs, chercheurs et IAT**, part stable par rapport à 2024.

Ces éléments mettent en évidence :

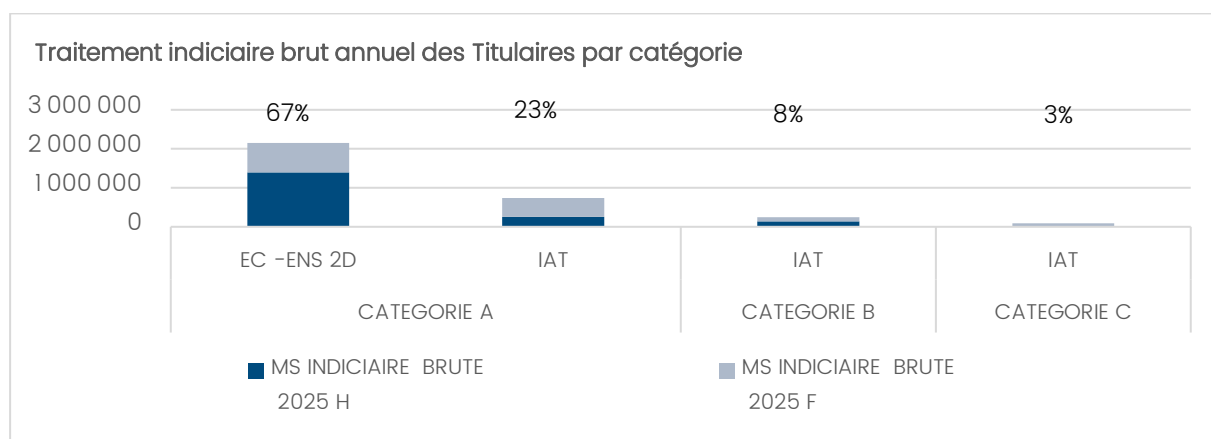
- une **forte concentration de la masse salariale sur les tranches d'âge intermédiaires et élevées**, en lien avec l'ancienneté, et la progression indiciaire des titulaires ;
- une **prédominance des personnels titulaires dans les tranches d'âge les plus élevées** ;
- une **présence majoritaire de contractuels dans les tranches d'âge les plus jeunes (20-29 ans)**, correspondant notamment aux doctorants et aux agents en début de parcours professionnel.

5.5.4 Répartition du traitement indiciaire des titulaires

A. Répartition du traitement indiciaire brut des titulaires par catégorie

		MS INDICIAIRE BRUTE		TOTAL MS INDICIAIRE BRUTE			TAUX	TAUX
		H	F	2 025	2 024	2 023	2025-2024	2024-2023
CATEGORIE A	EC -ENS	1 394 819	757 970	2 152 789	2 157 829	2 184 749	-0,23%	-1,23%
	IAT	252 294	488 911	741 205	755 394	738 327	-1,88%	2,31%
CATEGORIE B	IAT	138 533	111 028	249 561	317 474	292 780	-21,39%	8,43%
CATEGORIE C	IAT		93 075	93 075	60 064	84 770	54,96%	-29,14%
TOTAL		1 785 64	1 450 984	3 236 630	3 290 761	3 300 627	-1,64%	-0,30%

TABLEAU 51 –BDS FPE 505



GRAPHIQUE 58

Le traitement indiciaire brut des personnels titulaires constitue la composante principale de leur rémunération. En 2025, il s'élève à **3 236 630 €**, contre **3 290 761 € en 2024**, soit une **baisse de 1,64 %**

La répartition du traitement indiciaire confirme le poids prépondérant des personnels de catégorie A (90 %), dont 67 % d'enseignants-chercheurs et 23 % de IAT, en légère progression par rapport à 2024 (89 %), en cohérence avec la structure des emplois de l'établissement.

En 2025, le traitement indiciaire brut se répartit comme suit :

- 2 152 789 € pour les enseignants et enseignants du second degré (66%),



- 741 205 € pour les IAT de catégorie A (23%),
- 249 561 € pour les IAT de catégorie B (8 %) ;
- 93 075 € pour les IAT de catégorie C (3 %).

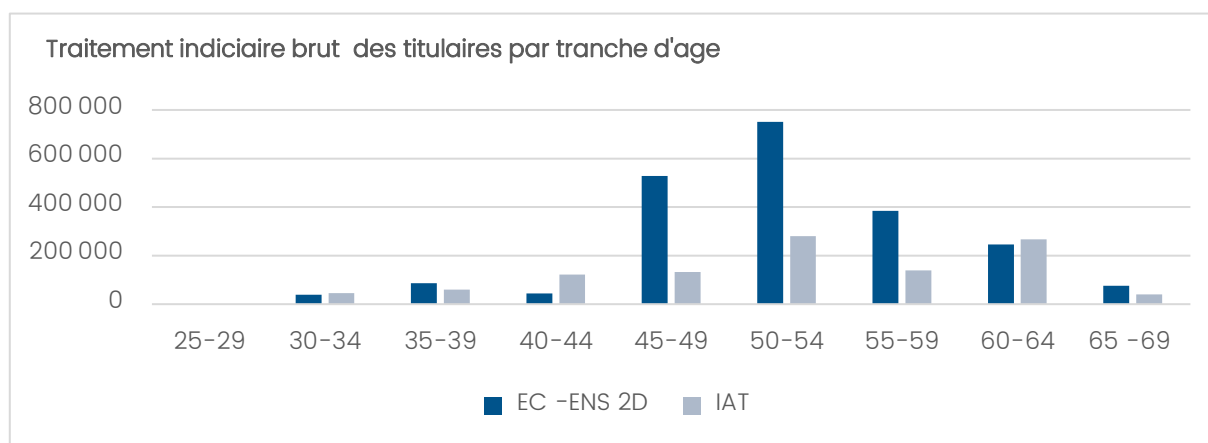
L'évolution 2024-2025 met en évidence :

- une **quasi-stabilité de la part du traitement indiciaire des enseignants-chercheurs et enseignants**, en légère baisse en ETPT;
- une **baisse de la part du traitement indiciaire des IAT de catégorie B (-21,39 %)**, liée à des effets de structure (mobilité, départs ou transformations de postes) ;
 - une **hausse marquée du traitement indiciaire des IAT de catégorie C (+54,96 %)**, notamment liée à leur rémunération en année pleine en 2025, contrairement à 2024.

B. Répartition du traitement indiciaire brut des titulaires par tranche d'âge

	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65 -69	TOTAL 2025
EC -ENS 2D		38 280	86 814	43 951	527 642	750 555	383 918	245 780	75 850	2 152 789
IAT		45 610	59 395	121 329	132 123	279 958	139 214	266 441	39 771	1 083 841
Total 2025		83 889	146 209	165 279	659 766	1 030 513	523 132	512 221	115 621	3 236 630
Taux de consommation MS indiciaire		3%	5%	5%	20%	32%	16%	16%	4%	100%
Total 2024	NC	66 799	129 924	491 687	741 893	885 060	574 702	205 533	164 899	3 260 498

TABLEAU 52-BDS FPE 505



GRAPHIQUE 59

La répartition par âge montre une concentration du traitement indiciaire sur les tranches d'âge intermédiaires et élevées.

En 2025, les tranches les plus consommatrices sont :

- **50 - 54 ans : 1 030 513 €, soit 32 %** du traitement indiciaire brut ;
- **45 - 49 ans : 659 766 €, soit 20 %**
- **55 - 59 ans : 523 132 €, soit 16 %** ;
- **60 - 64 ans : 512 221 €, soit également 16 %**



À elles seules, les tranches **45 à 64 ans concentrent donc l'essentiel du traitement indiciaire brut des titulaires**. Cette structuration de la consommation de la MS est conforme à la pyramide des âges de l'ENSCM.

Les tranches jeunes représentent une part plus faible du traitement indiciaire, ce qui s'explique par : un **nombre plus limité de titulaires jeunes** et des **niveaux indiciaires plus faibles en début de carrière**.

5.5.5 Répartition des primes et indemnités des titulaires

A. Répartition de la nouvelle bonification indiciaire des titulaires ¹⁶(NBI)

	NOMBRE D'AGENT	F	H	TOTAL
CATEGORIE A 2025	4	4 726 €	5 110 €	9 836 €
CATEGORIE A 2024	4	4 721 €	5 308 €	10 029 €
CATEGORIE A 2023	4	4 354 €	5 271 €	9 625 €

TABLEAU 53 –BDS FPE 505

L'évolution de la bonification annuelle au titre de la **Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)** s'inscrit dans un contexte de stabilité des effectifs et des fonctions éligibles.

En 2025, le montant de la NBI **diminue légèrement (-2%)**, cela est dû principalement par des **situations d'absences (notamment arrêts maladie)**, impactant le versement effectif de la NBI.

Pour rappel en 2024, une **augmentation de 4 % du montant de la NBI** est observée par rapport à 2023. Cette évolution s'explique par **l'augmentation du point d'indice intervenue en juillet 2023**, dont l'effet s'est pleinement appliqué en année pleine sur l'exercice 2024.

B. Répartition indemnité de résidence annuelle

L'indemnité de résidence constitue un élément de rémunération complémentaire versé aux agents titulaires, dont le montant est déterminé en fonction de leur lieu d'affectation et de leur traitement indiciaire.

En 2025, le montant total de l'indemnité de résidence s'élève à **32 480 €**, en légère diminution par rapport à 2024 (-2%).

1. Indemnités de résidence par catégorie

		F	H	2 025	2 024	2 023
EC	A	7 579	13 959	21 538	21 575	21 845
IAT	A	4 937	2 574	7 511	7 653	7 491
	B	1 110	1 388	2 499	3 174	2 936
	C	932		932	600	879
Total 2024		14 559	17 921	32 480	33 003	33 151

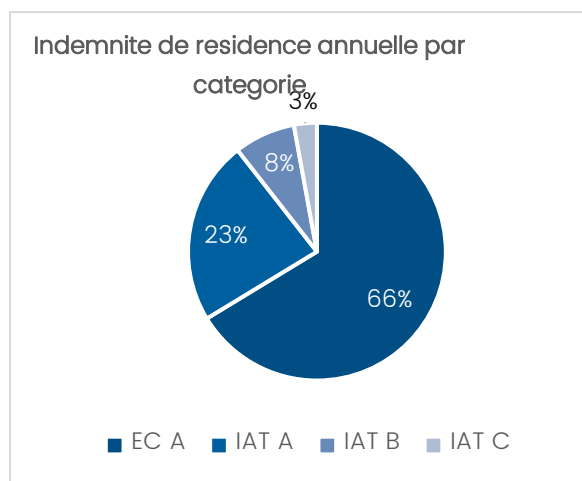
TABLEAU 54 –BDS FPE 505

¹⁶ **NBI** : Nouvelle Bonification Indiciaire des titulaires s'ajoute au traitement indiciaire pour le calcul des primes ou indemnités fixées en pourcentage du traitement indiciaire.



La répartition de l'indemnité de résidence par catégorie reflète la structure des effectifs titulaires :

- 89 % du montant est versé aux personnels de catégorie A,
- le solde se répartit entre les catégories B et C, dans des proportions plus limitées.

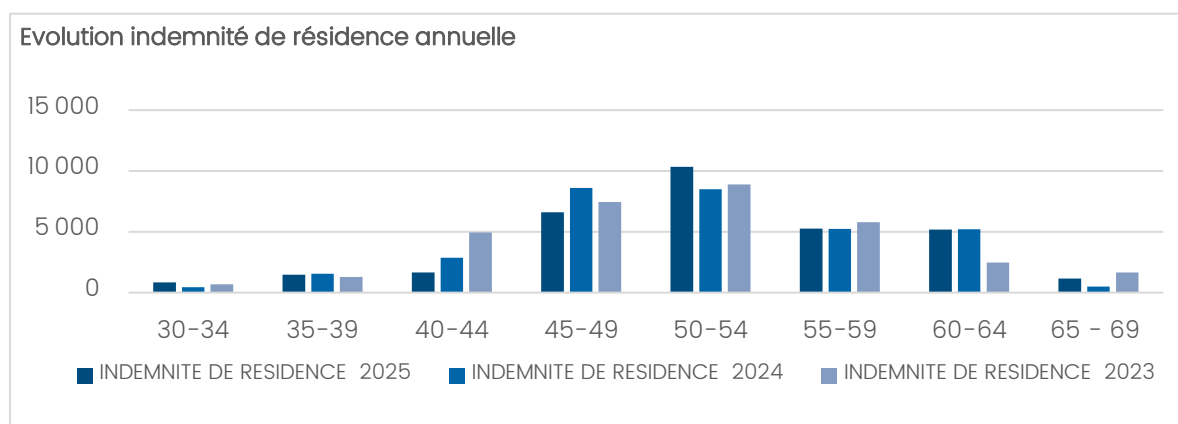


GRAPHIQUE 60

2. Indemnités de résidence par tranche d'âge

	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65 - 69	TOTAUX
INDEMNITE DE RESIDENCE 2025			842	1 462	1 654	6 597	10 338	5 250	5 181	1 156	32 480
TAUX DE REPARTITION INDEMNITE DE RESIDENCE	-	-	3%	5%	5%	20%	32%	16%	16%	4%	100%
INDEMNITE DE RESIDENCE 2024		NC	455	1 538	2 855	8 606	8 488	5 234	5 210	497	32 881
INDEMNITE DE RESIDENCE 2023	0	0	671	1 299	4 950	7 446	8 898	5 779	2 459	1 649	33 151

TABEAU 55 -BDS FPE 505



GRAPHIQUE 61

52 % des indemnités de résidence des titulaires sont consommées par les agents âgés de 45 à 54 ans, et 32 % par ceux âgés de 55 à 64 ans. Cette répartition est cohérente avec la consommation de la masse salariale, les mêmes tranches d'âge concentrant également la part la plus importante des rémunérations.



