

BILAN SOCIAL

2017-2018-2019

ÉCOLE NATIONALE SUPÉRIEURE D'ARCHITECTURE DE
PARIS-LA-VILLETTE

Ce bilan social, établi à partir des situations des années 2017 à 2019, vise à offrir une vision globale de la situation des personnels et de leurs évolutions au sein de l'ENSAPLV. Il a été réalisé par la directrice de l'établissement, arrivée au 1^{er} février 2019, sur la base des documents fournis par le service des ressources humaines de l'établissement.

Il répond à l'absence constatée de production de bilans sociaux annuels de l'établissement et propose des analyses constructives des évolutions des personnels de l'établissement.

Ce bilan social tient compte des différents statuts des personnels qui composent les forces de travail de l'établissement. Il exclut néanmoins une partie des usagers de l'établissement que sont les étudiants, bénéficiaires des services proposés par l'école nationale supérieure d'architecture de Paris-La-Villette, établissement public administratif d'enseignement supérieur placé sous la tutelle du ministère de la Culture et la co-tutelle du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.

Réalisé durant l'année 2020, il est soumis pour avis au CT en début d'année 2021.

Ce bilan social pluriannuel se compose de six grandes parties.

La première aborde la question de la diversité des effectifs dits de Titre 2 et de Titre 3. Les notions de Titre 2 et Titre 3 renvoient aux statuts des agents et à leurs institutions gestionnaires. Les agents de Titre 2 sont des agents contractuels ou titulaires de l'État. Ils sont gérés par le ministère de la Culture ou le ministère de l'Écologie. Les agents de Titre 3 sont des agents contractuels de l'établissement. Ils sont donc directement gérés par l'établissement.

La deuxième partie de ce bilan social pluriannuel porte plus spécifiquement sur les enseignants dits permanents. Les enseignants dits permanents sont les enseignants dont les supports de poste sont permanents. Ils peuvent être maîtres de conférence associés (contractuels de Titre 2), maîtres de conférence ou professeurs (titulaires de Titre 2) ou encore enseignants embauchés par l'établissement en contrat à durée déterminée ou indéterminée (Titre 3).

La troisième partie porte sur les enseignants dits non-permanents. Les enseignants dits non-permanents de l'établissement sont les intervenants ponctuels embauchés par l'établissement pour des missions précises et ponctuelles, sur la base d'un contrat spécifique appelé lettre d'engagement.

La quatrième partie porte sur les agents administratifs, techniques et scientifiques qui peuvent être de Titre 2 ou de Titre 3 selon leurs statuts. Cette partie explicite la répartition des effectifs de ces agents et expose les activités relatives à la formation des agents et les actions sociales menées au sein de l'établissement.

La cinquième partie porte sur la vacance d'emplois et l'absentéisme au sein de l'établissement et la sixième sur le dialogue social mis en œuvre au sein de l'établissement.

Avant d'entrer plus précisément dans le contenu de ce bilan, rappelons qu'entre 2017 et 2019, la réforme des écoles nationales supérieures d'architecture, de leurs gouvernances, des statuts d'enseignants-chercheurs et de leur recrutement a été mise en place en 2018. Pour ne pas alourdir le texte, la désignation des statuts des enseignants est celle actuellement en vigueur.

TABLE DES MATIERES

| | | |
|------|--|----|
| I. | Les effectifs T2 et T3..... | 5 |
| 1. | 2017..... | 5 |
| 2. | 2018..... | 8 |
| 3. | 2019..... | 11 |
| 4. | Les évolutions de 2017 à 2019 | 14 |
| 5. | La parité de 2017 à 2019 | 16 |
| II. | Les enseignants dits permanents..... | 17 |
| 1. | Les enseignants T2..... | 17 |
| a. | Les effectifs..... | 17 |
| b. | Les effectifs par discipline | 19 |
| c. | Les mouvements par discipline | 25 |
| d. | La parité par discipline F/H..... | 28 |
| 2. | Les enseignants T3..... | 31 |
| a. | Les effectifs..... | 31 |
| b. | Les effectifs par discipline | 33 |
| c. | Les mouvements par discipline | 37 |
| d. | La parité par discipline F/H..... | 40 |
| 3. | Enseignants T2 + Enseignants T3..... | 44 |
| a. | Les effectifs par discipline | 44 |
| b. | La Parité par discipline..... | 54 |
| 4. | Le plan de formation des enseignants..... | 59 |
| III. | Les intervenants non-permanents | 60 |
| 1. | Les effectifs | 61 |
| 2. | Les effectifs par type de missions..... | 61 |
| a. | Les intervenants non-permanents du cycle initial..... | 61 |
| b. | Les intervenants non-permanents des post-master | 62 |
| IV. | Les agents administratifs, techniques et scientifiques (ATS)..... | 63 |
| 1. | L'organigramme des services et effectifs par service | 63 |
| a. | Les effectifs T2 et T3 par service..... | 63 |
| b. | L'organigramme fonctionnel de l'établissement en décembre 2019 | 66 |
| 2. | Les agents administratifs, techniques et scientifiques T2..... | 66 |
| a. | Les effectifs par statut..... | 67 |
| b. | Les mouvements | 69 |
| c. | La parité par statut | 69 |
| 3. | Les agents administratifs, techniques et scientifiques T3..... | 71 |
| a. | Les effectifs par catégorie..... | 72 |
| b. | Les mouvements | 73 |
| c. | La parité | 73 |

| | | |
|-----|--|----|
| 4. | Les agents administratifs, techniques et scientifiques T2 et T3 | 74 |
| a. | Les effectifs par catégorie..... | 75 |
| b. | La parité par catégorie | 76 |
| 5. | Le plan de formation des agents administratifs, techniques et scientifiques..... | 78 |
| 6. | Les actions sociales..... | 83 |
| V. | La vacance d'emplois et l'absentéisme..... | 84 |
| 1. | La vacance d'emplois..... | 84 |
| a. | Les plafonds d'emplois T2 et T3 | 84 |
| b. | La consommation du plafond d'emplois T2 et T3..... | 84 |
| c. | La vacance d'emplois T2 et T3 | 85 |
| 2. | L'absentéisme | 86 |
| VI. | Le dialogue social et les instances | 87 |
| 1. | Le Comité Technique (CT)..... | 87 |
| 2. | Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) | 88 |
| | TABLE DES ILLUSTRATIONS..... | 90 |

I. Les effectifs T2 et T3

Qu'ils soient agents administratifs ou enseignants, les personnels de l'établissement se composent d'acteurs dont les statuts sont divers selon qu'ils dépendent de notre ministère de tutelle, d'un autre ministère ou de l'établissement.

Nous distinguons ainsi, parmi les personnels acteurs¹ du fonctionnement de l'établissement, trois grandes populations :

- 1) celle composée des agents administratifs et des enseignants dont les statuts et la masse salariale relèvent du ou des ministères (personnels dits relevant du Titre 2)
- 2) celle composée des agents administratifs et des enseignants dont les statuts et la masse salariale relèvent de l'établissement (personnels dits relevant du Titre 3)
- 3) celle composée des intervenants extérieurs (personnels du Titre 3 embauchés en lettres d'engagement : moniteurs, conférenciers, membres des jurys, chargés de TD).

Les parties qui composent ce chapitre visent à exposer les spécificités des populations suivant les années 2017, 2018 et 2019 et à mettre en exergue leurs évolutions.

Ce travail s'appuie sur les enquêtes réalisées chaque année concernant la parité, les risques psycho-sociaux et les effectifs.

1. 2017

En 2017, l'ENSAPLV se composait d'une population globale répartit, en termes de personnes physiques (PP), comme suit :

T2 = 179 PP dont

- T2 TITULAIRES :
 - o ATS² : 46 PP
 - o ENSEIGNANTS (MCF³ + PROF⁴) : 82 PP
 - o **TOTAL : 128 PP**
- T2 STAGIAIRES :
 - o ATS : 1 PP
 - o ENSEIGNANTS (MCF + PROF) : 4 PP
 - o **TOTAL : 5 PP**
- T2 CONTRACTUELS :
 - o ATS : 10 PP
 - o ENSEIGNANTS (MCFA⁵) : 36 PP
 - o **TOTAL : 46 PP**

T3 = 150 PP dont

- T3 CONTRACTUELS ATS : 25 PP dont 3 doctorants
- T3 CONTRACTUELS ENSEIGNANTS : 125 PP

T3 INTERVENANTS PONCTUELS = 593 PP dont

- T3 MONITEURS : 59 PP
- T3 INTERVENANTS PEDAGOGIQUES (TOUTES FORMATIONS COMPRISES) : 379 PP
- T3 INTERVENANTS ADMINISTRATIFS : 4 PP
- T3 MEMBRES DE JURYS : 151 PP

¹ Les usagers de l'établissement se composent également des étudiants à qui les services sont rendus. Ce présent bilan social ne tient pas compte de cette population qui, au sein de l'établissement, représente néanmoins 2300 personnes environ.

² ATS = Agents Administratifs Techniques et Scientifiques

³ MCF = Maître de conférence. Ce statut a été mis en œuvre en 2018 mais il correspondait en 2017 au statut de maître-assistant. Pour ne pas alourdir inutilement le texte, le seul terme de MCF sera utilisé.

⁴ PROF = Professeur. Ce statut qui préexistait à 2018, a été revalorisé en 2018.

⁵ MCFA = Maître de conférence Associé. Ce statut a été mis en œuvre en 2018 mais il correspondait en 2017 au statut de maître-assistant associé. Pour ne pas alourdir inutilement le texte, le seul terme de MCFA sera utilisé.

L'effectif global s'élève donc pour cette année 2017 à 329 agents et enseignants permanents. On constate que 202 d'entre eux sont des hommes et 127 d'entre eux sont des femmes, ce qui représente une composition de 61,5% d'hommes et 38,5% de femmes.

Les intervenants ponctuels recrutés par lettre d'engagement représentaient alors 593 personnes dont 4 personnes recrutées pour assumer des tâches de l'administration, 151 membres de jurys HMONP et PFE et 379 intervenants pédagogiques (conférenciers ou chargés de TD).

En termes d'ETP, ces effectifs correspondent à la répartition suivante :

T2 = 164,57 ETP dont

- T2 TITULAIRES :
 - o ATS : 43,57 ETP
 - o ENSEIGNANTS (MCF + PROF) : 81 ETP
 - o **TOTAL : 124,57 ETP**
- T2 STAGIAIRES :
 - o ATS : 1 ETP
 - o ENSEIGNANTS (MCF + PROF) : 4 ETP
 - o **TOTAL : 5 ETP**
- T2 CONTRACTUELS :
 - o ATS : 10 ETP
 - o ENSEIGNANTS (MCFA) : 25 ETP
 - o **TOTAL : 35 ETP**

T3 = 75,53 ETP dont

- T3 CONTRACTUELS ATS : 22,29 ETP dont 3 ETP doctorants
- T3 CONTRACTUELS ENSEIGNANTS : 53,24 ETP

T3 INTERVENANTS PONCTUELS = 32,11 ETP dont

- T3 MONITEURS : 9,36 ETP
- T3 INTERVENANTS PEDAGOGIQUES (TOUTES FORMATIONS COMPRISES) : 16 ETP
- T3 INTERVENANTS ADMINISTRATIFS : 0,7 ETP
- T3 MEMBRES DE JURYS : 6,05 ETP

Autrement dit :

ENSEIGNANTS T2 = 110 ETP

- 85 ETP Enseignants titulaires (dont 4ETP stagiaires)
- 25 ETP Enseignants associés

ENSEIGNANTS T3 = 53,24 ETP

AGENTS TECHNIQUES ET SCIENTIFIQUES T2 : 54,57 ETP

AGENTS TECHNIQUES ET SCIENTIFIQUES T3 : 22,29 ETP

L'effectif global s'élève donc pour cette année 2017 à 240,10 ETP d'agents et enseignants permanents. On constate que 138,94 ETP sont occupés par des hommes et 101,16 ETP sont occupés par des femmes.

Les intervenants ponctuels recrutés par lettre d'engagement représentaient alors 32,11 ETP personnes dont 0,7 ETP ont été utilisés pour assumer des tâches de l'administration, 6,05 ETP pour assumer les jurys de HMONP et PFE et 16 ETP correspondent à des missions pédagogiques (conférenciers ou chargés de TD).

Le plafond d'emplois se répartissait alors comme suit :

- ENSEIGNANTS TITULAIRES OU ASSOCIES T2 : 110 ETP (aucun poste vacant)
- ATS T2 : 56,5 ETP (1,93 ETP vacants)
- ENSEIGNANTS ET ATS T3 : 106,5 ETP hors conférenciers, jurys (6,56 ETP vacants pour 12,7 ETP conférenciers et jurys)

EFFECTIFS TITRE 3 / RAP 2017 - DETAIL SUR LES EMPLOIS
PERIODE DE REFERENCE : 1er JANVIER AU 31 DECEMBRE 2017

ENSA de : Paris La Villette

Date du document : 15/02/2018

PLAFOND D'EMPLOI T3 EXCECUTE AU 31/12/2017

| | ATOS | | | ENSEIGNANTS | | | TOTAL | | | |
|--|-----------------|--------------|--------------|-------------|--------------|--------------|-------------|--------------|--------------|--------------|
| | PP | ETP | ETPT | PP | ETP | ETPT | PP | ETP | ETPT | |
| | Au 31/12/17 | Au 31/12/17 | Année 2017 | Au 31/12/17 | Au 31/12/17 | Année 2017 | Au 31/12/17 | Au 31/12/17 | Année 2017 | |
| Titulaire détaché sur contrat établissement | | | | | | | 0 | 0,00 | 0,00 | |
| Contractuels art 4 (à temps complet) | CDI | 11 | 8,79 | 8,54 | 1 | 1,00 | 1,00 | 12 | 9,79 | 9,54 |
| | CDD 3 ans | 4 | 4,00 | 4,00 | | | | 4 | 4,00 | 4,00 |
| | CDD 1 an | 3 | 2,50 | 2,50 | | | | 3 | 2,50 | 2,50 |
| | CDD autre durée | 4 | 4,00 | 4,00 | 1 | 1,00 | 1,00 | 5 | 5,00 | 5,00 |
| Contractuels art 6 (à temps incomplet) | CDI | | | | 61 | 27,31 | 27,31 | 61 | 27,31 | 27,31 |
| | CDD 3 ans | | | | 10 | 3,78 | 3,78 | 10 | 3,78 | 3,78 |
| | CDD 1 an | | | | 3 | 1,49 | 1,49 | 3 | 1,49 | 1,49 |
| | CDD autre durée | | | | 49 | 18,66 | 18,66 | 49 | 18,66 | 18,66 |
| Contractuels 6 quater | | | | | | | 0 | 0,00 | 0,00 | |
| Contractuels 6 quinquies | | | | | | | 0 | 0,00 | 0,00 | |
| Contractuels 6 sexies | | | | | | | 0 | 0,00 | 0,00 | |
| Contrats doctoraux | 3 | 3,00 | 3,00 | | | | 3 | 3,00 | 3,00 | |
| Lettre d'engagement | 63 | 10,06 | 10,06 | 74 | 9,35 | 9,35 | 137 | 19,41 | 19,41 | |
| TOTAL T3 SOUS PLAFOND | 88 | 32,35 | 32,10 | 199 | 62,59 | 62,59 | 287 | 94,94 | 94,69 | |

EMPLOIS DITS « HORS PLAFOND D'EMPLOI » T3 EXCECUTE AU 31/12/2017

| | PP | ETP | ETPT |
|--|-------------|-------------|-------------|
| | Au 31/12/17 | Au 31/12/17 | Année 2017 |
| Emplois avenir | 0 | 0,00 | 0,75 |
| Emplois d'apprentissage | 0 | 0,00 | 0,80 |
| Autres emplois aidés | | | |
| Emplois circulaire 2010 (conventions) | | | |
| TOTAL T3 HORS PLAFOND | 0 | 0,00 | 1,55 |

EMPLOIS DITS « HORS CHAMPS » T3 EXCECUTE AU 31/12/2017

| | PP | ETP | ETPT |
|---|-------------|--------------|--------------|
| | Au 31/12/17 | Au 31/12/17 | Année 2017 |
| Agents rémunérés à la tâche par lettre d'engagement : jury de concours, conférencier | 456 | 12,70 | 12,70 |
| Stagiaires gratifiés | 0 | 0,00 | 0,58 |
| Autres hors champs (agent comptable) | 1 | 0,50 | 0,50 |
| TOTAL T3 HORS CHAMPS | 457 | 13,20 | 13,78 |

Figure 1 : RAP 2017

2. 2018

En 2018, l'ENSAPLV se composait d'une population globale réparti, en termes de personnes physiques, comme suit :

T2 = 179 PP dont

- T2 TITULAIRES :
 - ATS : 49 PP
 - ENSEIGNANTS (MCF + PROF) : 81 PP
 - TOTAL : 130 PP
- T2 STAGIAIRES :
 - ATS : 0 PP
 - ENSEIGNANTS (MCF + PROF) : 1 PP
 - TOTAL : 1 PP
- T2 CONTRACTUELS :
 - ATS : 9 PP
 - ENSEIGNANTS (MCFA) : 39 PP
 - TOTAL : 48 PP

T3 = 147 PP dont

- T3 CONTRACTUELS ATS : 30 PP dont 5 doctorants
- T3 CONTRACTUELS ENSEIGNANTS : 117 PP

T3 INTERVENANTS PONCTUELS = 529 PP dont

- T3 MONITEURS : 50 PP
- T3 INTERVENANTS PEDAGOGIQUES (TOUTES FORMATIONS COMPRISES) : 324 PP
- T3 INTERVENANTS ADMINISTRATIFS : 4 PP
- T3 MEMBRES DE JURYS : 151 PP

L'effectif global s'élève donc pour cette année 2018 à 326 agents et enseignants permanents. On constate que 199 d'entre eux sont des hommes et 127 d'entre eux sont des femmes, ce qui représente une composition de 61% d'hommes et 39% de femmes.

Les intervenants ponctuels recrutés par lettre d'engagement représentaient alors 529 personnes dont 4 personnes recrutées pour assumer des tâches de l'administration, 151 membres de jurys HMONP et PFE et 324 intervenants pédagogiques (conférenciers ou chargés de TD).

En termes d'ETP, ces effectifs correspondent à la répartition suivante :

T2 = 163,48 ETP dont

- T2 TITULAIRES :
 - ATS : 44,48 ETP
 - ENSEIGNANTS (MCF + PROF) : 80 ETP
 - TOTAL : 124,48 ETP
- T2 STAGIAIRES :
 - ATS : 0 ETP
 - ENSEIGNANTS (MCF + PROF) : 1 ETP
 - TOTAL : 1 ETP
- T2 CONTRACTUELS :
 - ATS : 9 ETP
 - ENSEIGNANTS (MCFA) : 29 ETP
 - TOTAL : 38 ETP

T3 = 79,48 ETP dont

- T3 CONTRACTUELS ATS : 27,19 ETP dont 5 ETP doctorants
- T3 CONTRACTUELS ENSEIGNANTS : 52,29 ETP

T3 INTERVENANTS PONCTUELS = 33,82 ETP dont

- T3 MONITEURS : 8,55 ETP
- T3 INTERVENANTS PEDAGOGIQUES (TOUTES FORMATIONS COMPRISES) : 19,2 ETP
- T3 INTERVENANTS ADMINISTRATIFS : 0,7 ETP
- T3 MEMBRES DE JURYS : 5,37 ETP

Autrement dit :

ENSEIGNANTS T2 = 110 ETP

- 81 ETP Enseignants titulaires (dont 1 ETP stagiaire)
- 29 ETP Enseignants associés

ENSEIGNANTS T3 = 52,29 ETP

AGENTS TECHNIQUES ET SCIENTIFIQUES T2 : 53,48 ETP

AGENTS TECHNIQUES ET SCIENTIFIQUES T3 : 27,19 ETP

L'effectif global s'élève donc pour cette année 2018 à 242,96 ETP d'agents et enseignants permanents. On constate que 141,9 ETP sont occupés par des hommes et 96,15 ETP sont occupés par des femmes.

Les intervenants ponctuels recrutés par lettre d'engagement représentaient alors 33,82 ETP personnes dont 0,7 ETP ont été utilisés pour assumer des tâches de l'administration, 5,37 ETP pour assumer les jurys de HMONP et PFE et 19,2 ETP correspondent à des missions pédagogiques (conférenciers ou chargés de TD).

Le plafond d'emplois se répartissait alors comme suit :

- ENSEIGNANTS TITULAIRES OU ASSOCIES T2 : 110 ETP (aucun poste vacant)
- ATS T2 : 56,5 ETP (3,02 ETP vacants)
- ENSEIGNANTS ET ATS T3 : 105,5 ETP hors conférenciers, jurys (3,5 ETP vacants pour 11,7 ETP conférenciers et jurys)

EFFECTIFS TITRE 3 / RAP 2018 - DETAIL SUR LES EMPLOIS
PERIODE DE REFERENCE : 1er JANVIER AU 31 DECEMBRE 2018

ENSA de : Paris-La Villette

Date du document : 7/02/2019

PLAFOND D'EMPLOI T3 EXCECUTE AU 31/12/2018

| | ATOS | | | ENSEIGNANTS | | | TOTAL | | | |
|--|-----------------|-------------|------------|-------------|-------------|------------|-------------|-------------|------------|-------|
| | PP | ETP | ETPT | PP | ETP | ETPT | PP | ETP | ETPT | |
| | Au 31/12/18 | Au 31/12/18 | Année 2018 | Au 31/12/18 | Au 31/12/18 | Année 2018 | Au 31/12/18 | Au 31/12/18 | Année 2018 | |
| Titulaire détaché sur contrat établissement | 0 | 0,00 | 0,00 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0,00 | |
| Contractuels art 4 (à temps complet) | CDI | 10 | 8,19 | 7,27 | 1 | 1,00 | 1,00 | 11 | 9,19 | 8,27 |
| | CDD 3 ans | 1 | 1,00 | 1,00 | 0 | 0,00 | 0,00 | 1 | 1,00 | 1,00 |
| | CDD 1 an | 2 | 2,00 | 2,00 | 0 | 0,00 | 0,00 | 2 | 2,00 | 2,00 |
| | CDD autre durée | 8 | 8,00 | 8,00 | 0 | 0,00 | 0,00 | 8 | 8,00 | 8,00 |
| Contractuels art 6 (à temps incomplet) | CDI | 0 | 0,00 | 0,00 | 65 | 30,65 | 30,65 | 65 | 30,65 | 30,65 |
| | CDD 3 ans | 0 | 0,00 | 0,00 | 11 | 4,62 | 4,62 | 11 | 4,62 | 4,62 |
| | CDD 1 an | 0 | 0,00 | 0,00 | 3 | 0,74 | 0,74 | 3 | 0,74 | 0,74 |
| | CDD autre durée | 2 | 1,40 | 0,20 | 37 | 15,28 | 15,28 | 39 | 16,68 | 15,48 |
| Contractuels 6 quater | 0 | 0,00 | 0,00 | 0 | 0,00 | 0,00 | 0 | 0,00 | 0,00 | |
| Contractuels 6 quinquies | 1 | 1,00 | 0,17 | 0 | 0,00 | 0,00 | 1 | 1,00 | 0,17 | |
| Contractuels 6 sexies | 1 | 1,00 | 0,33 | 0 | 0,00 | 0,00 | 1 | 1,00 | 0,33 | |
| Contrats doctoraux | 5 | 4,60 | 4,60 | 0 | 0,00 | 0,00 | 5 | 4,60 | 4,60 | |
| Lettre d'engagement | 54 | 9,25 | 9,25 | 88 | 12,87 | 12,87 | 142 | 22,12 | 22,12 | |
| TOTAL T3 SOUS PLAFOND | 84 | 36 | 33 | 205 | 65 | 65 | 289 | 102 | 98 | |

EMPLOIS DITS « HORS PLAFOND D'EMPLOI » T3 EXCECUTE AU 31/12/2018

| | PP | ETP | ETPT |
|--|-------------|-------------|------------|
| | Au 31/12/18 | Au 31/12/18 | Année 2018 |
| Emplois avenir | 0 | 0,00 | 0,00 |
| Emplois d'apprentissage | 1 | 0,60 | 0,20 |
| Autres emplois aidés | 0 | 0,00 | 0,00 |
| Emplois circulaire 2010 (conventions) | 0 | 0,00 | 0,00 |
| TOTAL T3 HORS PLAFOND | 1 | 1 | 0 |

EMPLOIS DITS « HORS CHAMPS » T3 EXCECUTE AU 31/12/2018

| | PP | ETP | ETPT |
|--|-------------|-------------|------------|
| | Au 31/12/18 | Au 31/12/18 | Année 2018 |
| Agents rémunérés à la tâche par lettre d'engagement : jury de concours, conférencier, intervenant extérieur | 387 | 11,70 | 11,70 |
| Stagiaires gratifiés | 0 | 0,00 | 0,50 |
| Autres hors champs (agent comptable) | 1 | 0,50 | 0,50 |
| TOTAL T3 HORS CHAMPS | 388 | 12 | 13 |

Figure 2: RAP 2018

3. 2019

En 2019, l'ENSAPLV se composait d'une population globale réparti, en termes de personnes physiques, comme suit :

T2 = 190 PP dont

- T2 TITULAIRES :
 - o ATS : 46 PP
 - o ENSEIGNANTS (MCF + PROF) : 80 PP
 - o **TOTAL : 126 PP**
- T2 STAGIAIRES :
 - o ATS : 5 PP
 - o ENSEIGNANTS (MCF + PROF) : 1 PP
 - o **TOTAL : 6 PP**
- T2 CONTRACTUELS :
 - o ATS : 10 PP
 - o ENSEIGNANTS (MCFA) : 48 PP
 - o **TOTAL : 58 PP**

T3 = 157 PP dont

- T3 CONTRACTUELS ATS : 26 PP dont 5 doctorants
- T3 CONTRACTUELS ENSEIGNANTS : 132 PP

T3 INTERVENANTS PONCTUELS = 491 PP dont

- T3 MONITEURS : 62 PP
- T3 INTERVENANTS PEDAGOGIQUES (TOUTES FORMATIONS COMPRISES) : 292 PP
- T3 INTERVENANTS ADMINISTRATIFS : 4 PP
- T3 MEMBRES DE JURYS : 133 PP

L'effectif global s'élève donc pour cette année 2019 à 347 agents et enseignants permanents. On constate que 204 d'entre eux sont des hommes et 142 d'entre eux sont des femmes, ce qui représente une composition de 59 % d'hommes et 41% de femmes.

Les intervenants ponctuels recrutés par lettre d'engagement représentaient alors 491 personnes dont 4 personnes recrutées pour assumer des tâches de l'administration, 133 membres de jurys HMONP et PFE et 292 intervenants pédagogiques (conférenciers ou chargés de TD).

En termes d'ETP, ces effectifs correspondent à la répartition suivante :

T2 = 167,89 ETP dont

- T2 TITULAIRES :
 - o ATS : 38,89 ETP
 - o ENSEIGNANTS (MCF + PROF) : 79 ETP
 - o **TOTAL : 117,89 ETP**
- T2 STAGIAIRES :
 - o ATS : 5 ETP
 - o ENSEIGNANTS (MCF + PROF) : 1 ETP
 - o **TOTAL : 6 ETP**
- T2 CONTRACTUELS :
 - o ATS : 10 ETP
 - o ENSEIGNANTS (MCFA) : 34 ETP
 - o **TOTAL : 44 ETP**

T3 = 81,67 ETP dont

- T3 CONTRACTUELS ATS : 22,29 ETP dont 5 ETP doctorants
- T3 CONTRACTUELS ENSEIGNANTS : 59,38 ETP

T3 INTERVENANTS PONCTUELS = 26,09 ETP dont

- T3 MONITEURS : 8,45 ETP
- T3 INTERVENANTS PEDAGOGIQUES (TOUTES FORMATIONS COMPRISES) : 12,41 ETP
- T3 INTERVENANTS ADMINISTRATIFS : 0,7 ETP
- T3 MEMBRES DE JURYS : 4,53 ETP

Autrement dit :

ENSEIGNANTS T2 = 114 ETP

- 80 ETP Enseignants titulaires (dont 1 ETP stagiaire)
- 34 ETP Enseignants associés

ENSEIGNANTS T3 = 59,38 ETP

AGENTS TECHNIQUES ET SCIENTIFIQUES T2 : 53,89 ETP

AGENTS TECHNIQUES ET SCIENTIFIQUES T3 : 22,29 ETP

L'effectif global s'élève donc pour cette année 2019 à 249,56 ETP d'agents et enseignants permanents. On constate que 138,97 ETP sont occupés par des hommes et 110,59 ETP sont occupés par des femmes.

Les intervenants ponctuels recrutés par lettre d'engagement représentaient alors 26,09 ETP personnes dont 0,7 ETP ont été utilisés pour assumer des tâches de l'administration, 4,53 ETP pour assumer les jurys de HMONP et PFE et 12,41 ETP correspondent à des missions pédagogiques (conférenciers ou chargés de TD).

