



RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2025

École nationale supérieure d'architecture de Paris-Malaquais

Service des ressources humaines

Établissement public administratif sous tutelle du ministère de la Culture

Contexte du rapport social unique

- Le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 impose à chaque administration l'établissement annuel d'un rapport social unique (RSU), alimenté par une base de données sociales, qui se substitue à l'ancien bilan social.
- Le RSU vise à apprécier trois éléments :
 1. les caractéristiques des emplois et la situation des agents ;
 2. la situation comparée des femmes et des hommes ;
 3. la mise en œuvre des mesures relatives à la diversité, à la lutte contre les discriminations et à l'insertion professionnelle.
- L'arrêté du 7 mai 2021 fixe la liste des indicateurs attendus, regroupés en 10 thématiques. Ce rapport les couvre en 9 volets (recrutement et parcours professionnels étant regroupés).

Les faits marquants de l'année 2025

- Un effectif total de 111,34 ETPT (95,71 sur titre 2, 15,63 sur titre 3), pour 155 personnes physiques hors vacataires¹ et moniteurs étudiants, dont 51,3 % de femmes en ETPT (49,0 % en effectifs physiques -voir encadré méthodologique section 1).
- 23 arrivées hors moniteurs étudiants (7 titulaires, 16 contractuels) et 17 départs (4 retraites, 11 fins de contrat, 2 pour autre motif), pour un taux de rotation de 17,1 %. À part : 50 moniteurs étudiants présents au 31/12/2025 (82 sur l'année universitaire 2024-2025, dont 40 femmes).
- Une masse salariale exécutée de 1 137 192,47 €, étant à noter que seule la masse salariale imputée sur titre 3 est pilotée par l'école. La masse salariale T2 représente 5 805 478,40 € hors CAS.
- 40 agents formés sur l'année (27,6 % de l'effectif en fonction), avec un écart marqué entre ATS (60,4 %) et enseignants (11,3 %) - l'offre de formation, largement construite autour de compétences administratives, se prête structurellement moins aux besoins enseignants (voir section 4).
- Un taux d'absentéisme pour raison de santé de 1,4 % et 16 jours de grève recensés sur l'année.

Contexte de l'année

Plusieurs éléments de contexte éclairent la lecture de ce RSU 2025 :

- Pour mise en cohérence avec la méthodologie de décompte des emplois édictée par la direction du Budget, les emplois de vacataires sont désormais comptés hors plafond (environ 11 ETPT) par l'ensemble des ENSA. Cette nouvelle méthodologie a justifié une diminution du plafond d'emploi de certaines ENSA. L'ENSAPM a accusé une diminution de -3 ETP sur son titre 3 à l'été 2025.
- Des vacances de postes prolongées sur des fonctions clés - direction des ressources humaines et direction des bâtiments notamment - qui expliquent certaines données incomplètes sur cette année, en particulier en matière de Ressources Humaines et sur les sujets hygiène et sécurité.
- Une bascule de système d'information RH (SIRH) sur l'année piloté par le ministère de la Culture mais pour laquelle l'ENSA-PM a été désigné établissement préfigurateur, ayant nécessité d'importants retraitements et reprises de données.
- La combinaison d'une vacance de poste RH et d'une réorganisation dans les deux services les plus dotés en personnel (études ; sécurité, logistique, bâtiments) a retardé le recrutement de plusieurs personnels sortants (expliquant en partie les données sur les vacances de postes).
- Pour les enseignants, la mise en place du nouveau protocole ministériel de rémunération des enseignants contractuels des ENSA devrait permettre, à terme, un rattrapage de rémunération entre contractuels et maîtres de conférences associés, en ouvrant une progression de carrière liée à l'ancienneté. Ce protocole justifie une gestion RH renouvelée, avec un recours désormais privilégié aux contrats annuels pour faciliter la gestion de carrière.

¹ La population dite « vacataire » intègre les intervenants extérieurs, les conférenciers et les personnalités invités au jury de projets de fin d'études et de soutenance HMONP.

