ÉCOLE NATIONALE D'INGÉNIEURS DE BREST

RÉVÉLATEUR D'INGÉNIEURS
DEPUIS 1961

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR,
DE LA RECHERCHE
ET DE L'INNOVATION

**École Nationale d'Ingénieurs de Brest (ENIB)**

# Rapport Social Unique

# S

# U

# 2024



Technopôle Brest-Iroise
CS 73862 - 29238 Brest Cedex 3
FRANCE

Tél. +33 (0)2 98 05 66 00
Fax : +33 (0)2 98 05 66 10
www.enib.fr

# INTRODUCTION

En tant qu'outil d'aide à la décision et de dialogue social, le Rapport Social Unique (RSU) 2024 est un document essentiel pour l'École Nationale d'Ingénieurs de Brest (ENIB). Il rassemble et analyse des données relatives aux ressources humaines de l'école, offrant une vision globale de la situation de l'emploi, des rémunérations, de la formation, des conditions de travail et de l'égalité professionnelle au sein de l'établissement

L'introduction du RSU 2024 pour l'ENIB marque une nouvelle étape dans la démarche de transparence et de pilotage stratégique des ressources humaines. Ce rapport permettra :

- D'apprécier la situation de l'ENIB au regard des données sociales collectées, offrant ainsi un état des lieux précis.
- D'identifier les évolutions par rapport aux années précédentes, permettant de mesurer l'impact des politiques RH mises en œuvre.
- De disposer d'indicateurs clés pour éclairer les décisions en matière de gestion des ressources humaines.
- De nourrir le dialogue social avec les instances représentatives du personnel sur les enjeux RH de l'établissement.
- De répondre aux obligations réglementaires en matière de publication des données sociales.
- De se comparer avec d'autres établissements d'enseignement supérieur et de recherche, le cas échéant.
- De mettre en évidence les bonnes pratiques et les axes d'amélioration pour une gestion des ressources humaines au service du projet de l'ENIB.

Le RSU 2024 constitue donc un outil précieux pour la direction, les services des ressources humaines et l'ensemble de la communauté de l'ENIB, contribuant à une gestion des personnels éclairée, équitable et socialement responsable.

Le directeur

Cadre Légal

Le rapport social unique (RSU) est le fruit de la fusion des instances de dialogue social. Il a vocation à regrouper, pour chaque comité social d'administration (CSA), les données qui figuraient jusqu'alors dans le bilan social, le rapport de situation comparée relatif à l'égalité femmes-hommes et les rapports portant sur la santé et la sécurité au travail.

Il sera alimenté par des indicateurs produits à partir d'une base de données sociales (BDS), mais comportera également un volet littéraire. Ils sont tous les deux prévus par l'article 5 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 et précisés par le décret 2020-1493 du 30 novembre 2020.

Le rapport social unique est public et sert de support au dialogue social, la base de données sociales étant accessible aux membres des comités sociaux d'administration (CSA).

Le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 a précisé le champ et l'utilisation de la base de données sociales.

Ces données se rapportent à 10 thématiques principales (emploi, recrutement, parcours professionnels, formation, rémunérations, santé et sécurité au travail, organisation du travail et amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail, action sociale et protection sociale, dialogue social et discipline), regroupant 64 rubriques, à présenter selon différents critères (sexe, âge, …).

Concernant la fonction publique de l'État, un arrêté du 7 mai 2021 a fixé la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales.

Source : Portail de la fonction publique



*Dans le présent document, sauf indication contraire, les termes employés pour désigner des personnes sont pris au sens générique ; ils ont à la fois valeur d'un féminin et d'un masculin.*
*L'utilisation du genre masculin a été adoptée afin de faciliter la lecture et n'a aucune intention discriminatoire.*

*Afin de conserver l'anonymat des agents, les effectifs inférieurs à 5 personnes sont agglomérés avec d'autres données.*

Table des matières

1. L'emploi : ... 8
1.1 Le plafond d'emploi ... 8
1.2 Les effectifs globaux ... 9
1.3 Les personnels enseignants et enseignants-chercheurs (E-EC) ... 14
1.4 Les personnels techniques et administratifs ... 19
1.5 Le focus stagiaire ... 27
1.6 Les pyramides des âges ... 28
2. Les recrutements ... 34
2.1 Les mobilités ... 37
2.2 Le recrutement des titulaires ... 39
2.3 Le taux de rotation du personnel ... 40
3. Les parcours professionnels ... 41
3.1 Les promotions et avancement des titulaires Enseignants-Chercheurs ... 41
3.2 Les promotions et avancement des titulaires Enseignants du second degré ... 43
3.3 Les promotions et avancement des titulaires BIATSS ... 44
3.4 Activités accessoires ... 45
3.5 Les examens professionnels ... 45
4. La formation ... 46
4.1 Les agents en formation ... 47
4.2 Les formations dispensées ... 50
4.3 Le nombre et la durée des formations ... 52
5. Les rémunérations ... 53
5.1 La masse salariale ... 53
5.2 Rémunérations des E-EC ... 58

5.3 Rémunérations des BIATSS ..... 60
6. La santé et la sécurité au travail : ..... 64
6.1 Les risques professionnels ..... 64
6.2 La médecine du travail ..... 64
7. L'organisation du travail et l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail, ..... 66
7.1 Les cycles de travail ..... 66
7.2 Les quotités de temps de travail ..... 68
7.3 Le télétravail ..... 70
7.4 Les comptes épargne-temps ..... 72
7.5 Les absences ..... 75
7.6 Les jours de carence ..... 78
7.7 L'absentéisme ..... 79
7.8 Les personnels en situation de handicap ..... 80
7.9 Le Forfait Mobilités Durables ..... 82
7.10 La vie sociale de l'établissement ..... 83
8. Le dialogue social ..... 84
8.1 Les représentants du personnel ..... 84
8.2 Les réunions des instances au cours de l'année ..... 85
8.3 Les grèves ..... 86
9. Réalisations et remerciements ..... 87

# PANORAMA 2024

## Les effectifs

- 126 agents
- 60 % sont des hommes ; 40 % sont des femmes
- 64 % des agents sont fonctionnaires
- 55,5 % des agents sont des enseignants et enseignants-chercheurs répartis en 77 % d'hommes, 23 % de femmes
- 44,5 % des agents sont des personnels administratifs (BIATSS) répartis en 63 % de femmes, 38 % d'hommes
- 36 % des agents sont contractuels dont 95 % en CDD
- moyenne d'âge est de 47 ans

## La rémunération

- masse salariale 9 M 8
- salaire brut moyen BIATSS : 2900 € / E-EC : 4600 €

## Le recrutement

- 17 postes publiés
- 14 agents recrutés
- 2 agents promus

## Santé et sécurité au travail

- 10 réunions
- 1 médecin du travail
- 104 visites médicales

## Les formations

- 102 agents ont suivi au moins une formation
- 244 formations ont été dispensées
- budget de la « Formation » s'élève à 37 669 € hors salaires

## Les congés et absences

- 5 % d'absentéisme
- 57 % des agents BIATSS possèdent un CET

## Organisations du temps de travail

- 69 % des agents BIATSS télétravaillent
- 9 % d'agents bénéficient d'un temps partiel

## 1. L'emploi :

### 1.1 Le plafond d'emploi

L'ENIB dispose de 2 types de financement : des emplois budgétaires affectés par sa tutelle ministérielle et des emplois financés sur budget propre.

Le budget est composé de ces trois éléments : le Titre II (Dépenses de personnel de l'État), le Titre III (SCSP - Subvention pour Charges de Service Public), des emplois « **hors plafond** » rémunérés sur les ressources propres de l'école. [1]

| **Plafonds d'emploi du titre II par corps et par grade au 31/12/2024** | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **95 emplois** | | | | | |
| **BIATSS 38** | | | | **E-EC 57** | |
| **ITRF**[2] | | **AENES**[3] | | **Enseignants-chercheurs** | |
| | | SGS | 1 | PR | 10 |
| IGR | 1 | ADA | 4 | MCF | 28 |
| IGE | 9 | | | **ESAS**[4] | |
| ASI | 3 | | | | |
| TCH | 8 | SASU | 7 | PRAG | 14 |
| C-TC | 4 | ADJAENES | 1 | PRCE | 5 |

**Plafond d'emploi « sous plafond » 111**

| **Plafonds d'emploi du titre III au 31/12/2024** | |
|---|---|
| **16 emplois en ETPT** | |
| **BIATSS contractuels** | **E-EC contractuels** |
| **6,03** | **7,17** |

| **Plafond d'emploi « Hors Plafond » sur le budget « École » au 31/12/2024** | |
|---|---|
| **17 emplois en ETPT** | |
| **BIATSS contractuels** | **E-EC contractuels** |
| **7,33** | **8,46** |

[1] Source : Vote du CA (Conseil d'administration) du 14 mars 2024, document « Compte financier 2024 ENIB »
[2] Ingénieurs et personnels Techniques de Recherche et de Formation
[3] Administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur
[4] Enseignants du secondaire affectés au supérieur

Glossaire des corps BIATSS et enseignants

BIATSS ITRF
IGR : Ingénieur de recherche
IGE : Ingénieur d'études
ASI : Assistant ingénieur de recherche et de formation
TCH : Technicien
C-TCH : Adjoint-technicien

BIATSS AENES
ADA : Attaché d'administration

SASU (SAENES) Secrétaire
C-AD : Adjoint administratif

ENSEIGNANTS CHERCHEURS (EC)
PR : Professeur des universités
MCF : Maître de conférences

ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ (E)
PRCE : Professeur certifié
PRAG : Professeur agrégé

## 1.2 Les effectifs globaux

L'ENIB rassemble deux principales filières de personnel: les BIATSS (personnels des Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniques, Sociaux et Santé) et les enseignants (Enseignants-Chercheurs/E-C, et ESAS/E, enseignants du second degré affectés dans le supérieur) avec pour chacune deux statuts : contractuel et titulaire.

Le calcul des **effectifs physiques** est basé sur les agents présents au 31/12/2024 et rémunérés par l'ENIB.

Sont pris en compte :

- Les agents en fonction occupant un poste au 31/12/2024 soit 126 agents.
- Les **effectifs gérés** comprennent en plus des effectifs physiques :
    - Les agents mis à disposition entrante (en délégation à l'ENIB ou « hébergés ») : 1 maître de conférences et 1 professeur des universités.
    - Le personnel hors activité, (voir catégorie de personnel concerné dans le tableau suivant) non présent dans l'établissement au cours de l'année, qui nécessite une gestion administrative.

Ne sont pas pris en compte : Étudiants, vacataires et stagiaires.

❖ Tableau global des effectifs

| | | E-EC | BIATSS | Total 2024 | | *Rappel 2023* | *Rappel 2022* |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | **Effectif** | **Effectif** | **Effectif** | **%** | ***Effectif*** | ***Effectif*** |
| **Position** | **Activité** | 70 | 56 | **126** | **94 %** | *123* | *124* |
| Hors activité | Mise à disposition entrante | 2 | | **2** | **1,5 %** | *3* | *1* |
| | Congé pédagogique | | | | | *2* | |
| | Détachement sortant | 1 | 1 | **2** | **1,5 %** | *3* | *1* |
| | Mutation sortante | | 1 | **1** | **0,7 %** | | *2* |
| | Détachement entrant | | 1 | **1** | **0,7 %** | *1* | |
| | Disponibilité | | 2 | **2** | **1,5 %** | *1* | *1* |
| **Total Hors Activité** | | **3** | **5** | **8** | **6 %** | ***10*** | ***5*** |
| **Total des effectifs gérés** | | **73** | **61** | **134** | **100 %** | ***133*** | ***129*** |

Source registre du personnel au 31/12/2024

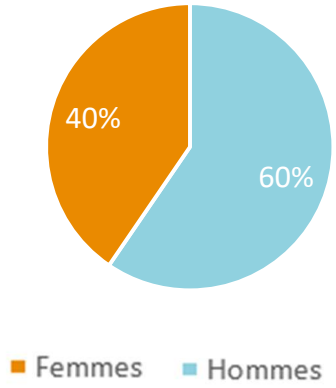
❖ Tableau des caractéristiques des effectifs selon la population et le genre

| | **2024** | | | | | | ***Rappel 2023*** | | | ***Rappel 2022*** | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **H** | | **F** | | **Total** | | *H* | *F* | *Total* | *H* | *F* | *Total* |
| E-EC | 54 | 77 % | 16 | 23 % | **70** | **57 %** | *53* | *17* | *70* | *54* | *18* | *72* |
| BIATSS | 21 | 38 % | 35 | 62 % | **56** | **43 %** | *20* | *33* | *53* | *17* | *35* | *52* |
| **Toutes filières** | **75** | **60 %** | **51** | **40 %** | **126** | | *73* | *50* | *123* | *71* | *53* | *124* |

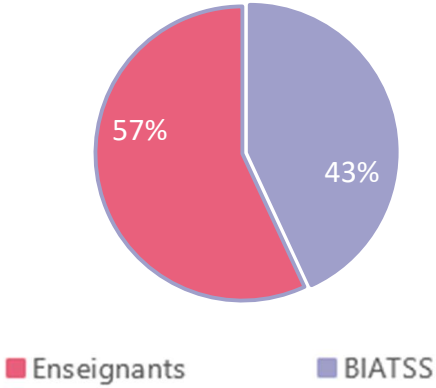
La proportion des hommes est plus importante que celle des femmes 60 % contre 40 %, elle reste stable d'une année sur l'autre.

Les femmes BIATSS représentent presque les deux tiers des effectifs, un tiers dans le corps enseignant. Le nombre de femmes E-EC est en diminution pour la troisième année consécutive.

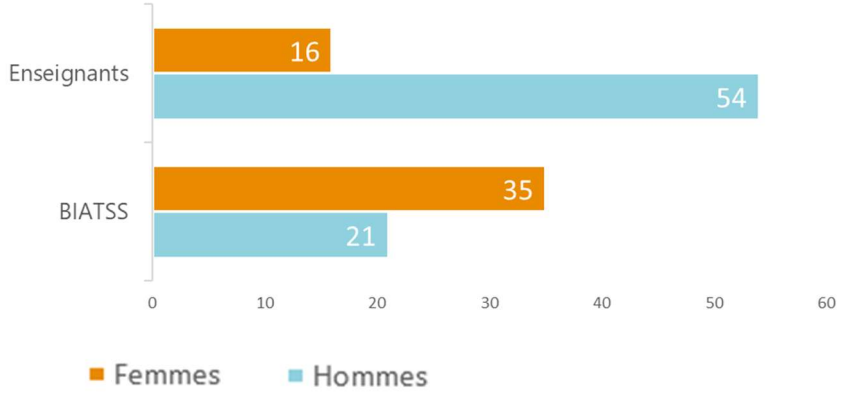
Répartition par genre

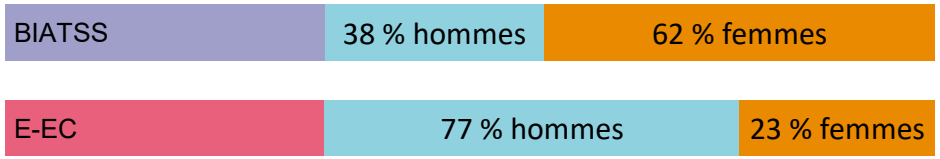



Répartition par population




Répartition par genre et population

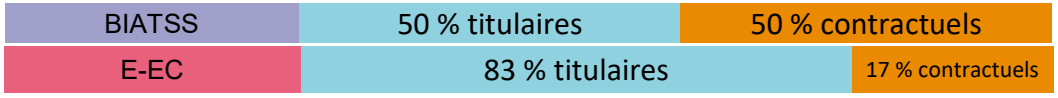


❖ Tableau des effectifs physiques selon le statut d'emploi, le fondement juridique de recrutement, la catégorie et le genre

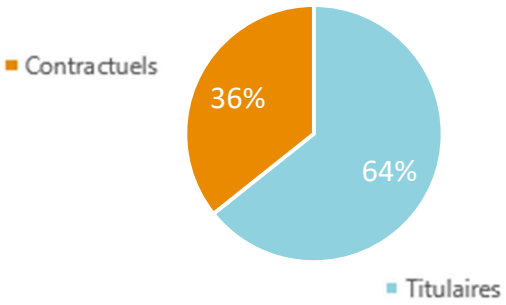
| | 2024 | | | | | | | | | | Rappel 2023 | Rappel 2022 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Catégorie A | | | Catégorie B | | | Catégorie C | | | Total Général | Total | Total |
| | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total | | | |
| **Titulaires** | **46** | **19** | **65** | **4** | **9** | **13** | **1** | **2** | **3** | **81** | ***83*** | ***87*** |
| E-EC | 41 | 12 | 53 | | | | | | | **53** | *53* | *57* |
| BIATSS | 5 | 7 | 12 | 4 | 9 | 13 | 1 | 2 | 3 | **28** | *30* | *30* |
| **Contractuels** | **21** | **13** | **34** | **3** | **7** | **10** | **0** | **1** | **1** | **45** | ***40*** | ***37*** |
| **Enseignement** | **13** | **4** | **17** | | | | | | | **17** | ***17*** | ***15*** |
| ANT[5] emploi vacant | 1 | | **1** | | | | | | | **1** | | |
| ATER Temps Plein | 3 | | **3** | | | | | | | **3** | *4* | *3* |
| Enseignant contractuel. | 1 | | **1** | | | | | | | **1** | *1* | *1* |
| Doctorant | 6 | 3 | **9** | | | | | | | **9** | *10* | *9* |
| Post-Doctorant | 2 | 1 | **3** | | | | | | | **3** | *2* | *2* |
| **BIATSS** | **8** | **9** | **17** | **3** | **7** | **10** | **0** | **1** | **1** | **28** | ***23*** | ***22*** |
| CDI | | | | 1 | | **1** | | 1 | **1** | **2** | *1* | *1* |
| CDD BIATSS L332-2 | 8 | 9 | **17** | 2 | 7 | **9** | | | | **26** | *22* | *21* |
| **Total** | **67** | **32** | **99** | **7** | **16** | **23** | **1** | **3** | **4** | **126** | ***123*** | ***124*** |

La populations BIATSS est composée de 50 % de titulaires, les E-EC de 83 % de titulaires.

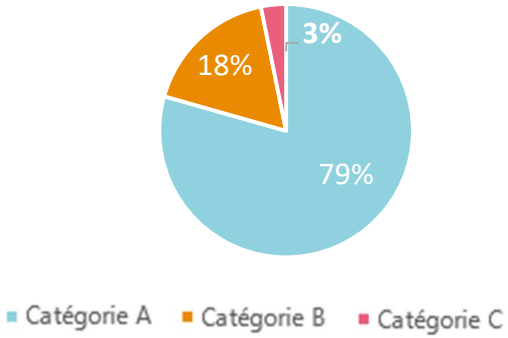



[5]Agents non titulaires

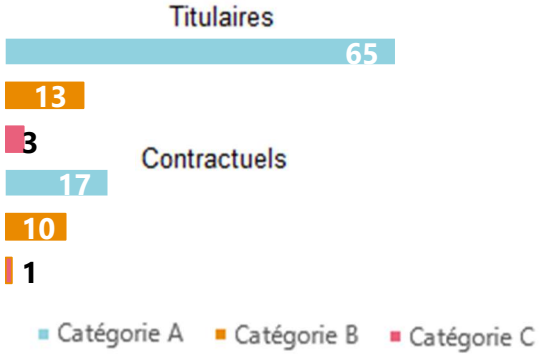
Répartition par statut d'emploi




Répartition par catégorie




Répartition par statut d'emploi et catégorie



## 1.3 Les personnels enseignants et enseignants-chercheurs (E-EC)

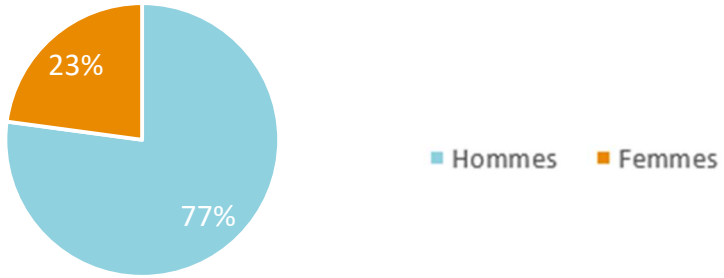
❖ Emplois et effectifs des E-EC par corps, genre

| | ETP 2024 | | | *Rappel 2023* | *Rappel 2022* |
|---|---|---|---|---|---|
| | H | F | **Total** | *Total* | *Total* |
| **Titulaires** | | | | | |
| PR | 9 | 0,8 | **9,8** | *8* | *10* |
| MCF | 20,7 | 3,6 | **24,3** | *26,4* | *27,4* |
| PRAG | 8,5 | 4.5 | **13** | *13 ,8* | *13,8* |
| PRCE | 2 | 2 | **4** | *4* | *5* |
| Sous total titulaires | **40,2** | **11,1** | **51,3** | *52,2* | *56,2* |
| **Contractuels** | | | | | |
| ANT[6] emploi vacant | 1 | | **1** | | |
| ATER Temps Plein | 3 | | **3** | 4 | 3 |
| Enseignant contractuel | 1 | | **1** | 1 | 1 |
| Doctorant | 6 | 3 | **9** | 9 | 9 |
| Post-Doctorant | 2 | 1 | **3** | 3 | 2 |
| Sous total contractuels | **13** | **4** | **17** | 17 | 15 |
| **Total** | **53,2** | **15,1** | **68,3** | *69,2* | *71,2* |