C. Répartition supplément familial de traitement (SFT)

1. Répartition supplément familial par catégorie

		F	H	2 025	2 024
EC -ENS 2D	A	1 545	11 182	12 727	15 249
IAT	A	4 657	27	4 684	6 758
	B	18	987	1 006	1 440
	C	27		27	
Total 2025		6 247	12 197	18 445	23 447

TABLEAU 56– BDS FPE 505

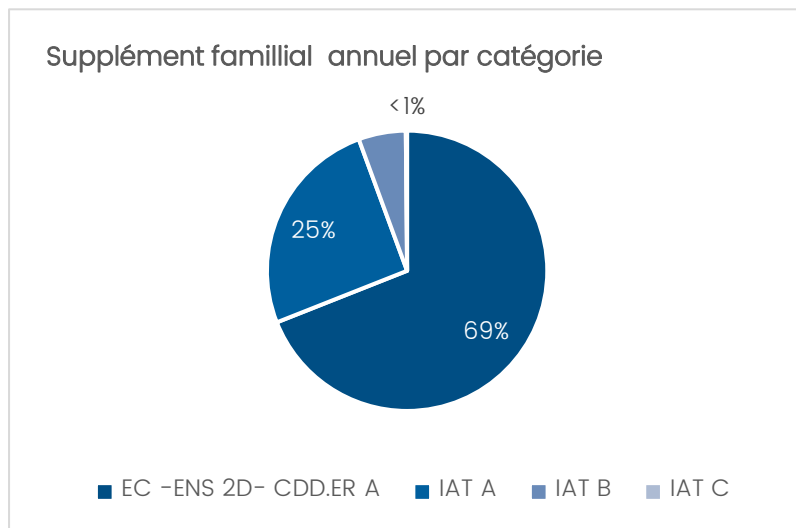
Le supplément familial de traitement (SFT) constitue un élément de rémunération complémentaire versé aux agents titulaires en fonction de leur situation familiale.

En 2025 :

- 66 % du SFT est perçu par des hommes (62 % en 2024) ;
- 34 % par des femmes (38 % en 2024).

Le SFT se répartit également selon les filières de la manière suivante :

- **69 % est perçu par les personnels enseignants, enseignants-chercheurs et enseignants du second degré** (65 % en 2024) ;
- **31 % par les personnels IAT** (35 % en 2024). Parmi ces derniers, **82 % du SFT est attribué à des agents de catégorie A.**



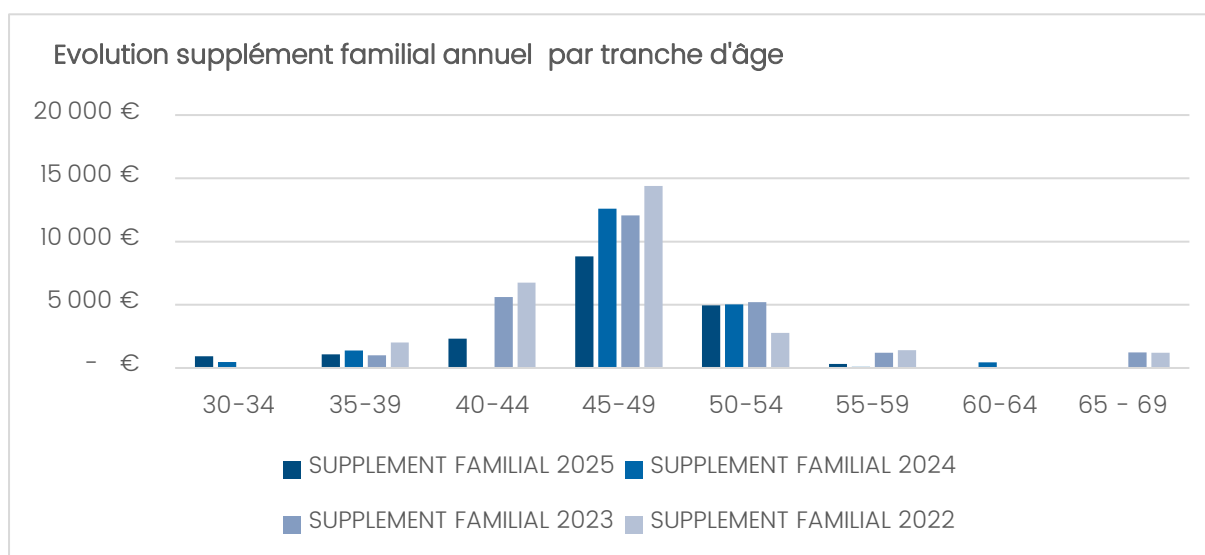
GRAPHIQUE 62



2. Répartition supplément familial par tranche d'âge

	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65 - 69	TOTAUX
SUPPLEMENT FAMILIAL 2025			933	1 082	2 309	8 820	4 962	312		27	18 445
TAUX DE REPARTITION SF			5%	6%	13%	48%	27%	2%	0%	0%	100%
SUPPLEMENT FAMILIAL 2024			480	1 382	3 467	12 588	5 039	92	437		23 484
SUPPLEMENT FAMILIAL 2023	0	0	27	1 000	5 597	12 075	5 195	1 195	0	1 240	26 330

TABLEAU 57-BDS FPE 505



GRAPHIQUE 63

La répartition du supplément familial de traitement (SFT) par tranche d'âge met en évidence une forte concentration de ce dispositif sur les agents en milieu de carrière.

En 2025 :

48% du supplément familial de traitement (SFT) des titulaires est consommé par les 45-49 ans (54 % en 2024).

- 27% par les agents de 50-54 ans
- 13% par les agents de 40-44 ans

Les tranches d'âge les plus jeunes (moins de 30 ans) représentent une part plus limitée de cette indemnité ainsi que les tranches d'âge les plus élevées (55-69 ans),



D. Rémunération accessoire des IAT par montant annuel et nombre de bénéficiaires

1. Répartition rémunération accessoire des IAT par montant annuel et nombre de bénéficiaires (au 31/12/2025)

TYPE D'INDEMNITES	F		H		MONTANT TOTAL 2025	MONTANT TOTAL 2024	MONTANT TOTAL 2023
	NOMBRE DE BENEFICIAIRE	MONTANT 2025	NOMBRE DE BENEFICIAIRE	MONTANT 2025			
IFSE	23	187 179	13	112 376	299 554	305 192	270 417
CIA	21	24 477	12	14 229	38 706	39 927	33 910
Total		211 656		126 605	338 260	345 119	304 327

TABEAU 58 –BDS FPE 505

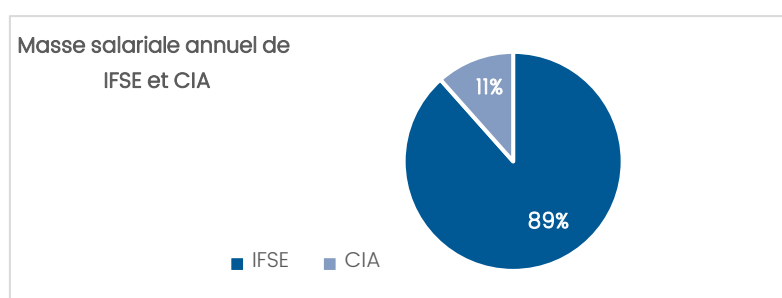
Entre 2024 et 2025, nous observons :

- une **baisse de 2 %** du montant annuel de l'IFSE ;
- une **baisse de 3 %** du CIA.

Cette évolution s'explique principalement par une **diminution du nombre de titulaires IAT (-6 %)**, impactant mécaniquement le volume global des primes versées.

63 % du montant total des primes est perçu par des femmes, contre **58 %** en 2024.

En 2025 l'ENSCM a mis en place une revalorisation indemnitaire des personnels IAT, pour un montant de **10 720 €** ;

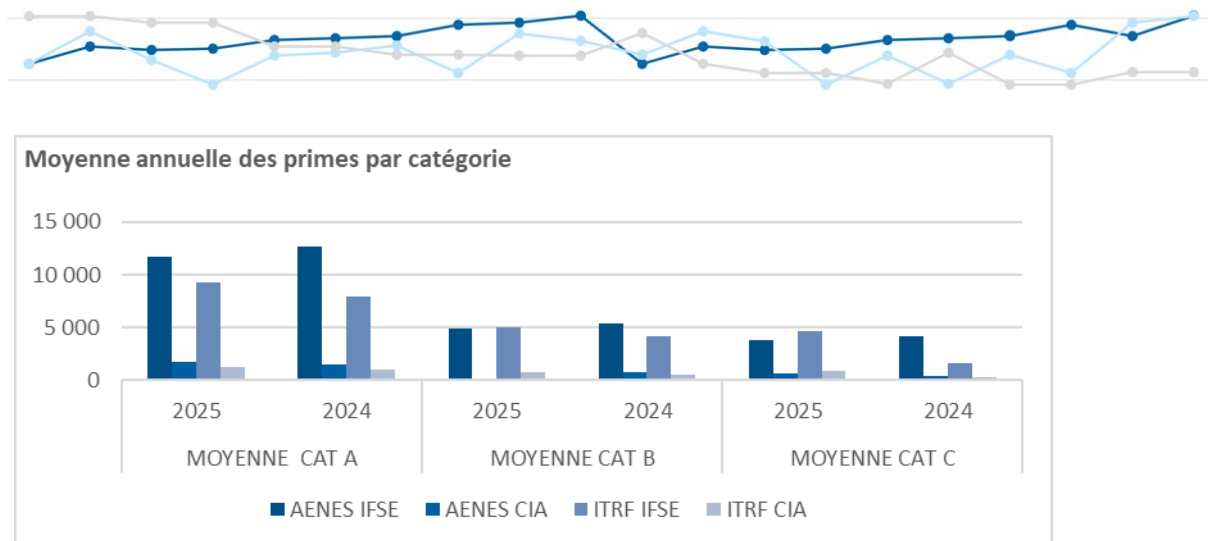


GRAPHIQUE 64

2. Répartition de la rémunération accessoire des IAT par montant moyen annuel, filière et catégorie

		Moyenne A		Moyenne B		Moyenne C	
		2 025	2 024	2 025	2 024	2 025	2 024
AENES	IFSE	11 690	12 623	4 846	5 390	3 780	4 197
	CIA	1 733	1 541	NC	825	669	430
ITRF	IFSE	9 276	7 996	5 026	4 191	4 618	1 562
	CIA	1 239	1 052	757	554	850	325

TABEAU 59 –BDS FPE 036



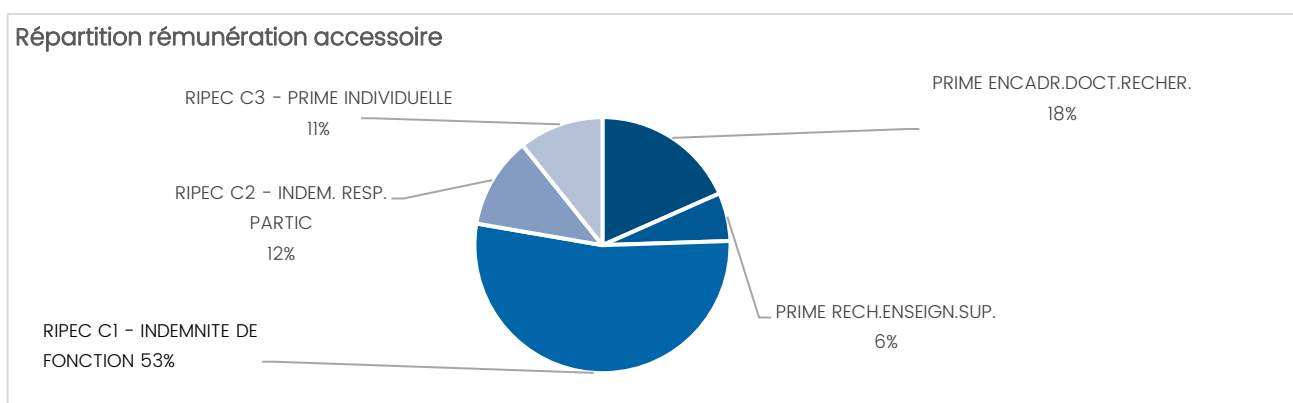
GRAPHIQUE 65

E. Rémunération accessoire des enseignants et enseignants-chercheurs par montant annuel et nombre de bénéficiaires

1. Répartition rémunération accessoire des ENS-EC par montant annuel et nombre de bénéficiaires

	Femme	Homme	2025		2024	
Type d'indemnités	Nombre de bénéficiaires	Nombre de bénéficiaires	Nombre de bénéficiaires	Montant	Nombre de bénéficiaires	Montant
Prime encadr.doct.recher.	1	5	6	22 245	8	32 153
Prime rech.enseign.sup.	3	2	5	17 503	5	15 714
RIPEC C1 - indemnité de foncti	11	24	35	164 200	36	143 242
RIPEC C2 - indem. Resp. Partic	4	10	14	32 045	13	35 214
RIPEC C3 - prime individuelle	7	9	16	62 499	12	44 985
Total				298 492		271 308

TABLEAU 60-BDS FPE 505



GRAPHIQUE 66

En 2025, le montant annuel des primes versées aux enseignants-chercheurs et enseignants s'élève à **298 492 €**, contre **271 308 €** en 2024 et **232 767 €** en 2023, soit une **augmentation de 10 % par rapport à 2024**, après **+17 % en 2024** et **+20 % en 2023**. Cette évolution correspond à une **hausse de 27 184 €** entre 2024 et 2025, après une augmentation de **38 542 € en 2024** et de **38 994 € en 2023**.

Cette progression s'explique principalement par :



- l'augmentation de la RIPEC C1, prévue par la Loi de programmation de la recherche (LPR) ;
- la hausse de 33 % du nombre de bénéficiaires de la RIPEC C3 ;
- la revalorisation en année pleine des primes des enseignants du second degré, mise en œuvre en 2024 dans le cadre des mesures de revalorisation indemnitaire engagées à la suite de la LPR, conformément à l'arrêté du 29 février 2024.