Sommaire

Table des matières

Contexte du rapport social unique	2
Les faits marquants de l'année 2025	3
Sommaire	4
1. Effectifs et plafond d'emplois	5
Plafond d'emplois et consommation en ETPT	5
Répartition des effectifs physiques par catégorie	6
Pyramide des âges	7
2. Mouvements de personnel	7
3. Rémunérations et masse salariale	9
4. Formation professionnelle continue	10
5. Santé, sécurité au travail et absences	11
6. Organisation et temps de travail	12
7. Action sociale et protection sociale	13
8. Égalité professionnelle femmes-hommes	14
9. Dialogue social	15
Sigles, abréviations et glossaire	16

1. Effectifs et plafond d'emplois

Les emplois sont réputés sous plafond ou hors plafond en fonction de l'origine des crédits affectés à la rémunération des agents. Un emploi rémunéré totalement ou en partie par les crédits de l'établissement est dit « sous plafond » (Cf. Décompte des emplois opérateurs - direction du budget).

Plafond d'emplois et consommation en ETPT

Au titre de l'année 2025, l'école consomme 111 ETPT, répartis entre le titre 2 (95,71 ETPT, soit 85,8 %) et le titre 3 (15,63 ETPT, soit 14,2 %). L'ensemble des emplois est placé sous plafond, à l'exception de 1,06 ETPT hors plafond sur titre 3, correspondant à un enseignant invité dans le champ TPCAU financé par le *programme Global Seed Fund* et à un contrat de recherche avec l'ADEME. Les apprentis et l'agent comptable sont hors de ce champ. Les moniteurs étudiants (sous plafond), suivis à part (cf. section 2), ne sont pas comptés dans ce tableau.

Catégorie de personnel	Sous plafond (ETPT)	Hors plafond (ETPT)	Total ETPT
Enseignants titulaires (T2)	47,57	—	47,57
Maitres de conférences associés (T2)	14,84	—	14,84
ATS titulaires (T2)	24,00	—	24,00
ATS contractuels (T2)	9,30	—	9,30
Sous-total titre 2	95,71	0,00	95,71
Enseignants contractuels (T3)	5,34	0,23	5,57
ATS contractuels (T3)	9,23	0,83	10,06
Sous-total titre 3	14,57	1,06	15,63
TOTAL GÉNÉRAL	110,28	1,06	111,34

Pour mémoire - hors champ

Population	Effectif physique	Volume équivalent ETPT
Vacataires d'enseignement et autres intervenants	431	11,34
Agent comptable	1	0,20
Apprentis	3	2

Vacances de poste

Catégorie	Plafond notifié / voté (ETPT)	Consommation ETPT	Vacance (ETPT)
Enseignants -T2	64,00	62,41	1,59
ATS -T2	39,00	33,30	5,70
Enseignants, ATS et moniteurs -T3	26,50	18,80	7,70
TOTAL	129,50	114,51	14,99

La vacance de postes s'élève à 14,99 ETPT sur les 129,50 ETPT autorisés, soit un taux d'occupation global de 88,4 %. La vacance n'est cependant pas uniformément répartie. Elle reste quasi marginale chez les enseignants T2 (2,5 %, 1,59 ETPT), nettement plus marquée chez les ATS T2 (14,6 %, 5,70 ETPT), et atteint près de 30 % sur le titre 3 (7,70 ETPT sur 26,50). Le déséquilibre côté ATS T2 confirme quantitativement le contexte de l'année évoqué en ouverture de ce rapport : les vacances prolongées sur les postes de DRH et de responsable bâtiments, ainsi que le retard de recrutement dans les services des études et de la sécurité/logistique/bâtiments (réorganisation du service), se lisent directement dans ce chiffre. Sur le T3, l'indicateur de vacance s'analyse plutôt au regard des éléments de masse salariale.

