

Rapport Social Unique

(RSU)

2025

Le rapport social unique prend en compte les agents employés et rémunérés à titre principal par l'Enssib. Cela englobe les personnels permanents et non permanents, fonctionnaires en position d'activité et contractuels, rémunérés au 31 décembre 2025. L'ensemble des données est exprimé pour l'année civile 2025, avec une date d'observation au 31 décembre 2025. Toutes les données financières portent sur l'année civile 2025.

Le Rapport Social Unique 2025 constitue, à ce titre, un outil essentiel de connaissance, de pilotage et de dialogue. Ainsi, ce document dresse un état des lieux en date du 31 décembre 2025 de la situation des personnels et de la politique sociale de l'établissement. Le rapport social unique aborde ainsi des éléments clés sur les effectifs des personnels, leurs statuts, leurs rémunérations, leurs évolutions de carrière, leurs conditions de travail au sens large du terme mais aussi sur des questions centrales comme le développement des compétences, le dialogue social et l'égalité professionnelle. Grâce à des données pluriannuelles, le rapport social unique

permet aussi de se saisir des dynamiques internes à l'établissement.

La publication annuelle du RSU répond à une exigence de transparence et de responsabilité vis-à-vis des instances institutionnelles et sociales, des personnels de l'établissement et des partenaires. Il permet de faire un état des lieux précis et complet des différents aspects de la gestion des ressources humaines et de la qualité de vie au travail. Le RSU illustre enfin l'importance du dialogue social et institutionnel, fondamental pour le bon fonctionnement de l'Enssib. Celui-ci permet en effet d'entretenir des relations constructives avec les représentants du personnel et ainsi de favoriser une communication ouverte et transparente.

Table des matières

Préambule..... 1

Chiffres clés en 2025 3

Partie 1 : L'EMPLOI 6

A) Les effectifs physiques et les effectifs
en équivalent temps plein 6

B) Les caractéristiques des effectifs :
répartition des agents 9

Partie 2 : LES RECRUTEMENTS14

Partie 3 : LES PARCOURS PROFESSIONNELS.....17

A) Les mobilités17

B) Promotions de corps, grade et par
examen professionnel20

Partie 4 : LA FORMATION26

A) Caractérisation des agents
bénéficiant des formations26

B) Coût moyen des formations31

Partie 5 : LES REMUNERATIONS32

A) La masse salariale par type de budget
.....32

B) Les éléments de rémunération.....35

Partie 6 : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL41

A) Accident de travail41

B) Dispositif de signalement41

C) Commissions médicales44

D) Médecine de prévention..... 44

Partie 7 : ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL..... 46

A) Le télétravail 46

B) Le temps plein et le temps partiel ... 47

C) Le compte épargne temps (CET) 48

D) Les congés de maladie 49

E) Les grèves..... 53

Partie 8 : ACTION ET PROTECTION SOCIALE 54

A) Protection sociale complémentaire
54

B) Le trajet domicile-travail 55

Partie 9 : DIALOGUE SOCIAL 58

A) Comité Social d'Etablissement (CSA)
..... 58

B) Commission d'évaluation LDG..... 59

C) Conseil d'administration..... 62

Chiffres clés en 2025

FORMATION

2024-2025 :

M1 SIB et M2 SIB

M1 CEI et M2 CEI : 140 étudiants

2025-2026 :

M1 SIB et M2 SIB

M1 CEI et M2 CEI : 151 étudiants

98 élèves fonctionnaires formés en 2025

(DCB 33 et 34 et FIBE 14 et 15)

1137 stagiaires de la FTLV

EDITIONS / VALORISATION

Bibliothèque : 30 358 ouvrages ; 50 022 documents numériques

558 410 visites du site du *Bulletin des bibliothèques de France*

RECHERCHE

2 équipes de recherche

10 projets de recherche internationaux

11 colloques et séminaires de recherche organisés à l'Enssib (distanciel, présentiel ou mode hybride)

5 projets de recherche menés

6 projets de recherche soutenus par le laboratoire CGN, 350 participants aux colloques et séminaires de recherche organisés par l'Enssib

INTERNATIONAL

Année universitaire 2025/2026 :

17 étudiants internationaux accueillis

8 accords de coopération et accords Erasmus

7 mobilités de stages à l'international (au 31/01/2026)

BUDGET

Recettes à 3.16 M€ (constant par rapport à 2024) : 2,35 M€ de SCSP, 810 k€ de recettes propres d'activité

Dépenses : Exécution des dépenses :
96% de dépenses de personnels (1.054 M€),
88% de fonctionnement (1,4 M€),
61% d'investissement (100k€)

RESSOURCES HUMAINES

93 personnels permanents (au 31/12/25)

15 enseignants et enseignants chercheurs et doctorantes ;

19 personnels administratifs AENES ;

22 personnels de bibliothèques ;

37 personnels ITRF

En 2025, les priorités de l'Enssib en termes de gestion des emplois et de politique sociale ont été les suivantes :

- L'adoption des nouvelles lignes directrices de gestion 2025-2028, document voté en CSA le 19/01/2025. La nouveauté consiste notamment en une ligne directrice de gestion propre à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines. Elle a pour objectif de définir les enjeux et les objectifs de la politique de ressources humaines de l'Ecole, dans le respect des politiques publiques mises en œuvre et au regard de ses effectifs, des métiers et des compétences, ainsi que des différentes filières et branches d'activités professionnelles (BAP) ;
- L'adoption de la charte de gestion des contractuels, document voté en CSA le 20/01/2025. Ce règlement de gestion a pour objet de poser un cadre commun de recrutement, rémunération et

accompagnement des parcours professionnels des personnels contractuels de l'Enssib. Il traduit la volonté de l'Enssib de clarifier et uniformiser les règles de gestion ainsi que l'accompagnement mis en place pour les personnels contractuels ;

- Pour ce qui concerne les formations individuelles, ce sont 68 agents qui ont pu suivre une ou plusieurs formations qu'ils avaient demandées, pour un total de 160 jours de formation au 1^{er} octobre 2025, contre 109 jours en 2024 ;

-Enfin, une procédure d'accueil pour les nouveaux agents de l'Enssib a été construite et mise en place à la rentrée de septembre 2025. Cette procédure permet aux nouveaux collègues de découvrir le fonctionnement des différents services et d'être formés aux outils dont ils auront besoin (outils informatiques, application de gestion des absences...).

Partie 1 : L'EMPLOI

A) Les effectifs physiques et les effectifs en équivalent temps plein

La loi du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités a introduit de nouvelles responsabilités en matière budgétaire et de gestion des ressources humaines. L'article L.712-9 du Code de l'éducation prévoit que « les montants affectés à la masse salariale au sein de la dotation annuelle de l'Etat sont limitatifs et assortis du plafond des emplois que l'établissement est autorisé à rémunérer ». La masse salariale intègre :

- Le plafond des emplois fixé par l'État, comprenant l'ensemble des emplois financés en tout ou partie par l'Etat (subvention pour charge de service public) ;
- Les emplois financés par les ressources propres de l'école. Il appartient à l'établissement de gérer l'ensemble de ces emplois en procédant à leur affectation, requalification ou transformation, dans le respect du plafond des emplois et du plafond de la masse salariale.

Quelques définitions :

- ETP (Équivalent Temps Plein) : somme des quotités de temps de travail de chaque personne. Exemple : un personnel à temps plein correspond à 1 ETP, un personnel à 80 % correspond à 0,8 ETP.
- ETPT (ETP Travaillé) : il s'agit de l'ETP proratisé en fonction de la durée de la période d'activité sur l'année civile. L'ETPT est l'unité retenue pour fixer le plafond d'emplois et décompter les emplois des établissements d'enseignement supérieur. Exemple : un personnel à 80 % toute l'année consomme 0,8 ETPT, un personnel à 80 % pendant 6 mois consomme 0,4 ETPT à l'année.

Plafond d'emploi (année civile 2025)

Cet état recense l'ensemble des emplois rémunérés par l'organisme et présente ces emplois en Equivalent Temps Plein Travaillé (ETPT). Il répartit la masse salariale en trois catégories :

- les emplois directement rémunérés sur le budget de l'état (Titre 2) : 71,7 (73,4 en 2023 et 72,8 en 2024)
- les emplois rémunérés sur les ressources propres de l'établissement via la subvention de fonctionnement (Titre 3) et emplois gagés : 5,7 dont deux emplois gagés (6 en 2023 et 6 en 2024)
- les emplois hors plafond rémunérés directement sur les ressources propres : 11,6 (10,2 en 2023, 10,8 en 2024).

Au 31 décembre 2025, l'équivalent temps plein total est égal à :

- ETP des fonctionnaires : 60.6 (68.4 en 2023, 67.8 en 2024)
- ETP des contractuels : 27.9 (24.4 en 2023, 26.2 en 2024)

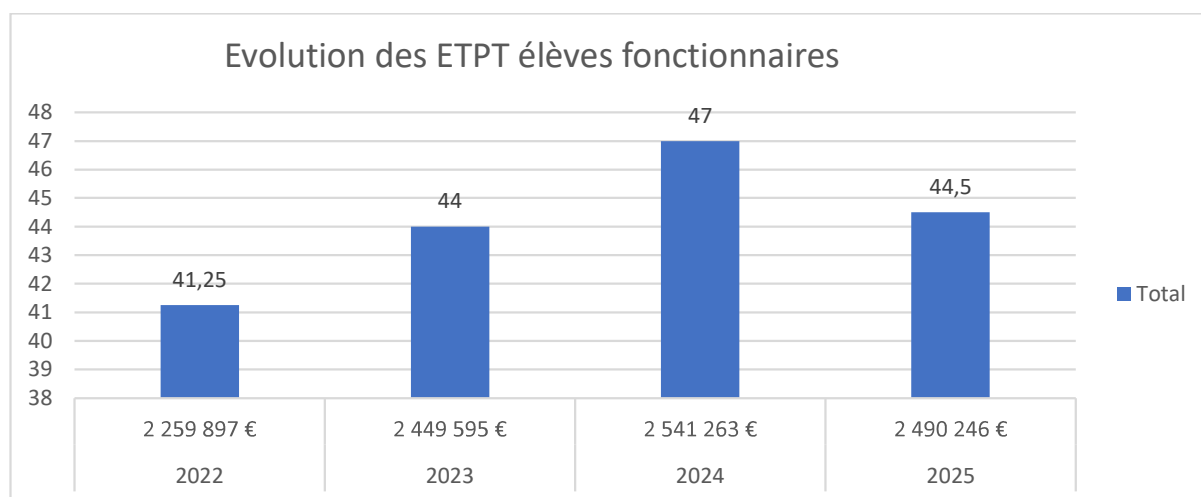
Au 31 décembre 2025, l'effectif physique total est égal à 93 agents.

On observe une diminution de 1 personnel par rapport à l'année 2024, les effectifs de l'Enssib restant globalement stables puisqu'ils passent de 94 personnels en 2024 à 93 personnels en 2025.

Depuis le début de l'année 2025, les éléments chiffrés font l'objet d'une analyse mensuelle et donnent une image précise des dépenses cumulées. Ce suivi distingue les dépenses relevant du budget de l'Etat et ceux issus des ressources propres – il distingue également une ventilation en fonction du type de dépenses : agents titulaires, agents contractuels, élèves fonctionnaires, et parmi les élèves fonctionnaires, selon leur corps. Ces informations sont complétées par le suivi mensuel en ETPT.

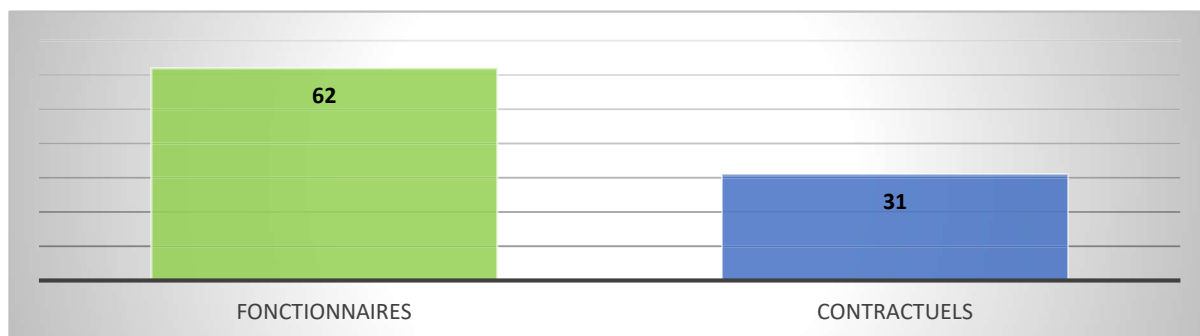
Cette analyse permet notamment d'optimiser l'exécution des dépenses de personnel, en s'assurant qu'elle respecte les budgets alloués, et de constater leur évolution. Plusieurs extractions croisées, réalisées en lien avec le service informatique à partir d'outils complémentaires (logiciels retour-payé et Jasper), sécurisent les données étudiées. Elles permettent d'isoler certaines dépenses spécifiques, par exemple le paiement des vacances ou bien les heures complémentaires, afin d'en analyser les flux et d'en mesurer l'impact sur la masse salariale globale. Le tableau ainsi réalisé sert d'appui à la réflexion sur l'évolution de la masse salariale, et aide à une maîtrise plus certaine des coûts.

Certains élèves ne sont formés qu'une partie de l'année ; ils ne consomment donc pas un ETPT complet sur une année donnée ce qui explique les écarts entre le nombre d'élèves formés et le nombre d'ETPT.

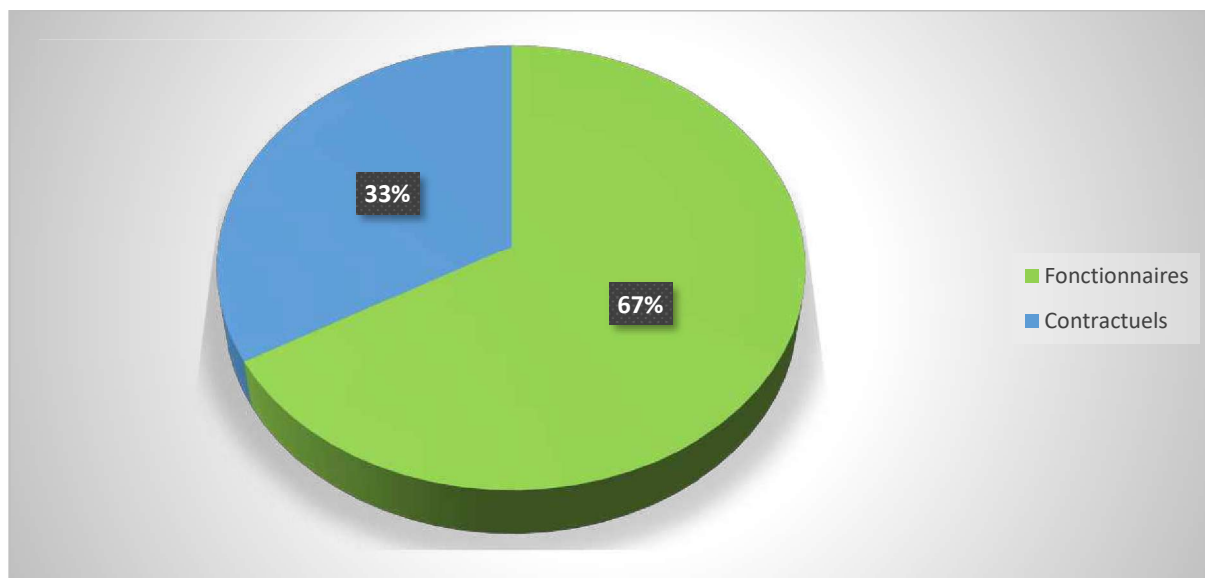


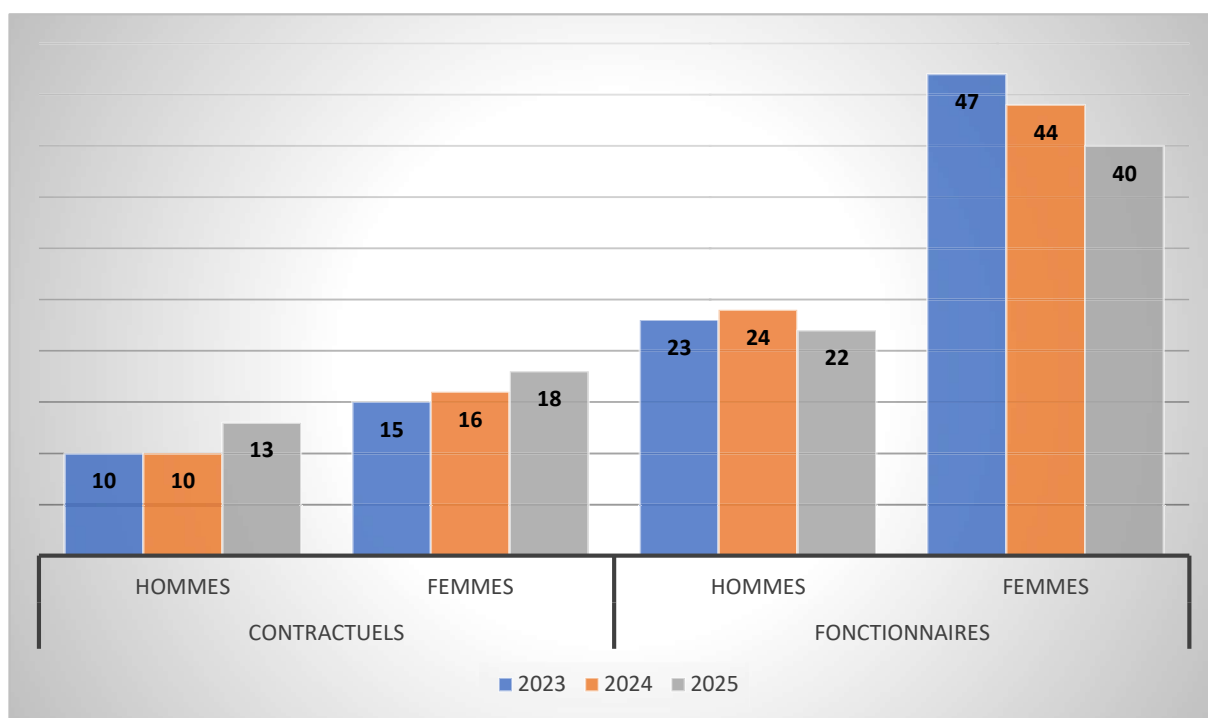
B) Les caractéristiques des effectifs : répartition des agents

Répartition par statut



Les données ci-dessous portent sur les effectifs physiques de l'établissement au 31/12/2025 (93 agents).