Le plafond d'emplois se répartissait alors comme suit :

- ENSEIGNANTS TITULAIRES OU ASSOCIES T2 : 114 ETP (aucun poste vacant)
- ATS T2 : 57,5 ETP (3,61 ETP vacants)
- ENSEIGNANTS ET ATS T3 : 105,5 ETP hors conférenciers, jurys (5,18 ETP vacants pour 9,44 ETP conférenciers et jurys)

EFFECTIFS TITRE 3 / RAP 2019 - DETAIL SUR LES EMPLOIS
PERIODE DE REFERENCE : 1er JANVIER AU 31 DECEMBRE 2019

ENSA Paris La Villette

Date du document : 28/01/2020

PLAFOND D'EMPLOI T3 EXCECUTE AU 31/12/2019

| | | ATOS | | | ENSEIGNANTS | | | TOTAL | | |
|--|-----------------|--------------|--------------|--------------|---------------|--------------|--------------|---------------|---------------|--------------|
| | | PP | ETP | ETPT | PP | ETP | ETPT | PP | ETP | ETPT |
| | | Au 31/12/19 | Au 31/12/19 | Année 2019 | Au 31/12/19 | Au 31/12/19 | Année 2019 | Au 31/12/19 | Au 31/12/19 | Année 2019 |
| Titulaire détaché sur contrat établissement | | | | | | | | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Contractuels art 4 (à temps complet) | CDI | 3,00 | 3,00 | 3,00 | 1,00 | 1,00 | 1,00 | 4,00 | 4,00 | 4,00 |
| | CDD 3 ans | | | | | | | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| | CDD 1 an | 5,00 | 4,20 | 4,20 | | | | 5,00 | 4,20 | 4,20 |
| | CDD autre durée | 10,00 | 9,30 | 9,30 | | | | 10,00 | 9,30 | 9,30 |
| Contractuels art 6 (à temps incomplet) | CDI | 3,00 | 1,19 | 1,19 | 72,00 | 37,37 | 37,37 | 75,00 | 38,56 | 38,56 |
| | CDD 3 ans | | | | | | | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| | CDD 1 an | | | | 59,00 | 21,01 | 21,01 | 59,00 | 21,01 | 21,01 |
| | CDD autre durée | | | | | | | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Contractuels 6 quater | | | | | | | | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Contractuels 6 quinquies | | 1,00 | 1,00 | 1,00 | | | | 1,00 | 1,00 | 1,00 |
| Contractuels 6 sexies | | 1,00 | 1,00 | 0,08 | | | | 1,00 | 1,00 | 0,08 |
| Contrats doctoraux | | 5,00 | 4,60 | 4,60 | | | | 5,00 | 4,60 | 4,60 |
| Intervenants extérieurs | | 66,00 | 9,15 | 9,15 | 78,00 | 7,50 | 7,50 | 144,00 | 16,65 | 16,65 |
| TOTAL T3 SOUS PLAFOND | | 94,00 | 33,44 | 32,52 | 210,00 | 66,88 | 66,88 | 304,00 | 100,32 | 99,40 |

EMPLOIS DITS « HORS PLAFOND D'EMPLOI » T3 EXCECUTE AU 31/12/2019

| | PP | ETP | ETPT |
|--------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| | Au 31/12/19 | Au 31/12/19 | Année 2019 |
| Emplois avenir | | | |
| Emplois d'apprentissage | 1,00 | 0,60 | 0,60 |
| Autres emplois aidés | | | |
| Autres | 2,00 | 1,10 | 1,10 |
| TOTAL T3 HORS PLAFOND | 3,00 | 1,70 | 1,70 |

EMPLOIS DITS « HORS CHAMPS » T3 EXCECUTE AU 31/12/2019

| | PP | ETP | ETPT |
|--|---------------|-------------|--------------|
| | Au 31/12/19 | Au 31/12/19 | Année 2019 |
| Agents rémunérés à la tâche : jury de concours, conférencier, intervenant extérieur | 347,00 | 9,44 | 9,44 |
| Stagiaires gratifiés | | | 0,33 |
| Autres hors champs (agent comptable) | 1,00 | 0,50 | 0,50 |
| TOTAL T3 HORS CHAMPS | 348,00 | 9,94 | 10,27 |

Figure 3 : RAP 2019

4. Les évolutions de 2017 à 2019

| PERSONNES PHYSIQUES | 2017 | 2018 | 2019 |
|---|------------|------------|------------|
| ATS + ENSEIGNANTS T3+T2 PERMANENTS | 329 | 326 | 347 |
| Dont fonctionnaires | 128 | 134 | 126 |
| Dont contractuels (CDD + CDI) | 196 | 191 | 215 |
| Dont stagiaires | 5 | 1 | 6 |
| Dont hommes | 202 | 199 | 204 |
| Dont femmes | 127 | 127 | 143 |
| Dont ATS T2 | 57 | 58 | 61 |
| Dont ATS T3 (CDD + CDI) | 25 | 30 | 26 |
| Dont Enseignants T2 | 122 | 121 | 128 |
| Dont Enseignants T3 (CDD + CDI) | 125 | 117 | 132 |
| Dont contrats doctoraux | 3 | 5 | 5 |
| INTERVENANTS PONCTUELS DEEA-L⁶ +DEA-M⁷+HMONP⁸ | 408 | 420 | 383 |
| Dont moniteurs | 59 | 50 | 62 |
| Dont intervenants pédagogiques (chargés de TD DEEA-L et DEA-M + Intervenants ponctuels DEEA-L et DEA-M) | 194 | 215 | 184 |
| Dont intervenants ATS | 4 | 4 | 4 |
| Dont jurys (jurys PFE et HMONP) | 151 | 151 | 133 |
| INTERVENANTS PONCTUELS POST-MASTER (HORS HMONP) | 185 | 109 | 108 |
| Dont Post-master recherches en architecture | 95 | 58 | 73 |
| Dont DPEA ⁹ Architecture Navale | 4 | 4 | 3 |
| Dont DSA ¹⁰ projet urbain | 40 | 18 | 0 |
| Dont master professionnel « Ergonomie, Organisation et Espaces de travail » | 9 | 9 | 13 |
| Dont Préparation au concours des AUE ¹¹ | 37 | 20 | 19 |

Figure 4 : PERSONNES PHYSIQUES 2017-2019

⁶ Diplôme d'études en architecture conférant le grade de Licence (DEEA-L)

⁷ Diplôme d'Etat d'architecte conférant le grade de Master (DEA-M)

⁸ Habilitation à la Maîtrise d'Oeuvre en Son Nom Propre (HMONP)

⁹ Diplôme Propre aux Ecoles d'Architecture (DPEA)

¹⁰ Diplôme de Spécialisation en Architecture (DSA)

¹¹ Architecte et Urbaniste de l'Etat (AUE)

| ETP | 2017 | 2018 | 2019 |
|---|---------------|---------------|---------------|
| ATS + ENSEIGNANTS T3+T2 PERMANENTS | 240,10 | 242,96 | 249,56 |
| Dont fonctionnaires | 124,57 | 124,48 | 117,89 |
| Dont contractuels (CDD+CDI) | 110,53 | 117,48 | 125,67 |
| Dont stagiaires | 5 | 1 | 6 |
| Dont hommes | 138,94 | 141,9 | 138,97 |
| Dont femmes | 101,16 | 101,06 | 110,59 |
| Dont ATS T2 | 54,57 | 53,48 | 53,89 |
| Dont ATS T3 (CDD + CDI) | 22,29 | 27,19 | 22,29 |
| Dont Enseignants T2 | 110 | 110 | 114 |
| Dont Enseignants T3 (CDD + CDI) | 53,24 | 52,29 | 59,38 |
| Dont contrats doctoraux | 3 | 4,6 | 4,6 |
| INTERVENANTS PONCTUELS DEEA-L+DEA-M+HMONP | 27,32 | 29,61 | 23,01 |
| Dont moniteurs | 9,36 | 8,55 | 8,45 |
| Dont intervenants pédagogiques (chargés de TD DEEA-L et DEA-M + Intervenants ponctuels DEEA-L et DEA-M) | 11,21 | 14,99 | 9,33 |
| Dont intervenants ATS | 0,7 | 0,7 | 0,7 |
| Dont jurys (jurys PFE et HMONP) | 6,05 | 5,37 | 4,53 |
| INTERVENANTS PONCTUELS POST-MASTER (HORS HMONP) | 4,79 | 4,21 | 3,08 |
| Dont Post-master recherches en architecture | 1,97 | 1,76 | 1,42 |
| Dont DPEA Architecture Navale | 0,33 | 0,4 | 0,2 |
| Dont DSA projet urbain | 0,55 | 0,32 | 0 |
| Dont master professionnel « Ergonomie, Organisation et Espaces de travail » | 0,46 | 0,44 | 0,42 |
| Dont Préparation au concours des AUE | 1,48 | 1,29 | 1,04 |

Figure 5 : ETP 2017-2019

5. La parité de 2017 à 2019

| PERSONNES PHYSIQUES | 2017 | 2018 | 2019 |
|------------------------------------|---------------|---------------|---------------|
| HOMMES | 202 | 199 | 204 |
| Dont hommes enseignants permanents | 163 | 158 | 166 |
| Dont hommes ATS | 39 | 41 | 38 |
| FEMMES | 127 | 127 | 143 |
| Dont femmes enseignants permanents | 84 | 80 | 94 |
| Dont femmes ATS | 43 | 47 | 49 |
| ETP | 2017 | 2018 | 2019 |
| HOMMES | 138,94 | 141,9 | 138,97 |
| Dont hommes enseignants permanents | 103,5 | 105,95 | 106,05 |
| Dont hommes ATS | 35,44 | 35,95 | 32,92 |
| FEMMES | 101,16 | 101,06 | 110,59 |
| Dont femmes enseignants permanents | 59,74 | 56,33 | 67,33 |
| Dont femmes ATS | 41,42 | 44,73 | 43,26 |

Figure 6 : PARITE 2017-2019

En 2017, les femmes représentent 38,30% des agents permanents de l'établissement et les hommes 61,70%. En termes d'ETP, les femmes représentent 42,13% des ETP des agents permanents et les hommes 57,87%.

En 2018, les femmes représentent 38,96% des agents permanents de l'établissement et les hommes 61,04%. En termes d'ETP, les femmes représentent 41,59% des ETP des agents permanents et les hommes 58,41%.

En 2019, les femmes représentent 41,21% des agents permanents de l'établissement et les hommes 58,79%. En termes d'ETP, les femmes représentent 44,31 % des ETP des agents permanents et les hommes 55,69%.

Entre 2017 et 2019, la représentation des femmes passe de 38,30% à 41,21%. Cette augmentation s'exprime également en ETP qui passe de 42,13% à 44,31%. Les hommes restent majoritaires quelle que soit l'année.

II. Les enseignants dits permanents

La population enseignante se compose d'enseignants aux statuts divers :

- des enseignants dits permanents, titulaires ou contractuels de l'état (Titre 2 : maîtres de conférence, professeurs, maîtres de conférence associés) ou contractuels de l'établissement (Titre 3 : enseignants en CDD ou en CDI) ;
- des intervenants ponctuels engagés par lettres d'engagement pour des missions courtes de types TD (Travaux Dirigés), conférences ou jurys.

Cette présente partie vise à expliciter les évolutions des populations des enseignants dits permanents en comparant les chiffres de répartition entre T2 et T3 et entre chaque année.

Cette réflexion se base sur cette répartition en termes de personnes physiques et d'ETP :

| PERSONNES PHYSIQUES | 2017 | 2018 | 2019 |
|----------------------------|-------|-------|-------|
| Enseignants T2 | 122 | 121 | 128 |
| Enseignants T3 (CDD + CDI) | 125 | 117 | 132 |
| ETP | 2017 | 2018 | 2019 |
| Enseignants T2 | 110 | 110 | 114 |
| Enseignants T3 (CDD + CDI) | 53,24 | 52,29 | 59,38 |

Figure 7 : ENSEIGNANTS T2-T3 2017-2019

En 2017, le nombre d'enseignants permanents atteint 247 personnes et représente donc 75,07% des agents permanents de l'établissement. En 2018, ce nombre atteint 238 et représente alors 73% des agents permanents de l'établissement et enfin, en 2019, le nombre global d'enseignants atteint 260 et représente 75% des agents permanents de l'établissement.

En termes d'ETP, la proportion des enseignants représente en 2017, 67,98 % des ETP des agents permanents de l'établissement avec un total de 161,24 ETP ; en 2018, 66,8 % des agents permanents de l'établissement avec 162,29 ETP et en 2019, 69,5% des ETP des agents permanents avec 173,38 ETP.

1. Les enseignants T2

Les enseignants T2 se composent de titulaires et de contractuels de l'état.

a. Les effectifs

La part des enseignants T2 correspond en 2017 à 49,39% des effectifs des enseignants permanents et à 37,08% des agents permanents. En 2018, cette part correspond à 50,84% des effectifs des enseignants permanents et à 37,12% des agents permanents. En 2019, elle correspond à 49,23 % des effectifs des enseignants permanents et à 36,99% des agents permanents.

En termes d'ETP cette part correspond, quant à elle, en 2017, à 67,38% des ETP des enseignants permanents et 45,81 % des ETP des agents permanents, en 2018, à 67,77 % des ETP des enseignants permanents et 45,27 % des ETP des agents permanents et, en 2019 à 65,75 % des ETP des enseignants permanents et 45,68 % des ETP des agents permanents.

Les enseignants T2 se répartissent entre des titulaires, maîtres de conférence et professeurs et des contractuels de l'état, maîtres de conférence associés.

En 2017, parmi les 122 enseignants T2, 36 sont des contractuels de l'état (maîtres de conférence associés), 82 sont des titulaires, 4 sont des stagiaires de l'état, 73 sont des maîtres de conférence et 13 sont des professeurs. Les maîtres de conférence associés représentent donc 29,51% des enseignants T2. Les maîtres de conférence représentent 59,84% des enseignants T2 et les professeurs, 10,65%.

Les 13 professeurs assument des postes à plein temps. Deux des maîtres de conférence sont engagés à mi-temps, les 71 autres assument des postes à plein temps. Parmi les 36 maîtres de conférence associés, 22 œuvrent à mi-temps et 14 œuvrent à plein temps.

En termes d'ETP, ces effectifs correspondent à 110 ETP T2 dont 25 ETP de maîtres de conférence associés, 72 ETP de maîtres de conférence et 13 ETP de professeurs.

En 2018, parmi les 121 enseignants T2, 39 sont des contractuels de l'état (maîtres de conférence associés), 81 sont des titulaires, 1 est stagiaire de l'état, 70 sont des maîtres de conférence et 12 sont des professeurs. Les maîtres de conférence associés représentent donc 32,23% des enseignants T2. Les maîtres de conférence représentent 57,85% des enseignants T2 et les professeurs, 9,92%.

Les 12 professeurs assument des postes à plein temps. Deux des maîtres de conférence sont engagés à mi-temps, les 68 autres assument des postes à plein temps. Parmi les 39 maîtres de conférence associés, 20 œuvrent à mi-temps et 19 œuvrent à plein temps.

En termes d'ETP, ces effectifs correspondent à 110 ETP T2 dont 29 ETP de maîtres de conférence associés, 69 ETP de maîtres de conférence et 12 ETP de professeurs.

En 2019, parmi les 129 enseignants T2, 48 sont des contractuels de l'état (maîtres de conférence associés), 80 sont des titulaires, 1 est stagiaire de l'état, 67 sont des maîtres de conférence et 14 sont des professeurs. Les maîtres de conférence associés représentent donc 37,21% des enseignants T2. Les maîtres de conférence représentent 51,93% des enseignants T2 et les professeurs, 10,86%.

Les 14 professeurs assument des postes à plein temps. Deux des maîtres de conférence sont engagés à mi-temps, les 67 autres assument des postes à plein temps. Parmi les 48 maîtres de conférence associés, 24 œuvrent à mi-temps et 24 œuvrent à plein temps.

En termes d'ETP, ces effectifs correspondent à 114 ETP T2 dont 34 ETP de maîtres de conférence associés, 66 ETP de maîtres de conférence et 14 ETP de professeurs.

| PERSONNES PHYSIQUES | 2017 | 2018 | 2019 |
|---------------------|------|------|------|
| Enseignants T2 | 122 | 121 | 129 |
| Dont MCFA | 36 | 39 | 48 |
| Dont MCF | 73 | 70 | 67 |
| Dont Professeurs | 13 | 12 | 14 |
| ETP | 2017 | 2018 | 2019 |
| Enseignants T2 | 110 | 110 | 114 |
| Dont MCFA | 25 | 29 | 34 |
| Dont MCF | 72 | 69 | 66 |
| Dont Professeurs | 13 | 12 | 14 |

Figure 8 : ENSEIGNANTS T2 2017-2019

Entre 2017 et 2019, les effectifs ont augmenté de 7 postes au total soit de 4,91 % passant de 122 à 129 personnes. Cet effectif correspond à une augmentation de 4 ETP dont le nombre passe de 110 à 114 entre 2017 et 2019 et dont l'augmentation correspond à 3,6%.

b. Les effectifs par discipline

Les enseignants T2 se répartissent en 6 disciplines : TPCAU¹², VT¹³, SHSA¹⁴, HCA¹⁵, STA¹⁶, ATR¹⁷. Ces 6 disciplines, se déploient en 11 sous-disciplines : TPCAU, VT-UPU, VT-GP, SHSA-SHA, SHSA-SEJ, HCA-HCAT, HCA-HTAFU, STA-OMI, STA-CIMA, ATR-RA et ATR-APV.

¹² Théorie et Pratique de la conception architecturale et urbaine (TPCAU)

¹³ Ville et territoire (VT), Urbanisme et Projet Urbain (UPU), Géographie et Paysage (GP)

¹⁴ Sciences de l'Homme et de la Société pour l'Architecture (SHSA), Sciences Humaines et Sociales (SHS), Sciences Economiques et Juridiques (SEJ)

¹⁵ Histoire et Cultures de l'Architecture (HCA), Histoire des Cultures, des Arts et des techniques (HCAT), Histoire et Théories de l'Architecture et des Formes Urbaines (HTAFU)

¹⁶ Sciences et Techniques pour l'Architecture (STA), Construction, Ingénierie, Maîtrise des Ambiances (CIMA), Outils Mathématiques et Informatiques (OMI)

¹⁷ Arts et Techniques de la Représentations (ATR), Arts Plastiques et Visuels (APV), Représentations de l'Architecture (RA)

| PERSONNES PHYSIQUES | 2017 | 2018 | 2019 |
|---------------------|------|------|------|
| Enseignants T2 | 122 | 121 | 128 |
| Dont MCFA | 36 | 39 | 47 |
| TPCAU | 10 | 12 | 15 |
| VT-UPU | 2 | 2 | 3 |
| VT-GP | 3 | 2 | 3 |
| SHSA-SHS | 4 | 4 | 3 |
| SHSA-SEJ | 0 | 0 | 0 |
| HCA-HCAT | 3 | 3 | 3 |
| HCA-HTAFU | 1 | 1 | 3 |
| STA-OMI | 4 | 3 | 3 |
| STA-CIMA | 4 | 5 | 7 |
| ATR-RA | 1 | 1 | 1 |
| ATR-APV | 4 | 6 | 6 |
| Dont MCF | 73 | 70 | 67 |
| TPCAU | 25 | 24 | 23 |
| VT-UPU | 5 | 5 | 4 |
| VT-GP | 3 | 4 | 4 |
| SHSA-SHS | 5 | 4 | 5 |
| SHSA-SEJ | 1 | 1 | 1 |
| HCA-HCAT | 1 | 1 | 1 |
| HCA-HTAFU | 3 | 3 | 2 |
| STA-OMI | 3 | 3 | 3 |
| STA-CIMA | 12 | 11 | 10 |
| ATR-RA | 0 | 1 | 2 |
| ATR-APV | 15 | 13 | 12 |
| Dont Professeurs | 13 | 12 | 14 |
| TPCAU | 4 | 3 | 4 |
| VT-UPU | 3 | 3 | 3 |
| VT-GP | 1 | 1 | 1 |
| SHSA-SHS | 3 | 3 | 3 |
| SHSA-SEJ | 0 | 0 | 0 |
| HCA-HCAT | 0 | 0 | 0 |
| HCA-HTAFU | 1 | 1 | 2 |
| STA-OMI | 1 | 1 | 1 |
| STA-CIMA | 0 | 0 | 0 |
| ATR-RA | 0 | 0 | 0 |
| ATR-APV | 0 | 0 | 0 |

| P | 2017 | 2018 | 2019 |
|------------------|------|------|------|
| Enseignants T2 | 110 | 110 | 114 |
| Dont MCFA | 25 | 29 | 34 |
| TPCAU | 8,5 | 11 | 14 |
| VT-UPU | 1,5 | 1,5 | 2,5 |
| VT-GP | 1,5 | 1 | 2 |
| SHSA-SHS | 2,5 | 2,5 | 1,5 |
| SHSA-SEJ | 0 | 0 | 0 |
| HCA-HCAT | 2 | 2 | 1,5 |
| HCA-HTAFU | 1 | 1 | 1,5 |
| STA-OMI | 2 | 2 | 2 |
| STA-CIMA | 2,5 | 3,5 | 4,5 |
| ATR-RA | 1 | 1 | 1 |
| ATR-APV | 2,5 | 3,5 | 3,5 |
| Dont MCF | 72 | 69 | 66 |
| TPCAU | 24,5 | 23,5 | 22,5 |
| VT-UPU | 5 | 5 | 4 |
| VT-GP | 3 | 4 | 4 |
| SHSA-SHS | 5 | 4 | 5 |
| SHSA-SEJ | 1 | 1 | 1 |
| HCA-HCAT | 1 | 1 | 1 |
| HCA-HTAFU | 3 | 3 | 2 |
| STA-OMI | 3 | 3 | 3 |
| STA-CIMA | 11,5 | 10,5 | 9,5 |
| ATR-RA | 0 | 1 | 2 |
| ATR-APV | 15 | 13 | 12 |
| Dont Professeurs | 13 | 12 | 14 |
| TPCAU | 4 | 3 | 4 |
| VT-UPU | 3 | 3 | 3 |
| VT-GP | 1 | 1 | 1 |
| SHSA-SHS | 3 | 3 | 3 |
| SHSA-SEJ | 0 | 0 | 0 |
| HCA-HCAT | 0 | 0 | 0 |
| HCA-HTAFU | 1 | 1 | 2 |
| STA-OMI | 1 | 1 | 1 |
| STA-CIMA | 0 | 0 | 0 |
| ATR-RA | 0 | 0 | 0 |
| ATR-APV | 0 | 0 | 0 |

Figure 9 : ENSEIGNANTS T2 PAR DISCIPLINES 2017-2019

TPCAU : Théories et Pratiques de la conception architecturale et urbaine

En 2017, le champ TPCAU comptait en tout 39 enseignants T2 pour un nombre d'ETP correspondant à 37. Ce champ représentait alors 31,96 % des personnes physiques composant les enseignants T2 et 15,79% des enseignants permanents de l'établissement (T2+T3). Ces proportions se traduisent en termes d'ETP par un taux de 33,67% des ETP des enseignants T2 et 22,66 % des ETP des enseignants permanents de l'établissement (T2+T3).

En 2018, ce champ comptait en tout 39 enseignants T2 pour un nombre d'ETP correspondant à 37,5. Il représentait alors 32,23 % des personnes physiques composant les enseignants T2 et 16,38% des enseignants permanents de l'établissement (T2+T3). Ces proportions se traduisent en termes d'ETP par un taux de 34,09% des ETP des enseignants T2 et 23,10 % des ETP des enseignants permanents de l'établissement (T2+T3).

En 2019, ce champ comptait en tout 42 enseignants T2 pour un nombre d'ETP correspondant à 40,5. Il représentait alors 32,81 % des personnes physiques composant les enseignants T2 et 16,15% des enseignants permanents de l'établissement (T2+T3). Ces proportions se traduisent en termes d'ETP par un taux de 35,52% des ETP des enseignants T2 et 23,36 % des ETP des enseignants permanents de l'établissement (T2+T3).

Au global, le nombre de personnes physiques composant ce champ a augmenté de 3 pour une augmentation de 3,5 ETP, soit une augmentation de 9,46 % en termes d'ETP.

Du point de vue de la répartition dans les statuts de MCFA, MCF et Professeur, on constate, entre 2017 et 2019, une augmentation de 5 personnes des MCFA du champ TPCAU, une diminution de 2 personnes des MCF et une stabilité des professeurs. Ces variations correspondent à une augmentation de 5,5 ETP des MCFA du champ, de 2 ETP des MCF et une stabilité des ETP des professeurs du champ.

VT : Villes et Territoires / Urbanisme et Projet Urbain (UPU) – Géographie et Paysage (GP)

En 2017, le champ VT comptait en tout 17 (10 VT-UPU, 7 VT-GP) enseignants T2 pour un nombre d'ETP correspondant à 15 (9,5 ETP VT-UPU, 5,5 ETP VT-GP). Ce champ représentait alors 13,93 % des personnes physiques composant les enseignants T2 et 6,88% des enseignants permanents de l'établissement (T2+T3). Ces proportions se traduisent en termes d'ETP par un taux de 13,63% des ETP des enseignants T2 et 9,18 % des ETP des enseignants permanents de l'établissement (T2+T3).

En 2018, ce champ comptait en tout 17 (10 VT-UPU, 7 VT-GP) enseignants T2 pour un nombre d'ETP correspondant à 15,5 (9,5 ETP VT-UPU, 6 ETP VT-GP). Il représentait alors 14,09 % des personnes physiques composant les enseignants T2 et 7,14% des enseignants permanents de l'établissement (T2+T3). Ces proportions se traduisent en termes d'ETP par un taux de 14,09% des ETP des enseignants T2 et 9,5 % des ETP des enseignants permanents de l'établissement (T2+T3).

En 2019, ce champ comptait en tout 18 (10 VT-UPU, 8 VT-GP) enseignants T2 pour un nombre d'ETP correspondant à 16,5 (9,5 ETP VT-UPU, 7 ETP VT-GP). Il représentait alors 14,06 % des personnes physiques composant les enseignants T2 et 6,92 % des enseignants permanents de l'établissement (T2+T3). Ces proportions se traduisent en termes d'ETP par un taux de 14,47 % des ETP des enseignants T2 et 9,5 % des ETP des enseignants permanents de l'établissement (T2+T3).

Au global, le nombre de personnes physiques composant ce champ a augmenté de 1 (VT-GP) pour une augmentation de 1,5 ETP (VT-GP), soit une augmentation de 9,67 % en termes d'ETP.

Du point de vue de la répartition dans les statuts de MCFA, MCF et Professeur, on constate, entre 2017 et 2019, une augmentation de 1 personne des MCFA du champ VT (VT-UPU), une stabilité des MCF mais une diminution d'un MCF-UPU au profit d'un MCF-GP et une stabilité des professeurs. Ces variations correspondent à une augmentation de 1,5 ETP des MCFA du champ (1 VT-UPU, 0,5 VT-GP), une diminution de 1 ETP des MCF VT-UPU et à une augmentation d'1 ETP des MCF VT-GP ainsi qu'à une stabilité des ETP des professeurs du champ.

SHSA : Sciences de l'Homme et de la Société pour l'Architecture / Sciences Humaines et Sociales (SHS)- Sciences économiques et juridiques (SEJ)

En 2017, le champ SHSA comptait en tout 13 (12 SHSA-SHS, 1 SHSA-SEJ) enseignants T2 pour un nombre d'ETP correspondant à 11,5 (10,5 SHSA-SHS, 1 SHSA-SEJ). Ce champ représentait alors 10,65 % des personnes physiques composant les enseignants T2 et 5,26 % des enseignants permanents de l'établissement (T2+T3). Ces proportions se traduisent en termes d'ETP par un taux de 10,45% des ETP des enseignants T2 et 7,04 % des ETP des enseignants permanents de l'établissement (T2+T3).

En 2018, ce champ comptait en tout 12 (11 SHSA-SHS, 1 SHSA-SEJ) enseignants T2 pour un nombre d'ETP correspondant à 10,5 (9,5 SHSA-SHS, 1 SHSA-SEJ). Il représentait alors 9,91 % des personnes physiques composant les enseignants T2 et 5,04% des enseignants permanents de l'établissement (T2+T3). Ces proportions se traduisent en termes d'ETP par un taux de 9,54% des ETP des enseignants T2 et 6,46 % des ETP des enseignants permanents de l'établissement (T2+T3).

En 2019, ce champ comptait en tout 12 (11 SHSA-SHS, 1 SHSA-SEJ) enseignants T2 pour un nombre d'ETP correspondant à 10,5 (9,5 SHSA-SHS, 1 SHSA-SEJ). Il représentait alors 9,37 % des personnes physiques composant les enseignants T2 et 4,61 % des enseignants permanents de l'établissement (T2+T3). Ces proportions se traduisent en termes d'ETP par un taux de 9,21 % des ETP des enseignants T2 et 6,05 % des ETP des enseignants permanents de l'établissement (T2+T3).

Au global, le nombre de personnes physiques composant ce champ a diminué de 1 (SHSA-SHS) soit une diminution de 8,69 % en termes d'ETP.

Du point de vue de la répartition dans les statuts de MCFA, MCF et Professeur, on constate, entre 2017 et 2019, une diminution de 1 personne des MCFA du champ SHSA en SHS, une stabilité des MCF et une stabilité des professeurs. Ces variations correspondent à une diminution de 1 ETP des MCFA du champ (SHSA-SHS) et une stabilité des ETP des MCF et professeurs du champ.

HCA : Histoire et Cultures de l'Architecture/ Histoire des Cultures, des Arts et des Techniques (HCA) – Histoires et Théories de l'Architecture et des Formes Urbaines (HTAFU)

En 2017, le champ HCA comptait en tout 9 (4 HCA-HCAT, 5 HCA-HTAFU) enseignants T2 pour un nombre d'ETP correspondant à 8 (3 HCA-HCAT, 5 HCA-HTAFU). Ce champ représentait alors 7,37 % des personnes physiques composant les enseignants T2 et 3,64 % des enseignants permanents de l'établissement (T2+T3). Ces proportions se traduisent en termes d'ETP par un taux de 7,27 % des ETP des enseignants T2 et 4,90 % des ETP des enseignants permanents de l'établissement (T2+T3).