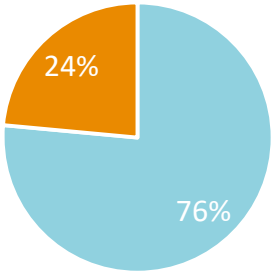
| | Effectifs 2024 | | | *Rappel 2023* | *Rappel 2022* |
|---|---|---|---|---|---|
| | H | F | **Total** | *Total* | *Total* |
| **Titulaires** | | | | | |
| PR | 9 | 1 | **10** | 8 | 10 |
| MCF | 21 | 4 | **25** | 27 | 28 |
| PRAG | 9 | 5 | **14** | 14 | 14 |
| PRCE | 2 | 2 | **4** | 4 | 5 |
| Sous total titulaires | **41** | **12** | **53** | 53 | 57 |
| **Contractuels** | | | | | |
| ANT[6] emploi vacant | 1 | | **1** | | |
| ATER Temps Plein | 3 | | **3** | *4* | *3* |
| Enseignant contractuel | 1 | | **1** | *1* | *1* |
| Doctorant | 6 | 3 | **9** | *9* | *9* |
| Post-Doctorant | 2 | 1 | **3** | *3* | *2* |
| Sous total contractuels | **13** | **4** | **17** | *17* | *15* |
| **Total** | **54** | **16** | **70** | *70* | *72* |

[6] ANT : agent non titulaire

Effectifs des EC titulaires par genre

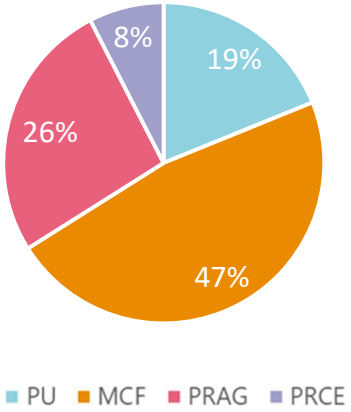



Effectifs des EC contractuels par genre

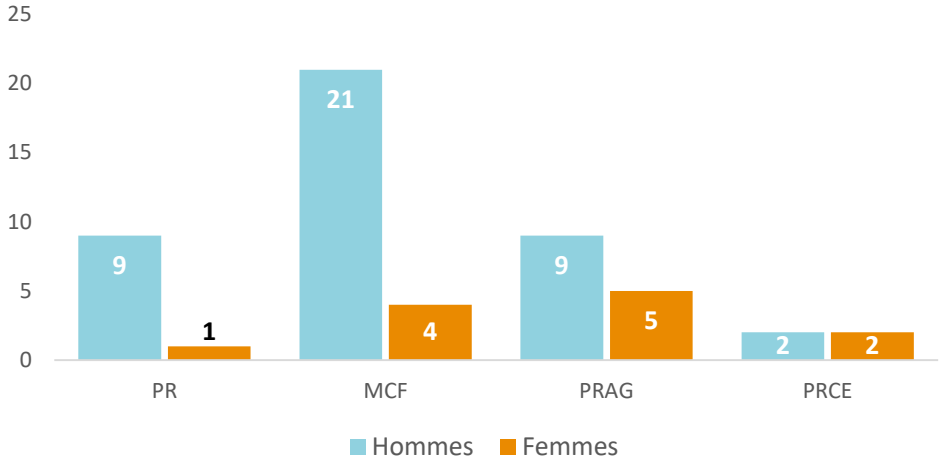



La proportion Homme/Femme est identique entre contractuels et titulaires.

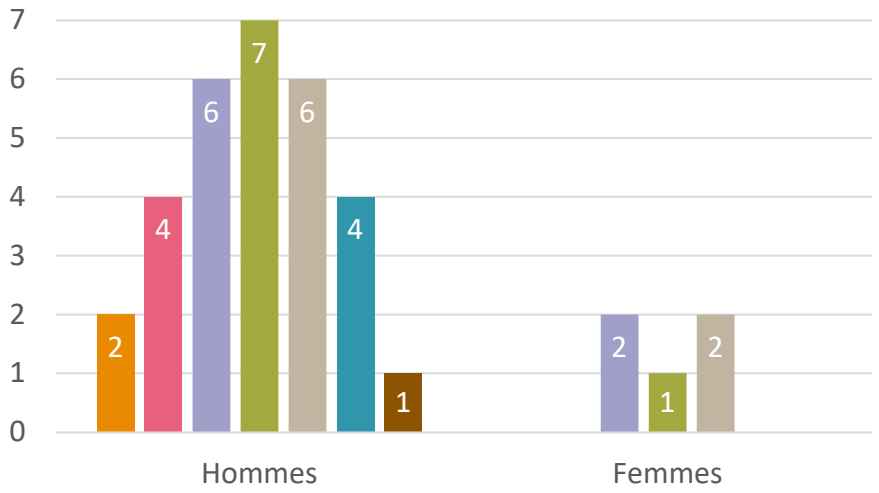
Effectifs des E-EC titulaires par corps



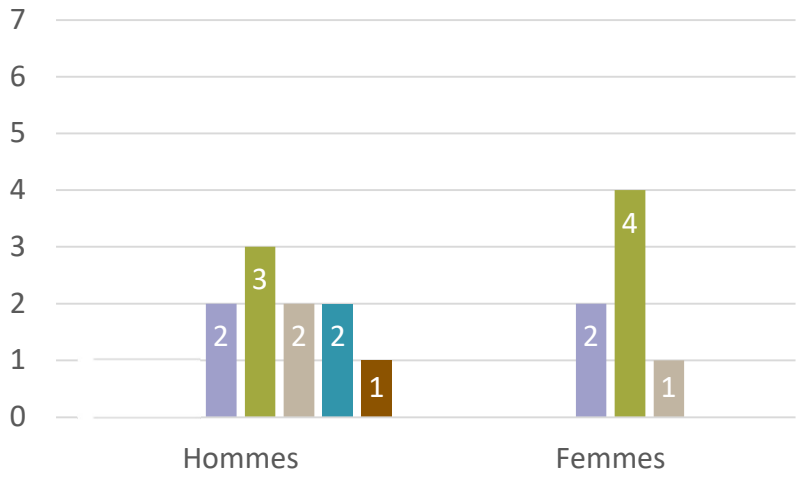

Effectifs des E-EC titulaires par corps et genre



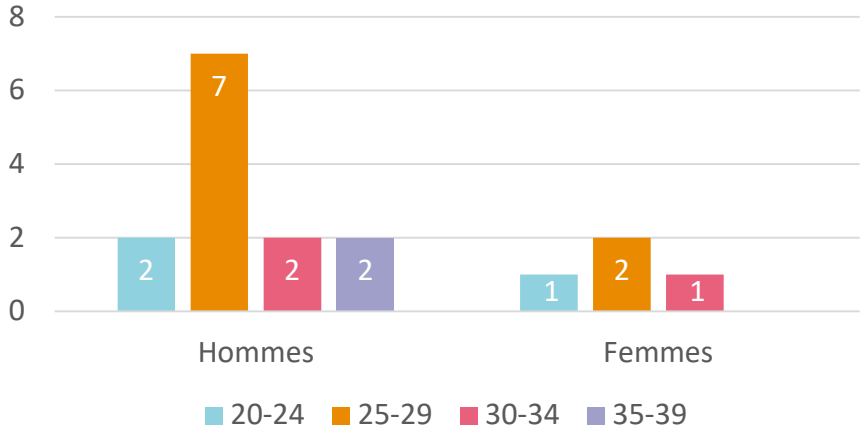
Répartition des EC titulaires par tranche d'âge



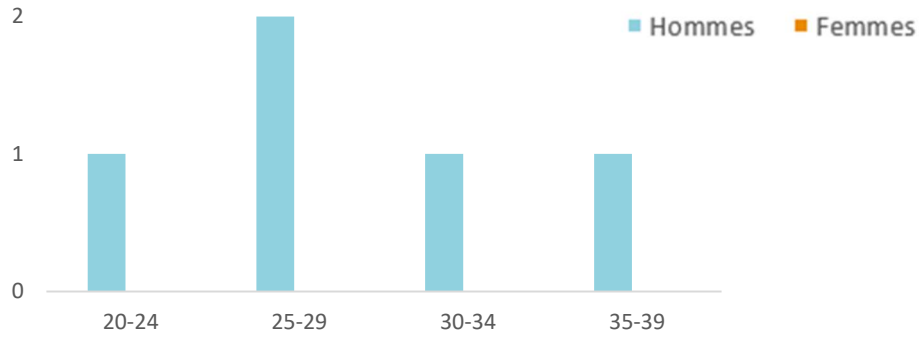

Répartition des E titulaires par tranche d'âge




Répartition des contractuels E et EC par tranche d'âge




Effectifs des enseignants contractuels par tranche d'âge






❖ Effectifs des enseignants-chercheurs titulaires par section

| Répartition des EC par CNU | | | | Total 2024 | *Rappel 2023* | *Rappel 2022* |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Section CNU**[7] | **Intitulés** | **Hommes** | **Femmes** | **Effectifs** | *Effectif* | *Effectif* |
| **Groupe V Informatique et Mathématiques** | | | | | | |
| CNU 26 | Mathématiques | 2 | | **2** | *1* | *1* |
| CNU 27 | Informatique | 8 | 3 | **11** | *12* | *14* |
| CNU 30 | Milieux dilués et optique | 1 | | **1** | *1* | *1* |
| **Groupe IX Électronique mécanique énergétique** | | | | | | |
| CNU 60 | Mécanique, génie mécanique, génie civil | 6 | | **6** | *5* | *6* |
| CNU 61 | Génie informatique, automatique et traitement du signal | 5 | | **5** | *4* | *4* |
| CNU 63 | Génie électrique, électronique, photonique et systèmes | 8 | 2 | **10** | *12* | *12* |
| **Total des enseignants-chercheurs** | | **30** | **5** | **35** | ***35*** | ***38*** |

[7] Conseil National des Universités : instance nationale régie par le décret n° 92-70 du 16 janvier 1992.

❖ Effectifs des enseignants du second degré par discipline, et genre

| Répartition des E par discipline | | | Total 2024 | *Rappel* 2023 | *Rappel 2022* |
|---|---|---|---|---|---|
| **Discipline** | Hommes | Femmes | **Effectif** | *Effectif* | *Effectif* |
| SEC S0422 Anglais | | 4 | **4** | *4* | *4* |
| SEC S0202 Lettres modernes | 1 | 1 | **2** | *2* | *2* |
| SEC S1300 Mathématiques | 2 | 1 | **3** | *2* | *3* |
| SEC S1413 SII Option informatique et numérique | 1 | | **1** | *1* | *1* |
| SEC S1414 SII Option ingénierie mécanique | 3 | 1 | **4** | *4* | *4* |
| SEC S1415 SII Ingénierie Électrique | 1 | | **1** | *2* | *2* |
| SEC S1510 Sciences physiques | 1 | | **1** | *1* | *1* |
| SEC S5100 Génie électrique | 1 | | **1** | *1* | *1* |
| SEC S5200 Génie électrique/électrotechnique | 1 | | **1** | *1* | *1* |
| **Total** | **11** | **7** | **18** | ***18*** | ***19*** |

❖ Effectifs des enseignants contractuels par discipline

| Répartition des contractuels E-EC par discipline et section | | | Total 2024 | Rappel 2023 | Rappel 2022 |
|---|---|---|---|---|---|
| **Discipline** | Hommes | Femmes | **Effectif** | *Effectif* | *Effectif* |
| Génie informatique et électrique | | | | *1* | |
| Anglais | | | | | *1* |
| Mécanique | 1 | | **1** | *1* | |
| Informatique | 1 | | **1** | *1* | |
| Électronique | 3 | | **3** | | |
| **Total** | **5** | | **5** | *3* | *1* |

## 1.4 Les personnels techniques et administratifs

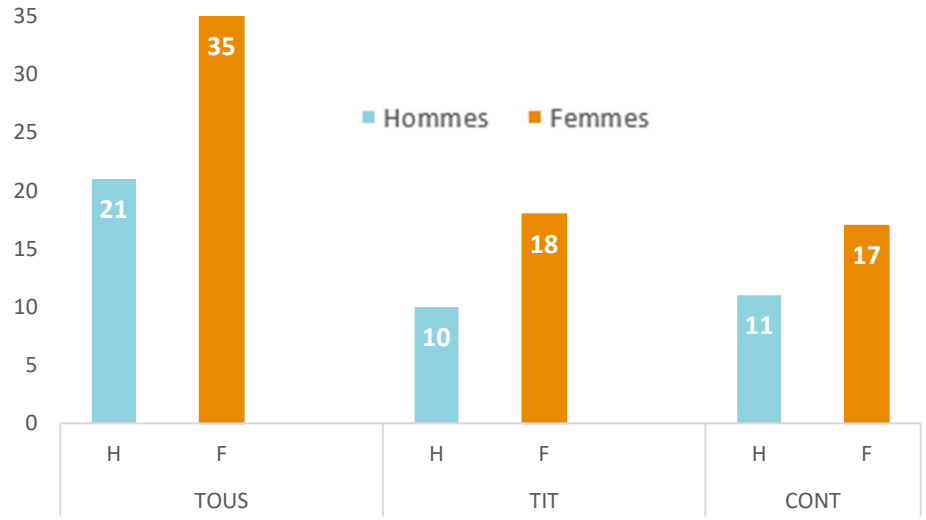
❖ Emplois par filière professionnelle, par corps et genre

| Filière professionnelle | ETP 2024 | | | | *Rappel 2023* | *Rappel 2022* |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Corps | Hommes | Femmes | **Total** | | |
| ITRF | IGR | 0,8 | | **0,8** | *0,8* | *0,8* |
| | IGE | 2,9 | 4 | **6,9** | *7,9* | *5,9* |
| | ASI | 2 | 1 | **3** | *4* | *2* |
| | TCH | 6 | 1,6 | **7,6** | *5,6* | *7,8* |
| | C-TCH | 1 | 1 | **2** | *2* | *3* |
| AENES | SGS | | | | | |
| | ADA | | 2 | **2** | *2,9* | *1,9* |
| | SASU | | 4 | **4** | *5* | *7* |
| | C-AD | | 0,8 | **0,8** | *0,8* | *0,8* |
| **Sous Total Titulaires** | | **12,7** | **14,4** | **27,1** | *29* | *29,2* |
| Contractuels | SGS | | 1 | **1** | *1* | *1* |
| | IGR | | 1 | **1** | *5* | *4* |
| | IGE | 9 | 6 | **15** | *9* | *8* |
| | ASI | | 1 | **1** | *1* | *2* |
| | TCH | 2 | 7 | **9** | *4* | *2* |
| | C-TCH | | 1 | **1** | *2* | *4* |
| | SASU | | | | *1* | *1* |
| **Sous Total Contractuels** | | **11** | **17** | **28** | *23* | *22* |
| **Total** | | **23,7** | **31,4** | **55,1** | *52* | *51,2* |

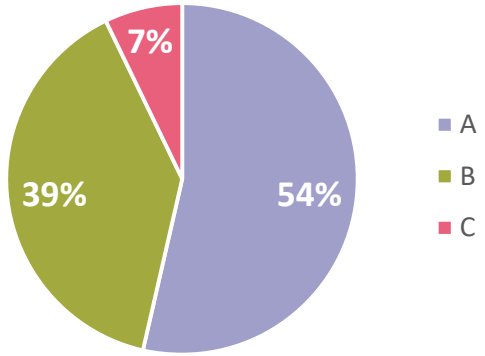
❖ Effectifs par filière professionnelle, catégorie, statut et genre

| | | 2024 | | | | | | | | | Rappel 2023 | Rappel 2022 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | A | | | B | | | C | | | Total Général | |
| | | H | F | Total | H | F | Total | H | F | Total | | |
| ITRF titulaires | IGR | 1 | | **1** | | | | | | | **1** | *1* | *1* |
| | IGE | 3 | 4 | **7** | | | | | | | **7** | *8* | *6* |
| | ASI | 2 | 1 | **3** | | | | | | | **3** | *4* | *2* |
| | TCH | | | | 3 | 5 | **8** | | | | **8** | *6* | *8* |
| | C-TCH | | | | | | | 1 | 1 | **2** | **2** | *2* | *3* |
| **Sous Total ITRF** | | **6** | **5** | **11** | **3** | **5** | **8** | **1** | **1** | **2** | **21** | *21* | *20* |
| AENES titulaires | SGS | | | | | | | | | | | | |
| | ADA | | 2 | **2** | | | | | | | **2** | *3* | *2* |
| | SASU | | | | | 4 | **4** | | | | **4** | *5* | *7* |
| | C-AD | | | | | | | | 1 | **1** | **1** | *1* | *1* |
| **Sous Total AENES** | | | **2** | **2** | | **4** | **4** | | **1** | **1** | **7** | *9* | *10* |
| **Sous Total BIATSS (IRTF, AENES)** | | **6** | **7** | **13** | **3** | **9** | **12** | **1** | **2** | **3** | **28** | *30* | *30* |
| Contractuels (Grade par équivalence) | SGS | | 1 | **1** | | | | | | | **1** | *1* | *1* |
| | IGR | | 1 | **1** | | | | | | | **1** | *5* | *4* |
| | IGE | 9 | 6 | **15** | | | | | | | **15** | *9* | *8* |
| | ASI | | 1 | **1** | | | | | | | **1** | *1* | *2* |
| | TCH | | | | 2 | 7 | **9** | | | | **9** | *4* | *2* |
| | C-TCH | | | | | | | | 1 | **1** | **1** | *2* | *4* |
| | SASU | | | | | | | | | | | *1* | *1* |
| **Sous Total contractuels** | | **9** | **9** | **18** | **2** | **7** | **9** | | **1** | **1** | **28** | *23* | *22* |
| **Total (BIATSS + contractuels)** | | **15** | **16** | **31** | **5** | **16** | **21** | **1** | **3** | **4** | **56** | *53* | *52* |

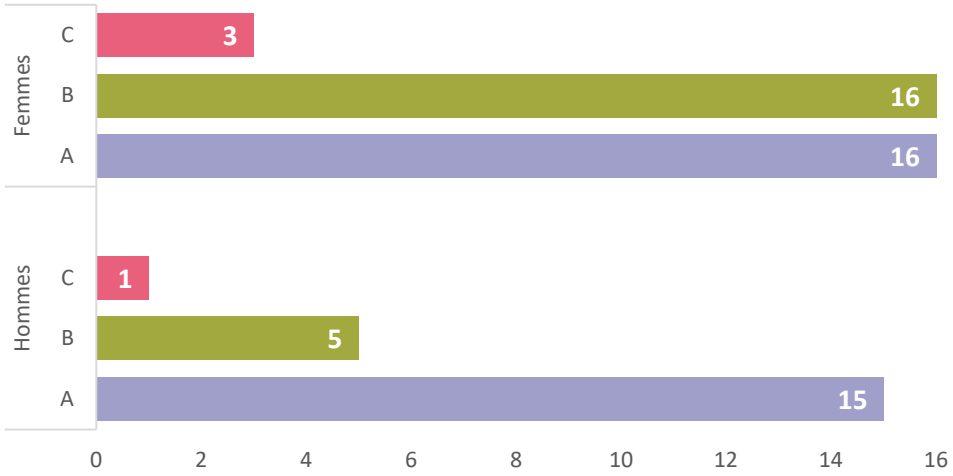
Effectifs des BIATSS par genre et statut au 31/12/2024



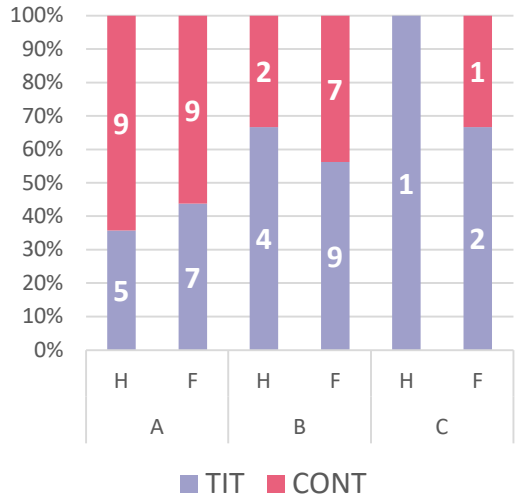

Répartition des BIATSS par catégorie au 31/12/2024




Répartition des BIATSS par genre et catégorie au 31/12/2024




Comparatif et représentation du nombre d'emplois titulaires et contractuels dans chaque catégorie, par genre

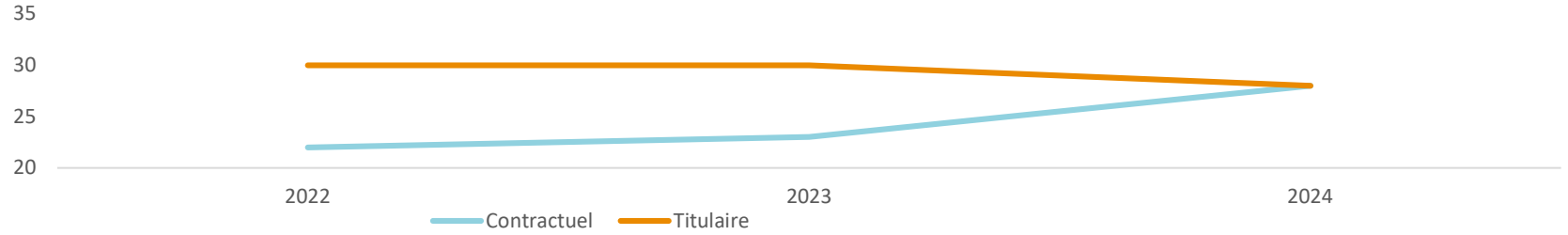


❖ Évolution de nombres d'agents selon le statut et la catégorie

| Catégories | **2024** | | | ***Rappel 2023*** | | | ***Rappel 2022*** | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Titulaires** | **Contractuels** | **Total** | *Titulaires* | *Contractuels* | *Total* | *Titulaires* | *Contractuels* | *Total* |
| A | 12 | 18 | **30** | *16* | *16* | *32* | *11* | *15* | *26* |
| B | 13 | 9 | **22** | *11* | *5* | *16* | *14* | *3* | *17* |
| C | 3 | 1 | **4** | *3* | *2* | *5* | *5* | *4* | *9* |
| | | | | | | | | | |
| **Total** | **28** | **28** | **56** | ***30*** | ***23*** | ***53*** | ***30*** | ***22*** | ***52*** |

La catégorie A est la plus représentée chaque année.
Les contractuels prennent de plus en plus de place dans l'effectif global (50 % en 2024).
Les catégories B et C ont des effectifs plus petits, mais B montre une reprise en 2024, tandis que C continue de décroître.