2. Répartition rémunération accessoire des ENS - EC par montant moyen annuel, filière et catégorie

	TYPE D'INDEMNITES	FEMME		HOMME		2025		2024	
		NOMBRE D'AGENTS CONCERNES	MONTANT MOYEN PAR AGENT	NOMBRE D'AGENTS CONCERNES	MONTANT MOYEN PAR AGENT	NOMBRE D'AGENTS CONCERNES	MONTANT MOYEN PAR AGENT	NOMBRE D'AGENTS CONCERNES	MONTANT MOYEN PAR AGENT
PR	PRIME ENCADR.DOCT.RECHER	0	0	4	3217	4	3 217	6	3 798
	RIPEC C1 - INDEMNITE DE	4	4800	10	4478	14	9 278	15	3 476
	RIPEC C2 - INDEM. RESP.	3	1517	5	3932	8	5 449	9	3 350
	RIPEC C3 - PRIME	4	4375	6	3125	10	7 500	7	2 916
MCF	PRIME ENCADR.DOCT.RECHER	1	3375	1	6000	2	9 375	2	NC
	RIPEC C1 - INDEMNITE DE	7	4800	14	4759	21	9 559	23	3 961
	RIPEC C2 - INDEM. RESP.	1	2100	5	1147	6	3 247	6	843
	RIPEC C3 - PRIME	3	3750	3	5000	6	8 750	7	3 509
ENS.2 DEGRE	PRIME RECH.ENSEIGN.SUP.	3	3501	2	3501	5	7 002	5	3 143

TABLEAU 61 -BDS FPE 505

FOCUS RIPEC C3 A PARTIR DE 2022

			2025	2024	2023
Nb candidatures			9	7	12
Dont femmes			4	0	3
Dont MCF			2	5	10
Primes attribuées	Activité scientifique	H	2	3	1
		F	1	0	1
	Investissement pédagogique	H	0	0	0
		F	1	0	1
	Travaux d'intérêt général	H	0	0	1
		F	1	0	0
	Ensemble des missions	H	1	1	0
		F	0	0	0
		TOTAL	6	4	4

TABLEAU 62 -HIND

En 2025, le taux d'attribution de la RIPEC C3 s'élève à **67 % des demandes**, contre **57 % en 2024** et **33 % en 2023**. Sur les trois dernières années, **14 agents ont bénéficié de la RIPEC C3** dont **57 % sont des femmes** (contre **50 % en 2024**).



5.5.6 Heures complémentaires (HC) EC et heures supplémentaires (HS) IAT

A. Répartition des HC et HS par nombre de bénéficiaires et montant annuel

	Nombre d'agents	Montant annuel 2025	Nombre d'agents	Montant annuel 2024
Heures complémentaires- vacations d'enseignement	33	167 072 €	34	168 362 €
Heures supplémentaires - vacations administrative	4	712 €	8	1 254 €
Total	37	167 784 €	42	169 616 €

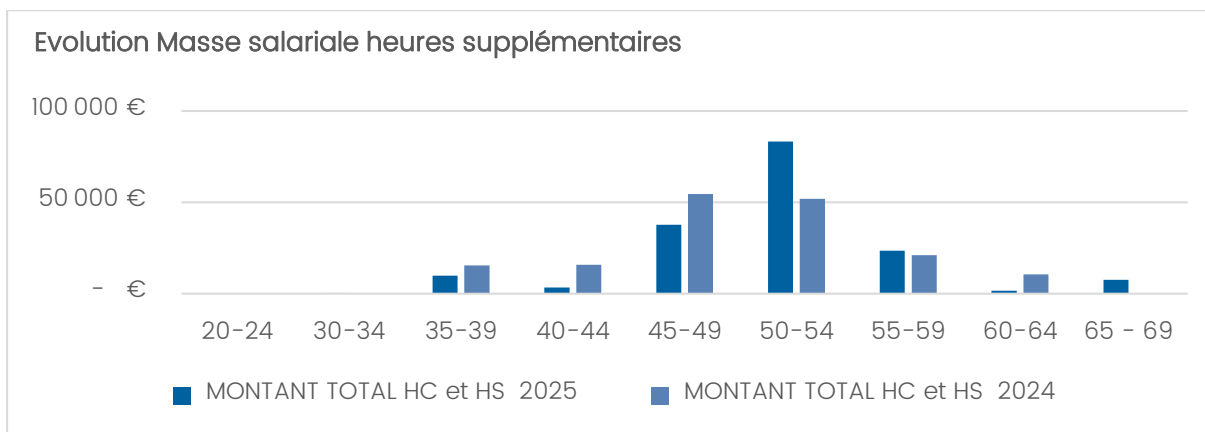
TABLEAU 63 -BDS FPE 505

En 2025, les montants versés au titre des heures complémentaires d'enseignement sont plutôt **stables par rapport à 2024**, avec un écart limité de **-1 290 €**.

B. Répartition des heures supplémentaires par montant annuel par tranche d'âge

	20-24	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65 - 69	TOTAL
HEURES SUPPLEMENTAIRES EC		457 €	9 928 €	3 080 €	37 645 €	83 119 €	23 599 €	1 663 €	7 583 €	167 072 €
HEURES SUPPLEMENTAIRE IAT				370 €	81 €	261 €				712 €
TOTAL HC et HS 2025		457 €	9 928 €	3 450 €	37 726 €	83 380 €	23 599 €	1 663 €	7 583 €	167 784 €
TOTAL HC et HS 2024	182 €	-	15 384 €	15 847 €	54 626 €	52 000 €	21 048 €	10 529 €	-	169 616 €

TABLEAU 64 -BDS FPE 505



GRAPHIQUE 67

- En 2025, le montant des heures supplémentaires rémunérées montre une **légère baisse de -1,08 % par rapport à 2024**, traduisant une relative stabilité.
- 86 % de la masse salariale des heures supplémentaires est consommée par les tranches 45 - 59 ans dont
 - 22 % par les 45-49 ans
 - 50% par 50-54 ans
 - 14% par les 60-64 ans



- 8% par les moins de 45 ans
- 9% par les plus de 54 ans

5.6 NOMBRE DE MOIS PAYÉES POUR LES AGENTS SUR EMPLOIS NON-PERMANENTS ET PERMANENTS PAR STATUT

		Femmes	Hommes	2025	2024	2023
Emplois permanents	Titulaires	435	453	888	939	940
	Contractuels	78	65	143	146	162
Emplois non permanents	Contractuels	213	269	482	436	414
		726	787	1513	1521	1516

TABLEAU 65- BDS FPE 507

En 2025, le nombre total de mois de personnes physiques payées enregistre une **légère baisse de -0,53 %**, traduisant une **quasi-stabilité globale du volume d'activité**.

Cette évolution recouvre des dynamiques différenciées selon la nature des emplois :

- une **baisse de -7 %** des mois payés pour les agents sur emplois permanents, dont :
 - 5 % pour les titulaires,
 - 2 % pour les agents en CDD sur emplois permanents ;
- Une **augmentation de +11 %** des mois payés pour les agents sur emplois non permanents.

CHAPITRE 6

Santé & sécurité au travail

ACCIDENTS DE SERVICE ET DE TRAJET

1 **accident de service**
(vs **6** en 2024)



2 **accidents de trajet**
(vs **0** en 2024)



concerne que des femmes



DISPOSITIF DE SIGNALEMENT DES PERSONNELS

Aucune saisine



COMMISSIONS MÉDICALES

3 agents ont bénéficié
d'un temps partiel thérapeutique

(+2 vs 2024)



MÉDECINE DE PRÉVENTION

73 agents
concernés par une visite
médicale et convoqués



57 agents
ont bénéficié d'une visite

TYPLOGIE DES ACCIDENTS



■ **66%** accidents : chutes

■ **33%** : accidents de trajet à vélo

ACTEURS DE PRÉVENTION

Médecine de prévention

Convention avec
l'Université de Montpellier

1 **conseiller de prévention**



1 **assistant de prévention**

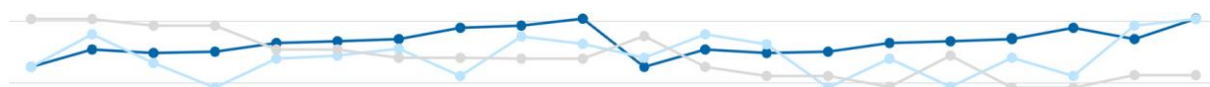


FORMATION DE PRÉVENTION ET SECOURS



77 % des effectifs ont suivi
une formation PSC1

92 agents formés contre **3** agents
en 2024



CHAPITRE 6. SANTÉ & SÉCURITÉ AU TRAVAIL

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

	2025			Total 2024	Total 2023	Total 2022
	Homme	Femme	Total 2025			
Accidents de travail / service		1	1	6	5	3
Accidents de trajet	-	2	2	-	2	-
Maladies professionnelles	-	-	-	-	-	-

TABLEAU 66– BDS FPE 601–602

En 2025, le nombre d'accidents de service demeure **très limité**, avec **1 accident recensé**, contre **6 en 2024**, traduisant une **diminution significative**.

Par ailleurs, **2 accidents de trajet** ont été enregistrés en 2025 (0 en 2024).

Typologie des accidents :

- 66 % des accidents liés à des chutes de personnes ;
- 33 % liés à un accident de trajet à vélo.

Aucune situation ayant donné lieu à une incapacité permanente, une invalidité ou une reconnaissance de gravité particulière n'est à signaler.

6.2 DISPOSITIF DE SIGNALEMENT DES PERSONNELS

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

Depuis 2022, l'établissement n'a enregistré aucune saisine du dispositif de signalement des personnels (BDS FPE 610).

6.2.2 Nombre d'actes de violence et de victimes, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes recensés dans l'année par les dispositifs de signalement

Les indicateurs relatifs aux violences, discriminations, d'harcèlement moral et agissements sexistes demeurent nuls en 2025, comme en 2024 où aucune déclaration n'avait été enregistrée (BDS FPE 612).



6.2.3 Reconnaissance d'une faute inexcusable de l'employeur au cours de l'année

Aucune reconnaissance de faute inexcusable de l'employeur n'a été enregistrée en 2025, confirmant la situation observée les années précédentes (BDS FPE 605).

6.3 PROTECTION FONCTIONNELLE

Aucune demande de protection fonctionnelle n'a été formulée ni mise en œuvre en 2025 (comme en 2024 et 2023), années également marquées par une absence de sollicitation (BDS FPE 620).

6.4 ACTEURS DE PRÉVENTION

Le suivi des agents par la **médecine de prévention** s'inscrit dans le cadre d'une **convention avec l'Université de Montpellier** (BDS FPE 690).

L'établissement dispose d'un conseiller de prévention **depuis mi-novembre** et d'un **assistant de prévention**, contribuant à la mise en œuvre des actions de prévention des risques professionnels.

6.5 FORMATION SPECIALISÉE EN SANTÉ, SECURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

L'inspecteur santé et sécurité au travail a rappelé avoir préconisé la mise en place d'une formation **spécialisée**, ce choix n'a pas été retenu. Les prérogatives en matière de santé sécurité condition de travail sont exercées par le CSAE.

Dans ce cadre dès l'accident grave survenu fin 2024, l'inspecteur **santé et sécurité au travail a rappelé que** le CSAE aurait dû être sollicité. Dans ce cadre, une **commission d'enquête** composée de trois représentants du personnel et de la Directrice générale des services a été mise en place.

Cette commission avait pour objectif :

- d'**analyser les circonstances de l'événement**,
- d'**identifier des axes d'amélioration** dans la gestion de la situation,
- de **prévenir la survenue d'un accident de même nature**.
- Assurer un suivi psychologique individuel ou collectif

6.6 COUVERTURES DES RISQUES PROFESSIONNELS

6.6.1 Programme annuel de prévention sur l'année N-1 professionnels

	2024	2023
Taux de réalisation du programme annuel de prévention	50%	50%

TABLEAU 67 – BDS FPE 656

Les 50% représentent l'état d'avancement du programme annuel de prévention 2024. Pour les axes du tableau ci-dessous.



Programme annuel de prévention 2024

AXE	ACTIONS	Conditions d'exécution	Porteurs de l'action	Coordination	État d'avancement au 31/12/2024
Pilotage de la santé, de la sécurité et des conditions de travail	Renseigner le nouveau DUERP dans l'application EVRP	Avec le soutien du conseiller de prévention et d'un stagiaire en cursus HSE	AP/CP	CP	27%
	Communiquer et informer auprès de tous sur les dispositifs d'aide et d'accompagnements des personnels	- Psychologue du travail - Assistance sociale - Service de santé au travail - Dispositif de traitement des situations de harcèlement sexuel et de discriminations - Dispositif d'alerte et de traitement des situations de harcèlement moral	RH	DGS	90%
	Évaluation des RPS et mise en œuvre d'actions de prévention	- ANACT - CHSCT - Service de santé au travail / Psychologue - Mise en place d'un groupe de travail RPS - Prestataire extérieur	RH DGS CHSCT		50%
	Préparer à la gestion d'une situation exceptionnelle, gestion de crise (risques technologique, naturels, sureté)	Rédaction des Plans Particuliers de Mise en Sûreté (PPMS) et mise en œuvre des premiers exercices de confinement	CP/PAT UM	PAT	50%
Prévention des risques professionnels particuliers	Modifier les réseaux rigides de compensation d'air générant des troubles aérauliques dans les salles de TP faisant apparaître des non conformités	Intervention d'un prestataire extérieur avec le soutien de la société de contrôle DANTEC DYNAMIC ou autre prestataire	CP/PAT	CP	100%
	Assurer une dynamique relative aux formations en santé sécurité au travail	Rédiger et mettre en œuvre un plan de formation H&S et son suivi	RH/CP	RH	30%
Prévention médicale	Renforcer la prise en compte des risques professionnels particuliers : Risque chimique	Inviter les agents à compléter les fiches individuelles d'exposition à transmettre au service de médecine de prévention pour archivage	RH/CP		0%

6.6.2 Traçabilité des expositions professionnelles

Le dispositif formalisé de traçabilité d'exposition aux substances CMR (Cancérogènes, Mutagènes, toxiques pour la Reproduction) sur l'année 2025 n'a pas été mis en place. Une régularisation est planifiée sur 2026. (BDS FPE 657)

6.6.3 Contrôles par les inspecteurs santé et sécurité au travail au cours de l'année

Aucune visite de contrôle n'a été effectuée par les inspecteurs santé et sécurité au travail en 2025, (situation identique à 2024) (BDS FPE 665).