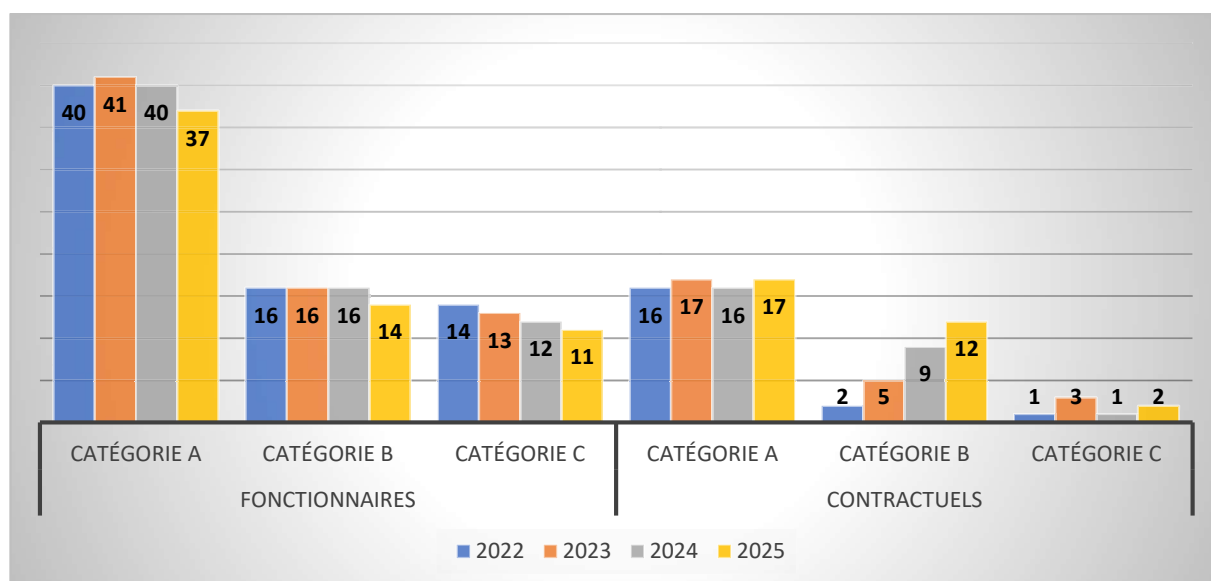




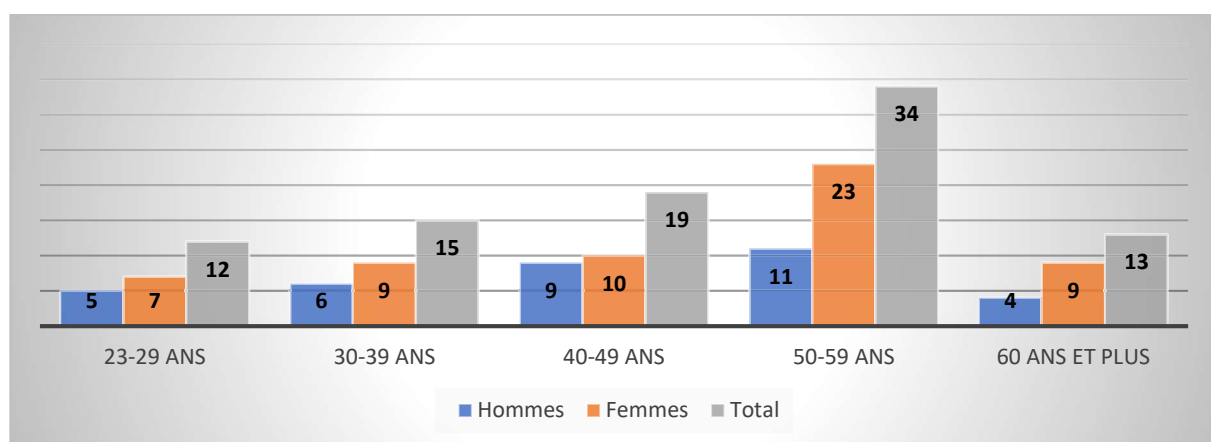
Fin 2025, plus d'un agent public sur trois est contractuel. Les fonctionnaires représentent donc les deux tiers des agents publics. Leur nombre baisse en 2025 par rapport à l'année précédente, tandis que celui des contractuels augmente. Les recrutements de contractuels en 2025 sont liés à plusieurs cas de figure : des recrutements de fonctionnaires infructueux, des départs difficiles à compenser rapidement par un recrutement de fonctionnaires, des absences longue durée (congé de longue maladie et congé de maladie ordinaire de longue durée) à compenser, une recherche de compétences et de profils spécifiques.

Les contractuels peuvent bénéficier d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée. Lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée, il l'est pour une durée de trois ans maximums. Le contrat est ensuite renouvelable par reconduction expresse dans la limite d'une durée totale de six ans (Code général de la fonction publique – Art.L332-4). Tout contrat conclu ou renouvelé en application du 1° de l'article L332-1 et des articles L.332-2, L.332-3 et L.332-6 avec un agent qui justifie d'une durée de service public de six ans dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu, par une décision expresse, pour une durée indéterminée.

Répartition par statut et catégorie hiérarchique entre 2023 et 2025



Répartition par classe d'âge et par genre

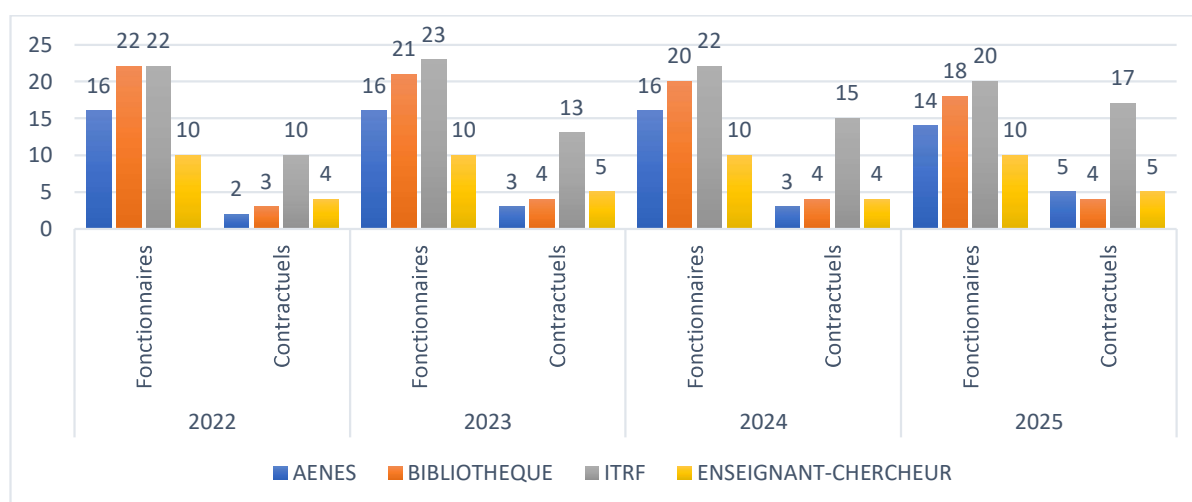


Globalement, le nombre de femmes reste presque identique à celui de 2024 (60), avec des chiffres qui ne varient pas pour les personnels des bibliothèques et ITRF. Il faut noter quand même une augmentation du nombre de femmes parmi les personnels enseignants, qui évolue de 7 en 2024 à 9 en 2025, tandis que nous constatons une diminution du nombre de femmes pour les personnels administratifs catégorie B de 8 en 2024 à 5 en 2025 : ceci s'explique par le remplacement de deux titulaires femmes par deux contractuels hommes et par le non-remplacement, par défaut de recrutement, d'un poste.

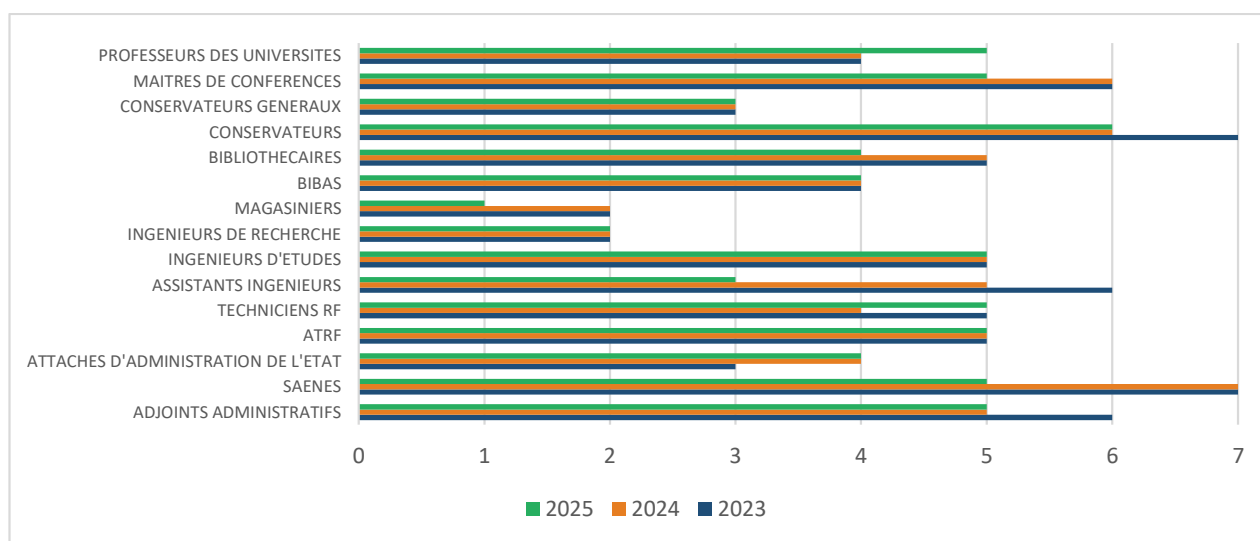
L'état des lieux réalisé pour l'année 2025 ne révèle pas d'inégalités de situation professionnelle entre les femmes et les hommes en poste à l'Enssib.

L'Enssib est engagée contre toutes formes de violences, dont les violences sexuelles et sexistes. Une campagne annuelle de communication et de sensibilisation aux VSS a été engagée à destination du personnel et des étudiants (les étudiantes et étudiants bénéficient d'opérations de prévention financées avec les crédits de la Contribution vie étudiante et de campus – CVEC). L'élaboration du document unique (DUERP) reprend l'ensemble des facteurs de risques psychosociaux et met en avant des dispositifs relatifs aux VSS (prévention, traitement, écoute et accompagnement). Les éléments de bilan, chaque année, illustrent la forte mobilisation de l'ensemble des services pour promouvoir l'égalité et le respect de l'altérité, pour prévenir les formes de discrimination et de stigmatisation des publics et usagers. L'égalité entre femmes et hommes est une priorité pour l'Enssib et s'inscrit pleinement dans son projet de gouvernance, comme le montre son Plan d'action pluriannuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes 2024 - 2027. Le score de 89/100 obtenu par l'Enssib au nouvel index Égalité calculé pour l'année 2025 traduit toutes les actions menées depuis de nombreuses années en faveur de l'égalité. Ce bon score ne diminue pas la mobilisation de l'Enssib pour poursuivre son action, dans le cadre des politiques publiques menées par son ministère de tutelle.

Répartition des agents par statut et filière entre 2022 et 2025



Répartition par corps pour les fonctionnaires entre 2023 et 2025

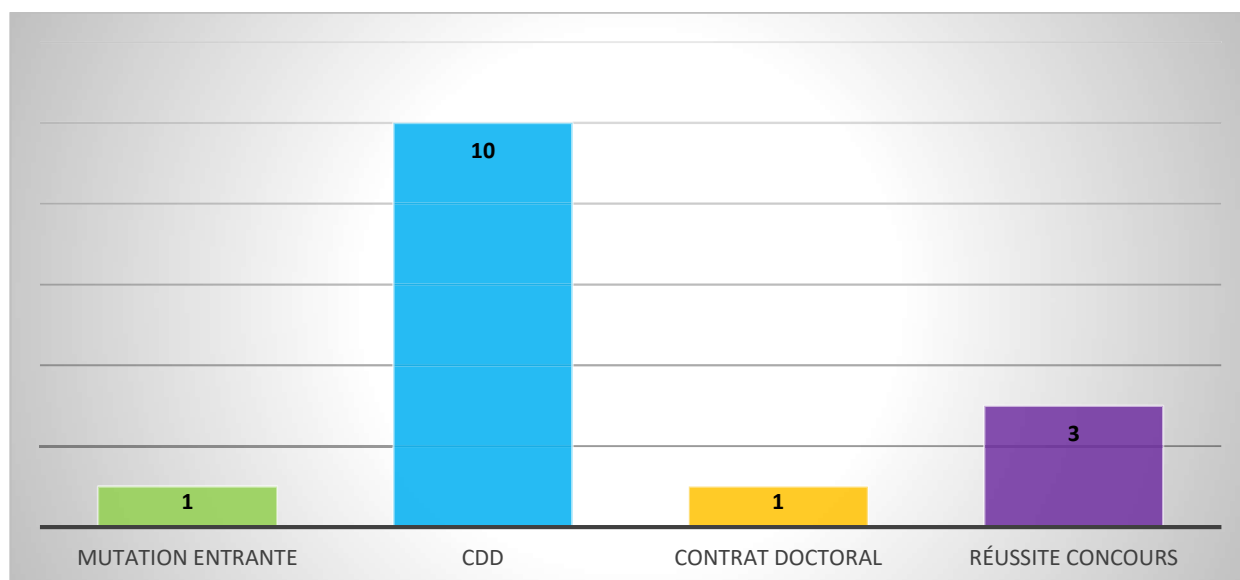


Pour l'ensemble des personnels, les effectifs se répartissent à 60 % en catégorie A, 26% en catégorie B et 14% en catégorie C.

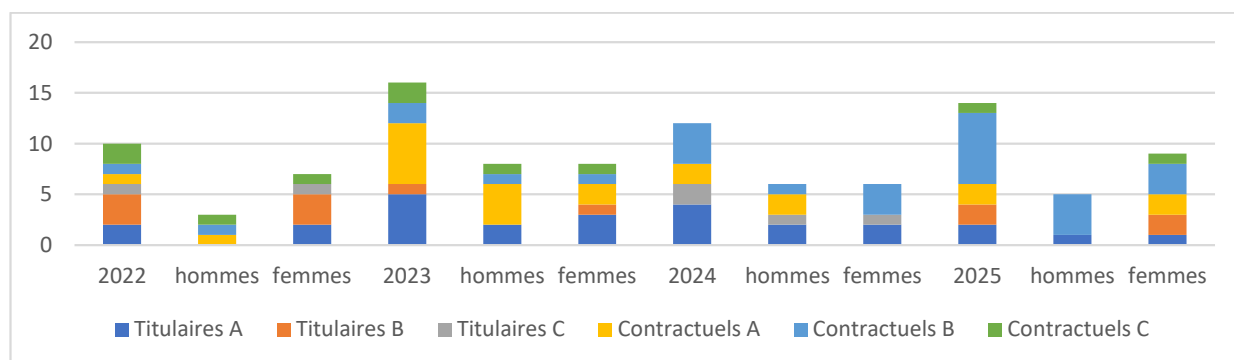
Partie 2 : LES RECRUTEMENTS

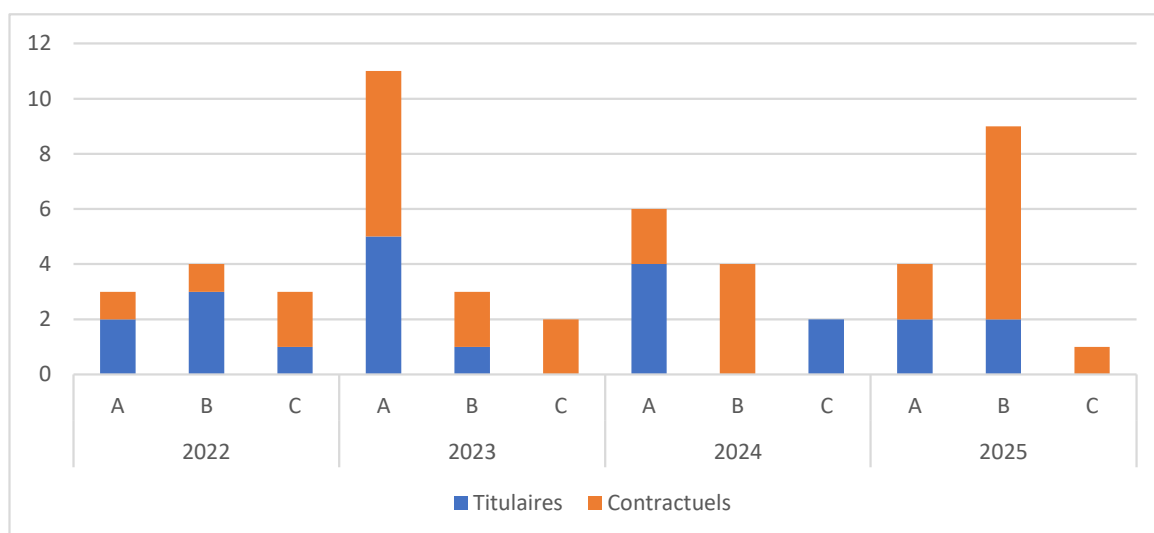
Un recrutement correspond à une nouvelle entrée, ce qui exclut du champ d'observation les mouvements internes. En revanche, les mobilités externes, les détachements, les concours et les réintégrations sont pris en compte. Dans la catégorie des fonctionnaires, on intègre à la fois les stagiaires (avant titularisation) et les titulaires. En 2025, l'Ensib a recruté 15 agents (16 agents en 2023 et 12 agents en 2024) : 1 mutation entrante, 10 en contrat à durée déterminée, 3 agents à la suite d'une réussite à un concours et un contrat doctoral. Comme les années précédentes, les postes publiés concernent principalement des postes de catégorie A.

Recrutements 2025



Recrutements (Fonctionnaires et contractuels) : évolution entre 2022 et 2025

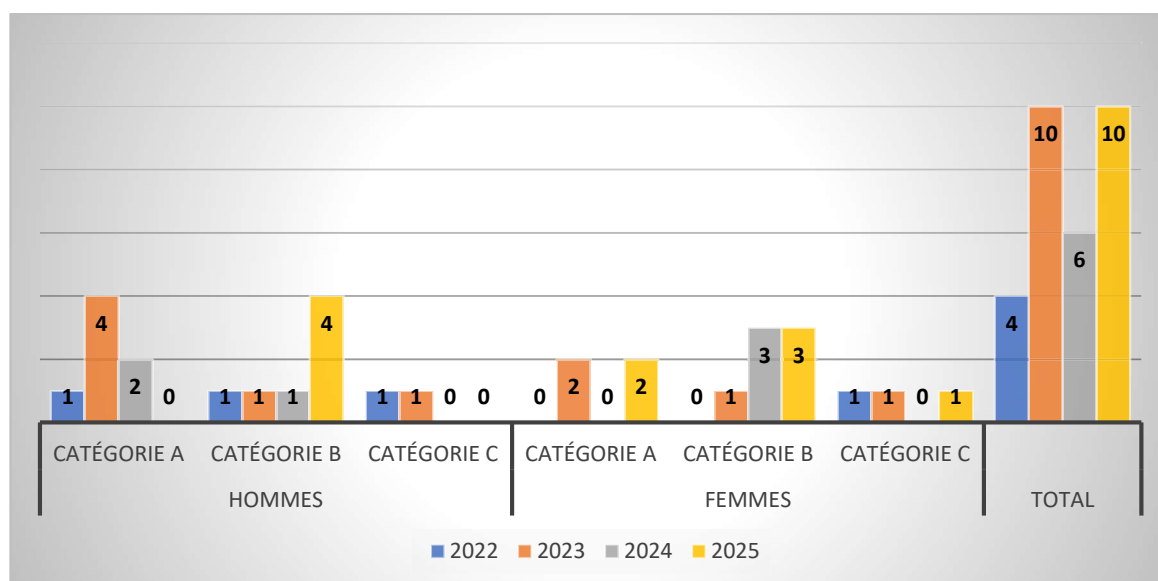




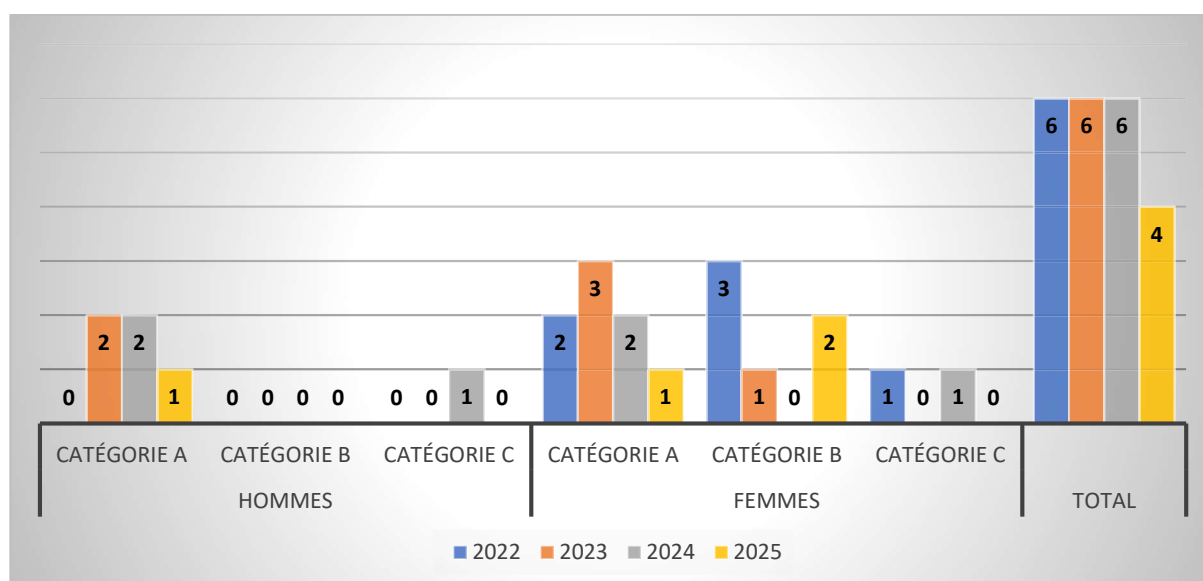
La loi n°84-16 du 11 janvier 1984 déroge à la loi de 1983 portant sur le statut des fonctionnaires. Le recrutement d'agents non-titulaires est possible pour occuper des emplois permanents et non permanents, de plus ou moins longues durées. Par exemple : contrats de projets, pour remplacement de congés maladies, vacances de postes, etc.