Répartition des effectifs physiques par catégorie

Hors vacataires, agent comptable, stagiaires, apprentis et moniteurs étudiants, l'école compte 155 agents (titre 2 et titre 3, sous et hors plafond), dont 76 femmes et 79 hommes, soit 49,0 % de femmes en effectifs physiques.

Tableau n°1

Catégorie de personnel	Sous plafond (ETPT)	Hors plafond (ETPT)	Total ETPT	dont Femmes (%)	Hors
TITRE 2					
Enseignants titulaires	47,57		47,57	37,7%	
Enseignants contractuels	14,84		14,84	65,2%	
ATS titulaires	24,00		24,00	63,0%	
ATS contractuels	9,30		9,30	60,0%	
Sous-total T2	95,71	0,00	95,71	51,3%	
TITRE 3 (ressources propres de l'établissement)					
Enseignants contractuels (hors IE)	5,34	0,89	6,23	50,0%	
ATS contractuels	9,23	0,33	9,56	50,0%	
Sous-total T3	14,57	1,22	15,79	50,0%	
TOTAL GÉNÉRAL (T2 + T3)	110,28	1,22	111,50	51,3%	
Pour information moniteurs			3,01	48,8%	

Catégorie de personnel	Sous plafond (ETPT)	Hors plafond (ETPT)	Total ETPT	dont Femmes (%)	dont Hommes (%)	
TITRE 2						
Enseignants titulaires	47,57		47,57	37,7%	62,3%	
Enseignants contractuels	14,84		14,84	65,2%	34,8%	
ATS titulaires	24,00		24,00	63,0%	37,0%	
ATS contractuels	9,30		9,30	60,0%	40,0%	
Sous-total T2	95,71	0,00	95,71	51,3%	48,7%	
TITRE 3 (ressources propres de l'établissement)						
Enseignants contractuels (hors IE)	5,34	0,89	6,23	50,0%	50,0%	
ATS contractuels	9,23	0,33	9,56	50,0%	50,0%	
Sous-total T3	14,57	1,22	15,79	50,0%	50,0%	
TOTAL GÉNÉRAL (T2 + T3)	110,28	1,22	111,50	51,3%	48,7%	OK
Pour information moniteurs			3,01	48,8%	51,2%	

Tableau n°2

Catégorie	Effectif	Femmes	Hommes
ATS - catégorie A / A+	22	12	10
ATS - catégorie B	19	12	7
ATS - catégorie C	13	5	8
Enseignants - professeurs	14	4	10
Enseignants - maîtres de conférences (MCF)	39	16	23
Enseignants - MCF associés	23	14	9
Enseignants - autres contractuels	25	13	12
TOTAL	155	76	79

Lecture : la catégorie B est la catégorie où les femmes sont particulièrement majoritaires parmi les ATS (12 sur 19, 63 %) ; à l'inverse, la catégorie C est majoritairement masculine (8 hommes sur 13, soit 62 %). Chez les enseignants, les maîtres de conférences - catégorie la plus nombreuse (39 agents) - comptent 41 % de femmes.

NB : la part de femmes en ETPT (51,3 %, tableau plafond d'emplois n°1) pondère chaque agent par sa quotité de travail, tandis que la part en effectifs physiques (76 sur 155, soit 49,0 %, tableau n°2) compte chaque personne pour 1, quelle que soit sa quotité. L'écart entre les deux traduit une différence de temps de travail moyen entre femmes et hommes.

Pyramide des âges

La pyramide des âges dessine une structure nettement marquée par les tranches intermédiaires et supérieures : plus de la moitié des agents (81 sur 155, soit 52,3 %) ont 50 ans ou plus, dont 20% ont déjà 60 ans ou plus. À l'inverse, les moins de 40 ans ne représentent que 20,6 % de l'effectif, et la tranche 20-24 ans ne compte qu'un seul agent. Cette structure appelle une vigilance particulière sur les départs à la retraite à moyen terme et sur la transmission des compétences.

