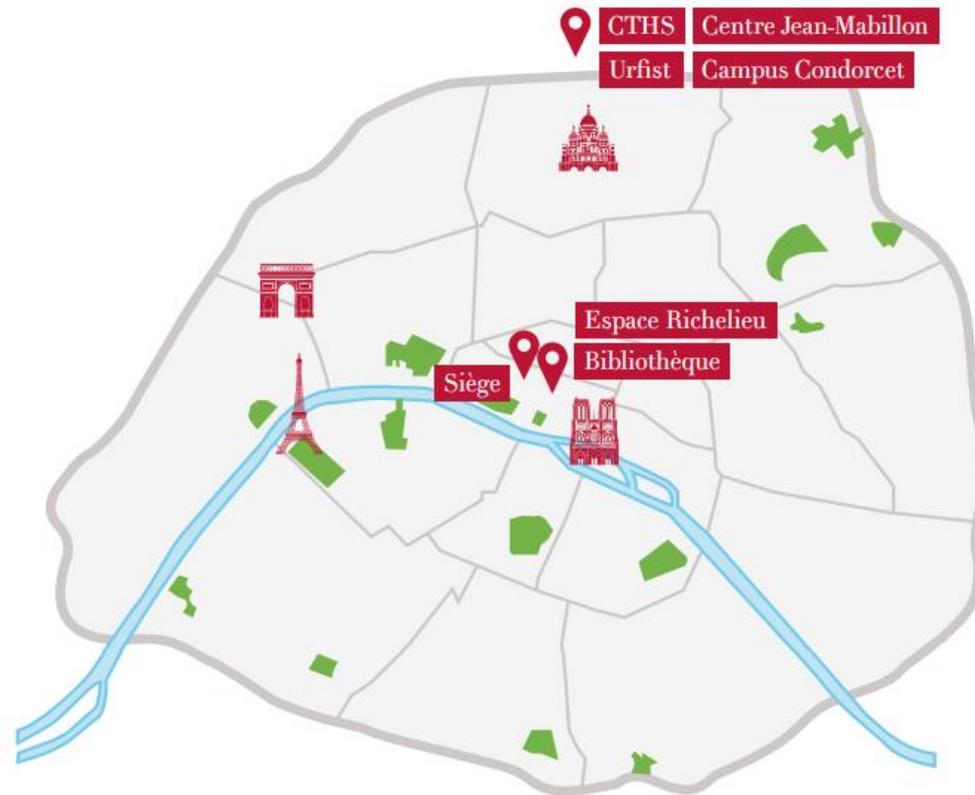
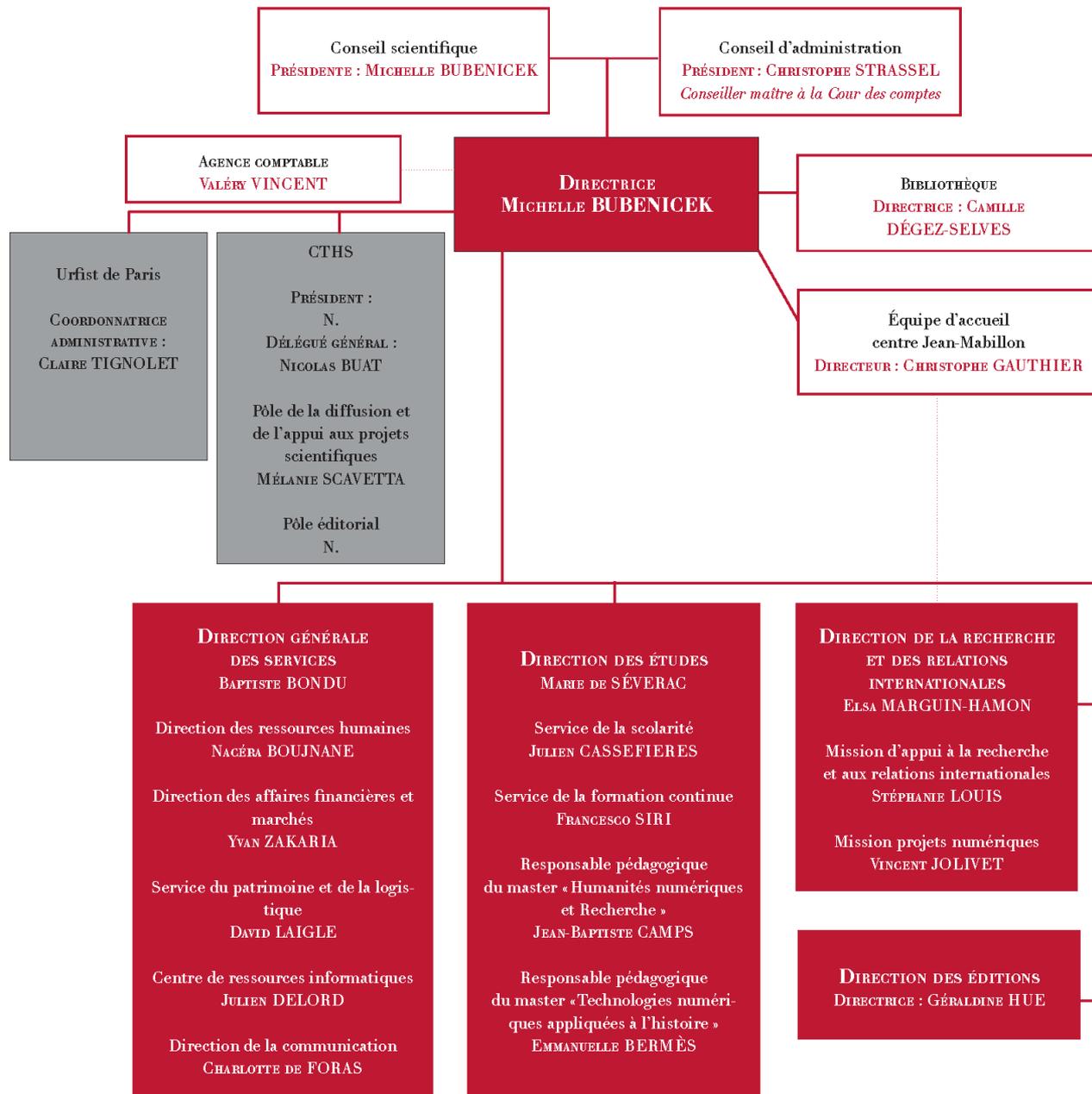

LE RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023



LES IMPLANTATIONS DE L'ÉCOLE NATIONALE DES CHARTES

Les implantations de l'École





SOMMAIRE

[CHAPITRE 1 L'emploi](#)

[CHAPITRE 2 Le recrutement](#)

[CHAPITRE 3 Le parcours professionnel](#)

[CHAPITRE 4 La formation](#)

[CHAPITRE 5 La rémunération](#)

[CHAPITRE 6 La santé et la sécurité au travail](#)

[CHAPITRE 7 L'organisation du travail et du temps de travail](#)

[CHAPITRE 8 L'action sociale](#)

[CHAPITRE 9 Le dialogue social](#)

[CHAPITRE 10 La discipline](#)

CHAPITRE 1 L'EMPLOI

1. Effectif physique et effectifs en ETP (hors vacataires au 31/12/2023)

a. Plafond d'emploi voté au CA (effectifs exprimés en ETPT)

Tableau des emplois présenté par l'établissement à l'appui du compte financier 2023

			POUR VOTE DE L'ORGANE DÉLIBÉRANT			
			(A)	(B)	(C) = (A) + (B)	
			Etat	Emplois financés sur budget Etablissement	Global	
			En ETPT	En ETPT		
Catégories d'emplois	Nature des emplois					
	Enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs	Permanents	Titulaire c	15,0		15,0
			CDI	0,0		0,0
	Non permanents	CDD	5,6	9,6	15,2	
S/total EC			20,6	9,6	30,2	
Elèves fonctionnaires stagiaires des ENS			76,4		76,4	
BIATSS	Nature des emplois					
	Permanents	Titulaire c	31,1		31,1	
			CDI	5,8	3,2	9,1
	Non permanents	CDD	3,2	15,6	18,7	
S/total Biatss			40,1	18,8	58,9	
Consommation prévisionnelle des emplois			137,1	28,4	165,5	
Rappel du plafond des emplois prévisionnel fixé par l'Etat au 01/01/2023			138,0	Plafond des emplois au 31/12/2023	165,5	

Depuis l'accès aux Responsabilités et Compétences Elargies (RCE), conséquence de la loi LRU du 10 août 2007, le Ministère ne délègue plus d'emplois mais octroie aux établissements une masse salariale annuelle assortie d'un plafond d'emplois via la subvention pour charges de service public. Par ailleurs, l'État autorise l'école, par décision du Conseil d'Administration, à augmenter le plafond d'emplois de l'établissement par des emplois financés sur ressources propres. On parle alors de plafond global des emplois. Il s'agit d'un nombre maximum d'emplois dont la rémunération par l'établissement est autorisée, dans la limite du respect de la masse salariale. Il est défini en Equivalent Temps Plein Travaillé (ETPT) et il est voté annuellement par le Conseil d'Administration.

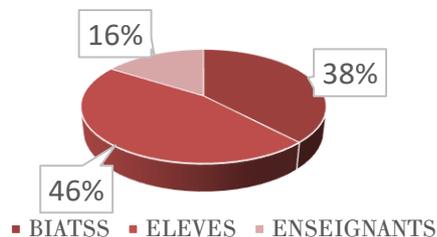
b. Effectif global physique

Effectif	Non titulaires			Stagiaires			Titulaires			Total général
	Femmes	Hommes	Total non titulaires	Femmes	Hommes	Total stagiaires	Femmes	Hommes	Total titulaires	
BIATSS	23	13	36				17	22	39	75
Elèves fonctionnaires				48	32	80				80
Enseignants	7	6	13				4	11	15	28
Total général	30	19	49	48	32	80	21	33	54	183

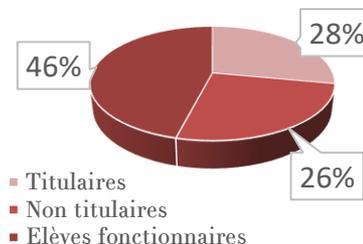
c. Effectifs global en ETP

Effectif	Non titulaires			Stagiaires			Titulaires			Total général
	Femmes	Hommes	Total non titulaires	Femmes	Hommes	Total stagiaires	Femmes	Hommes	Total titulaires	
BIATSS	20,3	12,5	32,8				15,8	17,8	33,6	66,4
Elèves fonctionnaires				48	32	80				80
Enseignants	7	6	13				4	11	15	28
Total général	27,3	18,5	45,8	48	32	80	19,8	28,8	48,6	174,4

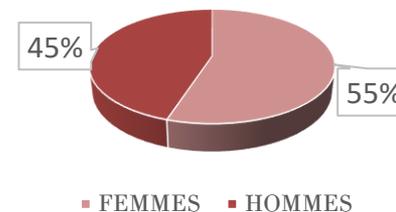
Répartition par type de population



Répartition pas statut d'emploi



Répartition par genre



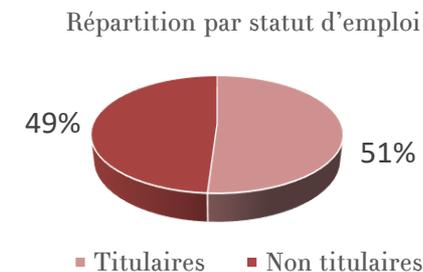
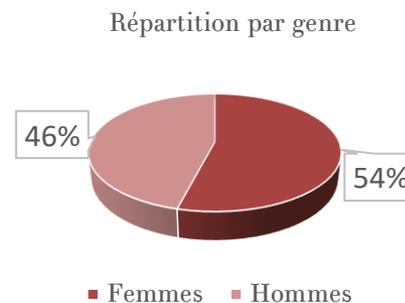
L'analyse de l'effectif global en équivalents temps plein (ETP) révèle que les élèves stagiaires fonctionnaires sont majoritaires, représentant **46 %** de l'ensemble des agents. Une analyse plus approfondie révèle **un équilibre** entre les **agents titulaires** et les **agents contractuels**. Enfin, en ce qui concerne la répartition par genre, il est notable que les agents sont **majoritairement des femmes**.