En 2025, les recrutements par contrat à durée déterminée représentent la majorité des entrées d'agents, ils s'élèvent à 9. Les contrats d'une durée d'un an constituent la majorité des recrutements en l'absence de candidatures de fonctionnaires. Les contrats compris entre un et trois ans représentent un quart des CDD. Enfin, aucun recrutement de contractuels directement en CDI n'a été effectué en 2025 car l'Ensib demeure attachée à la primauté de l'emploi titulaire. Les arrivées par mutation enregistrent une baisse par rapport à 2024, mais une conservatrice et une conservatrice générale recrutées en 2025 prendront leur poste en janvier 2026.

Recrutements de contractuels par catégorie et par sexe entre 2022 et 2025



Recrutements de fonctionnaires par catégorie et par sexe entre 2022 et 2025



Partie 3 : LES PARCOURS PROFESSIONNELS

A) Les mobilités

Les départs

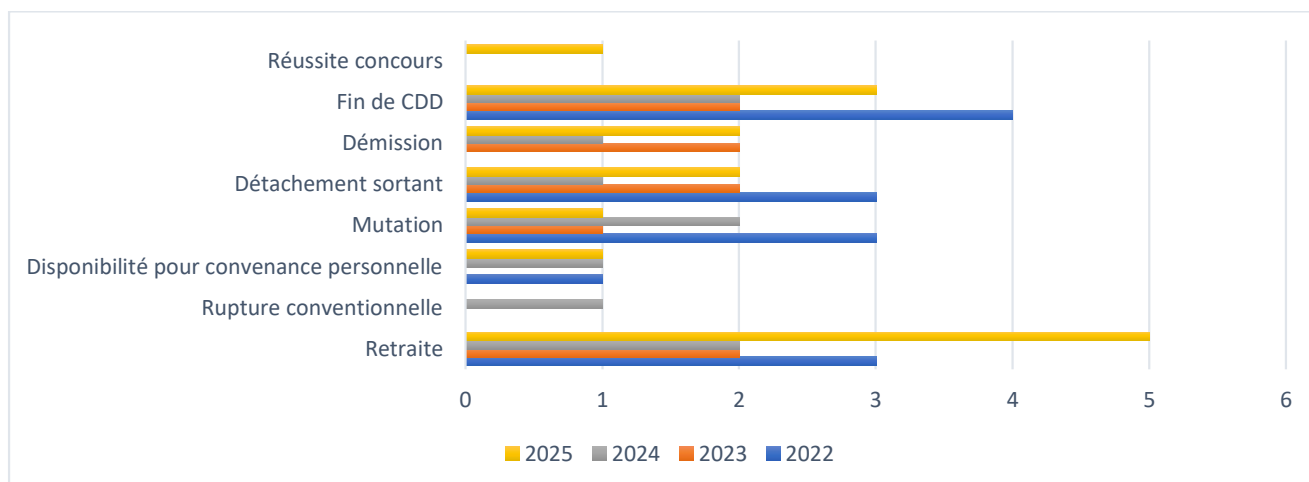
Le fonctionnaire peut être placé en position de détachement dans un autre ministère ou dans la fonction publique territoriale, en disponibilité ou en congé parental.

- En détachement, le fonctionnaire est placé hors de son corps d'origine et continue à bénéficier de ses droits à avancement et retraite ;
- En disponibilité, l'agent se trouve placé temporairement hors de son administration ou service d'origine, cesse de bénéficier durant cette période de sa rémunération et cesse de constituer ses droits à la retraite ;
- En congé parental, l'agent cesse de bénéficier de sa rémunération mais conserve ses droits à la retraite.

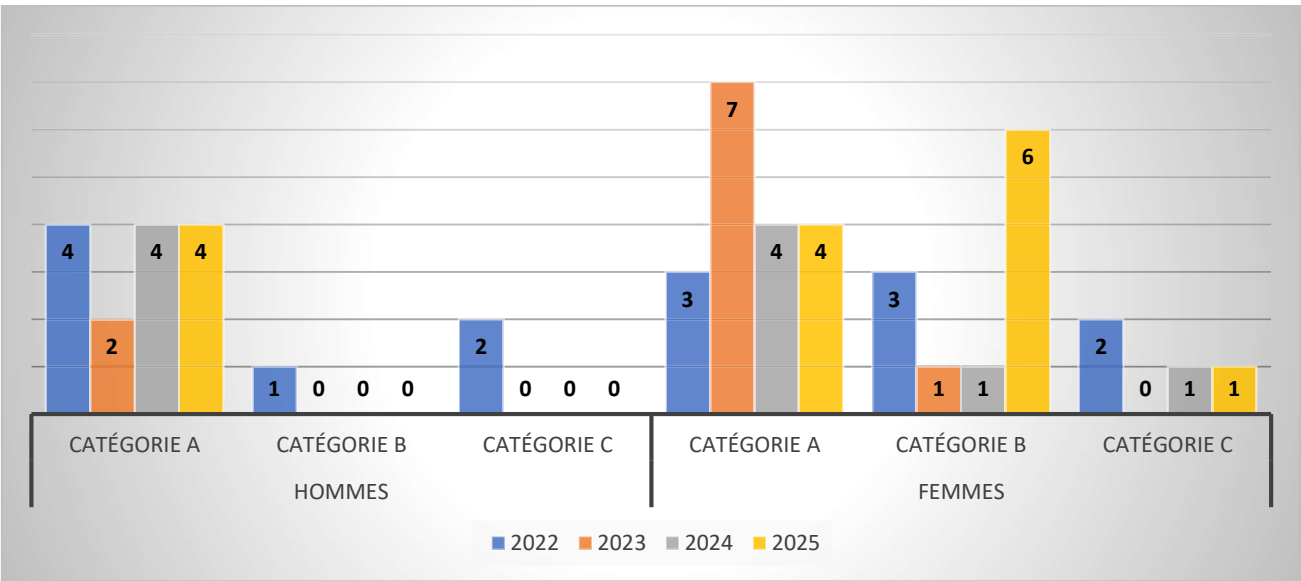
Dans ces deux dernières positions, il conserve sous conditions des droits à l'avancement pendant une période maximale de 5 ans s'il exerce une activité professionnelle et fournit annuellement un justificatif.

15 personnes ont quitté l'Enssib en 2025.

Comparaison des motifs de départs entre 2022 et 2025

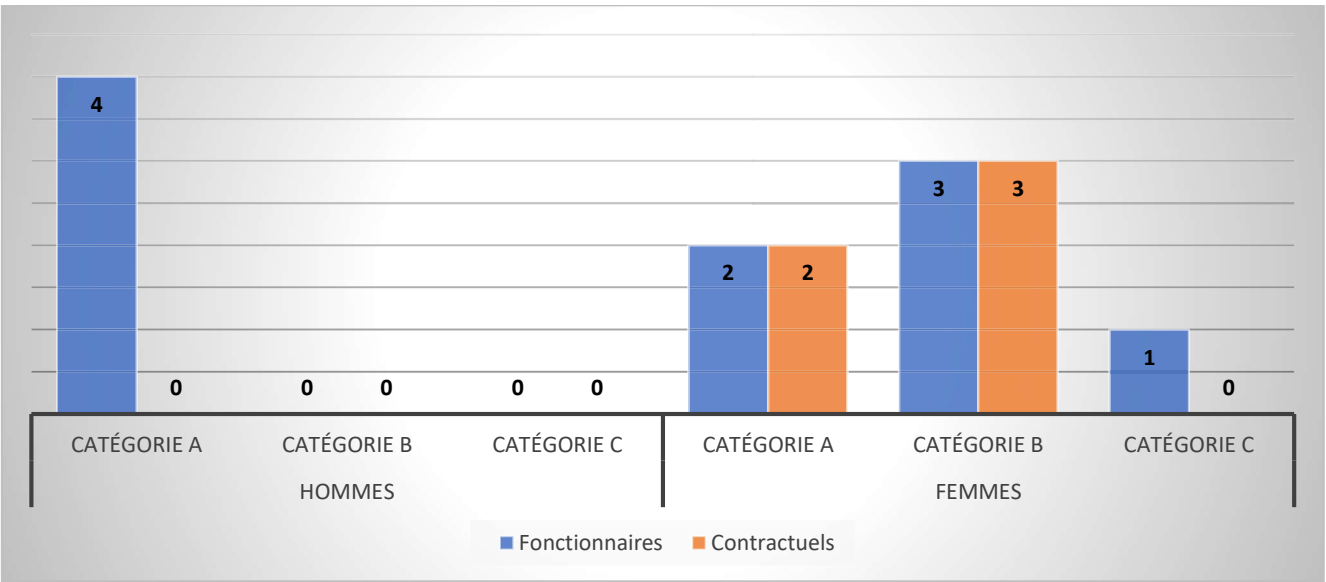


Comparaison des départs par statut et par catégorie entre 2022 et 2025



Entre 2022 et 2025, à l'exception de 2024, les départs sont plus importants numériquement chez les femmes que chez les hommes, même en tenant compte de la répartition (58 femmes pour 35 hommes au 31/12/2025).

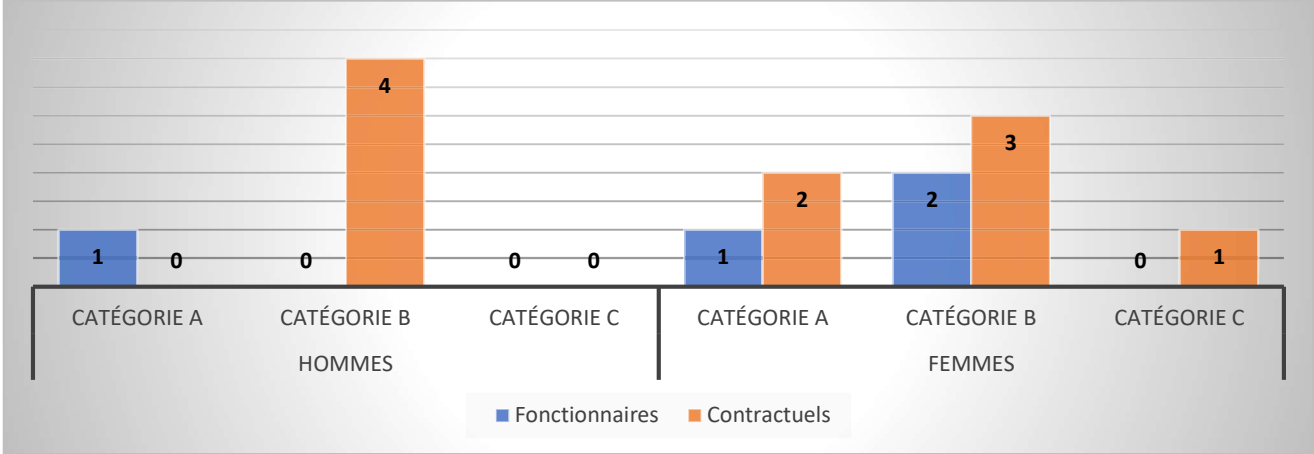
Répartition des départs par statut, catégorie et sexe en 2025



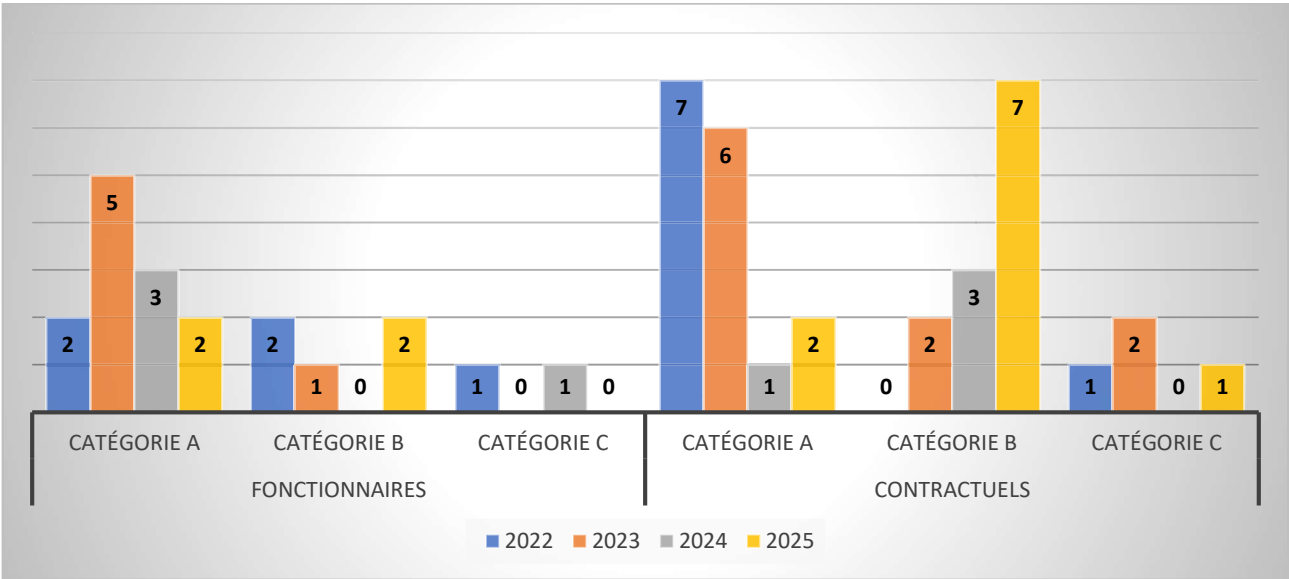
Rapportés à la proportion de femmes par rapport aux hommes, ces départs chez les femmes ne sont pas plus nombreux que chez les hommes pour les fonctionnaires. .

Les arrivées

Répartition des arrivées par statut, catégorie et sexe en 2025



Comparaison des arrivées par statut et par catégorie entre 2022 et 2025



Le taux de *turn-over*, ou taux de rotation du personnel, correspond au nombre de départs et d'arrivées sur l'année N divisé par 2 puis divisé par l'effectif au 1^{er} janvier de l'année N.

Le taux de rotation permet de donner une indication synthétique entre le nombre d'entrées et de sorties dans le cadre des mobilités sur une année. C'est le rapport entre la somme du nombre d'arrivées et de départs et l'effectif moyen au cours d'une année (l'effectif moyen comprend les agents éligibles à la mobilité : les personnels titulaires BIATSS, les personnels contractuels BIATSS sur mission à caractère permanent et les personnels contractuels BIATSS en CDI).

Au 31/12/2025, 93 personnels sont employés contre 94 en 2024 et 95 en 2023 soit une légère diminution de l'effectif. 14 entrées et 15 sorties sont comptabilisées pour l'ensemble de la population soit un taux de rotation de 9.5 %.

B) Promotions de corps, grade et par examen professionnel

L'avancement par changement de grade

Il constitue une promotion qui peut conduire le fonctionnaire à exercer des fonctions supérieures et entraîne le passage à un grade supérieur. Pour les personnels BIATSS, l'avancement de grade se fait :

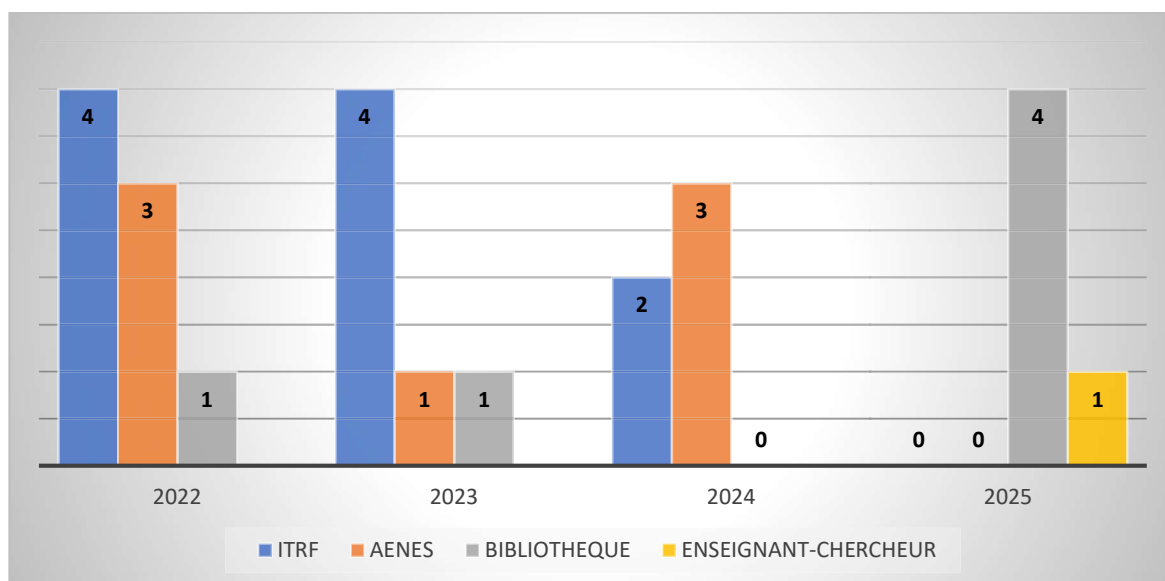
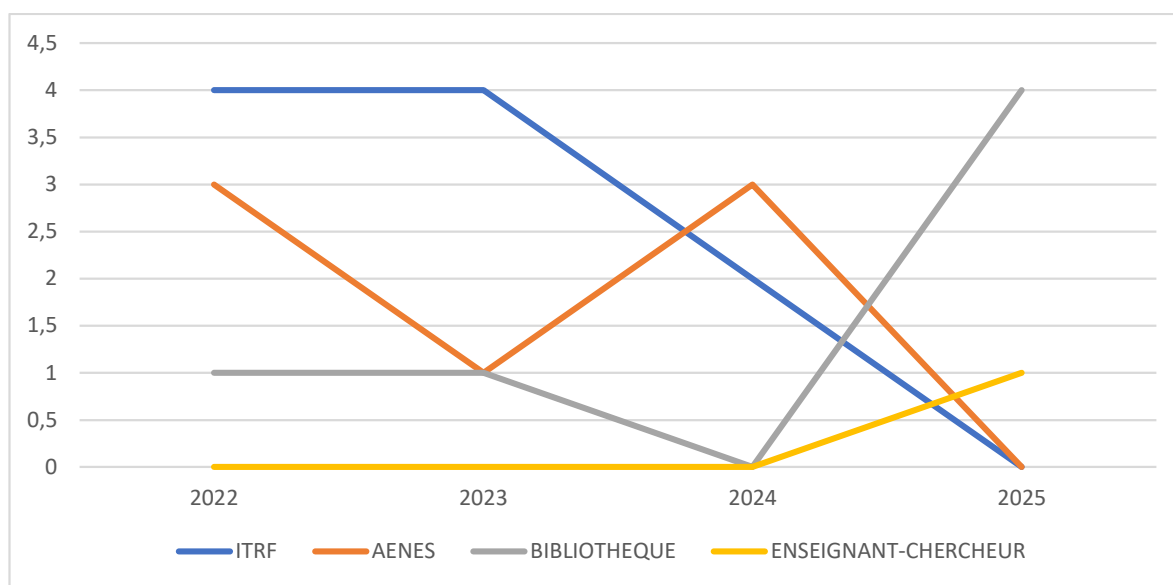
- Par voie d'examen professionnel ;
- Par inscription au tableau d'avancement dans la limite d'un pourcentage de l'effectif du corps et après examen des dossiers par la commission « lignes directrices de gestion » (LDG) chargée de l'évaluation collégiale des dossiers de promotion.

L'avancement par changement de corps conduit le fonctionnaire à exercer des fonctions supérieures et entraîne le passage dans un corps supérieur.

Pour les personnels BIATSS, le changement de corps se fait :

- Par concours externe ;
- Par concours interne ;
- Par inscription sur une liste d'aptitude.