En 2018, ce champ comptait en tout 9 (4 HCA-HCAT, 5 HCA-HTAFU) enseignants T2 pour un nombre d'ETP correspondant à 8 (3 HCA-HCAT, 5 HCA-HTAFU) . Il représentait alors 7,43 % des personnes physiques composant les enseignants T2 et 3,78% des enseignants permanents de l'établissement (T2+T3). Ces proportions se traduisent en termes d'ETP par un taux de 7,27 % des ETP des enseignants T2 et 4,92 % des ETP des enseignants permanents de l'établissement (T2+T3).

En 2019, ce champ comptait en tout 11 (4 HCA-HCAT, 7 HCA-HTAFU) enseignants T2 pour un nombre d'ETP correspondant à 8 (2,5 HCA-HCAT, 5,5 HCA-HTAFU). Il représentait alors 8,59 % des personnes physiques composant les enseignants T2 et 4,23 % des enseignants permanents de l'établissement (T2+T3). Ces proportions se traduisent en termes d'ETP par un taux de 7,01 % des ETP des enseignants T2 et 4,61 % des ETP des enseignants permanents de l'établissement (T2+T3).

Au global, le nombre de personnes physiques composant ce champ a augmenté de 2 (HCA-HTAFU) mais le nombre d'ETP, au global, n'a pas changé. La répartition entre les sous-champs a évolué avec une réduction de 0,5 ETP en HCA-HCAT et une augmentation de 0,5 ETP en HCA-HTAFU.

Du point de vue de la répartition dans les statuts de MCFA, MCF et Professeur, on constate, entre 2017 et 2019, une augmentation de 2 personnes des MCFA du champ (HCA-HTAFU), une diminution de 1 personne des MCF (HCA-HTAFU) et une augmentation d'un professeur (HCA-HTAFU). Ces variations correspondent à une stabilité des ETP des MCFA avec un équilibre entre les deux sous-champs, à une diminution de 1 ETP des MCF (HCA-HTAFU) et à une augmentation de 1 ETP des professeurs (HCA-HTAFU).

STA : Sciences et Techniques pour l'Architecture : Construction, Ingénierie, Maîtrise de Ambiances (CIMA) – Outils mathématiques et informatiques (OMI)

En 2017, le champ STA comptait en tout 24 (8 STA-OMI, 16 STA-CIMA) enseignants T2 pour un nombre d'ETP correspondant à 20 (6 STA-OMI, 14 STA-CIMA). Ce champ représentait alors 19,67 % des personnes physiques composant les enseignants T2 et 9,71 % des enseignants permanents de l'établissement (T2+T3). Ces proportions se traduisent en termes d'ETP par un taux de 18,18 % des ETP des enseignants T2 et 12,25 % des ETP des enseignants permanents de l'établissement (T2+T3).

En 2018, ce champ comptait en tout 23 (7 STA-OMI, 16 STA-CIMA) enseignants T2 pour un nombre d'ETP correspondant à 20 (6 STA-OMI, 14 STA-CIMA). Il représentait alors 19 % des personnes physiques composant les enseignants T2 et 9,6 % des enseignants permanents de l'établissement (T2+T3). Ces proportions se traduisent en termes d'ETP par un taux de 18,18 % des ETP des enseignants T2 et 12,32 % des ETP des enseignants permanents de l'établissement (T2+T3).

En 2019, ce champ comptait en tout 24 (7 STA-OMI, 17 STA-CIMA) enseignants T2 pour un nombre d'ETP correspondant à 20 (6 STA-OMI, 14 STA-CIMA). Il représentait alors 18,75 % des personnes physiques composant les enseignants T2 et 9,23 % des enseignants permanents de l'établissement (T2+T3). Ces proportions se traduisent en termes d'ETP par un taux de 17,5 % des ETP des enseignants T2 et 11,53 % des ETP des enseignants permanents de l'établissement (T2+T3).

Au global, le nombre de personnes physiques composant ce champ est resté stable mais le sous-champ STA-OMI a été réduit d'une personne au profit du sous-champ STA-CIMA. Le nombre d'ETP, quant à lui n'a pas changé.

Du point de vue de la répartition dans les statuts de MCFA, MCF et Professeur, on constate, entre 2017 et 2019, une augmentation de 2 personnes des MCFA du champ (1 de moins en STA-OMI et 3 de plus en STA-CIMA), une diminution de 2 personnes des MCF (STA-CIMA) et une stabilité de nombre de professeur. Ces variations correspondent à une augmentation de 2 ETP des MCFA (STA-CIMA), une diminution de 2 ETP des MCF (STA-CIMA) et à une stabilité des ETP des professeurs.

ATR : Arts et Techniques de la Représentation / Arts Plastiques et Visuels (APV) – Représentations de l'Architecture (RA)

En 2017, le champ ATR comptait en tout 20 (1 ATR-RA, 19 ATR-APV) enseignants T2 pour un nombre d'ETP correspondant à 18,5 (1 ATR-RA, 17,5 ATR-APV). Ce champ représentait alors 16,39 % des personnes physiques composant les enseignants T2 et 8,09 % des enseignants permanents de l'établissement (T2+T3). Ces proportions se traduisent en termes d'ETP par un taux de 16,81 % des ETP des enseignants T2 et 11,33 % des ETP des enseignants permanents de l'établissement (T2+T3).

En 2018, ce champ comptait en tout 21 (2 ATR-RA, 19 ATR-APV) enseignants T2 pour un nombre d'ETP correspondant à 18,5 (2 ATR-RA, 16,5 ATR-APV). Il représentait alors 17,35 % des personnes physiques composant les enseignants T2 et 8,82 % des enseignants permanents de l'établissement (T2+T3). Ces proportions se traduisent en termes d'ETP par un taux de 16,81 % des ETP des enseignants T2 et 11,39 % des ETP des enseignants permanents de l'établissement (T2+T3).

En 2019, ce champ comptait en tout 21 (3 ATR-RA, 18 ATR-APV) enseignants T2 pour un nombre d'ETP correspondant à 18,5 (3 ATR-RA, 15,5 ATR-APV). Il représentait alors 16,40 % des personnes physiques composant les enseignants T2 et 8,07 % des enseignants permanents de l'établissement (T2+T3). Ces proportions se traduisent en termes d'ETP par un taux de 16,22 % des ETP des enseignants T2 et 10,67 % des ETP des enseignants permanents de l'établissement (T2+T3).

Au global, le nombre de personnes physiques composant ce champ a augmenté d'une personne avec une répartition qui a évolué entre les enseignants du sous champ ATR-RA qui sont passés de 1 à 3 et les enseignants du sous-champ ATR-APV qui sont passés de 19 à 18. Le nombre d'ETP, quant à lui, n'a pas changé bien que le nombre d'ETP du sous-champ ATR-RA soit passé de 1 à 3 et celui du sous-champ ATR-APV de 17,5 à 15,5.

Du point de vue de la répartition dans les statuts de MCFA, MCF et Professeur, on constate, entre 2017 et 2019, une augmentation de 2 personnes des MCFA du champ (ATR-APV), une diminution de 1 personne des MCF (2 de plus en ATR-RA et 3 de moins en ATR-APV) et une stabilité de nombre de

professeur. Ces variations correspondent à une augmentation de 1 ETP des MCFA (STA-CIMA), une diminution de 1 ETP des MCF (2 de plus en ATR-RA et 3 de moins en ATR-APV) et à une stabilité des ETP des professeurs.

c. Les mouvements par discipline

En 2017, des mouvements ont eu lieu au sein des différents statuts (MCFA, MCF et Professeurs) et dans différents champs.

En termes de personnes physiques, on compte 14 enseignants sortants dont 3 changements de statut, 2 départs à la retraite, 1 nouvelle disponibilité et 1 départ pour mutation. Sur les 36 MCFA, 20 maîtres de conférence associés ont été renouvelés dont 8 pour les décharges d'enseignement pour recherche¹⁸. 14 nouveaux enseignants ont été recrutés.

En termes d'ETP, ces mouvements correspondent à 12 ETP pour les enseignants sortants, à 6 ETP pour les maîtres de conférences renouvelés dont 5 ETP pour les décharges et à 10 ETP pour les nouveaux enseignants recrutés.

TPCAU : Théories et Pratiques de la conception architecturale et urbaine

Au sein du champ TPCAU, deux postes ont été mis au concours en 2017. Un poste de MCF correspondant à un départ à la retraite et un poste de professeur correspondant à la mise au concours d'un poste de MCFA. Le recrutement du MCF correspond donc au départ à la retraite d'un MCF et le recrutement du professeur correspond au départ d'un MCFA et à la requalification du poste de professeur qui avait été libéré l'année d'avant. Ces mouvements correspondent à 2 ETP.

Au niveau des postes de MCFA, la fin de contrat d'un MCFA a conduit à rouvrir le poste au concours de recrutement des MCFA. Ce poste remplace un enseignant en disponibilité de longue durée. Ces mouvements concernent 1 ETP. Par ailleurs, une nouvelle disponibilité a conduit à recruter un nouveau MCF. Ces mouvements concernent 1 ETP.

Enfin, un renouvellement de 2 MCFA à mi-temps pour assurer des enseignements de décharge et le recrutement d'un nouveau MCFA à mi-temps pour des missions de même nature, ont eu lieu dans ce champ. Ce renouvellement correspond à 1 ETP et le recrutement d'un nouvel MCFA par création, à 0,5 ETP.

VT : Villes et Territoires / Urbanisme et Projet Urbain (UPU) – Géographie et Paysage (GP)

Au sein du champ VT, un poste de MCFA en VT-GP a été mis au concours en 2017. Le recrutement d'un MCF correspond donc au départ d'un MCFA. Ces mouvements correspondent à 1 ETP.

Au niveau des postes de MCFA, ½ poste en VT-GP a été mis au concours de recrutement des MCFA suite à la fin d'un contrat. Ces mouvements d'un MCFA sortant pour un MCFA entrant correspondent à 0,5 ETP. Par ailleurs, ½ poste en VT-GP dit de décharge a été renouvelé sans changement de l'enseignant et 2 ½ postes en VT-UPU dits de décharge ont été renouvelés avec changement d'enseignants. Ces derniers mouvements correspondent à 1 ETP.

SHSA : Sciences de l'Homme et de la Société pour l'Architecture / Sciences Humaines et Sociales (SHS)- Sciences économiques et juridiques (SEJ)

Au sein du champ SHSA, un poste de professeur a été mis au concours en SHS. Ce poste a été pourvu par un MCF de ce même champ de l'établissement. Le champ bénéficie d'un poste de professeur en plus, en remplacement d'un poste de MCF. Ce changement correspond à 1 ETP.

Du point de vue des postes de MCFA, 2 ½ postes dits de décharge en SHS ont été renouvelés sans changement d'enseignant et 2 ½ postes dits de décharge en SHS ont été créés pour de nouveaux arrivants. Cette création correspond à 1 ETP et le renouvellement sans incidence à 1 ETP également.

¹⁸ En 2017, les enseignants recrutés pour remplacer les heures des enseignants titulaires déchargés de certaines de leurs heures d'enseignement au profit d'activités de recherche, bénéficiaient d'un statut de maître-assistant 6-4.

HCA : Histoire et Cultures de l'Architecture/ Histoire des Cultures, des Arts et des Techniques (HCA) – Histoires et Théories de l'Architecture et des Formes Urbaines (HTAFU)

Au sein du champ HCA, le départ d'un professeur du sous-champ HCAT a donné lieu au recrutement de deux MCFA embauchés à mi-temps. Ces mouvements concernent 1 ETP.

2 ½ postes de MCFA dits de décharge ont été renouvelés sans changement d'enseignants (un en HCA-HCAT et un en HCA-HTAFU). Par ailleurs, 1 nouveau ½ poste en HCA-HCAT a été créé pour le recrutement d'un nouveau MCFA dits de décharge qui fut in fine confié à un des MCFA HCA-HCAT déjà embauché à mi-temps. Ces mouvements concernent 1,5 ETP.

STA : Sciences et Techniques pour l'Architecture : Construction, Ingénierie, Maîtrise de Ambiances (CIMA) – Outils mathématiques et informatiques (OMI)

Au sein du champ STA, un poste du sous-champ STA-OMI a été mis au concours. Le recrutement d'un nouveau MCF remplace deux MCFA à mi-temps. Ces mouvements concernent 1 ETP. Par ailleurs, un MCFA STA-OMI à mi-temps a été renouvelé ainsi qu'un autre MCFA dit de décharge à mi-temps. Ces renouvellements concernent 1 ETP.

En STA-CIMA, le départ à la retraite d'un enseignant a donné lieu au recrutement de 2 MCFA à mi-temps. Ce mouvement concerne 1 ETP. Par ailleurs, la fin de contrat d'un MCFA a donné lieu à un nouveau recrutement sur ½ poste et un autre MCFA à mi-temps a été renouvelé pour remplacer un enseignant en disponibilité. Ces mouvements concernent 1 ETP.

ATR : Arts et Techniques de la Représentation / Arts Plastiques et Visuels (APV) – Représentations de l'Architecture (RA)

Dans le champ ATR, un poste de MCF en ATR-RA a été mis au concours en remplacement d'un MCFA. Ce mouvement concerne 1 ETP.

En ATR-APV, ½ poste de MCFA a été réaffecté à un nouvel enseignant suite à la démission de l'enseignant en poste. Ce mouvement concerne 0,5 ETP.

En 2018, des mouvements ont eu lieu au sein des différents statuts (MCFA, MCF et Professeurs) et dans différents champs.

En termes de personnes physiques, on compte 11 enseignants sortants dont 2 pour raison de santé, 2 départs à la retraite et 1 nouvelle disponibilité. Sur les 39 MCFA, 12 nouveaux maîtres de conférence associés ont été intégrés dont 2 pour les décharges d'enseignement pour recherche¹⁹. 1 nouveau MCF a par ailleurs été recruté par voie de mutation.

En termes d'ETP, ces mouvements correspondent à 8 ETP pour les enseignants sortants, à 7 ETP pour les nouveaux maîtres de conférences recrutés et à 1 ETP pour le nouveau MCF.

TPCAU : Théories et Pratiques de la conception architecturale et urbaine

Au sein du champ TPCAU, deux postes de MCFA ont été ouverts suite au départ d'un MCF et d'un professeur.

Ces mouvements correspondent à 2 ETP.

VT : Villes et Territoires / Urbanisme et Projet Urbain (UPU) – Géographie et Paysage (GP)

Au sein du champ VT, un ½ poste de MCFA en VT-GP a fait l'objet d'un nouveau recrutement suite à la démission de l'enseignant en poste.

Ce mouvement correspond à 0,5 ETP.

¹⁹ En 2018, les enseignants recrutés pour remplacer les heures des enseignants titulaires déchargés de certaines de leurs heures d'enseignement au profit d'activités de recherche, bénéficiaient d'un statut de maître de conférence associé.

SHSA : Sciences de l'Homme et de la Société pour l'Architecture / Sciences Humaines et Sociales (SHS)- Sciences économiques et juridiques (SEJ)

Au sein du champ SHSA, un ½ poste de MCFA dit de décharge en SHSA-SHS a fait l'objet d'un nouveau recrutement suite à la démission de l'enseignant en poste.

Ce changement correspond à 0,5 ETP.

HCA : Histoire et Cultures de l'Architecture/ Histoire des Cultures, des Arts et des Techniques (HCA) – Histoires et Théories de l'Architecture et des Formes Urbaines (HTAFU)

Au sein du champ HCA, un ½ poste de MCFA dit de décharge en HCA-HCAT a fait l'objet d'un nouveau recrutement suite à la démission de l'enseignant en poste. Par ailleurs, un ½ poste de MCFA en HCA-HCAT a fait l'objet du même traitement.

Ces mouvements correspondent à 1 ETP.

STA : Sciences et Techniques pour l'Architecture : Construction, Ingénierie, Maîtrise de Ambiances (CIMA) – Outils mathématiques et informatiques (OMI)

Au sein du champ STA, deux 1/2 postes de MCFA du sous-champ STA-OMI ont fait l'objet de deux nouveaux recrutements suite à la démission des deux enseignants en poste.

Par ailleurs, le départ à la retraite d'un MCF du sous-champ STA-CIMA a conduit au recrutement de deux MCFA à mi-temps.

Ces mouvements correspondent à 2 ETP (1 pour chaque sous-champ).

ATR : Arts et Techniques de la Représentation / Arts Plastiques et Visuels (APV) – Représentations de l'Architecture (RA)

Dans le champ ATR, un poste de MCF en ATR-APV a été mis au concours en remplacement d'un MCF. Ce mouvement concerne 1 ETP.

Par ailleurs deux MCFA à mi-temps ont été recrutés pour remplacer un MCF en disponibilité.

Ces mouvements correspondent à 2 ETP.

En 2019, des mouvements ont eu lieu au sein des différents statuts (MCFA, MCF et Professeurs) et dans différents champs.

En termes de personnes physiques, on compte 16 enseignants sortants dont 7 départs à la retraite et 1 mutation, 3 changements de statut et la mise au concours d'un poste de MCFA. Sur les 47 MCFA, 15 nouveaux maîtres de conférence associés ont été intégrés dont 4 pour les décharges d'enseignement pour recherche²⁰. 6 MCF ainsi que 2 professeurs ont été recrutés.

En termes d'ETP, ces mouvements correspondent à 14 ETP pour les enseignants sortants, à 10 ETP pour les nouveaux maîtres de conférences recrutés et à 6 ETP pour les nouveaux MCF et 2 ETP pour les nouveaux professeurs.

TPCAU : Théories et Pratiques de la conception architecturale et urbaine

Au sein du champ TPCAU, trois postes de MCF et deux postes de professeur ont été mis au concours. Ces recrutements ont permis de remplacer des enseignants contractuels (2 ETP) de l'établissement et un MCF partant à la retraite. Le poste de professeur correspond par ailleurs à une création de poste et augmente donc l'effectif. Ces mouvements correspondent à 4 ETP.

²⁰ En 2018, les enseignants recrutés pour remplacer les heures des enseignants titulaires déchargés de certaines de leurs heures d'enseignement au profit d'activités de recherche, bénéficiaient d'un statut de maître de conférence associé.

Au niveau des MCFA, 4 recrutements ont eu lieu en vue de remplacer trois départs à la retraite et la libération d'un des postes par un enseignant qui a changé de statut au sein de l'établissement en réussissant le concours. Ces mouvements correspondent à 4 ETP.

Enfin, un ½ poste de MCFA dit de décharge a changé d'enseignant pour 0,5 ETP.

VT : Villes et Territoires / Urbanisme et Projet Urbain (UPU) – Géographie et Paysage (GP)

Au sein du champ VT, un ½ poste de MCFA en VT-GP a fait l'objet d'un nouveau recrutement suite au changement de statut d'un enseignant. Ce mouvement correspond à 0,5 ETP.

Un poste de MCFA en VT-UPU a été ouvert pour un nouvel enseignement suite au changement du statut d'un MCF. Ces mouvements correspondent à 1 ETP.

SHSA : Sciences de l'Homme et de la Société pour l'Architecture / Sciences Humaines et Sociales (SHS)- Sciences économiques et juridiques (SEJ)

Au sein du champ SHSA, un poste de MCF en SHSA-SHS a été mis en concours en remplacement d'enseignants contractuels. Ce poste correspond à un ETP de transfert T3-T2.

Par ailleurs, un ½ poste de MCFA dit de décharge a été remplacé suite à la démission de l'enseignant en poste. Ces mouvements concernent 0,5 ETP.

HCA : Histoire et Cultures de l'Architecture/ Histoire des Cultures, des Arts et des Techniques (HCA) – Histoires et Théories de l'Architecture et des Formes Urbaines (HTAFU)

Au sein du champ HCA, un poste de MCF-HCAT a fait l'objet d'un nouveau recrutement en remplacement d'un enseignant partant à la retraite. Par ailleurs, un nouveau Professeur en HCA-HTAFU a été recruté en remplacement de deux MCFA à mi-temps. Ces mouvements correspondent à 2 ETP.

Du point de vue des MCFA, deux nouveaux enseignants à mi-temps ont été recrutés en remplacement d'un MCF parti en mutation. Un nouvel MCFA à mi-temps a remplacé un MCFA parti dans un autre établissement et 2 MCFA dits de décharge ont été recrutés à mi-temps en remplacement de deux enseignants partis vers d'autres postes. Ces mouvements correspondent à 2,5 ETP.

STA : Sciences et Techniques pour l'Architecture : Construction, Ingénierie, Maîtrise de Ambiances (CIMA) – Outils mathématiques et informatiques (OMI)

Au sein du champ STA, deux 1/2 postes de MCFA du sous-champ STA-CIMA ont fait l'objet de deux nouveaux recrutements suite au départ à la retraite d'un MCF.

Ces mouvements correspondent à 1 ETP.

ATR : Arts et Techniques de la Représentation / Arts Plastiques et Visuels (APV) – Représentations de l'Architecture (RA)

Dans le champ ATR, un poste de MCF en ATR-RA a été mis au concours en remplacement d'un MCF. Ces mouvements concernent 1 ETP.

d. La parité par discipline F/H

En 2017, les femmes représentent 40,16% des effectifs des enseignants T2 tandis que les hommes représentent 59,84%. En termes d'ETP, cette proportion correspond à 38% de femmes et 62% d'hommes.

Cette proportion varie en fonction des disciplines.

En TPCA, les femmes représentent, au global, 23,07% des enseignants T2 du champ (avec 9 femmes et 30 hommes). Les hommes représentent donc 76,96% des enseignants T2 du champ. En termes d'ETP, ces proportions représentent 20,27% de femmes et 79,73 % d'hommes.

En ATR, les femmes représentent, au global, 45% des enseignants T2 du champ (avec 9 femmes et 11 hommes). Les hommes représentent donc 55% des enseignants T2 du champ. En termes d'ETP, ces proportions représentent 45,94% de femmes et 54,06% d'hommes.

En HCA, les femmes représentent, au global, 80% des enseignants T2 du champ (avec 8 femmes et 2 hommes). Les hommes représentent donc 20% des enseignants T2 du champ. En termes d'ETP, ces proportions représentent 77,77% de femmes et 22,22% d'hommes.

En STA, les femmes représentent, au global, 20,83% des enseignants T2 du champ (avec 5 femmes et 19 hommes). Les hommes représentent donc 79,17% des enseignants T2 du champ. En termes d'ETP, ces proportions représentent 20% de femmes et 80% d'hommes.

En VT, les femmes représentent, au global, 52,94% des enseignants T2 du champ (avec 9 femmes et 8 hommes). Les hommes représentent donc 47,06% des enseignants T2 du champ. En termes d'ETP, ces proportions représentent 46,66% de femmes et 53,33% d'hommes.

En SHSA, les femmes représentent, au global, 75% des enseignants T2 du champ (9 femmes et 3 hommes). Les hommes représentent donc 25% des enseignants T2 du champ. En termes d'ETP, ces proportions représentent 76,19% de femmes et 23,81% d'hommes.

2017

| T2 | FEMMES | | | | | | HOMMES | | | | | | TOTAL ETP | TOTAL PP | % PP / CHAMP | % PP / TOTALITE | | |
|---------|--------|----|----------------------|----------------------|-----------------------|------------------|---------------------|------|--------|----------------------|----------------------|-----------------------|-----------|----------|--------------|-----------------|------------------|---------------------|
| | ETP | PP | % PP F / TOTAL LIGNE | % PP F / TOTAL CHAMP | % PP F / TOTALITE H F | % PP F / TOTAL F | % PP F / F DU CHAMP | ETP | PP | % PP H / TOTAL LIGNE | % PP H / TOTAL CHAMP | % PP H / TOTALITE H F | | | | | % PP H / TOTAL H | % PP H / H DU CHAMP |
| MCFA | 13 | 20 | 55,56% | 16,39% | 40,82% | | 12 | 16 | 44,44% | 13,11% | 21,92% | | 25 | 36 | 29,51% | | | |
| TPCAU | 3,5 | 5 | 50,00% | 12,82% | 4,10% | 10,20% | 5,56% | 5 | 5 | 50,00% | 12,82% | 4,10% | 6,85% | 16,67% | 8,5 | 10 | 25,64% | 8,20% |
| ATR | 1,5 | 2 | 40,00% | 10,00% | 1,64% | 4,08% | 22,22% | 2 | 3 | 60,00% | 15,00% | 2,46% | 4,11% | 27,27% | 3,5 | 5 | 25,00% | 4,10% |
| HCA | 3 | 4 | 100,00% | 40,00% | 3,28% | 8,16% | 50,00% | 0 | 0 | 0,00% | 0,00% | 0,00% | | | 3 | 4 | 40,00% | 3,28% |
| STA | 1 | 2 | 25,00% | 8,33% | 1,64% | 4,08% | 40,00% | 3,5 | 6 | 75,00% | 25,00% | 4,92% | 31,58% | | 4,5 | 8 | 33,33% | 6,56% |
| VT | 2 | 4 | 80,00% | 23,53% | 3,28% | 8,16% | 44,44% | 1 | 1 | 20,00% | 5,88% | 0,82% | 1,37% | 12,50% | 3 | 5 | 29,41% | 4,10% |
| SHSA | 2 | 3 | 75,00% | 25,00% | 2,46% | 6,12% | 33,33% | 0,5 | 1 | 25,00% | 8,33% | 0,82% | 1,37% | 33,33% | 2,5 | 4 | 33,33% | 3,28% |
| LANGUES | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | | |
| | | | % MA | | | | | | | % MA | | | | | | | | |
| MCF | 25 | 25 | 34,25% | 20,49% | 51,02% | | 47 | 48 | 65,75% | 39,34% | 65,75% | | 72 | 73 | 59,84% | | | |
| TPCAU | 4 | 4 | 16,00% | 10,26% | 3,28% | 8,16% | 44,44% | 20,5 | 21 | 84,00% | 53,85% | 17,21% | 28,77% | 70,00% | 24,5 | 25 | 64,10% | 20,49% |
| ATR | 7 | 7 | 46,67% | 35,00% | 5,74% | 14,29% | 77,78% | 8 | 8 | 53,33% | 40,00% | 6,56% | 10,96% | 72,73% | 15 | 15 | 75,00% | 12,30% |
| HCA | 2 | 2 | 50,00% | 20,00% | 1,64% | 4,08% | 25,00% | 2 | 2 | 50,00% | 20,00% | 1,64% | 2,74% | 100,00% | 4 | 4 | 40,00% | 3,28% |
| STA | 3 | 3 | 20,00% | 12,50% | 2,46% | 6,12% | 60,00% | 11,5 | 12 | 80,00% | 50,00% | 9,84% | 16,44% | 63,16% | 14,5 | 15 | 62,50% | 12,30% |
| VT | 5 | 5 | 62,50% | 29,41% | 4,10% | 10,20% | 55,56% | 3 | 3 | 37,50% | 17,65% | 2,46% | 4,11% | 37,50% | 8 | 8 | 47,06% | 6,56% |
| SHSA | 4 | 4 | 66,67% | 33,33% | 3,28% | 8,16% | 44,44% | 2 | 2 | 33,33% | 16,67% | 1,64% | 2,74% | 66,67% | 6 | 6 | 50,00% | 4,92% |
| LANGUES | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | | |
| | | | %PROFS | | | | | | | %PROFS | | | | | | | | |
| PROFS | 4 | 4 | 30,77% | 3,28% | 8,16% | | 9 | 9 | 69,23% | 7,38% | 12,33% | | 13 | 13 | 10,66% | | | |
| TPCAU | | | 0,00% | 0,00% | | | | 4 | 4 | 100,00% | 10,26% | 3,28% | 5,48% | 13,33% | 4 | 4 | 10,26% | 3,28% |
| ATR | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | | |
| HCA | 2 | 2 | 100,00% | 20,00% | 1,64% | 4,08% | 25,00% | | | 0,00% | | | | 2 | 2 | 20,00% | 1,64% | |
| STA | | | 0,00% | | | | | 1 | 1 | 100,00% | 4,17% | 0,82% | 1,37% | 5,26% | 1 | 1 | 4,17% | 0,82% |
| VT | | | 0,00% | | | | | 4 | 4 | 100,00% | 23,53% | 3,28% | 5,48% | 50,00% | 4 | 4 | 23,53% | 3,28% |
| SHSA | 2 | 2 | 100,00% | 16,67% | 1,64% | 4,08% | 22,22% | | | 0,00% | | | | 2 | 2 | 16,67% | 1,64% | |
| LANGUES | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | | |
| TOTAL | 42 | 49 | | | 40,16% | | | 68 | 73 | | | 59,84% | | | 110 | 122 | | |

Figure 10 : PARITE DES ENSEIGNANTS T2 PAR DISCIPLINE 2017

En 2018, les femmes représentent 37,19% des effectifs des enseignants T2 tandis que les hommes représentent 62,81%. En termes d'ETP, cette proportion correspond à 35,90% de femmes et 64,10% d'hommes.

Cette proportion varie en fonction des disciplines.

En TPCAU, les femmes représentent, au global, 23,10% des enseignants T2 du champ (avec 9 femmes et 30 hommes). Les hommes représentent donc 76,90% des enseignants T2 du champ. En termes d'ETP, ces proportions représentent 20,30% de femmes et 79,70 % d'hommes.

En ATR, les femmes représentent, au global, 40% des enseignants T2 du champ (avec 8 femmes et 12 hommes). Les hommes représentent donc 60% des enseignants T2 du champ. En termes d'ETP, ces proportions représentent 40% de femmes et 60% d'hommes.