2. Les caractéristiques des effectifs

a. Les BIATSS

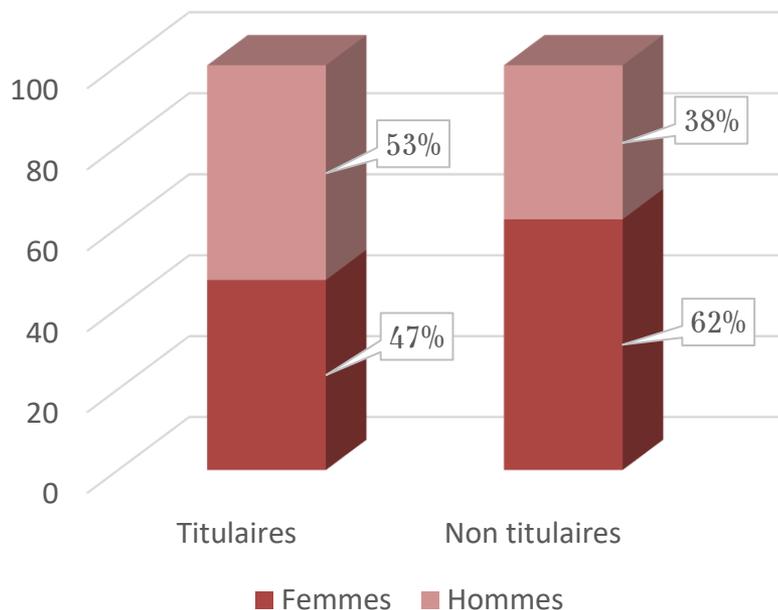
a.1. Répartition par statut d'emploi, corps, catégorie et genre (au 31/12/2023)

Effectif en ETP	Femmes	Hommes	Total général
Non titulaires	20,3	12,5	32,8
Filière ITRF	19,3	10,5	29,8
Catégorie A	15,8	8,5	24,3
Catégorie B	3,5		3,5
Catégorie C		2	2
Filière Bibliothèque	1	2	3
Catégorie B	1	1	2
Catégorie C		1	1
Titulaires	15,8	17,8	33,6
Filière ITRF	7,8	10,8	18,6
Catégorie A	4,8	6	10,8
Catégorie B	2	1,8	3,8
Catégorie C	1	3	4
Filière AAE	2	2	4
Catégorie A	1	2	3
Catégorie B	1		1
Filière Bibliothèque	6	5	11
Catégorie A	4	2	6
Catégorie B	2	1	3
Catégorie C		2	2
Total général	36,1	30,3	66,4



L'examen des effectifs des agents BIATSS en équivalents temps plein (ETP) met en lumière une prédominance féminine et une répartition équilibrée entre les titulaires et les contractuels. Il est à noter une surreprésentation des titulaires dans les effectifs des bibliothèques et des personnels de la filière AENES, tandis qu'une surreprésentation des contractuels est observée parmi les ITRF de catégorie A.

BIATSS par statut d'emploi et genre



Chez les agents BIATSS titulaires, la répartition par genre montre que les femmes représentent 47% de l'effectif, tandis que les hommes comptent pour 53%. Il y a donc une légère prédominance masculine parmi les titulaires de ce groupe.

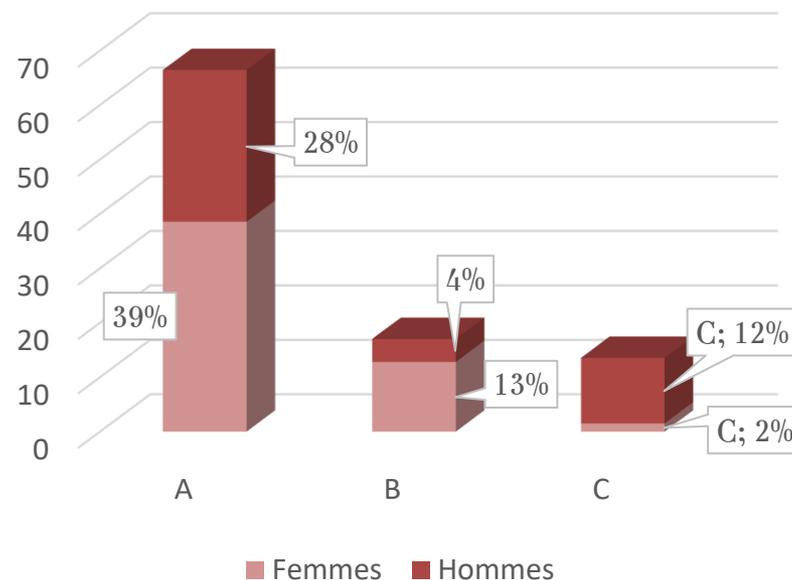
En revanche, parmi les agents BIATSS contractuels, la tendance est inversée. Les femmes constituent une majorité significative, avec 62% de l'effectif, tandis que les hommes ne représentent que 38%.

Les contractuels sont donc majoritairement féminins.

Cette répartition indique une surreprésentation des femmes parmi les agents de catégorie A et B, tandis que les hommes sont sous-représentés dans ces catégories.

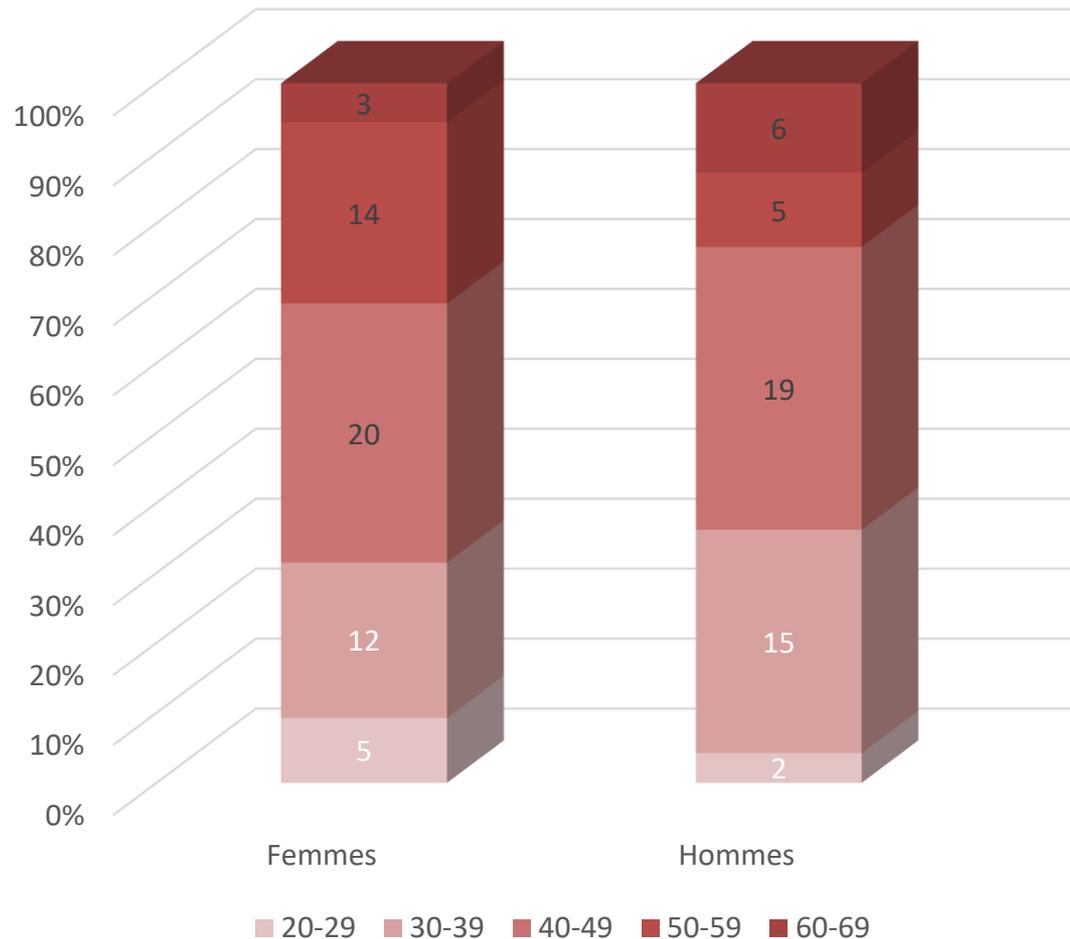
La catégorie C présente un déséquilibre entre les deux genres, les hommes y sont plus nombreux que les femmes.

BIATSS par catégorie et genre



a.2. Les effectifs en ETP des BIATSS par tranches d'âges et genres (au 31/12/2023)

Répartition par genre et tranches d'âges



Ces chiffres démontrent une variation significative de la répartition des genres en fonction des tranches d'âge.

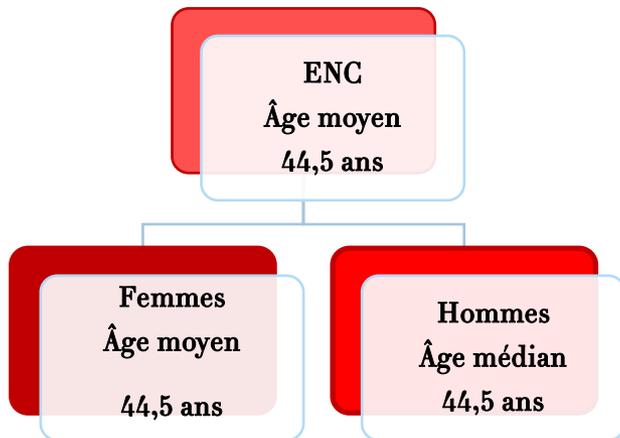
Les tranches d'âge des 20-29 et des 50-59 ans sont majoritairement féminines, tandis que la tranche d'âge des 60-69 ans est majoritairement masculine.

Les autres tranches d'âge présentent des proportions variables de femmes et d'hommes.