6.6.4 Risques psycho-sociaux (RPS) et usure professionnelle

En 2025, **aucun signalement de risques psychosociaux (RPS)** n'a été recensé, (un signalement en 2024 (BDS FPE 670)).

Par ailleurs, aucun agent n'a été identifié comme exposé à un risque d'usure¹⁷ professionnelle, confirmant la tendance observée les années précédentes (BDS FPE 675).

6.7 COMMISSIONS MÉDICALES

6.7.1 Reclassement

Aucun n'agent n'a été concerné par une période de préparation au reclassement au cours de l'année 2025, ni n'a fait de demande de reclassement. (BDS FPE 680/681) :

6.7.2 Temps partiel thérapeutique

	2025		2024		2023	
TRANCHE D'ÂGE	F	H	F	H	F	H
35-39 ans		1				
40 - 44 ans	-	-	-	1	-	-
45 - 49 ans	-	-	-	-	-	-
50 - 54 ans	1	-	1	-	1	-
55 - 59 ans	1	-	-	-	-	-
60 - 64 ans	-	-	-	-	-	-
65-69 ans	-	-	-	-	-	-
Plus de 70 ans	-	-	-	-	-	-
EFF. GLOBAL	2	1	1	1	1	0

TABLEAU 68 - BDS FPE 682

En 2025, **3 agents** bénéficient d'un temps partiel thérapeutique (2 en 2024 - 1 en 2023), soit une **augmentation de 2 situations** sur les trois dernières années.

Ces situations concernent des agents répartis sur différentes tranches d'âge : **40-44 ans, 50-54 ans et 55-59 ans.**

6.8 FORMATIONS DES AGENTS À LA PRÉVENTION

En 2025, **77 % des effectifs** ont suivi une formation Prévention et Secours Civiques de niveau I (PSC1), soit **92 agents formés**, contre **3 agents** en 2024.

¹⁷ Usure professionnelle : selon l' ANACT , il s'agit d'un processus d'altération de la santé des agents dans une ou plusieurs de ses dimensions : physique, psychologique et psychique, sociale. Usure identifiée par la médecine du travail.



Le nombre d'agents formés à la santé et à la sécurité au travail est en très nette progression par rapport à l'année précédente. Cette évolution traduit la volonté de l'établissement, à la suite de l'accident grave survenu fin 2024, de renforcer la culture de prévention en rendant obligatoire le suivi de la formation PSCI pour l'ensemble des agents

Cette dynamique s'accompagne d'un **engagement accru des agents**, certains ayant demandé de suivre des formations en santé et sécurité au travail.

6.9 MÉDECINE DE PREVENTION

En 2025, **73 agents étaient concernés par une visite médicale** et convoqués par l'administration, contre 68 demandes en 2024 (BDS FPE 690).

57 agents ont effectivement bénéficié d'une visite, ce qui traduit une couverture partielle des besoins 78% déjà constatée les années précédentes (45% en 2024). (BDS FPE 691).

CHAPITRE 7

Organisation du temps de travail

TEMPS DE TRAVAIL



- **94%** des agents travaillent entre 35 et 39 heures
- **6%** des agents sont positionnés sur des cycles entre 40 et 42 heures

HEURES COMPLÉMENTAIRES DES EC

33 EC ont réalisé
3839 heures
(**3875** heures en 2024)



TÉLÉTRAVAIL

51%

des effectifs IAT bénéficient du télétravail



Répartition par catégorie

72% catégorie A
20% catégorie B
8% catégorie C

60% des agents en télétravail exercent à hauteur de 2 jours par semaine

TEMPS COMPLET / TEMPS PARTIEL

117 agents en temps complet
1 temps partiel (vs **4** en 2024)
2 ATER temps incomplet **50%**

CONGÉS ANNUELS

2002 jours de congé générés dans l'année

1994 ont été pris dont **154** déposés en CET

8 jours ont été perdus

Au 31/12/2025 **637** jours sont stockés sur CET

104 jours ont été indemnisés en 2025

50 jours stockés

Répartition des indemnisations



87% au bénéfice des cat A
13% au bénéfice des cat B



75% cat A
25% cat B



ABSENCES

Hors raison de santé
13 agents / **36** jours



50% congés enfants malade
28% congé pour formation syndicale
22% autorisation spéciale d'absence (obsèques, concours examens, fêtes religieuses etc.)

Pour raison de santé
22 agents / **623** jours



Nombre moyen de jours d'absence par agent : **15,5** (vs **24,4** en 2024)

19 jours de carence
1961 €





CHAPITRE 7. ORGANISATION DU TRAVAIL

7.1 ORGANISATION ET CYCLES DU TRAVAIL DU PERSONNEL IAT

7.1.1 Organisation du temps de travail et des droits à congés annuels des personnels IAT¹⁸

L'organisation du temps de travail au sein de l'établissement repose sur des cycles hebdomadaires définis en fonction des besoins du service et des contraintes d'activité, dans le respect du cadre réglementaire.

Les personnels affectés à des activités de recherche (doctorants, post-doctorats, contractuels de recherche et apprentis) ne sont pas soumis aux mêmes modalités de décompte du temps de travail que les personnels IAT.

Le temps de travail des agents à temps partiel ou incomplet est calculé au *pro rata* de leur quotité de service. Les congés annuels sont également proratisés en fonction de la durée de présence sur l'année.

Les cycles de travail sont définis en début d'année universitaire, en concertation avec les agents, et validés par la direction.

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 composant le cycle 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 charges imprévisibles. La durée de travail hebdomadaire, définie à l'intérieur du cycle, ne peut être inférieure à 35 heures pour un temps plein 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.

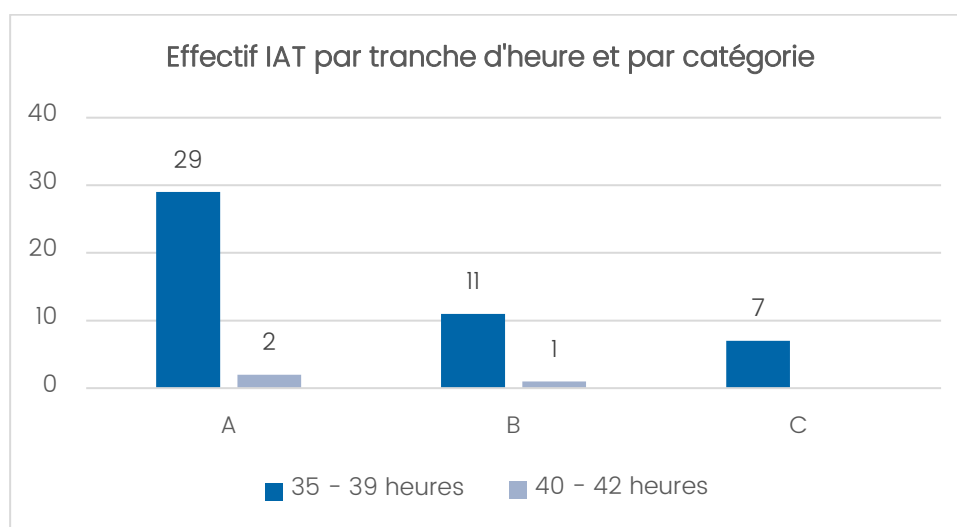
¹⁸ *Les règles de gestion* des conditions de travail sont gérées par la circulaire du 1^{er} octobre 2025.



A. Cycle de travail par catégorie

		A		B		C		Total 2025	Total 2024
		F	H	F	H	F	H		
Temps de travail hebdomadaire en heure	35 - 39	17	8	4	6	6	1	42	41
	40 - 42	2	4		2			8	7
		19	12	4	8	6	1	50	48

TABLEAU 69 – BDS FPE 701



GRAPHIQUE 68

En 2025, la majorité des personnels IAT est positionnée sur des cycles comme suit :

- **94 % des agents travaillent entre 35 et 39 heures** (85 % en 2024), dont **56 % de femmes et 38 % d'hommes**.

Cette répartition concerne principalement :

- 58 % d'agents de catégorie A (29 agents),
- 22 % d'agents de catégorie B (11 agents),
- 14 % d'agents de catégorie C (7 agents).

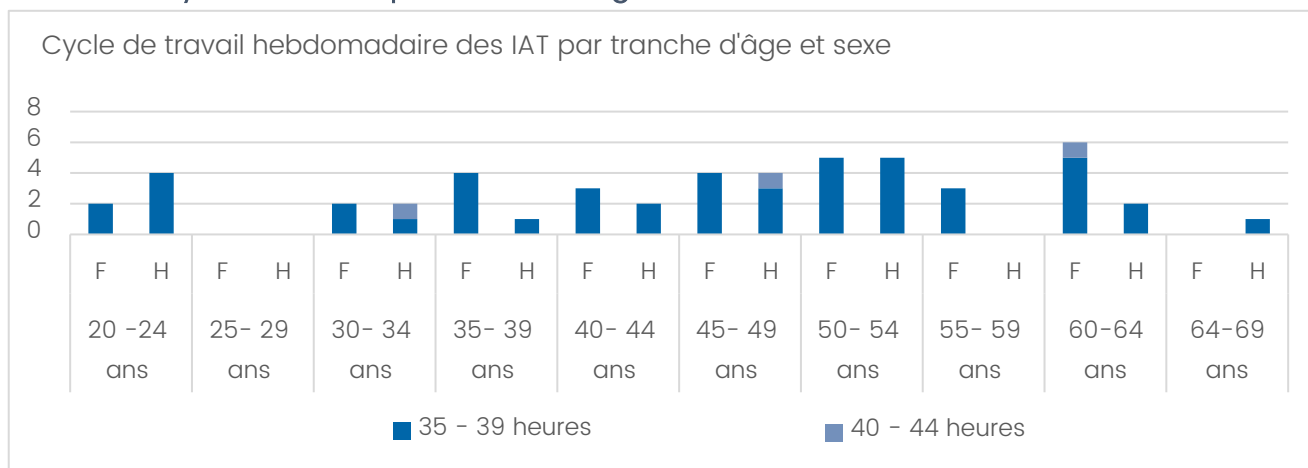
- **6 % des agents sont positionnés sur des cycles entre 40 et 42 heures.**

Ces cycles concernent essentiellement :

- 4 % d'agents de catégorie A (2 agents),
- 2 % d'agents de catégorie B (1 agent).



Comparaison au niveau national : En 2023, les hommes à temps complet travaillant dans la Fonction Publique d'État (hors enseignement) déclarent une durée hebdomadaire habituelle de 41.2 heures contre 39.7 heures pour les femmes.



GRAPHIQUE 69

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

Aucun recours à l'annualisation du temps de travail (congés maternité, paternité ou adoption) en 2025, (2 en 2024).

7.1.4 Agents couverts par une charte du temps¹⁹

Seuls les IAT décomptent leur temps de travail, sur l'outil fourni via l'organisation du temps de travail.

	Homme	Femme	Effectif au 31/12/2025	Effectif au 31/12/2024	Effectif au 31/12/2023
IAT titulaire	13	21	34	36	38
IAT non titulaire	7	6	12	12	12
	20	27	47	48	50

TABLEAU 70 – BDS FPE 703

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 (BDS RSU 710).

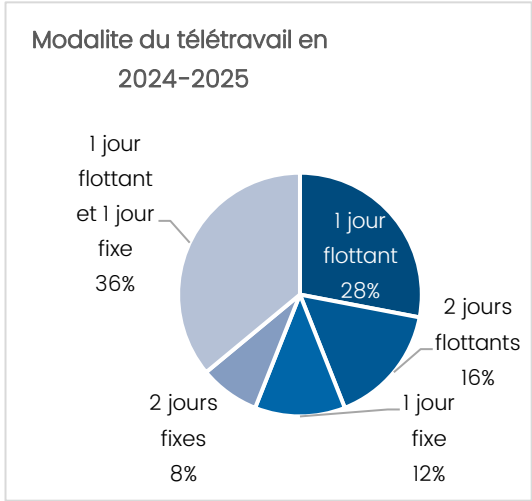
¹⁹ **Charte du temps de travail** : il convient d'entendre application d'une circulaire relative au temps de travail débattue en CSAE et approuvée en CA ne concernant que les IAT titulaires et non titulaires.



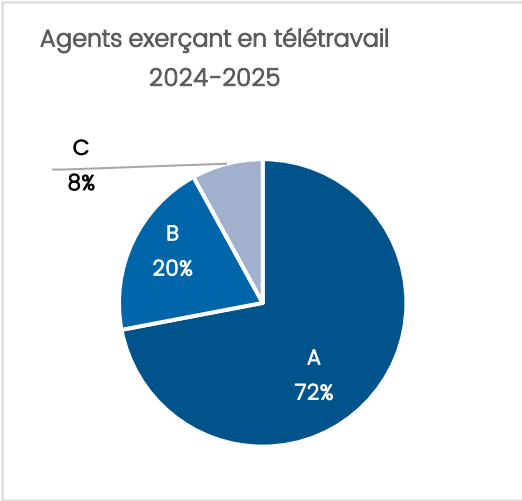
7.3 TÉLÉTRAVAIL

			25 – 34 ans	35 – 39 ans	40 – 44 ans	45 – 49 ans	50 – 54 ans	55 – 59 ans	60 – 64 ans	65 – 69 ans	Effectifs 2025	Total par catégorie	Total par nombre de jour 2025	Total par nombre de jour 2024	Total par nombre de jour 2023
1 jour	A	F	1		1	1	1				4	7	10	4	6
		H				2	1				3				
	B	F				1			1		2	3			
		H	1								1				
	C	F									-	-			
		H									-				
2 jours	A	F		2	2		2	2	2		10	11	15	20	21
		H				1					1				
	B	F				1					1	2			
		H			1						1				
	C	F						1	1		2	2			
		H									-				
			2	2	4	6	4	3	4	-	25	25	25	24	27

TABLEAU 71- BDS FPE 720



GRAPHIQUE 70



GRAPHIQUE 71



Le télétravail en 2024-2025 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.

Le télétravail constitue un mode d'organisation désormais bien ancré au sein de l'établissement.

Au 31 décembre 2025 :

- **51 % des effectifs IAT bénéficient du télétravail** (50 % en 2024 – 54 % en 2023).