ENSEIGNANTS	ADMINISTRATIFS		ENSEIGNANTS		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
20 à 24	1	0	0	0	1
25 à 29	3	2	3	0	8
30 à 34	3	3	2	4	11
35 à 39	1	0	7	4	12
40 à 44	4	1	10	4	19
45 à 49	6	3	5	9	23
50 à 54	7	6	4	10	27
55 à 59	3	6	5	9	23
60 à 64	1	3	6	6	16
65 ans et plus	1	1	5	8	15
TOTAL	29	25	47	54	155

La répartition par sexe varie sensiblement selon l'âge : les femmes sont majoritaires parmi les moins de 40 ans (59,4%, 20 sur 32), tandis que les hommes deviennent majoritaires sur la tranche 45-59 ans (58,9 %, 43 sur 73). Le constat est particulièrement marqué chez les enseignants : 52 % d'entre eux (81 sur 101) ont 50 ans ou plus, et la seule tranche des hommes de plus de 50 ans concentre 21 % de la population enseignante (33 sur 101). Cette concentration annonce une vague de départs à la retraite significative chez les enseignants dans les 10 à 15 prochaines années, avec un enjeu de transmission pédagogique et de renouvellement des profils. Côté administratifs, la structure est un peu moins marquée (52,7 % ont 50 ans ou plus) mais suit la même tendance générale.

2. Mouvements de personnel

Si non précisé : personnels enseignants et administratif T2 et T3 globalisés, hors moniteurs étudiants.

Hors moniteurs étudiants (suivis à part ci-dessous), l'école a enregistré 23 arrivées en 2025 (7 titulaires, 16 contractuels) et 17 départs (9 enseignants, 8 ATS), principalement pour fin de contrat (11) ou départ à la retraite (4). Le taux de rotation s'établit à 17,1 % de l'effectif sur l'année (123 agents, hors moniteurs).

Les départs à la retraite concernent :

- Deux maîtres de conférences (champ TPCAUI)
- Deux personnels ATS affectés au sein du service des études

L'année 2025 est marquée par un renouvellement important des effectifs, tant s'agissant des personnels administratifs qu'enseignants. Par exemple, 4 postes ont été pourvus par la voie du concours s'agissant des postes enseignants.

S'agissant des personnels administratifs, l'école a accueilli en 2025 :

- Deux personnels au sein du service de la communication (dont une titulaire) (F)
- Deux personnels au sein du service RH (dont une titulaire) (F et H)
- Une personne titulaire au sein du service international (F)
- Trois personnels dont un titulaire au sein du service Sécurité, Logistique, Bâtiment (1 F et 1 H)
- Deux personnes au sein du service des études (F)
- Une personne au sein du secrétariat de direction (F)
- Une personne au sein du service Bibliothèque en tant qu'archiviste (F)

Entrées par population (hors moniteurs étudiants)

Population	Titulaires	Contractuels	Total
Enseignants	5	8	13
ATS	4	8	12
Total entrées	9	16	25

Sorties de personnels selon motif (hors moniteurs étudiants)

Motif	Enseignants	ATS	Total
Retraite	2	2	4
Démission	0	0	0
Fin de contrat	7	4	11
Mutation / détachement sortant	0	1	1
Autres	0	1	1
Total sorties	9	8	17

Pour mémoire - Moniteurs étudiants

Les moniteurs étudiants relèvent d'emplois étudiants distincts et ne sont pas intégrés aux données entrées/sorties ni au taux de rotation ci-dessus : 50 moniteurs étaient présents au 31 décembre 2025, et 82 se sont succédé sur l'année universitaire 2024-2025, dont 40 femmes (49 %).

