



RÉVÉLATEUR D'INGÉNIEURS
DEPUIS 1961



Rapport Social Unique S U 2023



École Nationale d'Ingénieurs de Brest (ENIB)

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

Bienvenue dans le second Rapport Social Unique (RSU) de l'ENIB, un établissement en constante évolution et engagée dans une démarche proactive de développement durable. Ce rapport marque une étape importante dans notre engagement envers la transparence et la responsabilité, ainsi que dans notre volonté de contribuer positivement à la société et à l'environnement.

En tant qu'établissement d'enseignement supérieur, l'ENIB reconnaît sa responsabilité envers ses étudiants, son personnel, ses partenaires, et la communauté dans laquelle elle évolue. Nous sommes convaincus que notre succès ne se mesure pas seulement par nos performances académiques, mais également par notre impact social, environnemental et économique.

Ce rapport présente nos actions et initiatives dans les domaines clés de la responsabilité sociétale, notamment la gouvernance, l'enseignement et la recherche, l'engagement social, la gestion environnementale, et les relations avec nos parties prenantes.

Nous mettons en lumière nos réussites, mais également nos défis et nos engagements pour l'avenir. Alors que nous continuons notre parcours vers l'excellence et la durabilité, nous invitons toutes nos parties prenantes à s'engager avec nous dans cette démarche collective.

Ensemble, nous pouvons construire un avenir meilleur pour notre communauté et pour les générations futures.

Nous vous remercions de votre intérêt et de votre soutien continu.

Bien cordialement,

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	EMPLOI.....	10
1.1	Le plafond d'emploi.....	10
1.2	Les effectifs globaux.....	11
1.3	Les personnels enseignants et enseignants-chercheurs (E-EC).....	15
1.4	Les personnels techniques et administratifs.....	21
1.5	Le focus stagiaire	28
1.6	Les pyramides des âges	29
2	RECRUTEMENTS	34
2.1	Les mobilités.....	35
2.2	Le recrutement des titulaires.....	37
2.3	Le recrutement des contractuels.....	38
2.4	Le taux de rotation du personnel	41
3	PARCOURS PROFESSIONNELS	42
3.1	Les promotions et avancements des enseignants-chercheurs (EC)	42
3.2	Les promotions et avancement des titulaires Enseignants du second degré	44
3.3	Les promotions et avancement des titulaires BIATSS	46
3.4	Les demandes d'autorisations d'exercice d'une activité accessoire.....	47
3.5	Les examens professionnels	48
4	FORMATION	49

4.1	Les agents en formation	50
4.2	Les formations dispensées	53
4.3	Le nombre et la durée des formations	54
5	REMUNERATIONS.....	55
5.1	La masse salariale	55
5.2	Rémunérations des E-EC.....	59
5.3	Rémunérations des BIATSS	61
6	SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL.....	65
6.1	Les risques professionnels chiffres modifiés.....	65
6.2	Les bénéficiaires d'un temps partiel thérapeutique.....	65
6.3	La médecine du travail.....	65
7	ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL.....	67
7.1	Les cycles de travail.....	67
7.2	Les quotités de temps de travail	68
7.3	Le télétravail	71
7.4	Les droits à congé	72
7.5	Les comptes épargne-temps.....	73
7.6	Les absences.....	75
7.7	Les jours de carence	78
7.8	Les personnes en situation de handicap.....	80
7.9	Le Forfait Mobilités Durables	82

7.10	La vie sociale de l'établissement.....	83
8	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

2023

59 123 agents

59%



41%

43% BIATSS

57% ENSEIGNANTS

740 étudiants

Âge moyen
46 ans

2 laboratoires
LABSTICC & IRDL

Organigramme de l'ENIB



DIRECTION ENIB

RECHERCHE	ETUDES	DIRECTION GENERALE DES SERVICES	
Lab-Sticc	Département électronique	Affaires juridiques	Cabinet
IRDL ENIB	Département informatique	Cellule d'analyse et d'aide au pilotage	Centre Européen de Réalité Virtuelle
Innovation	Département mécatronique	Communication	Finances
Relations internationales	Responsables masters	Gestion administrative de la Recherche	Moyens d'enseignement
Missions géographiques	Responsables semestres	Numérique - SNUM	Patrimoine
Relations avec les entreprises	Coordinateurs disciplinaires	Pôle documentaire ingénierie	Promotions, recrutement, concours
	Emplois du temps	Relations Entreprises	Relations Internationales
		Ressources humaines	Scolarité

1 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 31/12/2023						
95 emplois						
BIATSS 38			ENSEIGNANTS 57			
ITRF ²		AENES ³				
		SGS	1	PR	10	
IGR	1	ADA	4	MCF	28	
IGE	9					
ASI	3			PRAG	14	
TCH	8	SASU	7	PRCE	5	
C-TC	4	ADJA ENES	1			

Plafond
d'emploi
127



Plafonds d'emploi du titre III au 31/12/2023	
15 emplois	
BIATSS contractuels	ENSEIGNANTS contractuels

Plafond d'emploi « Hors Plafond » sur le budget « École » au 31/12/2023	
17 emplois	
BIATSS contractuels	ENSEIGNANTS contractuels

¹ Source : Vote du CA (Conseil d'administration) document « Compte financier 2023 ENIB »

² Ingénieurs et personnels Techniques, de Recherche et de Formation

³ Administration de l'éducation nationale et de l'enseignement 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

ENSEIGNANTS CHERCHEURS

PR : Professeur des universités

MCF : Maître de conférences

BIATSS AENES

ADA : Attaché d'administration

SASU (SAENES) Secrétaire

C-AD : Adjoint administratif

ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ

PRCE : Professeur certifié

PRAG : Professeur agrégé

1.2 Les effectifs globaux

L'ENIB rassemble deux principales filières de personnels : les BIATSS (personnels des Bibliothèques, Ingénieurs, Administratifs, Techniques, Sociaux et Santé) et les enseignants (E-C, Enseignants-Chercheurs, et ESAS, 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 31/12/2023 et rémunérés par l'ENIB.

Sont pris en compte :

- Les agents en fonction occupant un poste au 31/12/2023 soit 123 agents.
- Les **effectifs gérés** comprennent en plus des effectifs physiques :
- Les agents mis à disposition entrante (en délégation à l'ENIB ou « hébergés ») : 2 maîtres 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 des effectifs en activité et hors activité

		Enseignants	BIATSS	Total 2023		Rappel 2022	Rappel 2021
Positions		Effectif	Effectif	Effectif	%	Effectif	Effectif
Activité		70	53	123	92.5%	124	126
Mise à disposition entrante		3		3	2.2%	1	1
Total Activité		73	53	126	94.7%	125	127
Hors activité	Congé pédagogique	2		2	1.5%		
	Détachement sortant	2	1	3	2.2%	1	1
	Mutation sortante					2	1
	Détachement entrant		1	1	0.75%		
	Disponibilité	1		1	0.75%	1	1
Total Hors Activité		5	2	7	5.3%	4	13
Total des effectifs gérés		78	57	133	100%	129	143

Source : Registre du personnel au 31/12/2023

Caractéristiques des effectifs physiques

	2023						Rappel 2022			Rappel 2021		
	Hommes		Femmes		Total		H	F	Total	H	F	Total
Enseignants	53	73%	17	34%	70	57%	54	18	72	60	16	76
BIATSS	20	27%	33	66%	53	43%	17	35	52	19	31	50
Toutes filières	73	59%	50	41%	123	100%	71	53	124	79	47	126

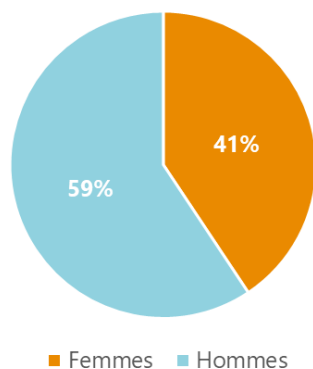


La proportion des hommes est plus importante que celle des femmes 59% contre 41%.

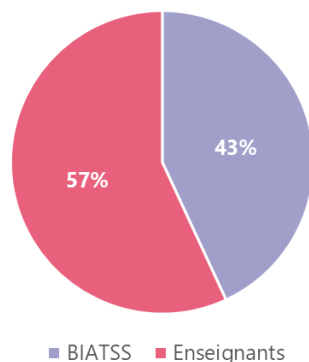
On constate des disparités importantes entre les populations : les enseignants comprennent 73% d'hommes contre seulement 27% d'hommes chez les BIATSS, cette proportion est inverse pour les femmes BIATSS 66% contre 34% de femmes enseignantes.

Répartition des effectifs en fonction (en activité) par statut, catégorie et genre au 31/12/2023

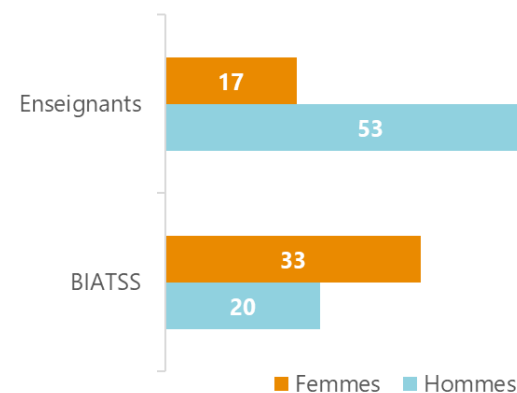
Répartition par genre



Répartition par population



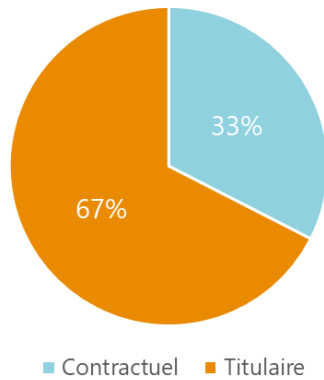
Répartition par genre et population



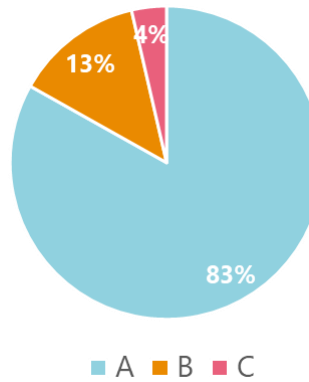
Répartition des effectifs par statut, catégorie et genre

	2023										Rappel 2022	Rappel 2021
	A			B			C			Total Général	Total	Total
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total			
Titulaires	47	22	69	3	8	11	1	2	3	83	87	89
Contractuels	20	13	33	2	3	5		2	2	40	37	37
Total	67	35	102	5	11	16	1	4	5	123	124	126

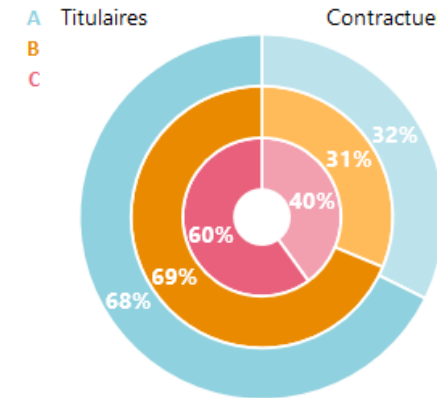
Répartition par statut d'emploi



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

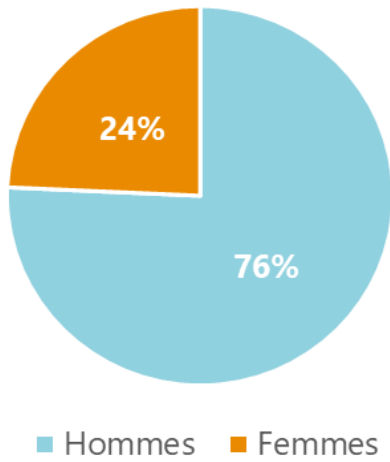
	ETP 2023			Rappel 2022	Rappel 2021	Effectifs 2023			Rappel 2022	Rappel 2021
	Hommes	Femmes	Total			Hommes	Femmes	Total		
PR	7	1	8	10	10	7	1	8	10	10
MCF	22,9	3,5	26,4	27,4	28,5	23	4	27	28	29
PRAG	8,8	5	13,8	13,8	12,4	9	5	14	14	13
PRCE	2	2	4	5	5	2	2	4	5	5
Sous Total Titulaires	40,7	11,5	52,2	56,2	55,9	41	12	53	57	57
ATER ⁱ⁴	3	1	4	3	2	3	1	4	3	2
Doctorants et Post-doctorants	8	4	12	9	15	8	4	12	9	15
Enseignants Contractuels	1	0	1	3	2	1	0	1	3	2
Sous Total Contractuels	12	5	17	15	19	12	5	17	15	19
Total	52,7	16,5	69,2	71,2	74,9	53	17	70	72	76



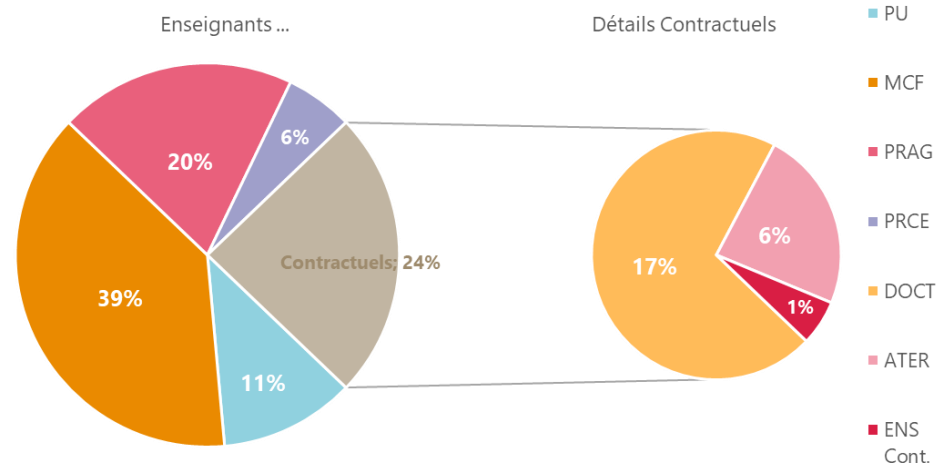
En 2023 : Baisse du nombre d'enseignants due au mode de calcul différent : les personnels hébergés ne sont plus comptabilisés dans les effectifs.

⁴ Attaché (e) d'enseignement et de recherche

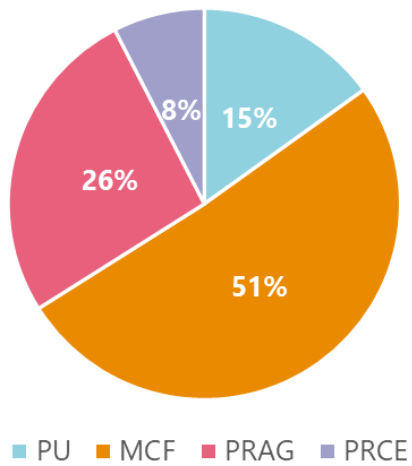
Effectifs des enseignants par genre



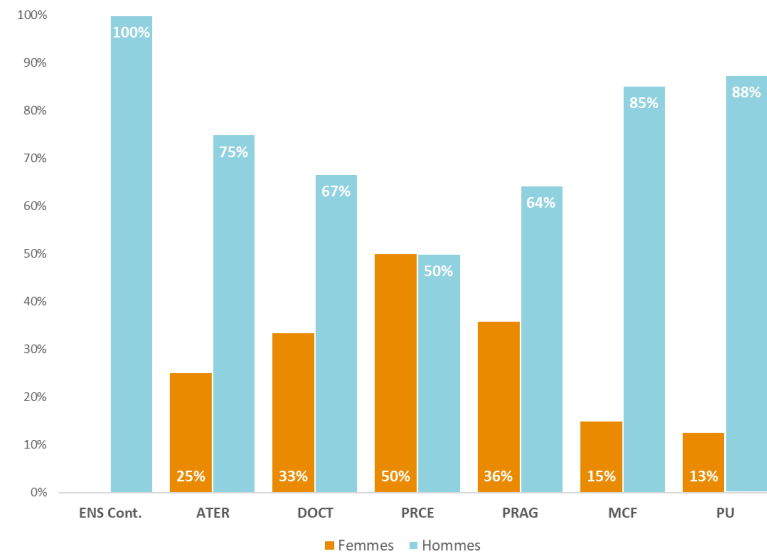
Effectifs des enseignants par corps et statut



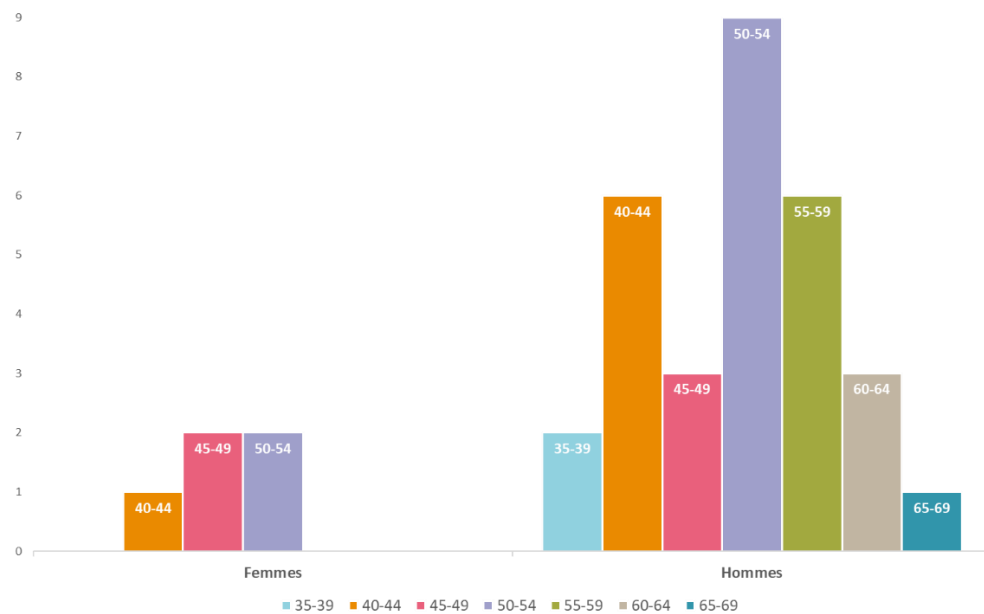
Répartition des enseignants titulaires par corps