Cette analyse peut conduire à une réflexion sur les questions liées à la diversité des genres et à la promotion de l'égalité dans les différentes tranches d'âge.

a.3. Démographie des BIATSS

Age
moyen

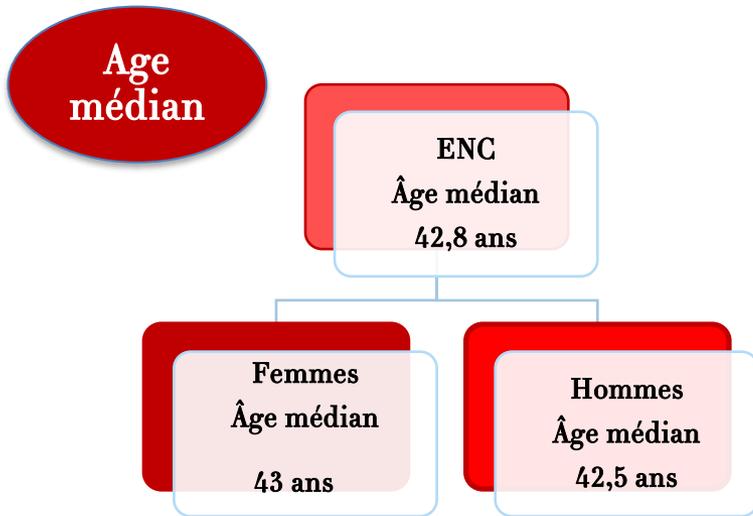


Catégorie	Femmes	Hommes	Total général
Catégorie A	42	42	42
Catégorie B	48	48	48
Catégorie C	61	48	54

L'analyse des données concernant les personnels BIATSS révèle les points suivants :

1. Âge moyen: il est intéressant de noter la cohérence de l'âge moyen entre les hommes, les femmes et l'ensemble de l'établissement, tous à 44,5 ans. Cette uniformité peut refléter une certaine égalité dans la répartition de l'âge entre les sexes au sein de l'établissement. Cela peut également indiquer une stabilité démographique dans l'ensemble de l'organisation.

2. Ecart entre les genres : il y a une cohérence dans la répartition de l'âge entre les hommes et les femmes dans les catégories A et B, mais une disparité d'âge notable dans la catégorie C.



Catégorie	Femmes	Hommes	Total général
Catégorie A	43	43	43
Catégorie B	47	45	46
Catégorie C	61	36	49

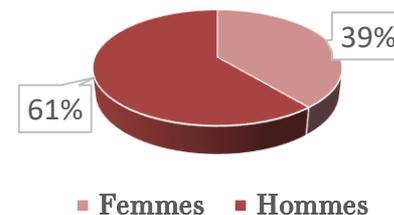
Les données montrent une certaine uniformité dans la répartition de l'âge au sein de la catégorie BIATSS, avec des âges médians presque identiques entre hommes et femmes. Cela suggère une stabilité démographique et une égalité relative entre les sexes en termes d'âge au sein de cette catégorie professionnelle

b. Les enseignants-chercheurs

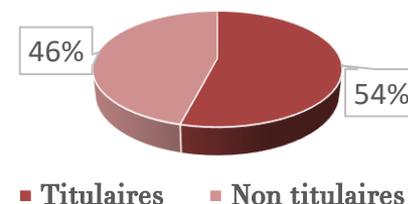
b.1. Répartition en ETP par statut d'emploi et genre (au 31/12/2023)

Effectif en ETP	Femmes	Hommes	Total général
Non titulaires	7	6	13
ATER	1		1
Doctorants	5	5	10
Post-doctorants	1	1	2
Titulaires	4	11	15
MCF	2	2	4
Directeurs étude	2	9	11
Total général	11	17	28

Répartition par genre



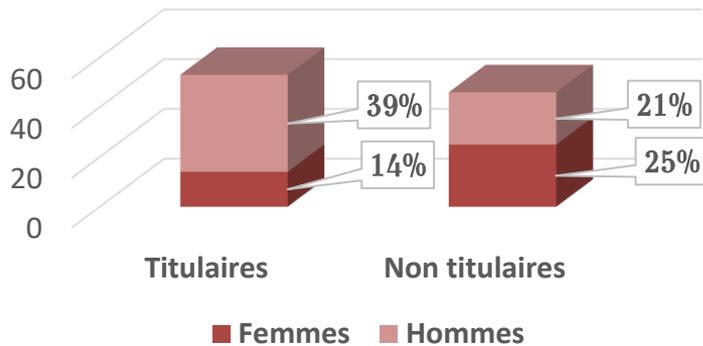
Répartition par statut d'emploi



La répartition par genre montre une sous-représentation significative des femmes parmi les directeurs d'études; (directeur études) et une répartition équilibrée chez les MCF et les chercheurs contractuels. En ce qui concerne la répartition par statut d'emploi, les enseignants-chercheurs titulaires sont plus nombreux que les enseignants-chercheurs contractuels.

b.2. Répartition par statut d'emploi, corps, catégorie et genre

Enseignants-chercheurs par statut d'emploi et genre



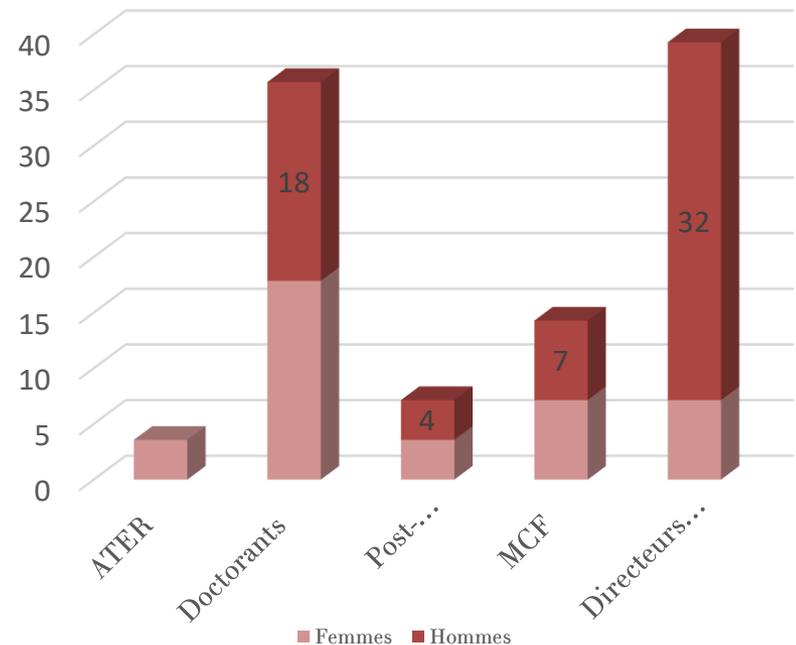
La répartition genrée des catégories d'emploi varie considérablement en fonction des postes académiques. Il y a une prédominance masculine chez les directeurs d'études. En revanche, il y a un équilibre pour les genres chez les autres catégories.

L'analyse des données concernant la répartition par genre des enseignants-chercheurs titulaires et contractuels révèle les éléments suivants :

1. Répartition par genre des enseignants-chercheurs titulaires : Les hommes représentent la grande majorité, soit 39 % des enseignants-chercheurs titulaires, tandis que les femmes ne constituent que 14 % de ce groupe. Cela indique une forte prédominance masculine parmi les enseignants-chercheurs titulaires.

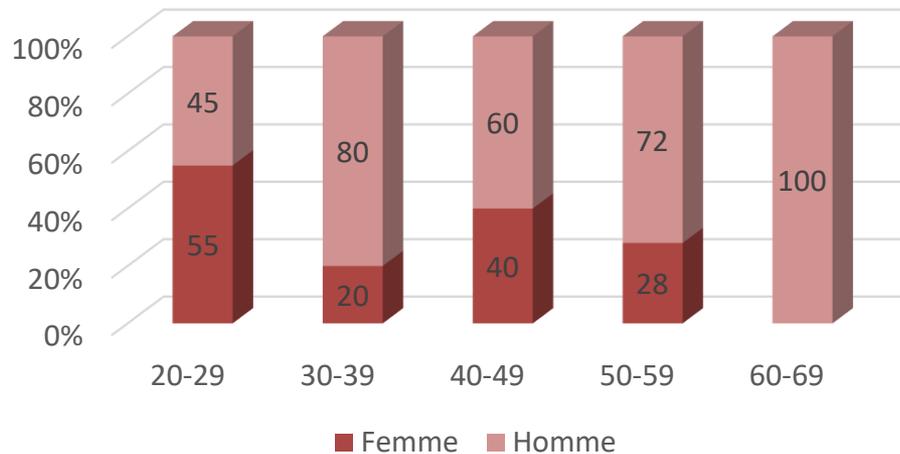
2. Répartition par genre des enseignants-chercheurs contractuels : Les femmes constituent la majorité, avec 25 % des enseignants-chercheurs contractuels, tandis que les hommes représentent 21 % de ce groupe.

Enseignant par catégorie d'emploi et genre



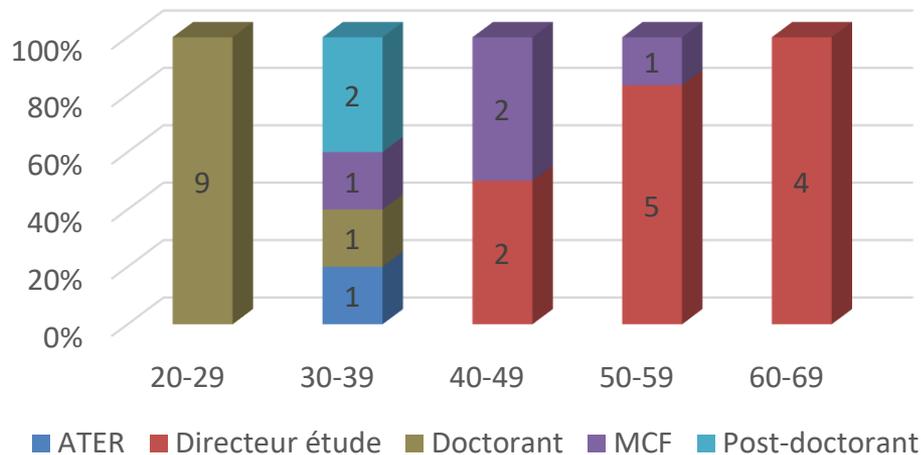
b.3. Les effectifs en ETP des enseignants par tranches d'âges et genre (au 31 décembre 2022)

Répartition des effectifs ETP par genre et tranches d'âges



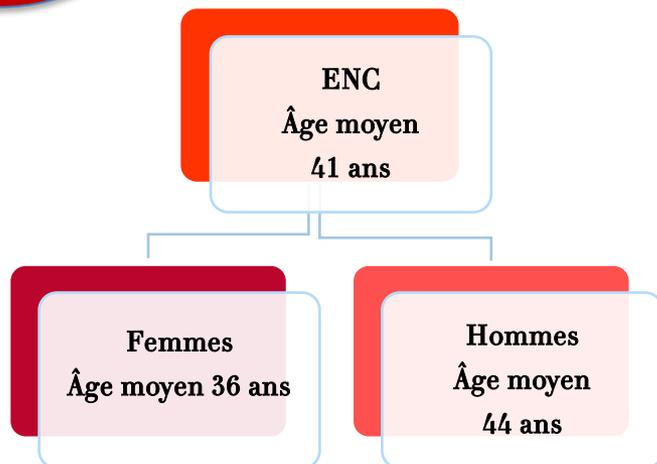
Il apparaît que la répartition par genre varie considérablement en fonction de l'âge. Les tranches d'âge plus jeunes (20-29 ans) sont caractérisées par une présence plus majoritaire de femmes, tandis que les tranches d'âge plus avancées (30-39 ans, 40-49 ans, 50-59 ans) sont dominées par les hommes. La tranche d'âge la plus avancée (60-69 ans) est exclusivement masculine.