Évolution du nombre d'agents selon le statut



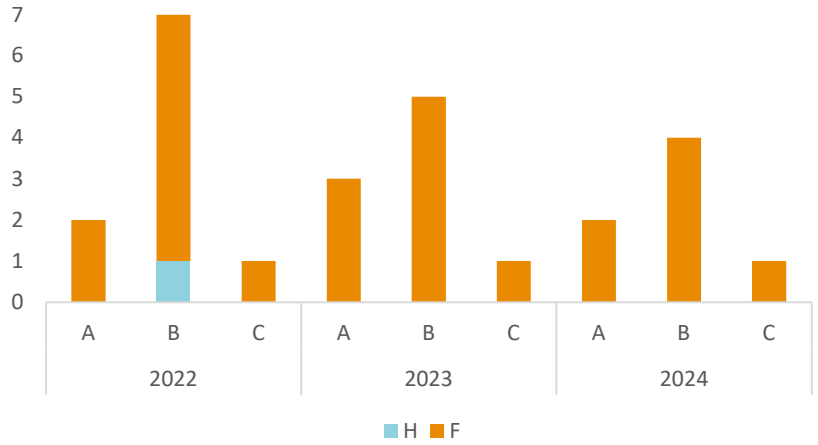

La croissance des effectifs est continue ( +1 en 22-23; +3 en 23-24) portée par les contractuels.(+5 par rapport à 2023)
Le nombre de titulaire est en légère baisse en 2024 (départ retraites et mutations).

❖ Répartition des agents BIATSS par corps, catégorie, statut et genre

| | | 2024 | | | Rappel 2023 | | | Rappel 2022 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | ITRF | AENES | Contractuel | ITRF | AENES | Contractuel | AENES | ITRF | Contractuel |
| Femmes | A | 45 % | 28 % | 53 % | 63 % | 33 % | 62 % | 41,66 % | 22,22 % | 64,28 % |
| | B | 45 % | 57 % | 41 % | 27 % | 56 % | 23 % | 33,33 % | 66,66 % | 7,14 % |
| | C | 10 % | 14 % | 6 % | 10 % | 11 % | 15 % | 25,00 % | 11,11 % | 28,57 % |
| **Total** | | **100 %** | **100 %** | **100 %** | **100 %** | **100 %** | **100 %** | **100 %** | **100 %** | **100 %** |

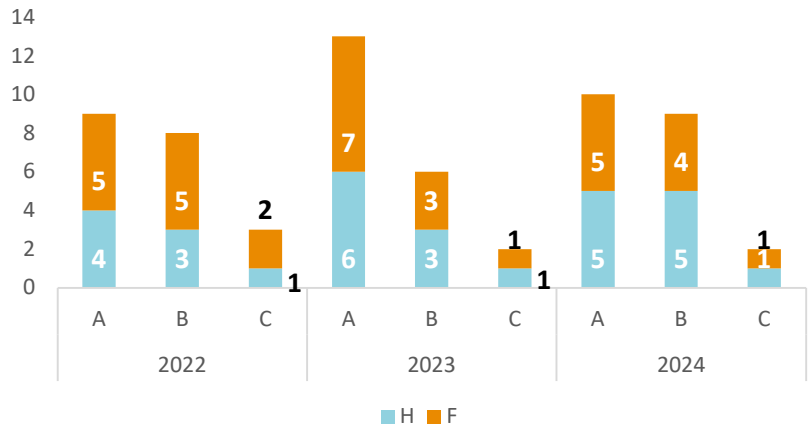
| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Hommes | A | 50 % | | 82% | 60 % | - | 80 % | 50,00 % | - | 55,55 % |
| | B | 40 % | | 18% | 30 % | - | 20 % | 37,50 % | 100 % | 33,33 % |
| | C | 10 % | | | 10 % | - | - | 12,50 % | - | 11,11 % |
| **Total** | | **100 %** | | **100 %** | **100 %** | | **100 %** | **100 %** | **100 %** | **100 %** |

Évolution des AENES par catégorie et genre




2022 : 1 homme (en B)
2023 et 2024 : aucun homme dans toutes les catégories
Tendance nette à la féminisation complète de cette population
Féminisation totale en 2023–2024
100 % des effectifs sont féminins à partir de 2023
Baisse régulière de l'effectif total sur 3 ans : –30 % entre 2022 et 2024

Évolution des ITRF par catégorie et genre

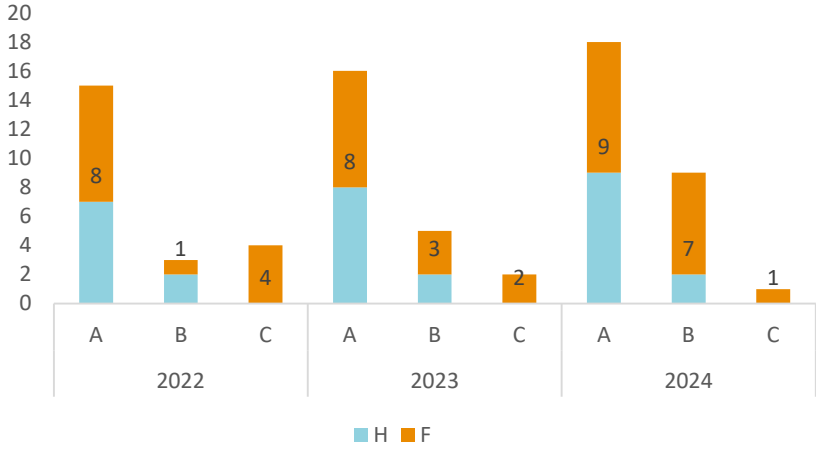



Catégorie A
- Total assez variable (9 → 13 → 10)
- Évolution vers la parité parfaite atteinte en 2024
- Catégorie équilibrée sur les 3 ans

Catégorie B
- Fortes variations :
  - 2022 : 37.5 % hommes
  - 2023 : 50 %
  - 2024 : 55.6 % hommes
- Masculinisation croissante
- Écarts plus marqués que dans A

Catégorie C
- Petits effectifs (2 à 3 personnes)
- Passe de 66.7 % femmes à 50/50 à partir de 2023

Évolution des contractuels par catégorie et genre



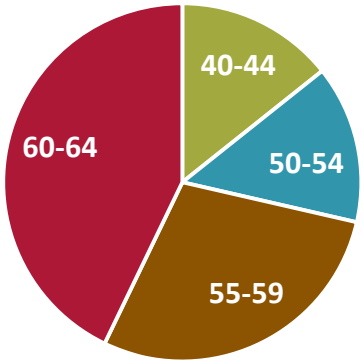

Catégorie A
- Total en augmentation : 15 → 16 → 18
- Parité parfaite atteinte depuis 2023
- Bon équilibre hommes/femmes, indicateur positif en matière d'égalité

Catégorie B
- Hommes : stable (2 chaque année)
- Femmes : augmentation significative (1 → 3 → 7)
- En 2024, les femmes représentent 78 % de cette catégorie

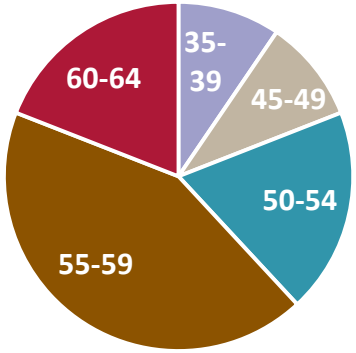
Catégorie C
- Baisse continue des effectifs : 4 → 2 → 1
- 100 % féminin chaque année
- Indique une catégorie féminisée, mais désormais quasi vide

❖ Répartition des agents BIATSS par tranche d'âge corps, catégorie, et statut

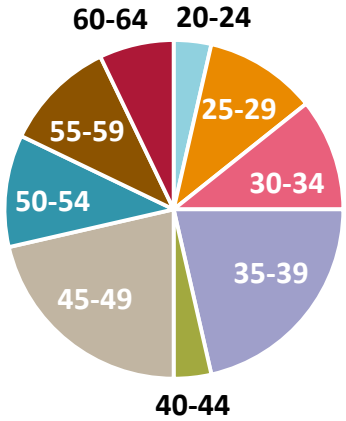
AENES




ITRF




Contractuels



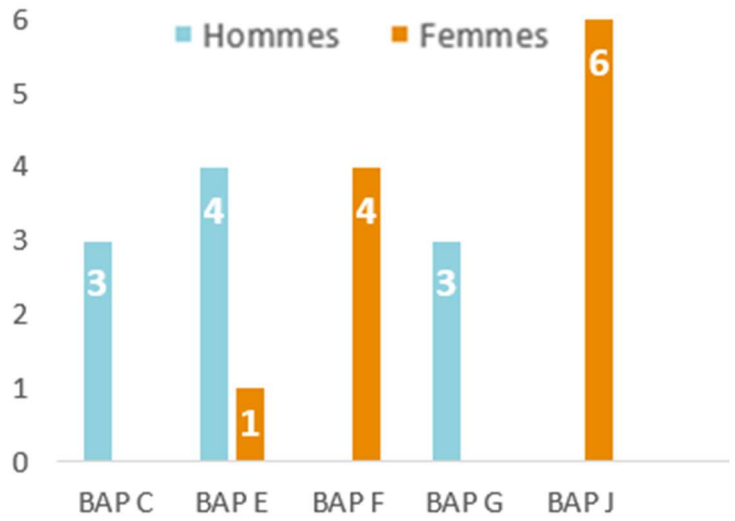



❖ Branches d'activité professionnelle

Les BAP (Branches d'Activité Professionnelle) sont des catégories qui regroupent les emplois-types dans le domaine de l'enseignement supérieur et de la recherche en France. Voici les 8 branches d'activité professionnelle pour les métiers des ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF) ainsi que des ingénieurs et personnels techniques de la recherche (ITA) :

| |
|---|
| **BAP A : Sciences du vivant** – regroupe les métiers liés à la biologie, la médecine, la biotechnologie et les sciences de la vie. |
| **BAP B : Sciences chimiques et sciences des matériaux** – inclut les métiers de la chimie, des matériaux et de la physique appliquée. |
| **BAP C : Sciences physiques et mathématiques** – couvre les métiers en physique, mathématiques, informatique et sciences de l'ingénieur. |
| **BAP D : Sciences humaines et sociales** – regroupe les métiers liés à la sociologie, psychologie, histoire, philosophie et sciences de l'éducation. |
| **BAP E : Sciences économiques et gestion** – inclut les métiers en économie, gestion, finance et administration. |
| **BAP F : Ingénierie et technologies de l'information** – concerne les métiers liés aux systèmes d'information, informatique et technologies numériques. |
| **BAP G : Ingénierie et techniques industrielles** – regroupe les métiers de l'ingénierie industrielle, mécanique, électronique et production. |
| **BAP J : Gestion et pilotage** – concerne les métiers de la gestion administrative, pilotage de projets et encadrement des établissements. |

Seuls les BAP surlignés sont représentés à l'ENIB.



## 1.5 Le focus stagiaire

❖ Nombres de stagiaires accueillis au cours de l'année 2024

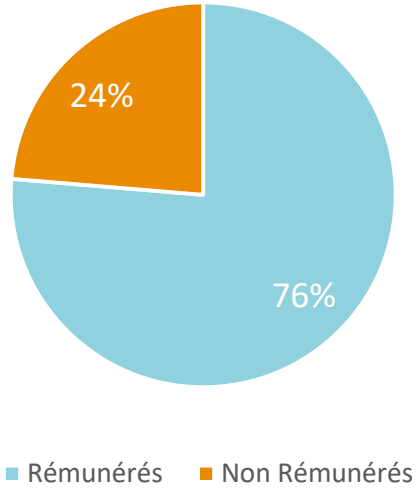
| 2024 | | Rappel 2023 | |
|---|---|---|---|
| **Nombre de stagiaires** | | **Nombre de stagiaires** | |
| Hommes | Femmes | Hommes | Femmes |
| 21 | 17 | 15 | 6 |
| **38** | | **21** | |

Un réel investissement a été fourni par les enseignants et les agents administratifs : 28 stagiaires ont été accueillis en recherche, 10 dans les services administratifs.

Les stagiaires sont en provenance de 8 pays, leur moyenne d'âge est de 24 ans : le plus jeune a 14 ans, le plus âgé a 40 ans.

Durée moyenne du stage de 3 jours à 6 mois, pour un engagement de 26 tuteurs, pour un total de 2 588 jours.

| Type de stage | Nombre de stagiaires |
|---|---|
| Master | 28 |
| BTS / BAC | 5 |
| Stage du secondaire | 4 |
| Reconversion | 1 |



## 1.6 Les pyramides des âges

- Nombre de personnels par âge au 31/12/24

| Tranche d'âge | Effectif | % du total | Observations |
|---|---|---|---|
| **23–29 ans** | **16** | 12.6 % | Jeunes actifs / entrants |
| **30–39 ans** | **18** | 14.3 % | Cœur de carrière initiale |
| **40–49 ans** | **27** | 21.4 % | Milieu de carrière |
| **50–59 ans** | **48** | 38 % | Pic d'expérience / séniorité |
| **60–65 ans** | **17** | 13.5 % | Fin de carrière / départs |

Le groupe dominant est celui des 50-59 ans qui représente plus d'un tiers de l'effectif.

Le pic se situe entre 47 et 60 ans qui suggère une population expérimentée et en fin de carrière.

Départs massifs à la retraite dans les 5–10 prochaines années

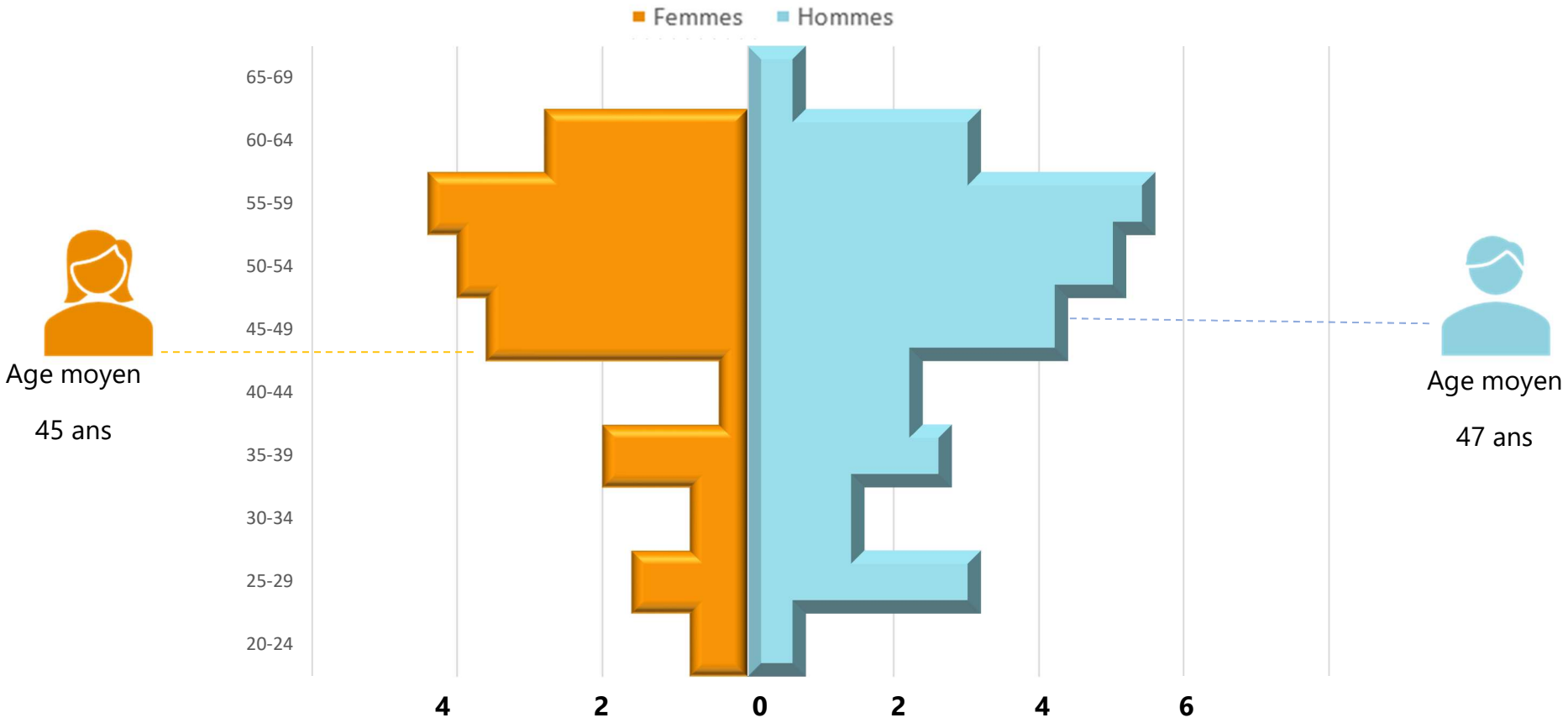
❖ Pyramides des âges de tous les personnels au 31/12/2024




Cette pyramide a une base étroite, un centre large : ceci montre une faible proportion de jeunes adultes et une concentration de la population dans les classes d'âge de 45 à 64 ans.
La population masculine est légèrement plus nombreuse que celle des femmes.

Rappel des effectifs : 60 % d'hommes pour 40 % de femmes.

❖ Pyramides des âges des E-EC au 31/12/2024




Cette pyramide des âges montre une population d'enseignants et d'enseignants-chercheurs globalement vieillissante, avec une forte concentration dans les tranches 50-64 ans. La base, représentant les moins de 35 ans, est étroite, ce qui révèle un déficit de renouvellement générationnel.

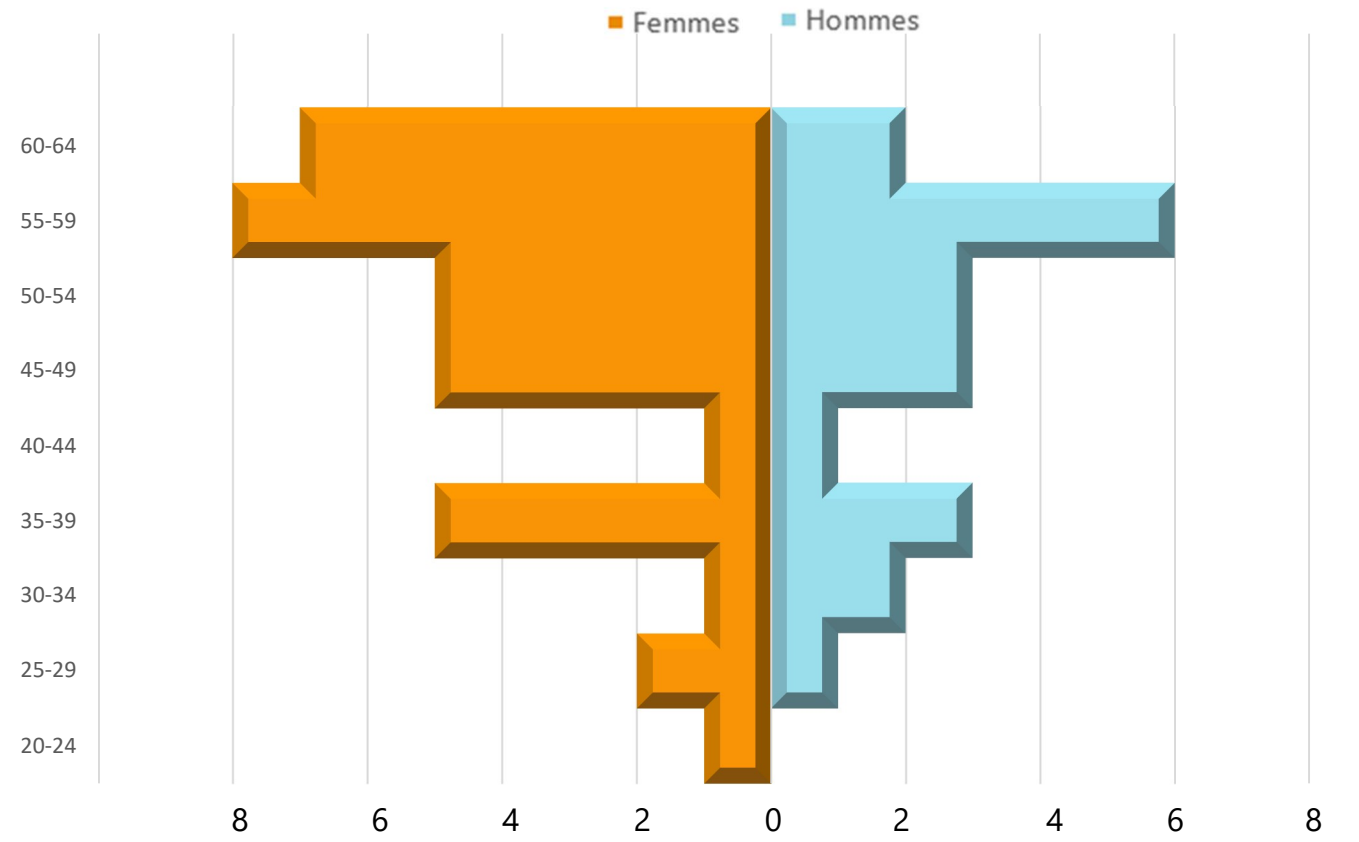
Ces constats soulignent trois enjeux majeurs :

- Renouveler les effectifs pour anticiper les départs à la retraite.
- Poursuivre les efforts en faveur de la parité dans les carrières.