Parcours professionnels

Au cours de l'année 2025, trois agents ont obtenu un avancement de grade parmi les personnels enseignants et deux parmi les personnels administratifs :

- Un avancement au grade de professeur de classe exceptionnelle 1^{er} échelon (H)
- Un avancement au grade de professeur de 1^{ère} classe, 2^{ème} échelon (H)
- Un avancement au grade de professeur de 1^{ère} classe, 1^{er} échelon (F)
- Un avancement au grade de Secrétaire administratif de classe exceptionnelle (F)
- Un avancement au grade de Secrétaire administratif de classe supérieure (F)

Type de mouvement	Nombre d'agents	dont Femmes	dont Hommes
Promotion de corps	0	0	0
Avancement de grade	5	3	2
Changement de corps (concours / examen professionnel)	0	0	0
Total	5	3	2

3. Rémunérations et masse salariale

Les dépenses de personnel exécutées en 2025 s'élèvent à 9 412 664,47 €, dont 87,9 % sur titre 2 (5 805 478,40 €) et 12,1 % sur titre 3 (1 137 192,47 €). Le titre 2 étant directement géré par le ministère de la Culture, le pilotage de la masse salariale par l'école porte pour l'essentiel sur le titre 3. Les développements qui suivent (suivi pluriannuel, taux d'exécution) se concentrent donc sur ce périmètre.

Poste de dépense	Titre 2 (€ / Hors CAS)	Titre 3 (€)	Total (€)
Rémunérations principales	5 805 478,40 €	803 806	6 609 284,4
Rémunérations intervenants et jurys	—	243 909,70	243 909,70
Rémunérations moniteurs	—	70 209,13	70 209,13
Autres dépenses hors masse salariale	—	19 267,64	19 267,64
Total dépenses de personnel	5 805 478,40 €	1 137 192,47 €	6 942 670,87 €

Le suivi pluriannuel de la masse salariale titre 3 fait apparaître une baisse de 3,1 % entre 2024 (1 173 900 €) et 2025 (1 137 192,47 €). Le taux d'exécution 2025 ressort à 88,9 % du budget initial voté (1 279 761 €) et à 91,6 % du budget rectificatif (1 241 338 €).

Cet écart budgétaire s'explique d'abord par les départs en attente de remplacement (voir l'indicateur de vacance de poste sur T3), et non par un effet de rémunération moyenne plus faible que prévu.

Rémunération moyenne brute mensuelle (titre 3)

Population	Rémunération moyenne mensuelle
Ensemble T3	2645 €
dont femmes	2 185 €
dont hommes	3 104 €
ATS catégorie A	2 317 €
ATS catégorie B	2 846 €
ATS catégorie C	2 790 €
Enseignants contractuels (temps incomplets)	850 €
dont femmes	964 €
dont hommes	799 €

Parmi les dix plus hautes rémunérations brutes mensuelles de l'école (seuil d'entrée : 3 258 €), 4 concernent des femmes.

4. Formation professionnelle continue

En 2025, 40 agents ont suivi au moins une formation, soit 25 % des 155 agents en fonction sur l'année. Ce taux global masque un écart important entre populations : 60,4 % des ATS (29 sur 48) contre 11,3 % des enseignants (11 sur 97) ont été formés. Au total, 164 jours de formation ont été suivis (153,5 pour les ATS, 10,5 pour les enseignants), au travers de 54 sessions (42 en formation interne/mutualisée, 12 auprès d'organismes externes).

Population	Effectif	Agents formés	Taux d'accès	Jours de formation
ATS	54	29	53,7 %	153,5
Enseignants	101	11	10,9 %	10,5
Total	155	40	27,6 %	164

Un écart net entre taux de formation des personnels ATS et des personnels enseignants

L'offre de formation mobilisée est largement construite autour de compétences administratives ; hors quelques programmes ciblés, elle se prête structurellement moins aux besoins des enseignants. Plusieurs dispositifs leur restent néanmoins ouverts: les formations du Centre d'Innovation Pédagogique (CIP) de PSL par exemple, les formations en langues (notamment l'anglais), les formations à la prévention des violences sexistes et sexuelles et à la sécurité, ainsi que les dispositifs proposés par l'association « PAPier », destinée au développement professionnel des enseignants comme des professionnels de l'enseignement. Depuis la rentrée 2024-2025 un accueil formalisé est organisé pour les nouveaux enseignants titularisés par le ministère de la Culture.