Comparaison du nombre de promotions par filières entre 2022 et 2025



Promotions de corps :

En 2022

Filière bibliothèque

1 conservatrice en chef des bibliothèques a été promue conservatrice générale des bibliothèques au 1^{er} septembre 2022.

Filière ITRF

1 adjointe technique promue par liste d'aptitude exceptionnelle dans le corps des techniciens de recherche et formation dans le cadre de la loi sur la programmation et recherche (LPR).

En 2023

Filière ITRF

Un adjoint technique a accédé au corps des techniciens de recherche et formation par concours interne. Cet agent a été accompagné pour réussir ce concours.

Un technicien de recherche et formation a été promu par examen professionnel dans le cadre du repyramidage (Loi de Programmation de la Recherche - LPR) dans le corps des assistants ingénieurs).

En 2024

Filière bibliothèque

Aucune promotion du personnel de bibliothèque n'a été obtenue au titre de l'année 2024 malgré quatre candidatures.

Filière ITRF

Une technicienne de recherche et formation de classe exceptionnelle a été promue dans le corps des assistants ingénieurs par liste d'aptitude.

Filière AENES

Une adjointe administrative principale 1^{ère} classe a été promue dans le corps des SAENES par liste d'aptitude.

En 2025

Filière bibliothèque

Un bibliothécaire hors classe a été promu dans le corps des conservateurs des bibliothèques par liste d'aptitude.

Filière ITRF

Aucun agent n'a été promu par liste d'aptitude au titre de l'année 2025.

Filière AENES

Une secrétaire administrative a réussi le concours d'entrée dans le corps des attachés d'administration (concours des instituts régionaux d'administration) et a intégré l'IRA de Lyon au 01/10/2025.

Filière enseignants-chercheurs

Une maitresse de conférences a été promue dans le corps des professeurs des universités par le dispositif du repyramidage au titre de l'année 2025.

Promotions de grade :

En 2022

Filière AENES

Trois adjoints administratifs principaux 2^{ème} classe ont été promus adjoints administratifs principaux 1^{ère} classe.

Filière ITRF

Une adjointe technique de recherche et formation a été promue au grade d'adjointe technique principale 2^{ème} classe par tableau d'avancement.

Un technicien de recherche et formation de classe supérieure a été promu technicien de recherche et formation de classe exceptionnelle par tableau d'avancement.

Un technicien de recherche et formation de classe normale a été promu technicien de recherche et formation de classe supérieure par examen professionnel.

En 2023

Filière AENES

Une adjointe administrative principale 2^{ème} classe a été promue par tableau d'avancement dans le grade des adjoints administratifs principaux de 1^{ère} classe.

Filière ITRF

Deux adjoints techniques de recherche et formation ont réussi l'examen professionnel pour accéder au grade des adjoints techniques principaux de 2^{ème} classe.

En 2024

Filière AENES

Une adjointe administrative principale 2^{ème} classe a été promue au grade des adjoints administratifs principaux 1^{ère} classe par tableau d'avancement.

Une SAENES classe supérieure a été promue au grade des SAENES de classe exceptionnelle à la suite de sa réussite à l'examen professionnel.

Filière ITRF

Un ingénieur d'étude de classe normale a été promu au grade des IGE Hors Classe par tableau d'avancement au titre de l'année 2024.

En 2025

Filière Bibliothèque

Une magasinière des bibliothèques principale deuxième classe a été promue au grade de magasinier des bibliothèques principal première classe par tableau d'avancement à la date du 01/09/2025.

Une bibliothécaire assistante spécialisée (BIBAS) de classe supérieure a été promue au grade de BIBAS classe exceptionnelle au 01/09/2025.

Une conservatrice des bibliothèques a été promue au grade des conservateurs en chef des bibliothèques par tableau d'avancement au 01/09/2025.

Comme en 2024, l'école a maintenu sa politique de promotions de corps, grades et d'examens professionnels dynamiques récompensant le mérite des agents de l'Enssib. Les femmes représentent 64 % des personnels BIATSS, ce qui explique la plus forte proportion de femmes BIATSS promues (66%).

Partie 4 : LA FORMATION

La formation des personnels a pour mission d'accompagner les agents dès leur entrée dans l'établissement pour une adaptation au poste, et tout au long de leur carrière pour permettre la consolidation et le développement de leurs compétences. Elle est dispensée en formation collective interne pour les formations les plus demandées, mais également en formation individuelle afin de tenir compte de la diversité des métiers et spécialités des agents. L'offre de formation proposée permet à la fois, l'acquisition de compétences nécessaires aux agents pour renforcer la technicité attendue mais aussi, d'accompagner, dans la limite des crédits disponibles, leur projet d'évolution dans un parcours tant professionnel que personnel. La formation est un levier indispensable pour accompagner la politique et les projets définis par la gouvernance de l'établissement.

Depuis 2023, l'Enssib dispose d'un plan de développement des compétences adopté en CSA et présenté annuellement à son conseil d'administration.

A) Caractérisation des agents bénéficiant des formations

Durant l'année 2025, 89 agents ont suivi au moins une formation (70 agents en 2024), dont 3 enseignants-chercheurs. Environ 78% des agents (présents en moyenne annuelle) ont été formés, notamment grâce aux formations collectives (formation relative à l'intelligence artificielle et à la lutte contre le racisme et l'antisémitisme, par exemple).

Au total, 11 formations collectives ont été organisées au sein de l'Enssib. Plus de 80% du personnel a assisté à au moins l'une d'entre elles.

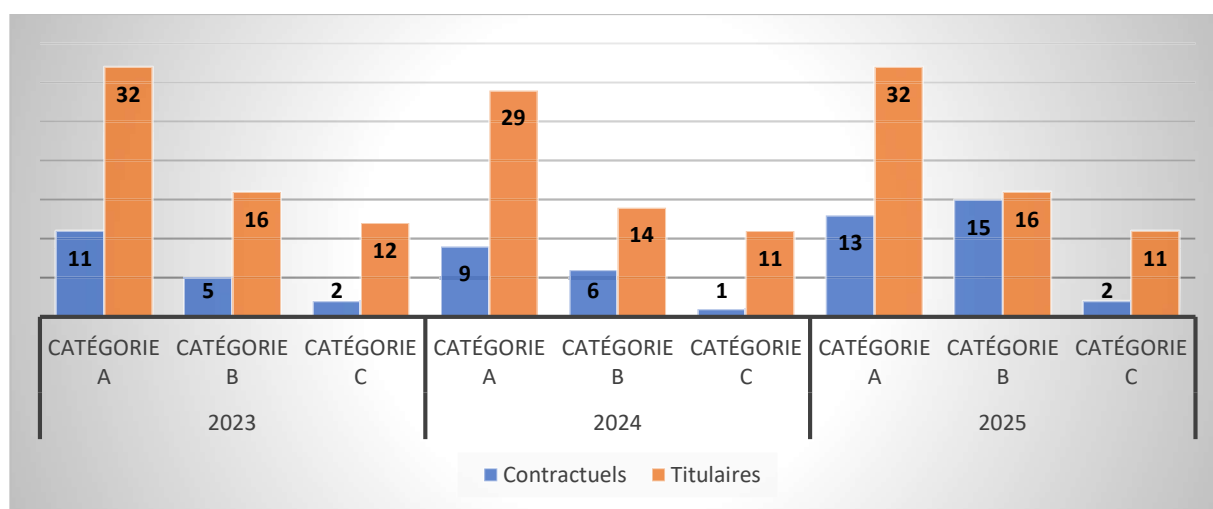
Pour ce qui concerne les formations individuelles, ce sont en tout 45 agents qui ont pu suivre une ou plusieurs formations qu'ils avaient demandées, pour un total de 109 jours de formation.

En 2025, le plan de développement des compétences (PDC) de l'Enssib poursuit son objectif de favoriser le développement professionnel des personnels ; il s'articule autour de six grands axes qui permettent la mise en place de dispositifs de formation collectifs,

proposés à l'ensemble des agents, ainsi que celle de formations individuelles validées dans le cadre des entretiens de formation annuels.

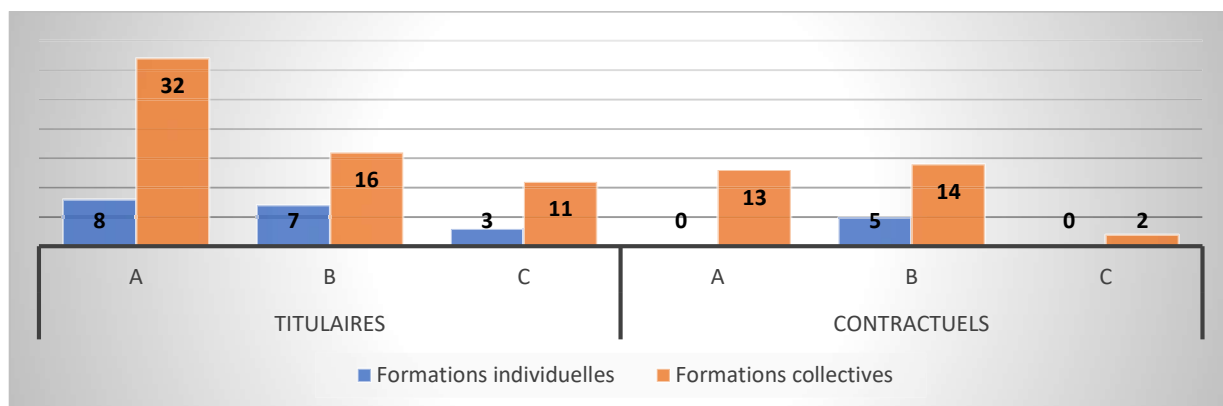
35 formations individuelles ont été accordées dans les priorités retenues pour l'année 2025, avec comme thématiques principales les enjeux de la transition écologique et du développement durable, l'IA, la montée en compétence numérique, la cyber sécurité, la lutte contre toute forme de discrimination ou encore la santé mentale.

Comparaison de la répartition des agents formés par statut et par catégorie entre 2023 et 2025



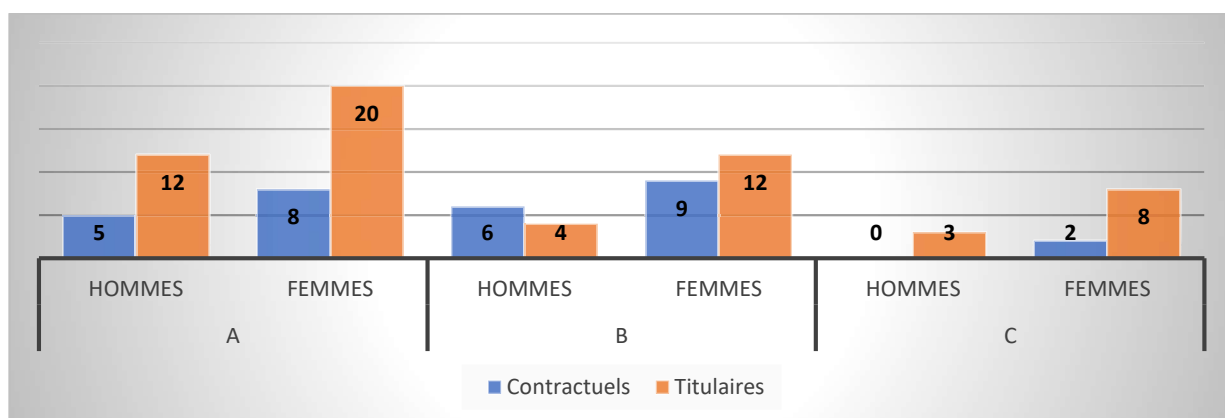
Nous constatons une relative stabilité du total des formations individuelles et collectives suivies depuis 2023.

Répartition des agents ayant suivi une formation individuelle ou collective en 2025, par catégorie



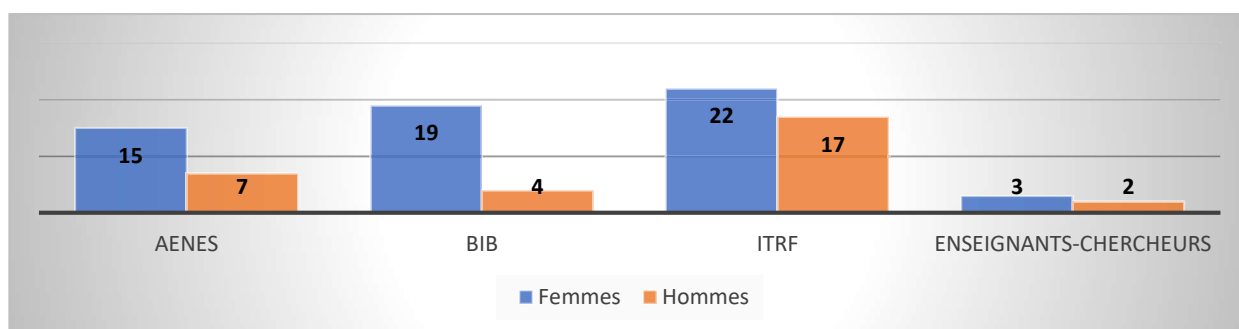
Nous constatons qu'en 2025, les formations individuelles ont principalement été suivies par des fonctionnaires.

Répartition des agents formés par statut, par catégorie et par sexe en 2025



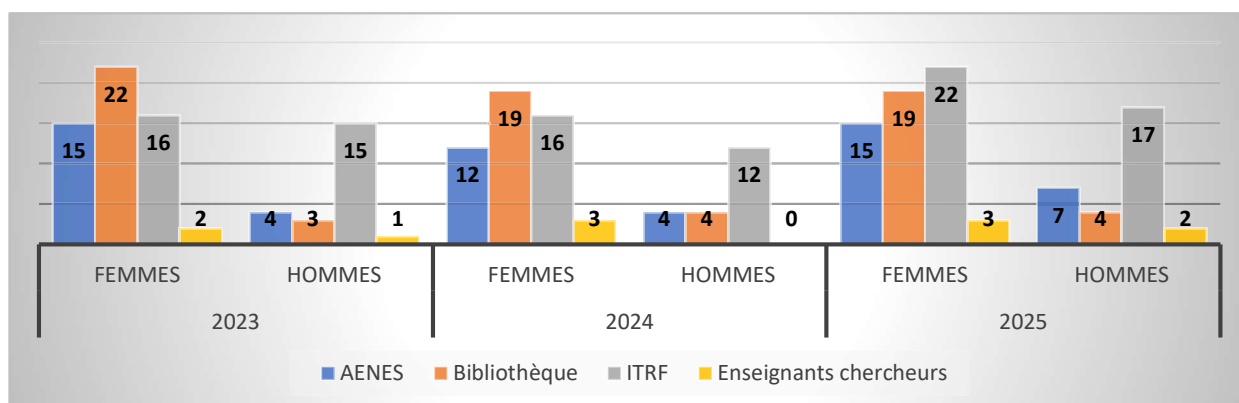
Nous constatons une répartition homogène des agents formés par statut, par catégorie et par sexe en 2025, correspondant à la proportion de femmes et hommes au sein de chaque catégorie.

Nombre d'agents ayant suivi une formation, par filière et par sexe en 2025



Nous constatons une répartition homogène des agents ayant suivi une formation collective ou individuelle correspondant à la proportion de femmes et hommes au sein de chaque filière.

Comparaison du nombre d'agents ayant suivi une formation, par filière et par sexe entre 2023 et 2025

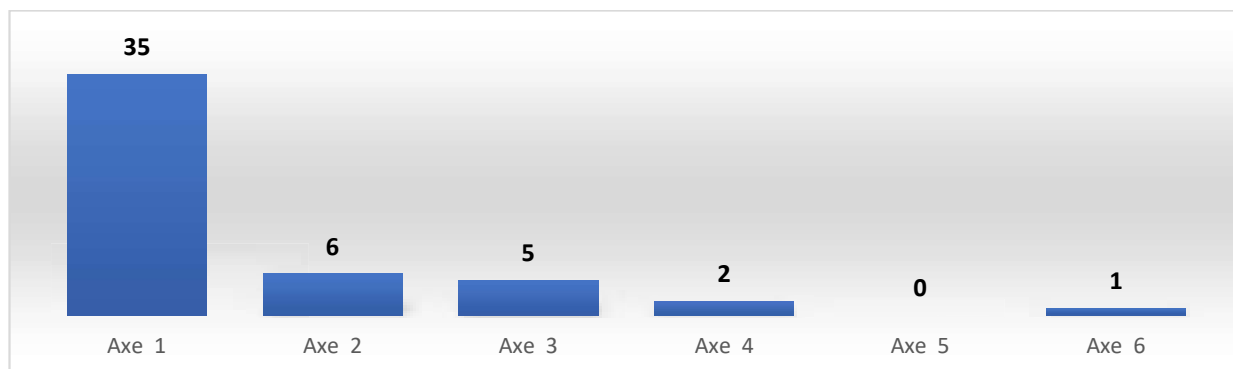


Pour rappel, la répartition globale des effectifs par sexe de l'Ensib est de 36 % d'hommes et 64 % de femmes en 2025. Ainsi les personnels formés sont majoritairement des femmes. On constate que les femmes, en proportion, sont légèrement sur-représentées dans les effectifs formés : 64% des agents, 68% des formés.

Nombre de formations suivies par axe d'orientations stratégiques

Les domaines de la prévention et sécurité, de la préparation aux concours et examens professionnels et de la formation aux applications de gestion dans le cadre de l'adaptation

au poste de travail ont été les axes de formation privilégiés en 2025, représentant au total 70 % des stagiaires. Cela s'explique par le choix de l'établissement de maintenir les formations indispensables et prioritaires à l'adaptation immédiate au poste de travail et d'assurer les formations obligatoires dans le domaine de l'hygiène et la sécurité.