❖ Pyramides des âges pour les personnels BIATSS

Age moyen

49 ans




Age moyen

47 ans

Jeunes (20–34 ans) : 7 personnes (12.5 % du total)

Femmes un peu plus nombreuses chez les plus jeunes (3 contre 1 chez les moins de 30 ans)

Milieu de carrière (35–49 ans) : 18 personnes (32.1 %)

Répartition relativement équilibrée, mais avec une légère dominance féminine

Fin de carrière / Sénior (50–64 ans) : 31 personnes (55.4 %)

Surreprésentation féminine, surtout entre 60–64 ans (77.8 % de femmes)

Montre un vieillissement féminin de la population

❖ Les âges médians et moyens par filière et genre

| | 2024 | | *Rappel 2023* | | *Rappel 2022* | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Âge médian | Âge moyen | *Âge médian* | *Âge moyen* | *Âge médian* | *Âge moyen* |
| **GENERAL** | **50** | **47** | 49 | 46 | *48* | *46* |
| Femmes | 50 | 48 | 48,5 | 47 | *47* | *46* |
| Hommes | 48 | 47 | 49,5 | 46 | *49* | *46* |
| **E-EC** | **49** | **46** | 48 | 46 | *47* | *46* |
| **BIATSS** | **51** | **48** | 50 | 47 | *49* | *50* |

**BIATSS titulaires :**
**E-EC titulaires :**

Âge minimum : H* : 46 ans; F** : 37 ans
Âge minimum : H : 37 ans; F : 45 ans

Âge maximum : H : 60 ans; F : 62 ans
Âge maximum : H : 65 ans; F : 59 ans

**BIATSS contractuels :**
**E-EC contractuels**

Âge minimum : H : 29 ans; F : 24 ans
Âge minimum : H : 23 ans; F : 24 ans

Âge maximum : H : 57 ans; F : 60 ans
Âge maximum : H : 37 ans; F : 31 a

H *: Hommes ; F **: Femmes

❖ Les âges médians et moyens des BIATSS par catégorie, statut, et genre au 31/12/2024

| | **Âges BIATSS au 31/12/2024** | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Âges médians** | **Âges moyens** | Âges médians | | Âges moyens | |
| | **Tous** | **Tous** | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes |
| **BIATSS titulaires** | **55,7** | **54** | **52,7** | **54,8** | **52,7** | **54,8** |
| Catégorie A | **51,4** | **50** | 49,8 | 50,7 | 49 | 50 |
| Catégories B et C | **57,6** | **56,9** | 54,5 | 59,2 | 55 | 58,5 |
| **BIATSS Contractuels** | **44** | **43** | **42,6** | **46,6** | **43** | **43** |
| Catégorie A | **40,9** | **42** | 42,5 | 39 | 43 | 41 |
| Catégories B et C | **47** | **45** | 42,5 | 49 | 42 | 52 |

La population titulaire est vieillissante, notamment en B et C, les contractuels sont plus jeunes, mais les femmes contractuelles (en B et C) ont majoritairement plus de 46 ans, ce qui est atypique.

❖ Les âges médians et moyens des personnels E-EC par corps, statut, et genre au 31/12/2024

| | 2024 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Âges médians** | **Âges moyens** | Âges médians | | Âges moyens | |
| | **Tous** | **Tous** | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes |
| **E-EC titulaires** | **52** | **52** | **54** | **50** | **52** | **51** |
| PR | 50 | 54 | 54 | 55 | 54 | 52.5 |
| MCF | 54 | 50 | 51 | 49 | 50,5 | |
| PRAG | 51 | 53 | 54 | 50 | 53,5 | 51 |
| PRCE | 52 | 53 | 57 | 50 | 57 | 49 |
| **E-EC contractuels** | **27** | **28,5** | **28** | **26** | **29** | **27** |

**Professeurs (PR)**
La moyenne d'âge est de 4 ans au-dessus de la médiane
**Maîtres de conférences (MCF)**
La médiane est supérieure de 4 ans à la moyenne
**PRAG & PRCE (enseignants agrégés & certifiés affectés à l'université)**
Les âges médian et moyen sont parmi les plus élevés.
PRCE montre le plus fort écart de genre : hommes 57 ans (médian) vs femmes 50 ans.
**Contractuels enseignants-chercheurs**
Population jeune : médiane 27 ans, reflet d'emplois d'amorçage de carrière.
Faible mais réel différentiel hommes-femmes (2 ans), sans impact majeur sur la structure d'âge générale.

# 2. Les recrutements

Tous les postes vacants à l'ENIB font l'objet d'une publication sur des supports adaptés :

- le site officiel Choisir le service public
- la plateforme France travail
- la plateforme Indeed
- les plateformes spécifiques dédiées à l'enseignement supérieur Galaxy, GDR IASIS, Photonics France et ABG.
- les réseaux sociaux de l'ENIB (Site Web ENIB; LinkedIn)
- ainsi qu'en interne via le portail numérique de l'école.

❖ Nombres de postes publiés vacants au 31/12/2024

| | E-EC | BIATSS | TOTAL |
|---|---|---|---|
| | **Nb** | **Nb** | **Nb** |
| Postes publiés | 2 | 14 | **16** |
| Candidatures reçues | 44 | 283 | **327** |
| Postes pourvus | 1 | 13 | **14** |

Parmi les 14 recrutements effectués :

- 2 recrutements ont été infructueux initialement et reprogrammés quelques mois plus tard.
- les agents titulaires qui ont été retenus représentent 15 % des recrutements
- 61 % des candidatures sont féminines.

8 Femmes  6 Hommes 

❖ Agents contractuels recrutés sur un emploi permanent au cours de l'année

| 2024 | E-EC | | BIATSS | | TOTAL | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | 13 |
| Catégorie A / CDD BIATSS L332-2, 2° Cat. A | | | 3 | 3 | 3 | 3 | **6** |
| Catégorie B / CDD BIATSS L332-2, 2° Cat. B | | | | 5 | | 5 | **5** |
| Catégorie C / CDD BIATSS L332-2, 2° Cat. C | | | 1 | 1 | 1 | 1 | **2** |

❖ Agents contractuels recrutés sur un emploi non permanent au cours de l'année

| 2024 | E-EC | | BIATSS | | TOTAL | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | 16 |
| Catégorie A | **9** | **2** | **3** | **1** | **12** | **3** | **15** |
| Doctorants | 3 | 1 | | | | | |
| Post Doctorant | 2 | 1 | | | | | |
| ATER et ANT | 4 | | | | | | |
| Catégorie B | | | **1** | | | | **1** |
| Catégorie C | | | | | | | |

29 personnes ont été recrutées au cours de l'année, certaines ne font plus partie des effectifs au 31/12/2024

Effectifs recrutés BIATSS :

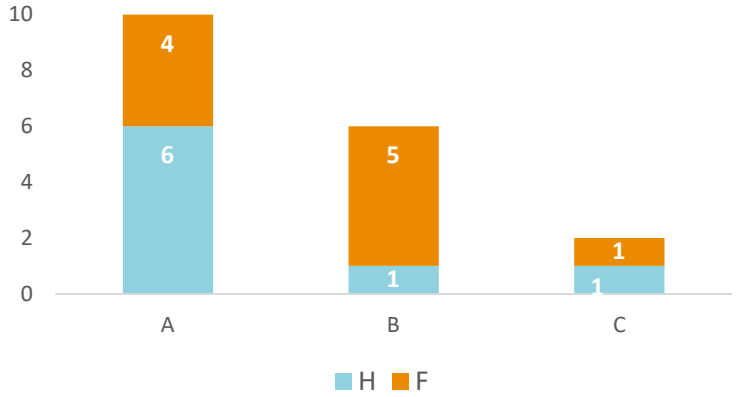
- les hommes représentent 42 % dont 57 % dans la catégorie A,
- les femmes représentent 58 % dont 20 % dans la catégorie A;

80 % dans la catégorie B.

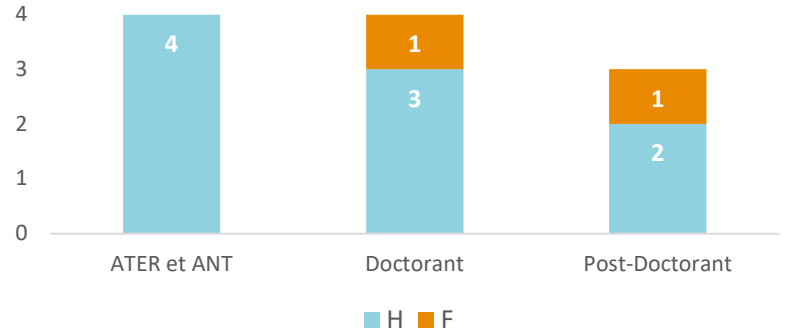
Effectifs recrutés E-EC :

- 81 % sont des hommes
- 19 % sont des femmes

Contractuels BIATSS recrutés par catégorie et genre




Contractuels E-EC recrutés par catégorie et genre

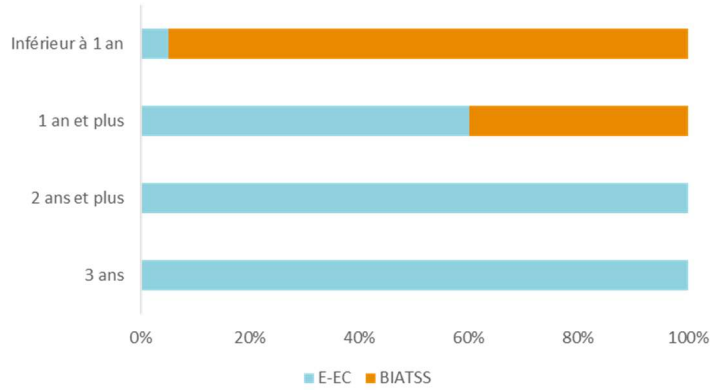



Le ratio femme/homme est équilibré chez les BIATSS : 55 %; il est en revanche très bas pour les E-EC : 18 %.

❖ Contrats (recrutement) par corps, catégorie, durée et genre

| **Durée des contrats** | **2024** | | | | | | | | | *Rappel 2023* | *Rappel 2022* |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **E-EC** | | **BIATSS** | | | | | | | | |
| | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | **Total** | | |
| | Catégorie A | | Catégorie A | | Catégorie B | | Catégorie C | | | ***Toutes catégories*** | |
| 4 ans | | | | | | | | | **0** | | ***1*** |
| 3 ans | 5 | 1 | | | | | | | **6** | ***8*** | ***2*** |
| 2 ans et plus | | 1 | | | | | | | **1** | ***2*** | ***1*** |
| 1 an et plus | 6 | | | 1 | | 3 | | | **10** | ***14*** | ***16*** |
| Inférieur à 1 an | 3 | 2 | 8 | 5 | 1 | 2 | 1 | 2 | **24** | ***20*** | ***9*** |
| **Total** | **14** | **4** | **8** | **6** | **1** | ***5*** | **1** | **2** | **41** | ***44*** | ***29*** |

Proportion des contrats par corps et durée




De par nature les contrats de doctorats sont des contrats de 3 ans.

## 2.1 Les mobilités

Il existe différents dispositifs qui permettent aux agents d'effectuer une mobilité que celle-ci soit fonctionnelle, géographique, avec ou sans changement d'employeur.

Mobilité sortante : agent de l'ENIB qui part exercer ses fonctions au sein d'un autre organisme.

Mobilité entrante : agent qui exerçait ses fonctions au sein d'un autre organisme et qui arrive au sein de l'ENIB.

Mobilité interne : changement de service d'affectation au sein de l'ENIB. Les mobilités peuvent avoir lieu au fil de l'eau ou dans le cadre de campagnes (campagnes annuelles de mutation « à date »).

La délégation :

Spécifique aux enseignants-chercheurs : professeurs des universités et maîtres de conférences.

Les enseignants-chercheurs titulaires […] et les personnels assimilés […] ainsi que les professeurs titulaires [...] peuvent bénéficier, à leur demande d'une action de formation appelée congé pour projet pédagogique […].
*Source : Bulletin officiel n°36 du 3 octobre 2019*

❖ Récapitulatif des mobilités des titulaires au 31/12/2024

| | 2024 | | | | *Rappel 2023* | | | | *Rappel 2022* | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Entrants** | | **Sortants** | | **Entrants** | | **Sortants** | | **Entrants** | | **Sortants** | |
| | **BIATSS** | **E EC** | **BIATSS** | **E EC** | **BIATSS** | **E EC** | **BIATSS** | **E EC** | **BIATSS** | **E EC** | **BIATSS** | **E EC** |
| Mutation | 2 | | 3 | | | | | | 2 | | 2 | 1 |
| Concours | 1 | 1 | | | 2 | 1 | | | | | | |
| Démission | | | | 1 | | | | | | | | |
| Disponibilité | | | 2 | 1 | | 3 | | 3 | | | 1 | |
| Retraite | | | 1 | 1 | | | 2 | 1 | | | 2 | |
| Détachement | | | | | 1 | | 2 | | | | 1 | |
| **Total** | **3** | **1** | **6** | **3** | **3** | **4** | **4** | **4** | **2** | **0** | **6** | **1** |

*Source : Registre du personnel au 31/12/2024- RSU 2023-RSU 2022*

Balance des mobilités : 9 départs, 4 arrivées : - 5 titulaires : (-1 en 2023 ; -5 en 2022)

Ces départs sont compensés par des embauches de titulaires, par ouverture de concours, de recrutements directs, et de contractuels.

Certains profils peuvent nécessiter une recherche de plusieurs mois.

## 2.2 Le recrutement des titulaires

| | E – EC 2024 | | BIATSS 2024 | | | | | | Total 2024 | | *Rappel 2023* | *Rappel 2022* |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Hommes | Femmes | Hommes | | | Femmes | | | | | | |
| | Cat A | | Cat A | Cat B | Cat C | Cat A | Cat B | Cat C | H | F | | |
| Emploi vacant | | | 1 | | | | 1 | | **1** | **1** | *1* | *4* |
| Concours | 1 | | | | | | 1 | | **1** | **1** | *2* | *0* |

La proportion de titulaires BIATSS hommes est de 33 % de l'effectif recruté, en catégorie A, les femmes représentent 66 % de l'effectif recruté toutes en catégorie B.

Un titulaire E-EC homme a été recruté en 2024.

50 % des effectifs recrutés le sont sur concours.

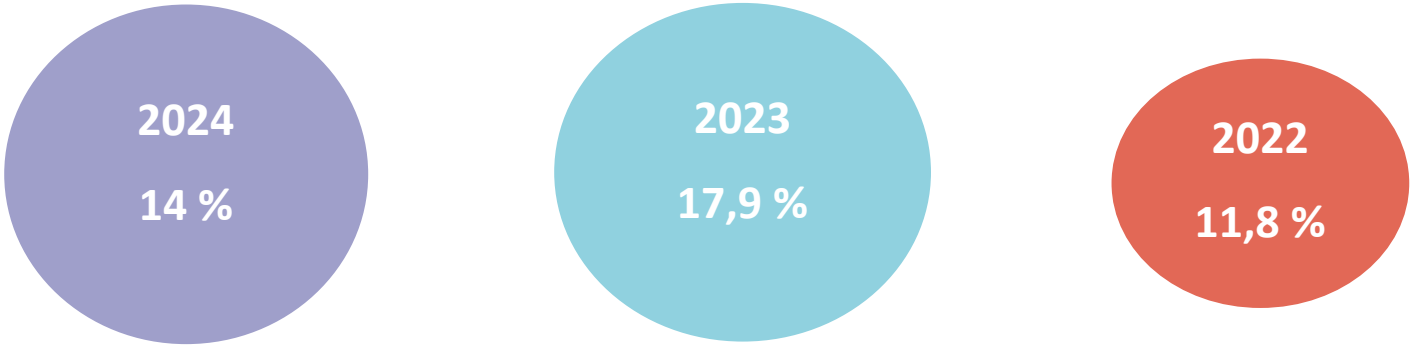
## 2.3 Le taux de rotation du personnel

**Le taux de rotation du personnel** est un indicateur utilisé pour évaluer le rythme auquel les employés quittent une entreprise. Il mesure précisément le renouvellement des effectifs de salariés prenant en compte les départs et les arrivées, sans idée de départs naturels.

Le mode de calcul est le suivant :

Taux de rotation annuel du personnel = (((nombre de départs + nombre d'arrivées sur une année) / 2) / nombre de salariés au début de l'année) x 100

=( ((22+12 ) /2) / 118 )x 100 = 14




Les personnels contractuels ATER , post-doctorants et doctorants ne sont pas pris en compte dans le calcul. ( taux à 19 %)

Détails des entrées/sorties de personnels : 3 départs en retraite ; 4 mobilités et autre, 3 renforts.

# 3. Les parcours professionnels

## 3.1 Les promotions et avancement des titulaires Enseignants-Chercheurs

Le corps des maîtres de conférences comporte deux classes ("grades") :

- une classe « normale » qui comprend 9 échelons ;
- une classe « hors-classe » qui comprend 6 échelons et un échelon exceptionnel.

*Seuls peuvent être promus à la « hors-classe », les maîtres de conférences parvenus au 7ème échelon de la classe normale et ayant accompli au moins cinq ans de services en qualité de maître de conférences.*
*Accès à l'échelon exceptionnel : Peuvent être promus à cet échelon les maîtres de conférences justifiant d'au moins trois ans de services effectifs dans le 6ème échelon de la « hors classe ».*

Le corps des professeurs des universités comporte trois classes ("grades") :

- Une seconde classe qui comprend 7 échelons,
- Une première classe qui comprend 3 échelons,
- Une classe exceptionnelle qui comprend 2 échelons.

*Peuvent être promus à la 1ère classe les Professeurs d'Université 2ème classe sans aucune autre condition.*

**L'avancement spécifique :**

La procédure spécifique d'avancement de grade concerne les maîtres de conférences et les professeurs exerçant des fonctions qui ne sont pas principalement d'enseignement et de recherche.

La liste de ces fonctions est fixée par l'arrêté du 31 octobre 2001 modifié.

Il n'y a eu **aucun avancement spécifique** au cours des trois dernières années.

**L'avancement de droit commun :**

La procédure d'avancement de grade des maîtres de conférences et des professeurs des universités est fixée par les articles 40 et 56 du décret n°84-431 du 6 juin 1984 modifié.

Il est prévu (article 7-1 du décret du 6 juin 1984 précité) que l'enseignant-chercheur promouvable, candidat à une promotion de grade, établisse un dossier de candidature à un avancement de grade comportant un rapport qui rend compte de l'ensemble de ses activités.

Ce dossier sera examiné par les instances compétentes pour proposer la promotion de grade, selon les cas, la section du conseil national des universités et le conseil d'administration restreint de l'établissement, ou l'instance nationale de l'avancement spécifique.

Source : https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr

Bulletin officiel n°12 du 22 mars 2018



Deux enseignants-chercheurs hommes ont été promus par concours.

Deux tranches d'âge sont représentées : 40-44 et 45-49

❖ Avancement d'échelon des enseignants-chercheurs

| | **2024** | | |
|---|---|---|---|
| | **Total** | Hommes | Femmes |
| Nombre | **16** | 14 | 2 |



45 % des EC ont bénéficié d'un avancement

## 3.2 Les promotions et avancement des titulaires Enseignants du second degré

Les personnels enseignants du second degré, titulaires, peuvent bénéficier, dans les conditions fixées par leurs statuts particuliers, de promotion de corps et/ou d'avancement de grade. Les orientations générales et les procédures en la matière sont définies par les lignes directrices de gestion ministérielles du 22 octobre 2020. Une note de service annuelle publiée au Bulletin officiel de l'éducation nationale précise le calendrier et les modalités de constitution des dossiers pour l'ensemble des campagnes de promotion.

Les promotions de corps se font, sous réserve de remplir les conditions statutaires, soit par voie de liste d'aptitude soit par intégration. Elles reposent en règle générale sur un acte de candidature volontaire.