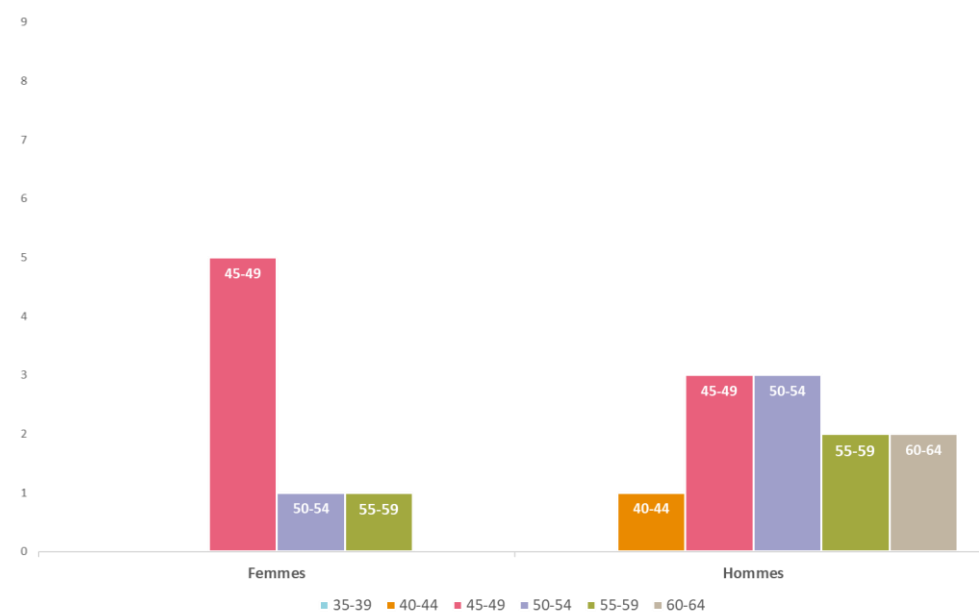
Répartition des enseignants titulaires par corps et genre



Répartition des enseignants-chercheurs par tranche d'âge



Répartition des enseignants par tranche d'âge



Effectifs des enseignants-chercheurs par section

	2023			Total 2023	Rappel 2022	Rappel 2021
Section CNU ⁵	Intitulés de section	Hommes	Femmes	Effectifs	<i>Effectif</i>	<i>Effectif</i>
Groupe V Informatique et Mathématiques						
CNU 26	Mathématiques	1		1	1	1
CNU 27	Informatique	9	3	12	14	14
CNU 30	Milieux dilués et optique	1		1	1	1
Groupe IX Électronique mécanique énergétique						
CNU 60	Mécanique, génie mécanique, génie civil	5		5	6	6
CNU 61	Génie informatique, automatique et traitement du signal	4		4	4	4
CNU 63	Génie électrique, électronique, photonique et systèmes	10	2	12	12	12
Total des enseignants-chercheurs		30	5	35	38	38

⁵ Conseil National des Universités : instance nationale régie par le décret n° 92-70 du 16 janvier 1992.

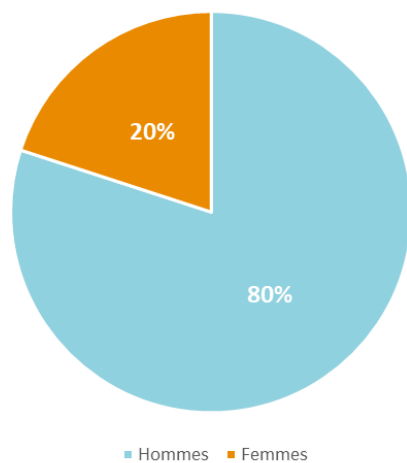
Effectifs des enseignants du second degré par discipline, et genre

Discipline	Enseignants Second degré		Total 2023	Rappel 2022	Rappel 2021
	Hommes	Femmes	Effectif	Effectif	Effectif
SEC S0422 Anglais		4	4	4	3
SEC S0202 Lettres modernes	1	1	2	2	2
SEC S1300 Mathématiques	1	1	2	3	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	2		2	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	19	18

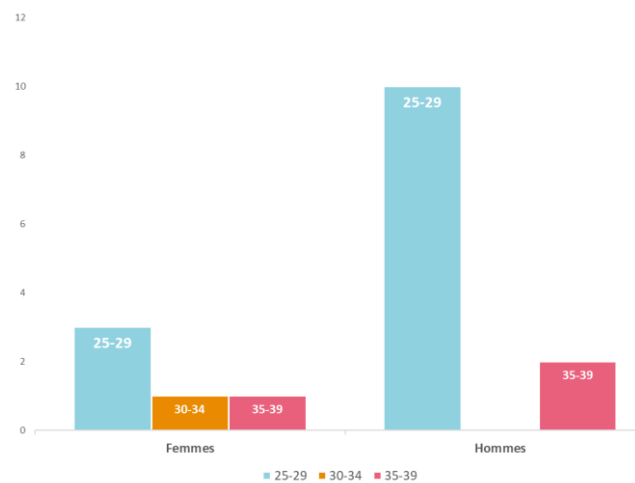
Effectifs des enseignants contractuels par discipline

Discipline	ATER et Enseignants Second degré		Total 2023	Rappel 2022	Rappel 2021
	Hommes	Femmes	Effectif	Effectif	Effectif
Génie informatique et électrique	1		1	1	
Mécanique	1	1	2	1	
Informatique	1		1	1	
Électronique	1		1		
Anglais					1
Total	4	1	5	3	1

Effectifs des enseignants contractuels par genre



Effectifs des enseignants contractuels par tranche d'âge



1.4 Les personnels techniques et administratifs

Emplois et effectifs par filière professionnelle, par corps et genre

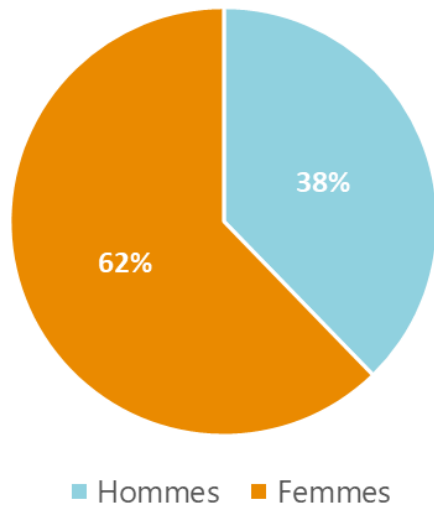
Filière professionnelle	ETP 2023				Rappel 2022	Rappel 2021
	Corps	Hommes	Femmes	Total		
ITRF	IGR	0,8		0,8	0,8	0,8
	IGE	2,9	5	7,9	5,9	5,9
	ASI	2	2	4	2	2
	TCH	3	2,6	5,6	7,8	7,8
	C-TCH	1	1	2	3	4
AENES	SGS					1
	ADA		2,9	2,9	1,9	2,9
	SASU		5	5	7	6
	C-AD		0,8	0,8	0,8	1,8
Sous Total Titulaires		9,8	19,2	29	29,2	32,2
Contractuels	SGS		1	1	1	
	IGR	4	1	5	4	4
	IGE	4	5	9	8	7
	ASI		1	1	2	
	TCH	1	3	4	2	
	C-TCH		2	2	4	5
	SASU	1		1	1	1
Sous Total Contractuels		10	13	23	22	17
Total		19,8	32,2	52	51,2	49,2

Effectifs 2023			Rappel 2022	Rappel 2021
Hommes	Femmes	Total		
1		1	1	1
3	5	8	6	6
2	2	4	2	2
3	3	6	8	8
1	1	2	3	4
				1
	3	3	2	3
	5	5	7	6
	1	1	1	2
10	20	30	30	33
	1	1	1	
4	1	5	4	4
4	5	9	8	7
	1	1	2	
1	3	4	2	
	2	2	4	5
1		1	1	1
10	13	23	22	17
20	33	53	52	50

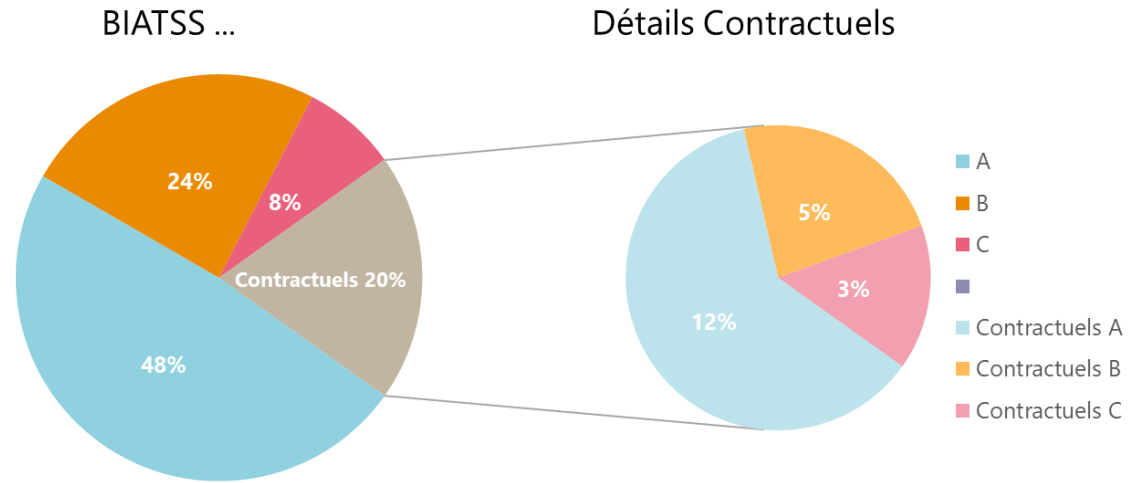
Effectifs par filière professionnelle, catégorie, statut et genre

		2023									Rappel 2022	Rappel 2021	
		A			B			C					Total Général
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total			
ITRF Titulaires	IGR	1		1							1	1	1
	IGE	3	5	8							8	6	6
	ASI	2	2	4							4	2	2
	TCH				3	3	6				6	8	8
	C-TCH							1	1	2	2	3	4
Sous Total ITRF		6	7	13	3	3	6	1	1	2	21	20	21
AENES Titulaires	SGS												1
	ADA		3	3							3	2	3
	SASU					5	5				5	7	6
	C-AD								1	1	1	1	2
Sous Total AENES			3	3		5	5		1	1	9	10	12
Sous Total BIATSS (IRTF, AENES)		6	10	16	3	8	11	1	2	3	30	30	33
Contractuels (Grade par équivalence)	SGS		1	1							1	1	
	IGR	4	1	5							5	4	4
	IGE	4	5	9							9	8	7
	ASI		1	1							1	2	
	TCH				1	3	4				4	2	
	C-TCH								2	2	2	4	5
	SASU				1		1				1	1	1
Sous Total Contractuels		8	8	16	2	3	5		2	2	23	22	17
Total (sous totaux BIATSS + Contractuels)		14	18	32	5	11	16	1	4	5	53	52	50

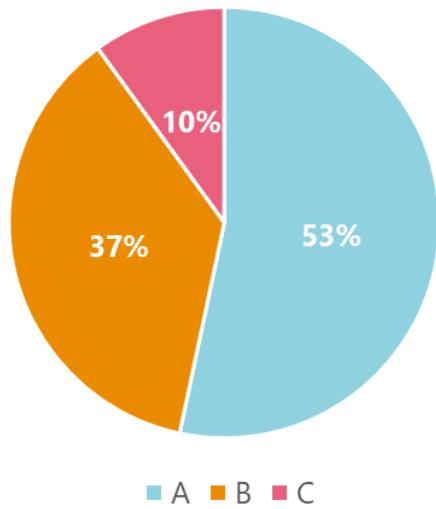
Effectifs des BIATSS par genre



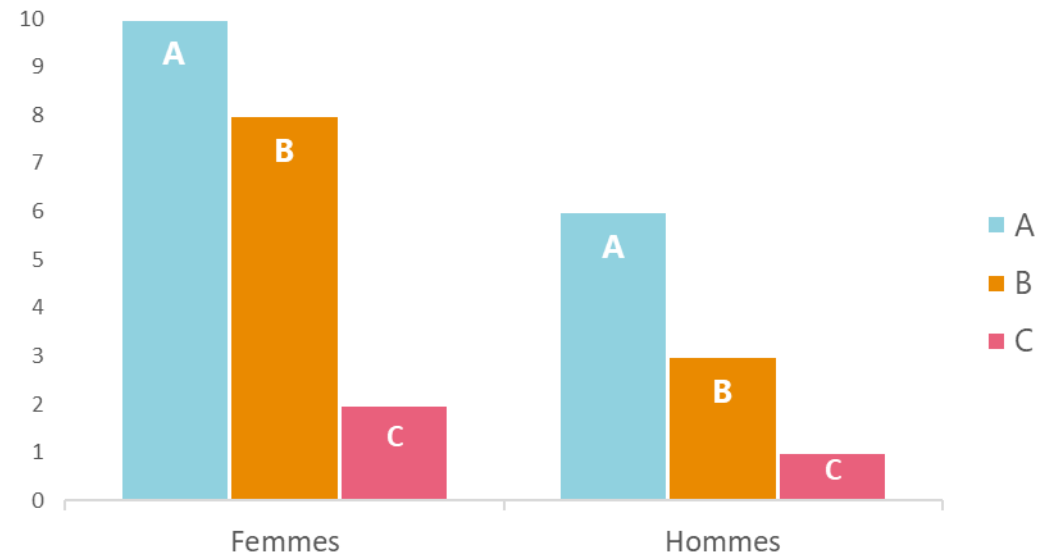
Effectifs des BIATSS par catégorie et statut



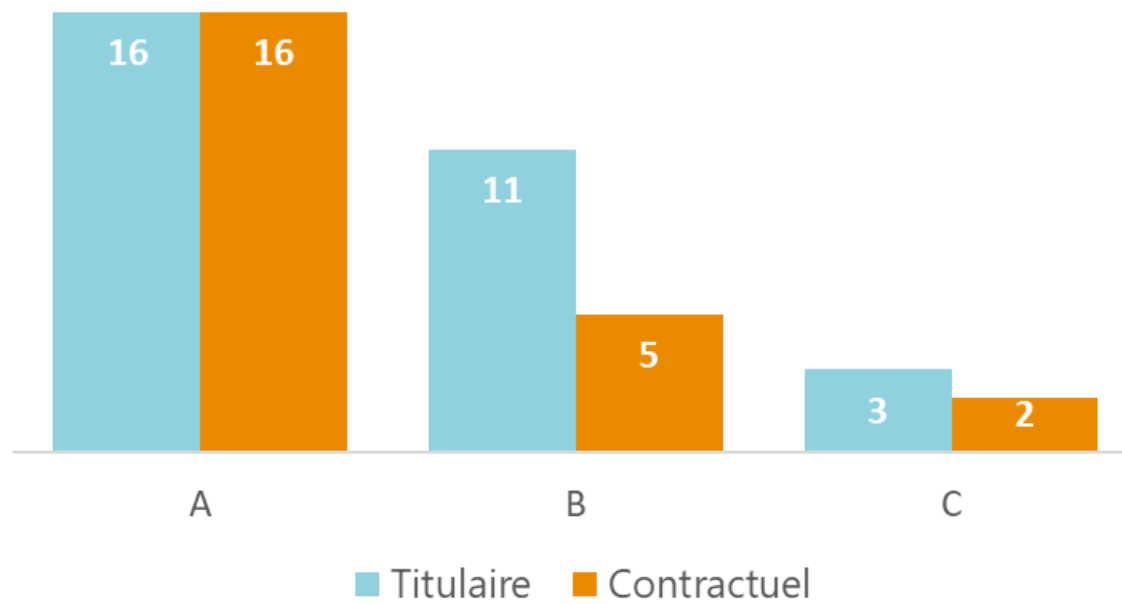
Répartition des BIATSS titulaires par catégorie



Répartition des BIATSS par catégorie et genre



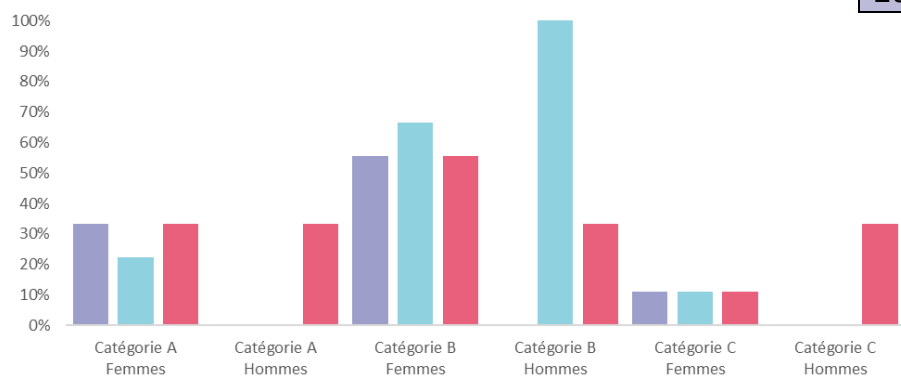
Comparatif et représentation du nombre d'emplois titulaires et contractuels dans chaque catégorie