Répartition des effectifs ETP par statut et tranches d'âges



b.4. Démographie des enseignants

Age
moyen

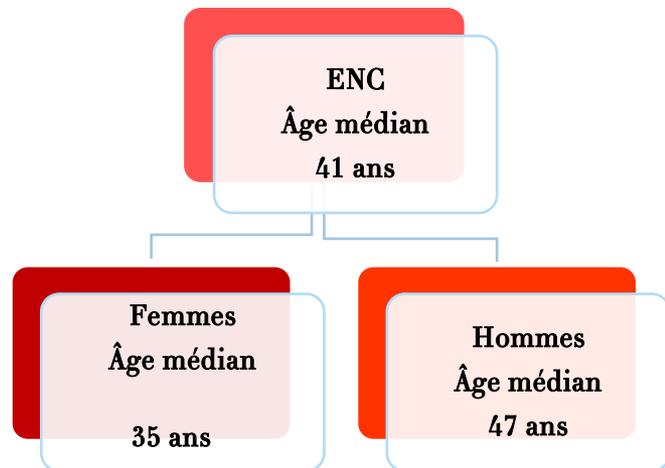


Catégorie	Femmes	Hommes	Total général
ATER	37		37
Directeurs étude	51	55	54
Doctorants	25	28	27
MCF	50	44	47
Post-doctorants	35	30	33
Total général	36	44	41

L'analyse des données concernant les personnels enseignants-chercheurs révèle les points suivants :

- Dans toutes les catégories, l'âge moyen des femmes est généralement inférieur à celui des hommes.
- Les directeurs d'étude ont l'âge moyen le plus élevé parmi toutes les catégories, tandis que les doctorants ont l'âge moyen le plus bas.
- L'âge moyen total pour l'ensemble des catégories est de 41 ans, ce qui reflète un équilibre entre les âges moyens des femmes et des hommes.

Age médian enseignants- chercheurs



Catégorie	Femmes	Hommes	Total général
ATER	37		37
Directeurs étude	51	54	53
Doctorants	25	28	26
MCF	50	44	47
Post-doctorants	35	30	33
Total général	35	47	41

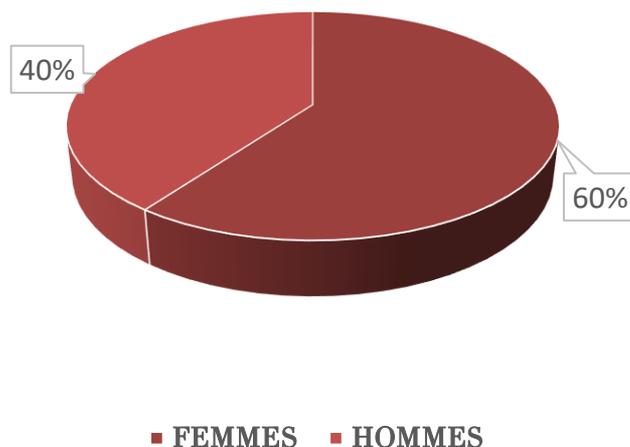
Les femmes affichent en moyenne un âge inférieur à celui des hommes, avec une différence d'âge de 12 ans entre les deux genres.

c. Les élèves fonctionnaires stagiaires

c.1. Répartition par genre et par tranche d'âge (au 31/12/2023)

Tranche d'âge	20-29		
Catégorie	Femmes	Hommes	Total général
Elèves fonctionnaires	48	32	80

Répartition des effectifs par genre



L'analyse des données concernant les élèves fonctionnaires stagiaires révèle les éléments suivants :

1. Répartition par genre :

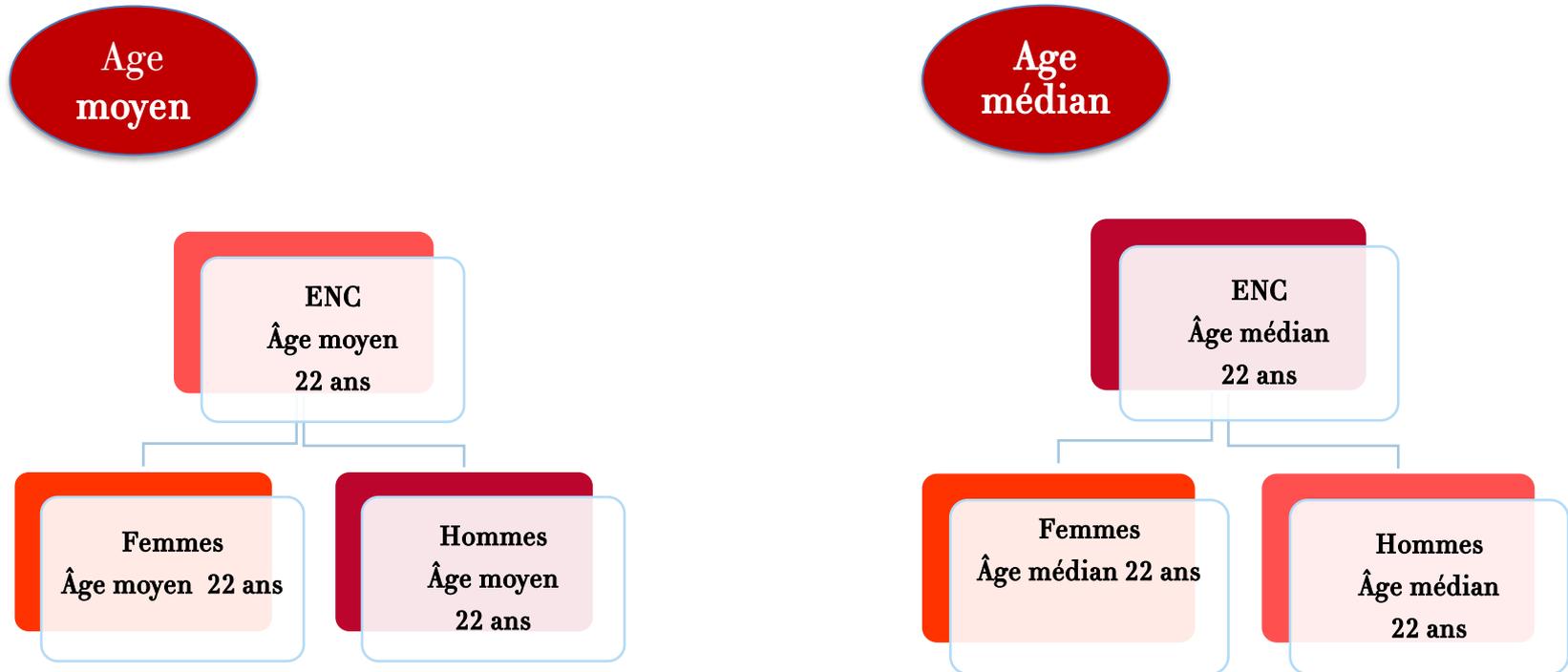
1. Parmi les élèves fonctionnaires stagiaires, 60% sont des femmes, tandis que 40% sont des hommes. Cela indique une majorité de femmes au sein de cette population étudiante.

2. Répartition par tranche d'âge :

1. En ce qui concerne la tranche d'âge, il est important de noter que 100% des élèves fonctionnaires stagiaires ont entre 20 et 29 ans. Il n'y a donc pas de diversité d'âges au sein de cette population, ce qui reflète un groupe relativement jeune.

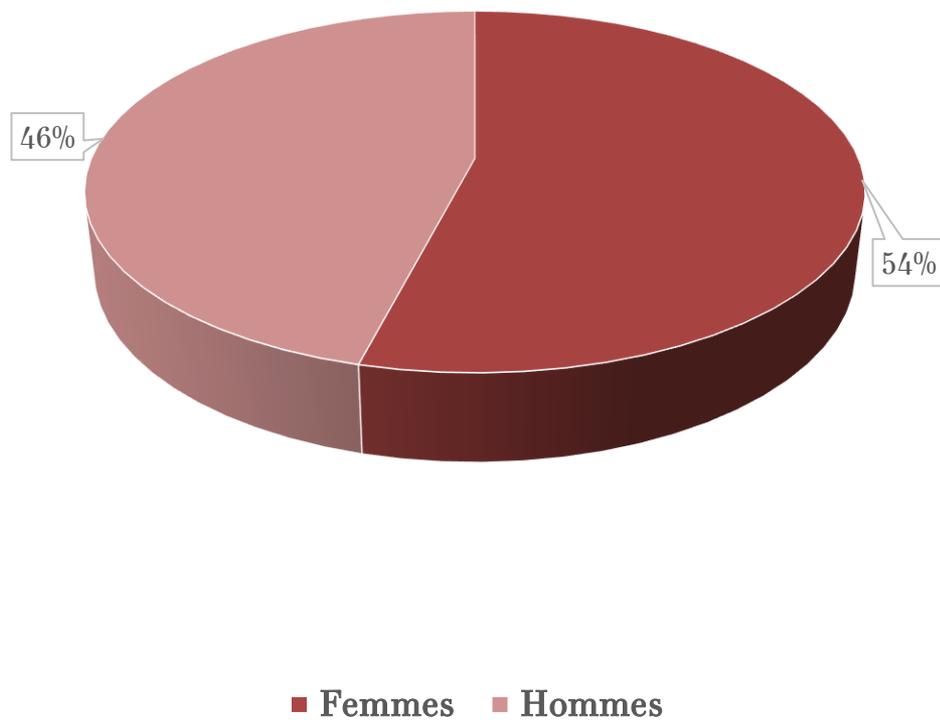
Ces données suggèrent que la majorité des élèves fonctionnaires stagiaires sont des femmes, et qu'ils se situent principalement dans la tranche d'âge de 20 à 29 ans.

c.2. Démographie des élèves fonctionnaires stagiaires



d. Les intervenants extérieurs

Répartition des effectifs physiques par genre



3. Positions statutaires des agents titulaires

	Mise à disposition/ Délégation		Détachement		Disponibilité/ Congés mobilité	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Enseignants						
BIATSS					1	

Parmi les agents contractuels en contrat à durée indéterminée, une agente BIATSS de catégorie A était en congés de mobilité.

CHAPITRE 2 LE RECRUTEMENT

1. Le recrutement de fonctionnaires

Synthèse des recrutements d'agent titulaire et/ou stagiaire BIATSS pour l'année 2023 par motif, catégorie et genre

Motif recrutement	Catégorie	Genre		Total général
		Femme	Homme	
Détachement	A	1		1
Mise à disposition	A		1	1
Mutation	A	1		1
	C		1	1
Total général		2	2	4

Il n'y a eu aucun recrutement d'agent titulaire et/ou stagiaire ENSEIGNANTS pour l'année 2023.