5. Santé, sécurité au travail et absences

389 jours cumulés d'absence pour raison de santé ont été enregistrés en 2025 (305 jours d'arrêts maladie ordinaires, 23 jours de congé longue durée, 61 jours liés à une maladie professionnelle), pour un taux d'absentéisme de 1,4 %. L'école a par ailleurs recensé 1 accident de travail, 2 accidents de trajet et 1 maladie professionnelle reconnue ; un agent a bénéficié d'un aménagement de poste. 12 agents ont été formés à la santé et la sécurité au travail, et la formation spécialisée (F3SCT/CSA) s'est réunie 3 fois sur le sujet.

Indicateur	Valeur
Jours d'absence -arrêts maladie ordinaires	305
Jours d'absence -congé longue durée	23
Jours d'absence -maladie professionnelle	61
Accidents de travail déclarés	1
Accidents de trajet déclarés	1
Maladies professionnelles reconnues	1
Aménagements de poste accordés	1
Décharges recherche accordées (ETPT)	6,5
Agents formés à la santé / sécurité	12
Taux d'absentéisme (raisons de santé)	1,4 %

Congés maternité, paternité et d'adoption

Indicateur	Valeur
Jours de congé maternité	
Jours de congé paternité et d'accueil de l'enfant	
Jours de congé d'adoption	
Total congés maternité / paternité / adoption	0
Nombre d'agentes en congé maternité	0

6. Organisation et temps de travail

Sur 34 ATS éligibles au télétravail, 27 y ont effectivement recours, soit un taux de 23,3 %.

Concernant le temps partiel, 8 ATS et 4 enseignants sont concernés en 2025 : 4 ATS à 80 %, 4 ATS et 4 enseignants entre 50 et 70 %, et 41 enseignants sont recrutés sur des emplois à temps incomplets.

<i>Quotité de travail</i>	<i>ATS</i>	<i>Enseignants</i>
80 %	4	—
50 à 70 %	4	4
Temps incomplet (autres quotités)	—	41
Total agents à temps partiel	8	45

<i>Télétravail (ATS)</i>	<i>Valeur</i>
ATS éligibles au télétravail	34
ATS en télétravail effectif	32
Taux de recours au télétravail	94,1 %

NB : le temps partiel diffère du temps incomplet. Si 12 agents ont demandé un temps partiel en 2025, 41 d'entre eux sont en contrat à temps incomplet (de 0% à 70%) au cours de l'année. Les postes d'enseignants MCFA sont créés à la quotité 1 ou 0,5 ; les autres quotités correspondent le plus souvent à des remplacements d'enseignants titulaires absents (raison de santé, congé mobilité, recherche...) ou à des besoins pérennes mais limités de la grille pédagogique (dessin, géométrie, par exemple) majoritairement pourvus sur titre 3 par des enseignants contractuels. L'année 2025 a par ailleurs été marquée par l'absence prolongée de plusieurs enseignants, nécessitant des recrutements rapides sur de petites quotités.

<i>Compte épargne-temps (CET)</i>	<i>Valeur</i>
CET actifs au 31/12/25	32
Jours stockés (total)	208
Jours déposés dans l'année	117,5

7. Action sociale et protection sociale

L'école a consacré 28 062 € à l'action sociale en 2025 (hors indemnités de retour à l'emploi, désormais comptées avec les dépenses de personnel - section 3), répartis entre la restauration collective (9 330 €) pour les seuls personnels administratifs, la médecine du travail (13 725 €, dont bénéficient l'ensemble des 155 agents) et diverses autres prestations (5 007 €).

Prestation	Bénéficiaires	Montant (€)
Restauration collective (participation employeur)	54	9 330
Médecine du travail	155	13 725
Chèques cadeaux	47	4 242
Livres pour les enfants d'agents (noël)	37	699
Arbre de Noël	1	65
Total	—	28 062

8. Égalité professionnelle femmes-hommes

L'index de l'égalité professionnelle est un outil visant à calculer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise. Il est obligatoire pour toute entreprise présentant au moins 50 salariés au cours de l'année écoulée.