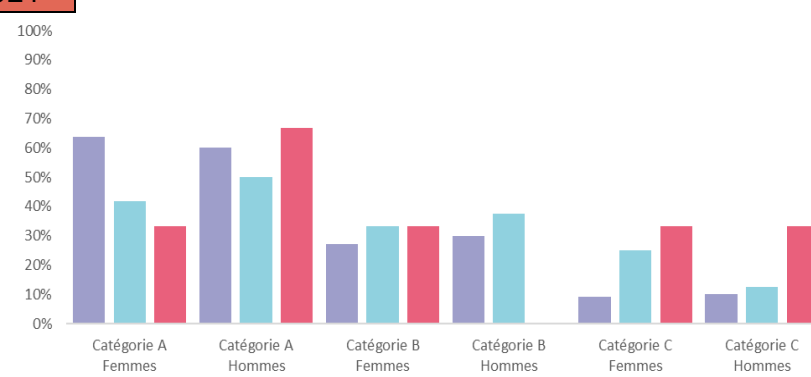
Répartition des agents BIATSS par corps, catégorie, statut et genre

		2023			Rappel 2022			Rappel 2021		
		ITRF	AENES	Contractuel	ITRF	AENES	Contractuel	AENES	ITRF	Contractuel
Femmes	A	63%	33%	62%	41,66%	22,22%	64,28%	33,33%	33,33%	60,00%
	B	27%	56%	23%	33,33%	66,66%	7,14%	55,55%	33,33%	10,00%
	C	10%	11%	15%	25,00%	11,11%	28,57%	11,11%	33,33%	30,00%
		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Hommes	A	60%	-	80%	50,00%	-	55,55%	33,33%	66,66%	75,00%
	B	30%	-	20%	37,50%	100%	33,33%	33,33%	-	25,00%
	C	10%	-	-	12,50%	-	11,11%	33,33%	33,33%	-
		100%		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

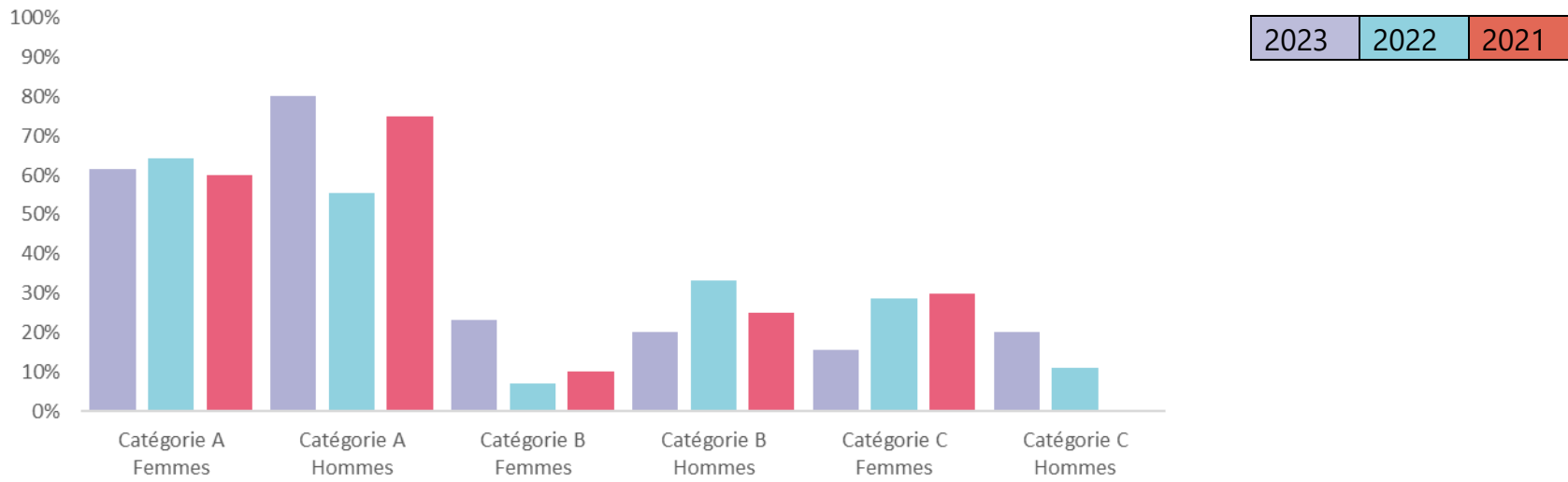
Évolution du nombre d'AENES par catégorie et genre



Évolution du nombre d'ITRF par catégorie et genre

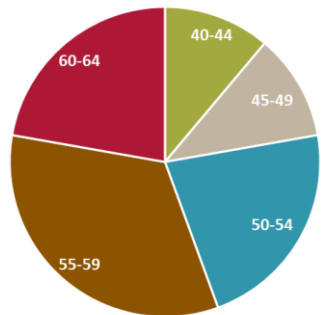


Évolution du nombre de contractuels par catégorie et genre

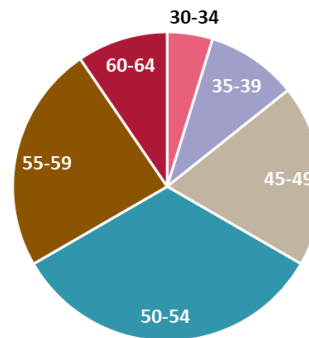


Répartition des agents BIATSS par tranche d'âge corps, catégorie, statut et genre

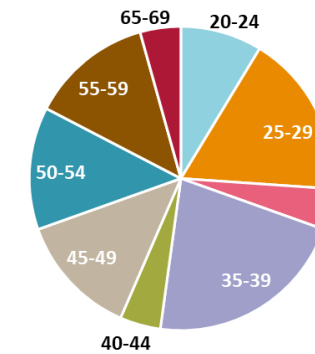
AENES



ITRF



Contractuels



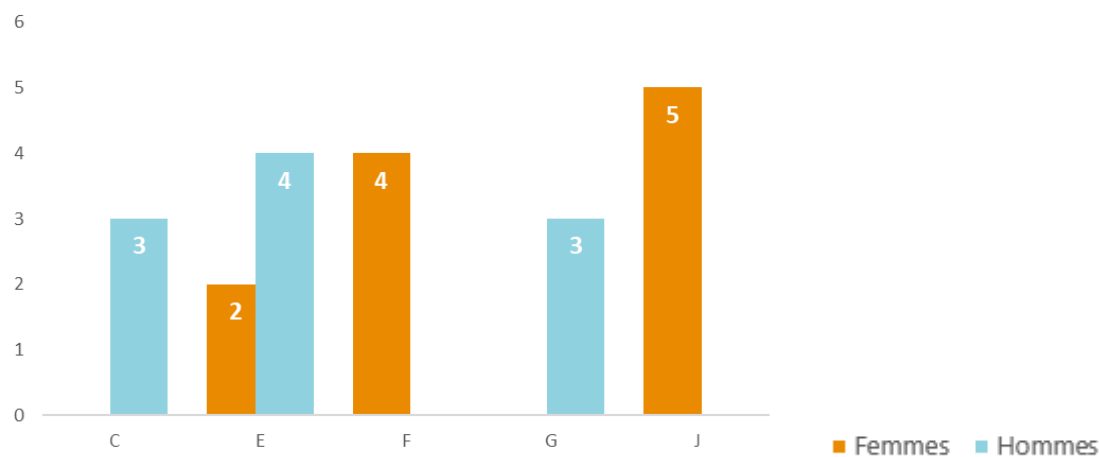
Branche d'activité professionnelle

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, de la terre et de l'environnement
BAP B	Sciences chimiques et Sciences des matériaux
BAP C	Sciences de l'ingénieur et instrumentation scientifique
BAP D	Sciences humaines et sociales
BAP E	Informatique, statistiques et calcul scientifique
BAP F	Culture, communication, production et diffusion des savoirs
BAP G	Patrimoine immobilier, logistique, restauration et prévention
BAP J	Gestion et pilotage

Source : <https://data.enseignementsup-recherche.gouv.fr>

Répartition des BAP par genre



1.5 Le focus stagiaire

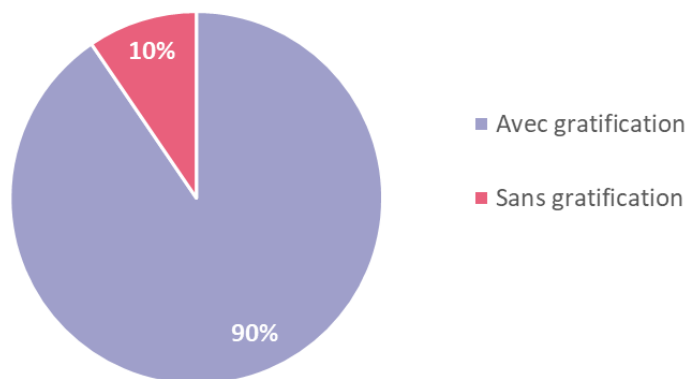
Nombres de stagiaires accueillis au cours de l'année 2023.

2023	
Nombre de stagiaires	
Hommes	Femmes
15	6
21	



Durée moyenne 4 mois

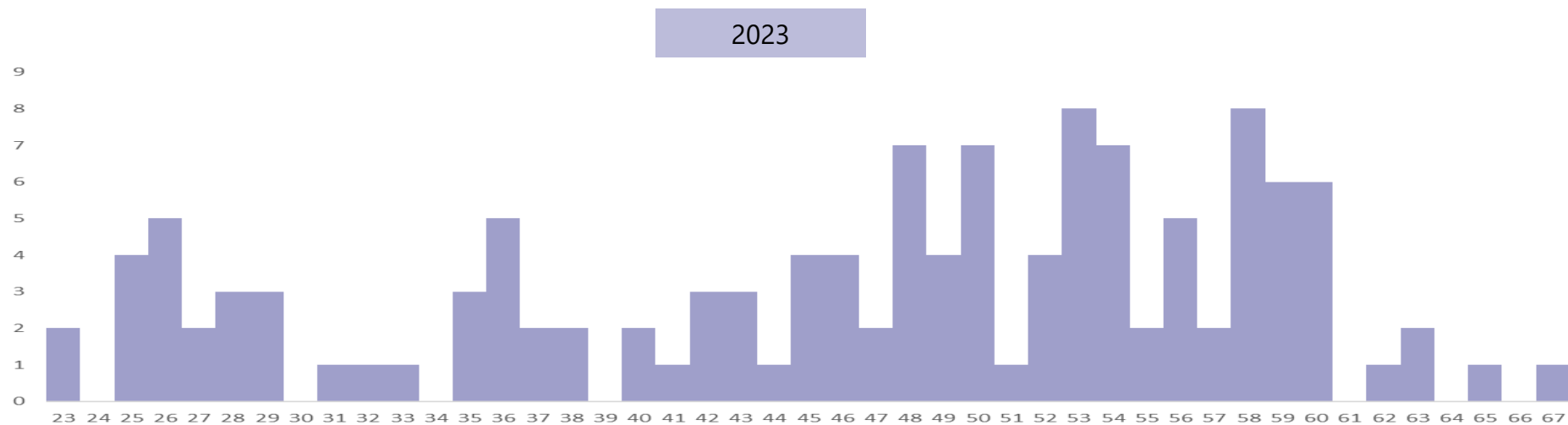
Nombre de stagiaires avec gratification et sans gratification



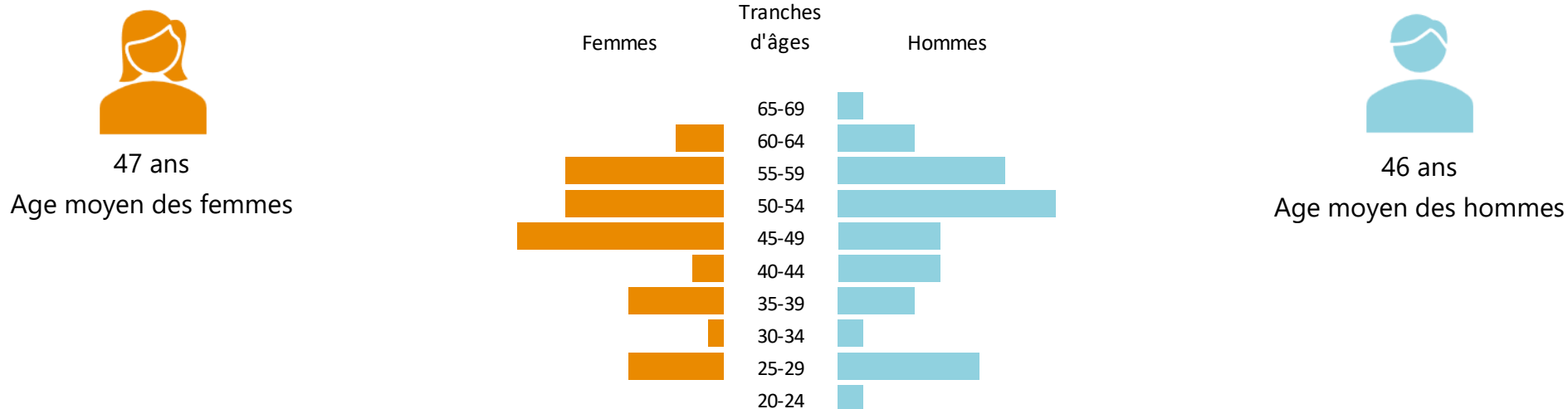
La Recherche est le service à fort potentiel de stagiaires

1.6 Les pyramides des âges

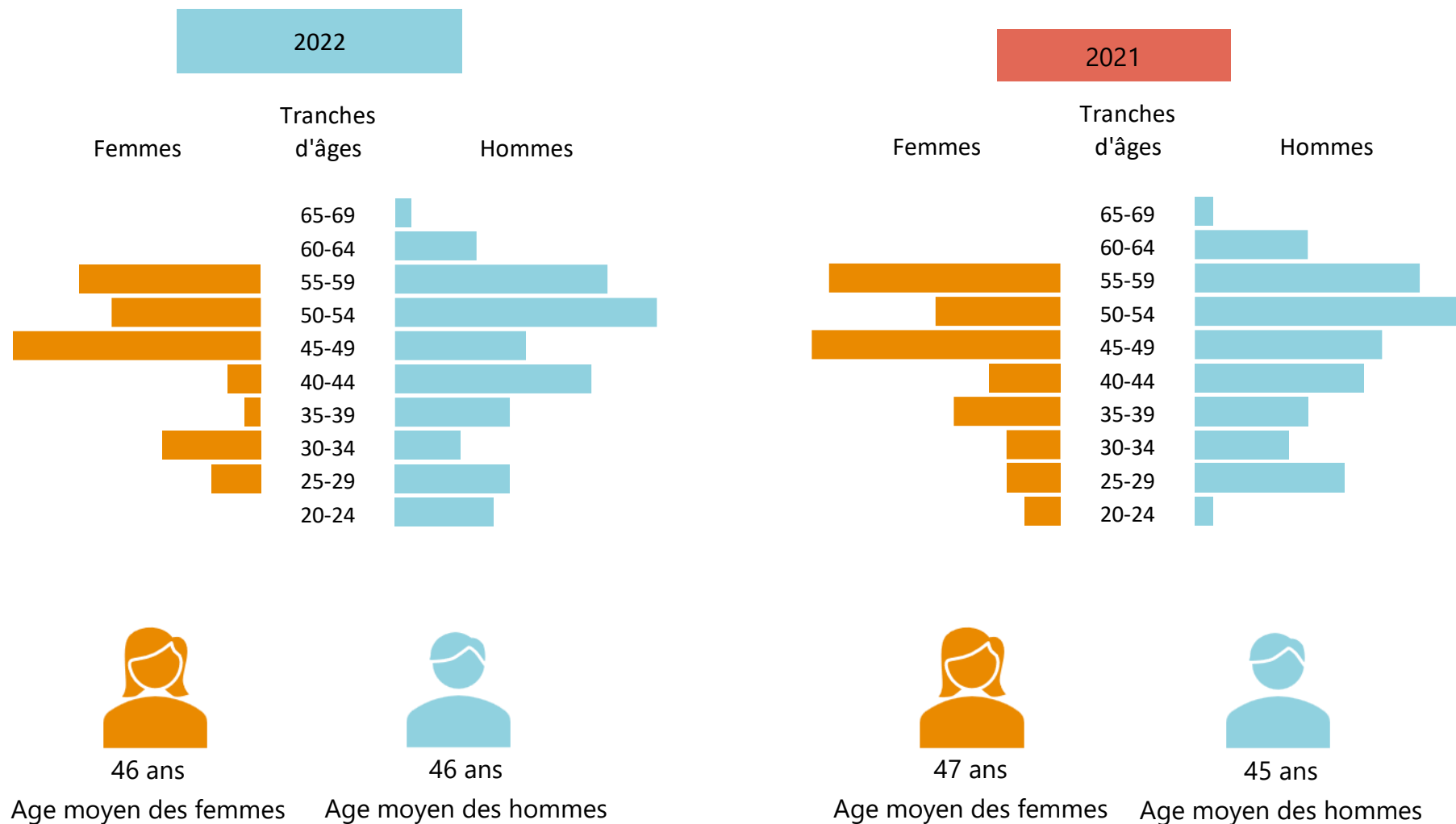
Répartition des agents par âge au 31/12/2023