**L'avancement par voie de liste d'aptitude**

Les avancements de grade au sein d'un corps sont prononcés chaque année après inscription sur un tableau d'avancement. Conformément au statut général de la fonction publique, l'établissement des tableaux d'avancement est fondé sur une gestion qualitative des ressources humaines à travers l'appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des personnels promouvables.
Les personnels qui remplissent les conditions statutaires voient leurs dossiers examinés, lors de chaque campagne d'avancement, sans qu'il soit nécessaire qu'ils se portent candidats.

**L'avancement par campagnes annuelles d'avancement de grade**

Avancement à la « hors classe » des professeurs agrégés, des professeurs certifiés.

Avancement à la classe exceptionnelle des professeurs agrégés, des professeurs certifiés.

Source : https://www.education.gouv.fr/

Promotions des enseignants du second degré : Aucun enseignant n'a été promus.

- Enseignants ayant bénéficié d'un avancement d'échelon

| | **2024** | | |
|---|---|---|---|
| | **Total** | Hommes | Femmes |
| Avancement d'échelon | **7** | 5 | 2 |

39 % des enseignants ont bénéficié d'un avancement

## 3.3 Les promotions et avancement des titulaires BIATSS

Les différentes modalités d'avancement et de promotion sont les suivantes :

- L'accès à un corps supérieur par liste d'aptitude (LA), ou LA exceptionnelle, par concours
- L'avancement de grade par tableau d'avancement (TA), au choix ou par examen professionnel ; l'avancement d'échelon.

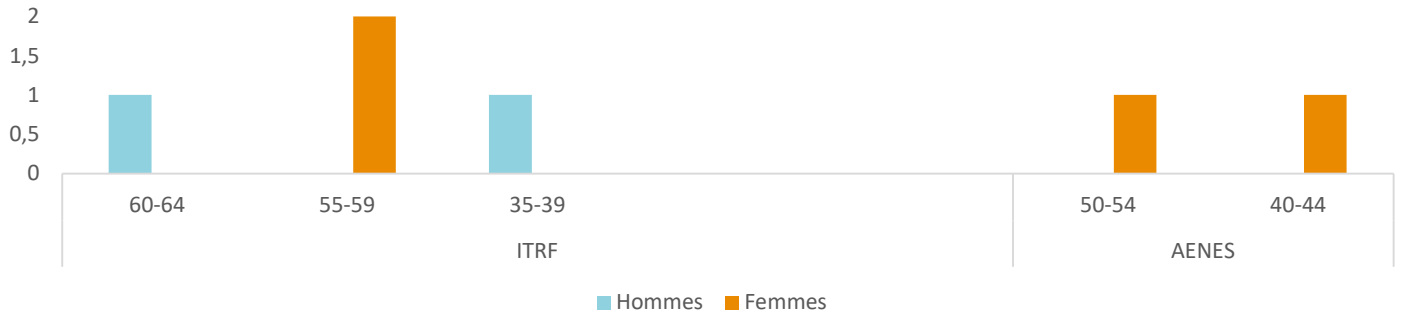
**Les avancements au choix**

Les fonctionnaires peuvent s'inscrire dans une démarche de candidature aux différents avancements « au choix » accessibles en fonction des dispositions particulières de chaque corps d'appartenance des agents (inscription sur tableau d'avancement permettant un avancement de grade ou accès au corps supérieur par voie de liste d'aptitude).

4 titulaires ITRF se sont inscrits en LA, aucun n'a été promus

1 titulaire AENES s'est inscrit en TA, sans être promu.

❖ Fonctionnaires ayant bénéficié d'un avancement d'échelon par tranche d'âge et genre




15 % des ITRF ont bénéficié d'un avancement

28 % des AENES ont bénéficié d'un avancement

## 3.4 Activités accessoires

- Type d'activité accessoire exercée et décision et catégorie hiérarchique et sexe

| **Vacations d'enseignement accordées en 2024** | | | **Total 2024** |
|---|---|---|---|
| | Hommes | Femmes | **Total** |
| BIATSS Catégorie A | 2 | 3 | 5 |
| Doctorant | 1 | 1 | 2 |
| **Total** | **3** | **4** | **7** |

La seule activité accessoire demandée et accordée à 100 % est la vacation d'enseignement.

Les agents à temps complet peuvent exercer en dehors de leurs fonctions des activités dites accessoires. Elles sont listées dans le décret 2020-69 et présentes dans le référentiel proposé. Elles font l'objet d'une demande d'autorisation de la part de l'agent.

L'administration accepte ou non selon l'impact éventuel sur les fonctions de l'agent, la déontologie, les conflits d'intérêts, etc…

Les agents à temps incomplet peuvent aussi exercer des métiers durant le temps où ils ne travaillent pas pour l'administration. Ils doivent toutefois faire une déclaration de cumul auprès de leur administration employeuse. Celle-ci peut aussi s'y opposer mais pour des motifs plus limités que ceux des agents à temps complet.

## 3.5 Les examens professionnels

Dans la Fonction publique de l'État (FPE), les examens professionnels sont des épreuves réservées aux fonctionnaires qui remplissent certaines conditions de grade et d'ancienneté. Ils permettent aux lauréats d'obtenir un avancement dans leur propre cadre d'emplois ou d'accéder au cadre d'emplois supérieur.

Les agents passant un examen professionnel ne sont pas soumis à une obligation de déclaration envers leur administration.

# 4. La formation

Les missions et les métiers de la fonction publique et du ministère de l'enseignement et la recherche sont en constante évolution. Dans ce contexte, la formation professionnelle est un des axes stratégiques de la direction dans sa politique de gestion des ressources humaines afin d'accompagner tous les personnels dans le développement de leurs compétences et dans leurs missions.
Les axes de formation de l'établissement se fondent sur :

- L'analyse des entretiens de formation au moment des entretiens professionnels individuels (EPI) pour les personnels BIATSS,
- Les orientations stratégiques de l'établissement.

L'offre de formation est constamment adaptée selon les besoins.

L'ENIB, s'appuie sur les offres de formation de plusieurs organismes.

Les axes de formation s'articulent autour de 10 axes stratégiques principaux :
1/ Professionnaliser et développer les compétences métiers soutien et support,
2/ Permettre la mise en œuvre d'une amélioration continue et pilotage,
3/ Accompagner les parcours professionnels (formations concours et avancement),
4/ Accompagner la mise en œuvre du télétravail,
5/ Préserver la santé et la qualité de vie au travail et notamment la prévention contre toutes formes de harcèlement,
6/ Renforcer les compétences managériales des encadrants,
7/ Favoriser l'innovation pédagogique pour les enseignants,
8/ Développer des formations ou des manifestations visant au développement des Responsabilités Sociétales et Environnementales, (RSE)
9/ Développer des formations autour de l'enjeu stratégique de l'égalité homme/femme,
10/ Mise en œuvre de la formation hygiène et sécurité. Ces formations sont gérées par le service patrimoine avec un budget dédié.

## 4.1 Les agents en formation

Le nombre d'agents ayant suivi une ou plusieurs formations en 2024 est de : 102 agents : dont 48 femmes et 54 hommes.

Ceci représente 81 % des agents de l'ENIB.

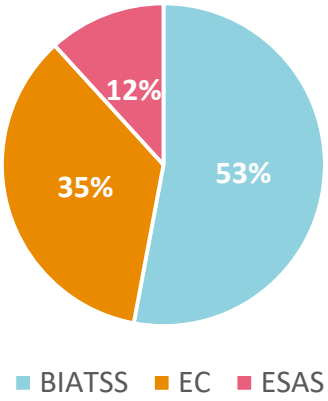
Une **augmentation de 33 %** des agents en formation par rapport à l'année passée.

| 2024 | 2023 | 2022 |
|---|---|---|
| 102 | 77 | 77 |

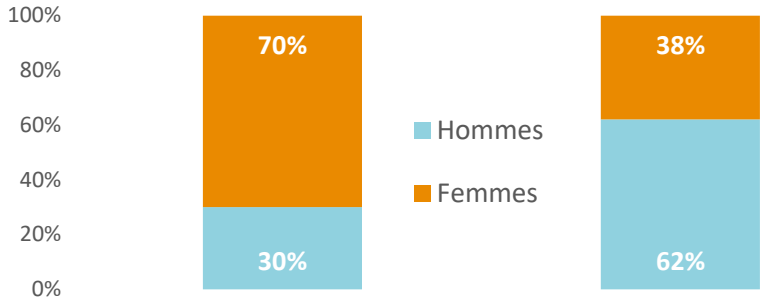
| | 2024 | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Total | ENSEIGNANTS | | | BIATSS | | |
| | Général | Total | Hommes | Femmes | Total | Hommes | Femmes |
| **Titulaires** | | | | | | | |
| Catégorie A | **50** | **38** | 27 | 11 | **12** | 5 | 7 |
| Catégorie B | **10** | | | | **10** | 3 | 7 |
| Catégorie C | **3** | | | | **3** | 1 | 2 |
| **Sous total Titulaires** | **63** | **38** | **27** | **11** | **25** | **9** | **16** |
| **Contractuels** | | | | | | | |
| Catégorie A | **26** | **11** | 7 | 4 | **15** | 7 | 8 |
| Catégorie B | **6** | | | | **6** | 2 | 4 |
| Catégorie C | **7** | | | | **7** | 2 | 5 |
| **Sous total Contractuels** | **39** | **11** | **7** | **4** | **28** | **11** | **17** |
| **Total général** | **102** | **49** | **34** | **15** | **53** | **20** | **33** |

❖ Nombre d'agents par filière, statut et genre

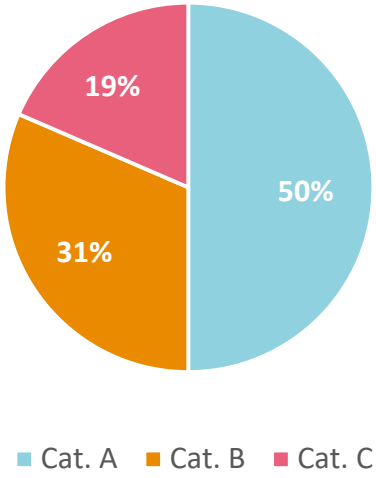
Répartition des agents par filière



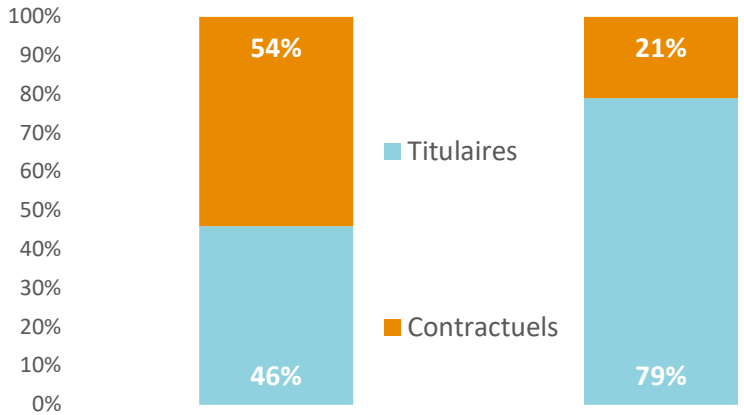

Répartition des agents par filière et genre




Répartition des BIATSS par catégorie




Répartition des agents par filière, statut



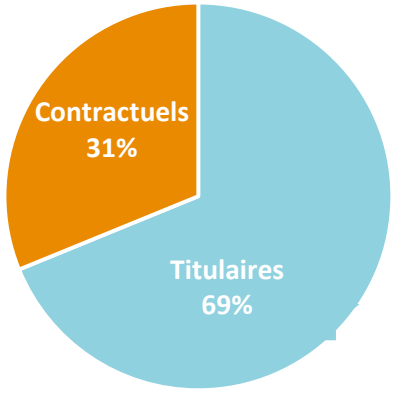
❖ Nombre de jours de formation par filière, statut et genre

| | 2024 | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Tous | | | E-EC | | | BIATSS | | |
| | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes |
| **Titulaires** | | | | | | | | | |
| Catégorie A | **113** | 33 | 80 | **45** | 17 | 28 | **68** | 16 | 52 |
| Catégorie B | **37** | 6 | 31 | | | | **37** | 6 | 31 |
| Catégorie C | **9** | 2 | 7 | | | | **9** | 2 | 7 |
| **Sous total Titulaires** | **159** | **41** | **118** | **45** | **17** | **28** | **114** | **24** | **90** |
| **Contractuels** | | | | | | | | | |
| Catégorie A | **35** | 20 | 15 | **2** | 1 | 1 | **33** | 19 | 14 |
| Catégorie B | **26** | 1 | 25 | | | | **26** | 1 | 25 |
| Catégorie C | **11** | 1 | 10 | | | | **11** | 1 | 10 |
| **Sous total Contractuels** | **72** | **22** | **50** | **2** | 1 | 1 | **70** | **21** | **49** |
| **Total** | **231** | **63** | **168** | **47** | **18** | **29** | **184** | **45** | **139** |

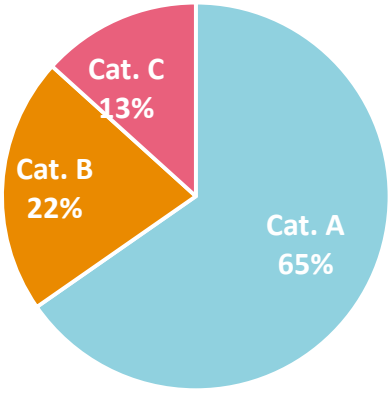
20 % des jours de formation ont été suivis par des E-EC, 80 % par des BIATSS

27 % des jours de formation ont été suivis par des hommes, 73 % par des femmes

Répartition par statut




Répartition par catégorie

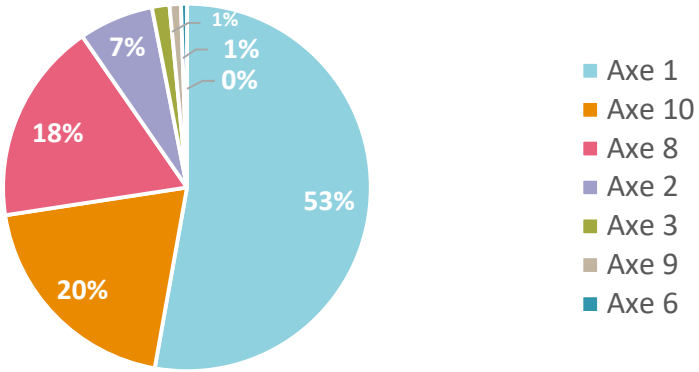



Bien que les effectifs contractuels/titulaires soient égaux, les titulaires se forment deux fois plus.

La catégorie A est également très représentée.

## 4.2 Les formations dispensées

Répartition des volumes par axe de formation



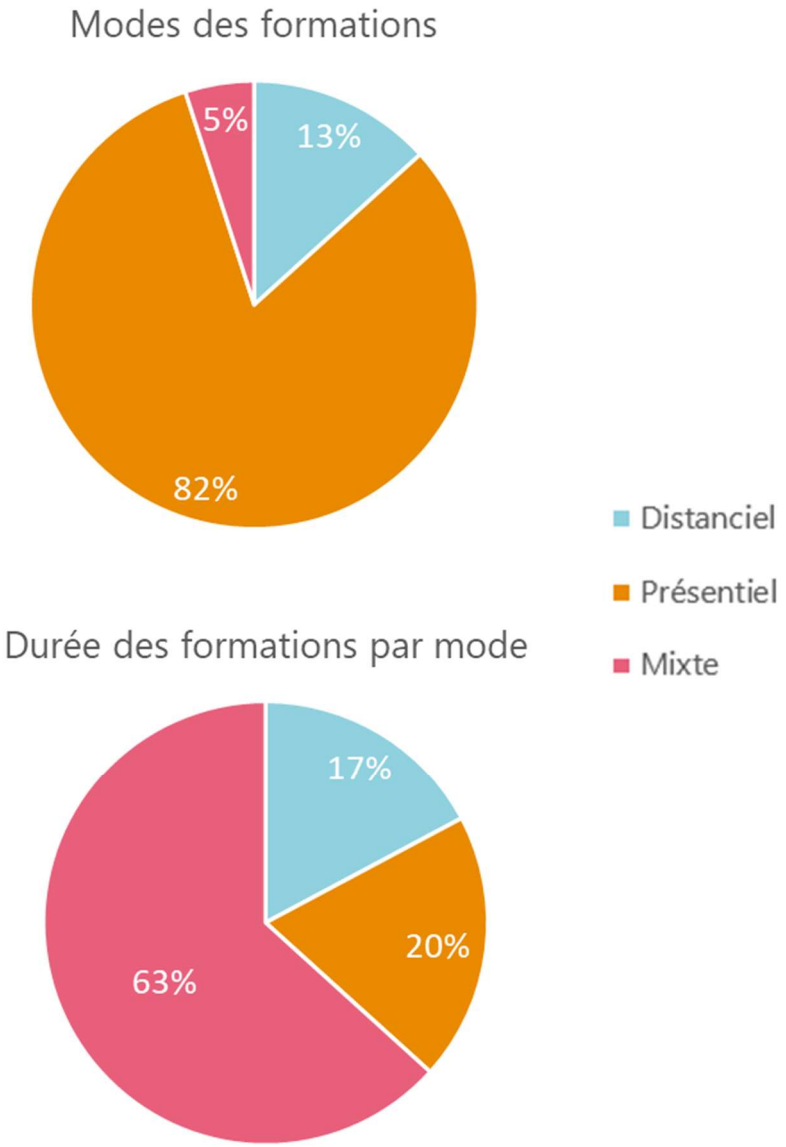

Les formations métiers représentent plus de la moitié des formations suivies.

Les formations relatives à la sécurité ont augmenté de 10 jours par rapport à 2023.

Les formations visant au développement des RSE sont identiques en volume à 2023.

❖ Durée des formations par mode, par axe

| 2024 | Nb de formations | Nb heures |
|---|---|---|
| **Distanciel** | **32** | **275,5** |
| Axe_1 | 23 | 149,25 |
| Axe_2 | 2 | |
| Axe_3 | 1 | 121 |
| Axe_9 | 6 | 5,25 |
| **Mixte** | **12** | **312** |
| Axe_1 | 3 | 294 |
| Axe_2 | 9 | 18 |
| **Présentiel** | **196** | **1013** |
| Axe_1 | 87 | 630,5 |
| Axe_2 | 2 | 14 |
| Axe_3 | 5 | 6 |
| Axe_6 | 1 | 14 |
| Axe_8 | 35 | 33 |
| Axe_9 | 2 | 3 |
| Axe_10 | 64 | 312,5 |




**Très forte prédominance du présentiel** : plus de 4 formations sur 5.

Le distanciel reste minoritaire, et les formations hybrides (mixte) sont encore marginales.

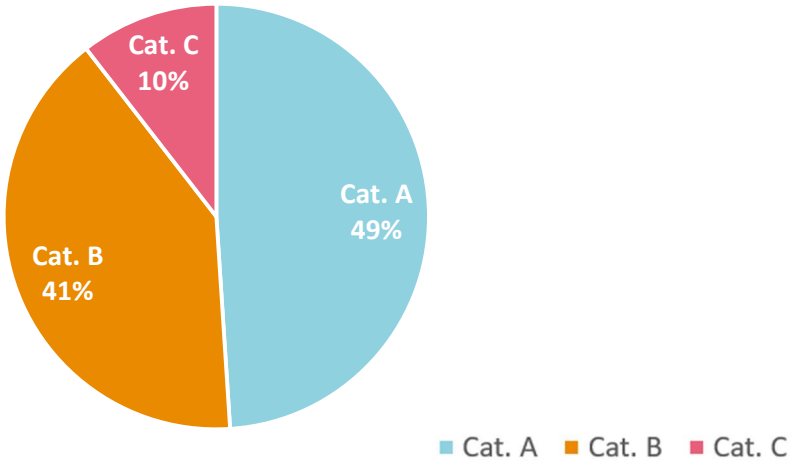
Bien que peu nombreuses (5 %), les formations mixtes sont **nettement plus longues** que les autres.

## 4.3 Le nombre et la durée des formations

| 2024 | | | | | Rappel 2023 | Rappel 2022 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Nombre de formations[8] | Total durées | Nombres de stagiaires | % Hommes | % Femmes | | |
| **64** | 1617 heures => 231 jours | 244 | 41 % | 59 % | *1921 heures pour 60 formations* | *1160 heures pour 46 formations* |

Les hommes ont à leur catalogue 31 formations différentes contre 42 formations pour les femmes.