Axe 1 : Adaptation au poste, professionnalisation et développement des compétences métiers

Axe 2 : Gouvernance, management et outils de pilotage

Axe 3 : Santé, sécurité et qualité de vie au travail

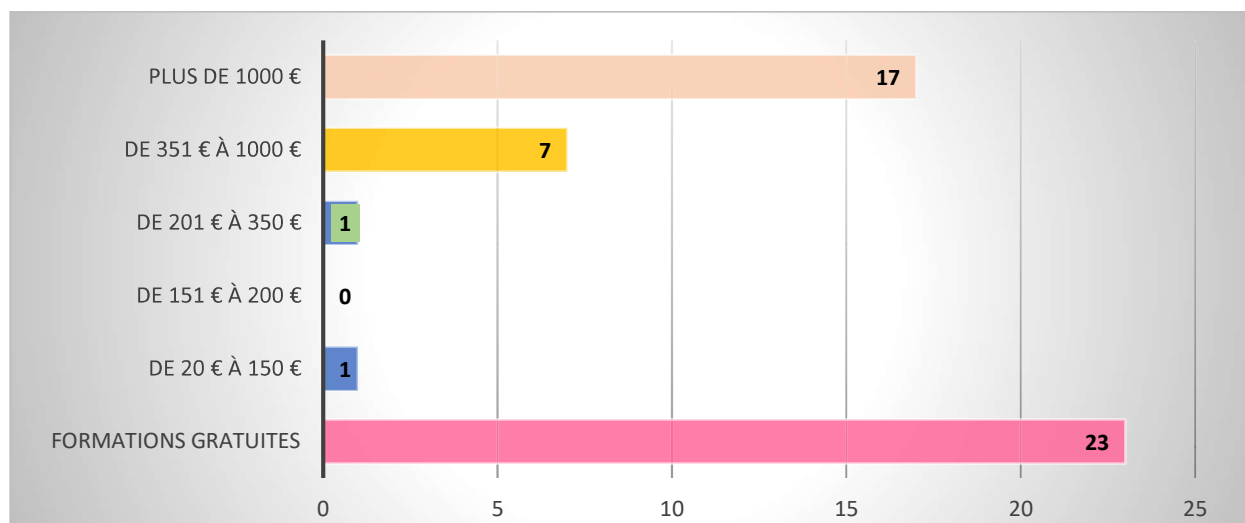
Axe 4 : Accompagnement des parcours professionnels

Axe 5 : Appui à la recherche et à l'enseignement

Axe 6 : Programmes transversaux, Responsabilité sociétale et environnementale

B) Coût moyen des formations

Coût moyen des formations en 2025



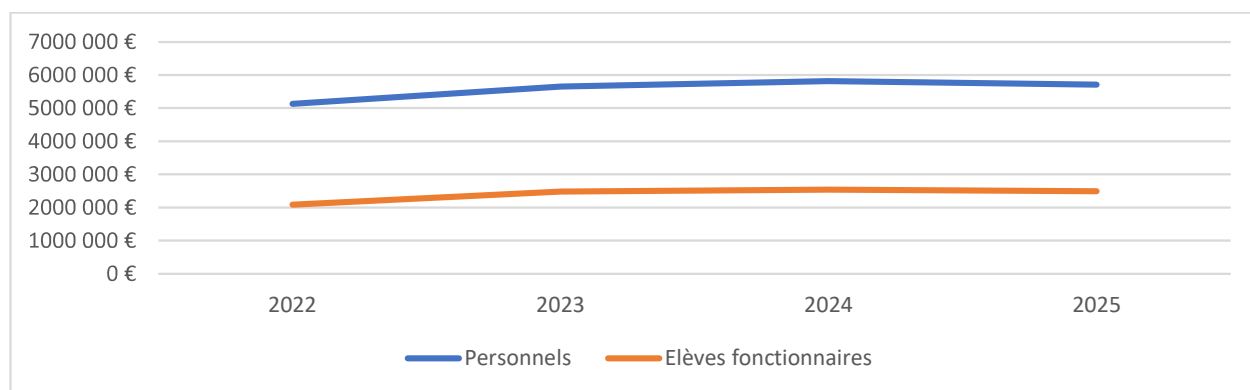
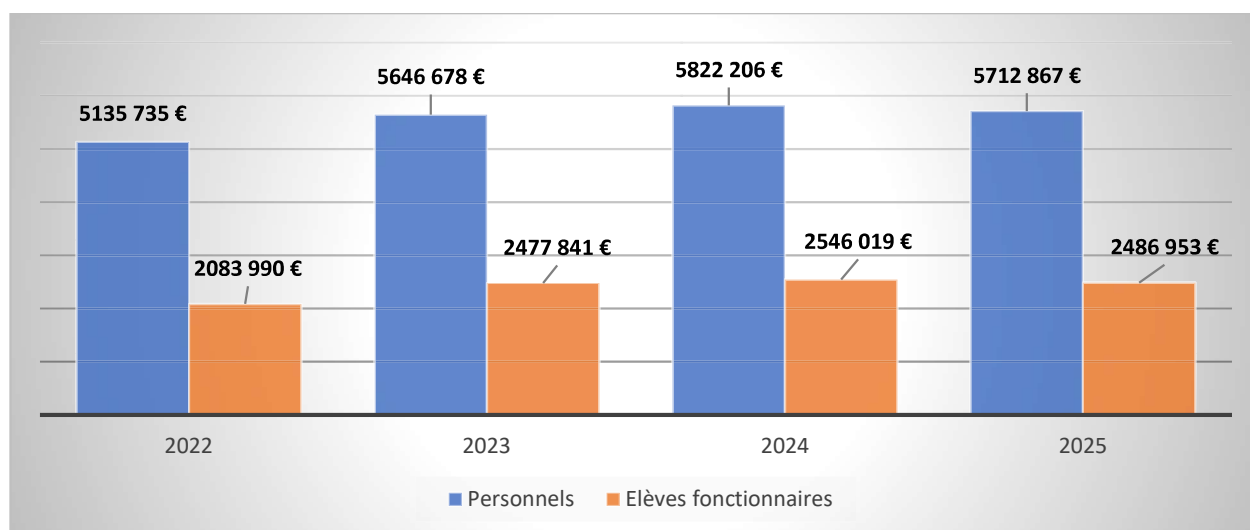
Les journées de formation sont réalisées sur le temps de travail, la rémunération de l'agent est par conséquent maintenue. La part la plus importante du budget est consacrée aux formations transversales collectives, puis aux formations théoriques et pratiques ? aux métiers et enfin aux formations hygiène et sécurité. Les enseignants et enseignants-chercheurs sont proportionnellement moins nombreux à se former que la population BIATSS (20% des EC contre 80% des BIATSS). Dans le détail, au sein de la population BIATSS, la proportion d'agents formés est plus importante parmi les personnels de catégorie A (40%). Comme les années précédentes, ce sont les personnels titulaires qui ont été les plus demandeurs de formations en 2025 (65% des stagiaires formés).

Partie 5 : LES REMUNERATIONS

A) La masse salariale par enveloppe budgétaire

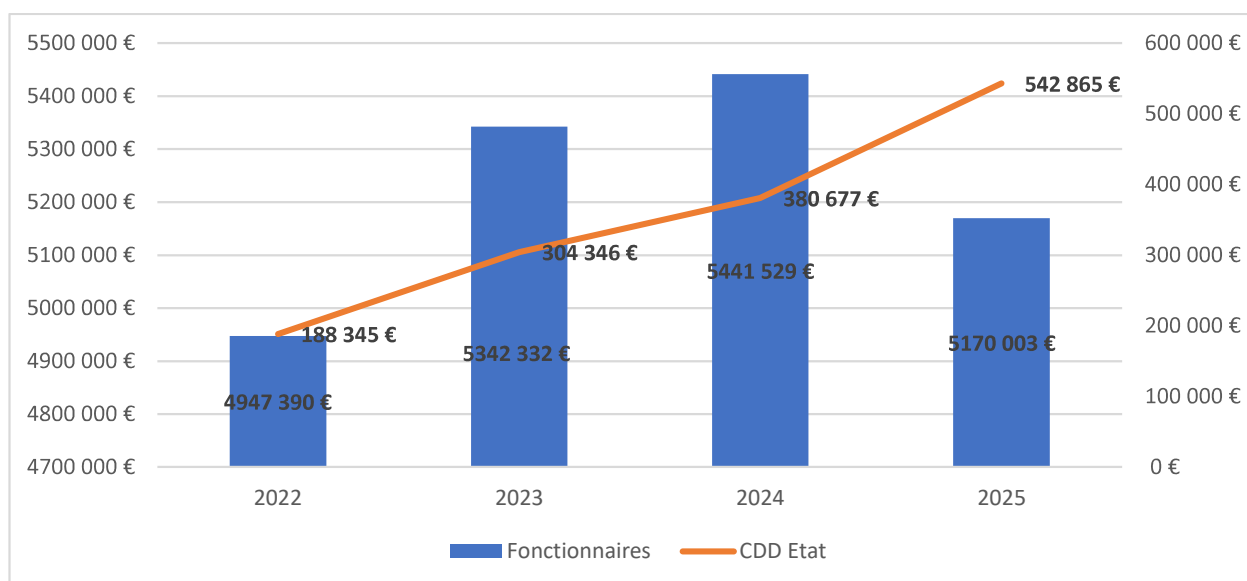
Ce chapitre présente la répartition des dépenses de masse salariale réalisées en 2025, ainsi que les primes et indemnités versées aux personnels titulaires et contractuels de l'établissement.

Evolution du coût total de la masse salariale Etat (titre 2)



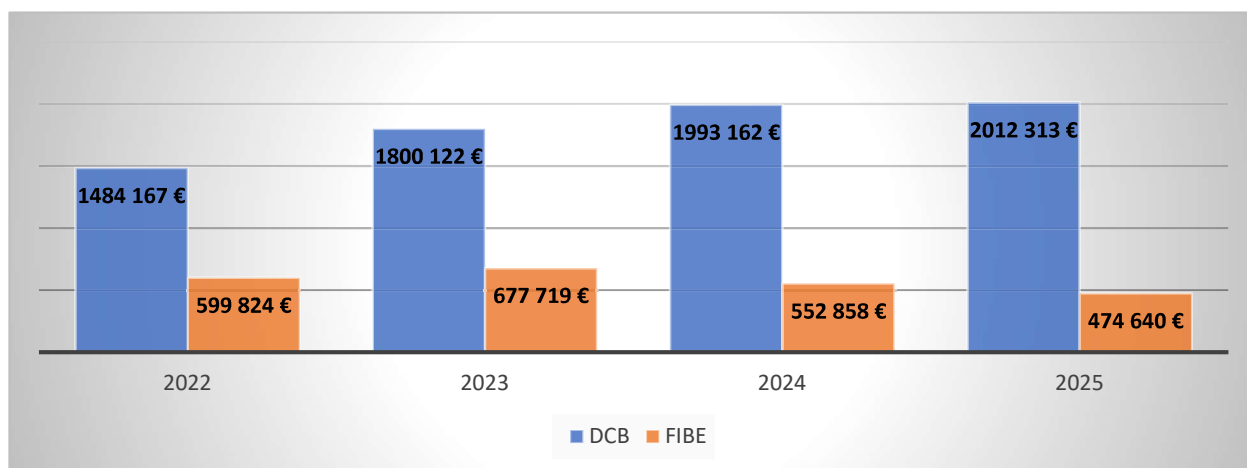
La masse salariale de l'Enssib sur budget de l'Etat a diminué cette année, de 109 339 euros entre 2024 et 2025. Cette diminution s'explique à la fois par la vacance du poste de chef du service financier en année pleine sur 2025 et le remplacement de certains titulaires par des contractuels.

Evolution de la masse salariale Etat (personnel) par statut entre 2022 et 2025



Comme nous l'avons déjà mentionné dans la partie 1 - L'emploi, nous constatons une évolution importante en 2025 des CDD Etat qui s'expliquent principalement par la difficulté de recrutement de fonctionnaires sur les postes.

Evolution de la masse salariale Etat des élèves fonctionnaires entre 2022 et 2025

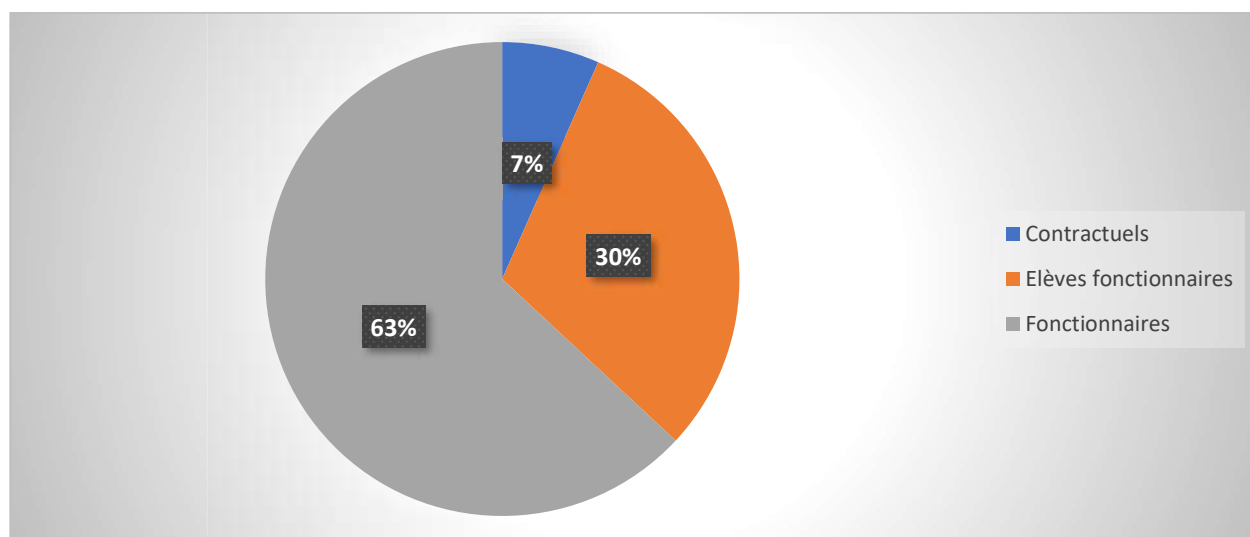


La masse salariale des élèves conservateurs des bibliothèques est en augmentation depuis 2022 du fait de l'augmentation du nombre d'élèves nommés à l'Ensib en tant que conservateurs stagiaires. (38 élèves en 2022, 41 en 2023, 47 élèves conservateurs en 2024 et 48 élèves en 2025). Rappelons que les conservateurs promus ne sont pas affectés à l'Ensib durant leur formation, qui ne dure que 6 mois.

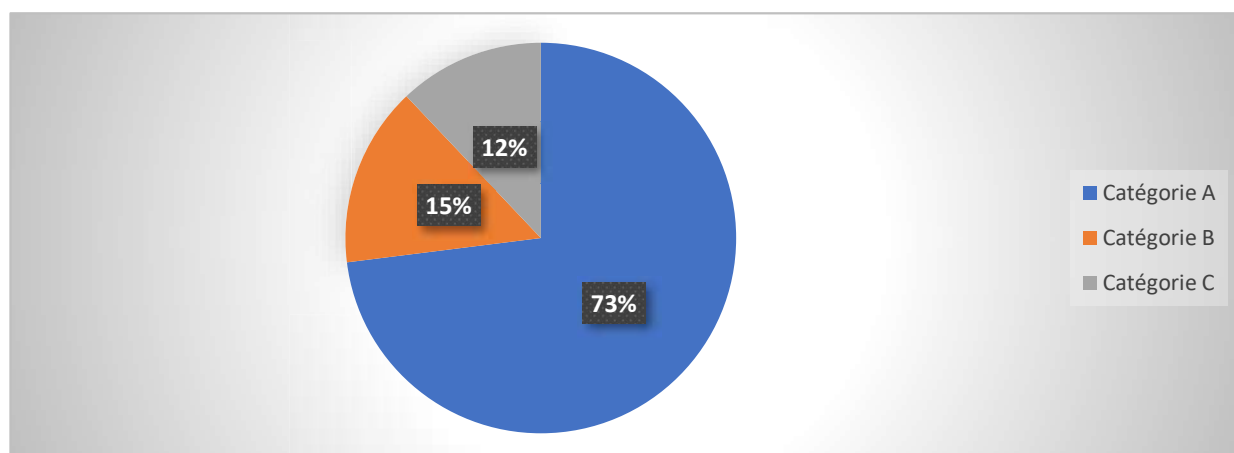
La masse salariale des élèves bibliothécaires est fluctuante entre 2022 et 2024 du fait de l'évolution du nombre d'élèves bibliothécaires nommés à l'Enssib en tant que fonctionnaires stagiaires pour suivre le cycle de formation et elle a baissé en 2025 du fait de la diminution du nombre des élèves bibliothécaires (47 FIBE en 2022, 52 FIBE en 2023, 42 FIBE en 2024 et 37 en 2025).

En 2025, la masse salariale moyenne annuelle par personne est de 12 828 € pour les FIBE (13 163 € en 2024) et 47 912 € pour les DCB (42 407 € en 2024) sachant que la durée de formation est différente et moindre pour les FIBE par rapport aux DCB.

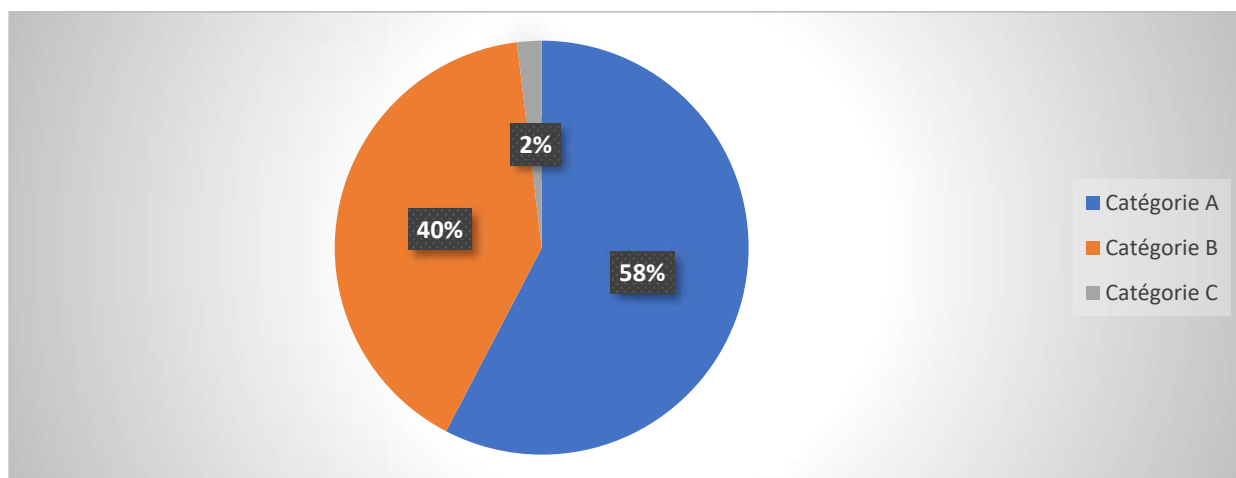
Répartition de la masse salariale par statut en 2025 (masse salariale Etat)



Masse salariale par catégorie des personnels titulaires rémunérés sur la masse salariale Etat (hors élèves fonctionnaires) par catégorie en 2025



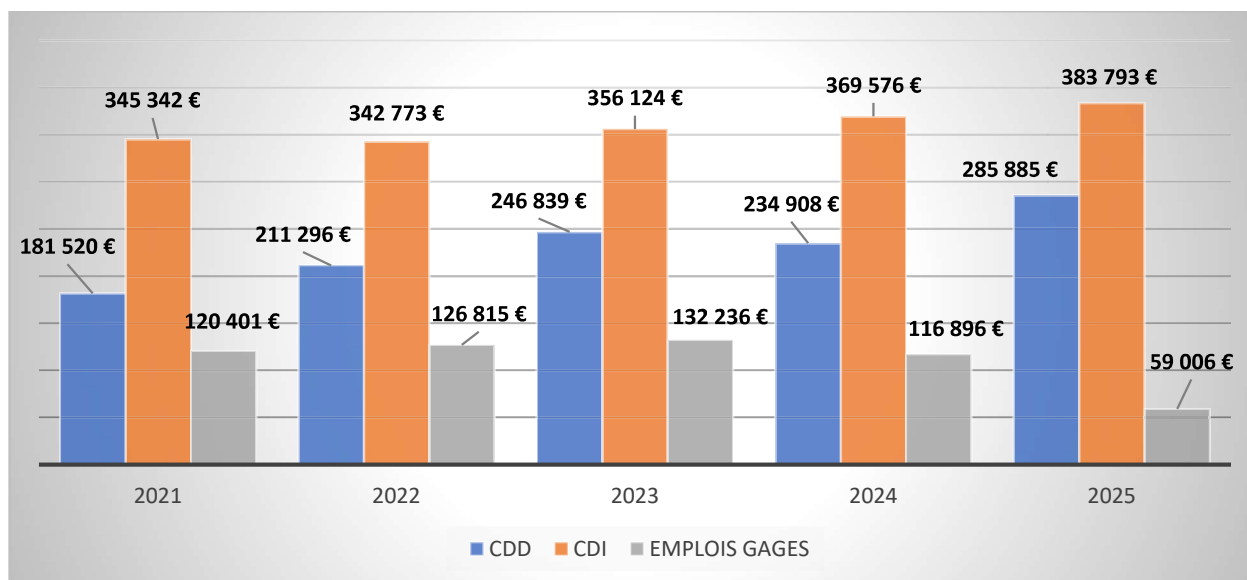
Masse salariale par catégorie des personnels contractuels rémunérés sur la masse salariale Etat par catégorie en 2025



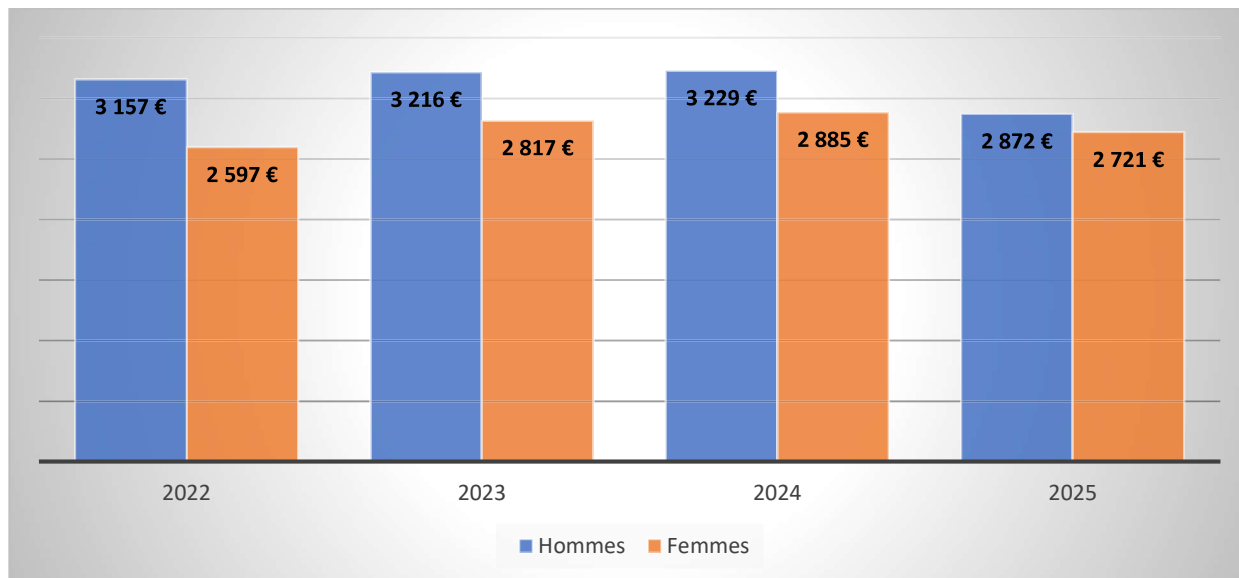
Les éléments de rémunération présentés ci-après ne concernent que le personnel de l'Ensib et excluent donc les élèves fonctionnaires.