La note officielle de l'index égalité professionnelle 2025 s'établit à 16/100, très en deçà de la cible réglementaire (décret n°2023-1137, art. 1). Conformément aux échanges précédents, l'indicateur titulaires (titre 2) reste non disponible (paye centralisée au ministère) : les 80 points de rémunération reposent donc entièrement sur l'indicateur contractuels titre 3.

Tableau comparatif par population titre 3²

Population	Femmes	Hommes	Rémun. moy. Femmes	Rémun. moy. Hommes	Écart
ATS	9	9	2 185 €	3 104 €	29,6 %
Enseignants	12	10	964 €	799 €	17,1 %
Ensemble (pondéré)	21	19	1 487 €	1 891 €	21,3 %

La direction de l'écart s'inverse selon la population. Chez les ATS, les hommes sont mieux rémunérés en moyenne (+29,6 %) ; chez les enseignants, ce sont les femmes qui le sont (+17,1 %). L'écart « ensemble » (21,3 %) est donc une moyenne pondérée qui masque des réalités opposées selon le métier, d'où l'intérêt de toujours lire ce tableau par population plutôt que sur la seule ligne « ensemble ».

Détail du calcul de la note

Indicateur	Résultat	Points
1 — Titulaires (T2)	Non disponible	n.c.
2 — Contractuels (écart 21,3 %)	Au-delà du barème (>20,1 %)	0 / 40
Répartition des 80 points (100 % sur l'indicateur 2)	—	0 / 80
3 — 10 plus hautes rémunérations (4 femmes)	—	16 / 20
Note globale	—	16 / 100

L'indicateur 2 obtient 0 point car le barème officiel plafonne à 0 dès qu'un écart dépasse 20,1 % ; à 21,3 %, l'école se situe juste au-delà de ce seuil. C'est l'indicateur 3 (parité parmi les plus hautes rémunérations) qui porte l'intégralité de la note obtenue.

² Y compris rémunération apprentis et agent comptable

9. Dialogue social

Le comité social d'administration (CSA) s'est réuni 3 fois en 2025. Aucun conseil disciplinaire n'a été tenu sur l'année. Les principaux sujets examinés ont porté sur les réorganisations des services des études et de la sécurité/logistique/bâtiments, les dates de fermeture annuelles, le rapport d'inspection santé et sécurité au travail (ISST) de décembre 2023, la situation bâtiminaire du site (suspicion de fontis Cour Bonaparte), le nouveau marché de médecine préventive (l'accord-cadre ministériel), l'ouverture du restaurant administratif aux enseignants, et la prévention des risques psychosociaux. Par ailleurs, 16 jours de grève ont été recensés sur l'année.

Indicateur	Valeur
Réunions du CSA en 2025	3
Représentants du personnel titulaires	2
Représentants du personnel suppléants	1
Conseils disciplinaires tenus	0
Jours de grève recensés	16

Sigles, abréviations et glossaire

Sigle	Signification
ATS	Personnels administratifs, techniques et scientifiques
ENS	Personnels Enseignants
MCFA	Maître de conférences associé
BDS	Base de données sociales
CDD / CDI	Contrat à durée déterminée / indéterminée
CET	Compte épargne-temps
CSA	Comité social d'administration
ETP	Équivalent temps plein
ETPT	Équivalent temps plein travaillé
F3SCT	Formation spécialisée santé, sécurité et conditions de travail
RAP	Rapport annuel de performance
RSU	Rapport social unique
T2	Titre 2 - dépenses de personnel imputées sur le budget de l'État
T3	Titre 3 - dépenses de personnel, incluant les personnels rémunérés via dotation annuelle du ministère et les personnels rémunérés sur ressources propres de l'établissement