❖ Répartition du coût global des formations par catégorie




[8] Une formation = un libellé de formation, certaines formations ont été suivies par plusieurs agents

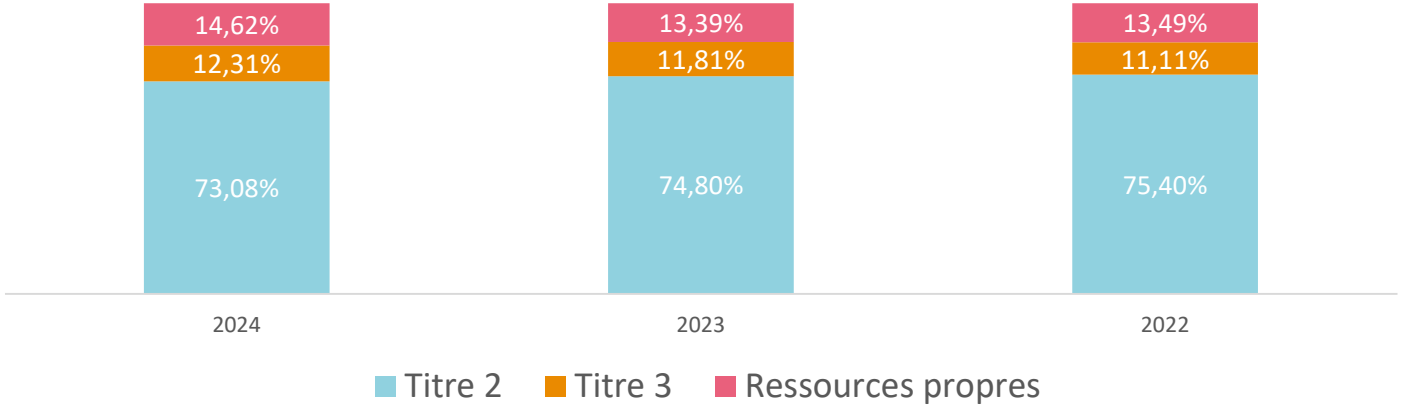
# 5. Les rémunérations

## 5.1 La masse salariale

❖ Les plafonds d'emploi

| | | 2024 | | Rappel 2023 | | Rappel 2022 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Emplois financés par l'État Titre 2 | | **73,08 %** | **95** | 74,80 % | 95 | *75,40 %* | *95* |
| Emplois financés par l'établissement | Titre 3 | **12,31 %** | **16** | 11,81 % | 15 | *11,11 %* | *14* |
| | Ressources propres | **14,62 %** | **19** | 13,39 % | 17 | *13,49 %* | *17* |
| **Total** | | **100 %** | **130** | 100 % | 127 | *100 %* | *126* |

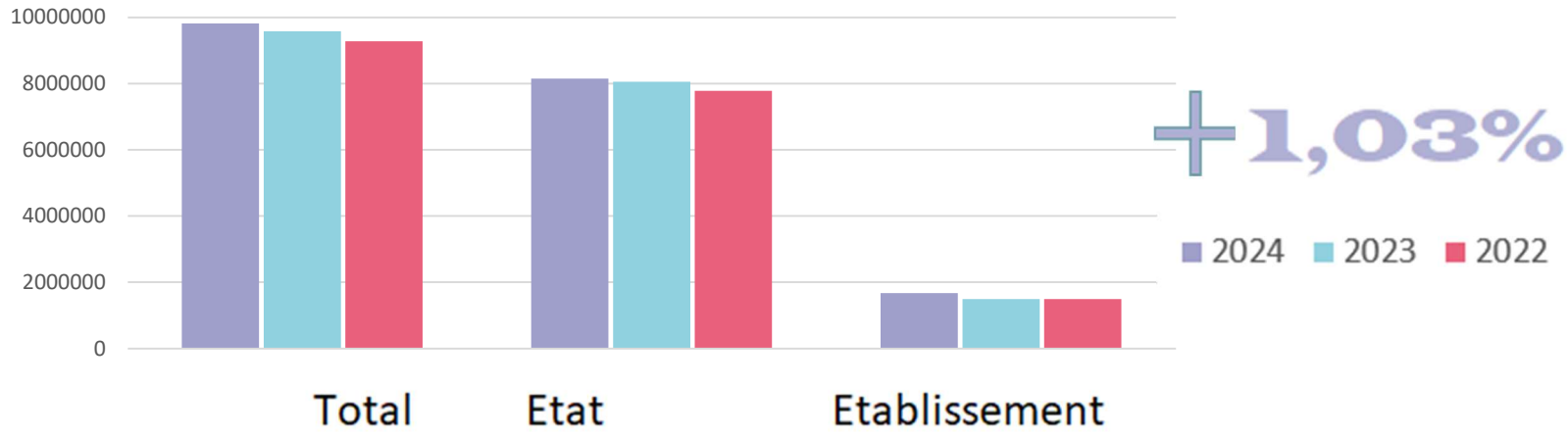
❖ Répartition de la masse salariale par budget



❖ Répartition de la masse salariale par budget et natures de dépenses

| Budget | Nature | 2024 | Rappel 2023 | Rappel 2022 |
|---|---|---|---|---|
| **État** | Rémunérations principales | 4 166 729 € | *4 094 817 €* | *3 913 346 €* |
| | Rémunérations accessoires | 474 137 € | *406 147 €* | *407 297 €* |
| | Prestations sociales | 55 681 € | *72 813 €* | *63 070 €* |
| | **Coût total employeur** | **8 144 065 €** | ***8 054 191 €*** | ***7 777 098 €*** |
| **Établissement** | Rémunérations principales | 808 889 € | *762 299 €* | *709 841 €* |
| | Rémunérations accessoires | 482 104 € | *380 775 €* | *425 683 €* |
| | Prestations sociales | 2 871 € | *6 658 €* | *6 513 €* |
| | **Coût total employeur** | **1 673 173 €** | ***1 495 373 €*** | ***1 493 239 €*** |
| **Total coût employeur** | | **9 817 238 €** | ***9 571 869 €*** | ***9 270 487 €*** |

Évolution des différents budgets



❖ Répartition de la masse salariale par filière et genre

| | 2024 | | | Rappel 2023 | Rappel 2022 |
|---|---|---|---|---|---|
| | **Femmes** | **Hommes** | ***Tous*** | *Tous* | *Tous* |
| E-EC[9] | **803 527 €** | **3 042 308 €** | ***3 845 835 €*** | *3 693 183 €* | *3 714 092 €* |
| BIATSS | **1 208 565 €** | **753 235 €** | ***1 961 800 €*** | *1 904 909 €* | *1 681 985 €* |
| **Total** | **2 012 092 €** | ***3 795 543 €*** | | ***5 598 092 €*** | ***5 396 078 €*** |
| | **5 807 635 €** | | | | |

Rémunérations brutes hors vacataires et indemnités des personnels mis à disposition.

Masse salariale annuelle moyenne par genre



**39 452 €**

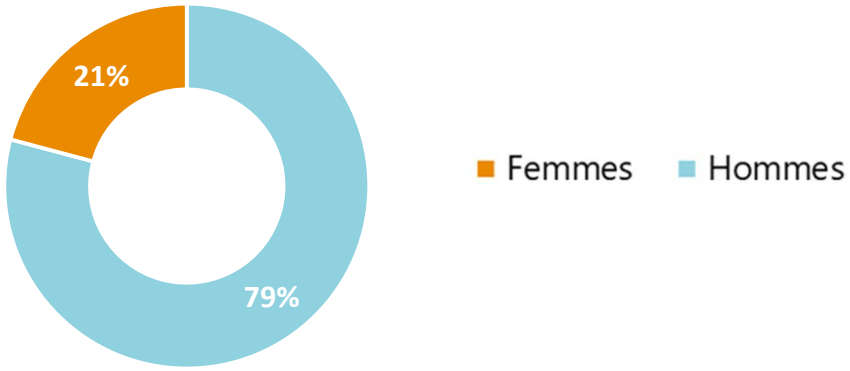




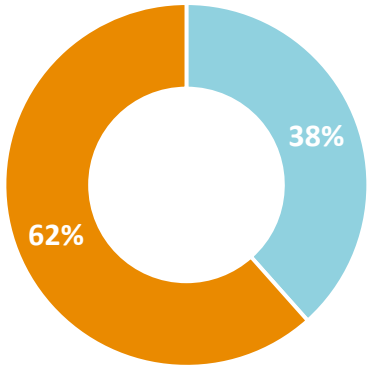
**50 607 €**

[9] E-EC Enseignants, enseignants-chercheurs, ATER, doctorants et post-doctorants

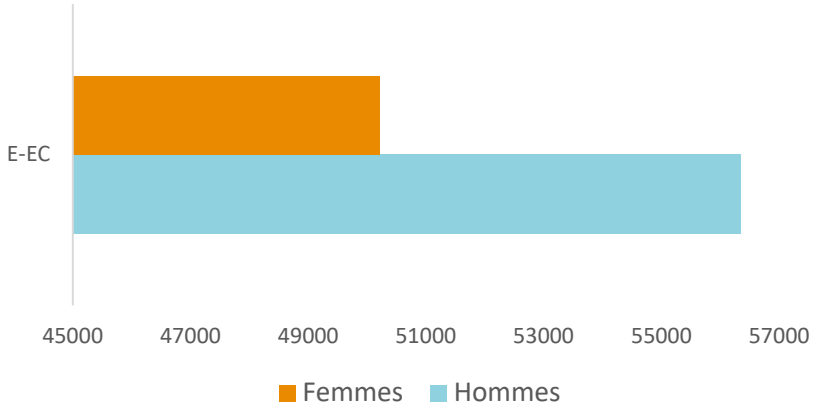
Répartition de la masse salariale chez les E-EC par genre



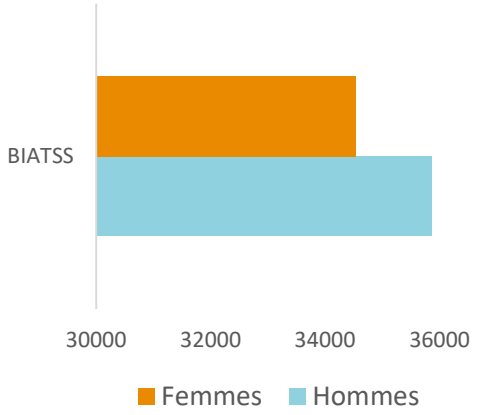

Répartition de la masse salariale chez les BIATSS par genre




Masse salariale annuelle moyenne par filière et genre




**Différence moyenne : la masse salariale est inférieure de 6 118 € pour les femmes**




**Différence moyenne : la masse salariale est inférieure de 1 337 € pour les femmes**

❖ Rémunération brute annuelle moyenne des personnels EC et BIATSS par catégorie, genre et tranches d'âges

| Statut | Titulaires | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Genre | Hommes | | | | | Femmes | | | | |
| Tranches d'âge | 21-30 | 31-40 | 41-50 | 51-60 | 60+ | 21-30 | 31-40 | 41-50 | 51-60 | 60+ |
| **EC** | | | | | | | | | | |
| PU | | | NC | 69 245 | NC | | | | NC | |
| MCF | | NC | 54 435 | 58 742 | NC | | | NC | NC | |
| PRAG/PRCE | | | NC | 57 687 | NC | | | 48 468 | NC | |
| ATER, Ens., Pos-Doctorants et Doctorants | | | | | | | | | | |
| **BIATSS** | | | | | | | | | | |
| Catégorie A | | NC | NC | NC | NC | | NC | NC | NC | NC |
| Catégorie B | | | | NC | | | | NC | 35 170 | NC |
| Catégorie C | | | | NC | | | | | NC | NC |

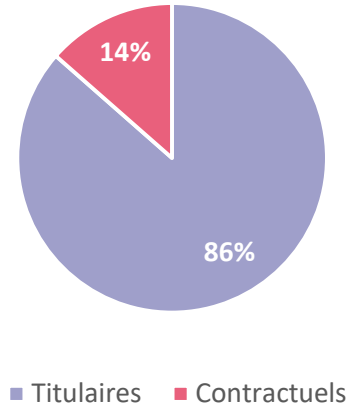
| Statut | Contractuels | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Genre | Hommes | | | | | Femmes | | | | |
| Tranches d'âge | 21-30 | 31-40 | 41-50 | 51-60 | 60+ | 21-30 | 31-40 | 41-50 | 51-60 | 60+ |
| **EC** | | | | | | | | | | |
| PU | | | | | | | | | | |
| MCF | | | | | | | | | | |
| PRAG/PRCE | | | | | | | | | | |
| ATER, Ens., Pos-Doctorants et Doctorants | 27 311 | NC | | | | NC | NC | | | |
| **BIATSS** | | | | | | | | | | |
| Catégorie A | NC | NC | NC | NC | | NC | NC | NC | NC | |
| Catégorie B | | NC | NC | | | NC | NC | NC | NC | |
| Catégorie C | | NC | | | | | | | NC | |

## 5.2 Rémunérations des E-EC

❖ Répartition de la masse salariale par type de rémunérations, statut et genre

| | 2024 | | | | | Rappel 2023 | Rappel 2022 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Statut | Titulaires | | Contractuels | | Total | | |
| Nature/Genre | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | | | |
| Rémunérations principales | 2 196 615 € | 553 242 € | 391 967 € | 124 911 € | **3 266 735 €** | *3 198 222 €* | *3 212 366 €* |
| Rémunérations accessoires | 439 717 € | 116 418 € | 5 413 € | 2 593 € | **561 548 €** | *449 577 €* | *455 912 €* |
| Prestations sociales | 29 159 € | 10 045 € | 1 437 € | 519 € | **41 160 €** | *40 670 €* | *45 814 €* |
| Coût total employeur | **2 665 491 €** | **679 705 €** | **398 817 €** | **125 430 €** | **3 869 443 €** | *3 688 469 €* | *3 714 092€* |
| Total | **3 345 196 €** | | **524 247 €** | | | | |

Pourcentage de masse salariale par statut

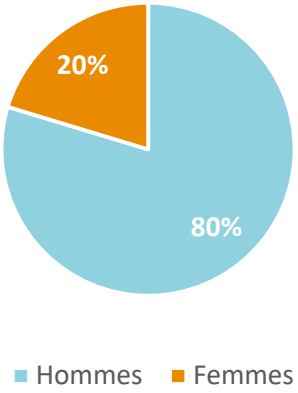



Les titulaires femmes représentent 20 % de la masse salariale

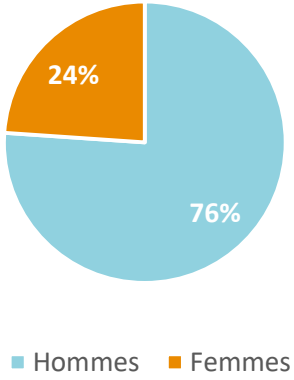
Les contractuels femmes : 24 %

Ceci montre une légère augmentation du nombre de femmes.

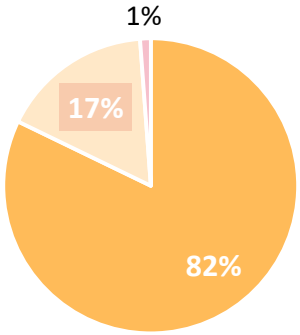
Pourcentage de masse salariale des titulaires par genre



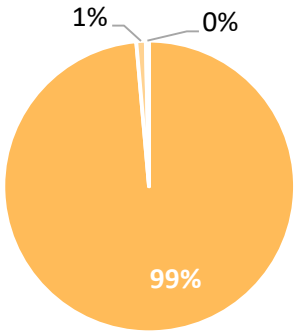

Pourcentage de masse salariale des contractuels par genre




Types de rémunérations pour les titulaires




Types de rémunérations pour les contractuels







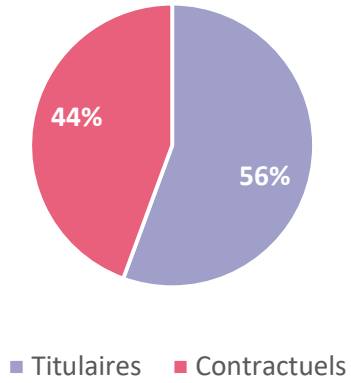
L'essentiel de la rémunération des contractuels est une rémunération principale, contrairement aux titulaires pour lesquels l'accessoire représente 17 % de la rémunération.

## 5.3 Rémunérations des BIATSS

❖ Répartition de la masse salariale par type de rémunérations, statut et genre

| | 2024 | | | | | Rappel 2023 | Rappel 2022 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Statut | Titulaires | | Contractuels | | Total | | |
| Nature/Genre | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | | | |
| Rémunérations principales | 316 916 € | 552 783 € | 333 584 € | 505 601 € | ***1 708 884 €*** | 1 654 180 € | *1 410 821 €* |
| Rémunérations accessoires | 87 227 € | 128 917 € | 9 236 € | 21 145 € | ***246 525 €*** | 211 927 € | *247 396 €* |
| Prestations sociales | 3 689 € | 7 468 € | 2 584 € | 3 651 € | ***17 392 €*** | 38 802 € | *23 769 €* |
| Coût total employeur | 407 832 € | 689 168 € | 345 404 € | 530 397 € | ***1 972 801 €*** | *1 904 909 €* | *1 681 986 €* |

Pourcentage de masse salariale par statut

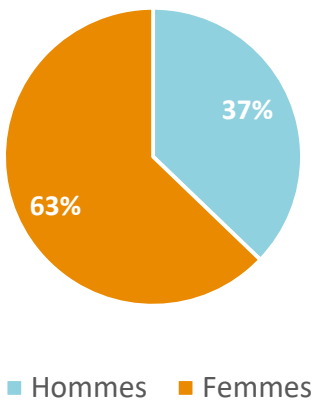



Les titulaires femmes représentent 63 % de la masse salariale

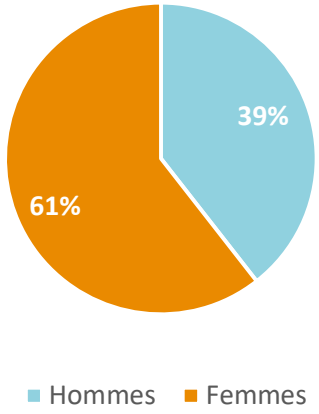
Les contractuels femmes : 61 %

Cette proportion est équivalente aux effectifs hommes/femmes

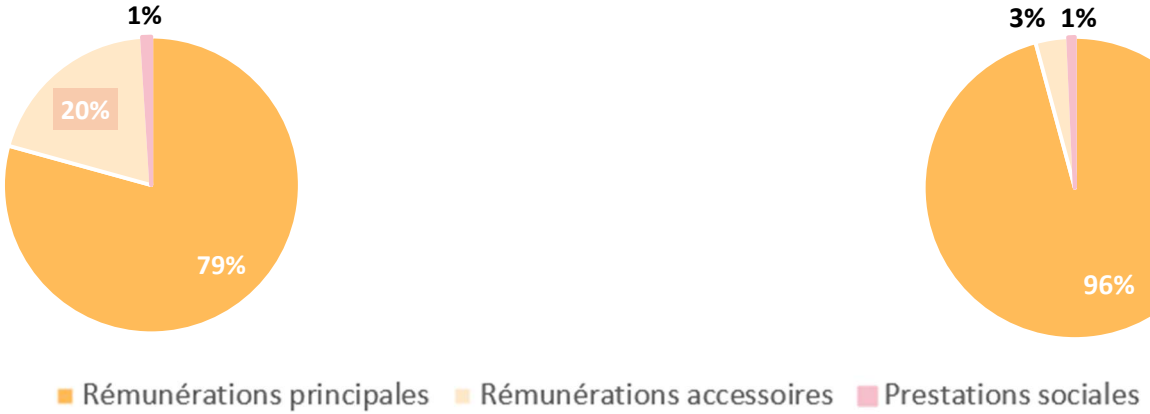
Masse salariale des titulaires par genre




Masse salariale des contractuels par genre




Types de rémunérations pour les titulaires




Types de rémunérations pour les contractuels



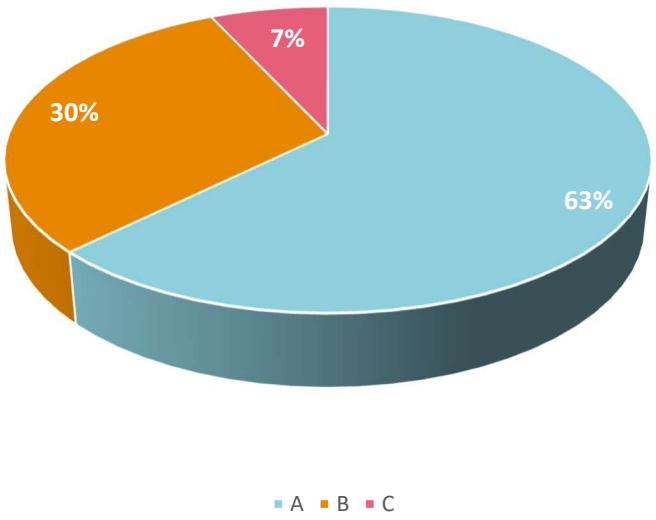

L’essentiel de la rémunération des contractuels est une rémunération principale, contrairement aux titulaires pour lesquels l’accessoire représente 20 % de la rémunération.