La répartition par catégorie est la suivante :

- **72 % de catégorie A** (67 % en 2024), ils représentent 58% des effectifs A.
 - **20 % de catégorie B** (21 % en 2024), ils représentent 42% des effectifs B.
 - **8 % de catégorie C** (12 % en 2024), ils représentent 29% des effectifs C.
- **60 % des agents en télétravail bénéficient de 2 jours par semaine** (86 % en 2024 – 78 % en 2023).
 - **76 % des agents en télétravail sont des femmes** (75 % en 2024 – 67 % en 2023).

Par ailleurs, lors de la campagne annuelle 2024-2025, **les 25 demandes formulées ont toutes été acceptées par la direction (BDS RSU 721).**

3 agents ont pu bénéficier en 2025 du télétravail dans le cadre d'un aménagement de poste (BDS RSU 722).

7.4 HEURES SUPPLEMENTAIRES ²⁰ & HEURES COMPLEMENTAIRES²¹

7.4.1 Heures supplémentaires (HS) réalisées par des IAT au cours de l'année

A. Nombre d'agents en fonction au 31 décembre ayant effectués des heures supplémentaires au cours de l'année

²⁰ **Heures supplémentaires (HS)** : Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées par un agent IAT 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 en deçà d'une certaine durée. Leur nombre est limité. Elles donnent lieu à repos compensateur ou indemnisation.

²¹ **Heures complémentaires (HC)** sont les heures de cours assurées par les universitaires au-delà de leur service statutaire¹⁹² heures



			20 – 24 ans	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 2025			TOTAL 2024
HS IAT	A	F	1				1	1		-	-	3	3	9	8
		H								-	-	-			
	B	F		1						-	-	1	3		
		H			1		1		-	-	2				
	C	F	1					1	-	-	2	3			
		H					1		-	-	1				
Total IAT			1	1	1	1	2	2	1	-	-	9			
Nbre IAT rémunérés				1	1	1	1	2				6			
Nbre IAT ayant récupéré des			1				1		1			3			

TABLEAU 72- BDS FPE 730

Entre 2024 et 2025, le nombre de IAT ayant effectués des heures supplémentaires est constant.

Les 2/3 de ces heures sont réalisées par des femmes.

B. Nombre d'heures supplémentaires effectuées , indemnisées ou récupérées en jours de repos au cours de l'année

			20 – 24 ans	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 2025		2025	2024
HS IAT	A	F	6				29	6				41	41	78	64
		H									–				
	B	F			5.5						5.5	23			
		H				8.5		9			17.5				
	C	F		5.5					2			7.5	14		
		H					6.5					6.5			
Total HS			6	5.5	5.5	8.5	35.5	15	2	–	–	78			
Nbre HS rémunérées				5.5	5.5	8.5	6.5	15				41			
Nbre HS récupérées			6				29		2			37			

TABLEAU 73 – BDS FPE 731

9 agents IAT ont effectué des heures supplémentaires pour un total de 78 heures réalisées dont, 69% par des femmes . Ces heures ont donné lieu à une indemnisation de 41 heures et à une récupération en temps de repos de 37 heures, conformément au choix des agents.



7.4.2 Heures complémentaires (HC) effectuées par les enseignants et enseignants chercheurs au cours de l'année

A. Nombre d'enseignants et enseignants chercheurs en fonction au 31 décembre ayant effectué des heures complémentaires 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 2025		2024
HC EC	A	F	-	1	-	2	6	1	-	1	11	33	34
		H	1	1	1	7	7	4	1	-	22		
	Total 2025		1	2	1	9	13	5	1	1	33		

TABLEAU 74 – BDS FPE 730

B. Nombre heures complémentaires 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 2025		2024
HC EC	A	F	-	197	-	305	919	64	-	174	1 659	3 839	3 875
		H	11	31	71	524	992	479	72	-	2 180		
	Total HC		11	228	71	830	1 911	542	72	174	3 839		

TABLEAU 75 – BDS FPE 731

En 2025 :

- 33 enseignants et enseignants-chercheurs ont réalisé des heures complémentaires, dont 33 % de femmes et 66 % d'hommes ;
- pour un volume total de 3 839 heures, soit une diminution de 36H par rapport à 2024.

La répartition du volume horaire met en évidence :

- 43 % des heures réalisées par les femmes,
- 56 % par les hommes.



7.5 TEMPS COMPLET /TEMPS PARTIEL

	2025		2024		2023	
	F	H	F	H	F	F
Temps plein	64	53	54	57	54	60
Temps partiel	0	1	2	2	2	2

TABLEAU 76 – BDS FPE 740

En 2025, sur **117 agents**, **1 agent** est en temps partiel contre **4 en 2024**.

1 seule demande liée au temps partiel est survenue dans le cours de l'année, elle concernait un retour au temps plein (BDS RSU 741).

Remarque : 2 agents ATER sont positionnés sur des temps dit incomplet à 50%.

7.6 CONGES ANNUELS, RTT

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

	A		B		C		Total jours de congés 2025	Total jours de congés 2024	Total jours de congés 2023
	F	H	F	H	F	H			
Pris au cours de l'année	787	333	247	249	234	144	1994	1998	1928
Non pris et non verse au CET* Non reportés (perdus)		8					8,00	10	30
	787	341	247	249	234	144	2002	2008	1958

TABLEAU 77 – BDS FPE 750

**Les congés non pris et non versés au CET peuvent être reportés sur l'année universitaire suivante sous la limite de 10 jours.*

Sur la période de référence :

- 1 994 jours de congés ont été pris en 2025
- le nombre de jours **non pris** reste limité **8 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)

	Nombre de jour accordé	Jour	Motif
2025	0 jour	Vendredi 30 mai 2025	Ascension 1 jr obligatoire déduit des congés
2024	1 jour	Vendredi 10 mai 2024	Jour du directeur
2023	1 jour	Vendredi 19 mai 2023	Jour du directeur

TABLEAU 78 – BDS FPE 750

Aucun jour de congé supplémentaire n'a été accordé en 2025, contrairement aux années précédentes, pour être en conformité à la réglementation.

7.7 COMPTES ÉPARGNE-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 ans	35 – 39 ans	40 – 44 ans	45 – 49 ans	50 – 54 ans	55 – 59 ans	60 – 64 ans	65 – 69 ans	2025		2024	2023
CET	A	F		1	2	1	4	1	4		13	20	12	13
		H			1	3	1		1	1	7		8	10
	B	F							1		1	5	3	5
		H	1		1		2				4		4	4
	C	F				1	1				2	2	2	1
		H									–		–	–
TOTAL CET 2025			1	1	4	5	8	1	6	1	27	27	29	33
TOTAL CET 2024			1	1	4	6	6	6	3	2				
TOTAL CET 2023			2	2	6	6	8	6	1	2				

TABLEAU 79 – BDS FPE 751

Les comptes épargne-temps (CET) constituent un dispositif permettant aux agents de capitaliser des jours de congés non utilisés en vue d'une utilisation ultérieure.

En 2025 :

- **27 agents disposent d'un CET** (28 en 2024 – 33 en 2023),
- **aucune nouvelle demande d'ouverture n'a été enregistrée** (1 en 2024).

La répartition par catégorie met en évidence :

- **74 % d'agents de catégorie A** (69 % en 2024),
- **19 % de catégorie B** (24 % en 2024),
- **7 % de catégorie C** (stable par rapport à 2024),.



7.7.2 Agents ayant déposé des jours sur leur compte épargne- temps 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	2024		2023	2022
A	F	-	-	1	1	2	1	3		8	12	9	7
	H				2			1	1	4		7	7
B	F									-	4	1	4
	H	1		1		2				4		4	3
C	F					1				1	1	0	0
	H											0	0
Total 2025		1	-	2	3	5	1	4	1	17		21	21
Total 2024		1	-	2	3	6	3	4	2	21			
Total 2023		2	-	5	3	4	4	1	2	21			

TABLEAU 80 – BDS FPE 752

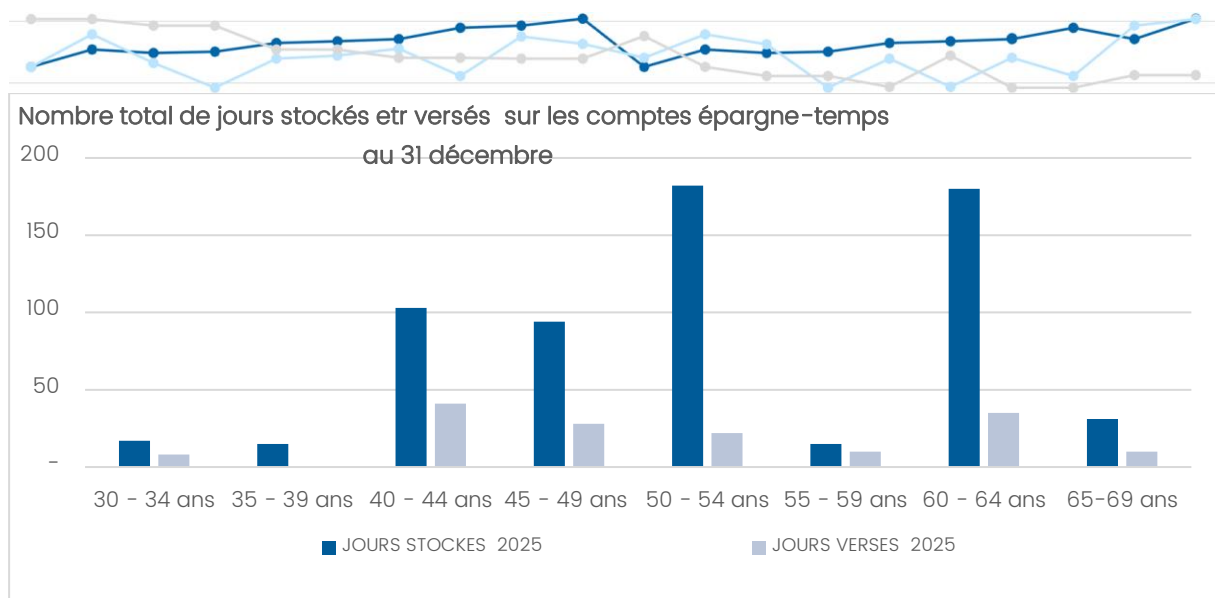
En 2025, 17 agents (21 en 2024) ont déposé des jours sur leur CET dont :

- 71 % de catégorie A ;
- 27 % de catégorie B ;
- 6% de catégorie C .

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	2025		2024	2023
Nombre total de jours stockés sur les comptes épargne- temps au 31 décembre	A	F	-	15	64	23	66	15	116	-	299	510	219	355
		H	-	-	19	62	45	-	54	31	211		205	273
	B	F	-	-	-	-	-	-	10	-	10	112	41	146
		H	17	-	20	-	65	-	-	-	102		82	113
	C	F	-	-	-	9	6	-	-	-	15	15	15	6
		H	-	-	-	-	-	-	-	-	-		0	0
Total	JOURS STOCKES 2025		17	15	103	94	182	15	180	31	637	637	562	893
Total	JOURS STOCKES 2024		22	15	39	106	127	165	57	31	582			
Total	JOURS STOCKES 2023		59	18	149	185	177	174	60	71	893			
Dont nombre de jours versés au cours de l'année	A	F	-	-	2	8	16	10	30	-	66	130	81	51
		H	-	-	29	20	-	-	5	10	64		84	62
	B	F	-	-	-	-	-	-	-	-	-	24	0	40
		H	8	-	10	-	6	-	-	-	24		24	22
	C	F	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0
		H	-	-	-	-	-	-	-	-	-		0	0
Total	JOURS VERSES 2025		8	-	41	28	22	10	35	10	154		189	175
Total	JOURS VERSES 2024		5	0	10	44	44	37	29	20	189			
	JOURS VERSES 2023		17	0	28	30	35	35	10	20	175			

TABLEAU 81 – BDS FPE 752



GRAPHIQUE 72

En 2025 :

- 637 jours sont stockés sur les comptes épargne-temps, contre 562 jours en 2024, soit une **augmentation de 13 %** ;
- 24 % des jours ont été versés au cours de l'année (34 % en 2024).

La répartition des jours stockés par catégorie met en évidence :

- 80 % des jours détenus par 20 agents de catégorie A (65 % des effectifs de cat. A),
- 18 % par 5 agents de catégorie B (42 % des effectifs de cat. B),
- 2 % par 2 agents de catégorie C (29 % des effectifs de cat. C),

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)

TYPE DE CONSOMMATION	CATEGORIE	SEXE	30 – 34 ans	35 – 39 ans	40 – 44 ans	45 – 49 ans	50 – 54 ans	55 – 59 ans	60 – 64 ans	65– 69 ans	Plus de 70 ans	2025		2024	2023
INDEMNISATION	A	F	-	-	-	-	10	19	20	-	-	49	85	95	42
		H	-	-	-	10	10	-	6	10	-	36		85	60
	B	F	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	19	59	40
		H	6	-	10	-	3	-	-	-	-	19		25	15
	C	F	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	0
		H	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0		0	0
TOTAL INDEMNISATION			6	0	10	10	23	19	26	10	0	104		264	157

TABLEAU 82 –BDS FPE 753

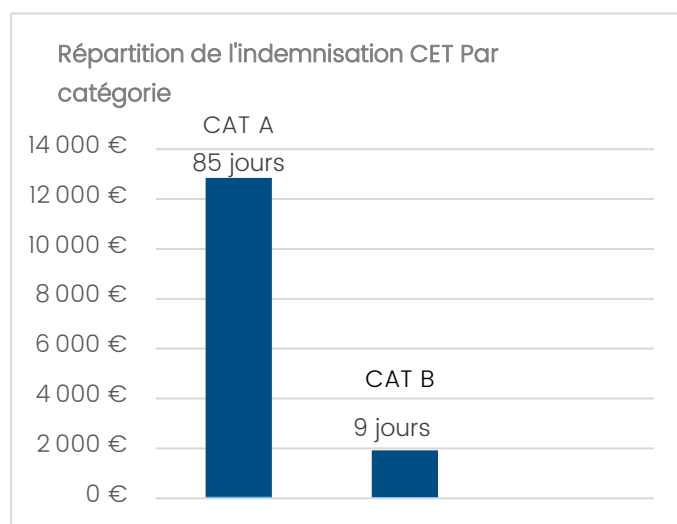
En 2025, 104 jours versés au CET ont été indemnisés. Aucun agent n'a consommé des jours de CET en congés ou à l'occasion d'un départ à la retraite.