2. Le cas de recours à des contractuels

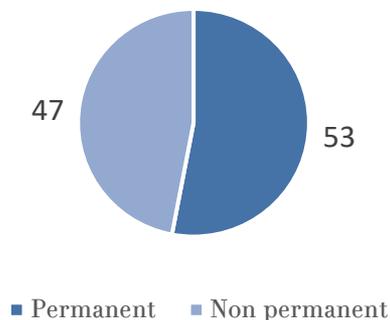
Les emplois de la fonction publique sont normalement occupés par des fonctionnaires.

Dans certaines situations spécifiques, l'ENC peut recruter un agent sous contrat, que ce soit pour les personnels BIATSS ou pour les ENSEIGNANTS.

Synthèse des recrutements d'agents contractuels BIATSS (hors CDI et renouvellement) pour l'année 2023 par besoin, catégorie et genre

Motif recrutement	Catégorie	Genre		Total général
		Femme	Homme	
Article L.332-2 2° - Nature des fonctions, besoins des services	A	3	4	7
Article L.332-22 - Accroissement temporaire ou saisonnier d'activité lorsque cette charge ne peut être assurée par des fonctionnaires	A	1	1	2
	B	1		1
Article L.332-24 - Contrat de projet	A	3	1	4
Total général		8	6	14

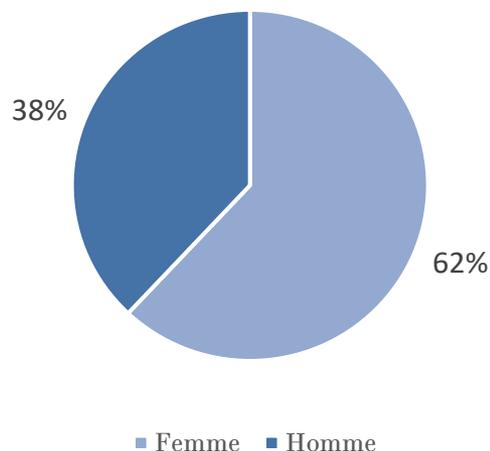
Ventilation des recrutements 2023 - ANT BIATSS



Synthèse des recrutements d'agents contractuels ENSEIGNANTS (hors CDI et renouvellement) pour l'année 2023 par besoin, catégorie, tranche d'âge et genre

Motif recrutement	Genre		Total général
	Femme	Homme	
Article L.332-24 - Contrat de projet	1		1
Enseignant-chercheur mentionné à l'article L952-1 du code de l'éducation nationale	4	3	7
Total général	5	3	8

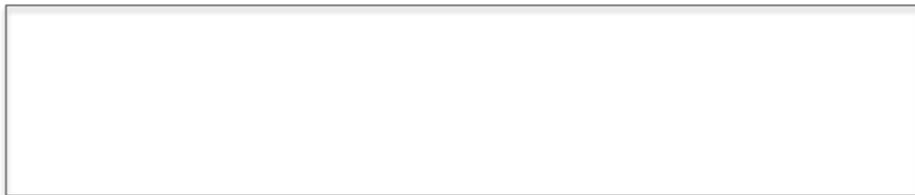
Ventilation des recrutements 2023 - ANT ENSEIGNANTS



CHAPITRE 3 LE PARCOURS PROFESSIONNEL

1. Les mobilités (postes pourvus)

Nature temporel du besoin	Intitulé du poste	Genre		Total général
		Femme	Homme	
Non permanent temporaire	Chargé d'étude en production, traitement, analyse de données et enquêtes	1		1
	Chargé d'étude en traitement des données	1		1
	Chargé d'appui aux travaux de recherche de thèse d'École d'une élève en situation de handicap		1	1
	Chargé de recherche ERC	1		1
	Chargé du catalogage	1		1
	Chargée de recherche sur le marché de l'art	1		1
	Ingénieur pédagogique multimédia		1	1
Total Non permanent temporaire		5	2	7
Permanent	Chargé des relations internationales		1	1
	Editeur	1		1
	Fondée de pouvoir	1		1
	Ingénieur de recherche chargé des éditions numériques et des corpus textuels		1	1
	Ingénieur d'étude		1	1
	Ingénieur en développement logiciel		1	1
	Responsable du service appui au édition	1		1
Total Permanent		3	4	7
Titulaire	Agent comptable		1	1
	Directrice des études	1		1
	Directrice des ressources humaines	1		1
	Gestionnaire financier		1	1
Total Titulaire		2	2	4
Total général		10	8	18



2. Les départs

Il s'agit des personnels qui quittent l'établissement au cours de la période référence pour les motifs suivants :

- Retraite ;
- Mutation
- Concours ;
- Fin de contrat, de détachement ;
- Démission ;
- Licenciement ;
- Rupture conventionnelle

Motifs de sorties provisoires :

- Disponibilité ;
- Congé parental.

Statut d'emploi	Motif de départ	Genre		Total général
		Femme	Homme	
Non titulaire	Fin de CDD	2	2	4
	Licenciement	1		1
Total Non titulaire		3	2	5
Titulaire	Fin de détachement		1	1
Total Titulaire			1	1
Total général		3	3	6

Parmi ces départs, il y a :

- 1 licenciement ;
- 1 fin de détachements
- 4 fins de contrat à durée déterminée.

Entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2023, **six** collaborateurs ont quitté l'établissement (hors vacataires).

3. Promotions

Deux agents de l'établissement ont bénéficié d'une promotion au choix au cours de l'année 2023:

- Un directeur d'étude a été promu au 1er échelon de la classe exceptionnelle
- Un agent BIATSS a été promu dans le corps des ingénieurs d'études.

Les promotions ont concerné exclusivement des hommes.

% par catégorie

CHAPITRE 4 LA FORMATION

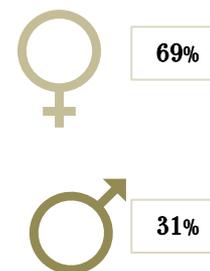
1. Les agents formés par l'école interne

Type de personnel	Genre		Total général
	Femme	Homme	
BIATSS	14	4	18
AMELIORER SA CULTURE ADMINISTRATIVE : SE PREPARER AUX CONCOURS	3	1	4
APPROFONDIR SES PRATIQUES PEDAGOGIQUES	1		1
EXERCER UN MANAGEMENT RESPONSABLE ET BIENVEILLANT	1	2	3
MIEUX MAITRISER LES OUTILS BUREAUTIQUES ET NUMERIQUES	2		2
SE FORMER A LA PREVENTION DES RISQUES	1	1	2
SE PROFESSIONNALISER : S'ADAPTER A SON POSTE DE TRAVAIL	5		5
S'EPANOUIR GRACE AU DEVELOPPEMENT PERSONNEL	1		1
Enseignant-chercheur	5	1	6
APPROFONDIR SES PRATIQUES PEDAGOGIQUES	1	1	2
CONDUIRE ET VALORISER SON ACTIVITE DE RECHERCHE ET D'INNOVATION	3		3
SE FORMER A LA PREVENTION DES RISQUES	1		1
Total général	19	5	24

**16 stagiaires formés au cours de l'année 2023,
dont:**

- 12 personnels administratifs
- 4 enseignants-chercheurs

Certains agents ont suivi plusieurs formations pour un total de 117 heures



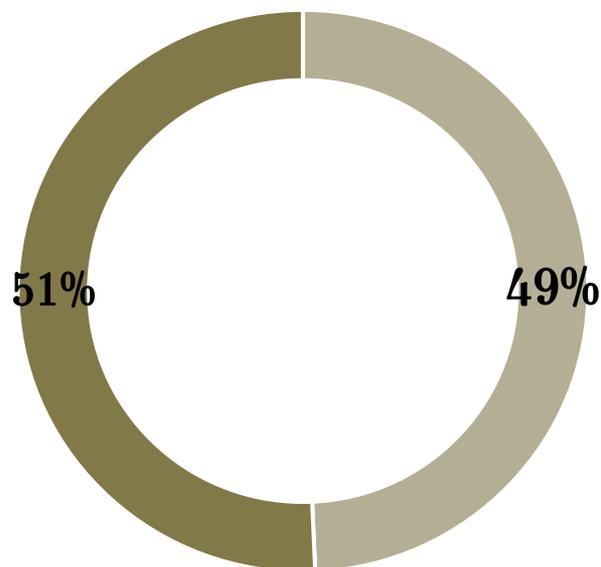
2. Les agents formés par l'établissement

Type de personnel	Genre		Total général
	Femme	Homme	
BIATSS			
RECYCLAGE SSIAP 1		1	1
SERVICE DE SECURITE INCENDIE 1ER DEGRÉ		1	1
MAC SST -MAINTIEN ET ACTUALISATION DES COMPETENCES SAUVETEUR SECOURISTE DU TRAVAIL -7 H		1	1
CONCEVOIR ET PILOTER UNE STRATEGIE DE COMMUNICATION	1		1
LA SUBROGATION DES IJSS	1		1
FORMATION - RAFF	1		1
Total général	3	3	6

Le budget dépensé s'élève 5762,8€

2. Les dépenses de formation

Repartition du budget



■ Ecole interne ■ ENC

L'école interne

L'école interne a vocation d'organiser et de mettre en œuvre des programmes de formations collectives continues. Elle élabore notamment un plan stratégique de formation pluriannuel PSL, ainsi que sa déclinaison par année civile, validée par les instances de PSL;

Le domaine de compétence de l'Ecole interne PSL s'étend à l'ensemble des personnels employés par les établissements signataires.

EVOLUTION DEPUIS 2021



Trajectoire

Le programme trajectoire est un parcours de formation interne de 14 jours destiné aux cadres et aux enseignants-chercheurs de PSL souhaitant développer leurs compétences et leur compréhension des enjeux de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Nombre de participants en 2023

Enseignants-chercheurs: 0

Administratifs: 10

CHAPITRE 5 LA RÉMUNÉRATION

Notions générales

La rémunération des fonctionnaires est définie par l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983, qui dispose que « les fonctionnaires ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire ». Le mode de liquidation du traitement et ses compléments est précisé par le décret du 24 octobre 1985 relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat et des collectivités territoriales. En application de l'article 20 précité, le montant du traitement est fixé en fonction du grade de l'agent et de l'échelon auquel il est parvenu ou de l'emploi auquel il a été nommé.

La rémunération individuelle du fonctionnaire est déterminée par son appartenance à un corps (exemple : Professeur des universités). Suivant le grade de l'agent dans ce corps, un échelon, auquel est associé un indice brut, définit de manière précise sa position sur l'échelle ou grille indiciaire commune à tous les fonctionnaires.

A chaque indice brut (indice classement) correspond un indice majoré ou INM (indice traitement).

Si l'indice brut demeure inchangé, l'indice majoré évolue lorsque des revalorisations en points d'indice sont accordées : mesures pour les bas salaires, points uniformes, mesures catégorielles.

Calcul du traitement brut annuel :

- Valeur du point = 58,20 € au 1^{er} juillet 2023.

L'indice majoré 100 est qualifié d'indice de base de la fonction publique = 5 907,34€ bruts annuels.