Pyramides des âges par genre pour tous les personnels



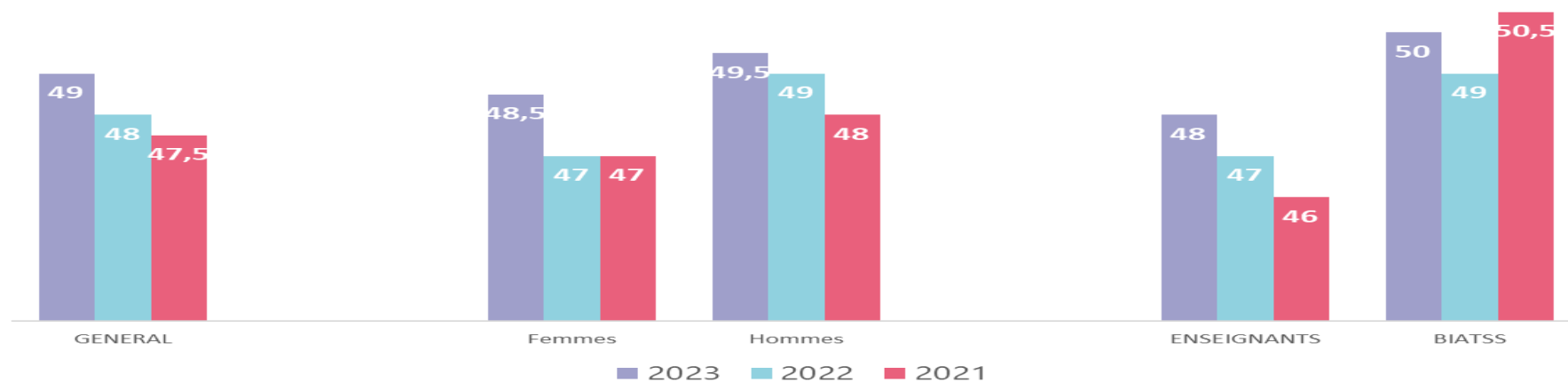
Pyramides des âges par genre pour tous les personnels



Les âges médians et moyens par filière et genre

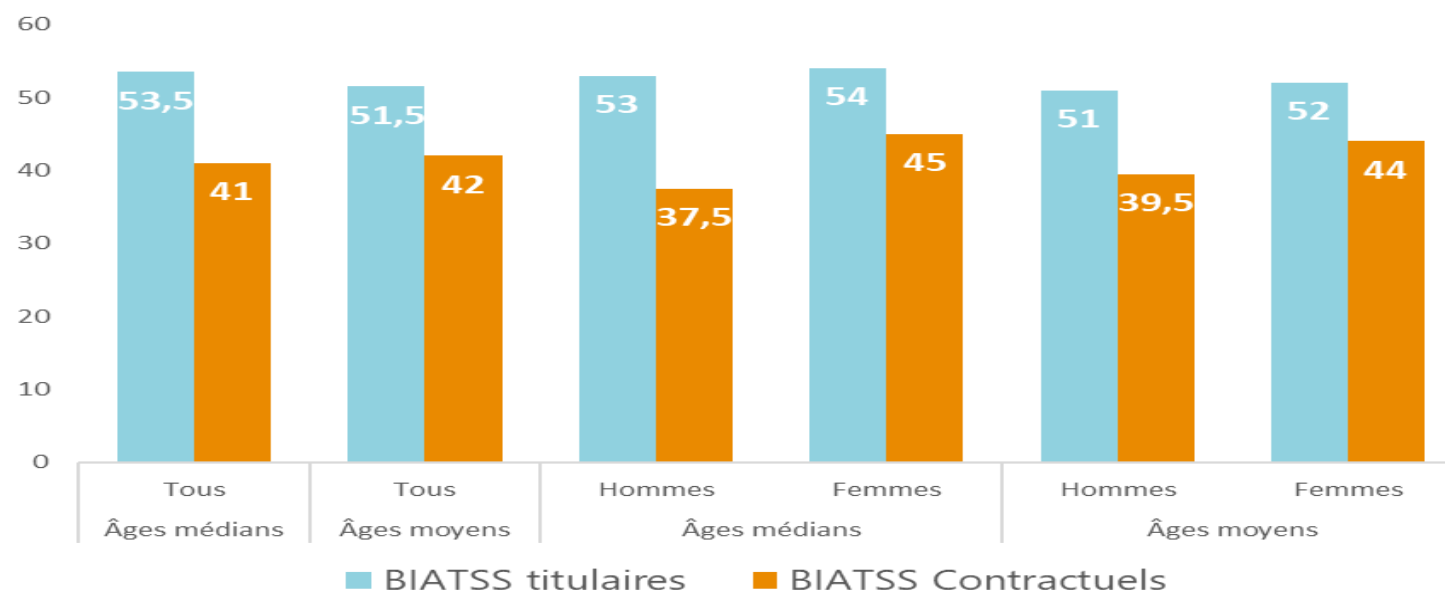
	2023		Rappel 2022		Rappel 2021	
	Âge médian	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen	Âge médian	Âge moyen
GENERAL	49	46	48	46	47,5	46
Femmes	48,5	47	47	46	47	47
Hommes	49,5	46	49	46	48	45
ENSEIGNANTS	48	46	47	46	46	44
BIATSS	50	47	49	50	50,5	48

Évolution des âges médians



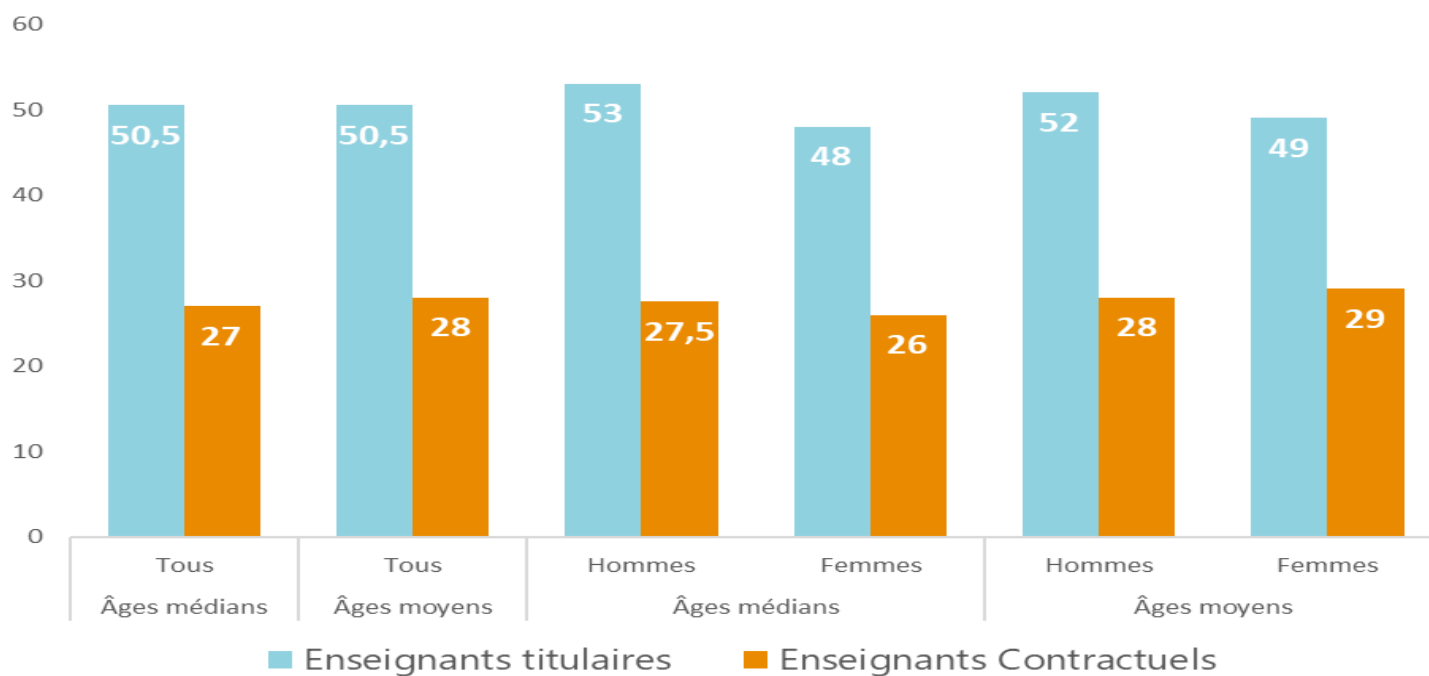
Les âges médians et moyens des BIATSS par catégorie, statut, et genre au 31/12/2023

Âges BIATSS au 31/12/2023						
	Âges médians	Âges moyens	Âges médians		Âges moyens	
	Tous	Tous	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
BIATSS titulaires	53,5	51,5	53	54	51	52
Catégorie A	50,5	49	51,5	50	49	49
Catégories B et C	56	55,5	54,5	58	54	57
BIATSS Contractuels	41	42	37,5	45	39,5	44
Catégorie A	37,5	39	34	41	38	40
Catégories B et C	45	44,5	41	49,5	41	48



Les âges médians et moyens des personnels enseignants par corps, statut, et genre au 31/12/2023

Âges Enseignants au 31/12/2023						
	Âges médians	Âges moyens	Âges médians		Âges moyens	
	Tous	Tous	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Enseignants titulaires	50,5	50,5	53	48	52	49
PR et MCF	52,5	50,5	52,5	50,5	52,5	50,5
PRAG	51,5	50	53	50	53	50
PRCE	53	48	53	48	53	48
Enseignants Contractuels	27	28	27,5	26	28	29



2 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 31/12/2023

	E-EC	BIATSS	TOTAL
	Nb	Nb	Nb
Postes publiés	12	16	28
Candidatures reçues	172	233	405
Postes pourvus	11	10	21

Un seul recrutement reste infructueux chez les BIATSS, Cinq recrutements sont effectifs après le 31/12/2023



7 femmes



14 hommes

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 »).

Récapitulatif des mobilités des titulaires au 31/12/2023

Entrants

Disponibilité : 3 enseignants

Détachement : 1 agent BIATSS

Concours : 2 agents BIATSS, une professeure des universités

Sortants

Disponibilité : 3 enseignants

Détachement : 2 agents BIATSS

Retraite : 2 agents BIATSS et 1 enseignant

Les mobilités spéciales

Le congé pour projet pédagogique (CPP) : deux demandes de CPP en 2023

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](#)

La délégation :

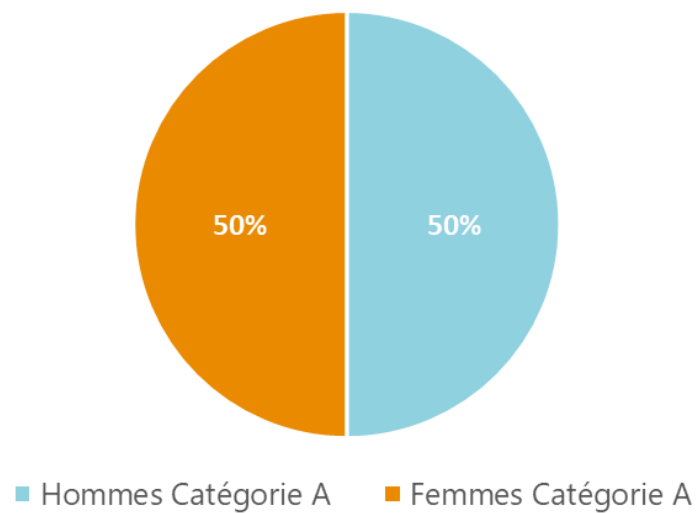
Spécifique aux enseignants-chercheurs : professeurs des universités et maîtres de conférences.

Tableau des entrées /sorties

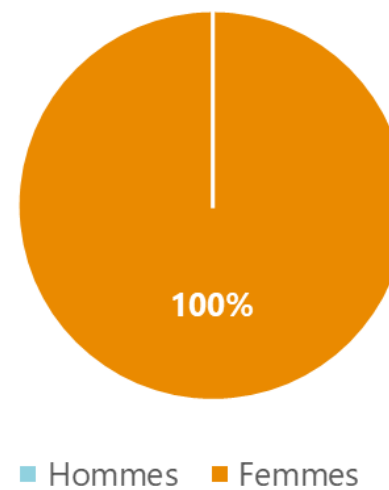
Motifs	2023					Rappel 2022		Rappel 2021	
	Enseignants		BIATSS		Total	Titulaires	Contractuels	Titulaires	Contractuels
	Titulaires	Contractuels	Titulaires	Contractuels					
ENTREES									
Détachement entrant			1		1				
Concours	1		1	1	3		3		
Démission							3		1
Mutation						2		1	
Recrutement		11		10	21	2	17	1	17
Sous Total Entrées	1	11	2	11	25	4	23	2	18
SORTIES									
Retraite	1		2		3	2		1	
Fin de contrat		7		5	12		11		12
Détachement sortant			1		1	1		1	
Disponibilité	3		1		4	1		1	
Sous Total Sorties	4	7	4	5	20	4	11	3	12
Différence E-S	-3	4	-2	6	5	0	12	-1	6
BALANCE					5	12		5	

2.2 Le recrutement des titulaires

Titulaires BIATSS recrutés par catégorie et genre

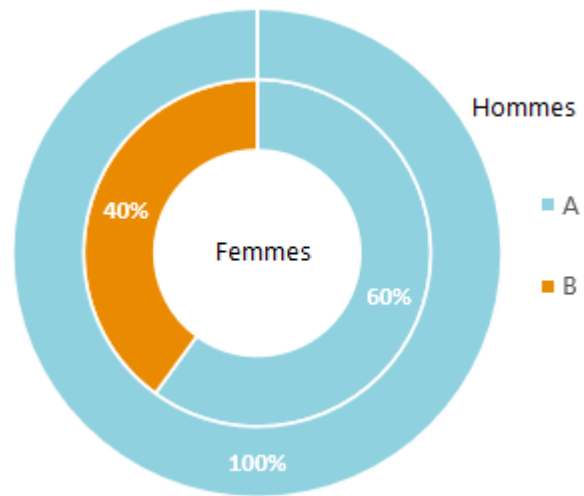


Titulaires E-EC recrutés par catégorie et genre

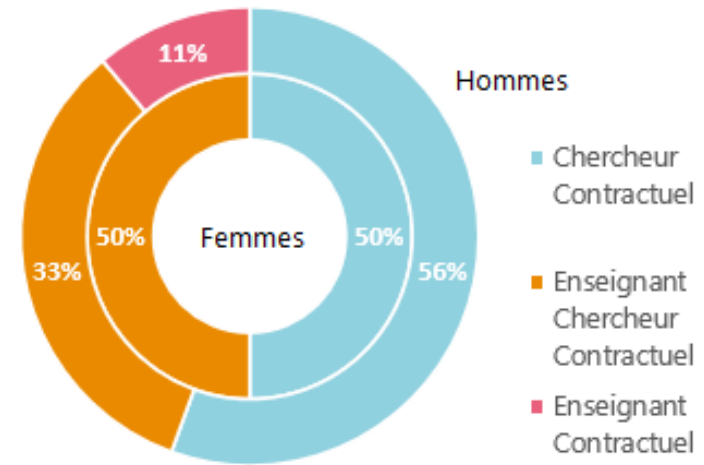


2.3 Le recrutement des contractuels

Contractuels BIATSS recrutés par catégorie et genre



Contractuels E-EC recrutés par catégorie et genre



Enseignements : 6 doctorants, 4 ATER, 1 enseignant => 9 hommes et 2 femmes
BIATSS : 5 hommes et 5 femmes

Types de contrats réalisés* par corps, durée et genre

*100 % des contrats sont des contrats à durée déterminée

Durée des contrats	2023									Rappel 2022	Rappel 2021
	E-EC		BIATSS								
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Total	Toutes catégories	
	Catégorie A		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C				
4 ans										1	
3 ans	3	1	2	2					8	2	4
2 ans et plus			1	1					2	1	2
1 an et plus	5	2	2	1	1	2		1	14	16	3
Inférieur à 1 an	1	1	8	7	1			2	20	9	8
Total	9	4	13	11	2	2	0	3	44	29	17