En HCA, les femmes représentent, au global, 66,70% des enseignants T2 du champ (avec 6 femmes et 3 hommes). Les hommes représentent donc 33,30% des enseignants T2 du champ. En termes d'ETP, ces proportions représentent 68,80% de femmes et 31,20% d'hommes.

En STA, les femmes représentent, au global, 16,70% des enseignants T2 du champ (avec 4 femmes et 20 hommes). Les hommes représentent donc 83,30% des enseignants T2 du champ. En termes d'ETP, ces proportions représentent 16,70% de femmes et 83,30% d'hommes.

En VT, les femmes représentent, au global, 52,90% des enseignants T2 du champ (avec 9 femmes et 8 hommes). Les hommes représentent donc 47,10% des enseignants T2 du champ. En termes d'ETP, ces proportions représentent 50% de femmes et 50% d'hommes.

En SHSA, les femmes représentent, au global, 75% des enseignants T2 du champ (9 femmes et 3 hommes). Les hommes représentent donc 25% des enseignants T2 du champ. En termes d'ETP, ces proportions représentent 76,20% de femmes et 23,80% d'hommes.

2018

| T2 | FEMMES | | | | | | | HOMMES | | | | | | | TOTAL ETP | TOTAL PP | % PP / CHAMP | % PP / TOTALITE |
|---------|--------|----|----------------------|----------------------|-----------------------|------------------|---------------------|--------|----|----------------------|----------------------|-----------------------|------------------|---------------------|-----------|----------|--------------|-----------------|
| | ETP | PP | % PP F / TOTAL LIGNE | % PP F / TOTAL CHAMP | % PP F / TOTALITE H F | % PP F / TOTAL F | % PP F / F DU CHAMP | ETP | PP | % PP H / TOTAL LIGNE | % PP H / TOTAL CHAMP | % PP H / TOTALITE H F | % PP H / TOTAL H | % PP H / H DU CHAMP | | | | |
| | | | % MAA | | | | | | | % MAA | | | | | | | | |
| MCFA | 12,5 | 18 | 46,15% | | 14,88% | 40,00% | | 16,5 | 21 | 53,85% | | 17,36% | 27,63% | | 29 | 39 | 32,23% | |
| TPCAU | 3,5 | 5 | 41,67% | 12,82% | 4,13% | 11,11% | 55,56% | 7 | 7 | 58,33% | 17,95% | 5,79% | 9,21% | 23,33% | 10,5 | 12 | 30,77% | |
| ATR | 2 | 3 | 42,86% | 15,00% | 2,48% | 6,67% | 37,50% | 2,5 | 4 | 57,14% | 20,00% | 3,31% | 5,26% | 33,33% | 4,5 | 7 | 35,00% | |
| HCA | 2,5 | 3 | 75,00% | 33,33% | 2,48% | 6,67% | 50,00% | 0,5 | 1 | 25,00% | 11,11% | 0,83% | | | 3 | 4 | 44,44% | |
| STA | 0,5 | 1 | 12,50% | 4,17% | 0,83% | 2,22% | 25,00% | 5 | 7 | 87,50% | 29,17% | 5,79% | 9,21% | 35,00% | 5,5 | 8 | 33,33% | |
| VT | 2 | 3 | 75,00% | 17,65% | 2,48% | 6,67% | 33,33% | 1 | 1 | 25,00% | 5,88% | 0,83% | 1,32% | 12,50% | 3 | 4 | 23,53% | |
| SHSA | 2 | 3 | 75,00% | 25,00% | 2,48% | 6,67% | 33,33% | 0,5 | 1 | 25,00% | 8,33% | 0,83% | 1,32% | 33,33% | 2,5 | 4 | 33,33% | |
| LANGUES | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | | |
| | | | % MA | | | | | | | %MA | | | | | | | | |
| MCF | 23 | 23 | 32,86% | | 19,01% | 51,11% | | 46 | 47 | 67,14% | | 38,84% | 61,84% | | 69 | 70 | 57,85% | |
| TPCAU | 4 | 4 | 16,67% | 10,26% | 3,31% | 8,89% | 44,44% | 19,5 | 20 | 83,33% | 51,28% | 16,53% | 26,32% | 66,67% | 23,5 | 24 | 61,54% | |
| ATR | 5 | 5 | 38,46% | 25,00% | 4,13% | 11,11% | 62,50% | 8 | 8 | 61,54% | 40,00% | 6,61% | 10,53% | 66,67% | 13 | 13 | 65,00% | |
| HCA | 2 | 2 | 50,00% | 22,22% | 1,65% | 4,44% | 33,33% | 2 | 2 | 50,00% | 22,22% | 1,65% | 2,63% | 100,00% | 4 | 4 | 44,44% | |
| STA | 3 | 3 | 20,00% | 12,50% | 2,48% | 6,67% | 75,00% | 11,5 | 12 | 80,00% | 50,00% | 9,92% | 15,79% | 60,00% | 14,5 | 15 | 62,50% | |
| VT | 6 | 6 | 66,67% | 35,29% | 4,96% | 13,33% | 66,67% | 3 | 3 | 33,33% | 17,65% | 2,48% | 3,95% | 37,50% | 9 | 9 | 52,94% | |
| SHSA | 3 | 3 | 60,00% | 25,00% | 2,48% | 6,67% | 33,33% | 2 | 2 | 40,00% | 16,67% | 1,65% | 2,63% | 66,67% | 5 | 5 | 41,67% | |
| LANGUES | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | | |
| | | | %PROFS | | | | | | | %PROFS | | | | | | | | |
| PROFS | 4 | 4 | 33,33% | | 3,31% | 8,89% | | 8 | 8 | 66,67% | | 6,61% | 10,53% | | 12 | 12 | 9,92% | |
| TPCAU | 4 | 4 | 0,00% | 0,00% | | | | 3 | 3 | 100,00% | 7,69% | 2,48% | 3,95% | 10,00% | 3 | 3 | 7,69% | |
| ATR | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | | |
| HCA | 1 | 1 | 100,00% | 11,11% | 0,83% | 2,22% | 16,67% | | | 0,00% | | | | | 1 | 1 | 11,11% | |
| STA | | | 0,00% | | | | | 1 | 1 | 100,00% | 4,17% | 0,83% | 1,32% | 5,00% | 1 | 1 | 4,17% | |
| VT | | | 0,00% | | | | | 4 | 4 | 100,00% | 23,53% | 3,31% | 5,26% | 50,00% | 4 | 4 | 23,53% | |
| SHSA | 3 | 3 | 100,00% | 25,00% | 2,48% | 6,67% | 33,33% | | | 0,00% | | | | 3 | 3 | 25,00% | | |
| LANGUES | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | | | |
| TOTAL | 39,5 | 45 | | | 37,19% | | | 70,5 | 76 | | | 62,81% | | 110 | 121 | | | |

Figure 11 : PARITE DES ENSEIGNANTS T2 PAR DISCIPLINE 2018

En 2019, les femmes représentent 41,41% des effectifs des enseignants T2 tandis que les hommes représentent 58,69%. En termes d'ETP, cette proportion correspond à 35,93% de femmes et 64,07% d'hommes.

Cette proportion varie en fonction des disciplines.

En TPCA, les femmes représentent, au global, 26,19% des enseignants T2 du champ (avec 11 femmes et 31 hommes). Les hommes représentent donc 73,81% des enseignants T2 du champ. En termes d'ETP, ces proportions représentent 25,92% de femmes et 74,07% d'hommes.

En ATR, les femmes représentent, au global, 47,62% des enseignants T2 du champ (avec 10 femmes et 11 hommes). Les hommes représentent donc 52,38% des enseignants T2 du champ. En termes d'ETP, ces proportions représentent 48,64% de femmes et 51,36% d'hommes.

En HCA, les femmes représentent, au global, 72,73% des enseignants T2 du champ (avec 8 femmes et 3 hommes). Les hommes représentent donc 27,27% des enseignants T2 du champ. En termes d'ETP, ces proportions représentent 75% de femmes et 25% d'hommes.

En STA, les femmes représentent, au global, 20,83% des enseignants T2 du champ (avec 5 femmes et 19 hommes). Les hommes représentent donc 79,17% des enseignants T2 du champ. En termes d'ETP, ces proportions représentent 20% de femmes et 80% d'hommes.

En VT, les femmes représentent, au global, 55,55% des enseignants T2 du champ (avec 10 femmes et 8 hommes). Les hommes représentent donc 44,45% des enseignants T2 du champ. En termes d'ETP, ces proportions représentent 51,52% de femmes et 48,48% d'hommes.

En SHSA, les femmes représentent, au global, 75% des enseignants T2 du champ (9 femmes et 3 hommes). Les hommes représentent donc 25% des enseignants T2 du champ. En termes d'ETP, ces proportions représentent 76,19% de femmes et 23,81% d'hommes.

| T2 | FEMMES | | | | | | | HOMMES | | | | | | | TOTAL ETP | TOTAL PP | % PP / CHAMP | % PP / TOTALITE |
|---------|--------|----|----------------------|----------------------|-----------------------|------------------|-------------------|--------|---------|----------------------|----------------------|-----------------------|------------------|-------------------|-----------|----------|--------------|-----------------|
| | ETP | PP | % PP F / TOTAL LIGNE | % PP F / TOTAL CHAMP | % PP F / TOTALITE H F | % PP F / TOTAL F | % PP F / DU CHAMP | ETP | PP | % PP H / TOTAL LIGNE | % PP H / TOTAL CHAMP | % PP H / TOTALITE H F | % PP H / TOTAL H | % PP H / DU CHAMP | | | | |
| MCFA | 14 | 21 | 44,68% | 16,41% | 16,41% | 39,62% | 20 | 26 | 55,32% | 20,31% | 20,31% | 34,67% | 34 | 47 | 36,72% | | | |
| TPCAU | 5,5 | 6 | 40,00% | 14,29% | 4,69% | 11,32% | 8,5 | 9 | 60,00% | 21,43% | 7,03% | 12,00% | 14 | 15 | 35,71% | 11,72% | | |
| ATR | 2 | 3 | 42,86% | 14,29% | 2,34% | 5,66% | 2,5 | 4 | 57,14% | 19,05% | 3,13% | 5,33% | 4,5 | 7 | 33,33% | 5,47% | | |
| HCA | 2 | 4 | 66,67% | 36,36% | 3,13% | 7,55% | 1 | 2 | 33,33% | 18,18% | 1,56% | 2,67% | 3 | 6 | 54,55% | 4,69% | | |
| STA | 1 | 2 | 20,00% | 8,33% | 1,56% | 3,77% | 5,5 | 8 | 80,00% | 33,33% | 6,25% | 10,67% | 6,5 | 10 | 41,67% | 7,81% | | |
| VT | 2,5 | 4 | 66,67% | 22,22% | 3,13% | 7,55% | 2 | 2 | 33,33% | 11,11% | 1,56% | 2,67% | 4,5 | 6 | 33,33% | 4,69% | | |
| SHSA | 1 | 2 | 66,67% | 16,67% | 1,56% | 3,77% | 0,5 | 1 | 33,33% | 8,33% | 0,78% | 1,33% | 1,5 | 3 | 25,00% | 2,34% | | |
| LANGUES | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | | | | |
| | | | % MA | | | | | | %MA | | | | | | | | | |
| MCF | 27 | 27 | 40,30% | 21,09% | 21,09% | 50,94% | 39 | 40 | 59,70% | 31,25% | 31,25% | 53,33% | 66 | 67 | 52,34% | | | |
| TPCAU | 5 | 5 | 21,74% | 11,90% | 3,91% | 9,43% | 17,5 | 18 | 78,26% | 42,86% | 14,06% | 24,00% | 22,5 | 23 | 54,76% | 17,97% | | |
| ATR | 7 | 7 | 50,00% | 33,33% | 5,47% | 13,21% | 7 | 7 | 50,00% | 33,33% | 5,47% | 9,33% | 14 | 14 | 66,67% | 10,94% | | |
| HCA | 2 | 2 | 66,67% | 18,18% | 1,56% | 3,77% | 1 | 1 | 33,33% | 9,09% | 0,78% | 1,33% | 3 | 3 | 27,27% | 2,34% | | |
| STA | 3 | 3 | 23,08% | 12,50% | 2,34% | 5,66% | 9,5 | 10 | 76,92% | 41,67% | 7,81% | 13,33% | 12,5 | 13 | 54,17% | 10,16% | | |
| VT | 6 | 6 | 75,00% | 33,33% | 4,69% | 11,32% | 2 | 2 | 25,00% | 11,11% | 1,56% | 2,67% | 8 | 8 | 44,44% | 6,25% | | |
| SHSA | 4 | 4 | 66,67% | 33,33% | 3,13% | 7,55% | 2 | 2 | 33,33% | 16,67% | 1,56% | 2,67% | 6 | 6 | 50,00% | 4,69% | | |
| LANGUES | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | | | | |
| | | | %PROFS | | | | | | %PROFS | | | | | | | | | |
| PROFS | 5 | 5 | 35,71% | 3,91% | 3,91% | 9,43% | 9 | 9 | 64,29% | 7,03% | 7,03% | 12,00% | 14 | 14 | 10,94% | | | |
| TPCAU | | | 0,00% | 0,00% | | | 4 | 4 | 100,00% | 9,52% | 3,13% | 5,33% | 4 | 4 | 9,52% | 3,13% | | |
| ATR | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | | | | |
| HCA | 2 | 2 | 100,00% | 18,18% | 1,56% | 3,77% | 2 | 2 | 0,00% | | | | 2 | 2 | 18,18% | 1,56% | | |
| STA | | | 0,00% | | | | 1 | 1 | 100,00% | 4,17% | 0,78% | 1,33% | 1 | 1 | 4,17% | 0,78% | | |
| VT | | | 0,00% | | | | 4 | 4 | 100,00% | 22,22% | 3,13% | 5,33% | 4 | 4 | 22,22% | 3,13% | | |
| SHSA | 3 | 3 | 100,00% | 25,00% | 2,34% | 5,66% | | | 0,00% | | | | 3 | 3 | 25,00% | 2,34% | | |
| LANGUES | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | | | | |
| TOTAL | 46 | 53 | | 41,41% | | | 68 | 75 | | 58,59% | | | 114 | 128 | | | | |

Figure 12 : PARITE DES ENSEIGNANTS T2 PAR DISCIPLINE 2019

Entre 2017 et 2019, la proportion de femmes augmente avec une baisse en 2018. On passe ainsi de 40,16% de femmes à 41,41% et de 59,84% d'hommes à 58,59%. En termes d'ETP, la tendance s'inverse puisque l'on passe de 38% de femmes à 35,93% et donc de 62% d'hommes à 64,07%.

En TPCAU, on passe de 23,07% de femmes à 26,19% (avec 9 femmes en 2017 et 11 en 2019 ainsi que 30 hommes en 2017 et 31 en 2019). On passe donc par ailleurs de 76,96% d'hommes à 73,81%. En termes d'ETP, on passe de 20,27% de femmes à 25,91% et de 79,73% d'hommes à 74,07%.

En ATR, on passe de 45% femmes à 47,62% (avec 9 femmes en 2017 et 10 en 2019 ainsi que 11 hommes en 2017 et 2019). On passe donc par ailleurs de 55% d'hommes à 52,38%. En termes d'ETP, on passe de 45,94% de femmes à 48,64% et de 54,06% d'hommes à 51,36%.

En HCA, on passe de 80% de femmes à 72,73% (avec 8 femmes en 2017 et 2019 ainsi que 2 hommes en 2017 et 3 en 2019). On passe donc par ailleurs de 20% à 27,27%. En termes d'ETP, on passe de 77,77% de femmes à 75% et de 22,22% d'hommes à 25%.

En STA, que cela soit en 2017 ou en 2019, le champ comptabilise 20,83% de femmes et 79,17% d'hommes (avec 5 femmes et 19 hommes). En termes d'ETP, ces proportions représentent 20% de femmes et 80% d'hommes.

En VT, on passe de 52,94% de femmes à 55,55% (avec 9 femmes en 2017 et 10 en 2019 ainsi que 8 hommes en 2017 et 2019). On passe par ailleurs de 47,06% d'hommes à 44,45%. En termes d'ETP, on passe de 46,66% de femmes à 51,52% et de 53,33% d'hommes à 48,48%.

En SHSA, que cela soit en 2017 ou en 2019, le champ comptabilise 75% de femmes et 25% d'hommes (9 femmes et 3 hommes). En termes d'ETP, ces proportions représentent 76,19% de femmes et 23,81% d'hommes.

2. Les enseignants T3

Les enseignants T3 se composent des enseignants contractuels de l'établissement. Ceux-ci sont engagés pour des emplois pérennes en CDD ou CDI et pour des emplois ponctuels en Lettre d'engagement. Cette partie concerne les seuls enseignants engagés en CDD ou CDI.

a. Les effectifs

La part des enseignants T3 correspond en 2017 à 50,61% des effectifs des enseignants permanents et à 37,99% des agents permanents. En 2018, ils représentent 40,16% des effectifs des enseignants

permanents et à 35,88% des agents permanents. En 2019, cette part correspond à 50,80 % des effectifs des enseignants permanents et à 38,15% des agents permanents.

En termes d'ETP cette part correspond, en 2017, à 33 % des ETP des enseignants permanents et 22,17 % des ETP des agents permanents. En 2018, elle correspond à 32,22% des ETP des enseignants permanents et 21,52% des ETP des agents permanents. En 2019, elle correspond à 34,25 % des ETP des enseignants permanents et 23,80 % des ETP des agents permanents.

Les enseignants T3 se répartissent entre des enseignants en contrat à durée déterminée (CDD) et des enseignants en contrat à durée indéterminée (CDI).

En 2017, parmi les 125 enseignants T3, 62 sont en CDI et 63 sont en CDD. La part des enseignants en CDI représente donc 49,6 % des enseignants contractuels de l'établissement et les enseignants en CDD, 50,4 %. Un des enseignants en CDI possède un contrat à plein temps, les autres bénéficient d'un contrat pour un besoin permanent à temps incomplet (en application de l'article 6 de la loi du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat).

En termes d'ETP, ces effectifs correspondent à 28,31 ETP d'enseignants en CDI et à 24,93 ETP d'enseignants T3 en CDD (53,24 ETP en tout), soit 53,17% d'ETP d'enseignants T3 en CDI et 46,83% d'ETP d'enseignants T3 en CDD.

En 2018, parmi les 117 enseignants T3, 66 sont en CDI et 51 sont en CDD. La part des enseignants en CDI représente donc 56,41 % des enseignants contractuels de l'établissement et les enseignants en CDD, 43,59 %. Un des enseignants en CDI possède un contrat à plein temps, les autres bénéficient d'un contrat pour un besoin permanent à temps incomplet (en application de l'article 6 de la loi du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat).

En termes d'ETP, ces effectifs correspondent à 31,65 ETP d'enseignants en CDI et à 20,64 ETP d'enseignants T3 en CDD (52,29 ETP en tout), soit 60,53% d'ETP d'enseignants T3 en CDI et 39,47% d'ETP d'enseignants T3 en CDD.

En 2019, parmi les 132 enseignants T3, 73 sont en CDI et 59 sont en CDD. La part des enseignants en CDI représente donc 55,30 % des enseignants contractuels de l'établissement et les enseignants en CDD, 44,70 %. Un des enseignants en CDI possède un contrat à plein temps, les autres bénéficient d'un contrat pour un besoin permanent à temps incomplet (en application de l'article 6 de la loi du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat).

En termes d'ETP, ces effectifs correspondent à 38,36 ETP d'enseignants en CDI et à 21,02 ETP d'enseignants T3 en CDD (59,38 ETP en tout), soit 64,62% d'ETP d'enseignants T3 en CDI et 35,38% d'ETP d'enseignants T3 en CDD.

| PERSONNES PHYSIQUES | 2017 | 2018 | 2019 |
|---------------------|-------|-------|-------|
| Enseignants T3 | 125 | 117 | 132 |
| Dont CDI | 62 | 66 | 73 |
| Dont CDD | 63 | 51 | 59 |
| ETP | 2017 | 2018 | 2019 |
| Enseignants T3 | 53,24 | 52,29 | 59,38 |
| Dont CDI | 28,31 | 31,65 | 38,36 |
| Dont CDD | 24,93 | 20,64 | 21,02 |

Figure 13 : ENSEIGNANTS PERMANENTS T3 2017-2019

Entre 2017 et 2019, les effectifs ont augmenté de 7 postes au total soit de 5,6 % passant de 125 à 132 personnes. Cet effectif correspond à une augmentation de 6,14 ETP dont le nombre passe de 53,24 à 59,38 entre 2017 et 2019 et dont l'augmentation correspond à 11,53%.

b. Les effectifs par discipline

Les enseignants T3 se répartissent en 7 disciplines : TPCAU, VT, SHSA, HCA, STA, ATR, LANGUES.

Ces 7 disciplines, se déploient en 11 sous-disciplines : TPCAU, VT-UPU, VT-GP, SHSA-SHA, SHSA-SEJ, HCA-HCAT, HCA-HTAFU, STA-OMI, STA-CIMA, ATR-RA, ATR-APV et LANGUES.

| PERSONNES PHYSIQUES | 2017 | 2018 | 2019 |
|---------------------|------|------|------|
| Enseignants T3 | 125 | 117 | 132 |
| Dont CDI | 62 | 66 | 73 |
| TPCAU | 33 | 34 | 37 |
| VT-UPU | 4 | 4 | 4 |
| VT-GP | | | |
| SHSA-SHS | 2 | 3 | 4 |
| SHSA-SEJ | 1 | 1 | 1 |
| HCA-HCAT | 1 | 1 | 2 |
| HCA-HTAFU | 1 | 1 | |
| STA-OMI | 8 | 8 | 8 |
| STA-CIMA | 5 | 5 | 7 |
| ATR-RA | 3 | 3 | 4 |
| ATR-APV | 3 | 4 | 4 |
| LANGUES | 1 | 2 | 2 |
| Dont CDD | 63 | 51 | 59 |
| TPCAU | 32 | 26 | 26 |
| VT-UPU | 5 | 5 | 6 |
| VT-GP | 2 | 3 | 3 |
| SHSA-SHS | 2 | 1 | 1 |
| SHSA-SEJ | | | |
| HCA-HCAT | 1 | 1 | |
| HCA-HTAFU | | | 1 |
| STA-OMI | 2 | 1 | 1 |
| STA-CIMA | 9 | 5 | 14 |
| ATR-RA | 2 | 2 | 1 |
| ATR-APV | 4 | 4 | 2 |
| LANGUES | 4 | 3 | 4 |

| ETP | 2017 | 2018 | 2019 |
|----------------|-------|-------|-------|
| Enseignants T3 | 53,24 | 52,29 | 59,38 |
| Dont CDI | 28,31 | 31,65 | 38,36 |
| TPCAU | 15,82 | 17,33 | 20,03 |
| VT-UPU | 1,51 | 1,52 | 1,57 |
| VT-GP | | | |
| SHSA-SHS | 1,41 | 1,41 | 2,39 |
| SHSA-SEJ | 0,42 | 0,41 | 0,41 |
| HCA-HCAT | 0,50 | 0,5 | 1,32 |
| HCA-HTAFU | 0,20 | 0,05 | |
| STA-OMI | 3,10 | 3,44 | 4,03 |
| STA-CIMA | 1,92 | 1,91 | 2,52 |
| ATR-RA | 1,08 | 1,20 | 2,05 |
| ATR-APV | 1,35 | 1,94 | 2,21 |
| LANGUES | 1,00 | 1,84 | 1,83 |
| Dont CDD | 24,93 | 20,64 | 21,02 |
| TPCAU | 12,57 | 10,81 | 11,32 |
| VT-UPU | 1,51 | 1,41 | 1,89 |
| VT-GP | 0,76 | 1,44 | 1,42 |
| SHSA-SHS | 0,90 | 0,50 | 0,06 |
| SHSA-SEJ | | | |
| HCA-HCAT | 0,50 | 0,50 | |
| HCA-HTAFU | | | 0,23 |
| STA-OMI | 0,93 | 0,62 | 0,18 |
| STA-CIMA | 2,91 | 1,42 | 3,66 |
| ATR-RA | 0,94 | 1 | 0,19 |
| ATR-APV | 2,00 | 1,85 | 0,79 |
| LANGUES | 1,91 | 1,09 | 1,28 |

Figure 14 : ENSEIGNANTS PERMANENTS T3 PAR DSICPLINE 2017-2019

TPCAU : Théories et Pratiques de la conception architecturale et urbaine

En 2017, le champ TPCAU comptait en tout 65 enseignants T3 pour un nombre d'ETP correspondant à 28,39. Ce champ représentait alors 52 % des personnes physiques composant les enseignants T3 et 26,31% des enseignants permanents de l'établissement (T2+T3). Ces proportions se traduisent en termes d'ETP par un taux de 53,32% des ETP des enseignants T3 et 17,39 % des ETP des enseignants permanents de l'établissement (T2+T3).

En 2018, ce champ comptait en tout 60 enseignants T3 pour un nombre d'ETP correspondant à 28,14. Il représentait alors 51,28 % des personnes physiques composant les enseignants T3 et 25,21% des enseignants permanents de l'établissement (T2+T3). Ces proportions se traduisent en termes d'ETP par un taux de 53,81% des ETP des enseignants T3 et 17,34 % des ETP des enseignants permanents de l'établissement (T2+T3).

En 2019, ce champ comptait en tout 63 enseignants T3 pour un nombre d'ETP correspondant à 31,35. Il représentait alors 47,73 % des personnes physiques composant les enseignants T3 et 24,23% des enseignants permanents de l'établissement (T2+T3). Ces proportions se traduisent en termes d'ETP par un taux de 52,80% des ETP des enseignants T3 et 18,08 % des ETP des enseignants permanents de l'établissement (T2+T3).

Au global, le nombre de personnes physiques composant de champ a diminué de 2 pour une augmentation de 2,96 ETP, soit une augmentation de 10,42 % en termes d'ETP.

Du point de vue de la répartition des enseignants en CDI et CDD, on constate, entre 2017 et 2019, une augmentation de 4 enseignants en CDI du champ TPCAU et une diminution de 6 enseignants en CDD. Ces variations correspondent à une augmentation de 4,21 ETP d'enseignants en CDI du champ et une diminution de 1,25 ETP des enseignants en CDD.

VT : Villes et Territoires / Urbanisme et Projet Urbain (UPU) – Géographie et Paysage (GP)

En 2017, le champ VT comptait en tout 11 (9 VT-UPU, 2 VT-GP) enseignants T3 pour un nombre d'ETP correspondant à 3,78 (3,02 ETP VT-UPU, 0,76 ETP VT-GP). Ce champ représentait alors 8,8 % des personnes physiques composant les enseignants T3 et 4,45 % des enseignants permanents de l'établissement (T2+T3). Ces proportions se traduisent en termes d'ETP par un taux de 7,09% des ETP des enseignants T3 et 2,31 % des ETP des enseignants permanents de l'établissement (T2+T3).

En 2018, ce champ comptait en tout 12 (9 VT-UPU, 3 VT-GP) enseignants T3 pour un nombre d'ETP correspondant à 4,37 (2,93 ETP VT-UPU, 1,44 ETP VT-GP). Il représentait alors 10,25 % des personnes physiques composant les enseignants T3 et 5,04% des enseignants permanents de l'établissement (T2+T3). Ces proportions se traduisent en termes d'ETP par un taux de 8,35% des ETP des enseignants T3 et 2,7 % des ETP des enseignants permanents de l'établissement (T2+T3).

En 2019, ce champ comptait en tout 13 (10 VT-UPU, 3 VT-GP) enseignants T3 pour un nombre d'ETP correspondant à 4,88 (3,46 ETP VT-UPU, 1,42 ETP VT-GP). Il représentait alors 9,8 % des personnes physiques composant les enseignants T3 et 5 % des enseignants permanents de l'établissement (T2+T3). Ces proportions se traduisent en termes d'ETP par un taux de 8,22 % des ETP des enseignants T2 et 2,81 % des ETP des enseignants permanents de l'établissement (T2+T3).

Au global, le nombre de personnes physiques composant de champ a augmenté de 2 (1 VT-UPU et 1 VT-GP) pour une augmentation de 1,10 ETP (0,44 VT-UPU et 0,66 VT-GP), soit une augmentation de 29 % en termes d'ETP.

Du point de vue de la répartition des enseignants en CDI et CDD, on constate, entre 2017 et 2019, une constance du nombre d'enseignants en CDI du champ VT et une augmentation de 2 enseignants en CDD. Ces variations correspondent à une augmentation de 0,06 ETP d'enseignants en CDI du champ et une diminution de 1,04 ETP des enseignants en CDD.

SHSA : Sciences de l'Homme et de la Société pour l'Architecture / Sciences Humaines et Sociales (SHS)- Sciences économiques et juridiques (SEJ)

En 2017, le champ SHSA comptait en tout 5 (4 SHSA-SHS, 1 SHSA-SEJ) enseignants T3 pour un nombre d'ETP correspondant à 2,73 (2,31 SHSA-SHS, 0,42 SHSA-SEJ). Ce champ représentait alors 4 % des personnes physiques composant les enseignants T3 et 2,02 % des enseignants permanents de l'établissement (T2+T3). Ces proportions se traduisent en termes d'ETP par un taux de 5,12 5% des ETP des enseignants T3 et 1,67 % des ETP des enseignants permanents de l'établissement (T2+T3).