B) Les éléments de rémunération

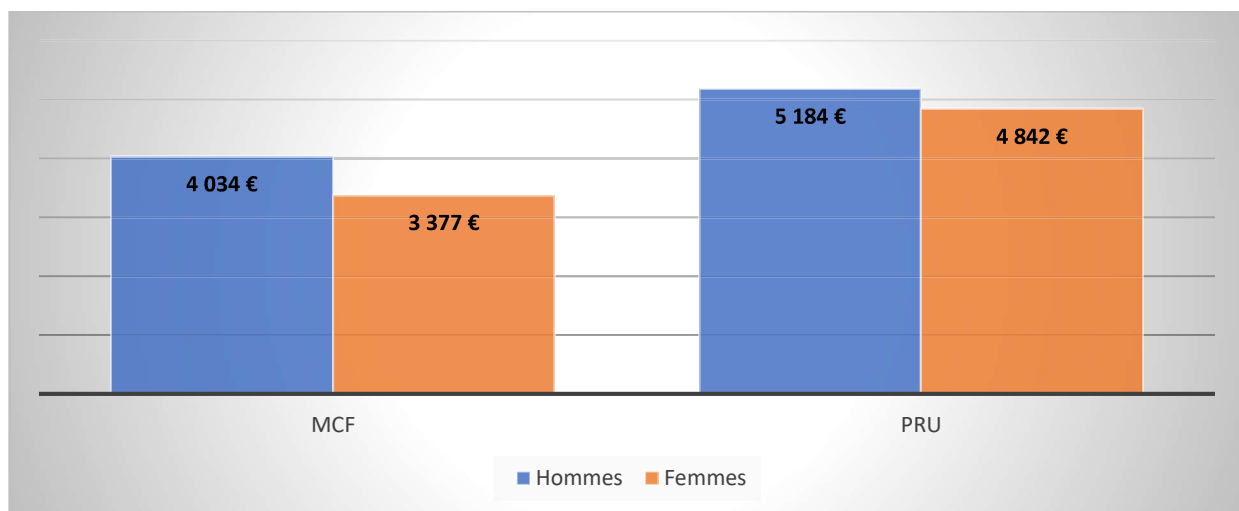
Evolution de la masse salariale Etablissement par statut entre 2022 et 2025



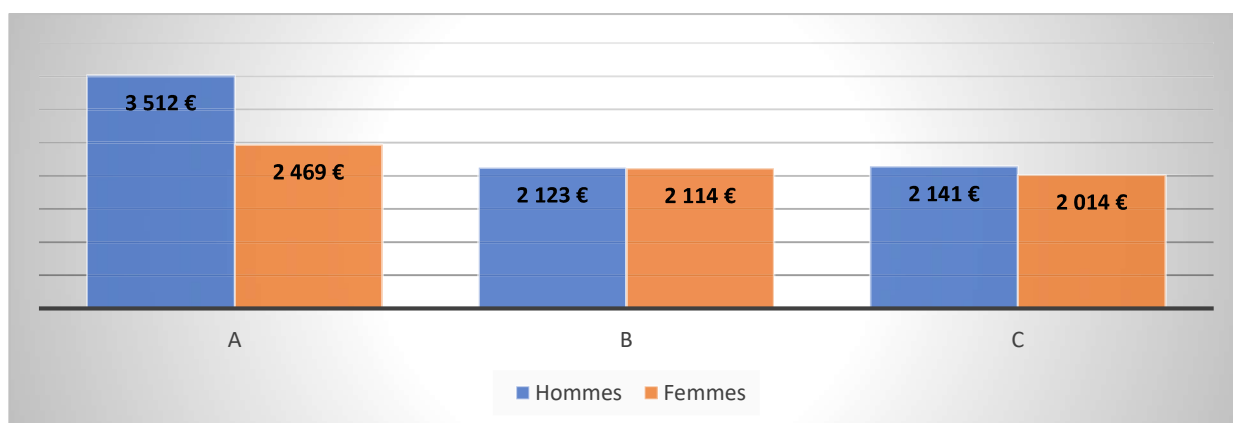
Evolution de la répartition du traitement indiciaire brut moyen par sexe pour le personnel (fonctionnaires et contractuels) entre 2022 et 2025



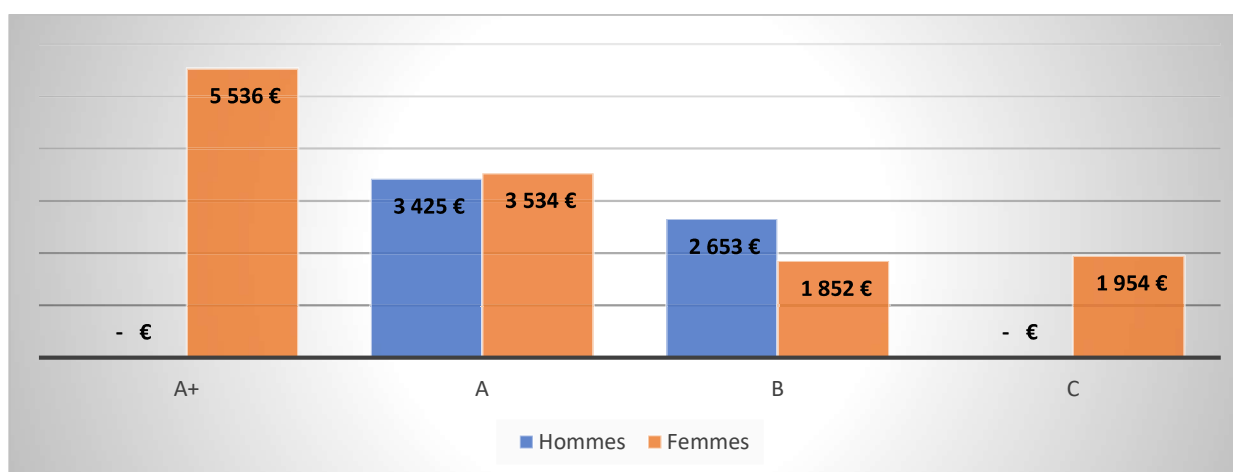
Personnel enseignant-chercheur en 2025 :



Personnel administratif en 2025 :

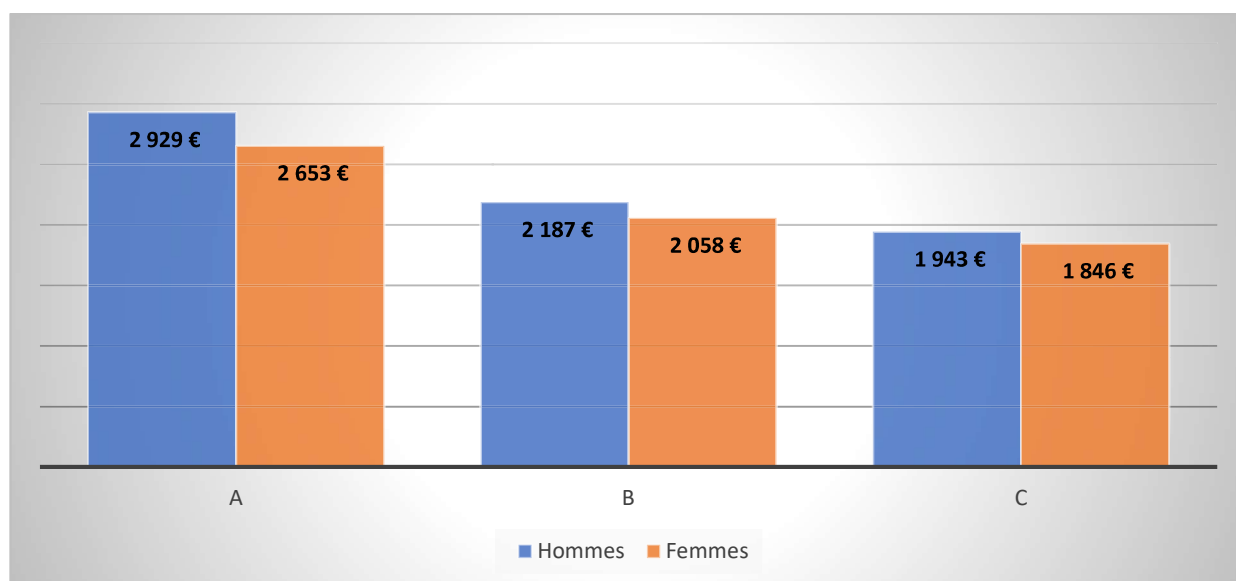


Personnel de bibliothèques en 2025 :



Concernant le personnel de catégorie B, la quotité de travail de certains personnels féminins explique les écarts constatés entre hommes et femmes dans le graphique précédent : 2 agents sont à temps complet, 1 agent à temps partiel à 80% et 1 agent à temps partiel thérapeutique à 50%.

Personnel ITRF en 2025 :



La majorité de l'écart de rémunération F/H titulaires et contractuels (environ 75%) repose sur l'effet de ségrégation des corps c'est-à-dire le fait que les hommes, notamment chez les contractuels, sont plus nombreux dans les corps les mieux rémunérés. Tandis que l'effet « temps partiel » représente environ 15% de l'écart, l'effet démographique (il s'agit de l'écart lié à des proportions différentes des femmes et des hommes dans les grades et échelons au sein de chaque corps) représente 5% de l'écart des rémunérations.

Principales primes et indemnités des personnels enseignants

Le RIPEC est le régime indemnitaire des personnels enseignants-chercheurs. Créé par le décret n°2021-1895 du 29 décembre 2021, entré en vigueur au 1^{er} janvier 2022, il s'inscrit dans le cadre de la Loi de programmation pour la recherche (LPR) et se substitue aux primes et indemnités versées antérieurement. Il comprend 3 composantes détaillées ci-après (C1 à C3).

- Indemnité statutaire (C1) : indemnité liée au grade, elle est versée mensuellement ;
- Indemnité fonctionnelle (C2) : indemnité liée à l'exercice de certaines fonctions et responsabilités. Elle remplace notamment la prime de charge administrative (PCA) ;
- Prime individuelle (C3) : indemnité liée à la qualité des activités et à l'engagement professionnel des agents. Elle est accordée pour 3 ans.

Principales primes et indemnités des personnels BIATSS

Le RIFSEEP est le Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) : créé par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, il simplifie le régime indemnitaire de la Fonction Publique de l'Etat, en se substituant à tous les régimes indemnitaires et primes des personnels titulaires existant auparavant.

Au sein de l'Enssib, il concerne actuellement les personnels BIATSS titulaires et contractuels sur besoin permanent. Le RIFSEEP se compose de deux indemnités :

- Indemnité Forfaitaire de Sujétions et d'Expertise (IFSE) : il s'agit d'une indemnité forfaitaire annuelle, versée mensuellement. Elle revêt un caractère obligatoire et est assise sur les fonctions exercées par l'agent ;
- Complément Indemnitaire Annuel (CIA) : il permet de reconnaître l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent.

Les écarts de rémunération

Au sein de l'Enssib, à l'exception des diplômes de niveau 8 (doctorat), la proportion de femmes dans chaque niveau de diplôme est plus élevée que celle des hommes. L'égalité des droits dans le déroulement de carrière et l'égalité salariale des agents est un sujet essentiel dont l'Enssib s'est saisie, *via* un plan d'action égalité femmes-hommes en quatre axes. Ces quatre axes, déclinés en plusieurs actions, indicateurs et jalons, visent à garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Les grands axes du plan d'action sont :

- Axe 1. Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération ;
- Axe 2. Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois ;
- Axe 3. Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle ;

- Axe 4. Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations.

Au sein des personnels BIATSS, les femmes représentent 64 % de l'effectif. La rémunération mensuelle moyenne par agent des femmes est inférieure à celle des hommes de 151 €. L'écart global, qui a diminué depuis 2024, est plus important que les écarts observés par corps en raison de l'inégale répartition des femmes et des hommes au sein des corps. Les femmes sont plus nombreuses en catégorie A qu'en catégorie C, ce qui tire vers le haut leur rémunération moyenne. On parle d'effet de ségrégation des corps. Le recrutement, en 2025, d'hommes en début de carrière exerce également une influence sur les écarts de rémunération entre le salaire des femmes et des hommes. Cependant, la part de femmes à temps partiel est supérieure à celle des hommes ; cet effet « temps partiel » engendre un écart de rémunération entre le salaire des femmes et des hommes.

Partie 6 : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

A) Accidents du travail : trajet de service

En 2025, deux accidents de trajet ont été constatés ?

Un agent de l'Enssib a été victime d'une chute de vélo en venant sur son lieu de travail le matin. L'agent a été placé en congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) pendant 18 jours consécutifs.

Une élève fonctionnaire a également été victime d'un accident de trajet : elle a chuté à vélo alors qu'elle se rendait à l'Enssib. Le certificat médical initial indique une fracture ouverte de la cheville gauche et cette élève fonctionnaire a été placée en CITIS pendant 65 jours consécutifs en 2025.

Un accident de service a eu lieu en 2024 : une chute dans les escaliers. Des soins sans arrêt de travail ont été prescrits à l'agente. Un accident de trajet avait eu lieu en 2023, entraînant un arrêt de travail de 10 jours et de nombreux soins durant quelques mois, une agente de catégorie B ayant chuté sur le goudron près de l'entrée de l'établissement. En 2022, il y avait eu un seul accident, un homme, de catégorie A, qui avait chuté sur la chaussée. Cet accident n'avait pas entraîné d'arrêt de travail.

Retraite pour invalidité

Un agent de l'Enssib a été placé en retraite pour invalidité en janvier 2025 après avoir été placé en congé de maladie ordinaire pendant 1 an puis en disponibilité d'office pour raison de santé.

B) Dispositif de signalement

En octobre 2021, un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes a été mis en place au sein de l'Enssib. Ce dispositif comporte :

- Une procédure de recueil des signalements par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements ;
- Une procédure d'orientation des agents s'estimant victimes de tels actes ou agissements vers les services ou professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien ;
- Une procédure pour garantir la protection fonctionnelle appropriée aux agents s'estimant victimes et assurer le traitement des faits signalés notamment par la réalisation d'une enquête administrative.

Ce dispositif permet de garantir la stricte confidentialité des informations communiquées aux agents, victimes, témoins ou auteurs des actes ou agissements, y compris en cas de communication aux personnes ayant besoin de les connaître pour le traitement de la situation, conformément aux dispositions du décret n°2020-256 du 13 mars 2020.

Il est mis à la disposition des personnels et des élèves fonctionnaires (DCB et FIBE) : <https://signalement.enssib.fr/>

Aucun signalement de situation de risque psycho-social (RPS) n'a eu lieu en 2025 de la part des agents *via* l'adresse mail prévue à cet effet.

Registres de santé et de sécurité au travail

Un registre de santé et de sécurité au travail (RSST) format papier est positionné sur le site, accessible à l'ensemble des agents et des usagers. L'assistant de prévention relève les fiches dûment renseignées qui sont ensuite transmises au service des ressources humaines et présentées pour suivi et information à chaque CSA en format hygiène-sécurité.

Sauveteurs secouristes du travail (SST)

Il existe un dispositif de formation au secours d'urgence, pour dispenser les premiers soins, qui sont réalisés par l'établissement. Un plan de formation spécifique de santé et sécurité au travail les intègre et les actualise régulièrement.

Les formations réglementaires obligatoires proposées sont suivies par l'ensemble des agents concernés. La traçabilité est assurée dans le dossier administratif de chaque agent.

Travail isolé

Afin de prendre en compte toute situation de travail isolé, l'Enssib met à disposition un dispositif individuel type « boîtier PTI ». La cascade d'appels organisée en cas d'alerte est en partie externalisée via une entreprise spécialisée. Le gardien logé du site, principalement concerné, doit porter ce dispositif à chacune de ses interventions.

Habilitations électriques

Un suivi des habilitations électriques est régulièrement effectué par des tableaux de pilotage des formations et des recyclages. La procédure relève du responsable des ressources humaines.

Exploitation des bâtiments et des installations techniques

Les vérifications techniques réglementaires font l'objet d'une mise en œuvre et d'un suivi régulier. Les réserves observées après chaque vérification ont été levées et sont retranscrites dans un tableau de pilotage. Pour prendre en compte les préconisations liées à l'inspection santé et sécurité au travail de 2015, un plan de prévention pour les entreprises extérieures a été réalisé.

Concernant le risque incendie, des exercices d'évacuation sont régulièrement organisés, le dernier en date ayant eu lieu le 12 septembre 2025. La liste des guides et serre-files, formalisée dans le registre de sécurité, est actualisée régulièrement. La prochaine actualisation aura lieu début 2026 dans le cadre de la mise en œuvre ? du plan particulier de mise en sûreté (PPMS). Ainsi, le suivi de l'exploitation des bâtiments et des installations

techniques est réalisé dans son ensemble. Aucune situation de travail n'a nécessité la formulation de propositions de mesures immédiates.

C) Commissions médicales

Pour l'année 2025, deux saisines du conseil médical ont été réalisées :

- Une saisine pour statuer sur l'inaptitude permanente et définitive aux fonctions d'un agent avant mise en retraite pour invalidité.
- Une saisine pour statuer sur une demande de congé de longue maladie fractionné.

D) Médecine de prévention

Motif	2022	2023	2024	2025
Nombre de visites médicales	43	39	21	50
Visites à la demande de l'administration	2	4	0	4
Visites à la demande des agents	13	8	5	19
Visite d'aptitude à l'embauche	12	12	7	14
Visite périodiques quinquennales	9	7	2	11
Reprise de travail après CLM, CMO, accident de service, retour de congé maternité	5	3	3	0
Surveillance médicale particulière (handicap, maladie professionnelles ou chronique)	1	1	2	2
Demandes d'aménagement de poste ou de temps de travail	7	4	0	0

Risques psychosociaux	0	0	0	0
Nombre d'agents ayant vu le médecin du travail	37	33	17	37

Les aménagements ou restrictions sont toujours en rapport avec l'état de santé de l'agent et concernent :

- La posture ou la manutention : éviction ou contre-indication de port de charges lourdes, de posture du membre supérieur (éviction de gestes répétitifs ou en force, position au-dessus du niveau des épaules, ...), de position agenouillée ou accroupie, nécessité d'alterner la position assis/debout ... ;
- L'acquisition de matériel adapté : fauteuil réglable, souris ergonomique, prêt de matériel ergonomique, chariot d'aide à la manutention, etc. ;
- Télétravail : dans le cadre de pathologies médicales chroniques, installées, lourdes et invalidantes ;
- Autre : contre-indication à l'exposition au bruit, au travail en hauteur, au travail isolé...

Le bilan présenté ci-dessus correspond aux personnes vues en visite médicale au cours de chaque année, en fonction du nombre de créneaux de visites médicales mis à disposition par le médecin de prévention dans le cadre de ses vacances à l'Enssib.