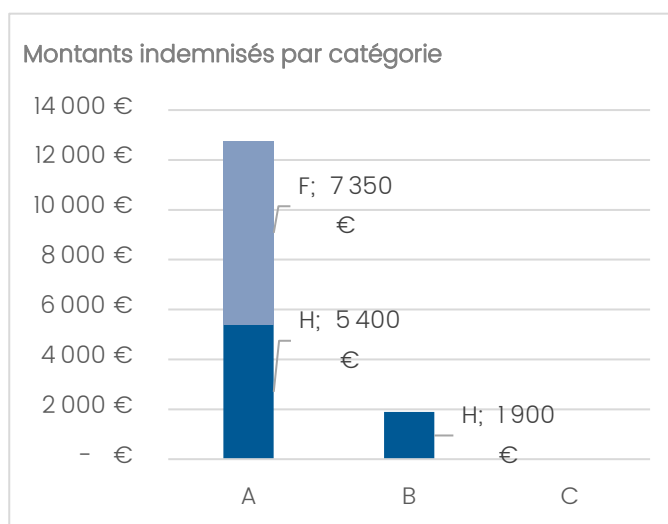
7.7.5 Jours des comptes épargne-temps indemnisés ou compensés au cours l'année par catégorie

	SEXE	NB AGENTS	NB JOURS INDEMNISES	MONTANT
CATEGORIE A	H	4	36	5 400 €
	F	5	49	7 350 €
	SOUS TOTAL 2025	9	85	12 750 €
	SOUS TOTAL 2024	9	200	30 000 €
CATEGORIE B	H	3	19	1 900 €
	F	-	-	-
	SOUS TOTAL 2025	3	19	1 900 €
	SOUS TOTAL 2024	5	84	8 400 €
CATEGORIE C	H			
	F			
	SOUS TOTAL 2025			
	SOUS TOTAL 2024			
TOTAL	2025	12	104	14 650 €
TOTAL	2024	14	284	38 400 €

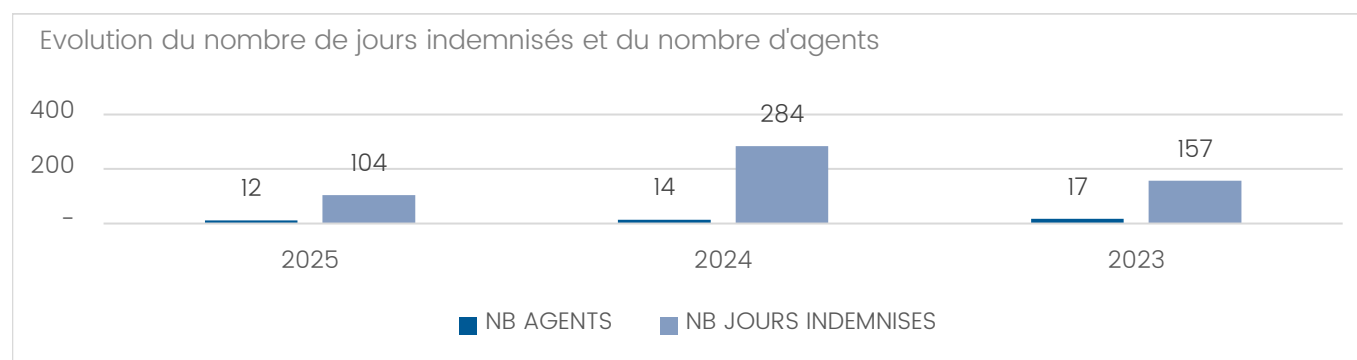
TABLEAU 83 - H IND



GRAPHIQUE 73



GRAPHIQUE 74



GRAPHIQUE 75



En 2025 :

- 104 jours versés sur les comptes épargne-temps ont été indemnisés, contre 284 jours en 2024, soit une diminution significative de -63 % du recours à l'indemnisation (après une hausse de +68 % en 2024) ;
- la répartition des jours indemnisés est la suivante :
 - 72 % au bénéfice des agents de catégorie A (29 % des effectifs de cat. A),
 - 27 % au bénéfice des agents de catégorie B (25 % des effectifs de cat. B),
 - aucun agent de catégorie C n'a sollicité d'indemnisation.

Par ailleurs :

- 12 agents ont bénéficié d'une indemnisation, dont 75 % de catégorie A ;
- le nombre moyen de jours indemnisés par agent est de 9, contre 20 en 2024.
- aucun agent n'a utilisé son CET sous forme de congés, ni à l'occasion d'un départ à la retraite.

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 :

- 150 € pour la catégorie A,
- 100 € pour la catégorie B,
- 83 € pour la catégorie C.

7.8 ABSENCE DE TRAVAIL HORS RAISON DE SANTE

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

	A		B		C		2025	2024	2023
	F	H	F	H	F	H			
Congé de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de							-	1	2
Congé enfant malade	3		1	1		1	6	8	6
Congé de formation professionnelle, de validation des acquis de							-	-	-
Congé de formation syndicale	3						3	2	2
Congé accordé aux représentants du personnel au CHSCT pour suivre une formation en matière d'hygiène et de sécurité							-	-	10
Autorisation Spéciale d'Absence	2	1			1		4	2	2
TOTAL	8	1	1	1	1	1	13	13	22

TABEAU 84 – BDS FPE 760

En 2025 :

69 % des agents ayant eu au moins une absence hors raison de santé relèvent de la catégorie A (62 % en 2024) ;

77 % sont des femmes (69 % en 2024).

Par rapport à 2024, la situation apparaît **globalement stable**, malgré une légère évolution à la hausse de la part des catégories A et des femmes.



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

	A		B		C		2025	2024	2023
	F	H	F	H	F	H			
Congé de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de							-	127	56
Congé enfant malade	7		4	6		1	18	17	16
Congé de formation professionnelle, de validation des acquis de l'expérience, pour bilan de compétences							-	-	-
Congé de formation syndicale	10						10	12	7
Congé accordé aux représentants du personnel au CSAE pour suivre une formation en matière d'hygiène et de sécurité							-	-	50
Congé pour participer aux activités des organisations de jeunesse							-	-	-
Congé des responsables bénévoles d'association							-	-	-
Congé de solidarité familiale							-	-	-
Congé pour siéger auprès d'une association ou d'une mutuelle							-	-	-
Congé pour accomplir une période d'activité dans la réserve							-	-	-
Congé de présence parentale							-	-	-
Congé de proche aidant							-	-	-
Autorisation Spéciale d'Absence	4	3			1		8	2	2
Total	21	3	4	6	1	1	36	158	131

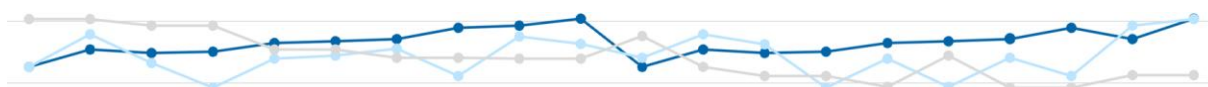
TABLEAU 85 – BDS FPE 761

En 2025, on observe une **forte diminution** du nombre de journées d'absence hors raison de santé, avec une **réduction de 77 % par rapport à 2024**.

Cette évolution s'explique principalement par **l'absence de congés liés à la parentalité**, notamment :

- congés de maternité,
- congés d'adoption,
- congés de paternité et d'accueil de l'enfant.

En effet, **aucun congé de ce type n'a été enregistré en 2025**.



7.9 ABSENCE DE TRAVAIL POUR RAISON DE SANTE

7.9.1 Absence pour raison de santé au cours de l'année par motif

	2025		2024		2023		2022	
	Agent	Jours	Agent	Jours	Agent	Jours	Agent	Jours
Congé maladie ordinaire	20	310	24	610	27	560	35	760
Congé longue maladie CLM	2	313	2	230	1	307	1	71
Congé maladie de longue durée ALD	-	-	-	-	2	151	-	-
Congé grave maladie	-	-	-	-	-	-	-	-
Incompatibilité avec la reprise du travail	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	22	623	26	840	30	1 018	36	831

TABLEAU 86 – BDS FPE 770/771

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

	A		B		C		2025	2024	2023
	F	H	F	H	F	H			
Congé maladie ordinaire (CMO)	6	4	4	2	2	2	20	24	27
Congé longue maladie (CLM)	-	1	-	-	1	-	2	2	1
Congé maladie de longue durée (ALD)	-	-	-	-	-	-	-	-	2
Total	6	5	4	2	3	2	22	26	30
Dont ayant donné lieu à un entretien réalisé	-	-	-	-	-	-	-	-	-

TABLEAU 87 – BDS FFPE 770

7.9.3 Nombre total de journées d'absence pour raison de santé par catégorie

	A		B		C		2025	2024	2023
	F	H	F	H	F	H			
Congé maladie ordinaire (CMO)	80	73	18	59	32	48	310	451	560
Congé longue maladie (CLM)	-	133	-	-	180	-	313	239	307
Congé maladie de longue durée (ALD)	-	-	-	-	-	-	-	-	151
Total	80	206	18	59	212	48	623	690	1 018
Dont ayant donné lieu à un entretien réalisé	-	-	-	-	-	-	-	-	-

TABLEAU 88 – BDS FPE 771

En 2025, l'absentéisme pour raison de santé enregistre une **diminution notable**, tant en nombre d'agents concernés qu'en volume de jours d'absence.

- 22 agents ont bénéficié d'un congé maladie soit une diminution de 15 % par rapport à 2024 (-13 % en 2024 et -16,66 % en 2023) ;
- Le nombre total de journées d'absence pour raison de santé s'élève à 623 jours soit une baisse 26% (-17,49 % en 2024 et +22 % en 2023) dont :
 - 313 jours de congé longue maladie



– 310 jours de congé maladie ordinaire CMO .

Parmi les 20 agents ayant bénéficié d'un congé de maladie ordinaire d'absences :

- 50 % relèvent de la catégorie A, représentant 46 % des jours de CMO ;
- 20 % relève de la catégorie B, représentant 12 % des jours de CMO
- 20 % relèvent de la catégorie C, représentant 42 % des jours de CMO ;
- 65 % sont des femmes et 35 % des hommes.

Par ailleurs :

- 50 % des journées d'absence concernent des maladies ordinaires, contre 79 % en 2024.
- Le nombre moyen de jours d'absence pour maladie ordinaire par agent s'élève à : 15,5 jours en 2025 tous jours au-dessus de la moyenne nationale (24,4 jours en 2024 et 20,74 jours en 2023).



Comparaison au niveau national : Les agents de la fonction publique se sont absentés 12,0 jours en moyenne en 2023. Les agents de la FPE hors enseignants se sont absentés 8,4 jours en moyenne pour raison de santé, contre 9,3 jours pour les enseignants.

Ces éléments mettent en évidence :

- une **réduction significative de l'absentéisme**, en jour;
- une **durée moyenne des arrêts en baisse**, traduisant des absences globalement plus courtes en maladie ordinaire.



7.10 JOURS DE CARENCE et MONTANT BRUT IMPUTÉS AUX AGENTS SUITE À UNE ABSENCE POUR RAISON DE SANTÉ

			25 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60 - 64	65-69	2025	2024
Nombre de jour de carence	A	F	2	1	2						5	9
		H				1	2		2		5	5
	B	F				1			1		2	3
		H	2		1						3	4
	C	F	1					2			3	4
		H				1					1	-
Total			5	1	3	3	2	2	3	0	19	25
Montant total des sommes brutes retenues	A	F	152	78	171						400 €	839
		H				138	283		442		864 €	699
	B	F				62			70		132 €	126
		H	250		62						313 €	128
	C	F	61					130			191 €	570
		H				62					62 €	-
Total			463,39	77,71	233,16	262	283,38	129,59	511,91	0	1 961 €	2 361 €

TABLEAU 89 -BSD FPE 772/773



Un agent public en arrêt maladie (fonctionnaire ou contractuel) ne bénéficie du maintien de son traitement ou de sa rémunération qu'à compter du **2^e jour d'arrêt de travail**. Le **1^{er} jour de congé de maladie**, appelé **jour de carence**, n'est pas rémunéré.

En 2025 :

- **19 jours de carence ont été recensés**, contre **25 en 2024** et **37 en 2023** ;
- le **montant brut correspondant s'élève à 1 961 €**, contre **2 361 € en 2024** et **3 622 € en 2023**.

Ces éléments mettent en évidence : une **diminution progressive du nombre de jours de carence**, en cohérence avec la baisse globale de l'absentéisme pour raison de santé et une **réduction corrélée du montant financier supporté par les agents**.

Par ailleurs, la loi de finances 2025 a modifié les règles d'indemnisation des congés de maladie ordinaire (CMO). **Depuis le 1^{er} mars 2025**, les agents placés en CMO perçoivent 90 % de leur traitement durant les trois premiers mois d'arrêt, contre 100 % auparavant. Cette mesure, appliquée à l'ENSCM à compter d'avril 2025 avec effet rétroactif au 1^{er} mars 2025, entraîne également une diminution de rémunération distincte du seul jour de carence.