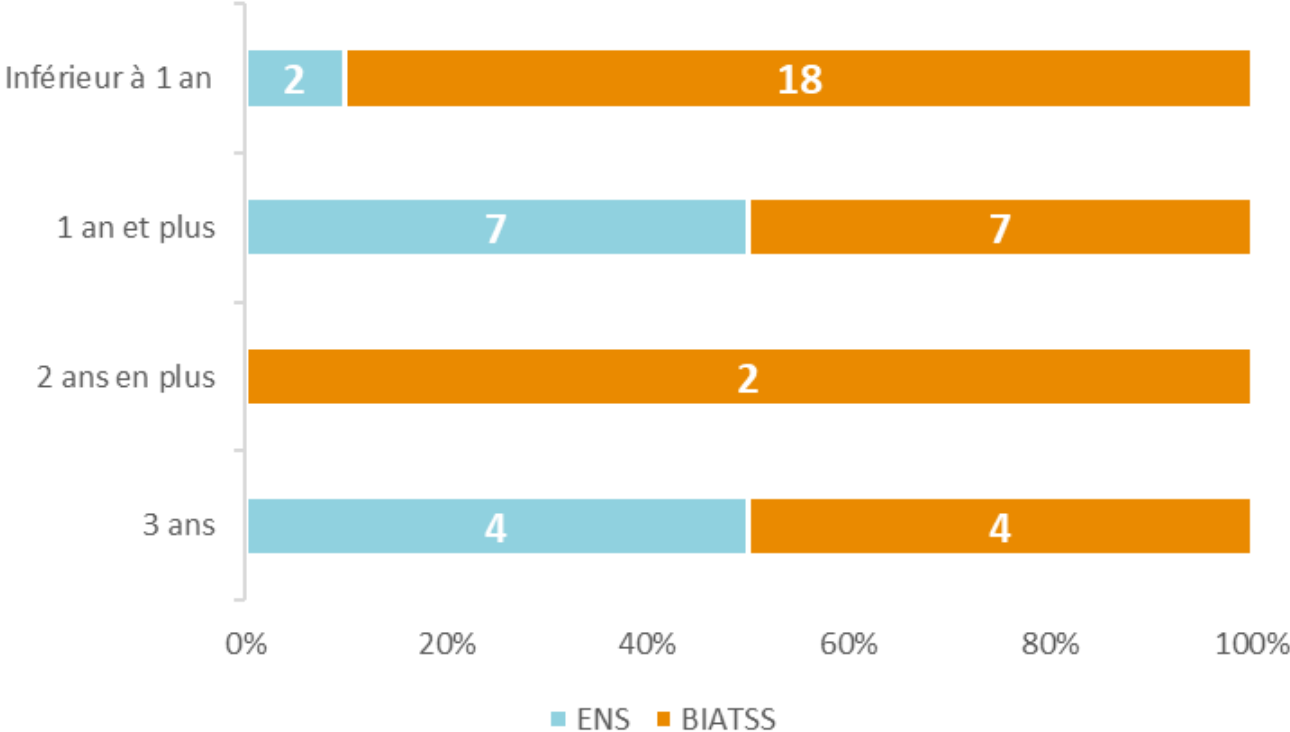


20 Femmes (4 E-EC et 16 BIATSS)



24 Hommes (9 E-EC et 15 BIATSS)

Proportion des contrats par corps et durée

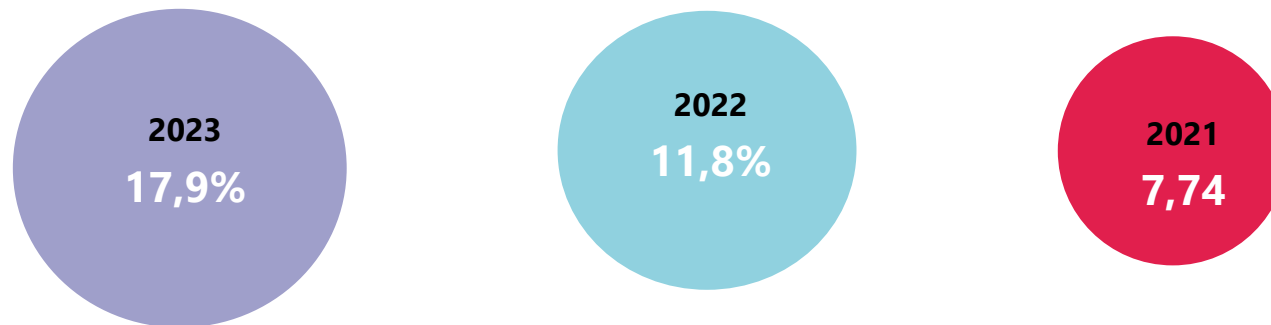


2.4 Le taux de rotation du personnel

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 = $\frac{((\text{nombre de départs} + \text{nombre d'arrivées sur une année}) / 2) / \text{nombre de salariés au début de l'année}}{1} \times 100$



3 PARCOURS PROFESSIONNELS

3.1 Les promotions et avancements des enseignants-chercheurs (EC)

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.

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.

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, établit 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.

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.

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

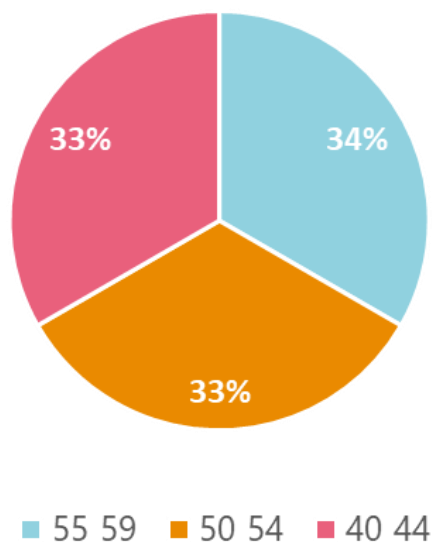
Accès à l'échelon exceptionnel : Peuvent être promus à cet échelon les maîtres de conférences justifiant d'au moins trois ans de services effectifs dans le 6ème échelon de la « hors classe ».

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

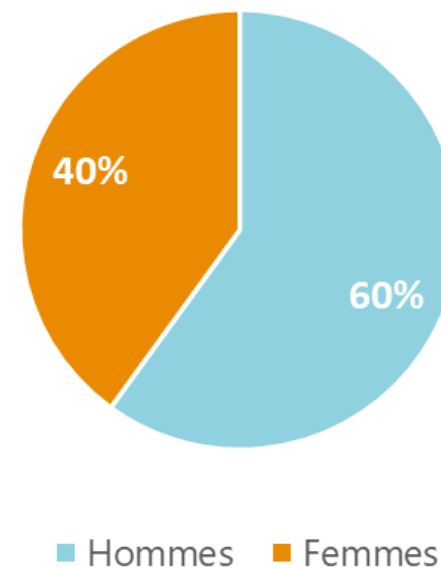
[Bulletin officiel n°12 du 22 mars 2018](#)

Trois enseignants-chercheurs ont été promus par avancement de droit commun

Tranche d'âges des enseignants promus



Répartition par genre



Avancement des enseignants-chercheurs

	2023		
	Total	Hommes	Femmes
Avancement d'échelon	11	10	1

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

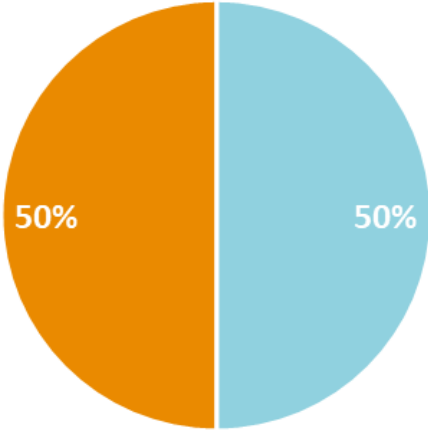
Avancement à la « hors classe » des professeurs agrégés, des professeurs certifiés.

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

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

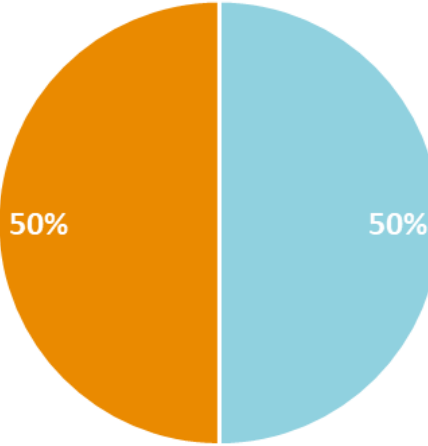
Promotions des enseignants du second degré
 Deux enseignants ont été promus par campagne annuelle

Tranche d'âges des enseignants promus



■ 50-54 ■ 45-49

Répartition par genre



■ Hommes ■ Femmes

Avancement des enseignants

	2023		
	Total	Hommes	Femmes
Avancement d'échelon	4	3	1

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), par concours ou par nomination (conservateurs généraux) ;
- L'avancement de grade par tableau d'avancement (TA), au choix ou par examen professionnel ; l'avancement d'échelon.

Source : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/>

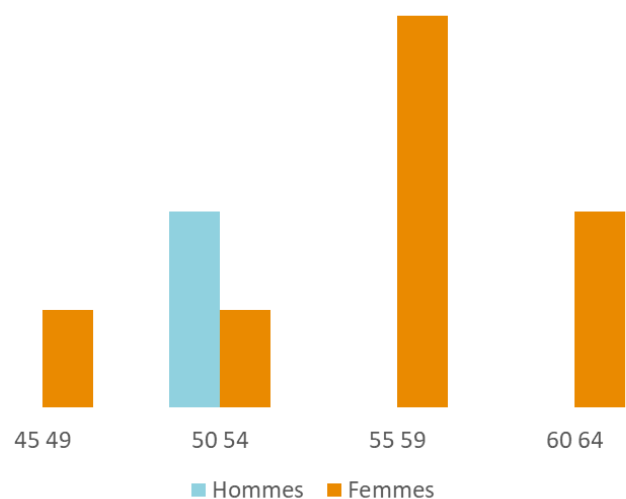
Les avancements au choix

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).

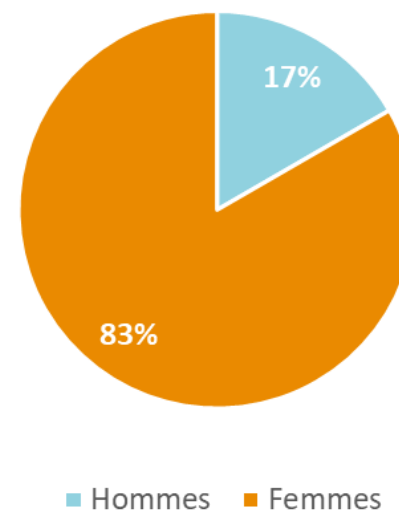
	2023	
	Hommes	Femmes
Promotions par liste d'aptitude		
AENES		1
ITRF	1	3
Total	4	

Promotions par tableau d'avancement		
AENES		1
ITRF		2
Total	3	

Tranche d'âges des agents promus



Répartition par genre




3.4 Les demandes d'autorisations d'exercice d'une activité accessoire

Un agent public peut être autorisé à cumuler une activité accessoire à son activité principale, sous réserve que cette activité ne porte pas atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service. Cette activité peut être exercée auprès d'une personne publique ou privée. Un même agent peut être autorisé à exercer plusieurs activités accessoires ⁶.

Nombre de demandes	Accord	Refus	Genre		Type d'activité	Catégorie
			Hommes	Femmes		
4	4		2	2	Enseignement	A

⁶ Source : [Activités accessoires](#)

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 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.

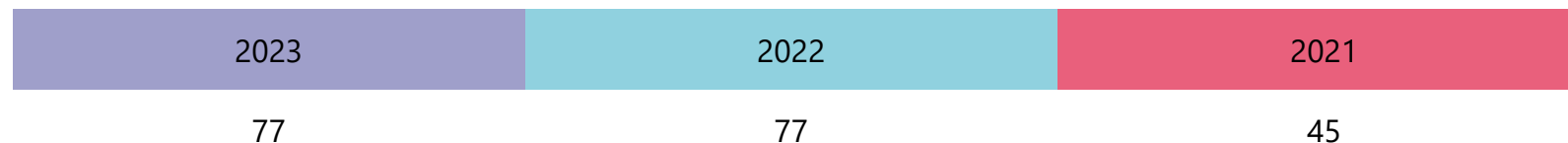
L'ENIB, s'appuie sur les offres de formation de plusieurs organismes.

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,
- 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

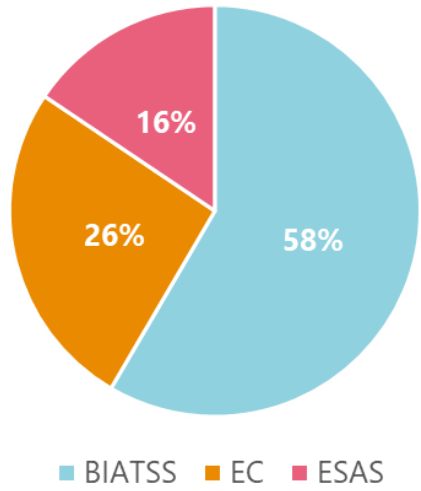
Le nombre d'agents ayant suivi une ou plusieurs formations en 2023 est de 77 agents : 41 femmes et 36 hommes. Ceci représente 61% des agents de l'ENIB.



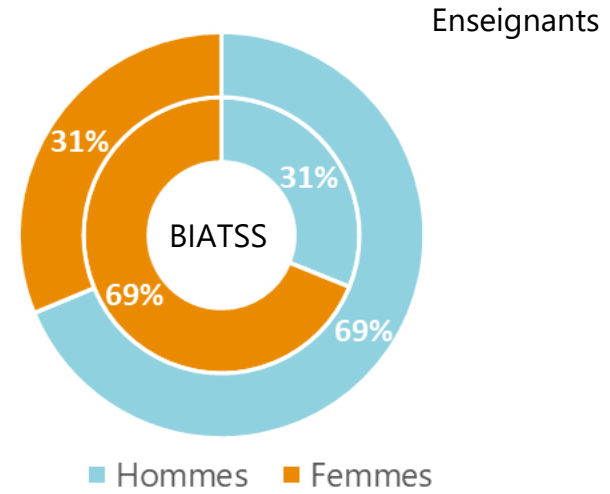
Nombres d'agents par filière, statut et genre

	2023					
	ENSEIGNANTS			BIATSS		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Titulaires						
Catégorie A	31	21	10	12	3	9
Catégorie B				9	3	6
Catégorie C				5	1	4
Sous total Titulaires	31	21	10	26	7	19
Contractuels						
Catégorie A	1	1		11	6	5
Catégorie B				5	1	4
Catégorie C				3		3
Sous total Contractuels	1			19	7	12
Total	32	22	10	45	14	31

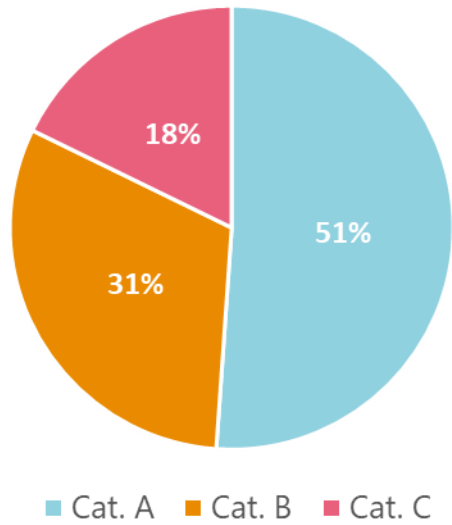
Répartition des agents par filière



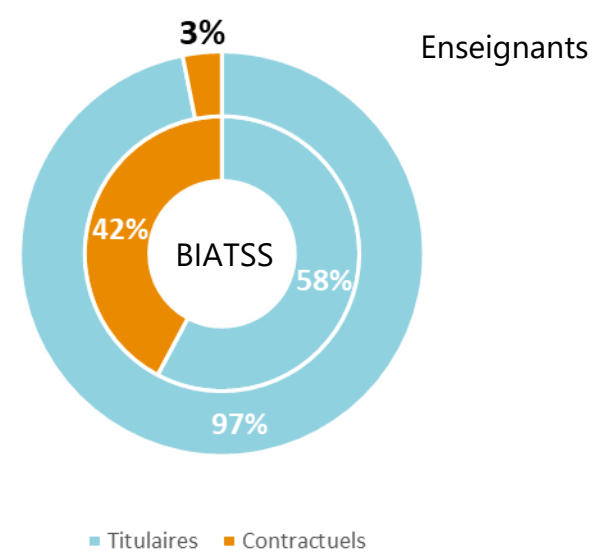
Répartition des agents par filière et genre



Répartition BIATSS par catégorie



Répartition des agents par filière, statut



Nombre de jours de formation par catégorie, filière et genre

	2023								
	STAGIAIRES			ENSEIGNANTS			BIATSS		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Titulaires									
Catégorie A	153	74	79	105	65	40	48	9	39
Catégorie B	37	8	29				37	8	29
Catégorie C	23	12	11				23	12	11
Sous total Titulaires	213	94	119	105	65	40	108	29	79
Contractuels									
Catégorie A	39	9	30				39	9	30
Catégorie B	14		13				14		13
Catégorie C	8		8				8		8
Sous total Contractuels	61	9	51				61	9	52
Total	274	103	170	105	65	40	169	38	131