- Minimum de traitement IM 367
- Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA) instituée par le décret 2008-539 du 6 juin 2008.

La GIPA est attribuée aux agents de la fonction publique dont le traitement indiciaire brut hors primes et indemnités a évolué moins vite que l'inflation sur une période de 4 ans. Cette garantie est soumise à certaines conditions liées notamment à un indice maximal, à la durée de présence dans le statut, à la quotité d'exercice...

Eléments positifs :

- Traitement brut (INM x valeur du point).
- Primes dont peut bénéficier un agent.
- Indemnité de résidence (entre 0 et 3% du traitement brut mensuel suivant les zones d'habitation ; l'IR mini est celle de l'indice 313).
- Supplément Familial de Traitement (1 enfant = 2,29 € ; 2 enfants = 10,67 € + 3% du trait. brut mens. ; 3 enfants = 15,24 € + 8% du trait. brut mens. ; par enfant en plus = 4,57 € + 6% du trait. brut mens. ; taux plancher = INM 449 ; taux plafond = INM 717).
- Indemnité compensatrice de CSG
- Indemnité différentielle du SMIC

Cotisations salariales :

- Retenue pour pension civile (11,10% du traitement brut pour les seuls actifs depuis le 1er janvier 2020).
- CSG (précomptée chaque mois et prélevée au taux de 9,20% depuis le 1er janvier 2018) sur le montant du traitement brut (TB), de l'indemnité de résidence (IR) et du supplément familial de traitement (SFT), ainsi que les primes, après déduction d'un abattement pour frais professionnels de 1,75% de ce montant).
- CRDS (précomptée chaque mois et prélevée au taux de 0,5% sur le montant du TB, de l'IR et du SFT, ainsi que des primes, après déduction d'un abattement pour frais professionnels de 1,75%).

- Le régime de retraite additionnelle sur les rémunérations accessoires des fonctionnaires donne lieu à une retenue à compter du 1er janvier 2005 au taux de 5%, sur les éléments de rémunération de toute nature perçus et non cotisés au titre de la couverture vieillesse (IR, SFT, primes...), dans la limite de 20% du TB indiciaire annuel (décret n°2004-569 du 18 juin 2004).
- L'abattement « Prime-Points » inclut dans le dispositif de modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations (PPCR) : revalorisation de l'INM compensée par une diminution annuelle des primes et indemnités des personnels titulaires. Cette mesure intervient à la suite de la signature en février 2014 d'un protocole social dont les conclusions ont été présentées le 6 juillet 2016. Ce dispositif vise à améliorer le niveau de liquidation des pensions des fonctionnaires basés sur l'indice de rémunération de l'agent à son départ en retraite.

1. La masse salariale (MS)

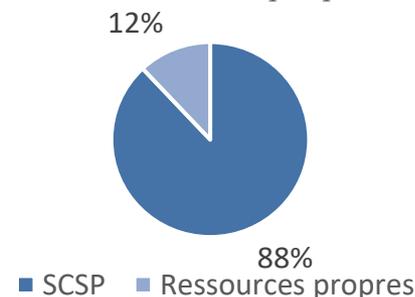
La masse salariale recouvre l'ensemble des dépenses de personnel de l'ENC exécutées sur l'année 2023. On distingue généralement deux types de masse salariale, la masse salariale sur la Subvention pour Charges de Service Public et la masse salariale sur les Ressources Propres.

**Masse salariale
consommée 2023
9 786 699€**

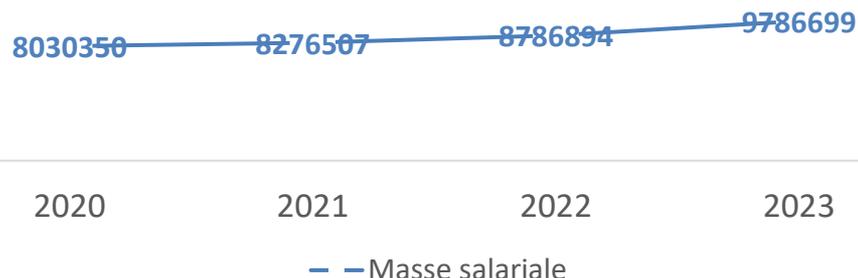
**Evolution de la
masse salariale
entre 2022 et
2023: +11%**

On constate une augmentation de la masse salariale depuis 2021, principalement due aux mesures salariales telles que l'augmentation du point d'indice et du complément individuel annuel, ainsi qu'aux effets du Glissement Vieillesse Technicité (GVT).

Masse salariale par plafond



EVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE



2. Le traitement indiciaire

BIATSS – Grille indiciaire au 31 décembre 2023

Base de calcul du tableau : point INM au 31 décembre 2023 = 4,92 €

Statut	Catégorie	Corps	Indices de traitement		Traitement Mensuel	
			Indice mini. Majoré	Indice maxi. Majoré	Minimum b	Maxi brut
ATSS	A+	Directeur général des services	720	1067	3 492 €	5 175 €
	A+	Administrateur ENESR	667	972	3 235 €	4 714 €
	A+	Agent comptable groupe II	628	972	3 046 €	4 714 €
	A+	Attaché d'administration	390	972	1 892 €	4 714 €
	A	Infirmier	390	722	1 892 €	3 502 €
	A	Assistant service social	390	627	1 892 €	3 041 €
	B	Secrétaire administratif	343	587	1 664 €	2 847 €
	C	Adjoint administratif	343	473	1 664 €	2 294 €
BIB	A	Conservateur	450	1173	2 183 €	5 689 €
	A	Bibliothécaire	390	821	1 892 €	3 982 €
	B	Bibliothécaire assistant spécialisé	343	587	1 664 €	2 847 €
	C	Magasinier	343	473	1 664 €	2 294 €
ITRF	A+	Ingénieur de recherche	435	1067	2 110 €	5 175 €
	A	Ingénieur d'études	390	821	1 892 €	3 982 €
	A	Assistants ingénieurs	368	627	1 785 €	3 041 €
	B	Techniciens	343	587	1 664 €	2 847 €
	C	Adjoint technique	343	473	1 664 €	2 294 €

Enseignants – Grille indiciaire au 31 décembre 2023

Base de calcul du tableau : point INM au 31 décembre 2023 = 4,92 €

Statut	Corps	Indices de traitement		Traitement mensuel	
		Indice mini. Majoré	Indice maxi. Majoré	Minimum brut	Maxi brut
Enseignant-chercheur	Directeur d'étude	667	1329	3 235 €	6 446 €
	Maitre de conférence	474	1067	2 299 €	5 175 €
Autres statuts	ATER temps complet	441		2 139 €	
	ATER mi-temps	315		1 528 €	
	Contractuel doctorant			2 044 €	

3. Les primes et indemnités

Primes BIATSS

Le régime indemnitaire des fonctionnaires

Le RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et l'Engagement Professionnel) dans la fonction publique a été créé au niveau national par le décret 2014-513 du 20 mai 2014. Il est constitué de l'IFSE (Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise) et du CIA (Complément Indemnitaire Annuel).

Son objectif est de se substituer aux nombreuses primes et indemnités spécifiques à chaque corps.

IFSE

Filière/Catégorie	Montant brut annuel	Montant moyen brut mensuel
Filière ITRF	106 036	
Catégorie A	76 588	666 €
Catégorie B	23 418	489 €
Catégorie C	9 873	287 €
Filière AAE	49 885	
Catégorie A	42 425	1 181 €
Catégorie B	7 460	622 €
Filière Bibliothèque	70 766	
Catégorie A	52 505	680 €
Catégorie B	12 217	341 €
Catégorie C	6 044	253 €
Total général	226 687	

CIA et prime annuelle

Filière/Catégorie	Montant brut annuel
Filière ITRF	28 570
Catégorie A	18 191
Catégorie B	5 699
Catégorie C	4 680
Filière AAE	3 780
Catégorie A	2 880
Catégorie B	900
Filière Bibliothèque	14 347
Catégorie A	6 300
Catégorie B	4 867
Catégorie C	3 180
Total général	46 697

Primes Enseignant- chercheur

Le régime indemnitaire des enseignants-chercheurs est composé de primes fixées par la réglementation et de primes encadrées par la réglementation et fixées par les instances de l'université;

Les montants annuels effectivement versés au cours de l'année 2023

Nature	Personnel concerné	Montant
RIPEC socle 1	Enseignant-chercheur	3 500
RIPEC socle 2	Enseignant-chercheur et ATER	6 750

Catégorie	Montant total brut annuel
ATER	400
Directeur étude	67091
Doctorant	4064
Post-doctorant	399
Total général	71954

4. La distribution des traitements et des rémunérations

4.a. Rémunération annuelle brute

Salaire annuel brut

BIATSS	Genre		Total général
	Femme	Homme	
Non titulaire	625 811	401 250	1 027 061
Catégorie A	492 479	305 799	798 278
Catégorie B	119 050	24 659	143 708
Catégorie C	14 283	70 792	85 075
Titulaire	689 520	714 039	1 403 559
Catégorie A	508 626	500 016	1 008 641
Catégorie B	153 827	97 992	251 819
Catégorie C	27 067	116 032	143 099
Total général	1 315 331	1 115 289	2 430 620

Les femmes sont mieux payées que les hommes pour les catégories A.

Les femmes sont légèrement moins payées pour les autres catégories.

Salaire mensuel moyen brut

Le salaire moyen brut prend en compte le total des rémunérations brutes versées dont:

- les primes et indemnités (hors indemnisation CET)
- les heures supplémentaires
- l'indemnité de résidence
- le supplément familial de traitement

Titulaire



Cat A

4 643€

4 311€

Cat B

2 625€

2 795€

Cat C

2 296€

2 330€

Non titulaire

Cat A

3 008€

2 460€

Cat B

1 904€

2 099€

Cat C

1 816€

2 129€

Total des rémunérations annuelles brutes versées

Salaire mensuel moyen brut

Enseignant	Genre		Total général
	Femmes	Hommes	
Non titulaires	151 362	119 546	270 908
ATER	19 780		19 780
Doctorants	70 175	109 228	179 402
Post-doctorants	61 407	10 319	71 726
Titulaires	259 957	717 685	977 642
Directeurs étude	148 714	626 826	775 540
MCF	111 243	90 859	202 102
Total général	411 318	837 232	1 248 550

Titulaire



Dir etu

6 615€

6 607€

MCF

5 013€

4 273€

Contractuel

Post-doc

3 065€

3 065€

Le salaire moyen brut prend en compte le total des rémunérations brutes versées dont:

- les primes et indemnités (hors prime d'administration)
- les heures supplémentaires
- l'indemnité de résidence
- le supplément familial de traitement

Les femmes sont mieux payées que les hommes pour les agents titulaires.

4.b. Nombre équivalents temps plein rémunérés

Statut/Genre	ETPR
Non titulaires	46,86
Femmes	28,36
Hommes	18,50
Stagiaires	80,00
Femmes	48,00
Hommes	32,00
Titulaires	48,71
Femmes	19,86
Hommes	28,86
Total général	175,57

4.c. Nombre de mois de personnes physiques payées

Statut/Genre	Nombre de mois payés
Non titulaires	587
Femmes	343
Hommes	244
Stagiaires	940
Femmes	566
Hommes	374
Titulaires	631
Femmes	259
Hommes	372
Total général	2158

5. Les dix plus hautes rémunérations

Masse salariale brute annuelle cumulée des dix rémunérations les plus élevées par genre.