CHAPITRE 8

Action sociale et culturelle 2025

BUDGET ACTION SOCIALE ET CULTURELLE 2025

63 774 €

budget total



PIM	9316 €
ASIE	17 883 €
FÊTE DE NOËL	6790 €
PSC	17 325 €
PDE ET FMD	12459 €

Plan de Déplacement Entreprise
Forfait Mobilité Durable

RÉPARTITION DES AIDES



- 46%** restauration
- 22%** culturelle & sportive
- 18%** aides familiales
- 14%** mobilité



AGENTS BÉNÉFICIAIRES PAR TYPE DE PRESTATIONS SOCIALES (HORS RESTAURATION)

25 agents
bénéficiaires
(soit 21%)



PIM	5918 €
5 dossiers	
ASIE	6896 €
35 dossiers	

Prestations les plus mobilisées



- 44%**
activités culturelles et sportives
- 24%**
aides aux soins coûteux

ACTION SOCIALE POUR NOËL

Une carte cadeau de **50 €** par agent
(soit une augmentation de 66.7%)



Une carte cadeau de **20 €** par enfant d'agent,
âgé de moins de 12 ans

PLAN MOBILITÉ ENTREPRISE MOBILITÉ DURABLE

39 agents bénéficient
d'un dispositif d'aide
de mobilité durable
(vs **50** en 2024)



ACCOMPAGNEMENT PAR UNE ASSISTANTE SOCIALE

3 agents accompagnés



Un accompagnement
personnalisé pour soutenir les
agents dans leurs difficultés
personnelles et sociales



CHAPITRE 8. ACTION SOCIALE ET CULTURELLE

8.1 BUDGET 2025

	2025			2024		2023	
	AE	CP	% masse salariale	CP	% masse salariale	CP	% masse salariale
Prestation interministérielle (PIM)	9 316	9 316	0,10%	12 424	0,14%	12 207	0,14%
PIM- restauration	3 398	3 398		5 476		5 999	
PIM- prestation séjours d'enfants	63	63		360		-	
PIM- Enfants Handicapés	5 856	5 856		6 588		6 209	
Action sociale d'initiative (ASIE)	17 883	17 883	0,20%	19 100	0,21%	17 884	0,20%
ASIE- Aide restauration	10 986	10 986		14 108		15 019	
ASIE – Aide aux soins couteux	2 363	2 363		2 470		1 379	
ASIE – Aide à l'accueil périscolaire				13		646	
ASIE – Aide aux parents d'enfants lycéens	1 418	1 418		818		600	1 418
ASIE – Participation aux activités culturelles	1 805	1 805		1 692		240	1 805
ASIE – Aide exceptionnelle	1 311	1 311				-	1 311
Fête de Noël	6 790	6 790	0,07%		0,00%	4 216	6 790
Protection sociale complémentaire	17 325	17 325	0,19%	16 425	0,18%	18 345	17 325
PDE	2 859	2 859	0,03%	1 898	0,02%	2 404	2 859
Forfait mobilité durable	9 600	9 600	0,10%	12 100	0,13%	9 000	9 600
TOTAL	63 774	63 774	0,70%	61 947	0,69%	64 057	63 774

TABLEAU 90 – BDS FPE 801

En 2025, le budget de l'action sociale s'élève à **63 774 €**, soit **0,70 % de la masse salariale**, en légère hausse par rapport à 2024 (0,69 %).

Entre 2024 et 2025, le budget enregistre une **augmentation de 3 %** (baisse de 3 % en 2024).

Évolutions marquantes

- La **hausse la plus significative** concerne les **aides exceptionnelles** (+1 311 €) ;
- La **baisse la plus notable** porte sur le **forfait mobilité durable** (-2 500 €, soit -21 %) ;
- Les dépenses liées à la **restauration** ne reflètent pas pleinement la réalité du budget en raison d'un **retard de facturation de la restauration 2025** par l'APUM.

Structure des dépenses

Le budget se répartit principalement entre :

- les **prestations interministérielles (PIM)** : 9 316 €
- les **actions sociales d'initiative de l'établissement (ASIE)** : 17 883 € ;
- la **protection sociale complémentaire (PSC)** : 17 325 € ;
- les dispositifs de **mobilité (PDE et FMD)** : 12 459 €
- les **actions collectives** telles que la fête de Noël ; 6 790 €



8.2 AGENTS BÉNÉFICIAIRES DE PRESTATIONS SOCIALES, PAR TYPE DE PRESTATION

8.2.1 Nombre d'agents bénéficiaires de prestations sociales, par type de prestation (hors restauration)

	A		B		C		TOTAL 2025	TOTAL 2024
	H	F	H	F	H	F		
Prestation séjours d'enfants	1	1					2	2
Enfants Handicapés	1	1					2	2
Aide aux soins coûteux	1	2	1			2	6	5
Aide à l'accueil périscolaire							0	1
Aide aux parents d'enfants lycéens ou étudiants		2					2	2
Participation aux activités culturelles et sportives pour les agents	5	3			1	2	11	10
Aide exceptionnelle			1			1	2	0
Total	8	9	2	0	1	5	25	22

TABLEAU 91 – BDS FPE 802

En 2025 :

- **68 % des bénéficiaires** sont des **agents de catégorie A** (86 % en 2024),
- **24 % relèvent de la catégorie C**,
- **56 % sont des femmes** (58 % en 2024).

Le nombre d'agents bénéficiaires a augmenté de **14 % par rapport à 2024**.

Les prestations les plus mobilisées concernent :

- les **activités culturelles et sportives**,
- les **aides aux soins coûteux**,
- les **aides aux familles** (enfants, études).

8.2.2 Nombre d'agent ayant demandé au moins une prestation par tranche d'âge

	A	B	C	2025	2024
<30 ans	1			1	1
30 à 39 ans	2		1	3	0
40 à 49 ans	3		1	4	6
50 à 59 ans	5	1	1	7	7
>60 ans	1		1	2	0
	12	1	4	17	14

TABLEAU 92 – BDS FPE 802

En 2025, **17 agents (14%)** ont sollicité **au moins** une prestation hors restauration (14 en 2024).

Soit :

- **11 % des effectifs de cat. A**,
- **8 % des effectifs de cat. B**,
- **57 % des effectifs de cat. C**.



Les tranches d'âge les plus représentées sont :

- 50-59 ans : 41 %,
- 40-49 ans : 24 %,
- 30-39 ans : 18 %.

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 révisés annuellement. Leur instruction est assurée par le SRH de l'ENSCM :

- Allocation jeunes adultes handicapés pour permettre la poursuite d'études
- Allocation aux parents d'enfants handicapés
- Allocation aux parents effectuant un séjour en maison de convalescence accompagnés de leur enfant
- Prestation pour séjours d'enfants (vacances, séjours scolaires)
- Une PIM restauration pour les repas pris dans un restaurant administratif ou du CROUS est versée automatiquement aux agents dont l'INM est inférieur à 539 ou aux doctorants contractuels dont le forfait mensuel de rémunération est inférieur à 2 653,39€ brut.



Les taux des prestations d'action sociale à réglementation commune

		Taux 2025	Taux 2024	Taux 2023
Restauration	Prestation repas	1,47	1,47	1,39
Aide à la famille	Allocation aux parents séjournant en maison de repos avec leur enfant	26,16	26,16	24,65
Séjours d'enfants	En colonies de vacances enfants de moins de 13 ans	8,40	8,40	7,92
	En colonies de vacances enfants de 13 ans à 18 ans	12,70	12,70	11,97
	En centres de loisirs sans hébergement journée complète	6,05	6,05	5,71
	En centres de loisirs sans hébergement journée demi-journée	3,05	3,05	2,88
	En maisons familiales de vacances et gîtes séjours en pension complète	8,84	8,84	8,33
	En maisons familiales de vacances et gîtes séjours autre formule	8,40	8,40	7,92
	Séjours mis en œuvre dans le cadre éducatif forfait pour 21 jours ou plus	87,05	87,05	82,03
	Séjours mis en œuvre dans le cadre éducatif pour les séjours d'une durée inférieure, par jour	4,14	4,14	3,9
	Séjours linguistiques enfants de moins de 13 ans	8,40	8,40	7,92
	Séjours linguistiques enfants de de 13 à 18 ans	12,71	12,71	11,95
Enfants handicapés	Allocation aux parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans (montant mensuel)	183	183	172,46
	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	30% base mensuelle
	Séjours en centres de vacances spécialisés (par jour)	23,95	23,95	22,58

PIM : nombre de dossiers et montants des aides sociales hors restauration

	PIM- prestation séjours d'enfants		Enfants Handicapés		Total dossiers	Total Montant subvention
	Nbre de dossiers	Subv. Annuelle ENSCM	Nbre de dossiers	Subv. Annuelle ENSCM		
2022	3	591,00 €	3	6 031,00 €	6	6 622,00 €
2023	0	0	2	6 208,56 €	2	6 208,56 €
2024	4	359,58 €	3	6 588,00 €	7	6 947,58 €
2025	2	62,70 €	3	5 856,00 €	5	5 918,70 €

TABLEAU 93 – BDS FPE 802

➡ En 2025 **5 dossiers ont été traités** (contre 7 en 2024), pour un montant total de **5 918 €**.



Les actions sociales d'initiative de l'établissement (ASIE) regroupent les prestations définies par l'ENSCM. Elles présentent un **caractère facultatif** et sont attribuées dans la limite des crédits disponibles.

Ces dispositifs visent à **accompagner les agents dans leur vie professionnelle et personnelle**, en répondant à des besoins variés : restauration, santé, vie familiale, loisirs ou situations exceptionnelles

A. Aide à la restauration

L'ENSCM participe aux frais de restauration des agents déjeunant dans les restaurants administratifs (Université de Montpellier, CNRS) et inter-administratifs (CROUS).

Cette aide vient en complément de la prestation interministérielle (PIM – 1,47 € par repas) et s'inscrit dans une politique de **soutien au pouvoir d'achat des agents** et d'encouragement à la fréquentation des restaurants administratifs

Depuis 2022, l'établissement a mis en place une prise en charge correspondant à **30 % du coût du repas**, accessible à l'ensemble des agents, indépendamment de leur indice.

Toutefois, dans un contexte marqué par **l'augmentation des coûts liés à l'inflation (denrées alimentaires, énergie)**, le niveau de cette aide est progressivement devenu inférieur à cet objectif initial.

Dans ce cadre, une **réactualisation du dispositif a été approuvée par le CSA le 13 mars 2025**, afin de maintenir l'efficacité du soutien apporté aux agents.

Ainsi, à compter du **1er avril 2025**, les montants de participation ont été portés à :

- 2,16 € pour l'APUM,
- 2,10 € pour le CROUS,
- 3,35 € pour le CNRS.

B. Soins coûteux

L'établissement apporte un soutien financier aux agents et à leurs enfants pour faire face à certaines dépenses de santé (frais médicaux, optique, orthodontie, etc.).

Une aide peut également être accordée lorsque l'agent doit **se loger temporairement à proximité d'un établissement de soins**, notamment à la suite de l'hospitalisation d'un proche (conjoint, enfant ou parent).

C. Aide à l'accueil périscolaire

Une aide est attribuée aux agents ayant recours à des dispositifs de garde périscolaire (matin et soir), lorsque ceux-ci ne bénéficient pas d'un dispositif équivalent.

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

L'ENSCM soutient les agents dont les enfants poursuivent des études éloignées du domicile familial, en participant aux frais liés à leur logement une fois dans leur cursus secondaire ou supérieur (appartement, résidence universitaire, internat).



E. Participation aux activités culturelles et sportives pour les agents

L'ENSCM encourage la pratique d'une activité culturelle ou sportive pour les agents de l'ENSCM. Depuis 2025 cette ASIE est scindée en deux volets distincts : sport et culture.

Cette évolution à chaque agent de bénéficier, au cours d'une même année, de deux aides distinctes :

- une aide dédiée aux **activités sportives**,
- une aide dédiée aux **activités culturelles** (spectacle vivant, cinéma, concerts, etc.).

Par ailleurs, ce dispositif a été **étendu aux enfants des agents**, renforçant ainsi son impact en matière de **soutien à la vie familiale et d'accès à la culture et aux loisirs**.

F. Aide exceptionnelle

Les aides exceptionnelles visent à soutenir les agents confrontés à des **difficultés financières imprévisibles**, susceptibles d'impacter leur situation personnelle ou familiale.

Elles sont attribuées sur proposition de la **commission action sociale de l'UM**, après examen de situations individuelles présentées de manière anonyme par les assistantes sociales.

La commission intervient en complément des dispositifs de droit commun, et peut accorder :

.ASIE : Nombre de dossiers et montants des aides sociales annuelles hors restauration

	ASIE – aide aux soins couteux		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 Nombre de dossier	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		
2022	4	682	5	371	3	1 800	1	100	2	1 000	15	3 953
2023	4	1 379	1	646	1	600	3	240			9	2 865
2024	10	2 470	1	13	2	818	23	1 692			36	4 993
2025	9	2 362	0		2	1 418	22	1 805	2	1 311	35	6 896

TABEAU 94 – BDS FPE 802

En 2025, **35 dossiers ont été instruits**, pour un montant total de **6 896 €**, soit une **augmentation de 28 % du montant global** (+7 % en 2024).

Cette évolution traduit un **renforcement du soutien direct aux agents**, notamment via les aides exceptionnelles.



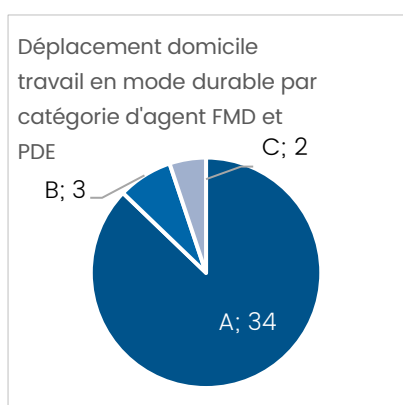
8.3.3 PLAN DÉPLACEMENT ENTREPRISE – MOBILITE DURABLE

Le **Plan de Déplacement Entreprise (PDE)**²² prévoit la **prise en charge partielle**, par l'ENSCM, du coût des **abonnements aux transports en commun** ou aux services publics de location de vélos, pour les agents titulaires et contractuels effectuant leurs trajets domicile-travail par ces moyens.

Cette participation est **indépendante de la rémunération de l'agent**. Au-delà d'un simple dispositif d'aide, elle s'inscrit dans une **démarche de promotion des mobilités durables**, visant à encourager le recours à des modes de transport alternatifs aux véhicules individuels polluants.

Par ailleurs, le **forfait mobilités durables (FMD)**, instauré par la loi d'orientation des mobilités du 24 décembre 2019, a pour objectif de **soutenir l'utilisation de modes de transport respectueux de l'environnement** (vélo, covoiturage, etc.).

Le montant de ce forfait est **proportionnel au nombre de déplacements domicile-travail réalisés** par l'agent au cours de l'année civile précédant son versement.