En 2018, ce champ comptait en tout 5 (4 SHSA-SHS, 1 SHSA-SEJ) enseignants T3 pour un nombre d'ETP correspondant à 2,32 (1,91 SHSA-SHS, 0,41 SHSA-SEJ). Il représentait alors 4,27% des personnes physiques composant les enseignants T3 et 2,10% des enseignants permanents de l'établissement (T2+T3). Ces proportions se traduisent en termes d'ETP par un taux de 4,43% des ETP des enseignants T3 et 1,43 % des ETP des enseignants permanents de l'établissement (T2+T3).

En 2019, ce champ comptait en tout 6 (5 SHSA-SHS, 1 SHSA-SEJ) enseignants T3 pour un nombre d'ETP correspondant à 2,86 (2,45 SHSA-SHS, 0,41 SHSA-SEJ). Il représentait alors 4,5 % des personnes physiques composant les enseignants T3 et 2,31 % des enseignants permanents de

l'établissement (T2+T3). Ces proportions se traduisent en termes d'ETP par un taux de 4,8 % des ETP des enseignants T3 et 1,65 % des ETP des enseignants permanents de l'établissement (T2+T3).

Au global, le nombre de personnes physiques composant de champ a augmenté de 1 (SHSA-SHS) pour une augmentation de 0,13 ETP, soit une augmentation de 4,76 % en termes d'ETP.

Du point de vue de la répartition des enseignants en CDI et CDD, on constate, entre 2017 et 2019, une augmentation de 2 enseignants en CDI du champ SHSA en SHS et une diminution de 1 enseignant en CDD en SHS. Ces variations correspondent à une augmentation de 0,97 ETP d'enseignants en CDI du champ et une diminution de 0,84 ETP des enseignants en CDD.

HCA : Histoire et Cultures de l'Architecture/Histoire des Cultures, des Arts et des Techniques (HCA) – Histoires et Théories de l'Architecture et des Formes Urbaines (HTAFU)

En 2017, le champ HCA comptait en tout 3 (2 HCA-HCAT, 1 HCA-HTAFU) enseignants T3 pour un nombre d'ETP correspondant à 1,2 (1 HCA-HCAT, 0,2 HCA-HTAFU). Ce champ représentait alors 2,4 % des personnes physiques composant les enseignants T3 et 1,21 % des enseignants permanents de l'établissement (T2+T3). Ces proportions se traduisent en termes d'ETP par un taux de 2,25 % des ETP des enseignants T3 et 0,7 % des ETP des enseignants permanents de l'établissement (T2+T3).

En 2018, ce champ comptait en tout 3 (2 HCA-HCAT, 2 HCA-HTAFU) enseignants T3 pour un nombre d'ETP correspondant à 1,05 (1 HCA-HCAT, 0,05 HCA-HTAFU). Il représentait alors 2,56 % des personnes physiques composant les enseignants T3 et 1,26% des enseignants permanents de l'établissement (T2+T3). Ces proportions se traduisent en termes d'ETP par un taux de 2 % des ETP des enseignants T3 et 0,6 % des ETP des enseignants permanents de l'établissement (T2+T3).

En 2019, ce champ comptait en tout 3 (2 HCA-HCAT, 1 HCA-HTAFU) enseignants T2 pour un nombre d'ETP correspondant à 1,55 (1,32 HCA-HCAT, 0,23 HCA-HTAFU). Il représentait alors 2,27 % des personnes physiques composant les enseignants T3 et 1,15 % des enseignants permanents de l'établissement (T2+T3). Ces proportions se traduisent en termes d'ETP par un taux de 2,61% des ETP des enseignants T3 et 0,9 % des ETP des enseignants permanents de l'établissement (T2+T3).

Au global, le nombre de personnes physiques composant de champ est resté stable (HCA-HTAFU) mais le nombre d'ETP, au global, au augmenté de 0,35, soit une augmentation de 2,9%.

Du point de vue de la répartition des enseignants en CDI et CDD, on constate, entre 2017 et 2019, une constance du nombre d'enseignants en CDI (avec une augmentation de 1 enseignant en HCA-HCAT et une diminution de 1 enseignant en HCA-HTAFU) et une constance du nombre d'un enseignant en CDD avec une passation du sous-champ HCA-HCAT vers le champ HCA-HTAFU. Ces constances correspondent à une augmentation de 0,62 ETP d'enseignants en CDI du champ et une diminution de 0,27 ETP des enseignants en CDD.

STA : Sciences et Techniques pour l'Architecture : Construction, Ingénierie, Maîtrise de Ambiances (CIMA) – Outils mathématiques et informatiques (OMI)

En 2017, le champ STA comptait en tout 24 (10 STA-OMI, 14 STA-CIMA) enseignants T3 pour un nombre d'ETP correspondant à 8,86 (4,03 STA-OMI, 4,83 STA-CIMA). Ce champ représentait alors 19,2 % des personnes physiques composant les enseignants T3 et 9,71 % des enseignants permanents de l'établissement (T2+T3). Ces proportions se traduisent en termes d'ETP par un taux de 16,64 % des ETP des enseignants T3 et 5,43 % des ETP des enseignants permanents de l'établissement (T2+T3).

En 2018, ce champ comptait en tout 19 (9 STA-OMI, 10 STA-CIMA) enseignants T3 pour un nombre d'ETP correspondant à 7,39 (4,06 STA-OMI, 3,33 STA-CIMA). Il représentait alors 16,24% des personnes physiques composant les enseignants T3 et 7,99 % des enseignants permanents de l'établissement (T2+T3). Ces proportions se traduisent en termes d'ETP par un taux de 14,13 % des ETP des enseignants T3 et 5,55 % des ETP des enseignants permanents de l'établissement (T2+T3).

En 2019, ce champ comptait en tout 30 (9 STA-OMI, 21 STA-CIMA) enseignants T3 pour un nombre d'ETP correspondant à 10,39 (4,21 STA-OMI, 6,18 STA-CIMA). Il représentait alors 22,72 % des personnes physiques composant les enseignants T3 et 11,54 % des enseignants permanents de

l'établissement (T2+T3). Ces proportions se traduisent en termes d'ETP par un taux de 17,5 % des ETP des enseignants T2 et 5,99 % des ETP des enseignants permanents de l'établissement (T2+T3).

Au global, le nombre de personnes physiques composant de champ a augmenté de 6 personnes (une réduction d'une personne en STA OMI et une augmentation de 5 personnes en STA CIMA) pour une augmentation globale de 1,53 ETP soit une augmentation de 17,2 % en termes d'ETP.

Du point de vue de la répartition des enseignants en CDI et CDD, on constate, entre 2017 et 2019, une augmentation de 2 enseignants en CDI (STA-CIMA) ainsi qu'une augmentation de 4 enseignants en CDD (1 de moins en STA-OMI et 5 de plus en STA-CIMA). Ces variations correspondent à une augmentation de 1,53 ETP d'enseignants en CDI du champ et une constance du nombre d'ETP des enseignants en CDD.

ATR : Arts et Techniques de la Représentation / Arts Plastiques et Visuels (APV) – Représentations de l'Architecture (RA)

En 2017, le champ ATR comptait en tout 12 (5 ATR-RA, 7 ATR-APV) enseignants T3 pour un nombre d'ETP correspondant à 5,37 (2,06 ATR-RA, 3,31 ATR-APV). Ce champ représentait alors 9,6 % des personnes physiques composant les enseignants T3 et 4,86 % des enseignants permanents de l'établissement (T2+T3). Ces proportions se traduisent en termes d'ETP par un taux de 10,08 % des ETP des enseignants T3 et 3,29 % des ETP des enseignants permanents de l'établissement (T2+T3).

En 2018, ce champ comptait en tout 13 (5 ATR-RA, 8 ATR-APV) enseignants T3 pour un nombre d'ETP correspondant à 5,99 (2,20 ATR-RA, 3,79 ATR-APV). Il représentait alors 11,11 % des personnes physiques composant les enseignants T3 et 5,46 % des enseignants permanents de l'établissement (T2+T3). Ces proportions se traduisent en termes d'ETP par un taux de 11,45 % des ETP des enseignants T3 et 3,7 % des ETP des enseignants permanents de l'établissement (T2+T3).

En 2019, ce champ comptait en tout 11 (5 ATR-RA, 6 ATR-APV) enseignants T3 pour un nombre d'ETP correspondant à 5,24 (2,24 ATR-RA, 3 ATR-APV). Il représentait alors 8,33 % des personnes physiques composant les enseignants T3 et 4,23 % des enseignants permanents de l'établissement (T2+T3). Ces proportions se traduisent en termes d'ETP par un taux de 8,82 % des ETP des enseignants T3 et 3 % des ETP des enseignants permanents de l'établissement (T2+T3).

Au global, le nombre de personnes physiques composant de champ a diminué d'une personne (ATR-APV) avec une diminution de 0,13 ETP soit une diminution de 2,4% en termes d'ETP.

Du point de vue de la répartition des enseignants en CDI et CDD, on constate, entre 2017 et 2019, une augmentation de 2 enseignants en CDI (1 en ATRA-RA et 1 en ATR-APV) ainsi qu'une diminution de 3 enseignants en CDD (1 en ATRA-RA et 2 en ATR-APV). Ces variations correspondent à une augmentation de 1,73 ETP d'enseignants en CDI du champ et une diminution de 1,96 ETP des enseignants en CDD.

c. Les mouvements par discipline

En 2017, des mouvements ont eu lieu au sein des différents statuts (CDD et CDI) et dans différents champs.

En termes de personnes physiques, on compte 47 enseignants sortants dont 9 démissions (non renouvellement souhaité), 2 départs à la retraite, 1 nouvelle disponibilité et 35 changements de statut (2 passages en MCFA et 33 passages en Lettres d'engagement). Ces mouvements concernent 2 enseignants en CDI et 45 enseignants en CDD. Ils s'associent à 4 nouvelles arrivées en CDD.

En termes d'ETP, ces mouvements correspondent à 10,4 ETP pour les enseignants sortants et 1,59 ETP pour les nouveaux enseignants recrutés.

TPCAU : Théories et Pratiques de la conception architecturale et urbaine

Au sein du champ TPCAU, 4 enseignants en CDD et 1 enseignant en CDI ont quitté leur statut pour des équivalences en ETP de 1,75 ETP d'enseignants en CDD et 0,5 ETP d'enseignant en CDI.

Parmi les 4 départs d'enseignants en CDD, 2 concernent des contrats non renouvelés sur décision de l'enseignant, 1 départ à la retraite et 1 changement de statut en MCFA. L'enseignant en CDI sortant est 1 départ à la retraite.

VT : Villes et Territoires / Urbanisme et Projet Urbain (UPU) – Géographie et Paysage (GP)

Au sein du champ VT, 2 enseignants en CDD du sous-champ VT-GP et 1 enseignant du sous-champ VT-UPU ont quitté leur statut pour des équivalences d'ETP de 0,45 ETP d'enseignants en CDD VT-GP et 0,38 ETP d'enseignant en CDD VT-UPU. Par ailleurs, le sous-champ VT-UPU compte 1 nouvel enseignant en CDD pour 0,50 ETP.

Parmi les 3 départs, les 2 en VT-GP concernent un changement de statut (un passage en lettre d'engagement et un passage en MCFA). Celui du sous-champ VT-UPU concerne un non renouvellement de contrat souhaité par l'enseignant.

SHSA : Sciences de l'Homme et de la Société pour l'Architecture / Sciences Humaines et Sociales (SHS)- Sciences économiques et juridiques (SEJ)

Au sein du champ SHSA, 1 enseignant en CDD du sous-champ SHSA-SEJ dont les missions correspondaient à 0,11 ETP a changé de statut pour un passage en Lettre d'engagement. Par ailleurs, 8 enseignants en CDD du sous-champ SHSA-SHS sont également passés en lettre d'engagement pour un nombre global d'ETP de 1,59.

HCA : Histoire et Cultures de l'Architecture/Histoire des Cultures, des Arts et des Techniques (HCA) – Histoires et Théories de l'Architecture et des Formes Urbaines (HTAFU)

Au sein du champ HCA, 6 enseignants en CDD HCA-HTAFU ont changé de statut pour un passage en lettre d'engagement et pour un nombre d'ETP égal à 0,24.

STA : Sciences et Techniques pour l'Architecture : Construction, Ingénierie, Maîtrise de Ambiances (CIMA) – Outils mathématiques et informatiques (OMI)

Au sein du champ STA, 15 enseignants en CDD du sous-champ STA-CIMA ont changé de statut. 1 n'a pas souhaité être renouvelé. Son activité correspondait alors à 0,25 ETP. Les 14 autres ont été recrutés en Lettre d'engagement pour un nombre d'ETP global de 2,56 ETP.

En STA-CIMA, 1 enseignant en CDD n'a pas souhaité renouveler son contrat pour un nombre d'ETP égal à 0,22.

ATR : Arts et Techniques de la Représentation / Arts Plastiques et Visuels (APV) – Représentations de l'Architecture (RA)

Dans le champ ATR, 3 enseignants en CDD du sous-champ ATR APV sont sortis pour un nombre d'ETP égal à 0,86. Parmi eux, deux personnes n'ont pas souhaité renouveler leur contrat et une personne est passée en lettre d'engagement. Par ailleurs, 1 nouvel enseignant en CDD, pour une activité équivalente à 0,46 ETP, a été recruté.

En ATR-RA, 2 enseignants en CDD n'ont pas souhaité renouveler leur contrat pour un nombre d'ETP égal à 0,61 et 1 enseignant en CDI, dont l'activité correspondait à 0,46 ETP, a été placé en disponibilité.

LANGUES

Du point de vue des enseignants de Langue, 2 enseignants en CDD n'ont pas souhaité renouveler leur contrat pour 0,88 ETP et 1 nouvel enseignant a été recruté pour une activité de 0,63 ETP.

En 2018, des mouvements ont eu lieu au sein des différents statuts (CDD et CDI) et dans différents champs.

En termes de personnes physiques, on compte 22 enseignants sortants dont 5 démissions (non renouvellement souhaité), 2 départs à la retraite, 2 nouvelles disponibilités et 13 changements de statut (6 passages en MCFA, 4 passages en Lettres d'engagement et 5 passages en CDI). Ces mouvements sortants concernent 3 enseignants en CDI et 19 enseignants en CDD. Ils s'associent à 7 nouvelles arrivées en CDD.

En termes d'ETP, ces mouvements correspondent à 10,05 ETP pour les enseignants sortants et 6,31 ETP pour les nouveaux enseignants recrutés (dont les 5 passages en CDI).

TPCAU : Théories et Pratiques de la conception architecturale et urbaine

Au sein du champ TPCAU, 3 enseignants en CDD sont devenus MCFA pour un nombre d'ETP égal à 1,5. 3 enseignants en CDD ont changé de statut pour un CDI, pour un nombre d'ETP égal à 1,5 ETP. 2 enseignants en CDD n'ont pas souhaité renouveler leurs contrats correspondants à 0,50 ETP pour l'un et 0,19 ETP pour l'autre. 2 enseignants ont pris leur retraite, 1 était en CDD à 0,50 ETP et un autre était en CDI à 0,50 ETP. 2 enseignants en CDI ont été placés en disponibilité pour 0,50 ETP pour chaque. Enfin, 1 enseignant en CDD dont les activités correspondaient à un nombre d'ETP de 0,44 est passé en lettre d'engagement.

Du point de vue des nouvelles arrivées, 4 nouveaux enseignants ont été recrutés pour un nombre global d'ETP équivalent à 1,6.

VT : Villes et Territoires / Urbanisme et Projet Urbain (UPU) – Géographie et Paysage (GP)

Au sein du champ VT, un nouvel enseignant en CDD pour une mission équivalente à 0,39 ETP a rejoint l'école dans le sous-champ VT-UPU.

SHSA : Sciences de l'Homme et de la Société pour l'Architecture / Sciences Humaines et Sociales (SHS)- Sciences économiques et juridiques (SEJ)

Au sein du champ SHSA, un enseignant en CDD dont la mission équivalait à 0,40 ETP n'a pas souhaité renouveler son contrat.

HCA : Histoire et Cultures de l'Architecture / Histoire des Cultures, des Arts et des Techniques (HCAT) – Histoires et Théories de l'Architecture et des Formes Urbaines (HTAFU)

Aucun mouvement n'a eu lieu dans le champ HCA.

STA : Sciences et Techniques pour l'Architecture : Construction, Ingénierie, Maîtrise de Ambiances (CIMA) – Outils mathématiques et informatiques (OMI)

Au sein du champ STA, on comptabilise le départ de 5 enseignants en CDD et l'arrivée d'un enseignant en CDI. Ces mouvements correspondent au passage d'un enseignant du sous champ STA-OMI en CDI pour 0,31 ETP, au non renouvellement de contrat souhaité par un des enseignants du sous-champ STA-CIMA dont les missions s'élevaient à 0,31 ETP et au passage de 2 enseignants du sous-champ STA-CIMA en lettre d'engagement pour des missions correspondantes à 0,10 et 0,50 ETP.

ATR : Arts et Techniques de la Représentation / Arts Plastiques et Visuels (APV) – Représentations de l'Architecture (RA)

Dans le champ ATR, un enseignant a été recruté en CDD pour 0,50 ETP dans le sous-champ ATR-APV. De la même manière, un enseignant a rejoint le sous-champ ATR-RA en CDD pour 0,50 ETP.

Par ailleurs, un enseignant en CDD du sous-champ ATR-APV est devenu MCFA tout comme un enseignant en CDD du sous-champ ATR-RA.

Enfin, un enseignant du sous-champ ATR-APV est passé du statut de CDD à CDI. Ce changement correspond à des missions équivalentes à 0,51 ETP.

LANGUES

Du point de vue des enseignants de Langue, 1 enseignant en CDD n'a pas souhaité renouveler son contrat dont les activités correspondaient à 0,50 ETP et 1 enseignant occupant une activité de 0,50 ETP est passé en CDI.

En 2019, des mouvements ont eu lieu au sein des différents statuts (CDD et CDI) et dans différents champs.

En termes de personnes physiques, on compte 12 enseignants sortants dont 2 démissions (non renouvellement souhaité), 1 décès, 1 nouvelle disponibilité et 8 changements de statut (4 passages

en MCFA et 4 passages en CDI). Ces mouvements sortants concernent 2 enseignants en CDI et 10 enseignants en CDD. Ils s'associent à 22 nouvelles arrivées en CDD.

En termes d'ETP, ces mouvements correspondent à 5,57 ETP pour les enseignants sortants et 12,48 ETP pour les nouveaux enseignants recrutés.

TPCAU : Théories et Pratiques de la conception architecturale et urbaine

Au sein du champ TPCAU, 3 enseignants à 0,50 ETP ont quitté leur statut de CDD pour devenir MCFA pour deux d'entre eux et pour quitter l'établissement pour le troisième.

Par ailleurs, 6 enseignants en CDD ont rejoint l'établissement pour des missions de 0,50 ETP chacun.

Enfin, 3 enseignants en CDD dont les missions correspondaient à 0,50 ETP sont passés en CDI.

VT : Villes et Territoires / Urbanisme et Projet Urbain (UPU) – Géographie et Paysage (GP)

Au sein du champ VT, 2 enseignants en CDD pour des missions correspondantes à 0,26 et 0,20 ETP ont été remplacés par 3 nouveaux enseignants embauchés en CDD pour des missions équivalentes à 0,22 ETP, 0,25 ETP et 0,22 ETP. Ces mouvements concernent le sous-champ VT-UPU.

SHSA : Sciences de l'Homme et de la Société pour l'Architecture / Sciences Humaines et Sociales (SHS)- Sciences économiques et juridiques (SEJ)

Au sein du champ SHSA, un enseignant dont les missions correspondaient à 0,70 ETP est passé en CDI. Un nouvel enseignant a été embauché en CDD pour 0,06 ETP.

HCA : Histoire et Cultures de l'Architecture/Histoire des Cultures, des Arts et des Techniques (HCA) – Histoires et Théories de l'Architecture et des Formes Urbaines (HTAFU)

En HCA, 1 enseignant du sous-champ HCA-HCA, en CDD, est passé en CDI pour 0,69 ETP. Par ailleurs, l'enseignant du sous-champ HCA-HTAFU décédé, a été remplacé par un nouvel enseignant en CDD pour 0,23 ETP.

STA : Sciences et Techniques pour l'Architecture : Construction, Ingénierie, Maîtrise de Ambiances (CIMA) – Outils mathématiques et informatiques (OMI)

Au sein du champ STA, 9 nouveaux enseignants ont rejoint le sous-champ STA-CIMA pour un nombre global d'ETP de 2,93. Deux enseignants sont passés en CDI pour un nombre global d'ETP équivalent à 0,45.

Un nouvel enseignant a rejoint le sous-champ STA-OMI pour 0,15 ETP et un enseignant en CDI dans ce sous-champ est passé MCFA en demandant une disponibilité de son statut de CDI. Par ailleurs, un enseignant en CDD à 0,65 ETP est passé en CDI.

ATR : Arts et Techniques de la Représentation / Arts Plastiques et Visuels (APV) – Représentations de l'Architecture (RA)

Dans le champ ATR, 1 enseignant en CDD est passé MCFA dans le sous-champ ATR-APV.

Dans le sous-champ ATR-RA, un enseignant en CDD est passé en CDI pour 0,48 ETP et 1 enseignant en CDD pour 0,55 ETP n'a pas souhaité renouveler son contrat.

LANGUES

Du point de vue des enseignants de Langue, 2 nouveaux enseignants ont été recrutés en CDD pour 0,21 ETP et 0,56 ETP.

d. La parité par discipline F/H

En 2017, les femmes représentent 27,20% des effectifs des enseignants T3 tandis que les hommes représentent 72,80%. En termes d'ETP, cette proportion correspond à 31,55% de femmes et 68,45% d'hommes.

Cette proportion varie en fonction des disciplines.

En TPCAU, les femmes représentent 26,15% des enseignants T3 du champ (avec 17 femmes et 48 hommes). Les hommes représentent donc 73,85% des enseignants T3 du champ. En termes d'ETP, ces proportions représentent 30 % de femmes et 70 % d'hommes.

En ATR, les femmes représentent 16,6% des enseignants T3 du champ (avec 2 femmes et 10 hommes). Les hommes représentent donc 83,4% des enseignants T3 du champ. En termes d'ETP, ces proportions représentent 18,59% de femmes et 81,41% d'hommes.

En HCA, les femmes représentent 33 % des enseignants T3 du champ (avec 1 femme et 2 hommes). Les hommes représentent donc 67% des enseignants T3 du champ. En termes d'ETP, ces proportions représentent 41,66% de femmes et 58,34% d'hommes.

En STA, les femmes représentent 17,39% des enseignants T3 du champ (avec 4 femmes et 19 hommes). Les hommes représentent donc 82,61% des enseignants T3 du champ. En termes d'ETP, ces proportions représentent 16,66% de femmes et 83,34% d'hommes.

En VT, les femmes représentent 45,45% des enseignants T3 du champ (avec 5 femmes et 6 hommes). Les hommes représentent donc 54,55% des enseignants T3 du champ. En termes d'ETP, ces proportions représentent 55,41% de femmes et 44,59% d'hommes.

En SHSA, les femmes représentent 50% des enseignants T3 du champ (3 femmes et 3 hommes). Les hommes représentent donc 50% des enseignants T3 du champ. En termes d'ETP, ces proportions représentent 51% de femmes et 49% d'hommes.

En Langues, les femmes représentent 40% des enseignants T3 du champ (2 femmes et 3 hommes). Les hommes représentent donc 60% des enseignants T3 du champ. En termes d'ETP, ces proportions représentent 63% de femmes et 37% d'hommes.

2017

| T3 | FEMMES | | | | | | | HOMMES | | | | | | | TOTAL ETP | TOTAL PP | % PP / CHAMP | % PP / TOTALITE |
|---------|----------|----|----------------------|----------------------|-----------------------|------------------|---------------------|------------|----|----------------------|----------------------|-----------------------|------------------|---------------------|------------|----------|--------------|-----------------|
| | ETP | PP | % PP F / TOTAL LIGNE | % PP F / TOTAL CHAMP | % PP F / TOTALITE H F | % PP F / TOTAL F | % PP F / F DU CHAMP | ETP | PP | % PP H / TOTAL LIGNE | % PP H / TOTAL CHAMP | % PP H / TOTALITE H F | % PP H / TOTAL H | % PP H / H DU CHAMP | | | | |
| CDD | 9,7125 | 20 | 31,75% | | 16,00% | 58,82% | | 15,2165625 | 43 | 68,25% | | 34,40% | 47,25% | | 24,9290625 | 63 | | 50,40% |
| TPCAU | 5,275 | 10 | 31,25% | 15,38% | 8,00% | 29,41% | 58,82% | 7,29 | 22 | 68,75% | 33,85% | 17,60% | 24,18% | 45,83% | 12,565 | 32 | 49,23% | 25,60% |
| ATR | 0,5 | 1 | 16,67% | 8,33% | 0,80% | 2,94% | 50,00% | 2,4640625 | 5 | 83,33% | 41,67% | 4,00% | 5,49% | 50,00% | 2,9640625 | 6 | 50,00% | 4,80% |
| HCA | 0,5 | 1 | 100,00% | 33,33% | 0,80% | 2,94% | 100,00% | | | 0,00% | 0,00% | 0,00% | | 0,5 | 1 | 33,33% | 0,80% | |
| STA | 0,596875 | 2 | 18,18% | 8,70% | 1,60% | 5,88% | 50,00% | 3,21875 | 9 | 81,82% | 39,13% | 7,20% | 9,89% | 47,37% | 3,815625 | 11 | 47,83% | 8,80% |
| VT | 1,10625 | 3 | 42,86% | 27,27% | 2,40% | 8,82% | 60,00% | 1,16875 | 4 | 57,14% | 36,36% | 3,20% | 4,40% | 66,67% | 2,275 | 7 | 63,64% | 5,60% |
| SHSA | 0,896875 | 2 | 100,00% | 33,33% | 1,60% | 5,88% | 66,67% | | | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,896875 | 2 | 33,33% | 1,60% | |
| LANGUES | 0,8375 | 1 | 25,00% | 20,00% | 0,80% | 2,94% | 50,00% | 1,075 | 3 | 75,00% | 60,00% | 2,40% | 3,30% | 100,00% | 2,075 | 4 | 80,00% | 3,20% |
| | | | % CDI | | | | | | | % CDI | | | | | | | | |
| CDI | 7,09375 | 14 | 22,58% | | 11,20% | 41,18% | | 21,21875 | 48 | 77,42% | | 38,40% | 52,75% | | 28,3125 | 62 | | 49,60% |
| TPCAU | 3,28125 | 7 | 21,21% | 10,77% | 5,60% | 20,59% | 41,18% | 12,546875 | 26 | 78,79% | 40,00% | 20,80% | 28,57% | 54,17% | 15,828125 | 33 | 50,77% | 26,40% |
| ATR | 0,5 | 1 | 16,67% | 8,33% | 0,80% | 2,94% | 50,00% | 1,51875 | 5 | 83,33% | 41,67% | 4,00% | 5,49% | 50,00% | 2,41875 | 6 | 50,00% | 4,80% |
| HCA | 0 | 0 | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,696875 | 2 | 100,00% | 66,67% | 1,60% | 2,20% | 100,00% | 0,696875 | 2 | 66,67% | 1,60% |
| STA | 0,8125 | 2 | 16,67% | 8,70% | 1,60% | 5,88% | 50,00% | 4,203125 | 10 | 83,33% | 43,48% | 8,00% | 10,99% | 52,63% | 5,015625 | 12 | 52,17% | 9,60% |
| VT | 1 | 2 | 50,00% | 18,18% | 1,60% | 5,88% | 40,00% | 0,5125 | 2 | 50,00% | 18,18% | 1,60% | 2,20% | 33,33% | 1,5125 | 4 | 36,36% | 3,20% |
| SHSA | 0,5 | 1 | 25,00% | 16,67% | 0,80% | 2,94% | 33,33% | 1,340625 | 3 | 75,00% | 50,00% | 2,40% | 3,30% | 100,00% | 1,840625 | 4 | 66,67% | 3,20% |
| LANGUES | 1 | 1 | 100,00% | | | | | | | | | | | 1 | 1 | 100,00% | 0,80% | |
| TOTAL | 16,80625 | 34 | | | 27,20% | | | 36,4353125 | 91 | | | 72,80% | | | 53,2415625 | 125 | | |

Figure 15 : PARITE DES ENSEIGNANTS T3 PAR DISCIPLINE 2017

En 2018, les femmes représentent 26,50% des effectifs des enseignants T3 tandis que les hommes représentent 73,50%. En termes d'ETP, cette proportion correspond à 29,64% de femmes et 70,36% d'hommes.

Cette proportion varie en fonction des disciplines.

En TPCAU, les femmes représentent 25% des enseignants T3 du champ (avec 15 femmes et 45 hommes). Les hommes représentent donc 75% des enseignants T3 du champ. En termes d'ETP, ces proportions représentent 25,30% de femmes et 74,70% d'hommes.

En ATR, les femmes représentent 30,76% des enseignants T3 du champ (avec 4 femmes et 9 hommes). Les hommes représentent donc 69,24% des enseignants T3 du champ. En termes d'ETP, ces proportions représentent 36,56% de femmes et 63,44% d'hommes.

En HCA, les femmes représentent 33 % des enseignants T3 du champ (avec 1 femme et 2 hommes). Les hommes représentent donc 67% des enseignants T3 du champ. En termes d'ETP, ces proportions représentent 47,62% de femmes et 52,38% d'hommes.

En STA, les femmes représentent 10,53% des enseignants T3 du champ (avec 2 femmes et 17 hommes). Les hommes représentent donc 89,47% des enseignants T3 du champ. En termes d'ETP, ces proportions représentent 11,10% de femmes et 88,90% d'hommes.