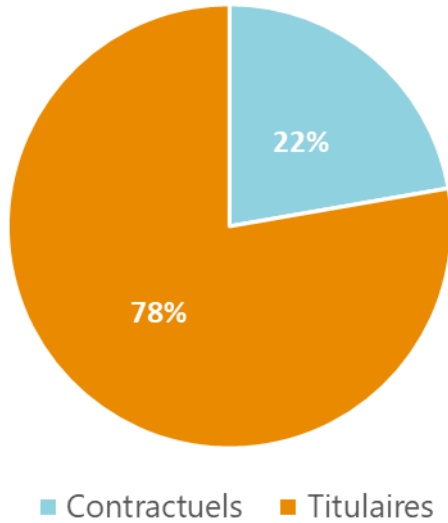
Enseignants et BIATSS

103 jours de formation

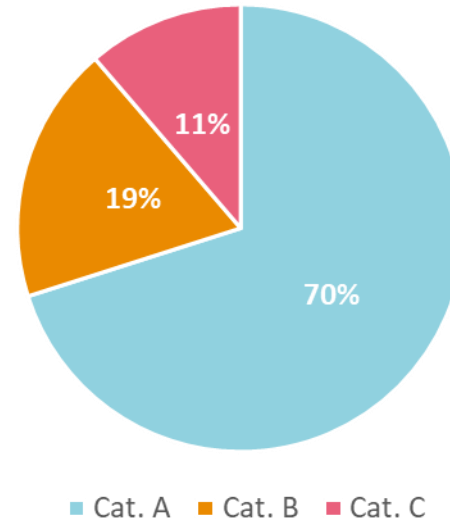


171 jours de formation

Pourcentage de jours de formation par statut

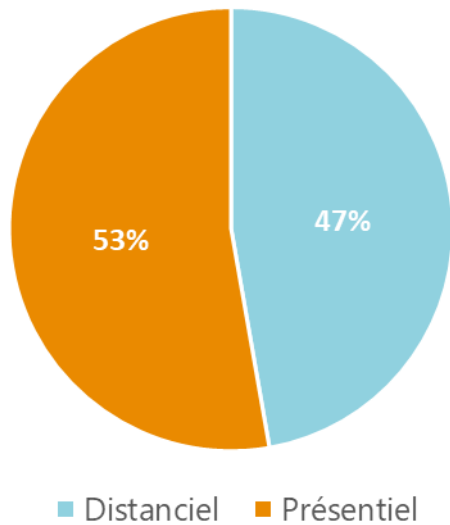


Pourcentage de jours de formation par catégorie

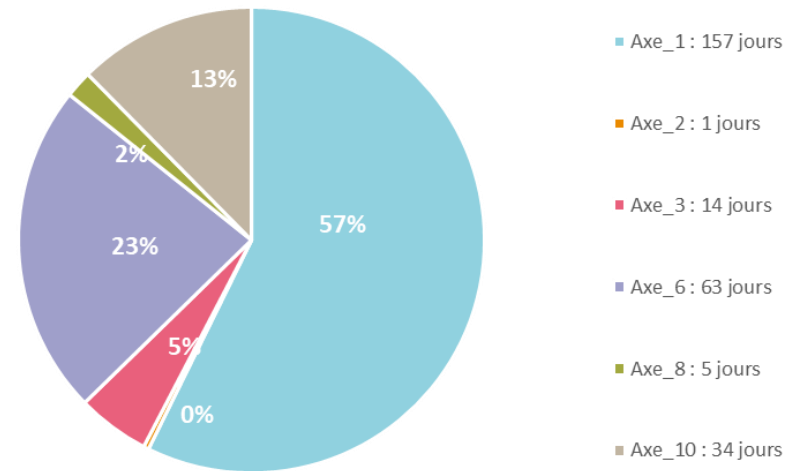


4.2 Les formations dispensées

Pourcentage du format des jours de formation



Répartition du volume des jours de formation par axe



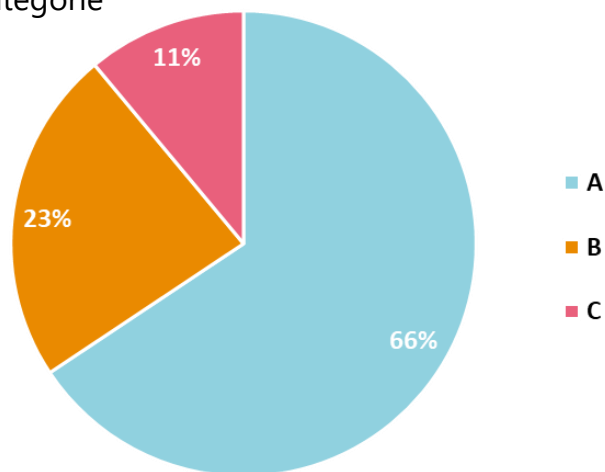
4.3 Le nombre et la durée des formations

2023					Rappel 2022	Rappel 2021
Nombre de formations ⁷	Total Durées	Nombres de Stagiaires	% Hommes	% Femmes		
60	1921 heures => 274 jours	326	65%	35%	<i>1160 h pour 46 formations</i>	<i>850 heures pour 47 formations</i>



Les hommes ont à leur catalogue 19 formations différentes contre 55 formations pour les femmes.

Répartition du coût des formations par catégorie



⁷ Une formation = un libellé de formation, certaines formations ont été suivies par plusieurs agents

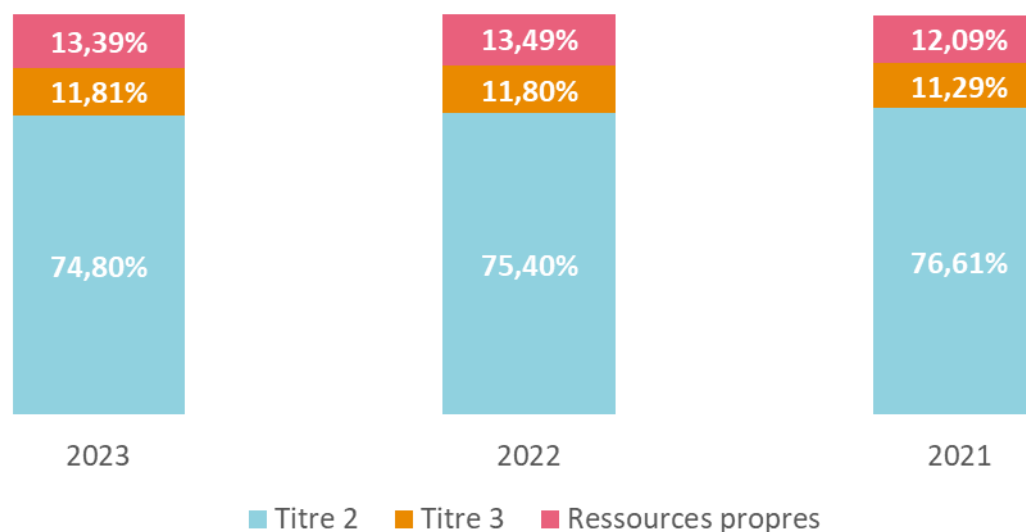
5 REMUNERATIONS

5.1 La masse salariale

Les plafonds d'emploi

		2023		Rappel 2022		Rappel 2021	
Emplois financés par l'État Titre 2		74,80%	95	75,40%	95	76,61%	95
Emplois financés par l'établissement	Titre 3	11,81%	15	11,11%	14	11,29%	14
	Ressources propres	13,39%	17	13,49%	17	12,09%	15
Total		100%	127	100%	126	100%	124

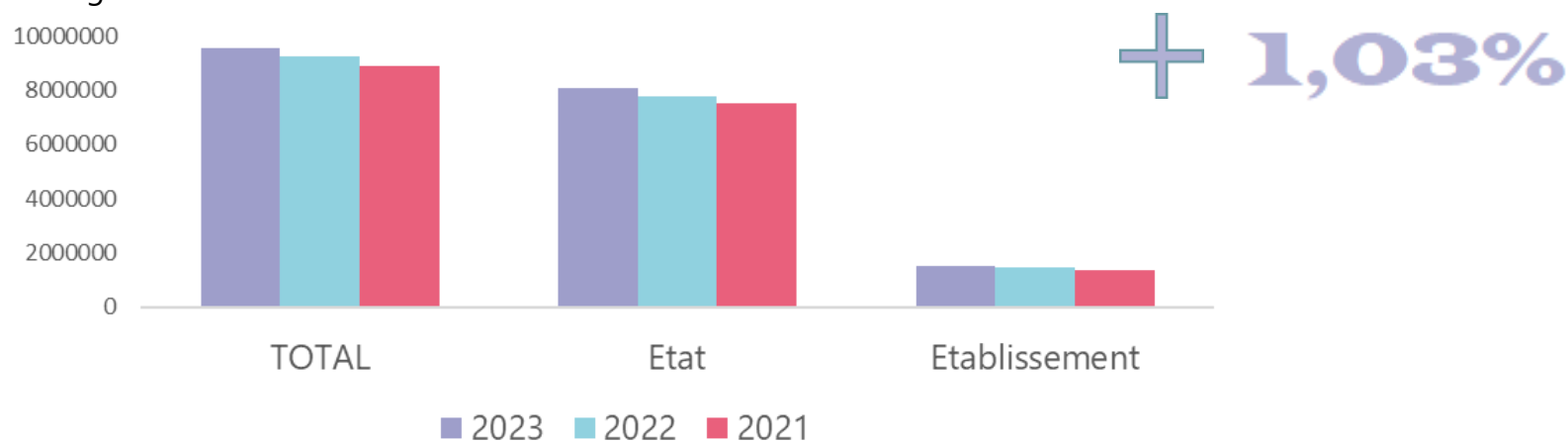
Répartition de la masse salariale par budget



Répartition de la masse salariale par budget et natures de dépenses

		2023	Rappel 2022	Rappel 2021
Budget	Nature			
État	Rémunérations principales	4 094 817 €	3 913 346 €	3 776 927 €
	Cotisations patronales	3 480 415 €	3 393 385 €	3 311 449 €
	Rémunérations accessoires	406 147 €	407 297 €	386 109 €
	Prestations sociales	72 813 €	63 070 €	52 541 €
Sous-Total État		8 054 191 €	7 777 098 €	7 527 025 €
Établissement	Rémunérations principales	762 299 €	709 841 €	604 829 €
	Cotisations patronales	345 640 €	324 351 €	290 599 €
	Rémunérations accessoires	380 775 €	425 683 €	444 091 €
	Prestations sociales	6 658 €	6 513 €	2 785 €
Sous-Total Établissement		1 495 373 €	1 466 388 €	1 342 304 €
Total général		9 549 564 €	9 243 486 €	8 869 329 €

Évolution des différents budgets



Répartition de la masse salariale par filière et genre

	2023		Rappel 2022	Rappel 2021
	Femmes	Hommes	Tous	Tous
E-EC ⁸	827 987 €	2 865 196 €	3 714 092 €	3 546 129 €
BIATSS	1 175 282 €	729 627 €	1 681 985 €	1 573 823 €
Total	2 003 269 €	3 594 823 €	5 396 078 €	5 119 952 €
	5 598 092 €			

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

Masse salariale annuelle moyenne par genre



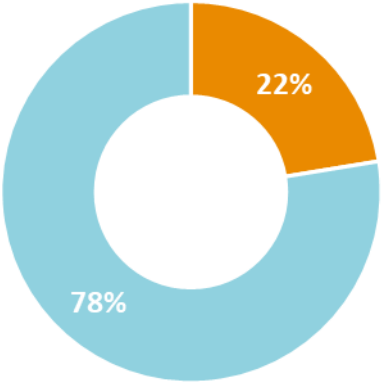
37 397 €



51 354 €

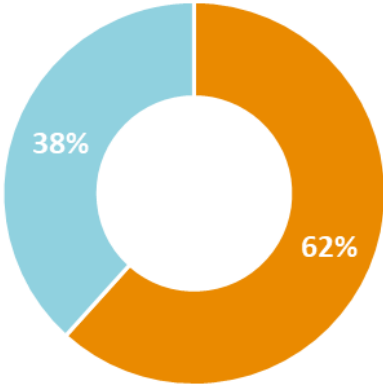
⁸ E-EC Enseignants, enseignants-chercheurs, ATER, doctorants et post-doctorants

Répartition de la masse salariale chez les enseignants par genre



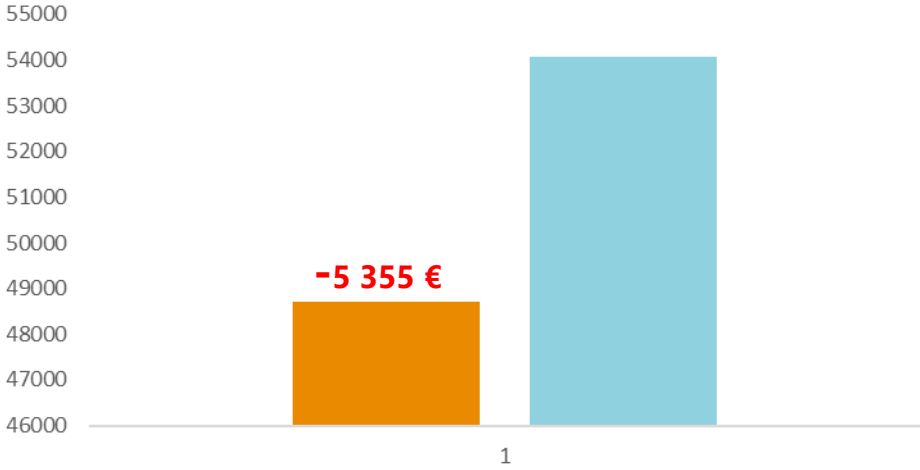
Femmes Hommes

Répartition de la masse salariale chez les BIATSS par genre

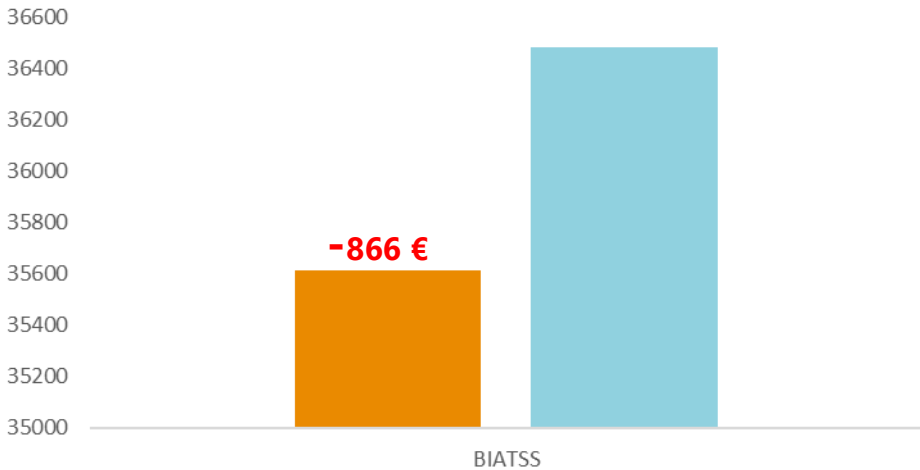


Femmes Hommes

Masse salariale annuelle moyenne par filière et genre



Femmes E-EC Hommes E-EC



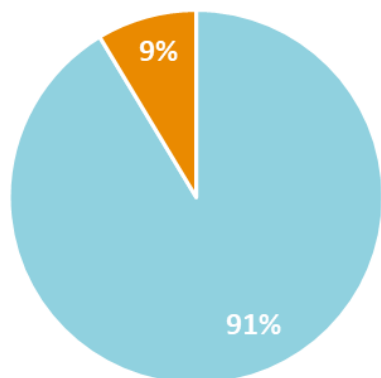
Femmes BIATSS Hommes BIATSS

5.2 Rémunérations des E-EC

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

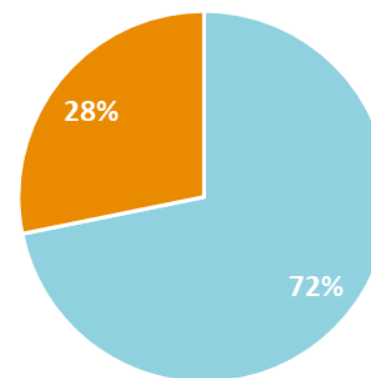
Statut	2023				Total	Rappel 2022	Rappel 2021
	Titulaires		Contractuels				
Nature/Genre	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes			
Rémunérations principales	2 191 145 €	622 507 €	275 871 €	108 698 €	3 198 222 €	3 212 366 €	3 065 460 €
Rémunérations accessoires	356 171 €	84 389 €	7 006 €	2 011 €	449 577 €	455 912 €	439 536 €
Cotisations patronales	1 990 855 €	551 898 €	112 380 €	44 255 €	2 699 387 €	2 661 776 €	2 539 106 €
Prestations sociales	29 823 €	10 099 €	466 €	282 €	40 670 €	45 814 €	41 132 €
Total	4 567 993 €	1 268 894 €	395 723 €	155 246 €	6 387 856 €	6 375 868 €	6 085 235 €

Pourcentage de masse salariale par statut



■ Titulaires ■ Contractuels

Pourcentage de masse salariale des contractuels par genre

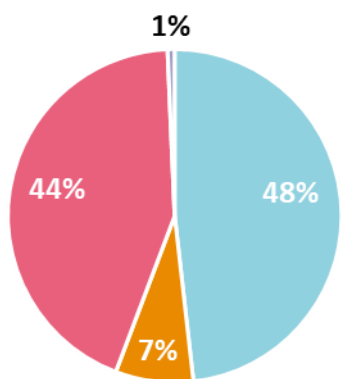


■ Hommes ■ Femmes



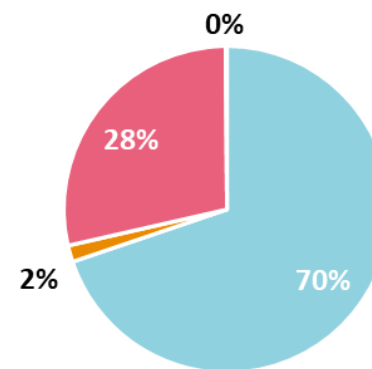
19,9% de la MS pour les titulaires femmes ; 2,4% de la masse salariale pour les contractuels femmes

Types de rémunérations pour les titulaires



- Rémunérations principales
- Rémunérations accessoires
- Cotisations patronales
- Prestations sociales

Types de rémunérations pour les contractuels



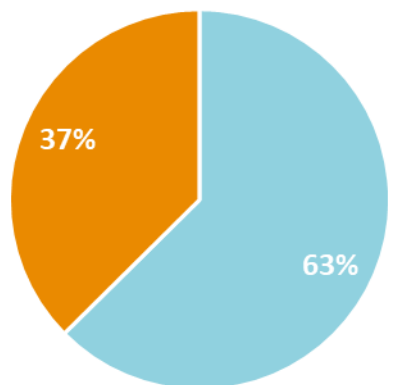
- Rémunérations principales
- Rémunérations accessoires
- Cotisations patronales
- Prestations sociales

5.3 Rémunérations des BIATSS

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

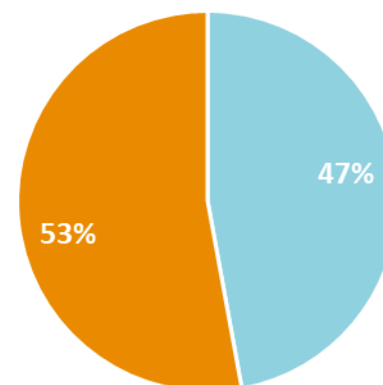
Statut	2023				Total	Rappel 2022	Rappel 2021
	Titulaires		Contractuels				
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes			
Rémunérations principales	277 315 €	602 485 €	365 125 €	409 256 €	1 654 180 €	1 410 821 €	1 316 296 €
Rémunérations accessoires	63 407 €	121 539 €	9 520 €	17 460 €	211 927 €	247 396 €	243 334 €
Cotisations patronales	253 709 €	533 137 €	144 249 €	159 268 €	1 090 363 €	1 019 259 €	1 021 038 €
Prestations sociales	5 160 €	18 141 €	9 100 €	6 401 €	38 802 €	23 769 €	14 193 €
Total	599 591 €	1 275 301 €	527 993 €	592 386 €	2 995 271 €	2 701 245 €	2 594 861 €