Partie 7 : ORGANISATION DU TRAVAIL ET TEMPS DE TRAVAIL

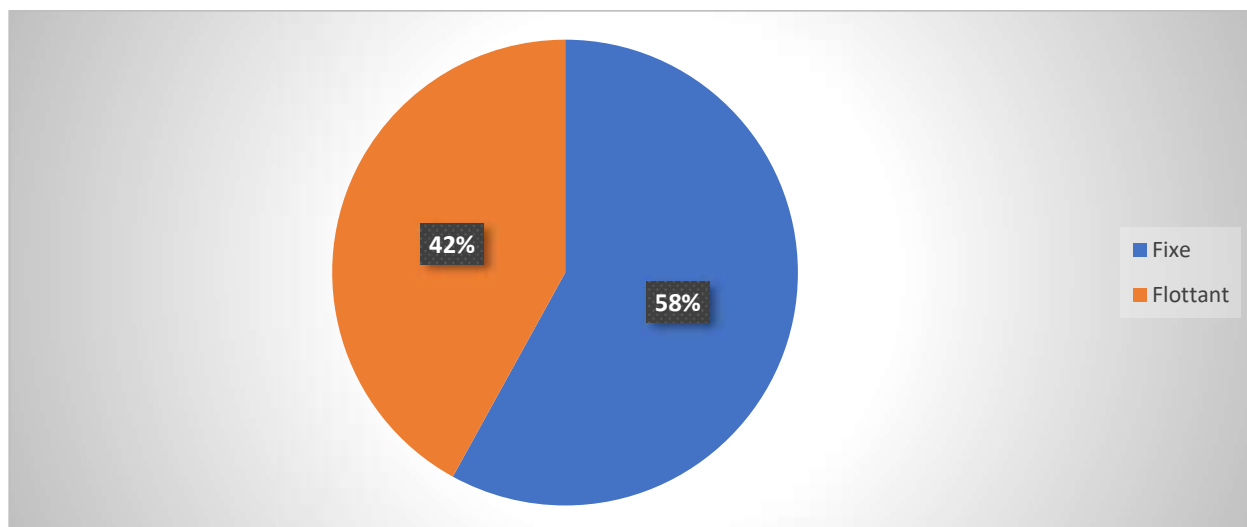
A) Le télétravail

Nous avons consacré une approche plus collective du télétravail : celui-ci n'est plus apprécié uniquement à l'échelle individuelle, mais pensé en cohérence avec le fonctionnement de l'ensemble du service. Il existe la possibilité de reprogrammer un jour de télétravail fixe lorsqu'il ne peut être réalisé, renforçant ainsi la souplesse d'organisation pour les agents comme pour les services. En 2025 a été introduite la possibilité d'un renouvellement annuelle facilité du télétravail, ce qui simplifie les démarches administratives et renforce la continuité des modalités d'organisation du travail à distance. 50 agents sur 73 personnes éligibles au dispositif ont bénéficié de télétravail, dont 21 agents avec un dispositif flottant et 29 agents avec un dispositif fixe. Aucun refus n'a été prononcé.

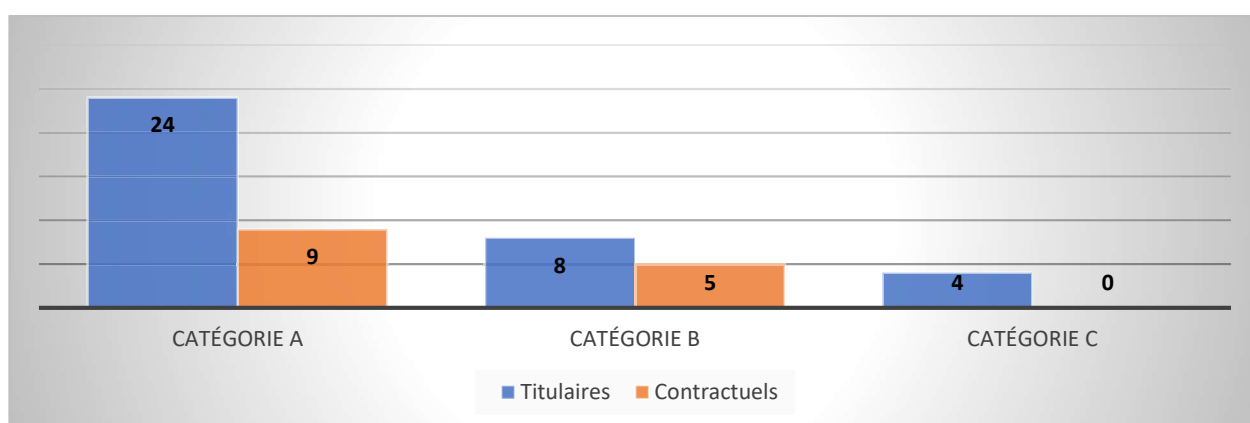
Au titre de l'année 2025-2026, 29 agents pratiquent le télétravail fixe notamment les mercredis (15 agents) et les vendredis (9 agents). Concernant les autres jours de la semaine : 8 agents télétravaillent les lundis, 5 agents les mardis et 5 agents les jeudis. En 2024, 52 agents bénéficiaient du télétravail et en 2023, 52 agents également. Ce chiffre est donc constant. Comme en 2023 et 2024, la majorité des télétravailleurs sont des agents de catégorie A (64%). Les télétravailleurs sont majoritairement des femmes. Cela s'explique par une plus forte représentativité des femmes au sein de la population BIATSS de l'Enssib.

Quel que soit le mode d'organisation choisi par les télétravailleurs, la tendance montre un plus grand nombre de télétravailleurs les mercredis et vendredis.

Pourcentage des télétravailleurs par dispositif



Catégorie et statut des agents télétravailleurs



B) Le temps plein et le temps partiel

Temps plein : 82 agents et Temps partiel 80% : 11 agents

Deux agents sont à temps partiel de droit (deux femmes de catégorie B, une fonctionnaire et une contractuelle à durée déterminée).

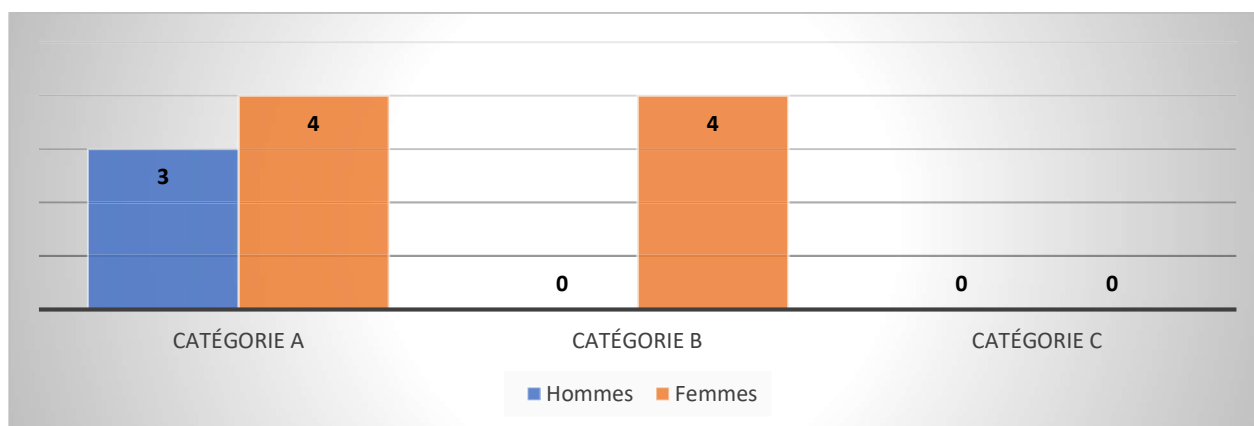
9 agents sont à temps partiel sur autorisation : 3 contractuels et 6 titulaires.

Parmi ces 9 agents : 3 hommes de catégorie A et 6 femmes, dont 4 de catégorie A et 2 de catégorie B.

Le mercredi et le vendredi sont les deux jours les plus sollicités pour le temps partiel.

Les emplois à temps plein représentent la majorité des emplois. Cette proportion est quasi-identique chaque année, tout comme celle des agents à temps partiel de droit ou sur autorisation.

Répartition des agents titulaires et contractuels en temps partiel à 80% par catégorie et par sexe



73 % des agents bénéficiant d'un temps partiel de droit ou sur autorisation sont des femmes. 80 % des bénéficiaires d'un temps partiel de droit ou sur autorisation sont des personnels de catégorie A.

Temps partiel thérapeutique

Un agent contractuel à durée déterminée a été placé en temps partiel thérapeutique à 50% pendant un mois et demi en 2025 (durée totale de 2 mois et demi).

Un agent en contrat à durée indéterminée est placé en temps partiel thérapeutique à 50% pendant 4 mois et 10 jours en 2025 pour une durée totale de 6 mois (à ce jour). Ce mi-temps thérapeutique a débuté en août 2025 et se poursuit jusqu'en février 2026.

Pour mémoire, en 2024, deux agents avaient été placés en temps partiel thérapeutique à 50% (un agent contractuel de catégorie B) et à 60% (un agent titulaire de catégorie A).

D) Les congés de maladie

Hors congés légaux, les personnels peuvent bénéficier de congés pour raison de santé :

- Congé de maladie ordinaire (titulaires et contractuels) ;
- Congé de longue maladie, congé de longue durée (titulaires) ;
- Congé de grave maladie pour les agents contractuels ;
- Congé pour accident du travail (contractuels) ou de service (titulaires) ;
- Congé pour maladie professionnelle.

Ils peuvent par ailleurs bénéficier de congés :

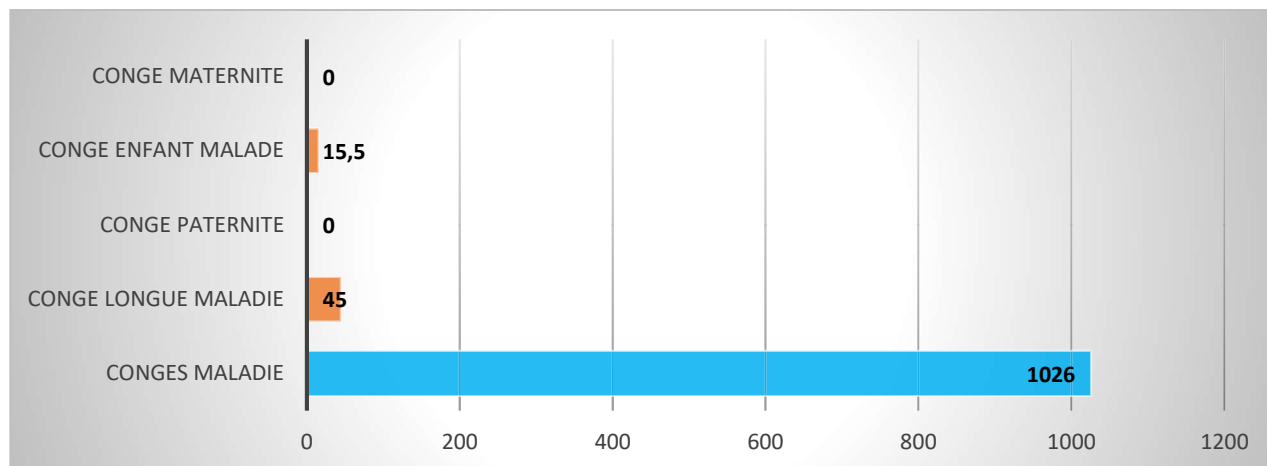
- De maternité/paternité/ d'adoption ;
- De congés parentaux (le congé parental n'est pas rémunéré à la différence des gardes d'enfant) ;
- De congés bonifiés ;
- De congés de formation professionnelle ;
- De congés de mobilité (contractuels).

L'article 115 de la loi de finances n°2017-1837 du 30 décembre 2017 pour 2018 a réintroduit le jour de carence à compter du 1^{er} janvier 2018. Le jour de carence ne s'applique pas pour les congés de longue maladie, de longue durée, de grave maladie, les congés pour invalidité temporaire imputable au service, les congés pour accident de service ou accident du travail et maladie professionnelle, les congés de maternité ou congés pour grossesse pathologique. Le jour de carence ne s'applique pas lors du deuxième arrêt de travail si l'agent n'a pas repris le travail plus de 48 heures entre les deux arrêts maladie et que les deux arrêts de travail ont la même cause.

Conformément au décret n°2025-197 du 27 février 2025 relatif aux règles de rémunération de certains agents publics placés en congé de maladie ordinaire ou en congé de maladie, depuis le 1^{er} mars 2025, une rémunération à 90% à compter du deuxième jour de congé de maladie ordinaire se substitue au régime du maintien du plein traitement. En

2025, 41 agents ont été absents pour raison de santé (en 2023 : 41 agents et en 2024 : 39 agents) soit 44% de la totalité des personnels en poste à l'Ensib au 31/12/2025.

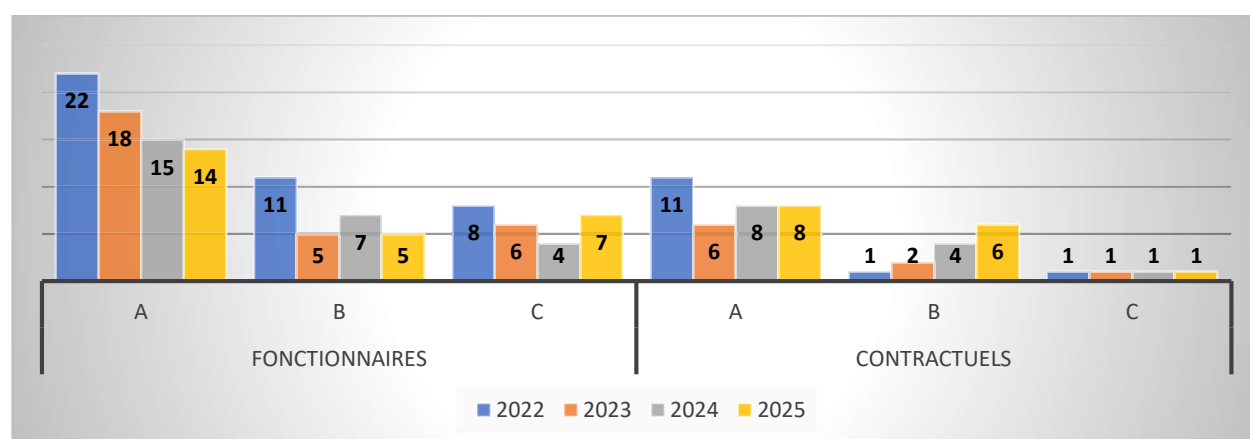
Répartition du nombre de jours par type d'arrêt de travail en 2025



Face aux enjeux actuels de santé au travail, de prévention des risques et de maîtrise des ressources ainsi que de la masse salariale, il est nécessaire de s'intéresser aux pratiques de gestion des ressources humaines. Dans ce contexte, l'absentéisme, en tant que phénomène multifactoriel générant un coût significatif et impactant la qualité, voire la continuité du service public, est une préoccupation majeure pour l'Ensib. Etant donné la part imprévisible des absences, la mise en œuvre des actions de maîtrise de l'absentéisme ne peut s'appuyer exclusivement sur des indicateurs quantitatifs. De plus, l'absentéisme demeure un sujet complexe aux nombreuses définitions dont aucune ne fait consensus. Les modes de calcul sont multiples et les indicateurs peuvent varier. Son évaluation demeure difficile à mettre en place, comme les comparaisons entre établissements qui sont à prendre avec précaution. Le taux d'absentéisme ($\text{nombre de jours calendaires de congé de maladie ordinaire} \times 100 / (\text{nombre d'agents au 31/12} \times 365)$) est de 3.02% contre 4.25% en 2024. Cela signifie que pour 100 agents, un équivalent de 3 agents a été absent toute l'année. Le taux d'exposition ($\text{nombre d'agents absents} \times 100 / (\text{nombre d'agents au 31/12/2025})$) est de 44%. Cet indicateur démontre que 44 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année. Ce taux est identique à celui de 2024. Le taux de fréquence ($\text{nombre d'arrêts} \times 100 / (\text{nombre d'agents au 31/12/2025})$) est de 83.87% cela signifie que pour 100 agents, on dénombre environ 84 arrêts sur l'année soit 0.84 arrêt par agent.

L'indice de gravité (nombre de jours calendaires d'absences/nombre d'arrêts) est de 13 jours (en 2024, il était de 15). Face aux différentes formules de calcul existantes, l'Enssib a retenu la règle des 365^{ème}. Comme tout mode de calcul, il résulte d'un choix et présente des qualités et des défauts. La règle des 365^{ème} retient comme numérateur le nombre total de jours calendaires d'absence, bien que cela puisse tendre à surévaluer le nombre de jours effectivement non travaillés en intégrant des jours non ouvrés dans le décompte des absences. À l'inverse, la règle du 5/7^{ème} (nombre de jours calendaires multiplié par 5/7) tend à réduire l'impact des jours non ouvrés dans le décompte des absences, mais peut conduire à minimiser l'absentéisme en particulier face à des arrêts "courts" (moins de 7 jours) ne comportant que des jours ouvrés. La règle des 365^{ème} présente aussi l'avantage de recourir à des données présentes au sein de l'Enssib et respecter les saisies réalisées dans le logiciel de paie (nombre de jours calendaires).

Evolution de la répartition du nombre d'agents placés en congé de maladie ordinaire entre 2022 et 2025



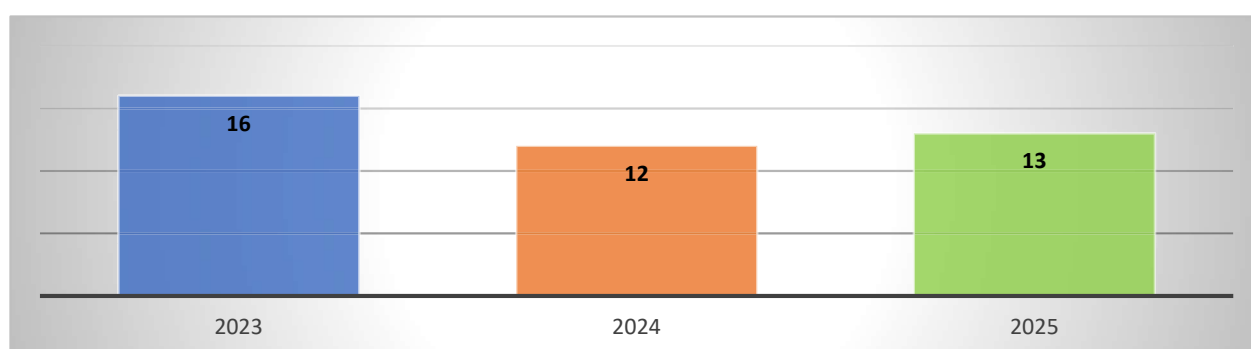
Quel que soit le motif, les taux d'absentéisme sont plus élevés chez les fonctionnaires que chez les contractuels. Tout comme pour l'analyse par genre, il ne faut cependant pas perdre de vue que les caractéristiques des agents peuvent influencer le niveau du taux d'absentéisme. Les contractuels sont en moyenne plus jeunes que les fonctionnaires. Les agents les plus jeunes ne sont pas nécessairement moins absents que leurs aînés mais la durée moyenne de leur absence est généralement plus courte. Ces différences structurelles ne suffisent sans doute pas à expliquer à elles seules les écarts entre

fonctionnaires et contractuels. L'instabilité de l'emploi et les conditions d'indemnisation en cas d'absence sont des facteurs à prendre en considération. Ce constat ne s'applique cependant pas exclusivement à la fonction publique : dans le secteur privé, des différences s'observent entre les salariés en CDD ou en intérim et ceux en CDI. D'ailleurs, à principales caractéristiques identifiables équivalentes, les taux d'absentéisme des salariés en CDI de plus d'un an et des fonctionnaires ne diffèrent pas significativement.