Masse salariale 2023

9 786 699€

Masse salariale des 10
rémunération les plus
élevées

1 510 920€



8



2

Part de la masse salariale
des 10 rémunérations les
plus élevées

15%

CHAPITRE 6 LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

1. Risques professionnels

Accidents du travail, maladie professionnels et violences sur agents

Nature accident	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Enseignant		Elève	
	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme
chute de personne							1			
projection										
glissade										
chute objet										
explosion										
explosion rayonnement										
manutention										
agression										
accident voie publique										
heurt (meuble..)										
contact										
autre										

Nombre d'accidents mortels reconnus imputables au service (distinguer accidents de la route et autres): **aucun cas.**

Nombre d'accidents et de maladies ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité en distinguant temporaire ou permanente au cours de l'année: **aucun cas.**

Nombre de nouvelles incapacités permanentes par suite d'un accident de service, de trajet ou d'une maladie professionnelle: **aucun cas.**

2. Dispositif de signalement

Un signalement a été enregistré pour un cas de harcèlement moral, une enquête administrative a été diligentée et a conclu à l'absence de harcèlement moral.

3. Protection fonctionnelle

Aucune demande de protection fonctionnelle n'a été formulée.

4. Suicides

Aucun cas de tentative ou de suicide n'a été relevé.

5. Commission médicale

Aucune saisie recensée.

6. Les acteurs de la prévention

La directrice

La directrice est responsable de la discipline et de la sécurité des personnels et des usagers qu'il doit être en mesure de garantir à tout moment.

Le directeur général des services

Il est chargé de la mise en œuvre de la politique définie en matière d'hygiène et de sécurité de l'établissement.

Il peut recevoir délégation pour prendre toute décision en l'absence de la directrice.

Le Conseiller de Prévention

Il est nommé par la cheffe d'établissement. Il assiste et conseille la directrice dont il relève directement, dans la mise en œuvre de la politique de prévention. À ce titre il reçoit une lettre de mission.

Représente la directrice auprès d'institutions extérieures.

Procède à des visites de conseil dans les services.

Conseille les responsables de services, de laboratoire ainsi que les personnels.

Prépare, au nom de la directrice, tout document d'établissement relatif à l'hygiène et à la sécurité.

Pilote, met en place et suit l'évaluation des risques au sein de l'établissement.

Centralise l'évaluation des risques des directions et services.

Accompagne le médecin de prévention lors des visites de locaux et l'assiste dans l'analyse des postes de travail.

Établit en collaboration avec la direction des ressources humaines le programme de formation en hygiène et sécurité.

Le Médecin de Prévention

A pour mission essentielle la prévention de toute altération de la santé et la surveillance médicale des agents

Les assistants de prévention

Le CSA

Le service du patrimoine

La direction des ressources humaines

Répartition des assistants et conseiller de prévention selon leur quotité de travail:

Catégorie	Femme	Homme
A	2	1
B		
C		1

Les assistants de prévention ont consacré 15% de leur temps de travail à cette mission soit un volume d'environ **240 heures**.

Au cours de l'année 2023, une nouvelle organisation de la prévention a été décidée après avis du CSA. La prévention est désormais assurée par un nouveau conseiller de prévention qui consacre 50% de son temps de travail à ses missions. Il n'y a plus d'assistants de prévention depuis le 1^{er} janvier 2024. Le conseiller de prévention a pu suivre la formation des nouveaux conseillers de prévention des établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche organisée par l'IH2EF.

7. Instance de prévention

La formation spécialisée

Dans les établissements comptant au moins deux ans agents, la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail est instituée au sein d'un comité social d'administration et remplace depuis janvier 2023 les Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) (loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique). LENC-PSL ne compte pas de FSSCT;

Attributions

La formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail du comité est consultée sur le périmètre de Nantes Université (hors établissements membres, ceux-ci ayant leurs propres instances de dialogue social) sur les sujets :

- Tous les documents se rattachant à sa mission
- Protection de la santé physique et mentale, hygiène, sécurité, organisation du travail, télétravail, déconnexion et dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, amélioration des conditions de travail
- Projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, sauf en cas de réorganisation de service (compétences CSA)
- Travailleurs en situation de handicap et accidentés du travail : mise en œuvre des mesures en vue de faciliter la mise, remise, maintien au travail, aménagement des postes de travail

Composition

- La/Le chef d'établissement (assisté·e en tant que de besoin par des représentant·es de l'administration exerçant des fonctions de responsabilité)
- Le ou la responsable ayant autorité en matière de gestion des ressources humaines
- Les représentantes et représentants du personnel titulaires représentant·es du personnel au CSA
- Les suppléantes et suppléants désigné·es par les organisations syndicales siégeant au CSA

Seul·es les représentant·es du personnel prennent part au vote

Sont invité·es

- Médecin du travail et conseillère ou conseiller de prévention
- Inspectrice ou inspecteur santé sécurité au travail

8. Actions de prévention

8.1 Inspection

Aucune saisie de l'ISST relevé.

8.2 Formation SST

Nombre d'agents formés à la SST (santé, sécurité, RPS, TMS, ergonomie, risque incendie, secourisme, etc.) au cours de l'année parmi les agents en poste au 31 décembre: 3

Des formations SST ont-elles été organisées au cours de l'année à la suite d'événements graves ? Non

8.3 DUERP

Nombre de services et nombre d'agents concernés : **il y a un DUERP pour l'ensemble de l'établissement.**

Taux de réalisation du programme annuel de prévention de l'année précédente, y compris concernant les risques psychosociaux: **Information non disponible.**

8.4 Actions de prévention

Il n'a pas eu de démarches de prévention des TMS et des RPS.

8.5 Usure

Aucune déclaration recensée.

8.6 Risques psycho-sociaux

Nombre de signalements au cours de l'année : **aucun signalement**

Nombre d'activations de la cellule de veille au cours de l'année : **il n'y n'existe pas de cellule.**

9. Médecine de prévention

- Les services de médecine de prévention sont assurés par un prestataire extérieur: Thalie santé.

Avec :

- Nombre de médecins en ETP: **01**
- Nombre d'agents couverts: **179**
- Le suivi médical a été efficient au cours de l'année 2023, tous les agents ont bénéficié d'une visite médicale d'information et de prévention.
- Il n'y a eu aucunes visites de site réalisées par le médecin du travail ou par un membre de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail au cours de l'année.

CHAPITRE 7 L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET DU TEMPS DE TRAVAIL

1. Organisation et cycle de travail

À l'école nationale des chartes, la durée hebdomadaire de travail de référence pour les personnels BIATSS travaillant à temps plein est de 35 heures.

Les personnels BIATSS ont droit à 49 jours de congés annuels. Le nombre de jours de congés est proratisé en fonction du temps de travail de l'agent et la date d'arrivée pour les nouveaux personnels.

Les enseignants-chercheurs partagent leur temps de travail entre la recherche (50%) et l'enseignement (50%).

Les congés dits « fixes » sont déterminés par les périodes de fermeture de l'établissement et concerne tous les personnels qu'ils soient permanents ou non.

Agents titulaires à temps partiel 2023						
Catégorie	50%			80%		
	Femme	Homme	Ensemble	Femme	Homme	Ensemble
A				1		1
B					1	1
C						
Total général	0	0	0	1	1	2

*Le temps partiel est choisi, le temps incomplet est imposé.

Le temps partiel, qu'il soit choisi ou imposé, est équilibré entre les femmes et les hommes.

Tous les enseignants sont à temps complet.

Agents contractuels à temps partiel/incomplet 2023						
Catégorie	50%			80%		
	Femme	Homme	Ensemble	Femme	Homme	Ensemble
A	1	2	3	2		2
B	1		1			
C						
Total général	2	2	4	2		2

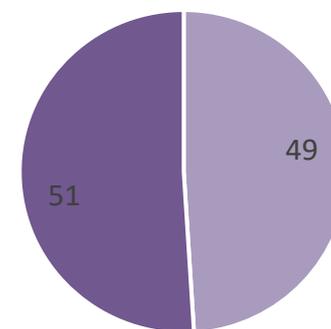
2. Télétravail et travail à distance

Le télétravail concerne l'ensemble des personnels BIATSS.

Effectifs BIATSS inscrits en télétravail au 31 décembre 2023

Catégorie	Femme	Homme	Total général
A	23	17	40
B	7	3	10
C	1	2	3
Total général	31	22	53

Répartition par statut



■ Titulaires ■ Non titulaires

Répartition des effectifs par nombre de jours en télétravail

Nombre de jours	Femme	Homme	Total général
1	7	7	14
2	15	7	22
3	9	8	17
Total général	31	22	53

La proportion des femmes (58%) effectuant du télétravail est plus élevée que celle des hommes (42%).

3. Heures supplémentaires

Nombre d'agent en fonction au 31 décembre ayant effectué des heures supplémentaires au cours de l'année

Types d'heures	Nombre d'agent	Nombre d'heures	Montant
Vacations			
Femme	11	48	3 310 €
Homme	3	201	634 €
Total	14	249	3 944 €

4. Congés annuels

Les personnels BIATSS ont droit à 49 jours de congés annuels. Le nombre de jours de congés est proratisé en fonction du temps de travail de l'agent et la date d'arrivée pour les nouveaux personnels.

Nombre de jours de congés	Reliquat
2772	214,5

5. Compte épargne temps

Le CET un dispositif, fixé par le décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 et l'arrêté du 28 juillet 2004 qui peut être sollicité exclusivement par les agents BIATSS de l'école. Il ouvre aux agents de l'État qui le souhaitent, la possibilité d'épargner, sous certaines conditions, des droits à congés sur plusieurs années

Lorsque le seuil de 20 jours est atteint, trois options sont possibles :

- l'indemnisation des congés ;
- l'utilisation des jours de congés en tant que tel ;
- le versement auprès de la retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP).

Nombre de jours	Femmes	Hommes	Total général
A	304	297	601
B	87	56	143
C	35	70	105
Total général	426	423	849

Nombre d'agents	Femmes	Hommes	Total général
A	18	13	31
B	8	1	9
C	2	6	8
Total général	28	20	49

Ouverture de CET	Femmes	Hommes	Total général
A	5	1	6
B	5		5
C		1	1
Total général	10	2	12

**Total de 849 jours recensés
au 31 décembre 2023 soit
une augmentation de 20%
par rapport à 2022**

6. Absences

Absences au travail pour raison de santé

Nombre de jour Statut	Catégorie	Genre		
		Femme	Homme	Total général
BIATSS	A	218	35	253
	B	3	27	30
Total BIATSS		221	62	283
Total Enseignant-chercheur		131		131
Total général		352	62	414

Catégorie	Femme	Homme	Total général
BIATSS	12	3	15
A	11	3	14
B	1	1	2
C	1		1
Enseignant-chercheur	1		1
Total général	13	4	17

Dominance des jours de maladie chez les femmes : Une disparité marquée est observée, les femmes totalisant une majorité des jours de maladie.