En VT, les femmes représentent 41,66% des enseignants T3 du champ (avec 5 femmes et 7 hommes). Les hommes représentent donc 58,34% des enseignants T3 du champ. En termes d'ETP, ces proportions représentent 45,54% de femmes et 54,46% d'hommes.

En SHSA, les femmes représentent 40% des enseignants T3 du champ (2 femmes et 3 hommes). Les hommes représentent donc 60% des enseignants T3 du champ. En termes d'ETP, ces proportions représentent 41,32% de femmes et 58,68% d'hommes.

En Langues, les femmes représentent 40% des enseignants T3 du champ (2 femmes et 3 hommes). Les hommes représentent donc 60% des enseignants T3 du champ. En termes d'ETP, ces proportions représentent 62,80% de femmes et 37,20% d'hommes.

2018

| T3 | FEMMES | | | | | | | | | | HOMMES | | | | | | | | | |
|---------|--------|----|-------------------------|-------------------------|--------------------------|---------------------|------------------------|-------|----|-------------------------|-------------------------|--------------------------|---------------------|------------------------|--------------|-------------|-----------------|--------------------|--|--|
| | ETP | PP | % PP F / TOTAL LIGNE | % PP F / TOTAL CHAMP | % PP F / TOTALITE H F | % PP F / TOTAL F | % PP F / F DU CHAMP | ETP | PP | % PP H / TOTAL LIGNE | % PP H / TOTAL CHAMP | % PP H / TOTALITE H F | % PP H / TOTAL H | % PP H / H DU CHAMP | TOTAL ETP | TOTAL PP | % PP / CHAMP | % PP / TOTALITE | | |
| | | | % CDD | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| CDD | 7,02 | 16 | 31,37% | | 13,68% | 51,61% | | 13,62 | 35 | 68,63% | | 29,91% | 40,70% | | 20,644 | 51 | | 43,59% | | |
| TPCAU | 3,94 | 9 | 34,62% | 15,00% | 7,69% | 29,03% | 60,00% | 6,87 | 17 | 65,38% | 28,33% | 14,53% | 19,77% | 37,78% | 10,814 | 26 | 43,33% | 22,22% | | |
| ATR | 1,09 | 2 | 33,33% | 15,38% | 1,71% | 6,45% | 50,00% | 1,76 | 4 | 66,67% | 30,77% | 3,42% | 4,65% | 44,44% | 2,85 | 6 | 46,15% | 5,13% | | |
| HCA | 0,5 | 1 | 100,00% | 33,33% | 0,85% | 3,23% | 100,00% | | | 0,00% | 0,00% | 0,00% | | | 0,5 | 1 | 33,33% | 0,85% | | |
| STA | | | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 2,04 | 6 | 100,00% | 31,58% | 5,13% | 6,98% | 35,29% | 2,04 | 6 | 31,58% | 5,13% | | |
| VT | 0,99 | 3 | 37,50% | 25,00% | 2,56% | 9,68% | 60,00% | 1,86 | 5 | 62,50% | 41,67% | 4,27% | 5,81% | 71,43% | 2,85 | 8 | 66,67% | 6,84% | | |
| SHSA | 0,5 | 1 | 100,00% | 20,00% | 0,85% | 3,23% | 50,00% | | | 0,00% | 0,00% | 0,00% | | | 0,5 | 1 | 20,00% | 0,85% | | |
| LANGUES | | | | | | | | 1,09 | 3 | | | | | | 1,09 | 3 | | | | |
| | | | % CDI | | | | | | | % CDI | | | | | | | | | | |
| CDI | 8,44 | 15 | 22,73% | | 12,82% | 48,39% | | 23,21 | 51 | 77,27% | | 43,59% | 59,30% | | 31,65 | 66 | | 56,41% | | |
| TPCAU | 3,18 | 6 | 17,65% | 10,00% | 5,13% | 19,35% | 40,00% | 14,15 | 28 | 82,95% | 46,67% | 23,93% | 32,56% | 62,22% | 17,33 | 34 | 56,67% | 29,06% | | |
| ATR | 1,1 | 2 | 28,57% | 15,38% | 1,71% | 6,45% | 50,00% | 2,04 | 5 | 71,43% | 38,46% | 4,27% | 5,81% | 55,56% | 3,14 | 7 | 53,85% | 5,98% | | |
| HCA | | | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,55 | 2 | 100,00% | 66,67% | 1,71% | 2,33% | 100,00% | 0,55 | 2 | 66,67% | 1,71% | | |
| STA | 0,82 | 2 | 15,38% | 10,53% | 1,71% | 6,45% | 100,00% | 4,53 | 11 | 84,62% | 57,89% | 9,40% | 12,79% | 64,71% | 5,35 | 13 | 68,42% | 11,11% | | |
| VT | 1 | 2 | 50,00% | 16,67% | 1,71% | 6,45% | 40,00% | 0,52 | 2 | 50,00% | 16,67% | 1,71% | 2,33% | 28,57% | 1,52 | 4 | 33,33% | 3,42% | | |
| SHSA | 0,5 | 1 | 25,00% | 20,00% | 0,85% | 3,23% | 50,00% | 1,42 | 3 | 75,00% | 60,00% | 2,56% | 3,49% | 100,00% | 1,92 | 4 | 80,00% | 3,42% | | |
| LANGUES | 1,84 | 2 | 100,00% | | | | | | | | | | | | 1,84 | 2 | | | | |
| TOTAL | 15,5 | 31 | | | 26,50% | | | 36,83 | 86 | | | 73,50% | | 52,294 | 117 | | | | | |

Figure 16 : PARITE DES ENSEIGNANTS T3 PAR DISCIPLINE 2018

En 2019, les femmes représentent 30,30% des effectifs des enseignants T3 tandis que les hommes représentent 69,70%. En termes d'ETP, cette proportion correspond à 33% de femmes et 67% d'hommes.

Cette proportion varie en fonction des disciplines.

En TPCAU, les femmes représentent 31,75% des enseignants T3 du champ (avec 20 femmes et 43 hommes). Les hommes représentent donc 68,25% des enseignants T3 du champ. En termes d'ETP, ces proportions représentent 32,85% de femmes et 67,15 % d'hommes.

En ATR, les femmes représentent 18,18% des enseignants T3 du champ (avec 2 femmes et 9 hommes). Les hommes représentent donc 81,82% des enseignants T3 du champ. En termes d'ETP, ces proportions représentent 24,62% de femmes et 75,38% d'hommes.

En HCA, les femmes représentent 66,66 % des enseignants T3 du champ (avec 2 femmes et 1 homme). Les hommes représentent donc 33,34% des enseignants T3 du champ. En termes d'ETP, ces proportions représentent 59,35% de femmes et 40,65% d'hommes.

En STA, les femmes représentent 16,66% des enseignants T3 du champ (avec 5 femmes et 25 hommes). Les hommes représentent donc 83,34% des enseignants T3 du champ. En termes d'ETP, ces proportions représentent 17% de femmes et 83% d'hommes.

En VT, les femmes représentent 38,46% des enseignants T3 du champ (avec 5 femmes et 13 hommes). Les hommes représentent donc 61,54% des enseignants T3 du champ. En termes d'ETP, ces proportions représentent 37,91% de femmes et 62,09% d'hommes.

En SHSA, les femmes représentent 50% des enseignants T3 du champ (3 femmes et 3 hommes). Les hommes représentent donc 50% des enseignants T3 du champ. En termes d'ETP, ces proportions représentent 51% de femmes et 49% d'hommes.

En Langues, les femmes représentent 50% des enseignants T3 du champ (3 femmes et 3 hommes). Les hommes représentent donc 50% des enseignants T3 du champ. En termes d'ETP, ces proportions représentent 65,60% de femmes et 34,40% d'hommes.

2019

| T3 | FEMMES | | | | | | | | HOMMES | | | | | | | | TOTAL ETP | TOTAL PP | % PP / CHAMP | % PP / TOTALITE |
|---------|--------|----|----------------------|----------------------|-----------------------|------------------|---------------------|-------|--------|---------|----------------------|----------------------|-----------------------|------------------|---------------------|----|-----------|----------|--------------|-----------------|
| | ETP | PP | % PP F / TOTAL LIGNE | % PP F / TOTAL CHAMP | % PP F / TOTALITE H F | % PP F / TOTAL F | % PP F / F DU CHAMP | % CDD | ETP | PP | % PP H / TOTAL LIGNE | % PP H / TOTAL CHAMP | % PP H / TOTALITE H F | % PP H / TOTAL H | % PP H / H DU CHAMP | | | | | |
| CDD | 6,98 | 19 | 32,20% | | 14,39% | 47,50% | | 14,04 | 40 | 67,80% | | 30,30% | 43,48% | | 21,02 | 59 | 44,70% | | | |
| TPCAU | 4,87 | 10 | 38,46% | 15,87% | 7,58% | 25,00% | 50,00% | 6,45 | 16 | 61,54% | 25,40% | 12,12% | 17,39% | 37,21% | 11,32 | 26 | 41,27% | | | |
| ATR | 0,00 | | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,98 | 3 | 100,00% | 27,27% | 2,27% | 3,26% | 33,33% | 0,98 | 3 | 27,27% | | | |
| HCA | 0,23 | 1 | 100,00% | 33,33% | 0,76% | 2,50% | 50,00% | | | 0,00% | 0,00% | 0,00% | | | 0,23 | 1 | 33,33% | | | |
| STA | 0,80 | 3 | 20,00% | 10,00% | 2,27% | 7,50% | 60,00% | 3,04 | 12 | 80,00% | 40,00% | 9,09% | 13,04% | 48,00% | 3,84 | 15 | 50,00% | | | |
| VT | 0,81 | 3 | 33,33% | 23,08% | 2,27% | 7,50% | 60,00% | 2,5 | 6 | 66,67% | 46,15% | 4,55% | 6,52% | 75,00% | 3,31 | 9 | 69,23% | | | |
| SHSA | 0,06 | 1 | 100,00% | 16,67% | 0,76% | 2,50% | 33,33% | | | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,06 | 1 | 16,67% | | | |
| LANGUES | 0,21 | 1 | 25,00% | 16,67% | 0,76% | 2,50% | 33,33% | 1,07 | 3 | 75,00% | 50,00% | 2,27% | 3,26% | 100,00% | 1,28 | 4 | 66,67% | | | |
| | | | % CDI | | | | | | | % CDD | | | | | | | | | | |
| CDI | 12,65 | 21 | 28,77% | | 15,91% | 52,50% | | 25,71 | 52 | 71,23% | | 39,39% | 56,52% | | 38,36 | 73 | 55,30% | | | |
| TPCAU | 5,43 | 10 | 27,03% | 15,87% | 7,58% | 25,00% | 50,00% | 14,6 | 27 | 72,97% | 42,86% | 20,45% | 29,35% | 62,79% | 20,03 | 37 | 58,73% | | | |
| ATR | 1,29 | 2 | 25,00% | 18,18% | 1,52% | 5,00% | 100,00% | 2,97 | 6 | 75,00% | 54,55% | 4,55% | 6,52% | 66,67% | 4,26 | 8 | 72,73% | | | |
| HCA | 0,69 | 1 | 50,00% | 33,33% | 0,76% | 2,50% | 50,00% | 0,63 | 1 | 50,00% | 33,33% | 0,76% | 1,09% | 100,00% | 1,32 | 2 | 66,67% | | | |
| STA | 0,97 | 2 | 13,33% | 6,67% | 1,52% | 5,00% | 40,00% | 5,58 | 13 | 86,67% | 43,33% | 9,85% | 14,13% | 52,00% | 6,55 | 15 | 50,00% | | | |
| VT | 1,04 | 2 | 50,00% | 15,38% | 1,52% | 5,00% | 40,00% | 0,53 | 2 | 50,00% | 15,38% | 1,52% | 2,17% | 25,00% | 1,57 | 4 | 30,77% | | | |
| SHSA | 1,40 | 2 | 40,00% | 33,33% | 1,52% | 5,00% | 66,67% | 1,4 | 3 | 60,00% | 50,00% | 2,27% | 3,26% | 100,00% | 2,80 | 5 | 83,33% | | | |
| LANGUES | 1,83 | 2 | 100,00% | | | | | | | | | | | | 1,83 | 2 | 33,33% | | | |
| TOTAL | 19,63 | 40 | | | 30,30% | | | 39,75 | 92 | | | 69,70% | | 59,38 | 132 | | | | | |

Figure 17 : PARITE DES ENSEIGNANTS T3 PAR DISCIPLINE 2019

Entre 2017 et 2019, la proportion de femmes augmente avec une baisse en 2018. On passe ainsi de 27,20% de femmes à 30,30% et de 72,80% d'hommes à 69,70%. En termes d'ETP, la tendance se vérifie puisque l'on passe de 31,55% de femmes à 33% et donc de 68,45% d'hommes à 67%.

En TPCAU, on passe de 26,15% de femmes à 31,75% (avec 17 femmes en 2017 et 20 en 2019 ainsi que 48 hommes en 2017 et 43 en 2019). On passe donc par ailleurs de 73,85% d'hommes à 68,25%. En termes d'ETP, on passe de 30% de femmes à 32,85% et de 70% d'hommes à 67,15%.

En ATR, on passe de 16,6% femmes à 18,18% (avec 2 femmes en 2017 et 2019 ainsi que 10 hommes en 2017 et 9 hommes 2019). On passe donc par ailleurs de 83,4% d'hommes à 81,82%. En termes d'ETP, on passe de 18,59% de femmes à 24,62% et de 81,41% d'hommes à 75,38%.

En HCA, on passe de 33% de femmes à 66,66% (avec 1 femme en 2017 et 2 femmes en 2019 ainsi que 2 hommes en 2017 et 1 en 2019). On passe donc par ailleurs de 67% d'hommes à 33,34%. En termes d'ETP, on passe de 41,66% de femmes à 59,35% et de 58,34% d'hommes à 40,65%.

En STA, on passe de 17,39% de femmes à 16,66% (avec 4 femmes en 2017 et 5 en 2019 ainsi que 19 hommes en 2017 et 25 en 2019). On passe donc par ailleurs de 82,61% d'hommes à 83,34%. En termes d'ETP, on passe de 16,66% de femmes à 17% et de 83,34% d'hommes à 83%.

En VT, on passe de 45,45% de femmes à 38,46% (avec 5 femmes en 2017 et 5 en 2019 ainsi que 6 hommes en 2017 et 13 en 2019). On passe par ailleurs de 54,55% d'hommes à 61,54%. En termes d'ETP, on passe de 55,41% de femmes à 37,91% et de 44,59% d'hommes à 62,09%.

En SHSA, que cela soit en 2017 ou en 2019, le champ comptabilise 50% de femmes et 50% d'hommes (3 femmes et 3 hommes). En termes d'ETP, ces proportions représentent 51% de femmes et 49% d'hommes.

En Langues, on passe de 40% de femmes à 50% (avec 2 femmes en 2017 et 3 en 2019 ainsi que 3 hommes en 2017 et 3 en 2019). On passe par ailleurs de 60% d'hommes à 50%. En termes d'ETP, on passe de 63% de femmes à 65,60% et de 37% d'hommes à 34,40%.

3. Enseignants T2 + Enseignants T3

| PERSONNES PHYSIQUES | 2017 | 2018 | 2019 |
|----------------------------|-------|-------|-------|
| Enseignants T2 | 122 | 121 | 128 |
| Enseignants T3 (CDD + CDI) | 125 | 117 | 132 |
| ETP | 2017 | 2018 | 2019 |
| Enseignants T2 | 110 | 110 | 114 |
| Enseignants T3 (CDD + CDI) | 53,24 | 52,29 | 59,38 |

Figure 18 : ENSEIGNANTS T2+T3 2017-2019

Rappelons que la part des enseignants T2 correspond en 2017 à 49,39% des effectifs des enseignants permanents et à 37,08% des agents permanents. En 2018, cette part correspond à 50,84% des effectifs des enseignants permanents et à 37,12% des agents permanents. En 2019, elle correspond à 49,23 % des effectifs des enseignants permanents et à 36,99% des agents permanents. (cf. p.17)

En termes d'ETP cette part correspond, quant à elle, en 2017, à 67,38% des ETP des enseignants permanents et 45,81 % des ETP des agents permanents, en 2018, à 67,77 % des ETP des enseignants permanents et 45,27 % des ETP des agents permanents et, en 2019 à 65,75 % des ETP des enseignants permanents et 45,68 % des ETP des agents permanents. (cf. p.17)

Par ailleurs, la part des enseignants T3 correspond en 2017 à 50,61 % des effectifs des enseignants permanents et à 37,99% des agents permanents. En 2018, ils représentent 40,16% des effectifs des enseignants permanents et à 35,88% des agents permanents. En 2019, cette part correspond à 50,80 % des effectifs des enseignants permanents et à 38,15% des agents permanents. (cf. p.31)

En termes d'ETP cette part correspond, en 2017, à 33 % des ETP des enseignants permanents et 22,17 % des ETP des agents permanents. En 2018, elle correspond à 32,22% des ETP des enseignants permanents et 21,52% des ETP des agents permanents. En 2019, elle correspond à 34,25 % des ETP des enseignants permanents et 23,80 % des ETP des agents permanents. (cf. p. 32)

L'augmentation constatée entre 2017 et 2019 s'explique par le changement de statut de certains chargés de TD dont le nombre d'heures dépasse les 48h réglementaires de la lettre d'engagement, par l'augmentation du nombre d'heures maximum des contrats à 224h, par les besoins en séminaires et la mise en œuvre d'un nouveau programme pédagogique.

a. Les effectifs par discipline

TPCAU : Théories et Pratiques de la conception architecturale et urbaine

| PERSONNES PHYSIQUES | 2017 | 2018 | 2019 |
|---------------------|-------|-------|-------|
| TPCAU MCFA T2 | 10 | 12 | 15 |
| TPCAU MCF T2 | 25 | 24 | 23 |
| TPCAU PROF T2 | 4 | 3 | 4 |
| TPCAU CDD T3 | 32 | 26 | 26 |
| TPCAU CDI T3 | 33 | 34 | 37 |
| ETP | 2017 | 2018 | 2019 |
| TPCAU MCFA T2 | 8,5 | 11 | 14 |
| TPCAU MCF T2 | 24,5 | 23,5 | 22,5 |
| TPCAU PROF T2 | 4 | 3 | 4 |
| TPCAU CDD T3 | 12,57 | 10,81 | 11,32 |
| TPCAU CDI T3 | 15,82 | 17,33 | 20,03 |

Figure 19 : ENSEIGNANTS DU CHAMP TPCAU 2017-2019

En 2017, le nombre d'enseignants du champ TPCAU s'élève à 104 personnes physiques pour 65,39 ETP. Les enseignants TPCAU représentent ainsi 42,10% des enseignants permanents T2 et T3 de l'établissement et 40% des ETP des enseignants permanents T2 et T3 de l'établissement.

Dans ce cadre, les enseignants TPCAU T2 représentent 37,5% des enseignants TPCAU de l'établissement (39 PP) et les enseignants TPCAU T3 représentent donc 62,5% des enseignants TPCAU de l'établissement (65 PP). En termes d'ETP, les enseignants TPCAU T2 représentent 56,58% des ETP des enseignants TPCAU de l'établissement (37 ETP) et les enseignants T3 représentent donc 43,42% des ETP des enseignants TPCAU de l'établissement (28,39 ETP).

En 2018, le nombre d'enseignants du champ TPCAU s'élève à 99 personnes physiques pour 65,64 ETP. Les enseignants TPCAU représentent ainsi 41,42% des enseignants permanents T2 et T3 de l'établissement et 40,45% des ETP des enseignants permanents T2 et T3 de l'établissement.

Dans ce cadre, les enseignants TPCAU T2 représentent 39,39% des enseignants TPCAU de l'établissement (39 PP) et les enseignants TPCAU T3 représentent donc 60,61 % des enseignants TPCAU de l'établissement (60 PP). En termes d'ETP, les enseignants TPCAU T2 représentent 57,13% des ETP des enseignants TPCAU de l'établissement (37,5 ETP) et les enseignants T3 représentent donc 42,87% des ETP des enseignants TPCAU de l'établissement (28,14 ETP).

En 2019, le nombre d'enseignants du champ TPCAU s'élève à 105 personnes physiques pour 71,85 ETP. Les enseignants TPCAU représentent ainsi 40,38% des enseignants permanents T2 et T3 de l'établissement et 41,44% des ETP des enseignants permanents T2 et T3 de l'établissement.

Dans ce cadre, les enseignants TPCAU T2 représentent 40% des enseignants TPCAU de l'établissement (42 PP) et les enseignants TPCAU T3 représentent donc 60% des enseignants TPCAU de l'établissement (63 PP). En termes d'ETP, les enseignants TPCAU T2 représentent 56,37% des ETP des enseignants TPCAU de l'établissement (40,5 ETP) et les enseignants T3 représentent donc 43,63% des ETP des enseignants TPCAU de l'établissement (31,35 ETP).

VT : Villes et Territoires / Urbanisme et Projet Urbain (UPU) – Géographie et Paysage (GP)

| PERSONNES PHYSIQUES | 2017 | 2018 | 2019 |
|---------------------|------|------|------|
| VT UPU MCFA T2 | 2 | 2 | 3 |
| VT UPU MCF T2 | 5 | 5 | 4 |
| VT UPU PROF T2 | 3 | 3 | 3 |
| VT UPU CDD T3 | 5 | 5 | 6 |
| VT UPU CDI T3 | 4 | 4 | 4 |
| VT GP MCFA T2 | 3 | 2 | 3 |
| VT GP MCF T2 | 3 | 4 | 4 |
| VT GP PROF T2 | 1 | 1 | 1 |
| VT GP CDD T3 | 2 | 3 | 3 |
| VT GP CDI T3 | 0 | 0 | 0 |
| ETP | 2017 | 2018 | 2019 |
| VT UPU MCFA T2 | 1,5 | 1,5 | 2,5 |
| VT UPU MCF T2 | 5 | 5 | 4 |
| VT UPU PROF T2 | 3 | 3 | 3 |
| VT UPU CDD T3 | 1,51 | 1,41 | 1,89 |
| VT UPU CDI T3 | 1,5 | 1,52 | 1,57 |

| | | | |
|---------------|------|------|------|
| VT GP MCFA T2 | 1,5 | 1 | 2 |
| VT GP MCF T2 | 3 | 4 | 4 |
| VT GP PROF T2 | 1 | 1 | 1 |
| VT GP CDD T3 | 0,76 | 1,44 | 1,42 |
| VT GP CDI T3 | 0 | 0 | 0 |

Figure 20 : ENSEIGNANTS DU CHAMP VT 2017-2019

En 2017, le nombre d'enseignants du champ VT s'élève à 28 personnes physiques (19 VT UPU + 9 VT GP) pour 18,77 ETP (12,51 VT UPU + 6,26 VT GP). Les enseignants VT représentent ainsi 11,34% des enseignants permanents T2 et T3 de l'établissement et 11,50% des ETP des enseignants permanents T2 et T3 de l'établissement.

Dans ce cadre, les enseignants VT T2 représentent 60,71% des enseignants VT de l'établissement (10 PP VT UPU + 7 PP VT GP) et les enseignants VT T3 représentent donc 39,29% des enseignants VT de l'établissement (9 PP VT UPU + 2 PP VT GP). En termes d'ETP, les enseignants VT T2 représentent 79,91% des ETP des enseignants VT de l'établissement (9,5 ETP VT UPU + 5,5 ETP VT GP) et les enseignants T3 représentent donc 20,09% des ETP des enseignants VT de l'établissement (3,01 ETP VT UPU + 0,76 ETP VT GP).

Le sous-champ VT UPU représente alors 67,86% du champ VT en termes de Personnes Physiques (PP) et 66,65% du champ VT en termes d'ETP. Le sous-champ VT GP représente donc 32,14% du champ VT en termes de Personnes Physiques (PP) et 33,35% du champ VT en termes d'ETP.

En 2018, le nombre d'enseignants du champ VT s'élève à 29 personnes physiques (19 VT UPU + 10 VT GP) pour 19,87 ETP (12,43 VT UPU + 7,44 VT GP). Les enseignants VT représentent ainsi 12,18% des enseignants permanents T2 et T3 de l'établissement et 12,24% des ETP des enseignants permanents T2 et T3 de l'établissement.

Dans ce cadre, les enseignants VT T2 représentent 58,62% des enseignants VT de l'établissement (10 PP VT UPU + 7 PP VT GP) et les enseignants VT T3 représentent donc 41,38% des enseignants VT de l'établissement (9 PP VT UPU + 3 PP VT GP). En termes d'ETP, les enseignants VT T2 représentent 78% des ETP des enseignants VT de l'établissement (9,5 ETP VT UPU + 6 ETP VT GP) et les enseignants T3 représentent donc 22% des ETP des enseignants VT de l'établissement (2,93 ETP VT UPU + 1,44 ETP VT GP).

Le sous-champ VT UPU représente alors 65,52% du champ VT en termes de Personnes Physiques (PP) et 62,56% du champ VT en termes d'ETP. Le sous-champ VT GP représente donc 34,48% du champ VT en termes de Personnes Physiques (PP) et 37,44% du champ VT en termes d'ETP.

En 2019, le nombre d'enseignants du champ VT s'élève à 31 personnes physiques (20 VT UPU + 11 VT GP) pour 20,38 ETP (11,96 VT UPU + 8,42 VT GP). Les enseignants VT représentent ainsi 11,92% des enseignants permanents T2 et T3 de l'établissement et 11,74% des ETP des enseignants permanents T2 et T3 de l'établissement.

Dans ce cadre, les enseignants VT T2 représentent 58% des enseignants VT de l'établissement (10 PP VT UPU + 8 PP VT GP) et les enseignants VT T3 représentent donc 42% des enseignants VT de l'établissement (10 PP VT UPU + 3 PP VT GP). En termes d'ETP, les enseignants VT T2 représentent 80,96% des ETP des enseignants VT de l'établissement (9,5 ETP VT UPU + 7 ETP VT GP) et les enseignants T3 représentent donc 19,04% des ETP des enseignants VT de l'établissement (3,46 ETP VT UPU + 1,42 ETP VT GP).

Le sous-champ VT UPU représente alors 64,52% du champ VT en termes de Personnes Physiques (PP) et 58,68% du champ VT en termes d'ETP. Le sous-champ VT GP représente donc 35,48% du champ VT en termes de Personnes Physiques (PP) et 41,32% du champ VT en termes d'ETP.

SHSA : Sciences de l'Homme et de la Société pour l'Architecture / Sciences Humaines et Sociales (SHS)- Sciences économiques et juridiques (SEJ)

| PERSONNES PHYSIQUES | 2017 | 2018 | 2019 |
|---------------------|------|------|------|
| SHSA SHS MCFA T2 | 4 | 4 | 3 |
| SHSA SHS MCF T2 | 5 | 4 | 5 |
| SHSA SHS PROF T2 | 3 | 3 | 3 |
| SHSA SHS CDD T3 | 2 | 1 | 1 |
| SHSA SHS CDI T3 | 2 | 3 | 4 |
| SHSA SEJ MCFA T2 | 0 | 0 | 0 |
| SHSA SEJ MCF T2 | 1 | 1 | 1 |
| SHSA SEJ PROF T2 | 0 | 0 | 0 |
| SHSA SEJ CDD T3 | 0 | 0 | 0 |
| SHSA SEJ CDI T3 | 1 | 1 | 1 |
| ETP | 2017 | 2018 | 2019 |
| SHSA SHS MCFA T2 | 2,5 | 2,5 | 1,5 |
| SHSA SHS MCF T2 | 5 | 4 | 5 |
| SHSA SHS PROF T2 | 3 | 3 | 3 |
| SHSA SHS CDD T3 | 0,90 | 0,50 | 0,06 |
| SHSA SHS CDI T3 | 1,41 | 1,41 | 2,39 |
| SHSA SEJ MCFA T2 | 0 | 0 | 0 |
| SHSA SEJ MCF T2 | 1 | 1 | 1 |
| SHSA SEJ PROF T2 | 0 | 0 | 0 |
| SHSA SEJ CDD T3 | 0 | 0 | 0 |
| SHSA SEJ CDI T3 | 0,42 | 0,41 | 0,41 |

Figure 21 : ENSEIGNANTS DU CHAMP SHSA 2017-2019

En 2017, le nombre d'enseignants du champ SHSA s'élève à 18 personnes physiques (16 SHSA SHS + 2 SHSA SEJ) pour 14,23 ETP (12,81 SHSA SHS + 1,42 SHSA SEJ). Les enseignants SHSA représentent ainsi 7,29% des enseignants permanents T2 et T3 de l'établissement et 8,72% des ETP des enseignants permanents T2 et T3 de l'établissement.

Dans ce cadre, les enseignants SHSA T2 représentent 72,22% des enseignants SHSA de l'établissement (12 PP SHSA SHS + 1 PP SHSA SEJ) et les enseignants SHSA T3 représentent donc 27,78% des enseignants SHSA de l'établissement (4 PP SHSA SHS + 1 PP SHSA SEJ). En termes d'ETP, les enseignants SHSA T2 représentent 80,82% des ETP des enseignants SHSA de l'établissement (10,5 ETP SHSA SHS + 1 ETP SHSA SEJ) et les enseignants SHSA T3 représentent donc 19,18% des ETP des enseignants SHSA de l'établissement (2,31 ETP SHSA SHS + 0,42 ETP SHSA SEJ).