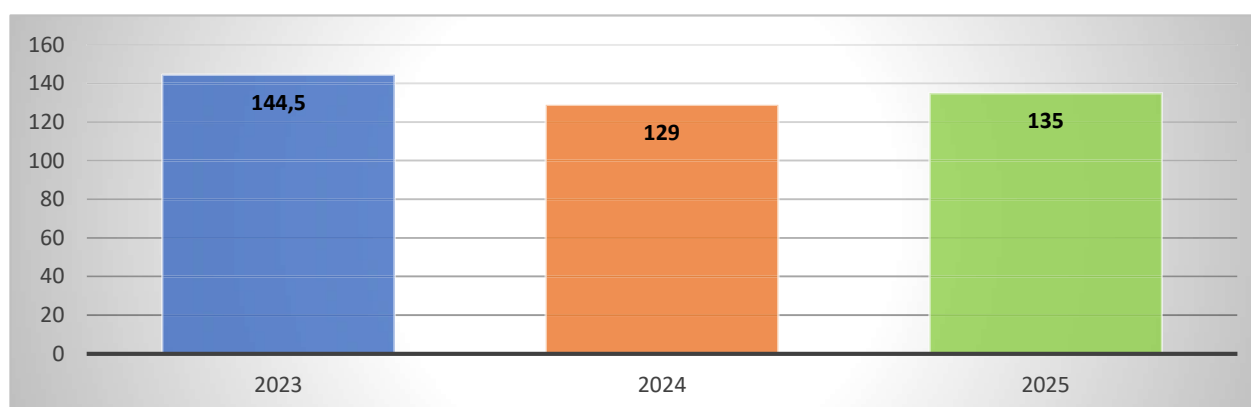
D) Le compte épargne temps (CET)

Le compte épargne-temps (CET) permet d'épargner des jours de congé non pris sur plusieurs années. Tout personnel administratif ayant au minimum un an d'ancienneté peut demander son ouverture. Les jours de congés épargnés peuvent être maintenus dans le compte, utilisés sous forme de congés, ou indemnisés sous conditions.

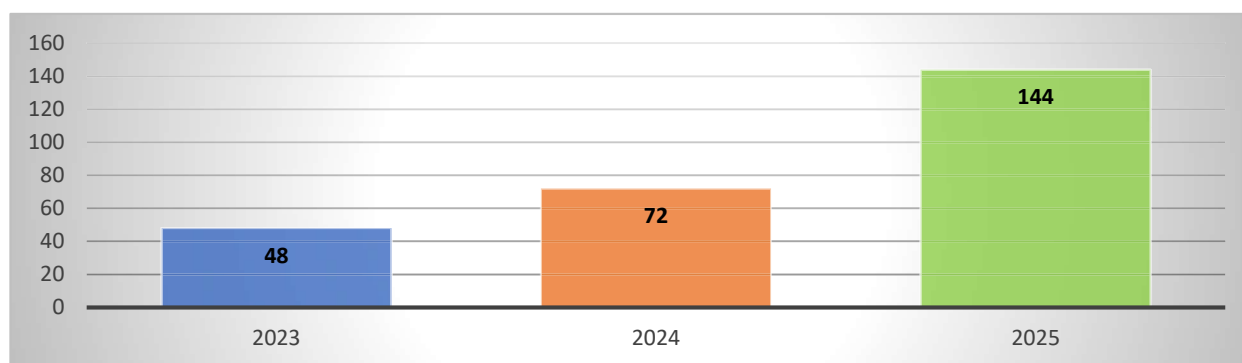
Nombre d'agents ayant déposé des jours sur CET en 2023 et 2025



Nombre de jours versés sur CET



Nombre de jours indemnisés



144 jours ont été indemnisés en 2025 pour un montant de 33916 €.

L'augmentation du nombre d'agents disposant d'un compte épargne-temps (CET), ainsi que du volume de jours stockés, s'explique par deux dynamiques complémentaires : d'une part, l'ouverture de nouveaux CET par des agents contractuels ; d'autre part, le remplissage progressif des CET existants par les agents titulaires, dont certains quittent l'établissement en mobilisant les jours accumulés.

F) Les grèves

En 2025 : il y a eu 5 préavis de grève nationaux, le 10 septembre 2025, le 18 septembre 2025, le 30 septembre 2025, le 2 octobre 2025 et le 2 décembre 2025.

Parmi le personnel, 11 agents ont été grévistes (20 en 2023, 12 en 2024) : 7 femmes et 4 hommes. 10 fonctionnaires et 1 agent contractuel.

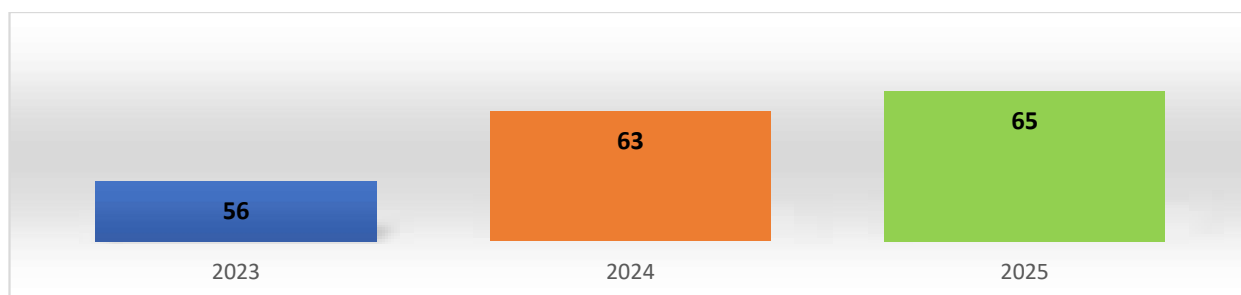
Catégorie A : 5 agents ; Catégorie B : 2 agents ; Catégorie C : 4 agents

Partie 8 : ACTION ET PROTECTION SOCIALE

A) Protection sociale complémentaire

Depuis le 1er janvier 2022, les agents publics de l'Etat peuvent bénéficier d'un remboursement de 15€ mensuels de leurs cotisations de protection sociale complémentaire destinées à couvrir les frais de santé. Ce remboursement est versé sur la paie de l'agent tous les mois. 28 agents n'ont pas souhaité faire la demande de ce remboursement.

Evolution du nombre d'agents bénéficiant de la protection sociale complémentaire entre 2023 et 2025

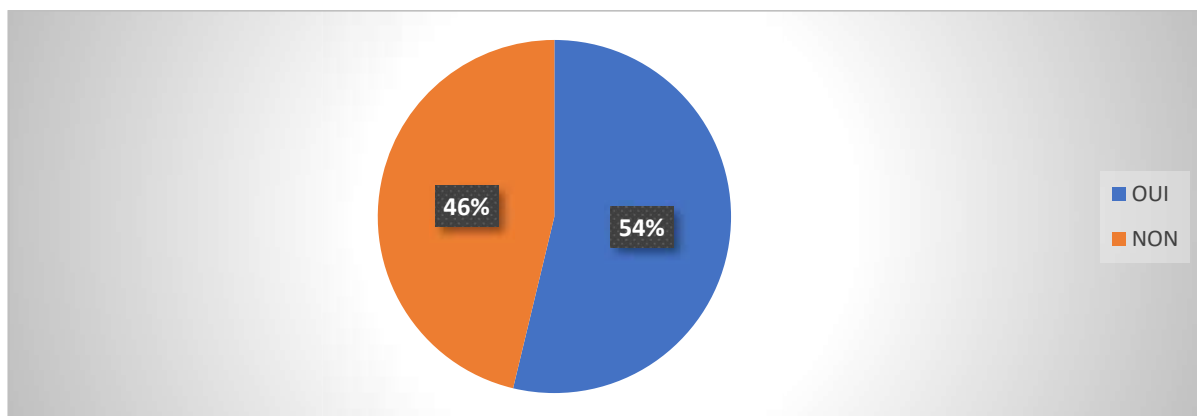


Evolution de la dépense allouée à la protection sociale complémentaire entre 2023 et 2025

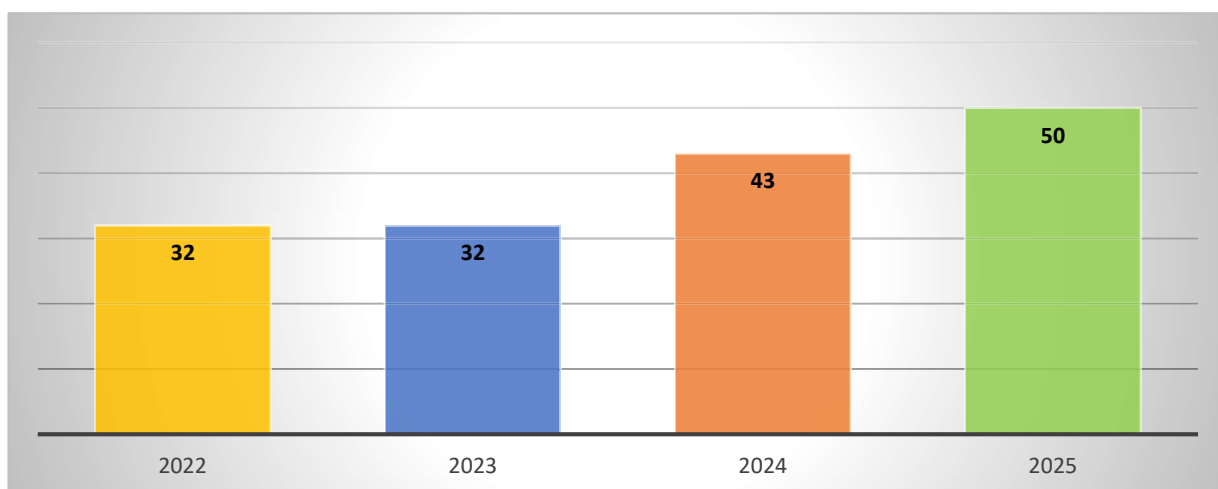


B) Le trajet domicile-travail

Pourcentage des agents bénéficiant du remboursement partiel des frais de transport domicile/travail (TCL et /ou SNCF) :



Evolution du nombre d'agents bénéficiant du remboursement des transports domicile-travail



Le remboursement des frais de transport est passé à 75% au 1^{er} septembre 2023 au lieu de 50% auparavant. Le plafond maximum de remboursement est désormais fixé à 101.75 € mensuel.

C) La restauration collective

L'Enssib est liée au rectorat par une convention de restauration permettant au personnel et aux élèves de l'Enssib de bénéficier d'une subvention interministérielle de restauration. Cette subvention permet une réduction du coût du repas des personnels dont l'INM est inférieur ou égal à 700. Elle est revalorisée chaque année. Le coût du repas a augmenté en moyenne de 40 centimes. Le coût par repas pour les agents a augmenté de 10 à 30 centimes pour une même prestation.

			2023		2024		2025	
Code tarif	INM	Formule repas	Part agent	Coût du repas au 1 ^{er} 2023	Part agent	Coût du repas au 1 ^{er} septembre 2024	Par agent	Coût du repas au 1 ^{er} septembre 2025
15	≤ 539	3	4.06	15.05	4.17	15.44	4.27	15.81
15	≤ 539	4	4.27	15.82	4.38	16.23	4.49	16.62
15	≤ 539	5	4.49	16.63	4.61	17.06	4.72	17.47
16	540-700	3	6.02	15.05	6.18	15.44	6.32	15.81
16	540-700	4	6.33	15.82	6.49	16.23	6.65	16.62
16	540-700	5	6.65	16.63	6.82	17.06	6.99	17.47
17	> 700	3	9.03	15.05	9.26	15.44	9.49	15.81
17	> 700	4	9.50	15.82	9.74	16.23	9.97	16.62
17	> 700	5	9.98	16.63	10.24	17.06	10.48	17.47

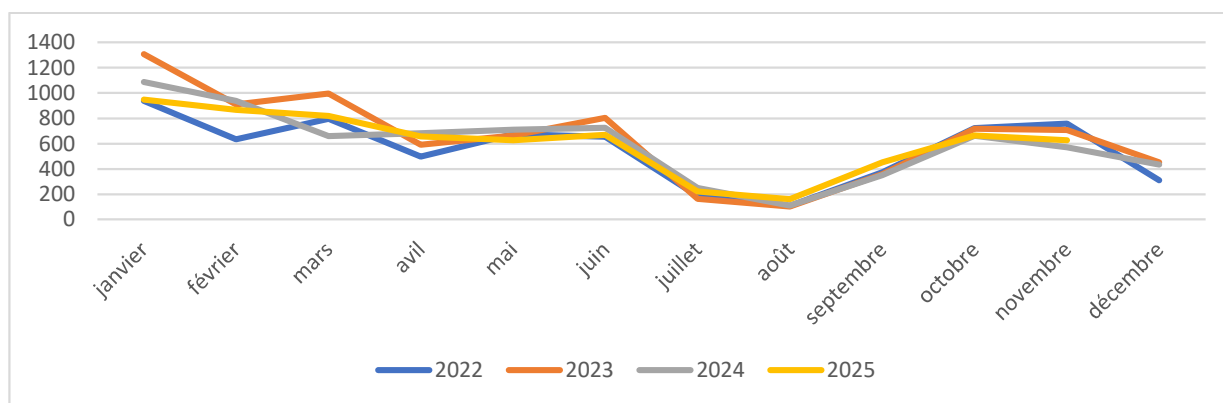
Année 2025

Mois	Participation financière de l'ENSSIB, TTC	Nombre de repas consommés
Janvier	10 851,33 €	946
Février	10 077,72 €	867
Mars	9 577,87 €	818
Avril	7 533,18 €	658
Mai	7 329,86 €	628
Juin	7 830,72 €	671
Juillet	2 543,78 €	223
Août	1 830,09 €	161

Septembre	5 017,75 €	453
Octobre	7 762,69 €	666
Novembre	7 296,58 €	628
Décembre	5 734,65 €	487
TOTAL	83 884 €	

En 2025, la participation financière de l'établissement s'élevait à 83 884 euros soit 2 333 euros de plus qu'en 2024, où la participation avait été de 81 551 euros. Cette augmentation s'explique par l'augmentation des prix et l'augmentation du nombre de repas consommés.

Nombre de repas consommés entre 2022 et 2025



Partie 9 : DIALOGUE SOCIAL

A) Comité social d'administration (CSA)

Le Comité social d'administration (CSA) est une instance que l'administration se doit de consulter avant certaines décisions intéressant le fonctionnement et l'organisation des services. Il est notamment compétent sur les questions relatives :

- À l'organisation et au fonctionnement des services ;
- Aux évolutions technologiques et aux méthodes de travail des administrations et à leur incidence sur les personnels ;
- À la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences ;
- À la formation des personnels.

Le CSA de l'Enssib a été élu fin 2022 pour un mandat de 4 ans. Il est en place depuis le 1^{er} janvier 2023. Il remplace le comité technique (CTE) et le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

À la suite d'élections ayant eu lieu en fin d'année 2022, les sièges du CSA de l'Enssib sont répartis ainsi :

- 3 sièges (titulaires + suppléants) pour la FSU
- 2 sièges (titulaires + suppléants) pour le SGEN CFDT
- 1 siège (titulaire + suppléant) pour l'UNSA

Au 31 décembre 2025, le comité social d'établissement est composé de 9 agents représentants du personnel, dont 6 agents titulaires et 3 agents suppléants.

Parmi les représentants du personnel, il y a 5 hommes et 4 femmes, 7 agents fonctionnaires titulaires et 2 agents contractuels. 6 séances ont été tenues en 2025. Au total, 10 heures syndicales ont été accordées en 2025. Un local syndical est mis à disposition des représentants du personnel. Celui-ci a changé au cours de l'année 2025,

avec l'accord du CSA, le 15 septembre 2025. Toujours avec l'accord des représentants du personnel, le nouveau local est partagé avec la nouvelle association du personnel « La Parenthèse ».

B) Formation spécialisée santé, sécurité et conditions de travail

La Formation spécialisée santé, sécurité et conditions de travail est instituée au sein du CSA. Elle est consultée sur les thématiques :

- Consultation des règlements et des consignes que l'administration envisage d'adopter en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail
- Protection de la santé physique et mentale, hygiène, sécurité, organisation du travail, télétravail, droit à la 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 et le maintien au travail, aménagement des postes de travail.

C) Lignes directrices de gestion

En 2025, les lignes directrices de gestion de l'Enssib ont été révisées et une stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines a été élaborée. Le processus de gestion et de suivi de la masse salariale permet d'obtenir une projection fiable des charges, d'anticiper les évolutions de carrière des agents et d'améliorer la prise de décision en matière de recrutement, de formation et de gestion des emplois.

Le suivi de différents indicateurs, comme le passage d'échelon, les évolutions statutaires ou la quotité de temps de travail, permet d'anticiper les dépenses de personnel. Ces éléments offrent une vision prospective et facilitent les prises de décisions, en permettant une meilleure anticipation des impacts financiers.

Avec une pyramide des âges annonçant un départ à la retraite pour 40% des effectifs dans les dix prochaines années, une proportion élevée d'agents de catégorie A, et plus de 10% des emplois occupés par des agents contractuels, les spécificités de l'établissement offrent une marge de manœuvre importante dans les orientations qui doivent être prises.

Le processus de pilotage de la masse salariale, qui a connu ces derniers mois des évolutions significatives, vise à renforcer la maîtrise budgétaire, la sécurisation des données et l'intégration des enjeux de gestion des ressources humaines.

Les lignes directrices de gestion s'appliquent à l'ensemble des personnels titulaires et contractuels affectés au sein de l'établissement. Elles s'appliquent de manière différenciée aux personnels BIATSS et enseignants-chercheurs et enseignants, afin de prendre en compte les caractéristiques statutaires et professionnelles propres à chacune de ces deux populations. Les lignes directrices de gestion font l'objet d'un avis du comité social d'administration (CSA) au sein de l'établissement. Elles sont établies pour une durée de trois années et peuvent faire l'objet d'une révision durant cette période, selon des modalités identiques à leur adoption. Un bilan annuel de leur mise en œuvre est présenté en comité social d'administration. Les LDG font l'objet d'une mise en ligne sur le site internet de l'Ecole.

Les LDG spécifiques qui existaient depuis 2022 en matière d'examen collégial des dossiers de promotion ont été révisées en 2025.

Cette révision des LDG s'est traduite par une révision des critères de la grille d'évaluation des dossiers de promotion afin de les rendre plus lisibles et plus fonctionnels. Une nouvelle version des LDG « promotions » a été adoptée en Comité Social d'Administration (CSA) le 19 juin 2025 au titre de la période 2025-2028.

Les membres experts de la commission en charge de cet examen des dossiers de promotion sont nommés par la directrice de l'Enssib pour une durée de 3 ans (du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2027), certains sur proposition du CSA. Chaque membre a suivi une formation à l'évaluation des dossiers de promotion le 21 novembre 2025.

Composition de cette commission

Membres permanents :

Directrice de l'Enssib

Directeur général des services

Directeur général des services adjoint

Responsable du service des ressources humaines

L'adjointe au responsable du service des ressources humaines

Un.e Directeur.trice et/ou Chargé.e de mission

Deux agents BIATSS de catégorie A de filières différentes

Un agent BIATSS de catégorie B

Un agent BIATSS de catégorie C

Parmi les membres experts nommés lors de la révision de composition de cette commission, figurent un représentant titulaire de catégorie A (filière Bibliothèques), une représentante suppléante de catégorie A (filière ITRF) et un représentant titulaire de catégorie A (filière ITRF) ; une représentante titulaire de la catégorie B (filière Bibliothèques), une représentante suppléante de catégorie B (filière Administrative) et un représentant titulaire de catégorie C.

En 2025, 5 séances ont été convoquées.

La commission a examiné 18 dossiers de promotion. Pour mémoire (cf. partie 3 du présent rapport), les résultats ont été les suivants :

2 agents promus par tableau d'avancement au sein de la filière bibliothèque :

1 BIBAS promue au grade de BIBAS classe exceptionnelle et 1 magasinière des bibliothèques promue au grade de MAG principale de 1^{ère} classe.

1 bibliothécaire promu au corps des conservateurs des bibliothèques par liste d'aptitude. Il a débuté son cycle de formation d'une durée de 6 mois à l'Enssib depuis le 1^{er} janvier 2026 jusqu'au 30 juin 2026 inclus.

D) Conseil d'administration

4 séances ont été tenues en 2025.

Le conseil d'administration de l'Enssib comporte 9 représentants des personnels élus (1 siège vacant depuis le 11/09/2025), dont 4 hommes et 5 femmes. Il s'agit de 4 enseignants-chercheurs et 5 agents de catégorie A, des membres de droit et des membres nommés extérieurs à l'Enssib.

E) Conseil scientifique

4 séances ont été tenues en 2025.

Le conseil scientifique de l'Enssib est composé de 9 représentants du personnel élus, dont, 4 hommes et 5 femmes. Il s'agit de 4 enseignants-chercheurs et 5 agents de catégorie A.

F) Actions disciplinaires et contentieuses

En 2025, il y a eu deux actions contentieuses non liées à des actions disciplinaires.

enssib[®]

17-21 boulevard du 11 novembre 1918
69623 Villeurbanne Cedex | France