Au cours de l'année 2023, le montant retenu au titre des journées de carence s'élève à **1745,03€**

CHAPITRE 8 L'ACTION SOCIALE

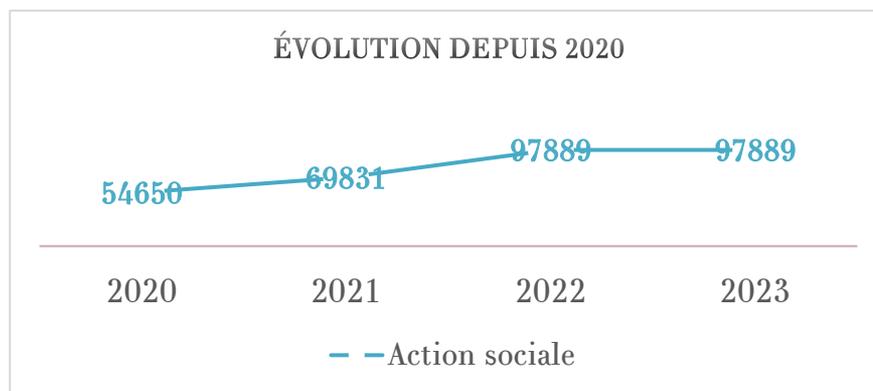
L'Ecole nationale des chartes souhaite renforcer, depuis 2019, sa politique d'action sociale en faveur des personnels en élargissant l'offre actuellement disponibles à d'autres bénéficiaires et situations d'ouverture des droits.

Il convient en effet de rappeler que les personnels rémunérés sur budget Etat, titulaires comme contractuels, peuvent bénéficier, s'ils remplissent les conditions d'octroi, de l'ensemble des prestations d'action sociale proposées par le Rectorat de Paris.

L'objectif est donc de permettre aux personnels rémunérés sur ressources propres d'accéder à certaines de ces aides, et donc de promouvoir de ce point de vue une égalité de traitement entre ces deux catégories de personnels.

1. Les montants des dépenses

	AE	CP
Actions sociales	97 889	97 889



2. Postes de dépense

Fournisseur	Libellé	Date	Référence	Montant TTC
ELIOR ENTREPRISES ELI OR ENTREPRISES	RESTAURATION SOCIALE INHA - DECEMBRE 2023	30/11/2023	SRH	4 932,00
FONDS POUR L INSERTION DES PERSONNES HANDICAPEES DANS LA FONCTION PUBLIQUE	CONTRIBUTION 2023 AU FIPHFP - TITRE DE RECETTE- AVIS DE SOMMES A PAYER-N° CF20230042 DU 18/07/2023	26/10/2023	RH	22 140,00
Médecine de prévention _ accident de trajet	Accident de trajet du 22 mai 2023 -Facture GAMBETTA OPTICIENS du 23/08/2023- 2 x 446 € (les verres) 1 x 100 € (la monture) total de 992 €.	21/09/2023	RH	992,00
HEUREUSE ASSOCIATION MULTI-ACTIVITES DE L'ECOLE NATIONALE DES CHARTES (HAMAC)	SUBVENTION Association HAMAC -2023-ENC (juillet- décembre)	28/08/2023	RH	3 500,00
ECOLE NATIONALE SUPERIEURE DE	CONVENTION PETREL - PSL 2023	14/01/2023	RH	1 972,00
DIR REG FINANCES PUBLICS IDF PARIS	RÉSERVATION DES PLACES ET DES GOUTERS NOËL 2023	14/01/2023	RH	874,00
MUSEUM NATIONAL D HISTOIRE NATURELLE	CONVENTION SERVICE SOCIAL MUSÉUM 2023	14/01/2023	RH	1 020,00
SYNEDIS	CARTES CADEAUX NOËL ENFANTS 2023	14/01/2023	RH	1 002,00
ASS GESTION RESTAU ADMINISTRATIF FINANCE	RESTAURATION SOCIALE - AGRAF 2023	14/01/2023	RH	3 433,00
SODEXO ENTREPRISES	RESTAURATION SOCIALE - INHA - SODEXO 2023	14/01/2023	RH	40 785,00
THALIE SANTE	MEDECINE DU TRAVAIL - 2023	14/01/2023	RH	19 332,00

2. Le type de prestations fournies

- La restauration

L'Ecole nationale des chartes participe au prix du repas dans les restaurants administratifs avec lesquels elle a signé une convention.

Critères d'attribution : selon l'indice de rémunération – Le montant de la participation de l'ENC est fixé par les conventions signées avec les restaurants administratifs partenaires.

Participation ENC aux frais de restauration administrative - 2023

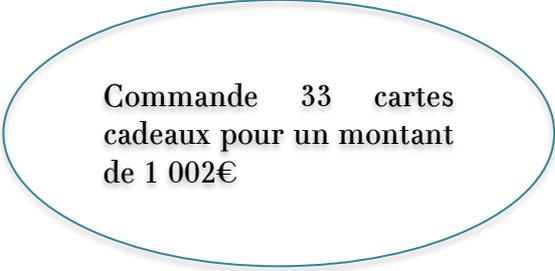
Participation ENC aux frais de restauration administrative - 2023									
ENC / Richelieu	AGRAF - rue de la Banque								
	Prix repas								
	12,68 €								
	Part ENC	Part agent	Taux subvention ENC	Taux subvention agent					
Agents INM ≤ 466	7,49 €	5,19 €	59%	41%					
Agents INM > 467	6,24 €	6,44 €	49%	51%					
ENC / Richelieu	SODEXO - groupement de commande INHA								
	Prix repas trad. : 9,13 €		Prix repas végé. : 9,08 €		Prix repas bio : 9,37 €				
	ENC	Agent	ENC	Agent	ENC	Agent	Taux subvention ENC	Taux subvention agent	
	Agents INM ≤ 480	5,22 €	3,91 €	5,22 €	3,86 €	5,22 €	4,15 €	57%	43%
Agents INM > 480	3,85 €	5,28 €	3,85 €	5,23 €	3,85 €	5,52 €	42%	58%	
ENC/Richelieu - CTHS - CJM - URFIST / Condorcet	CROUS								
	Part ENC	Part agent	Prix repas	Taux subvention ENC	Taux subvention agent				
	Agents INM inf. ou égal à 364	4,09 €	3,61 €	7,70 €	53%	47%			
	Agents INM de 365 à 465	4,09 €	3,61 €	7,70 €	53%	47%			
	Agents INM de 466 à 534	4,09 €	3,61 €	7,70 €	53%	47%			
	Agents INM de 535 à 783	2,70 €	5,00 €	7,70 €	35%	65%			
	Agents INM sup. à 784	2,70 €	5,00 €	7,70 €	35%	65%			
Invités	0,00 €	7,73 €	7,73 €	0%	100%				
CTHS - CJM - URFIST / Condorcet	RIE plaine UP								
	Prix repas : 11,31 €								
	Part ENC	Part agent	Taux subvention ENC	Taux subvention agent					
	Agents INM ≤ 465	6,79 €	4,52 €	60%	40%				
Agents INM > 466	4,52 €	6,79 €	40%	60%					

- **Fêtes de fin d'année**

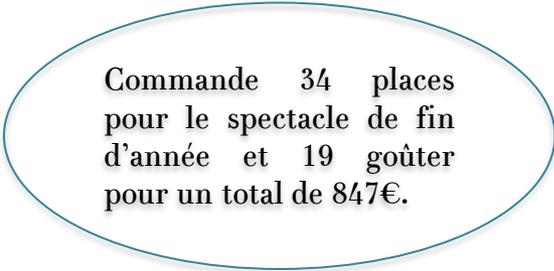
Deux dispositifs ponctuant la « période des fêtes » en fin d'année civile sont regroupés ici :

- ⇒ Chèque-cadeaux : attribution de chèques-cadeaux pour chaque enfant âgé de moins de 12 ans ;
- ⇒ Arbre de Noël : participation au spectacle de Noël organisé par le Rectorat de Paris + goûter pour les enfants âgés de 5 à 11 ans des personnels administratifs de l'École.

Critères d'attribution : cette aide n'est pas soumise à conditions de ressources.



Commande 33 cartes
cadeaux pour un montant
de 1 002€



Commande 34 places
pour le spectacle de fin
d'année et 19 goûter
pour un total de 847€.

- **Secours exceptionnels**

Aide financière non remboursable accordée à des agents confrontés à des difficultés financières passagères et exceptionnelles.

Critères d'attribution : cette aide n'est pas soumise à conditions de ressources. Le dossier est instruit par l'assistante sociale de l'ENC et la décision est prise par une commission d'action sociale qui en fixe le montant. Cette commission présidée par la directrice de l'École nationale des chartes ou son représentant, est composée du responsable du service des ressources humaines, de l'agent en charge de l'action sociale au sein du SRH, et de deux représentants élus des personnels de l'École.

Au cours de l'année 2023, aucune demande n'a été formulée.

- **Garde d'enfant**

Aide au paiement d'une assistante maternelle ou d'une crèche pour les enfants de 0 à 6 ans. L'aide est comprise entre 265 € et 840 € par année pleine et par enfant à charge.

Critères d'attribution : les critères d'attribution sont fixés conformément aux dispositions de la circulaire interministérielle « CESU – Garde d'enfant 0-6 ans ».

- **Aide au logement locatif**

Cette prestation, destinée à aider les agents à payer les frais d'installation exigés à l'entrée dans un logement locatif situé en Ile-de-France, est d'un montant de 700 €.

Critères d'attribution : Cette aide est réservée à des agents dont la résidence personnelle était située, avant leur entrée en fonction à l'Ecole, en dehors de la région Ile-de-France.

Pour bénéficier de cette prestation, les personnels concernés doivent être en fonction depuis au moins six mois et ne pas dépasser un certain plafond de ressources mensuelles brutes au moment de la signature du bail de location.

- **Protection sociale complémentaire**

Depuis le 1^{er} janvier 2022, les agents publics de l'État peuvent bénéficier du remboursement d'une partie de leurs cotisations de protection sociale complémentaire destinées à couvrir les frais dits de "santé", correspondant aux frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident restant à la charge de l'agent. Il s'agit d'une prise en charge forfaitaire d'un montant mensuel de 15 euros versé par l'employeur public.

Ce dispositif de remboursement santé est temporaire et vise à assurer la transition vers un nouveau régime de protection sociale complémentaire qui sera mis en place de manière progressive à compter du 1^{er} janvier 2024.

Au cours de l'année 2023, 60 agents ont bénéficié de ce dispositif pour un coût de 9 975€

CHAPITRE 9 LE DIALOGUE SOCIAL

Les élus participent aux instances statutaires et sont les interlocuteurs privilégiés de la direction concernant toutes les questions relatives aux carrières, aux conditions de travail et à la vie sociale au sein de l'Établissement.

1. Les instances de dialogues sociales et les représentants du personnel

	Représentant du personnel			
	Titulaires		Suppléants	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Conseil d'administration	3	4		
CSA	4	3	2	5

2. Les réunions

	Nombre de réunion
CA	5
CSA	7

CHAPITRE 10 LA DISCIPLINE

Aucunes mesures disciplinaires en 2023.