Masse salariale par statut



■ Titulaires ■ Contractuels

Masse salariale des contractuels par genre

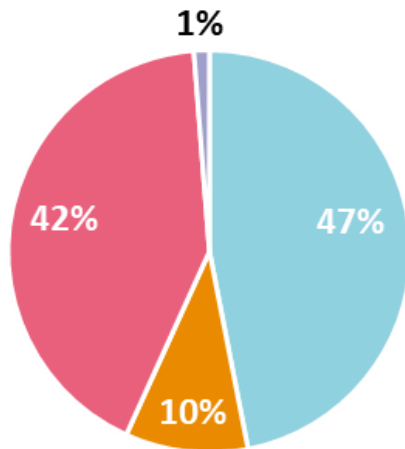


■ Hommes ■ Femmes



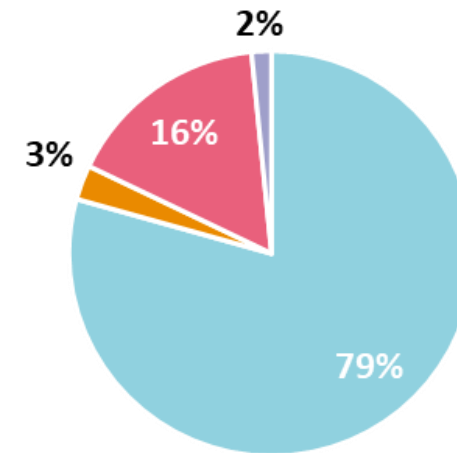
42,57% de la MS pour les titulaires femmes ; 19,77% de la masse salariale pour les contractuels femmes

Types de rémunérations pour les titulaires



- Rémunérations principales
- Rémunérations accessoires
- Cotisations patronales
- Prestations sociales

Types de rémunérations pour les contractuels



- Rémunérations principales
- Rémunérations accessoires
- Cotisations patronales
- Prestations sociales

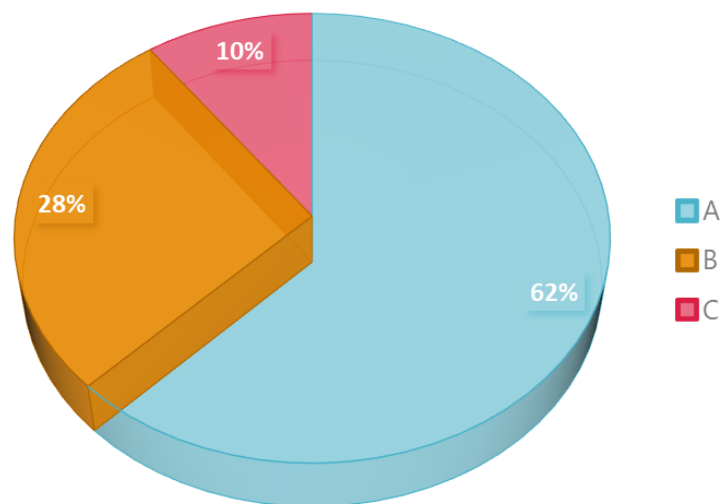
Répartition de la rémunération brute par catégorie

	2023			Rappel 2022		Rappel 2021	
	Hommes	Femmes	Total	Montant	%	Montant	%
A	518 656 €	669 938 €	1 188 594 €	899 035 €	53,45%	870 118 €	55,28%
B	181 258 €	343 132 €	524 390 €	509 250 €	30,28%	432 241 €	27,47%
C	Non communicable*	Non communicable*	191 435 €	273 700 €	16,27%	271 464 €	17,25%
Moyenne	Non communicable*	Non communicable*	634 408 €	560 662 €		524 608 €	
Médiane	Non communicable*	Non communicable*	524 390 €	509 250 €		432 241 €	

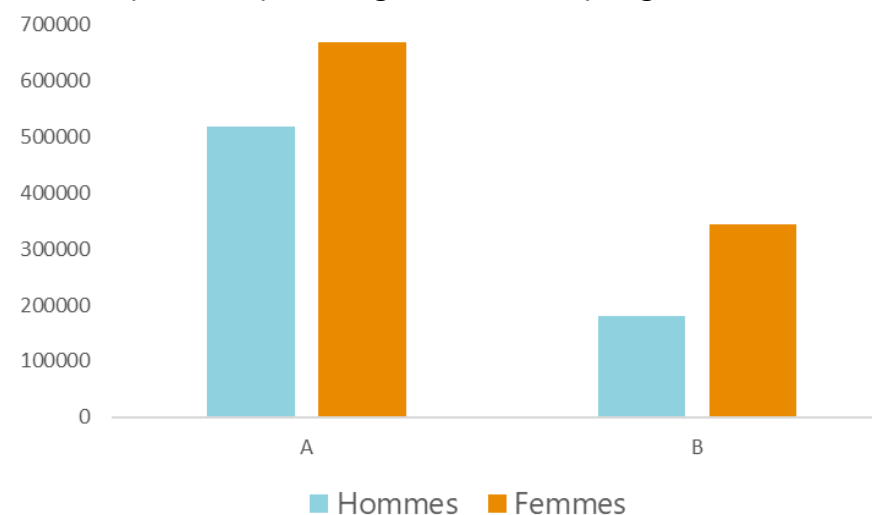
Total Général	Non communicable*	Non communicable*	1 904 419 €	1 681 985 €	1 573 823 €
----------------------	-------------------	-------------------	--------------------	--------------------	--------------------

*Respect RGPD

Répartition par catégorie



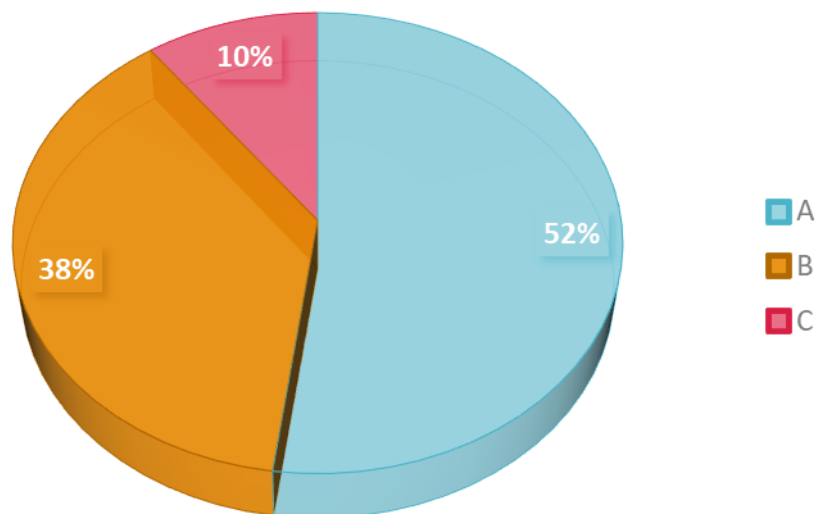
Répartition par catégorie A et B et par genre



Répartition de la rémunération accessoire par catégorie

	2023		Rappel 2022		Rappel 2021	
	Total	%	Montant	%	Montant	%
A	110 251 €	52,14%	111 072 €	49,97%	121 329 €	53,62%
B	79 773 €	37,73%	78 905 €	35,50%	76 232 €	33,69%
C	21 413 €	10,12%	32 299 €	14,53%	28 679 €	12,67%
Total Général	211 437 €	100%	222 276 €	100%	226 240 €	100%

Répartition par catégorie



6 SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL



Il n'y a pas eu au cours de l'année 2023 d'événements graves justifiant d'une formation SST.

6.1 Les risques professionnels chiffres modifiés

Nombre d'accidents de travail

	2023				
	Type	Nombre	Jour d'Arrêts	Agent	Tranche d'âge
Nombre d'accidents de trajet déclarés	Vélo	1	2	F	35 - 39
Nombre d'accidents en service déclarés	Chute-	1	10	H	45 - 49
Total Général	2	1	12	2	

6.2 Les bénéficiaires d'un temps partiel thérapeutique

Deux temps partiels thérapeutiques d'une durée inférieure à 6 mois.

6.3 La médecine du travail

Depuis le mois d'octobre 2023, 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

Surveillance médicale	Surveillance médicale particulière	Visite à la demande
22	2	2

Pourcentage de personnels à jour : 39%

7 ORGANISATION DU TEMPS DE 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 Maître de conférences ATER	128 h de cours magistraux ou 192 heures de travaux pratiques ou dirigés
Professeur agrégé Professeur certifié	384 h ETD
Doctorants avec charge d'enseignement (ACE)	64h
Enseignants contractuels	Selon le contrat

Source : <https://www.galaxie>

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 réglementaires, 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.

	2023	
	35h30	37h00
Répartition des effectifs en fonction au 31 décembre selon les cycles de travail	1	52
Total	1,9%	98,10%

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 :

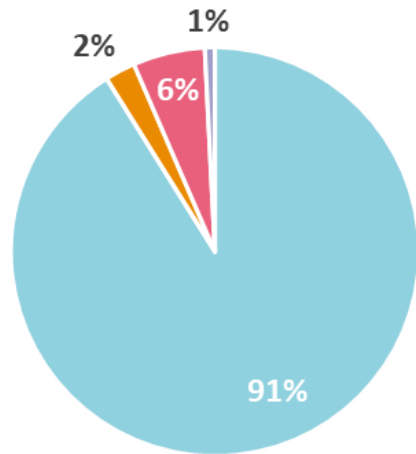
- De droit : Selon les quotités de 50 % à 80% :
Raisons familiales ; Handicap
Selon les quotités de 50 % à 90% :
Temps partiel thérapeutique suite à congés maladie
- Sur autorisation : Selon des quotités de 50 à 90 % ;
Après examen des nécessités de service

Répartition des quotités par filière, statut et genre sur l'année 2023

	2023								Rappel 2022	Rappel 2021
	Enseignants		BIATSS		Contractuels		Total		Total	Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Effectifs	%		
Quotité 100%	39	9	8	16	22	18	112	91%	115	116
Quotité 90%	1		1	1			3	2,4%	3	2
Quotité 80%	1	2	1	3			7	5,7%	5	7
Quotité 70%		1					1	0,8%	1	1
Total	41	12	10	20	22	18	123	100%	124	126
Quotité 50%*				2						

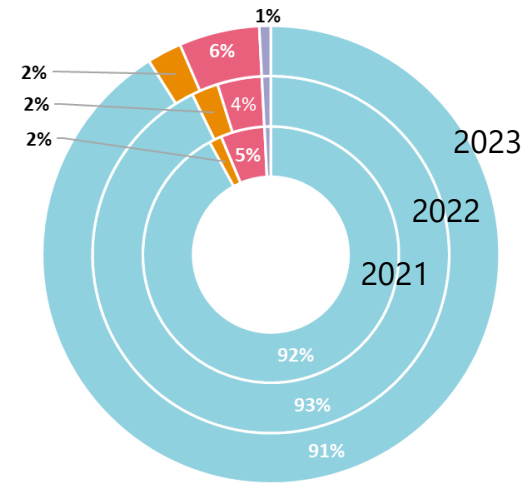
**De droit : Les deux temps partiels thérapeutiques sont d'une durée inférieure à 6 mois (non comptabilisés dans le pourcentage)*

Répartition des effectifs selon la quotité de travail en 2023

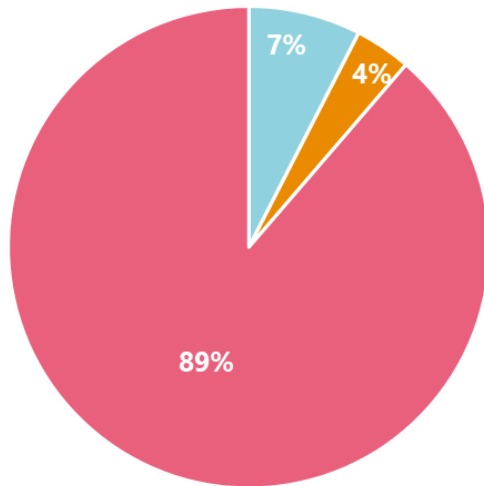


■ 100% ■ 90% ■ 80% ■ 70%

Proportion des quotités

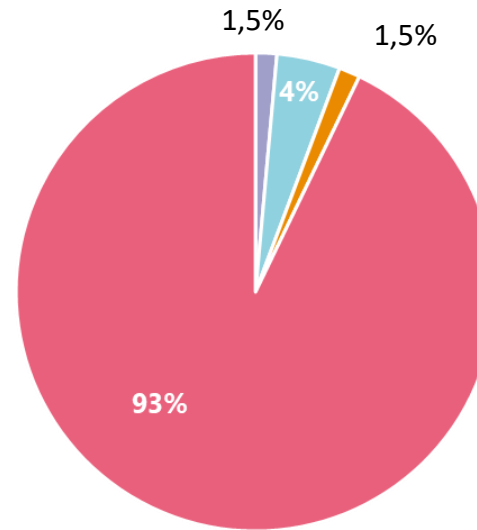


Quotité des BIATSS



■ 80%
■ 90%
■ 100%

Quotité des enseignants



■ 70%
■ 80%
■ 90%
■ 100%

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 :

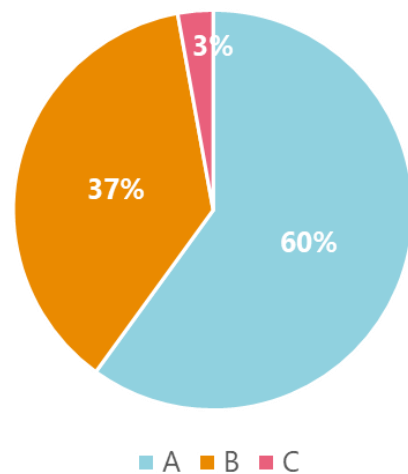
- Une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie privée,
- La modernisation des pratiques de l'administration,
- L'innovation des modes de travail en promouvant le management par objectifs, qui se traduit par la confiance et la responsabilisation,
- Une démarche du développement durable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

Au cours de l'année 2023, **39** agents ont effectués au moins un jour de télétravail

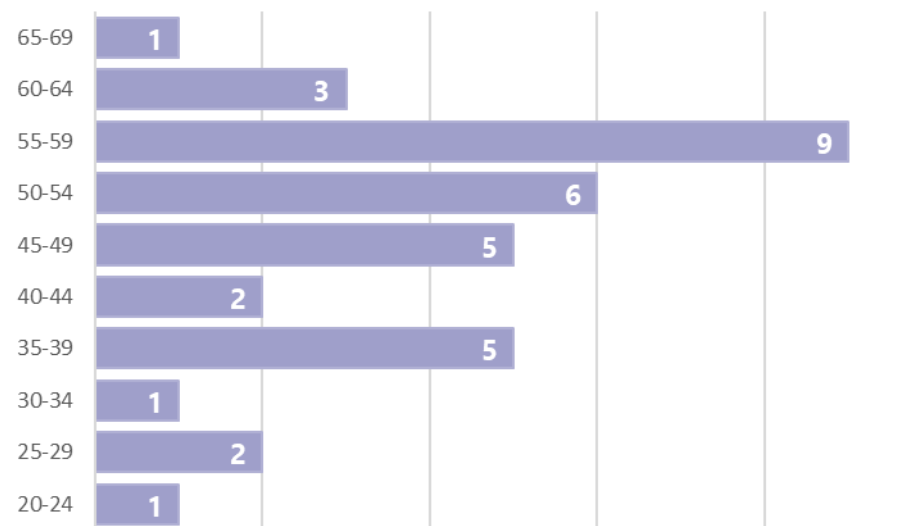
Au 31/12/2023 35 agents sur 53 effectuent du télétravail = 64%

2023					
Catégorie	Effectifs	Nombre de télétravailleurs			
		Hommes	Femmes	Total	Pourcentage
A	32	8	13	21	63%
B	16	2	11	13	88%
C	5		1	1	20%
Total	53	10	25	35	64%

Répartition du télétravail par catégorie



Répartition des agents télétravaillant par tranche d'âge



7.4 Les droits à congé

Pour un personnel à 35 h30, le temps de congés annuel est de 323 heures.

Pour un personnel à 37 heures, le temps de congés annuel est 401 heures.

De même, pour les personnels à temps partiel, la durée est réduite proportionnellement.