❖ Répartition de la rémunération brute par catégorie

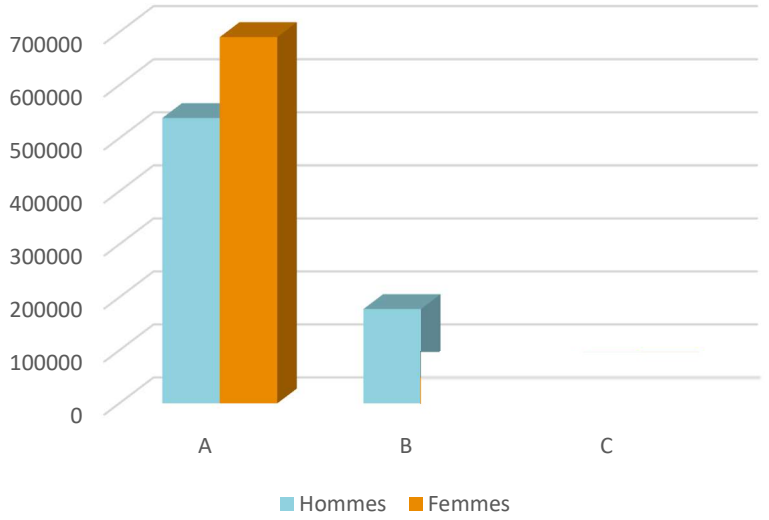
| | 2024 | | | | Rappel 2023 | | Rappel 2022 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Hommes** | **Femmes** | **Total** | **%** | ***Montant*** | ***%*** | ***Montant*** | ***%*** |
| A | 538 211 € | 690 710 € | **1 228 921 €** | 63 % | *1 188 594 €* | *62 %* | *899 035 €* | *53,45%* |
| B | 177 981 € | 49 181 € | **597 162 €** | 30 % | *524 390 €* | *28 %* | *509 250 €* | *30,28%* |
| C | Non communicable* | Non communicable* | **135 717 €** | 7 % | *191 435 €* | *10 %* | *273 700 €* | *16,27%* |
| **Moyenne** | Non communicable* | Non communicable* | ***653 933 €*** | | ***634 408 €*** | | ***560 662 €*** | |
| **Total Général** | Non communicable* | Non communicable* | **1 961 800 €** | | ***1 904 419 €*** | | ***1 681 985 €*** | |

*Respect RGPD

Répartition par catégorie



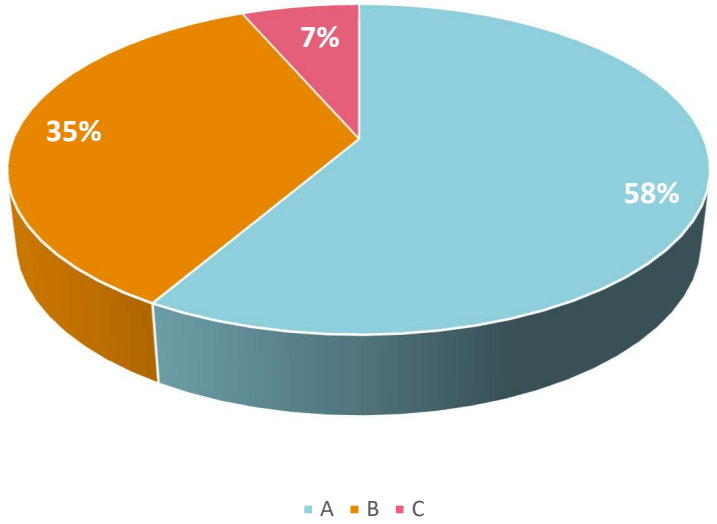

Répartition par catégorie et par genre



❖ Répartition de la rémunération accessoire par catégorie

| | 2024 | | Rappel 2023 | | Rappel 2022 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Total** | **%** | ***Montant*** | **%** | ***Montant*** | **%** |
| A | **143 855 €** | *58 %* | 110 251 € | *52 %* | *111 072 €* | *50 %* |
| B | **86 734 €** | *35 %* | 79 773 € | *38 %* | *78 905 €* | *35 %* |
| C | **15 936 €** | *7 %* | 21 413 € | *10 %* | *32 299 €* | *15 %* |
| **Total Général** | **246 526 €** | **100 %** | **211 437 €** | **100 %** | **222 276 €** | **100 %** |

Répartition de la rémunération accessoire par catégorie



# 6. La santé et la sécurité au travail :

## 6.1 Les risques professionnels

❖ Nombre d'accidents de travail

| | 2024 | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | **Type** | **Nombre** | **Jour d'Arrêts** | **Agent** | **Tranche d'âge** |
| Nombre d'accidents de trajet déclarés | **1Transport en commun** | 1 | 3 | H | 25-30 |
| Nombre d'accidents en service déclarés | **/** | / | / | / | / |
| **Total Général** | | **1** | **3** | **1** | |

L'accident de trajet a eu lieu sur la plage horaire de 8h/10h, pour un personnel de la catégorie des enseignants.

## 6.2 La médecine du travail

Le suivi médical des agents est pris en charge par un médecin sur le site de l'ENIB, il assure en moyenne une permanence de deux matinées par mois.



Le décret n° 2020-647 du 27 mai 2020 relatif aux services de médecine de prévention dans la fonction publique de l'État décrit les modalités de la surveillance médicale apportée aux agents.

Art. 24-1.-Les agents qui ne relèvent pas de l'article 24 bénéficient d'une visite d'information et de prévention tous les cinq ans.
« Cette visite peut être réalisée par le médecin du travail, un collaborateur médecin ou un infirmier dans le cadre d'un protocole écrit.
« La visite d'information et de prévention a pour objet :
« 1° D'interroger l'agent sur son état de santé ;
« 2° De l'informer sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail ;
« 3° De le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre ;
« 4° D'identifier si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail ;
« 5° De l'informer sur les modalités de suivi de son état de santé par le service et sur la possibilité dont il dispose, à tout moment, de bénéficier d'une visite à sa demande avec le médecin du travail.
« A l'issue de toute visite d'information et de prévention, si elle n'est pas réalisée par le médecin du travail, le professionnel de santé qui a effectué cette visite peut, s'il l'estime nécessaire, orienter sans délai l'agent vers le médecin du travail dans le respect du protocole précité. Il informe l'agent de la possibilité d'être reçu par un médecin du travail.
« Les agents fournissent à leur administration la preuve qu'ils ont satisfait à cette obligation. »

❖ Répartition des visites par motifs

| Total | Surveillance médicale | Surveillance médicale particulière | Visite à la demande |
|---|---|---|---|
| 104 | 92 | 3 | 9 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| Total | 88.5 % | 3 % | 8.5 % |

80 % des personnels sont à jour de leur visite de prévention : augmentation de 50 % par rapport à 2023 (39 %)

Dont 16 % de prise en charge de nouveaux agents.

Des visites de postes sont réalisées deux fois par an, à intervalle de 6 mois : elles permettent d'évaluer les mesures prises suite aux préconisations médicales.

Plusieurs agents ont bénéficié de prescription pour du matériel adapté. L'achats de ces matériels, a été pris en charge par l'administration.

# 7. L'organisation du travail et l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail,

Le temps de travail applicable dans la fonction publique de l'État, est de 1607 heures de travail effectif annuel.

7.1 Les cycles de travail

Pour les personnels enseignants-chercheurs, il est composé :

- pour moitié d'une activité d'enseignement correspondant à 128 heures de cours magistraux ou 192 heures de travaux dirigés ou pratiques, ou toute autre combinaison équivalente à 192 heures de travaux dirigés ou pratiques,
- pour moitié d'une activité de recherche.

Pour les personnels enseignants :

Les obligations d'enseignement doivent être remplies selon le corps d'appartenance :

| | |
|---|---|
| Professeur des universités<br>Maître de conférences<br>ATER | 128 h de cours magistraux ou 192 heures de travaux pratiques ou dirigés |
| Professeur agrégé<br>Professeur certifié | 384 h ETD |
| Doctorants avec charge d'enseignement (ACE) | 64h |

Pour les personnels BIATSS

La « circulaire du temps de travail BIATSS », validée par le comité technique du 01/07/2014 est en vigueur à l'ENIB.

Outre les références aux textes règlementaires, elle traite et illustre :

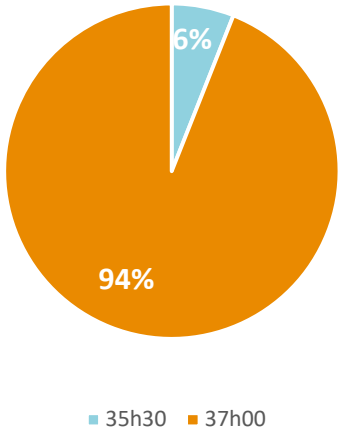
- les cycles de travail,
- le décompte du temps de travail,
- les droits à congés,
- les autorisations d'absences,
- le CET (Compte Épargne Temps)

Elle est complétée par deux annexes : « Congés » et « Autorisations d'absences » qui précisent au cas par cas la durée ainsi que les pièces justificatives à fournir.

La charte relative à la mise en œuvre expérimentale du télétravail aux personnels BIATSS de l'ENIB, a été validée par le Comité Technique du 4 avril 2022., mise à jour en 2024 (listes des activités télé travaillables)

❖ Répartition des effectifs en fonction au cours de l'année 2024 selon les cycles de travail

| | **2024** | |
|---|---|---|
| | 35h30 | 37h00 |
| **Effectifs** | **3** | **50** |
| Hommes | 2 | 18 |
| Femmes | 1 | 32 |



7.2 Les quotités de temps de travail

Tous les agents, qu'ils soient titulaires, stagiaires ou non-titulaires peuvent demander à exercer leur activité à temps partiel, selon des quotités allant de 50 %, 60 %, 70 %, 80 %, 90 % d'un temps plein.

La durée de l'autorisation est accordée pour six mois ou un an, et est renouvelable pour la même durée par tacite reconduction dans la limite de trois ans.

Modalités d'octroi du temps partiel :

- De droit : Selon les quotités de 50 à 80 % :
  Raisons familiales ; Handicap

  Selon les quotités de 50 à 90 % :

  Temps partiel thérapeutique suite à congés maladie
- Sur autorisation : Selon des quotités de 50 à 90 % ;
  Après examen des nécessités de service

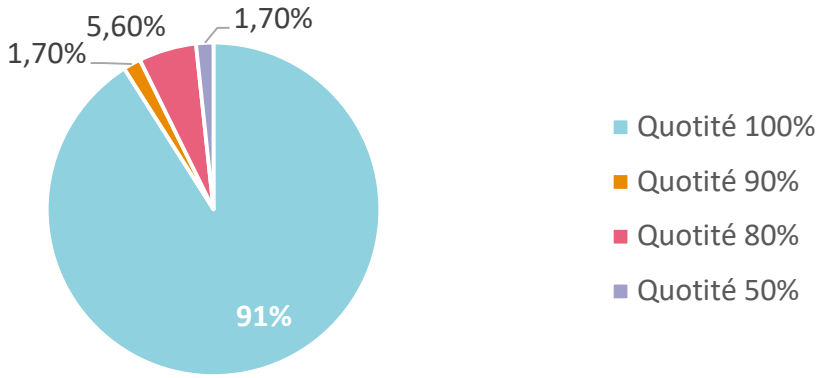
❖ Répartition des quotités par filière, statut et genre sur l'année 2024

| | **2024** | | | | | | | | | | ***Rappel 2023*** | ***Rappel 2022*** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **E-EC Titulaires** | | **E-EC Contractuels** | | **BIATSS Titulaires** | | **BIATSS Contractuels** | | **Total** | | | |
| | **H** | **F** | **H** | **F** | **H** | **F** | **H** | **F** | **Effectifs** | **%** | ***Total*** | ***Total*** |
| Quotité 100 % | 38 | 9 | 13 | 4 | 8 | 15 | 11 | 17 | **115** | **91 %** | *112* | *115* |
| Quotité 90 % | 1 | | | | 1 | | | | **2** | **1,7 %** | *3* | *3* |
| Quotité 80 % | 1 | 2 | | | 1 | 3 | | | **7** | **5,6 %** | *7* | *5* |
| Quotité 70 % | | | | | | | | | **0** | | *1* | *1* |
| Quotité 50 % | 1 | 1 | | | | | | | **2** | **1,7 %** | | |
| **Total** | 41 | 12 | 13 | 4 | 10 | 18 | 11 | 17 | **126** | **100 %** | ***123*** | ***124*** |

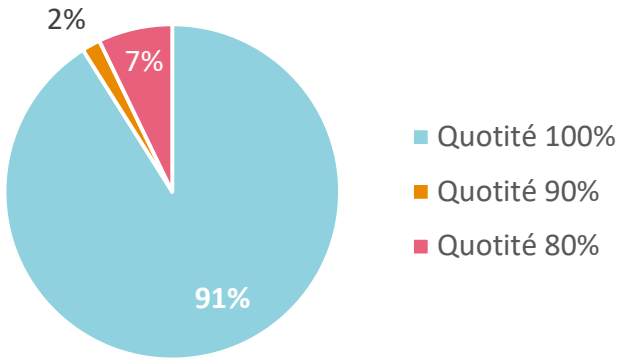
100 % des demandes sont sur autorisation

Les agents contractuels sont tous à une quotité de travail de 100 %. Parmi les titulaires, la **quotité 80 %** domine chez les femmes ; les hommes optent davantage pour les **90 %**.

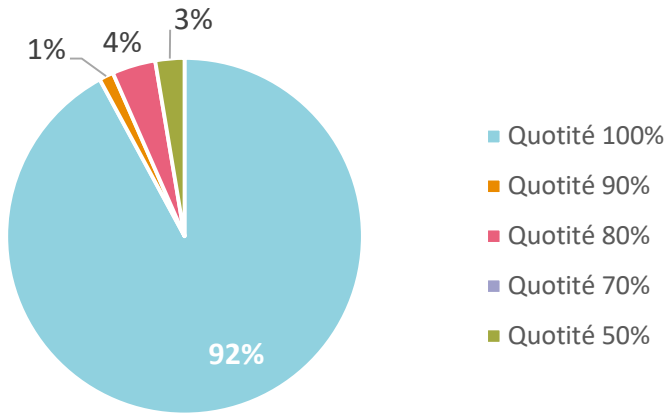
Répartition des effectifs selon la quotité de travail en 2024




Quotité des BIATSS




Quotité des enseignants




La répartition de temps plein/temps partiels est très similaire quelle que soit la population

## 7.3 Le télétravail

Selon la charte relative à la mise en œuvre expérimentale du télétravail aux personnels BIATSS de l'ENIB, le télétravail peut être reconduit chaque année sur simple demande par l'agent lors de son entretien professionnel. Ce renouvellement fait l'objet d'une demande expresse.

Une allocation d'un montant journalier de 2,88€ est versée par trimestre dans la limite d'un montant annuel plafonné à 253,44€, soit 88 jours de télétravail à l'année (22 jours par trimestre maximum).

Cette démarche s'inscrit dans une volonté d'amélioration de la qualité de vie au travail de ses personnels et participe à :

- Une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie privée,
- La modernisation des pratiques de l'administration,
- L'innovation des modes de travail en promouvant le management par objectifs, qui se traduit par la confiance et la responsabilisation,
- Une démarche du développement durable (réduction des mobilités).

Une campagne « demande d'autorisation de télétravail » a lieu en début d'année universitaire pour l'ensemble des personnels BIATSS, pour les agents recrutés pendant l'année la demande est faite au fil de l'eau

.

Au cours de l'année 2024, **37** agents ont effectué au moins un jour de télétravail, qui s'effectue au domicile déclaré de l'agent, soit 69 % du personnel éligible.

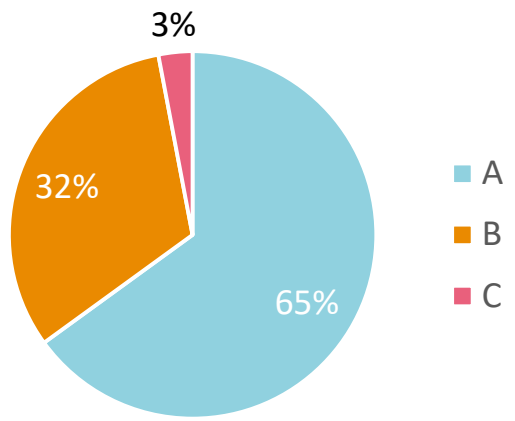
Au 31/12/2024 : 26 agents sur 55 éligibles effectuent du télétravail, soient 47 % contre 64 % en 2023.

Aucune demande de télétravail n'a été refusée.

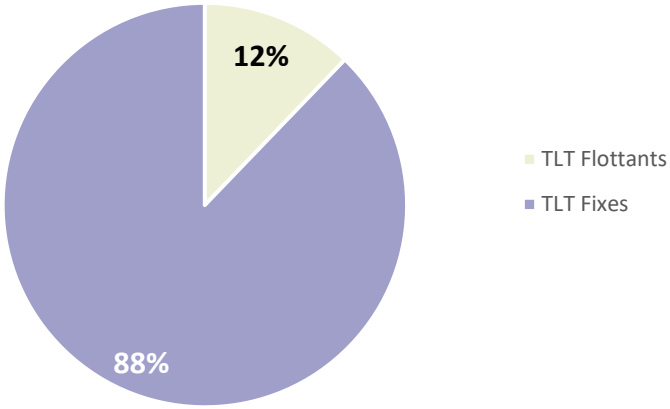
❖ Répartition des télétravailleurs par statut, catégorie et genre

| **2024** | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Catégorie | **Titulaires** | | **Contractuels** | | | |
| | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | **Total** | Pourcentage |
| A | 4 | 8 | 5 | 7 | **24** | **65 %** |
| B | 1 | 8 | | 3 | **12** | **32 %** |
| C | | 1 | | | **1** | **3 %** |
| **Total** | **5** | **17** | **5** | **10** | **37** | **100 %** |

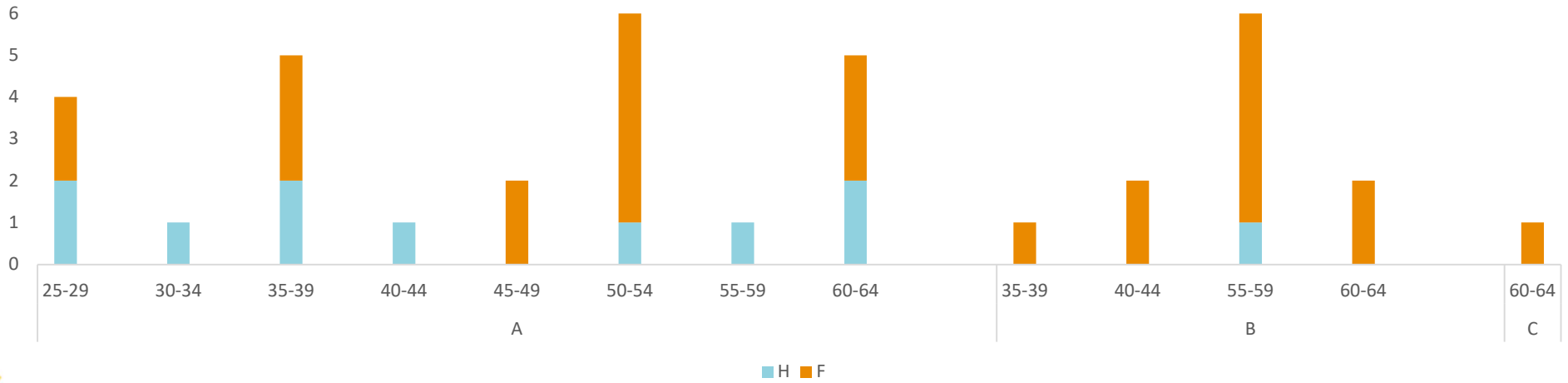
Répartition des agents télétravaillant par catégorie




Répartition des jours fixes/flottants




Répartition des agents télétravaillant par catégorie, tranche d'âge et genre




Le télétravail est majoritairement pratiqué par des femmes et tout particulièrement parmi les agents titulaires.

La catégorie A, qui regroupe les cadres et agents de maîtrise, est la plus représentée en télétravail, (titulaires et contractuels).

## 7.4 Les comptes épargne-temps

Textes et lois de référence :

Code général de la fonction publique : article L 621-4

Décret N°2002-634 du 29 avril 2002 portant création du compte épargne temps dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature

Arrêté du 28 août 2009 relatif au compte épargne temps dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature

- Nombre de comptes CET ouverts au 31/12/2024

| Catégorie | Nombre de CET avant 2024 | | Nombre de CET ouverts en 2024 | | Total CET |
|---|---|---|---|---|---|
| | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | |
| A | 5 | 9 | | | **14** |
| B | 5 | 9 | | | **14** |
| C | 1 | 3 | | | **4** |
| **Total** | **11** | **21** | **0** | **0** | **32** |

| | | | |
|---|---|---|---|
| **Total** | **32** | **0** | **32** |

Aucun compte épargne n'a été ouvert en 2024.

❖ Nombres de jours stockés sur le CET au 31/12/2024

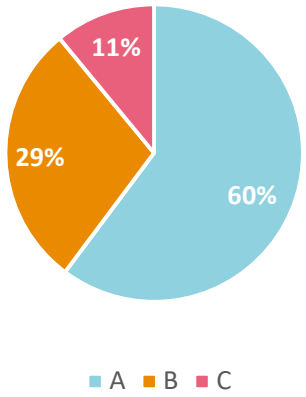
| Catégorie | Solde des jours CET au 31/12/2024 | | | Nombre de jours déposés | | Jours déposés | Agents ayant déposé des jours | | Total | *Rappel 2023* | *Rappel 2022* |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Total** | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes | | *Nb jours stockés* | *Nb jours stockés* |
| A | **274** | 117 | 157 | 2 | 10 | **12** | 1 | 1 | 2 | *236* | *229* |
| B | **131** | 20 | 111 | | | **0** | | | 0 | *142* | *132* |
| C | **55** | 5 | 50 | | | **0** | | | 0 | *63* | *45* |
| **Total** | **460** | **142** | **318** | **2** | **10** | **12** | | | **0** | **441** | **406** |
| | | **460** | | **12** | | **12** | **2** | | | | |

❖ Nombres de jours consommés au cours l'année par type de consommation (décret n° 2010-531 du 20 mai 2010)

| **2024** | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **Motifs** | **Tranche d'âge** | **Hommes Cat. A** | **Femmes Cat A** | **Total Durées en jour** |
| Départ en retraite | 65-69 | 15 | 35 | 50 |
| Mutation | 40-44 | | 16 | 16 |
| **Total** | | **15** | **51** | **66** |

75 % des jours consommés le sont au moment du départ en retraite.