Le sous-champ SHSA SHS représente alors 88,88% du champ SHSA en termes de Personnes Physiques (PP) et 90% du champ SHSA en termes d'ETP. Le sous-champ SHSA SEJ représente donc 11,12% du champ SHSA en termes de Personnes Physiques (PP) et 10% du champ SHSA en termes d'ETP.

En 2018, le nombre d'enseignants du champ SHSA s'élève à 17 personnes physiques (15 SHSA SHS + 2 SHSA SEJ) pour 12,82 ETP (11,41 SHSA SHS + 1,41 SHSA SEJ). Les enseignants SHSA représentent

ainsi 7,14% des enseignants permanents T2 et T3 de l'établissement et 7,90% des ETP des enseignants permanents T2 et T3 de l'établissement.

Dans ce cadre, les enseignants SHSA T2 représentent 70,58% des enseignants SHSA de l'établissement (11 PP SHSA SHS + 1 PP SHSA SEJ) et les enseignants SHSA T3 représentent donc 29,42% des enseignants SHSA de l'établissement (4 PP SHSA SHS + 1 PP SHSA SEJ). En termes d'ETP, les enseignants SHSA T2 représentent 81,90% des ETP des enseignants SHSA de l'établissement (9,5 ETP SHSA SHS + 1 ETP SHSA SEJ) et les enseignants SHSA T3 représentent donc 18,10% des ETP des enseignants SHSA de l'établissement (1,91 ETP SHSA SHS + 0,41 ETP SHSA SEJ).

Le sous-champ SHSA SHS représente alors 88,23% du champ SHSA en termes de Personnes Physiques (PP) et 89% du champ SHSA en termes d'ETP. Le sous-champ SHSA SEJ représente donc 11,77% du champ SHSA en termes de Personnes Physiques (PP) et 11% du champ SHSA en termes d'ETP.

En 2019, le nombre d'enseignants du champ SHSA s'élève à 18 personnes physiques (16 SHSA SHS + 2 SHSA SEJ) pour 13,36 ETP (11,95 SHSA SHS + 1,41 SHSA SEJ). Les enseignants SHSA représentent ainsi 6,92% des enseignants permanents T2 et T3 de l'établissement et 7,70% des ETP des enseignants permanents T2 et T3 de l'établissement.

Dans ce cadre, les enseignants SHSA T2 représentent 66,66% des enseignants SHSA de l'établissement (11 PP SHSA SHS + 1 PP SHSA SEJ) et les enseignants SHSA T3 représentent donc 33,34% des enseignants SHSA de l'établissement (5 PP SHSA SHS + 1 PP SHSA SEJ). En termes d'ETP, les enseignants SHSA T2 représentent 78,59% des ETP des enseignants SHSA de l'établissement (9,5 ETP SHSA SHS + 1 ETP SHSA SEJ) et les enseignants SHSA T3 représentent donc 21,41% des ETP des enseignants SHSA de l'établissement (2,45 ETP SHSA SHS + 0,41 ETP SHSA SEJ).

Le sous-champ SHSA SHS représente alors 88,88% du champ SHSA en termes de Personnes Physiques (PP) et 89,45% du champ SHSA en termes d'ETP. Le sous-champ SHSA SEJ représente donc 11,12% du champ SHSA en termes de Personnes Physiques (PP) et 10,55% du champ SHSA en termes d'ETP.

HCA : Histoire et Cultures de l'Architecture/ Histoire des Cultures, des Arts et des Techniques (HCAAT) - Histoires et Théories de l'Architecture et des Formes Urbaines (HTAFU)

| PERSONNES PHYSIQUES | 2017 | 2018 | 2019 |
|---------------------|------|------|------|
| HCA HCAAT MCFA T2 | 3 | 3 | 3 |
| HCA HCAAT MCF T2 | 1 | 1 | 1 |
| HCA HCAAT PROF T2 | 0 | 0 | 0 |
| HCA HCAAT CDD T3 | 1 | 1 | 0 |
| HCA HCAAT CDI T3 | 1 | 1 | 2 |
| HCA HTAFU MCFA T2 | 1 | 1 | 1 |
| HCA HTAFU MCF T2 | 3 | 3 | 2 |
| HCA HTAFU PROF T2 | 1 | 1 | 2 |
| HCA HTAFU CDD T3 | 0 | 0 | 1 |
| HCA HTAFU CDI T3 | 1 | 1 | 0 |
| ETP | 2017 | 2018 | 2019 |
| HCA HCAAT MCFA T2 | 2 | 2 | 1,5 |
| HCA HCAAT MCF T2 | 1 | 1 | 1 |
| HCA HCAAT PROF T2 | 0 | 0 | 0 |

| | | | |
|-------------------|------|------|------|
| HCA HCAT CDD T3 | 0,50 | 0,50 | 0 |
| HCA HCAT CDI T3 | 0,50 | 0,50 | 1,32 |
| HCA HTAFU MCFA T2 | 1 | 1 | 1,5 |
| HCA HTAFU MCF T2 | 3 | 3 | 2 |
| HCA HTAFU PROF T2 | 1 | 1 | 2 |
| HCA HTAFU CDD T3 | 0 | 0 | 0,23 |
| HCA HTAFU CDI T3 | 0,20 | 0,05 | 0 |

Figure 22 : ENSEIGNANTS DU CHAMP HCA 2017-2019

En 2017, le nombre d'enseignants du champ HCA s'élève à 12 personnes physiques (6 HCA HCAT + 6 HCA HTAFU) pour 9,20 ETP (4 HCA HCAT + 5,20 HCA HTAFU). Les enseignants HCA représentent ainsi 4,85% des enseignants permanents T2 et T3 de l'établissement et 5,64% des ETP des enseignants permanents T2 et T3 de l'établissement.

Dans ce cadre, les enseignants HCA T2 représentent 75% des enseignants HCA de l'établissement (4 HCA HCAT + 5 HCA HTAFU) et les enseignants HCA T3 représentent donc 25% des enseignants HCA de l'établissement (2 HCA HCAT + 1 HCA HTAFU). En termes d'ETP, les enseignants HCA T2 représentent 86,95% des ETP des enseignants HCA de l'établissement (3 ETP HCA HCAT + 5 ETP HCA HTAFU) et les enseignants HCA T3 représentent donc 13,05% des ETP des enseignants HCA de l'établissement (1 ETP HCA HCAT + 0,20 ETP HCA HTAFU).

Le sous-champ HCA HCAT représente alors 50% du champ HCA en termes de Personnes Physiques (PP) et 43,47% du champ HCA en termes d'ETP. Le sous-champ HCA HTAFU représente donc 50% du champ HCA en termes de Personnes Physiques (PP) et 56,53% du champ HCA en termes d'ETP.

En 2018, le nombre d'enseignants du champ HCA s'élève à 12 personnes physiques (6 HCA HCAT + 6 HCA HTAFU) pour 9,05 ETP (4 HCA HCAT + 5,05 HCA HTAFU). Les enseignants HCA représentent ainsi 5,04% des enseignants permanents T2 et T3 de l'établissement et 5,58% des ETP des enseignants permanents T2 et T3 de l'établissement.

Dans ce cadre, les enseignants HCA T2 représentent 75% des enseignants HCA de l'établissement (4 HCA HCAT + 5 HCA HTAFU) et les enseignants HCA T3 représentent donc 25% des enseignants HCA de l'établissement (2 HCA HCAT + 1 HCA HTAFU). En termes d'ETP, les enseignants HCA T2 représentent 88,40% des ETP des enseignants HCA de l'établissement (3 ETP HCA HCAT + 5 ETP HCA HTAFU) et les enseignants HCA T3 représentent donc 11,60% des ETP des enseignants HCA de l'établissement (1 ETP HCA HCAT + 0,05 ETP HCA HTAFU).

Le sous-champ HCA HCAT représente alors 50% du champ HCA en termes de Personnes Physiques (PP) et 44,19% du champ HCA en termes d'ETP. Le sous-champ HCA HTAFU représente donc 50% du champ HCA en termes de Personnes Physiques (PP) et 55,81% du champ HCA en termes d'ETP.

En 2019, le nombre d'enseignants du champ HCA s'élève à 12 personnes physiques (6 HCA HCAT + 6 HCA HTAFU) pour 9,55 ETP (3,82 HCA HCAT + 5,73 HCA HTAFU). Les enseignants HCA représentent ainsi 4,61% des enseignants permanents T2 et T3 de l'établissement et 5,51% des ETP des enseignants permanents T2 et T3 de l'établissement.

Dans ce cadre, les enseignants HCA T2 représentent 75% des enseignants HCA de l'établissement (4 HCA HCAT + 5 HCA HTAFU) et les enseignants HCA T3 représentent donc 25% des enseignants HCA de l'établissement (2 HCA HCAT + 1 HCA HTAFU). En termes d'ETP, les enseignants HCA T2 représentent 83,77% des ETP des enseignants HCA de l'établissement (2,5 ETP HCA HCAT + 5,5 ETP HCA HTAFU) et les enseignants HCA T3 représentent donc 16,23% des ETP des enseignants HCA de l'établissement (1,32 ETP HCA HCAT + 0,23 ETP HCA HTAFU).

Le sous-champ HCA HCAT représente alors 50% du champ HCA en termes de Personnes Physiques (PP) et 40% du champ HCA en termes d'ETP. Le sous-champ HCA HTAFU représente donc 50% du champ HCA en termes de Personnes Physiques (PP) et 60% du champ HCA en termes d'ETP.

STA : Sciences et Techniques pour l'Architecture : Construction, Ingénierie, Maîtrise de Ambiances (CIMA) – Outils mathématiques et informatiques (OMI)

| PERSONNES PHYSIQUES | 2017 | 2018 | 2019 |
|---------------------|------|------|------|
| STA CIMA MCFA T2 | 4 | 5 | 7 |
| STA CIMA MCF T2 | 12 | 11 | 10 |
| STA CIMA PROF T2 | 0 | 0 | 0 |
| STA CIMA CDD T3 | 9 | 5 | 14 |
| STA CIMA CDI T3 | 5 | 5 | 7 |
| STA OMI MCFA T2 | 4 | 3 | 3 |
| STA OMI MCF T2 | 3 | 3 | 3 |
| STA OMI PROF T2 | 1 | 1 | 1 |
| STA OMI CDD T3 | 2 | 1 | 1 |
| STA OMI CDI T3 | 8 | 8 | 8 |
| ETP | 2017 | 2018 | 2019 |
| STA CIMA MCFA T2 | 2,5 | 3,5 | 4,5 |
| STA CIMA MCF T2 | 11,5 | 10,5 | 9,5 |
| STA CIMA PROF T2 | 0 | 0 | 0 |
| STA CIMA CDD T3 | 2,91 | 1,42 | 3,66 |
| STA CIMA CDI T3 | 1,92 | 1,91 | 2,52 |
| STA OMI MCFA T2 | 2 | 2 | 2 |
| STA OMI MCF T2 | 3 | 3 | 3 |
| STA OMI PROF T2 | 1 | 1 | 1 |
| STA OMI CDD T3 | 0,93 | 0,62 | 0,18 |
| STA OMI CDI T3 | 3,10 | 3,44 | 4,03 |

Figure 23 : ENSEIGNANTS DU CHAMP STA 2017-2019

En 2017, le nombre d'enseignants du champ STA s'élève à 48 personnes physiques (30 STA CIMA + 18 STA OMI) pour 28,86 ETP (18,83 STA CIMA + 10,03 STA OMI). Les enseignants STA représentent ainsi 19,43% des enseignants permanents T2 et T3 de l'établissement et 17,68% des ETP des enseignants permanents T2 et T3 de l'établissement.

Dans ce cadre, les enseignants STA T2 représentent 50% des enseignants STA de l'établissement (16 STA CIMA + 8 STA OMI) et les enseignants STA T3 représentent donc 50% des enseignants STA de l'établissement (14 STA CIMA + 10 STA OMI). En termes d'ETP, les enseignants STA T2 représentent 69,30% des ETP des enseignants STA de l'établissement (14 ETP STA CIMA + 6 ETP STA OMI) et les enseignants STA T3 représentent donc 30,70% des ETP des enseignants STA de l'établissement (4,83 ETP STA CIMA + 4,03 ETP STA OMI).

Le sous-champ STA CIMA représente alors 62,5% du champ STA en termes de Personnes Physiques (PP) et 65,34% du champ STA en termes d'ETP. Le sous-champ STA OMI représente donc 37,5% du champ STA en termes de Personnes Physiques (PP) et 34,66% du champ STA en termes d'ETP.

En 2018, le nombre d'enseignants du champ STA s'élève à 42 personnes physiques (26 STA CIMA + 16 STA OMI) pour 27,39 ETP (17,33 STA CIMA + 10,06 STA OMI). Les enseignants STA représentent ainsi 17,65% des enseignants permanents T2 et T3 de l'établissement et 16,88% des ETP des enseignants permanents T2 et T3 de l'établissement.

Dans ce cadre, les enseignants STA T2 représentent 54,76% des enseignants STA de l'établissement (16 STA CIMA + 7 STA OMI) et les enseignants STA T3 représentent donc 45,24% des enseignants STA de l'établissement (10 STA CIMA + 9 STA OMI). En termes d'ETP, les enseignants STA T2 représentent 73,02% des ETP des enseignants STA de l'établissement (14 ETP STA CIMA + 6 ETP STA OMI) et les enseignants STA T3 représentent donc 26,96% des ETP des enseignants STA de l'établissement (3,33 ETP STA CIMA + 4,06 ETP STA OMI).

Le sous-champ STA CIMA représente alors 61,90% du champ STA en termes de Personnes Physiques (PP) et 63,27% du champ STA en termes d'ETP. Le sous-champ STA OMI représente donc 38,10% du champ STA en termes de Personnes Physiques (PP) et 36,73% du champ STA en termes d'ETP.

En 2019, le nombre d'enseignants du champ STA s'élève à 54 personnes physiques (38 STA CIMA + 16 STA OMI) pour 30,39 ETP (20,18 STA CIMA + 10,21 STA OMI). Les enseignants STA représentent ainsi 20,77% des enseignants permanents T2 et T3 de l'établissement et 17,53% des ETP des enseignants permanents T2 et T3 de l'établissement.

Dans ce cadre, les enseignants STA T2 représentent 48,15% des enseignants STA de l'établissement (17 STA CIMA + 9 STA OMI) et les enseignants STA T3 représentent donc 51,85% des enseignants STA de l'établissement (21 STA CIMA + 9 STA OMI). En termes d'ETP, les enseignants STA T2 représentent 65,81% des ETP des enseignants STA de l'établissement (14 ETP STA CIMA + 6 ETP STA OMI) et les enseignants STA T3 représentent donc 34,19% des ETP des enseignants STA de l'établissement (6,18 ETP STA CIMA + 4,21 ETP STA OMI).

Le sous-champ STA CIMA représente alors 70,37% du champ STA en termes de Personnes Physiques (PP) et 66,40% du champ STA en termes d'ETP. Le sous-champ STA OMI représente donc 29,63% du champ STA en termes de Personnes Physiques (PP) et 33,60% du champ STA en termes d'ETP.

ATR : Arts et Techniques de la Représentation / Arts Plastiques et Visuels (APV) - Représentations de l'Architecture (RA)

| PERSONNES PHYSIQUES | 2017 | 2018 | 2019 |
|---------------------|------|------|------|
| ATR APV MCFA T2 | 4 | 6 | 6 |
| ATR APV MCF T2 | 15 | 13 | 12 |
| ATR APV PROF T2 | 0 | 0 | 0 |
| ATR APV CDD T3 | 4 | 4 | 2 |
| ATR APV CDI T3 | 3 | 4 | 4 |
| ATR RA MCFA T2 | 1 | 1 | 1 |
| ATR RA MCF T2 | 0 | 1 | 2 |
| ATR RA PROF T2 | 0 | 0 | 0 |
| ATR RA CDD T3 | 2 | 2 | 1 |
| ATR RA CDI T3 | 3 | 3 | 4 |
| ETP | 2017 | 2018 | 2019 |
| ATR APV MCFA T2 | 2,5 | 3,5 | 3,5 |
| ATR APV MCF T2 | 15 | 13 | 12 |
| ATR APV PROF T2 | 0 | 0 | 0 |
| ATR APV CDD T3 | 2 | 1,85 | 0,79 |
| ATR APV CDI T3 | 1,35 | 1,94 | 2,21 |
| ATR RA MCFA T2 | 1 | 1 | 1 |

| | | | |
|----------------|------|------|------|
| ATR RA MCF T2 | 0 | 1 | 2 |
| ATR RA PROF T2 | 0 | 0 | 0 |
| ATR RA CDD T3 | 0,94 | 1 | 0,19 |
| ATR RA CDI T3 | 1,08 | 1,20 | 2,05 |

Figure 24 : ENSEIGNANTS DU CHAMP ATR 2017-2019

En 2017, le nombre d'enseignants du champ ATR s'élève à 32 personnes physiques (26 ATR APV + 6 ATR RA) pour 23,42 ETP (20,40 ATR APV + 3,02 ATR RA). Les enseignants ATR représentent ainsi 12,95% des enseignants permanents T2 et T3 de l'établissement et 14,35% des ETP des enseignants permanents T2 et T3 de l'établissement.

Dans ce cadre, les enseignants ATR T2 représentent 62,5% des enseignants ATR de l'établissement (19 ATR APV + 1 ATR RA) et les enseignants ATR T3 représentent donc 37,5% des enseignants ATR de l'établissement (7 ATR APV + 5 ATR RA). En termes d'ETP, les enseignants ATR T2 représentent 79% des ETP des enseignants ATR de l'établissement (17,5 ETP ATR APV + 1 ETP ATR RA) et les enseignants ATR T3 représentent donc 21% des ETP des enseignants ATR de l'établissement (3,35 ETP ATR APV + 2,02 ETP ATR RA).

Le sous-champ ATR APV représente alors 81,25% du champ ATR en termes de Personnes Physiques (PP) et 87,10% du champ ATR en termes d'ETP. Le sous-champ ATR RA représente donc 18,75% du champ ATR en termes de Personnes Physiques (PP) et 12,9% du champ ATR en termes d'ETP.

En 2018, le nombre d'enseignants du champ ATR s'élève à 34 personnes physiques (27 ATR APV + 7 ATR RA) pour 24,49 ETP (20,29 ATR APV + 4,20 ATR RA). Les enseignants ATR représentent ainsi 15,29% des enseignants permanents T2 et T3 de l'établissement et 15,09% des ETP des enseignants permanents T2 et T3 de l'établissement.

Dans ce cadre, les enseignants ATR T2 représentent 61,76% des enseignants ATR de l'établissement (19 ATR APV + 2 ATR RA) et les enseignants ATR T3 représentent donc 38,24% des enseignants ATR de l'établissement (8 ATR APV + 5 ATR RA). En termes d'ETP, les enseignants ATR T2 représentent 71,46% des ETP des enseignants ATR de l'établissement (16,5 ETP ATR APV + 2 ETP ATR RA) et les enseignants ATR T3 représentent donc 28,54% des ETP des enseignants ATR de l'établissement (3,79 ETP ATR APV + 2,20 ETP ATR RA).

Le sous-champ ATR APV représente alors 79,41% du champ ATR en termes de Personnes Physiques (PP) et 82,85% du champ ATR en termes d'ETP. Le sous-champ ATR RA représente donc 20,59% du champ ATR en termes de Personnes Physiques (PP) et 17,15% du champ ATR en termes d'ETP.

En 2019, le nombre d'enseignants du champ ATR s'élève à 32 personnes physiques (24 ATR APV + 8 ATR RA) pour 23,74 ETP (18,50 ATR APV + 5,24 ATR RA). Les enseignants ATR représentent ainsi 12,31% des enseignants permanents T2 et T3 de l'établissement et 13,69% des ETP des enseignants permanents T2 et T3 de l'établissement.

Dans ce cadre, les enseignants ATR T2 représentent 65,62% des enseignants ATR de l'établissement (18 ATR APV + 3 ATR RA) et les enseignants ATR T3 représentent donc 34,38% des enseignants ATR de l'établissement (6 ATR APV + 5 ATR RA). En termes d'ETP, les enseignants ATR T2 représentent 77,93% des ETP des enseignants ATR de l'établissement (15,5 ETP ATR APV + 3 ETP ATR RA) et les enseignants ATR T3 représentent donc 22,07% des ETP des enseignants ATR de l'établissement (3 ETP ATR APV + 2,24 ETP ATR RA).

Le sous-champ ATR APV représente alors 75% du champ ATR en termes de Personnes Physiques (PP) et 77,93% du champ ATR en termes d'ETP. Le sous-champ ATR RA représente donc 25% du champ ATR en termes de Personnes Physiques (PP) et 22,07% du champ ATR en termes d'ETP.

LANGUES

| PERSONNES PHYSIQUES | 2017 | 2018 | 2019 |
|---------------------|------|------|------|
| LANGUES T2 | 0 | 0 | 0 |
| LANGUES T3 CDD | 4 | 3 | 3 |
| LANGUES T3 CDI | 1 | 2 | 2 |
| ETP | 2017 | 2018 | 2019 |
| LANGUES T2 | 0 | 0 | 0 |
| LANGUES T3 CDD | 1,91 | 1,09 | 1,28 |
| LANGUES T3 CDI | 1 | 1,84 | 1,83 |

Figure 25 : ENSEIGNANTS DE LANGUES 2017

Le champ disciplinaire des langues n'existe pas au sein des disciplines des statuts des enseignants-chercheurs T2 des écoles nationales supérieures d'architecture. Les enseignants de langues sont donc nécessairement sous contrat établissement et peuvent bénéficier d'un contrat allant jusqu'à 100% du nombre d'heures réglementaire du statut des enseignants-chercheurs T2 soit 320h (les enseignants contractuels des autres disciplines sont limités à 70% du nombre d'heures réglementaire du statut des enseignants-chercheurs T2, soit 224h).

En 2017, le nombre d'enseignants de langues s'élève à 5 personnes physiques pour 2,91 ETP. Les enseignants de langues représentent ainsi 2% des enseignants permanents T2 et T3 de l'établissement et 1,78% des ETP des enseignants permanents T2 et T3 de l'établissement.

En 2018, le nombre d'enseignants de langues s'élève à 5 personnes physiques pour 2,93 ETP. Les enseignants de langues représentent ainsi 2,1% des enseignants permanents T2 et T3 de l'établissement et 1,80% des ETP des enseignants permanents T2 et T3 de l'établissement.

En 2019, le nombre d'enseignants de langues s'élève à 5 personnes physiques pour 3,11 ETP. Les enseignants de langues représentent ainsi 1,92% des enseignants permanents T2 et T3 de l'établissement et 1,79% des ETP des enseignants permanents T2 et T3 de l'établissement.

Entre 2017 et 2019, Le nombre d'enseignants du champ TPCAU est passé de 104 personnes physiques pour 65,39 ETP à 105 personnes physiques pour 71,85 ETP. Le taux de représentation de ce champ passe alors de 42,10% en termes de personnes physiques pour 40% des ETP à 40,38% en termes de personnes physiques pour 41,44% des ETP.

Entre 2017 et 2019, Le nombre d'enseignants du champ VT est passé de 28 personnes physiques (19 VT UPU + 9 VT GP) pour 18,77 ETP (12,51 VT UPU + 6,26 VT GP) à 31 personnes physiques (20 VT UPU + 11 VT GP) pour 20,38 ETP (11,96 VT UPU + 8,42 VT GP). Le taux de représentation de ce champ passe alors de 11,34% en termes de personnes physiques pour 11,5% des ETP à 11,92% en termes de personnes physiques pour 11,74% des ETP.

Entre 2017 et 2019, Le nombre d'enseignants du champ SHSA est passé de 18 personnes physiques (16 SHSA SHS + 2 SHSA SEJ) pour 14,23 ETP (12,81 SHSA SHS + 1,42 SHSA SEJ) à 18 personnes physiques (16 SHSA SHS + 2 SHSA SEJ) pour 13,36 ETP (11,95 SHSA SHS + 1,41 SHSA SEJ). Le taux de représentation de ce champ passe alors de 7,29% en termes de personnes physiques pour 8,72% des ETP à 6,92% en termes de personnes physiques pour 7,70% des ETP.

Entre 2017 et 2019, Le nombre d'enseignants du champ HCA est passé de 12 personnes physiques (6 HCA HCAT + 6 HCA HTAFU) pour 9,20 ETP (4 HCA HCAT + 5,20 HCA HTAFU) à 12 personnes physiques (6 HCA HCAT + 6 HCA HTAFU) pour 9,55 ETP (3,82 HCA HCAT + 5,73 HCA HTAFU). Le taux

de représentation de ce champ passe alors de 4,85% en termes de personnes physiques pour 5,64% des ETP à 4,61% en termes de personnes physiques pour 5,51% des ETP.

Entre 2017 et 2019, Le nombre d'enseignants du champ STA est passé de 48 personnes physiques (30 STA CIMA + 18 STA OMI) pour 28,86 ETP (18,83 STA CIMA + 10,03 STA OMI) à 54 personnes physiques (38 STA CIMA + 16 STA OMI) pour 30,39 ETP (20,18 STA CIMA + 10,21 STA OMI). Le taux de représentation de ce champ passe alors de 19,43% en termes de personnes physiques pour 17,68% des ETP à 20,77% en termes de personnes physiques pour 17,53% des ETP.

Entre 2017 et 2019, Le nombre d'enseignants du champ ATR est passé de 32 personnes physiques (26 ATR APV + 6 ATR RA) pour 23,42 ETP (20,40 ATR APV + 3,02 ATR RA) à 32 personnes physiques (24 ATR APV + 8 ATR RA) pour 23,74 ETP (18,50 ATR APV + 5,24 ATR RA). Le taux de représentation de ce champ passe alors de 12,95% en termes de personnes physiques pour 14,35% des ETP à 12,31% en termes de personnes physiques pour 13,69% des ETP.

Entre 2017 et 2019, Le nombre d'enseignants de langues est passé de 5 personnes physiques pour 2,91 ETP à 5 personnes physiques pour 3,11 ETP. Le taux de représentation de ce champ passe alors de 2 % en termes de personnes physiques pour 1,78% des ETP à 1,92% en termes de personnes physiques pour 1,79% des ETP.

b. La Parité par discipline

Rappelons qu'en :

- 2017, les femmes représentent 40,16% des effectifs des enseignants T2 tandis que les hommes représentent 59,84%. En termes d'ETP, cette proportion correspond à 38% de femmes et 62% d'hommes (cf. p. 29).
- 2017, les femmes représentent 27,20% des effectifs des enseignants T3 tandis que les hommes représentent 72,80%. En termes d'ETP, cette proportion correspond à 31,55% de femmes et 68,45% d'hommes (cf. p. 41).
- 2018, les femmes représentent 37,19% des effectifs des enseignants T2 tandis que les hommes représentent 62,81%. En termes d'ETP, cette proportion correspond à 35,90% de femmes et 64,10% d'hommes (cf. p. 30).
- 2018, les femmes représentent 26,50% des effectifs des enseignants T3 tandis que les hommes représentent 73,50%. En termes d'ETP, cette proportion correspond à 29,64% de femmes et 70,36% d'hommes (cf. p. 42).
- 2019, les femmes représentent 41,41% des effectifs des enseignants T2 tandis que les hommes représentent 58,69%. En termes d'ETP, cette proportion correspond à 35,93% de femmes et 64,07% d'hommes (cf. p.31).
- 2019, les femmes représentent 30,30% des effectifs des enseignants T3 tandis que les hommes représentent 69,70%. En termes d'ETP, cette proportion correspond à 33% de femmes et 67% d'hommes (cf. p.43).

Ainsi, en 2017, 33,60% des enseignants permanents de l'établissement étaient des enseignantes pour 36% des ETP d'enseignement. En 2018, 31,93% des enseignants permanents de l'établissement étaient des enseignantes pour 33,86% des ETP d'enseignement. En 2019, 35,77% des enseignants permanents de l'établissement étaient des enseignantes pour 37,85% des ETP d'enseignement.

| PERSONNES PHYSIQUES | 2017 | 2018 | 2019 |
|---------------------|-------|-------|-------|
| FEMMES T2 | 49 | 45 | 53 |
| HOMMES T2 | 73 | 76 | 75 |
| FEMMES T3 | 34 | 31 | 40 |
| HOMMES T3 | 91 | 86 | 92 |
| ETP | 2017 | 2018 | 2019 |
| FEMMES T2 | 42 | 39,5 | 46 |
| HOMMES T2 | 68 | 70,5 | 68 |
| FEMMES T3 | 16,8 | 15,46 | 19,63 |
| HOMMES T3 | 36,43 | 36,83 | 39,75 |

Figure 26 : PARITE DES ENSEIGNANTS T2+T3 2017-2019

TPCAU : Théories et Pratiques de la conception architecturale et urbaine

| PERSONNES PHYSIQUES | 2017 | 2018 | 2019 |
|---------------------|-------|-------|-------|
| FEMMES TPCAU T2 | 9 | 9 | 11 |
| HOMMES TPCAU T2 | 30 | 30 | 31 |
| FEMMES TPCAU T3 | 17 | 15 | 20 |
| HOMMES TPCAU T3 | 48 | 45 | 43 |
| ETP | 2017 | 2018 | 2019 |
| FEMMES TPCAU T2 | 7,5 | 7,5 | 10,5 |
| HOMMES TPCAU T2 | 29,5 | 29,5 | 30 |
| FEMMES TPCAU T3 | 8,55 | 7,12 | 10,3 |
| HOMMES TPCAU T3 | 19,84 | 21,02 | 21,05 |

Figure 27 : PARITE T2+T3 DES ENSEIGNANTS DU CHAMP TPCAU 2017-2019

En 2017, sur 104 enseignants T2 et T3 du champ TPCAU pour 65,39 ETP, 26 sont des femmes (25%) pour 16,05 ETP (24,54%) et 78 sont des hommes (75%) pour 49,34 ETP (75,46%).