7.5 Les comptes épargne-temps

Nombre de compte CET ouverts au 31/12/2023

Catégorie	Nombre de CET avant 2023		Nombre de CET ouverts en 2023		Total CET
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
A	4	8	1	1	14
B	3	11			14
C	3	5			8
Total	10	24	1	1	36

Total	34	2	36
--------------	-----------	----------	-----------

Nombres de jours stockés sur le CET au 31/12/2023

Catégorie	Solde des jours CET au 31/12/2023			Nombre de jours stockés		Jours déposés	Agents ayant déposés des jours		Total	Rappel 2022	Rappel 2021
	Total	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes		Nb Jours stockés	Nb Jours stockés
A	236	96	140	95	134	7	1	2	3	229	278
B	142	15	127	15	117	10		1	1	132	153
C	63	5	58	5	40	18		2	2	45	110
Total	441	116	325	115	291	35	1	5	6	406	541
		441		406		35	6				

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

2023			
Motifs	Tranche d'âge	Hommes Cat. A	Total Durées en jour
Départ en retraite	65-69	50%	16
Fin de contrat	35-39	50%	8
Total		100%	24

7.6 Les absences

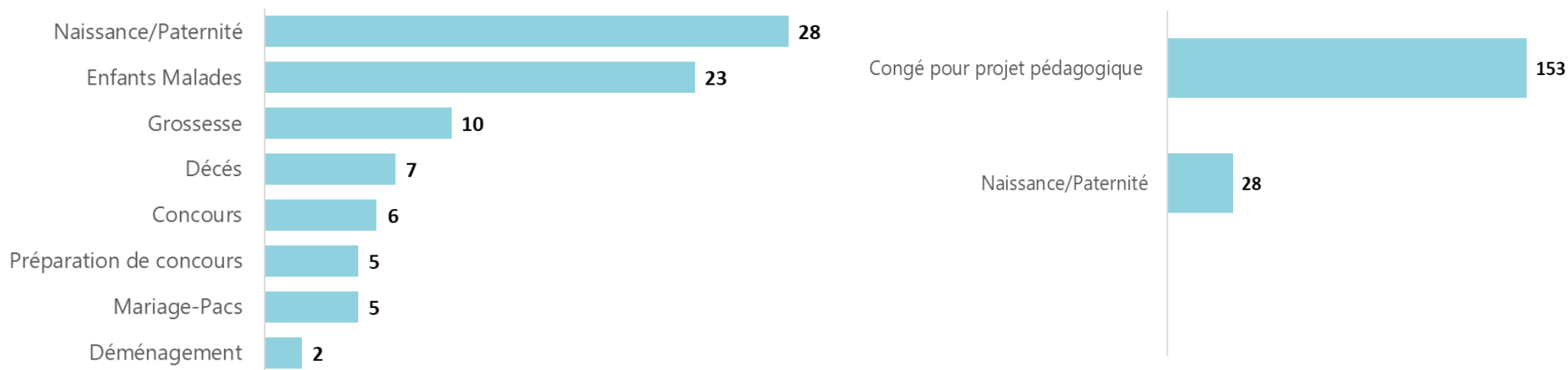
Nombre d'agent ayant au moins une absence **hors raison de santé** et nombre de jours d'absence liés

Filière /Catégorie		Nombre de jours d'absences			Nombre d'agents		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Enseignants		181		181	3		3
BIATSS	A	35	35	70	5	9	14
	B	2	5	7	1	1	2
	C	1	8	9	1	3	4
Total		219	48	267	10	13	23

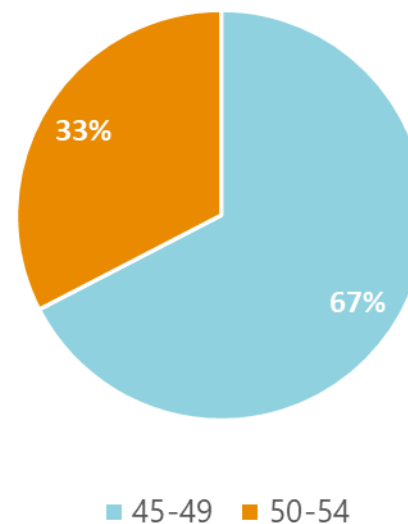
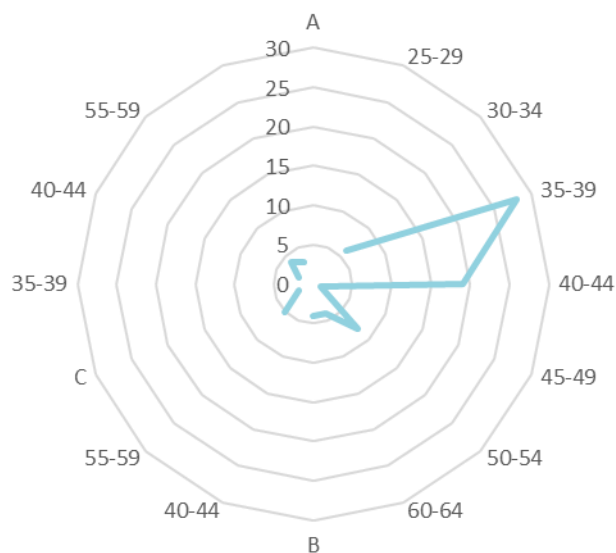
BIATSS

ENSEIGNANTS

Nombre de jours hors raison de santé par motifs



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

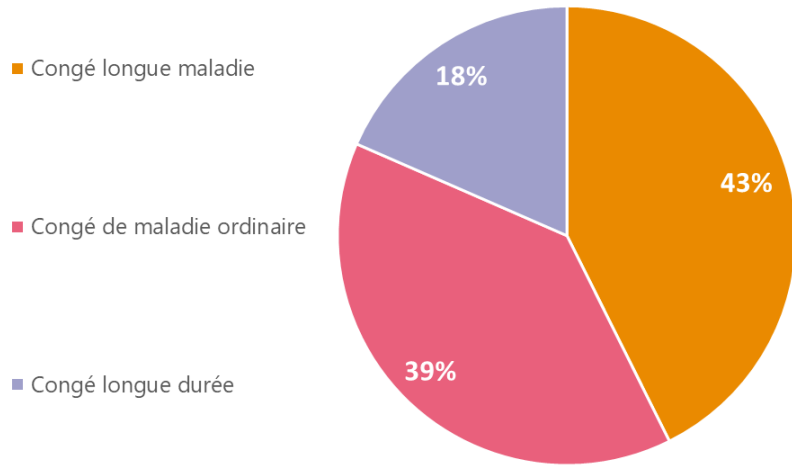


Nombre d'agents ayant au moins une absence **pour raison de santé** et nombre de jours d'absence liés

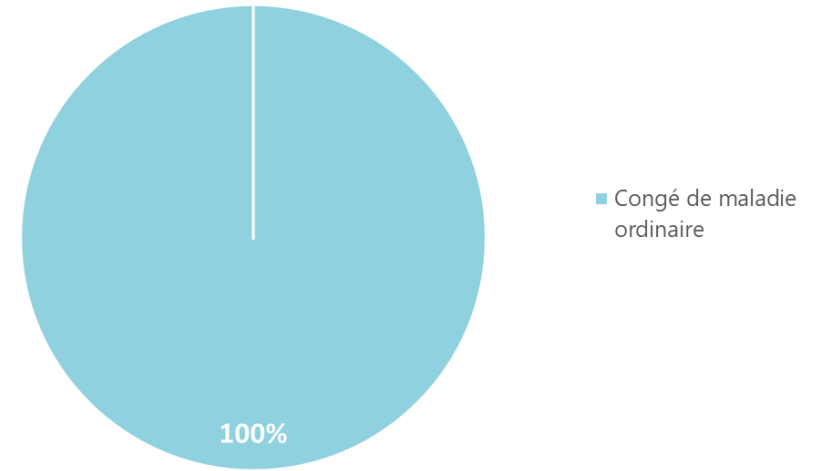
Filière/Catégorie		Nombre de jours d'absences			Nombre d'agents		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Enseignants		52	244	296	5	5	10
BIATSS	A	47	536	583	3	7	10
	B	11	207	218	3	5	8
	C		55	55		2	2
Sous Total BIATSS		58	798	856	6	14	20
Total		110	1042	1152	11	19	30

BIATSS

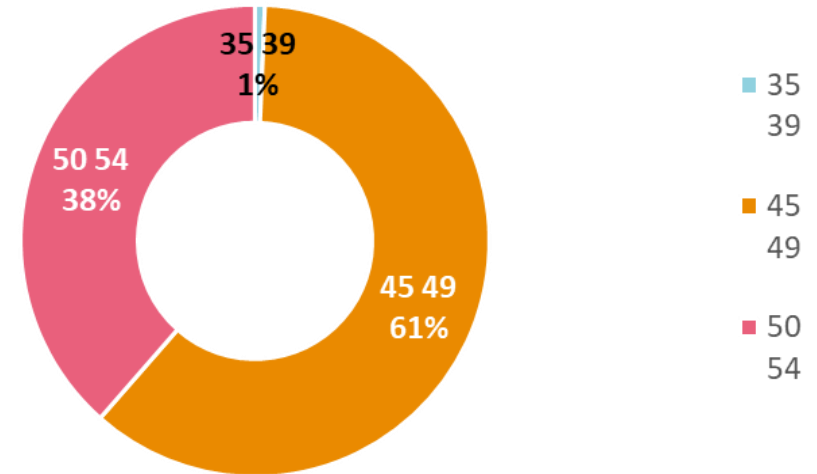
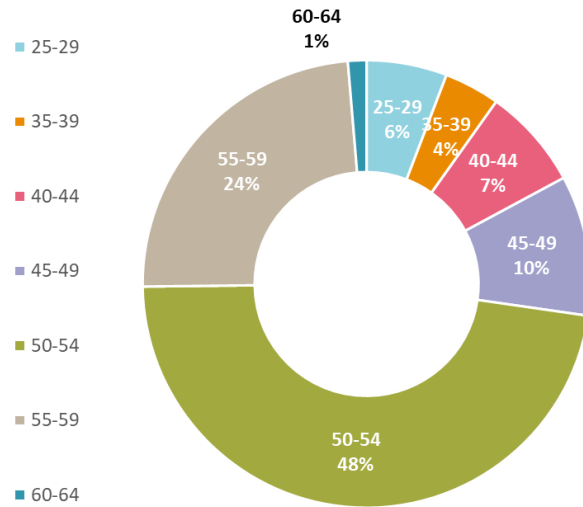
Nombre de jours d'absence pour raison de santé, par motifs



ENSEIGNANTS



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



7.7 Les jours de carence

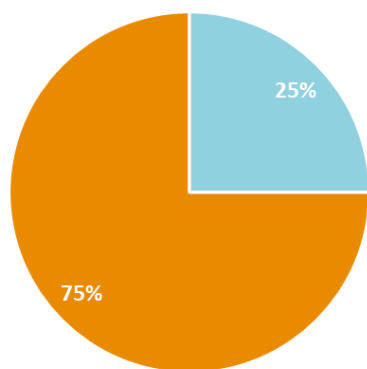
Catégorie	Nombre de jours de carence			Nombre d'agents		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
BIATSS						
A	4	8	12	3	6	9
B	3	6	9	3	4	7
C		7	7		2	2
Sous Total	7	21	28	6	12	18
Enseignants Enseignants-Chercheurs						
	5	8	13	5	5	10
Sous Total	5	8	13	5	5	10
Total	12	29	41	11	17	28

60%



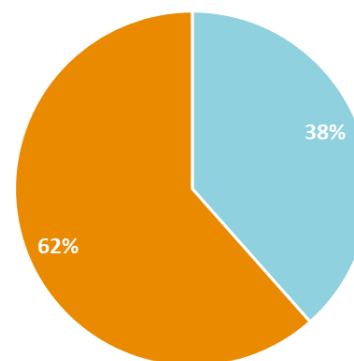
40%

BIATSS



■ Hommes ■ Femmes

ENSEIGNANTS



■ Hommes ■ Femmes

Répartition de jours de carence par genre

Taux d'absentéisme 0,72 %

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

Filière	2023		
	Durée totale des arrêts en jours	Nombre moyen de jours d'arrêts par agent	Nombres d'agents
BIATSS	942	36 jours	26
E- EC	477	40 jours	12
Total	1419	37 jours	38

7.8 Les personnes en situation de handicap

Tout employeur du secteur public employant au moins 20 agents à temps plein ou équivalent est assujéti 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, il s'agit de Mme Christine CLUS-FEUNTEUNA (responsable du service des Ressources Humaines).

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 événements 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 y a deux aménagements de postes pour des personnels en situation de handicap sur l'année 2023.

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

	2023	Rappel 2022	Rappel 2021
Pourcentage des effectifs	4,07%	4,03%	3,17%
Proportion de la population féminine	6 %	7,7%	6,4%
Proportion de la population masculine	2,07%	1,4%	1,3%
Proportion de la population Enseignante	1%	-	-
Proportion de la population BIATSS	8%	9,62%	8%

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.

	2023			
Mobilités	BIATSS		ENSEIGNANTS	
	Nombre d'agents	Somme	Nombre d'agents	Somme
Covoiturage	2	600 €	1	300 €
Vélo	3	600 €	8	1900 €
Total	5	1200 €	9	2200 €

Nb Agents	14	Somme	3400 €
------------------	-----------	--------------	---------------

Rappel 2022	Rappel 2021
Tous Agents	Tous Agents
9	7

1900 €	1400 €
---------------	---------------

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.

Des petits déjeuners de « cohésion » permettent à la direction, aux agents administratifs et aux enseignants d'échanger de façon informelle.

La journée « Small World » invite l'administration, l'enseignements et les étudiants dans un tour du monde, où chaque pays représenté fait connaître 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 :

- Panier gourmand bio remis à chacun des 38 adhérents
- Sortie en bateau dans la rade de Brest, avec dîner à bord
- « Les petits plats avant les grands » : déjeuner participatif sur le thème des fêtes de fin d'année

8 DIALOGUE SOCIAL

Depuis le **1^{er} janvier 2023**, les comités sociaux, instances consultatives issues de la fusion des comités techniques (CT) et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), sont chargés de l'examen des questions collectives de travail ainsi que des conditions de travail au sein dans la fonction publique.⁹

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 2023

Comité Social d'administration	2023		
	Hommes	Femmes	Total
Représentants l'administration	1	2	3
Représentants titulaires des personnels*	3	2	5
Représentants suppléants des personnels*	2	3	5
Total	6	7	13

*SNPTES : 3 TITULAIRES / 3 suppléants

FSU : 2 titulaires / 2 suppléants

Nombre d'ETP de crédits de temps syndical



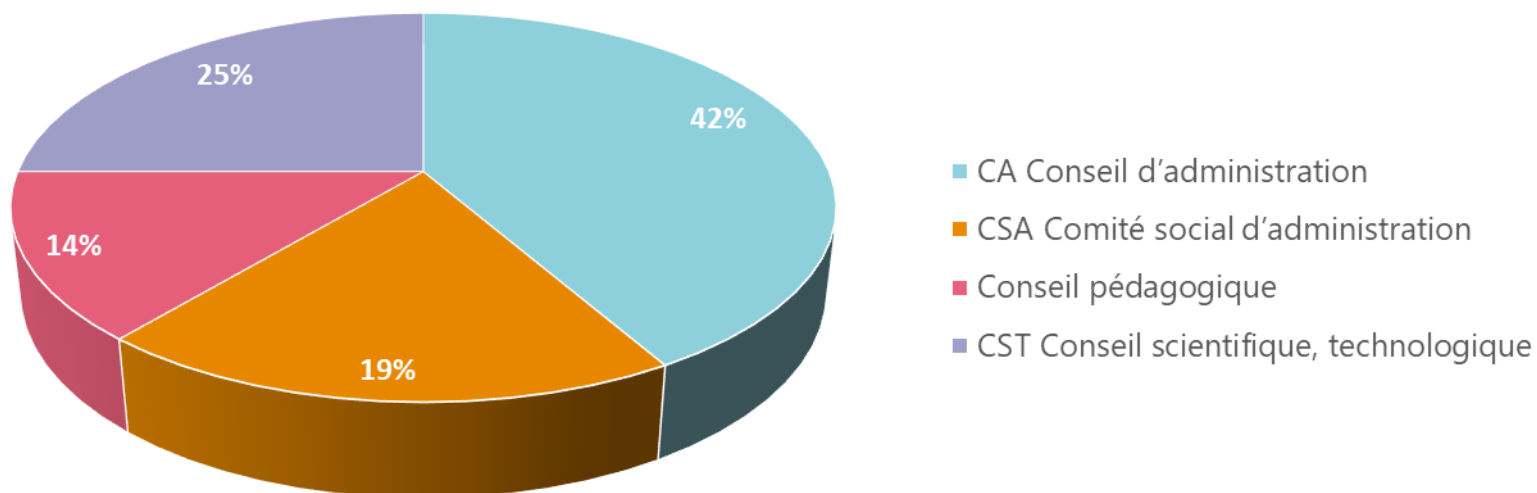
Volume de crédits de temps syndical

⁹ Source : [Fonction publique](#)

8.2 Les réunions des instances au cours de l'année

Nombre de réunions par instance

	2023	Rappel 2022	Rappel 2021
CA Conseil d'administration	6	7	6
CA Conseil d'administration restreint	9		
CSA Comité social d'administration	7		
CT Comité technique		7	7
CHSCT jusqu'en 2022		4	6
Conseil pédagogique	5	6	5
CST Conseil scientifique, technologique	5	7	5
CST Conseil scientifique, technologique restreint	4		
TOTAL	36	31	29



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.	14

8.3 Les grèves

	2023	
	Hommes	Femmes
Nombre de jours non travaillés au cours de l'année pour faits de grève correspondant à un mot d'ordre national ou correspondant à un mot d'ordre local.	26	22
Total	48	

9 Réalisations et remerciements

La réalisation du Rapport Social Unique 2023

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

Sont remerciés toutes les personnes et les services ayant contribué à l'élaboration et/ou à la relecture de ce Rapport Social Unique 2023 :

Madame LAYAT (directrice générale des services),

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

Madame DELABRE (cheffe de cabinet),

Madame DIAS (contrôleuse de gestion),

Madame KERGLONOU (gestionnaire au service patrimoine),

Madame LERENARD (assistante administrative),

Madame LE CRAS (gestionnaire au service ressources humaines),

Madame LE QUER (gestionnaire au service ressources humaines).

Présentation aux instances :

Comité social d'administration (19.09.2024) : (avis) vote favorable

Conseil d'administration (04.10.2024): (décision) vote favorable



SUIVEZ-NOUS ET
REJOIGNEZ LE RÉSEAU !



SUR FACEBOOK



SUR INSTAGRAM



SUR YOUTUBE



SUR LINKEDIN



SUR ENIB.FR