Répartition des CET ouverts par catégorie




État des CET au 31/12/2024

| | Hommes | Femmes |
|---|---|---|
| CET ouverts | 11 | 21 |
| Jours épargnés | 137 | 282 |

65 % des CET sont détenus par des femmes qui représente 67 % des jours épargnés.

## 7.5 Les absences

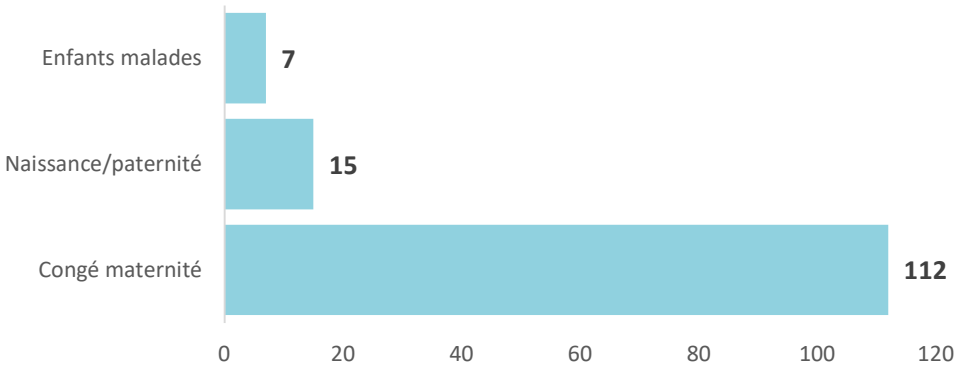
❖ Nombre d'agents ayant au moins une absence **hors raison de santé** et nombre de jours d'absence liés

| Filière /Catégorie | | Nombre de jours d'absences en 2024 | | | Nombre d'agents | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** |
| E-EC | | 13 | | **13** | 2 | | **2** |
| BIATSS | A | 15 | 124 | **139** | 1 | 3 | **4** |
| | B | | 1 | **1** | | 1 | **1** |
| | C | | 5 | **5** | | 1 | **1** |
| **Total** | | **28** | **130** | **158** | **3** | **5** | **8** |

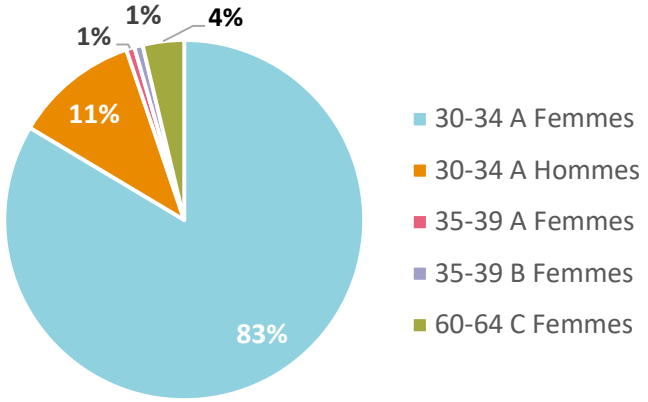
Soit une moyenne globale de **11 jours par agent pour 2024**, la moyenne était de 10 jours en 2023.

**BIATSS**

Nombre de jours hors raison de santé par motifs




Répartition des jours selon la catégorie et la tranche d'âge



**E-EC**

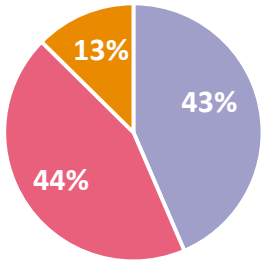
13 jours de congés ont été pris au titre du congé paternité.

❖ Nombre d'agents ayant au moins une absence **pour raison de santé** et nombre de jours d'absence liés

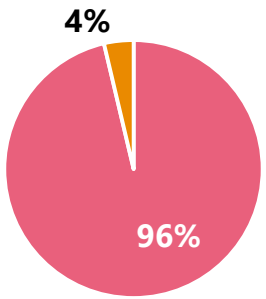
| Filière/Catégorie | | Nombre de jours d'absences | | | Nombre d'agents | | | *Rappel 2023* | *Rappel 2022* |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Hommes | Femmes | Total | Hommes | Femmes | Total | *Jours/Agents* | *Jours* |
| E-EC | | 178 | 149 | **327** | 8 | 4 | **12** | **296 / 10** | **187** |
| BIATSS | A | 18 | 406 | **424** | 4 | 5 | **9** | **583 / 10** | |
| | B | 1 | 320 | **321** | 1 | 7 | **8** | **218 / 8** | |
| | C | 60 | 36 | **96** | 2 | 2 | **4** | **55 / 2** | |
| **Sous Total BIATSS** | | **79** | **762** | **841** | **7** | **14** | **21** | **856 / 14** | **852** |
| **Total** | | **257** | **911** | **1168** | **15** | **18** | **33** | **1152 / 30** | **1039** |

Nombre de jours d'absence pour raison de santé, par motif

BIATSS




ENSEIGNANTS






❖ Répartition des jours selon la filière, la catégorie et la tranche d'âge

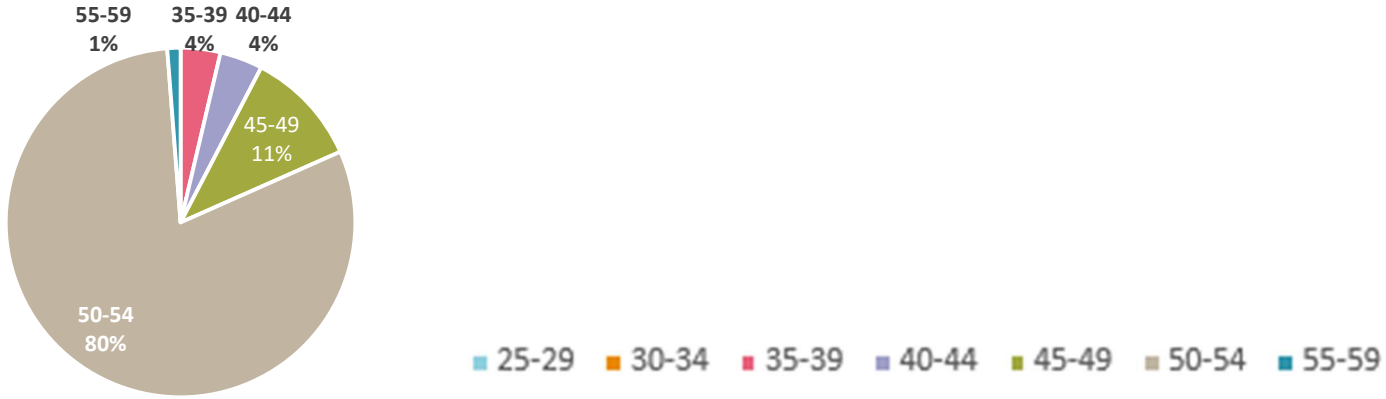
BIATSS

Le pourcentage d'arrêt est de 28 % pour les hommes et de 40 % pour les femmes.




E-EC

Le pourcentage d'arrêt est de 14,81 % pour les hommes et de 25 % pour les femmes.



7.6 Les jours de carence

| Catégorie | Nombre de jours de carence | | | Nombre d'agents | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Hommes | Femmes | **Total** | Hommes | Femmes | **Total** |
| **BIATSS** | | | | | | |
| A | 5 | 6 | **11** | 4 | 5 | **9** |
| B | 1 | 13 | **14** | 1 | 7 | **8** |
| C | 4 | 4 | **8** | 2 | 2 | **4** |
| **Sous Total** | **10** | **23** | **33** | **7** | **14** | **21** |

| **Enseignants Enseignants-Chercheurs** | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 9 | 6 | **15** | 8 | 4 | **12** |
| **Sous Total** | **9** | **6** | **15** | **8** | **4** | **12** |

| **Total** | **19** | **29** | **48** | **15** | **18** | **33** |
|---|---|---|---|---|---|---|

**40 %**








**60 %**

❖ Répartition de jours de carence par genre :

BIATSS :

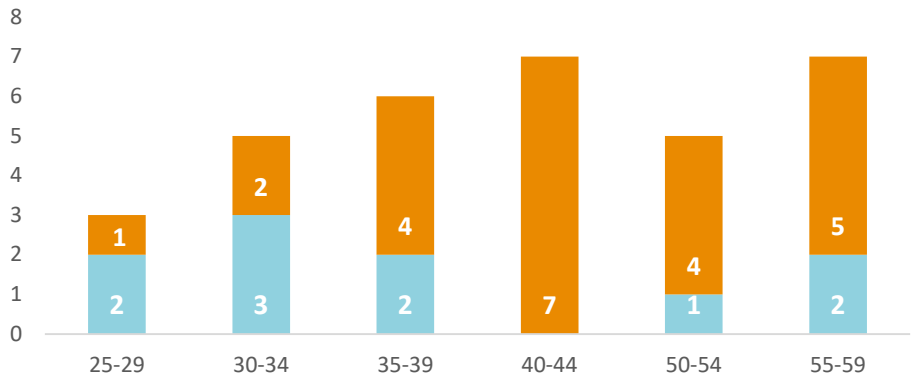
Femmes : 75 %

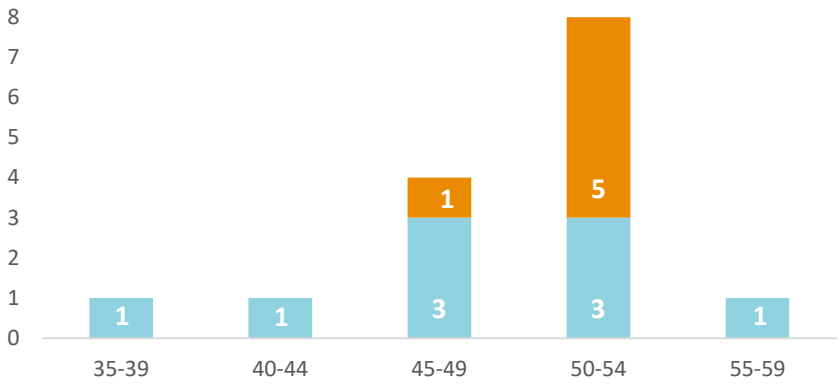
Hommes : 25 %

ENSEIGNANTS-EC :

Femmes : 38 %

Hommes : 62 %




**BIATSS :**

- Le nombre d'arrêts courts provoque des jours de carence
- On constate des arrêts plus nombreux chez les femmes, ce qui augmente mécaniquement les jours de carence.

**ENSEIGNANTS-EC :**

- La tranche 50-54 ans est la plus concernée avec 8 jours de carence (53 % du total)
- Les tranches 35-39, 40-44, et 55-59 ans sont peu représentées (1 jour chacune).
- Les hommes ont leurs jours concentrés dans la tranche 45-54 ans, alors que les femmes ont une répartition un peu plus large mais aussi un pic à 50-54 ans.

## 7.7 L'absentéisme

Taux d'absentéisme = (nombre total de jours d'absence / effectif total × nombre de jours ouvrés)

Taux d'absentéisme global 5 % (1,7 % pour les hommes ; 10,4 % pour les femmes)

Taux d'absentéisme E-EC 2,3 % (1,7 % pour les hommes ; 4,6 % pour les femmes)

Taux d'absentéisme BIATSS 8,3 % (1,8 % pour les hommes ; 13,2 % pour les femmes)

Le calcul du taux d'absentéisme tient compte de l'ensemble des congés maladie et pour raisons de santé.

| Filière | ***2024*** | | | ***Rappel 2023*** | ***Rappel 2022*** |
|---|---|---|---|---|---|
| | Durée totale des arrêts en jours | Nombre moyen de jours d'arrêts par agent | Nombres d'arrêts | *Durée J /Moy J /Nb Arrêts* | *Jours* |
| BIATSS | 926 | 35,6 jours | 26 | 942 j /36 j /26 | 852 |
| E- EC | 340 | 24,3 jours | 14 | 477 j /40 j /12 | 187 |
| **Total** | **1226** | **33,15 jours** | **40** | **1 419 jours / moy : 37 j / 38** | |

## 7.8 Les personnels en situation de handicap

Tout employeur du secteur public employant au moins 20 agents à temps plein ou équivalent est assujetti à une obligation d'emploi de personnes handicapées à hauteur de 6 % de son effectif. L'observation s'effectue au 31/12/N-1, à défaut, ils doivent s'acquitter d'une contribution financière auprès de FIPHFP (Le Fond pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique).

Un correspondant handicap pour les personnels de l'ENIB a été nommé.

**L'information des personnels handicapés**

Les personnels en situation de handicap peuvent obtenir des informations relatives à leur statut en consultant en sollicitant un rendez-vous auprès de personnes ressources telles que le correspondant handicap, les médecins de prévention ou l'assistante sociale des personnels, avec la garantie du respect de la confidentialité des échanges. Les informations ou évènements relayés par le secrétariat d'État chargé des personnes handicapées apparaissent régulièrement dans les actualités publiées sur l'intranet.

Une convention signée avec la MGEN le 04/03/2016 permet l'accueil des personnels de l'ENIB dans un espace d'accueil et d'écoute (E.A.E) où un psychologue peut être consulté.

Cette convention permet en outre, le financement de formation continue des personnels de l'ENIB autour des thématiques des Troubles musculosquelettiques (TMS) et des risques psychosociaux (RPS).

**Les aménagements de postes de travail**

Il n'y a pas eu d'aménagements de postes pour des personnels sur l'année 2024.

❖ Répartition des personnels en situation de handicap selon le statut et le genre

| | 2023 | |
|---|---|---|
| | Hommes | Femmes |
| Titulaires | 1 | 1 |
| Contractuels | 1 | 2 |
| **Total** | **2** | **3** |

❖ Évolution du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi

| | 2024 | Rappel 2023 | Rappel 2022 |
|---|---|---|---|
| Pourcentage des effectifs | 3,96 % | 4,07 % | 4,03 % |
| Proportion de la population féminine | 5,88 % | 6 % | 7 ,7 % |
| Proportion de la population masculine | 2,07 % | 2,07 % | 1,4 % |
| Proportion de la population enseignante | 1,5 % | 1 % | - |
| Proportion de la population BIATSS | 7,14 % | 8 % | 9,62 % |

Le taux chez les femmes (5,88 %) est plus de **2,8 fois supérieur** à celui des hommes (2,07 %).

## 7.9 Le Forfait Mobilités Durables

Conformément au décret n°2020-543 du 9 mai 2020 relatif au versement du « Forfait Mobilités Durables » dans la fonction publique de l'État, le FMD s'applique aux déplacements domicile-travail effectués depuis le 11 mai 2020 à vélo ou co-voiturage pour les agents de l'ENIB.

| | 2024 | | | | Rappel 2023 | Rappel 2022 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Mobilités** | **BIATSS** | | **ENSEIGNANTS** | | **Tous** | **Tous** |
| | Nombre d'agents | Somme | Nombre d'agents | Somme | Agents | Agents |
| Covoiturage (300 €) | 2 | 600 € | 2 | 500 € | 14 | 9 |
| Vélo (300 €) | 4 | 900 € | 8 | 2 300 € | | |
| **Total** | **6** | **1 500€** | **10** | **2 800€** | | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **Total nombre d'agents** | **16** | **Somme** | **4 300€** | **3400 €** | **1900 €** |

**+2 agents bénéficiaires** en 2024 (+14 %) → signe d'une **adoption croissante** du dispositif.

**+900 € de budget global** (+26,5 %) → augmentation significative du **montant total attribué**.

**Montant moyen/agent en hausse** (~+25,89 €) → les agents ont probablement :

- Utilisation des mobilités douces plus régulièrement (30 à 59 jours ou 60+ jours)

## 7.10 La vie sociale de l'établissement

Plusieurs moments d'échanges ponctuent la vie de l'école :

Les assemblées générales en début d'année universitaire et calendaire rassemblent l'ensemble du personnel pour la présentation des axes de gouvernance.

La journée « Small World » invite l'administration, l'enseignements et les étudiants dans un tour du monde, où chaque pays représenté fait connaitre ses spécialités culinaires, le tout accompagné en musique et chansons par les mélomanes de l'école.

Une amicale des personnels (ADP ENIB) propose différentes actions ainsi que des activités hors les murs :

- Activités sportives ou culturelles (Bowling, Escape Game, jeux de société, etc.)
- Apéritif à bord de l'Hydrographe lors des Fêtes Maritimes en 2024
- « Les petits plats avant les grands » : déjeuner participatif sur le thème des fêtes de fin d'année

## 8. Le dialogue social

La loi 2019-828 du 6 août 2019 définit un nouveau cadre du dialogue social, avec la création des comités sociaux d'administration (CSA) dans la fonction publique, nés de la fusion des comités techniques (CT) et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Les CSA sont chargés de l'examen des questions collectives de travail ainsi que des conditions de travail.[10]

Le **comité social d'administration** (CSA) est chargé d'examiner les questions collectives et les conditions de travail.

### 8.1 Les représentants du personnel

Nombres de représentants du CSA en 2024

| Comité Social d'administration | 2024 | | |
|---|---|---|---|
| | **Hommes** | **Femmes** | **Total** |
| Représentants l'administration | 1 | 2 | **3** |
| Représentants titulaires des personnels* | 4 | 1 | **5** |
| Représentants suppléants des personnels* | 2 | 2 | **4** |
| **Total** | **7** | **5** | **12** |

**SNPTES* : *3 titulaires / 2 suppléants*

*FSU* : *2 titulaires / 2 suppléants*




Décharge d'ETP de crédits de temps syndical

Volume de crédits de temps syndical

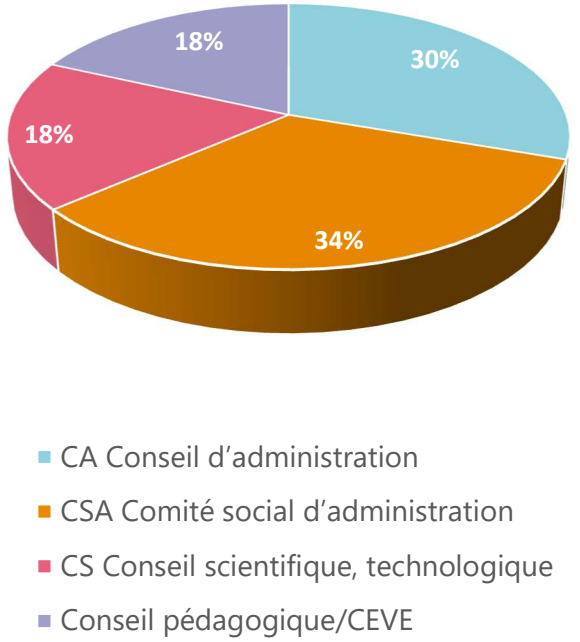
[10] Source : Fonction publique

8.2 Les réunions des instances au cours de l'année

❖ Nombre de réunions par instance

| | 2024 | *Rappel 2023* | *Rappel 2022* |
|---|---|---|---|
| ***EPA**** | | | |
| CA Conseil d'administration | 7 | *6* | *7* |
| CA Conseil d'administration restreint | 10 | *9* | |
| CSA Comité social d'administration | 10 | *7* | |
| CS Conseil scientifique, technologique | 4 | *5* | *7* |
| CST Conseil scientifique, technologique restreint | | *4* | |
| Conseil pédagogique | 4 | *5* | *6* |
| CT Comité technique | | | *7* |
| CHSCT jusqu'en 2022 | | | *4* |
| ***EPSCP**** | | | |
| CA Conseil d'administration | 3 | | |
| CSA Comité social d'administration | 1 | | |
| CST Conseil scientifique | 2 | | |
| Conseil des études et de la vie étudiante | 2 | | |
| **TOTAL** | **43** | **36** | **31** |

*Deux statuts différents au cours de l'année civile pour l'ENIB : EPA (établissements publics à caractère administratif), puis EPSCP : (établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel).



❖ Nombre de jours d'autorisations d'absence accordées selon motifs pour participer aux réunions :

| Intitulé | Réunion de travail convoquée par l'administration ou à une négociation au cours de l'année en application du II de l'article 15 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982. | Réunions d'un organisme directeur ou au congrès d'un syndicat au cours de l'année en application de l'article 13 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982. |
|---|---|---|
| **Nombre** | Aucune autorisation d'absence déposée pour participer aux GT primes et aux préparations CSA. | **27 jours et demi** |

8.3 Les grèves

Un fait de grève sur l'année 2024, 2 jours non travaillés.

# 9. Réalisations et remerciements

La réalisation du Rapport Social Unique 2024

Cette édition du Rapport Social Unique a été réalisée par Madame CORSAINT, gestionnaire au service ressources humaines.

Sont remerciées toutes les personnes et les services ayant contribués à l'élaboration et/ou à la relecture de ce Rapport Social Unique 2024.

Madame LAYAT (directrice générale des services),

Madame CLUS-FEUNTEUNA (responsable du service ressources humaines),

Madame DELABRE (cheffe du cabinet),

Madame DIAS (contrôleuse de gestion),

Madame KERGLONOU (gestionnaire au service patrimoine),

Madame LE CRAS (gestionnaire au service ressources humaines),

Madame COULOIGNIER (stagiaire au service ressources humaines).

**Présentation aux instances :**

Comité social d'administration (17 septembre 2026) : (avis)

Conseil d'administration (16 octobre 2026) : (décision)