Pour en bénéficier, l'agent doit fournir une **déclaration sur l'honneur**, attestant de l'utilisation d'un ou plusieurs modes de transport éligibles ainsi que du nombre de jours concernés.

Depuis le 1er janvier 2022, le montant annuel du forfait est fixé comme suit:

- **100 €** pour un nombre de déplacements compris entre 30 et 59 jours ;
- **200 €** pour un nombre de déplacements compris entre 60 et 99 jours ;
- **300 €** pour un nombre de déplacements d'au moins 100 jours.

GRAPHIQUE 76

Nombre de dossiers et montants de subvention annuelle payés PDE et FMD

	PDE-Abonnement TAM pris en charge 50%			FMD - Forfait Mobilité Durable		
	Nbre dossiers	Subv annuelle ENSCM	Moyenne / agent	Nbre dossiers	Subv annuelle ENSCM	Moyenne / agent
2021	10	776	78	16	1 600	100
2022	18	2 447	136	27	5 067	188
2023	15	2 404	160	33	9 000	273
2024	6	1 898	316	44	12 100	275
2025	7	2 859	408	32	8 800	275

TABLEAU 95- H IND

En 2025, **39 agents** bénéficient d'un dispositif de mobilité durable (50 en 2024), soit **27 % des effectifs** (43 % en 2024).

Cette baisse peut s'expliquer notamment par la **gratuité des transports en commun dans la métropole de Montpellier**.

²² **Texte de référence** : [décret n°2008-1501](#) du 30 décembre 2008 relatif au remboursement des frais de transport des salariés.



A. Agents bénéficiant d'une subvention PDE et FMD par catégorie

	PDE		FMD		2025	2024
	F	H	F	H		
A	3	1	14	16	34	41
B	1	1		1	3	6
C	1		1		2	3
2025	5	2	15	17	39	50
2024	3	3	17	27		

TABLEAU 96– H IND

La répartition des bénéficiaires met en évidence une forte prédominance des agents de catégorie A, qui représentent **87 % des bénéficiaires** du dispositif.

Rapporté aux effectifs de chaque catégorie :

- **34 % des agents de catégorie A** bénéficient du PDE ou du FMD ;
- **25 % des agents de catégorie B** ;
- **29 % des agents de catégorie C**.

Par ailleurs, la répartition des bénéficiaires apparaît globalement équilibrée entre : **les femmes (51 %)** et **les hommes (49 %)**.

8.3.4 Action sociale pour Noël

À l'occasion des fêtes de fin d'année, l'ENSCM a mis en place des actions à destination des agents et de leurs familles, contribuant au renforcement de la cohésion interne. En 2025, la direction a souhaité revaloriser le montant de la carte cadeau attribuée aux agents :

- une carte cadeau de 50 € par agent (contre 30 € en 2024, soit une augmentation de 66,7 %) ;
- une carte cadeau de 20 € aux enfants âgés de moins de 12 ans des agents.

La dépense totale associée à ces actions s'élève à 6 790 €.

Par ailleurs, tous les enfants des agents de moins de 12 ans ont été conviés au **spectacle de Noël et au goûter organisés par l'Université de Montpellier**.

8.3.5 Bilan consultation assistantes sociales 2025

À compter de l'automne 2017, l'ENSCM a conclu une convention avec l'Université de Montpellier afin de permettre à ses agents de bénéficier d'un **accompagnement social**.

Ce dispositif repose sur deux types de prestations assurées par les services de l'Université de Montpellier :

- des **entretiens individuels avec l'assistant de service social**,
- l'**instruction des demandes d'aides exceptionnelles**, suivie d'un avis de la commission sociale de l'UM.



La mise en place de cette convention répond notamment aux **difficultés de recrutement d'assistants de service social en interne**, et vise à garantir un **suivi adapté et structuré des situations individuelles**, notamment en cas de difficultés sociales ou financières.

En 2025 :

- 3 agents ont bénéficié d'un accompagnement,
- 6 entretiens ont été réalisés,
- pour une durée totale de 7 heures d'accompagnement.

Ce dispositif permet :

- d'assurer un **accompagnement individualisé des agents**,
- de **mieux prendre en compte les situations de fragilité**,
- de s'appuyer sur une **expertise externe structurée**, garantissant la qualité du suivi.

8.3.6 Activités sportives et culturelles

L'ENSCM favorise l'accès des agents à des activités sportives et culturelles, dans une logique de **promotion du bien-être au travail**.

A. Service universitaire des activités physiques et sportives (SUAPS)

Le **Service universitaire des activités physiques et sportives (SUAPS)** de l'Université de Montpellier est un service commun chargé de développer et promouvoir la pratique sportive auprès des étudiants et des personnels. Dans ce cadre, une convention permet aux agents de l'ENSCM de **bénéficier d'un accès gratuit aux activités sportives proposées par le SUAPS**, contribuant ainsi à encourager la pratique régulière d'une activité physique.

B. Association du personnel de l'Université de Montpellier (APUM)

L'**Association du personnel de l'Université de Montpellier (APUM)** contribue à la **dynamique sociale et au bien-être des personnels**. Elle propose tout au long de l'année :

- des **activités culturelles et de loisirs** (ateliers, sorties, spectacles),
- ainsi que des **services aux agents**, notamment la gestion du restaurant administratif Minerve du site Triolet.



CHAPITRE 9. VIE INSTITUTIONNELLE & JURIDIQUE

9.1 INSTANCES DE REPRESENTATION ET DE CONCERTATION

	TITULAIRES		SUPPLEANTS	
	Homme	Femme	Homme	Femme
Conseil d'administration (CA)	15	11	0	0
Conseil scientifique (CS)	9	16	0	0
Conseil des études et de la vie étudiante (CEVE)	9	11	0	0
Comite social d'administration de l'établissement (CSAE)	5	5	6	4

TABLEAU 97 – BDS FPE 901

	Nombre de réunions des instances	Nombre de journées d'autorisation d'absence pour siéger dans une instance
Conseil d'administration (CA)	4	2
Conseil scientifique (CS)	5	2,5
Conseil des études et de la vie étudiante (CEVE)	5	2,5
Comite social d'administration de l'établissement (CSAE)	4	2

TABLEAU 98 – BDS FPE 902

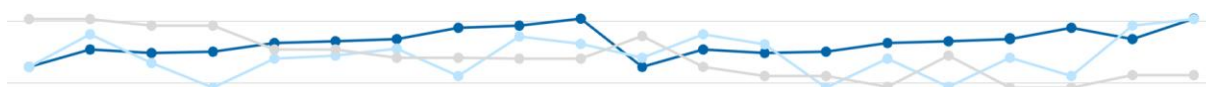
9.2 EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Nombre de jours d'autorisations d'absence accordées pour participer aux réunions d'un organisme directeur ou au congrès d'un syndicat.

	Nbre de jours	Nbre d'agents
2025	13.5	4
2024	13	1
2023	17	2
2022	0	0
2021	0	0

TABLEAU 99 – BDS FPE 903

En 2025, le nombre d'agents bénéficiaires d'autorisations d'absence a été multiplié par quatre, traduisant une plus large participation aux activités syndicales.



9.3 MOYENS HUMAINS ACCORDES AUX SYNDICATS

Utilisation effective du temps syndical, mesurée en ETP de décharges d'activité et en volume de crédits d'heures.

		Répartition des crédits de temps syndical (ETP)	
		Décharges d'activités	Crédits d'heures
2025	CGT	0,037	31.5
	UNSA	0,000	40
2024	CGT	0,025	40
	UNSA	0.023	36
2023	CGT	0,05	80
	UNSA	-	-

TABLEAU 100– BDS FPE 904

9.4 NOMBRE DE NÉGOCIATION AU COURS DE L'ANNÉE

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 modifiée 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.



	Objets	DATE CSAE	VOTE
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 ;	Calendrier fermeture établissement	juin-25	x
3° L'accompagnement social des mesures de réorganisation des services ;	Demande d'évaluation de l'établissement en vue de la sortie de l'expérimentation	juin-25	x
5° L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;	Actualisation plan égalité professionnelle Femmes/Hommes	mars-25	x
9° La formation professionnelle et la formation tout au long de la vie ;	Plan de développement des compétences 2025	mars-25	x
	Convention cadre inter-établissements 2025-2029 pour la formation des personnels	oct-25	x
	Contingent établissement CRCT pour la campagne 26/27	déc-25	x
10° L'intéressement collectif et les modalités de mise en œuvre de politiques indemnitaires ;	Revalorisation IFSE BIATSS titulaires	oct-25	x
	LDG RIPEC	juin-25	x
	Charte des contractuels volets « Dispositions communes » et « Personnels IATS »	oct-25	x
11° L'action sociale ;	Actualisation montants aide restauration	mars-25	x
	Dédoublement ASIE culture/sport	oct-25	x
13° L'évolution des métiers et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.	Référentiel équivalent horaires 2024/2025	juin-24	x
	Campagne emplois 2026	déc-25	x

TABLEAU 101 BDS FPE 906

9.5 JOURS NON TRAVAILLÉS AU COURS DE L'ANNÉE POUR FAITS DE GRÈVE

	Nombre de jour de grève		TOTAL
	Mot d'ordre local	Mot d'ordre national	
2025	0	3	3
2024	0	1	1
2023	0	37	37

TABLEAU 102 – BDS FPE 910



GLOSSAIRE

- **IC** : 1ère Classe
- **2 C** : 2ème Classe
- **ADJ.TECH. RECH.FORM** : Adjoint Technique Recherche Formation
- **ADJAENES** : Adjoint Administratif de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur
- **AENES** : Administration de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur
- **AGT CPTE EPSCP GR.III** : Agent Comptable d'Établissement Public à Caractère Scientifique, Culturel et Professionnel Groupe III.
- **APUM** : Association des Personnels de l'Université de Montpellier – Restauration et activités diverses
- **ASI** : Assistant Ingénieur
- **ATER** : Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche
- **ATRF** : Adjoint Technique de Recherche et de Formation
- **ATTACHE ADM. ETAT** : Attaché d'administration de l'État
- **BOETH** : Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés
- **CA** : Conseil d'Administration
- **CAS** : Compte d'Affectation Spéciale « Pensions »
- **CDD** : Contrat à durée déterminée
- **CE** : Classe Exceptionnelle
- **CET** : Compte Épargne Temps
- **CFP** : Congé de formation professionnelle
- **CHSCT** : Comité d'hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
- **CIA** : Complément Indemnitare Annuel
- **CLD** : Congé de Longue Durée
- **CLM** : Congé de Longue Maladie
- **CN** : Classe Normale
- **CNU** : Conseil National des Universités
- **CPF** : Compte personnel de formation
- **CRCT** : Congé pour Recherche et Conversion Thématique
- **CS** : Classe Supérieure
- **CSAE** : Comité Social d'Administration d'Établissement
- **CTI** : Commission des Titres d'Ingénieurs
- **Dépenses HPSOP** : Les dépenses Hors Paiement Sans Ordonnancement Préalable (HPSOP),
- **DIR GL EPSCP GR.III** : Directeur général de service (DGS) d'un établissement public à Caractère scientifique, culturel et professionnel (emploi fonctionnel)
- **EC** : Enseignant – chercheur / Enseignante – chercheure (titulaire)
- **EFF** : Effectifs physiques
- **ENS** : Enseignant Enseignante du second degré
- **EPE** : Établissement Public Expérimental établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel.



- **ER** : CDD enseignant recherche / enseignante recherche. Regroupe-les : doctorant, doctorante, ATER, chercheur, chercheuse, post doc, PAST.
- **ETP** : Équivalent temps plein (effectifs physiques x quotité de travail)
- **ETPT** : Équivalent Temps Plein Travaillé (Effectifs physiques x quotité de travail x période d'activité dans l'année)
- **FPE** : Fonction Publique d'État
- **GBCP** : Gestion Budgétaire Comptable Publique
- **GIPA** : Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat
- **HC** : Hors Classe
- **Hébergés** : Agents d'autres établissements ayant une activité dans l'ENSCM.
- **IAT** : Personnels Ingénieurs, Administratifs, Techniciens.
- **IFSE** : Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise
- **IGE** : Ingénieur d'Études
- **IGESR** : Inspection Générale de l'Éducation, du Sport et de la Recherche
- **IGR** : Ingénieur de Recherche
- **ITRF** : Ingénieurs et personnels Techniques de Recherche et de Formation
- **MCF** : Maître de conférences / Maîtresse de conférences
- **MESRI** : Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation
- **NBI** : Nouvelle Bonification Indiciaire des titulaires
- **NC** : Données Non Communicables (pas dans le système d'information, pas de suivi de la donnée à ce jour, protection personnelle des agents,)
- **PAST** : Enseignant-chercheur associé et invité / Enseignante-chercheuse associée et invitée
- **PEDR** : Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche
- **PPCR** : Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations
- **PPRS** : Prime de Participation à la Recherche Scientifique
- **PR** : Professeur d'université / Professeure d'université
- **PRAG** : Professeur Agrégé / Professeure Agrégée
- **PRCE** : Professeur Certifié / Professeure Certifiée
- **RCE** : Responsabilités et Compétences Élargies
- **RIFSEEP** : Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel
- **RPS** : Risques psychosociaux
- **SAENES** : Secrétaire Administratif de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur
- **SUAPS** : Service des sports accessible à l'ensemble des étudiants de l'Université de Montpellier
- **TECH** : Technicien
- **VAE** : Validation d'acquis d'Expérience



Cet ouvrage a été réalisé par le Service d'Aide au Pilotage (SAP) avec la contribution des services :

- Ressources humaines
- Financier
- Communication
- Patrimoine immobilier , logistique, prévention et sécurité

Direction : Pascal DUMY

Conception et rédaction : Céline CABROL-Assistante SAP

Infographie : Jihane EL JEBBARI -Assistante de communication

Relectures :

Sandrine Lieutaud – Responsable Aide au Pilotage

Johanna BISMUTH – Chargée de Communication

Isabelle ISAAC – Assistante Ressources humaines

Florent FEDIERE – Responsable Ressources humaines

Fatima FILIPPIN – Directrice Générale des Services