En 2018, sur 99 enseignants T2 et T3 du champ TPCAU pour 65,15 ETP, 24 sont des femmes (25,25%) pour 14,62 ETP (22,44%) et 75 sont des hommes (74,75%) pour 50,52 ETP (77,56%).

En 2019, sur 105 enseignants T2 et T3 du champ TPCAU pour 71,85 ETP, 31 sont des femmes (29,52%) pour 20,8 ETP (28,95%) et 74 sont des hommes (70,48%) pour 51,05 ETP (71,05%).

VT : Villes et Territoires / Urbanisme et Projet Urbain (UPU) – Géographie et Paysage (GP)

| PERSONNES PHYSIQUES | 2017 | 2018 | 2019 |
|---------------------|------|------|------|
| FEMMES VT T2 | 9 | 9 | 10 |
| HOMMES VT T2 | 8 | 8 | 8 |
| FEMMES VT T3 | 5 | 5 | 5 |
| HOMMES VT T3 | 6 | 7 | 8 |
| ETP | 2017 | 2018 | 2019 |
| FEMMES VT T2 | 7 | 8 | 8,5 |
| HOMMES VT T2 | 8 | 8 | 8 |
| FEMMES VT T3 | 2,10 | 1,99 | 1,85 |
| HOMMES VT T3 | 1,68 | 2,38 | 3,03 |

Figure 28 : PARITE T2+T3 DES ENSEIGNANTS DU CHAMP VT 2017-2019

En 2017, sur 28 enseignants T2 et T3 du champ VT pour 18,78 ETP, 14 sont des femmes (50%) pour 9,10 ETP (48,45%) et 14 sont des hommes (50%) pour 9,68 ETP (51,55%).

En 2018, sur 29 enseignants T2 et T3 du champ VT pour 20,37 ETP, 14 sont des femmes (48,27%) pour 9,99 ETP (49,04%) et 15 sont des hommes (51,73%) pour 10,38 ETP (50,96%).

En 2019, sur 31 enseignants T2 et T3 du champ VT pour 21,38 ETP, 15 sont des femmes (48,39%) pour 10,35 ETP (48,41%) et 16 sont des hommes (51,61%) pour 11,03 ETP (51,59%).

SHSA : Sciences de l'Homme et de la Société pour l'Architecture / Sciences Humaines et Sociales (SHS)- Sciences économiques et juridiques (SEJ)

| PERSONNES PHYSIQUES | 2017 | 2018 | 2019 |
|---------------------|------|------|------|
| FEMMES SHSA T2 | 9 | 9 | 9 |
| HOMMES SHSA T2 | 3 | 3 | 3 |
| FEMMES SHSA T3 | 3 | 2 | 3 |
| HOMMES SHSA T3 | 3 | 3 | 3 |
| ETP | 2017 | 2018 | 2019 |
| FEMMES SHSA T2 | 8 | 8 | 8 |
| HOMMES SHSA T2 | 2,5 | 2,5 | 2,5 |
| FEMMES SHSA T3 | 1,4 | 1 | 1,46 |
| HOMMES SHSA T3 | 1,34 | 1,42 | 1,40 |

Figure 29 : PARITE T2+T3 DES ENSEIGNANTS DU CHAMP SHSA 2017-2019

En 2017, sur 18 enseignants T2 et T3 du champ SHSA pour 13,24 ETP, 12 sont des femmes (66,66%) pour 9,4 ETP (70,99%) et 6 sont des hommes (33,34%) pour 3,84 ETP (29,01%).

En 2018, sur 17 enseignants T2 et T3 du champ SHSA pour 12,92 ETP, 11 sont des femmes (64,70%) pour 9 ETP (69,66%) et 6 sont des hommes (35,30%) pour 3,92 ETP (30,34%).

En 2019, sur 18 enseignants T2 et T3 du champ SHSA pour 13,36 ETP, 12 sont des femmes (66,66%) pour 9,46 ETP (70,80%) et 6 sont des hommes (33,34%) pour 3,9 ETP (29,20%).

*HCA : Histoire et Cultures de l'Architecture/Histoire des Cultures, des Arts et des Techniques (HCA T)
- Histoires et Théories de l'Architecture et des Formes Urbaines (HTAFU)*

| PERSONNES PHYSIQUES | 2017 | 2018 | 2019 |
|---------------------|------|------|------|
| FEMMES HCA T2 | 8 | 6 | 8 |
| HOMMES HCA T2 | 2 | 3 | 3 |
| FEMMES HCA T3 | 1 | 1 | 2 |
| HOMMES HCA T3 | 2 | 2 | 1 |
| ETP | 2017 | 2018 | 2019 |
| FEMMES HCA T2 | 7 | 5,5 | 6 |
| HOMMES HCA T2 | 2 | 2,5 | 2 |
| FEMMES HCA T3 | 0,5 | 0,5 | 0,92 |
| HOMMES HCA T3 | 0,7 | 0,55 | 0,63 |

Figure 30 : PARITE T2+T3 DES ENSEIGNANTS DU CHAMP HCA 2017-2019

En 2017, sur 13 enseignants T2 et T3 du champ HCA pour 10,2 ETP, 9 sont des femmes (69,23%) pour 7,5 ETP (73,53%) et 4 sont des hommes (30,77%) pour 2,7 ETP (26,47%).

En 2018, sur 12 enseignants T2 et T3 du champ HCA pour 9,05 ETP, 7 sont des femmes (58,33%) pour 6 ETP (66,30%) et 5 sont des hommes (41,67%) pour 3,05 ETP (33,70%).

En 2019, sur 14 enseignants T2 et T3 du champ HCA pour 9,55 ETP, 10 sont des femmes (71,43%) pour 6,92 ETP (72,46%) et 4 sont des hommes (28,57%) pour 2,63 ETP (27,54%).

STA : Sciences et Techniques pour l'Architecture : Construction, Ingénierie, Maîtrise de Ambiances (CIMA) - Outils mathématiques et informatiques (OMI)

| PERSONNES PHYSIQUES | 2017 | 2018 | 2019 |
|---------------------|------|------|------|
| FEMMES STA T2 | 5 | 4 | 5 |
| HOMMES STA T2 | 19 | 20 | 19 |
| FEMMES STA T3 | 4 | 2 | 5 |
| HOMMES STA T3 | 19 | 17 | 25 |
| ETP | 2017 | 2018 | 2019 |
| FEMMES STA T2 | 4 | 3,5 | 4 |
| HOMMES STA T2 | 16 | 17,5 | 16 |
| FEMMES STA T3 | 1,41 | 0,82 | 1,77 |
| HOMMES STA T3 | 7,42 | 6,57 | 8,62 |

Figure 31 : PARITE T2+T3 DES ENSEIGNANTS DU CHAMP STA 2017-2019

En 2017, sur 47 enseignants T2 et T3 du champ STA pour 28,83 ETP, 9 sont des femmes (19,15%) pour 5,41 ETP (18,76%) et 38 sont des hommes (80,85%) pour 23,42 ETP (81,24%).

En 2018, sur 43 enseignants T2 et T3 du champ STA pour 28,39 ETP, 6 sont des femmes (13,95%) pour 4,32 ETP (15,22%) et 37 sont des hommes (86,05%) pour 24,07 ETP (84,78%).

En 2019, sur 54 enseignants T2 et T3 du champ STA pour 30,39 ETP, 10 sont des femmes (18,52%) pour 5,77 ETP (18,99%) et 44 sont des hommes (81,48%) pour 24,62 ETP (81,01%).

ATR : Arts et Techniques de la Représentation / Arts Plastiques et Visuels (APV) – Représentations de l'Architecture (RA)

| PERSONNES PHYSIQUES | 2017 | 2018 | 2019 |
|---------------------|------|------|------|
| FEMMES ATR T2 | 9 | 8 | 10 |
| HOMMES ATR T2 | 11 | 12 | 11 |
| FEMMES ATR T3 | 2 | 4 | 2 |
| HOMMES ATR T3 | 10 | 9 | 9 |
| ETP | 2017 | 2018 | 2019 |
| FEMMES ATR T2 | 8,5 | 7 | 9 |
| HOMMES ATR T2 | 10 | 10,5 | 9,5 |
| FEMMES ATR T3 | 1 | 2,19 | 1,29 |
| HOMMES ATR T3 | 4,38 | 3,8 | 3,95 |

Figure 32 : PARITE T2+T3 DES ENSEIGNANTS DU CHAMP ATR 2017-2019

En 2017, sur 32 enseignants T2 et T3 du champ ATR pour 23,88 ETP, 11 sont des femmes (34,37%) pour 9,5 ETP (39,78%) et 21 sont des hommes (65,63%) pour 14,38 ETP (60,22%).

En 2018, sur 33 enseignants T2 et T3 du champ ATR pour 23,49 ETP, 12 sont des femmes (36,36%) pour 9,19 ETP (39,12%) et 21 sont des hommes (63,64%) pour 14,30 ETP (60,88%).

En 2019, sur 32 enseignants T2 et T3 du champ ATR pour 23,74 ETP, 12 sont des femmes (37,5%) pour 10,29 ETP (43,34%) et 20 sont des hommes (62,5%) pour 13,45 ETP (56,66%).

LANGUES

| PERSONNES PHYSIQUES | 2017 | 2018 | 2019 |
|---------------------|-------|------|------|
| FEMMES LANGUES T3 | 2 | 2 | 3 |
| HOMMES LANGUES T3 | 3 | 3 | 3 |
| ETP | 2017 | 2018 | 2019 |
| FEMMES LANGUES T3 | 1,84 | 1,84 | 2,04 |
| HOMMES LANGUES T3 | 1,075 | 1,09 | 1,07 |

Figure 33 : PARITE T2+T3 DES ENSEIGNANTS DE LANGUES 2017-2019

En 2017, sur 5 enseignants T3 de Langues pour 2,915 ETP, 2 sont des femmes (40%) pour 1,84 ETP (63,12%) et 3 sont des hommes (60%) pour 1,075 ETP (36,88%).

En 2018, sur 5 enseignants T3 de Langues pour 2,93 ETP, 2 sont des femmes (40%) pour 1,84 ETP (62,80%) et 3 sont des hommes (60%) pour 1,09 ETP (37,20%).

En 2019, sur 6 enseignants T3 de Langues pour 3,11 ETP, 3 sont des femmes (50%) pour 2,04 ETP (65,60%) et 3 sont des hommes (50%) pour 1,07 ETP (34,40%).

4. Le plan de formation des enseignants

Ce n'est qu'à partir de 2018 que l'établissement a initié une réflexion quant à la formation de ses enseignants.

Depuis toujours, il considère que l'emploi d'enseignants contractuels ou d'intervenants ponctuels dont les missions sont assimilées à celles d'un chargé de TD, participe de la construction d'un plan de formation d'enseignants des écoles nationales supérieures d'architecture.

En effet, les enseignants contractuels de l'établissement sont tous associés à des enseignants titulaires ou associés qui jouent le rôle de formateur à des pédagogies de l'architecture. L'établissement a mis en place ce dispositif en vue de préparer ses enseignants au concours de recrutement national. A ce jour, une grande majorité de ses enseignants titulaires sont d'anciens vacataires ou contractuels de l'établissement. Un bilan resterait à faire quant à cette proportion.

La mise en place, en 2018, des nouveaux statuts des enseignants-chercheurs des écoles nationales supérieures d'architecture, ainsi que des nouvelles modalités de leur recrutement par voie de qualification, a conduit l'établissement à proposer une formation de type formation continue, menée par les enseignants titulaires bénévoles de l'établissement, à l'attention des enseignants contractuels (T3 et T2) de l'établissement désireux de candidater à la qualification.

Cette formation a réuni 25 enseignants candidats. Elle n'a malheureusement pu être renouvelée en 2019, faute de moyens.

Par ailleurs, ce n'est qu'en 2019 qu'une prise de conscience de la nécessité d'offrir aux enseignants titulaires la possibilité de suivre une formation continue, s'est révélée.

Un budget annuel est désormais affecté à cette activité. En 2019, seulement 3 enseignants titulaires, non chercheurs, ont bénéficié de ce dispositif.

Il est à noter que les enseignants-chercheurs impliqués dans la production scientifique des laboratoires bénéficient en continu du renouvellement de leur savoir grâce à leurs interactions professionnelles et scientifiques. Les enseignants-chercheurs dits praticiens (impliqués dans les activités de production du cadre bâti) bénéficient quant à eux de leurs environnements professionnels comme source de renouvellement de leurs compétences. Ils peuvent par ailleurs bénéficier des dispositifs de formation relatifs à leurs statuts professionnels indépendants.

III. Les intervenants non-permanents

Ce chapitre porte exclusivement sur les personnels ponctuels qui sont engagés, en lettre d'engagement, pour des missions précises, pour un nombre d'heures précis et une temporalité déterminée et non renouvelable.

Ces intervenants ponctuels fluctuent d'une année à l'autre et concernent les moniteurs pédagogiques qui interviennent au sein des services des ressources pédagogiques (médiathèque, atelier maquettes, atelier numériques, service de la communication, pôle image et éditions de la Villette), les intervenants pédagogiques (du cycle initial ou du cycle post-master), les intervenants administratifs (qui viennent ponctuellement en renfort des services) et les membres de jurys (PFE et HMONP).

Depuis 2018, les intervenants ponctuels embauchés sous ce statut ne peuvent réaliser plus de 48h par an.

| PERSONNES PHYSIQUES | 2017 | 2018 | 2019 |
|---|--------------|--------------|--------------|
| INTERVENANTS PONCTUELS DEEA-L+DEA-M+HMONP | 408 | 420 | 383 |
| Dont moniteurs | 59 | 50 | 62 |
| Dont intervenants pédagogiques (chargés de TD DEEA-L et DEA-M + Intervenants ponctuels DEEA-L et DEA-M) | 194 | 215 | 184 |
| Dont intervenants ATS | 4 | 4 | 4 |
| Dont jurys (jurys PFE et HMONP) | 151 | 151 | 133 |
| INTERVENANTS PONCTUELS POST-MASTER (HORS HMONP) | 185 | 109 | 108 |
| Dont Post-master recherches en architecture | 95 | 58 | 73 |
| Dont DPEA Architecture Navale | 4 | 4 | 3 |
| Dont DSA projet urbain | 40 | 18 | 0 |
| Dont master professionnel « Ergonomie, Organisation et Espaces de travail » | 9 | 9 | 13 |
| Dont Préparation au concours des AUE | 37 | 20 | 19 |
| ETP | 2017 | 2018 | 2019 |
| INTERVENANTS PONCTUELS DEEA-L+DEA-M+HMONP | 27,32 | 29,61 | 23,01 |
| Dont moniteurs | 9,36 | 8,55 | 8,45 |
| Dont intervenants pédagogiques (chargés de TD DEEA-L et DEA-M + Intervenants ponctuels DEEA-L et DEA-M) | 11,21 | 14,99 | 9,33 |
| Dont intervenants ATS | 0,7 | 0,7 | 0,7 |
| Dont jurys (jurys PFE et HMONP) | 6,05 | 5,37 | 4,53 |
| INTERVENANTS PONCTUELS POST-MASTER (HORS HMONP) | 4,79 | 4,21 | 3,08 |

| | | | |
|---|------|------|------|
| Dont Post-master recherches en architecture | 1,97 | 1,76 | 1,42 |
| Dont DPEA Architecture Navale | 0,33 | 0,4 | 0,2 |
| Dont DSA projet urbain | 0,55 | 0,32 | 0 |
| Dont master professionnel « Ergonomie, Organisation et Espaces de travail » | 0,46 | 0,44 | 0,42 |
| Dont Préparation au concours des AUE | 1,48 | 1,29 | 1,04 |

Figure 34 : INTERVENANTS PONCTUELS 2017-2019

1. Les effectifs

En 2017, l'école a engagé 593 intervenants ponctuels pour un nombre global d'ETP de 32,11 ETP. Cet effectif s'ajoute donc au 247 personnes physiques et 163,24 ETP qui composent le personnel des enseignants T2 et T3 permanents ainsi qu'aux 82 personnes physiques et 76,86 ETP qui composent les agents administratifs T2 et T3 permanents.

En 2018, l'école a engagé 529 intervenants ponctuels pour un nombre global d'ETP de 33,82 ETP. Cet effectif s'ajoute donc au 238 personnes physiques et 162,29 ETP qui composent le personnel des enseignants T2 et T3 permanents ainsi qu'aux 88 personnes physiques et 80,67 ETP qui composent les agents administratifs T2 et T3 permanents.

En 2019, l'école a engagé 491 intervenants ponctuels pour un nombre global d'ETP de 26,09 ETP. Cet effectif s'ajoute donc au 260 personnes physiques et 173,38 ETP qui composent le personnel des enseignants T2 et T3 permanents ainsi qu'aux 87 personnes physiques et 76,18 ETP qui composent les agents administratifs T2 et T3 permanents.

2. Les effectifs par type de missions

On relève deux grands champs d'implication des intervenants ponctuels de l'établissement.

Le premier concerne le cycle initial de formation à l'architecture qui se compose des enseignements composant le DEEA-L (cycle du diplôme d'étude en architecture conférant le grade de Licence), le DEA-M (cycle du diplôme d'état d'architecte conférant le grade de master) et la HMONP (cycle de formation à l'habilitation à la maîtrise d'œuvre en son nom propre).

Le deuxième concerne le cycle post-master qui se compose des enseignements composant chacun des 5 diplômes complémentaires proposés par l'établissement.

En 2017, les intervenants du cycle initial représentaient 68,80% des intervenants ponctuels en termes de personnes physiques et 85,08% des ETP des intervenants ponctuels. Par conséquent, les intervenants des post-master représentaient 31,20% des intervenants ponctuels en termes de personnes physiques et 14,92% des ETP des intervenants ponctuels.

En 2018, les intervenants du cycle initial représentaient 79,39% des intervenants ponctuels en termes de personnes physiques et 87,55% des ETP des intervenants ponctuels. Par conséquent, les intervenants des post-master représentaient 20,61% des intervenants ponctuels en termes de personnes physiques et 12,45% des ETP des intervenants ponctuels.

En 2019, les intervenants du cycle initial représentaient 78% des intervenants ponctuels en termes de personnes physiques et 88,19% des ETP des intervenants ponctuels. Par conséquent, les intervenants des post-master représentaient 22% des intervenants ponctuels en termes de personnes physiques et 11,81% des ETP des intervenants ponctuels.

a. Les intervenants non-permanents du cycle initial

Parmi les intervenants non permanents du cycle initial, sont distingués les moniteurs, les intervenants pédagogiques, les intervenants ATS et les membres des jurys PFE et HMONP.

En 2017, les moniteurs représentent 14,46% des personnes physiques composant les intervenants ponctuels du cycle initial et 34,26% de leurs ETP ; les intervenants pédagogiques représentent 47,55% des personnes physiques composant les intervenants ponctuels du cycle initial et 41% de leurs ETP ; les intervenants ATS représentent 0,98% des personnes physiques composant les intervenants ponctuels du cycle initial et 2,56% de leurs ETP ; et les membres des jurys PFE et HMONP représentent 37% des personnes physiques composant les intervenants ponctuels du cycle initial et 22,14% de leurs ETP.

En 2018, les moniteurs représentent 11,90% des personnes physiques composant les intervenants ponctuels du cycle initial et 28,87% de leurs ETP ; les intervenants pédagogiques représentent 51,19% des personnes physiques composant les intervenants ponctuels du cycle initial et 50,62% de leurs ETP ; les intervenants ATS représentent 0,95% des personnes physiques composant les intervenants ponctuels du cycle initial et 2,36% de leurs ETP ; et les membres des jurys PFE et HMONP représentent 35,95% des personnes physiques composant les intervenants ponctuels du cycle initial et 18,14% de leurs ETP.

En 2019, les moniteurs représentent 16,19% des personnes physiques composant les intervenants ponctuels du cycle initial et 36,72% de leurs ETP ; les intervenants pédagogiques représentent 48,04% des personnes physiques composant les intervenants ponctuels du cycle initial et 40,55% de leurs ETP ; les intervenants ATS représentent 1% des personnes physiques composant les intervenants ponctuels du cycle initial et 3% de leurs ETP ; et les membres des jurys PFE et HMONP représentent 34,73% des personnes physiques composant les intervenants ponctuels du cycle initial et 19,69% de leurs ETP.

b. Les intervenants non-permanents des post-master

Parmi les intervenants non-permanents des post-master, sont distingués les intervenants du post-master recherches en architecture, les intervenants du DPEA architecture navale, les intervenants du DSA projet urbain, les intervenants du master professionnel « Ergonomie, Organisation et Espaces de travail » et les intervenants de la préparation au concours des AUE.

En 2017, les intervenants du post-master recherches en architecture représentent 51,35% des intervenants ponctuels des post-master et 41,12% de leurs ETP ; les intervenants du DPEA architecture navale représentent 2,16% des intervenants ponctuels des post-master et 6,89% de leurs ETP ; les intervenants du DSA projet urbain représentent 21,62% des intervenants ponctuels des post-master et 11,48% de leurs ETP ; les intervenants du master professionnel « Ergonomie, Organisation et Espaces de travail » représentent 4,86% des intervenants ponctuels des post-master et 9,6% de leurs ETP ; et les intervenants de la préparation au concours des AUE représentent 20% des intervenants ponctuels des post-master et 30,9% de leurs ETP.

En 2018, les intervenants du post-master recherches en architecture représentent 53,21% des intervenants ponctuels des post-master et 41,80% de leurs ETP ; les intervenants du DPEA architecture navale représentent 6,67% des intervenants ponctuels des post-master et 9,5% de leurs ETP ; les intervenants du DSA projet urbain représentent 16,51% des intervenants ponctuels des post-master et 7,6% de leurs ETP ; les intervenants du master professionnel « Ergonomie, Organisation et Espaces de travail » représentent 8,26% des intervenants ponctuels des post-master et 10,45% de leurs ETP ; et les intervenants de la préparation au concours des AUE représentent 18,35% des intervenants ponctuels des post-master et 30,64% de leurs ETP.

En 2019, les intervenants du post-master recherches en architecture représentent 67,59% des intervenants ponctuels des post-master et 46,1% de leurs ETP ; les intervenants du DPEA architecture navale représentent 2,77% des intervenants ponctuels des post-master et 6,5% de leurs ETP ; les intervenants du DSA projet urbain représentent 0% des intervenants ponctuels des post-master et 0% de leurs ETP ; les intervenants du master professionnel « Ergonomie, Organisation et Espaces de travail » représentent 12,04% des intervenants ponctuels des post-master et 13,64% de leurs ETP ; et les intervenants de la préparation au concours des AUE représentent 17,59% des intervenants ponctuels des post-master et 33,77% de leurs ETP.

IV. Les agents administratifs, techniques et scientifiques (ATS)

Les agents administratifs sont également de statuts divers. Certains sont titulaires ou contractuels de la fonction publique d'état (Titre 2), d'autres sont des contractuels de l'établissement (Titre 3). La plupart des fonctionnaires d'état sont rattachés au ministère de la culture. Trois sont rattachés au ministère de l'écologie et des territoires.

Cette présente partie explicite les évolutions des populations des personnels administratifs et scientifiques en comparant les chiffres de répartition entre T2 et T3 et entre chaque année.

Cette réflexion se base sur cette répartition en termes de personnes physiques et d'ETP

| PERSONNES PHYSIQUES | 2017 | 2018 | 2019 |
|-------------------------|-------|-------|-------|
| ATS T2 | 57 | 58 | 61 |
| ATS T3 (CDD + CDI) | 25 | 30 | 26 |
| Dont contrats doctoraux | 3 | 5 | 5 |
| ETP | 2017 | 2018 | 2019 |
| ATS T2 | 54,57 | 53,48 | 53,89 |
| ATS T3 (CDD + CDI) | 22,29 | 27,19 | 22,29 |
| Dont contrats doctoraux | 3 | 4,6 | 4,6 |

Figure 35 : ATS T2+T3 2017-2019

En 2017, le nombre d'agents administratifs, techniques et scientifiques atteint 82 personnes pour 76,86 ETP. Ils représentent 24,93% des agents permanents de l'établissement en termes de personnes physiques et 32% des agents permanents de l'établissement en termes d'ETP.

En 2018, le nombre d'agents administratifs, techniques et scientifiques atteint 88 personnes pour 80,67 ETP. Ils représentent 27% des agents permanents de l'établissement en termes de personnes physiques et 33,20% des agents permanents de l'établissement en termes d'ETP.

En 2019, le nombre d'agents administratifs, techniques et scientifiques atteint 87 personnes pour 76,18 ETP. Ils représentent 25,07% des agents permanents de l'établissement en termes de personnes physiques et 30,53% des agents permanents de l'établissement en termes d'ETP.

1. L'organigramme des services et effectifs par service

Les services de l'établissement sont répartis entre des services supports placés sous la responsabilité du secrétaire général et des services de soutien placés sous la responsabilité de la directrice adjointe.

a. Les effectifs T2 et T3 par service

Le tableau qui suit, expose la répartition des effectifs par service entre 2017 et 2019 :

| PERSONNES PHYSIQUES | 2017 | | | 2018 | | | 2019 | | |
|--|------|----|-------|------|----|-------|------|----|-------|
| | T2 | T3 | T2+T3 | T2 | T3 | T2+T3 | T2 | T3 | T2+T3 |
| Direction | 4 | 3 | 7 | 3 | 1 | 4 | 3 | 0 | 3 |
| Secrétariat de direction | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 |
| Agence comptable | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 |
| Service de coordination des instances et de veille juridique | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |

| SERVICES DE SOUTIEN | | | | | | | | | |
|--|-------------|-----|-----|-------------|---|-------|-------------|---|-------|
| Service de la scolarité et de la vie étudiante | 9 | 1 | 10 | 11 | 1 | 12 | 12 | 2 | 14 |
| Service des relations internationales | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 1 | 4 |
| Service de la recherche | 2 | 0 | 2 | 2 | 0 | 2 | 1 | 0 | 1 |
| Chercheurs affectés aux laboratoires | 4 | 3 | 7 | 5 | 5 | 10 | 5 | 7 | 12 |
| Service de la communication | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 5 |
| Service des éditions de la villette | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 |
| Services de ressources pédagogiques dont : | | | | | | | | | |
| Pôle image | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 0 | 3 |
| Ateliers maquettes | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 |
| Atelier numérique | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 |
| Bibliothèque | 3 | 1 | 4 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 |
| Centre de documentation | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| vidéothèque | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 |
| SERVICES SUPPORTS | | | | | | | | | |
| Service de ressources humaines | 6 | 0 | 6 | 5 | 0 | 5 | 5 | 0 | 5 |
| Service financier | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 7 | 3 | 3 | 6 |
| Service logistique et des bâtiments | 15 | 0 | 15 | 14 | 0 | 14 | 13 | 1 | 14 |
| Service informatique | 0 | 6 | 6 | 0 | 7 | 7 | 2 | 2 | 4 |
| Service des archives | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 |
| ETP | 2017 | | | 2018 | | | 2019 | | |
| Direction | 4 | 3 | 7 | 3 | 1 | 4 | 2,5 | 0 | 2,5 |
| Secrétariat de direction | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | | 1 | 1 | 2 |
| Agence comptable | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 |
| Service de coordination des instances et de veille juridique | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0,33 | 1 | 0,33 |
| SERVICES DE SOUTIEN | | | | | | | | | |
| Service de la scolarité et de la vie étudiante | 9 | 0,5 | 9,5 | 10,66 | 1 | 11,66 | 9,53 | 2 | 11,53 |
| Service des relations internationales | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2,5 | 1 | 3,5 |
| Service de la recherche | 2 | 0 | 2 | 1,5 | 0 | 1,5 | 1 | 0 | 1 |

| | | | | | | | | | |
|--|-------|------|-------|-------|------|-------|-------|------|-------|
| Chercheurs affectés aux laboratoires | 4 | 3 | 7 | 5 | 4,6 | 9,6 | 5 | 6,1 | 11,10 |
| Service de la communication | 2 | 0,19 | 2,19 | 2 | 0,19 | 2,19 | 2 | 2,19 | 4,19 |
| Service des éditions de la villette | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 |
| Services de ressources pédagogiques dont : | | | | | | | | | |
| Pôle image | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 0 | 3 |
| Ateliers maquettes | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| Atelier numérique | 0 | 1 | 1 | 0 | 0,6 | 0,6 | 0 | 0,6 | 0,6 |
| Bibliothèque | 1,34 | 1 | 2,34 | 1,4 | 1 | 2,4 | 1,4 | 1 | 2,4 |
| Centre de documentation | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| vidéothèque | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 |
| SERVICES SUPPORTS | | | | | | | | | |
| Service de ressources humaines | 5,9 | 0 | 5,9 | 4,9 | 0 | 4,9 | 4,9 | 0 | 4,9 |
| Service financier | 2 | 2 | 4 | 2,03 | 3,80 | 5,83 | 1,66 | 2,8 | 4,46 |
| Service logistique et des bâtiments | 14,33 | 0 | 14,33 | 12,99 | 0 | 12,99 | 11,99 | 1 | 12,99 |
| Service informatique | 0 | 6 | 6 | 0 | 7 | 7 | 2 | 2 | 4 |
| Service des archives | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 |

Figure 36 : EFFECTIFS ATS PAR SERVICE

En 2017, le changement de secrétaire général a induit la comptabilisation d'une personne physique et d'un ETP complémentaires tout comme le remplacement de la responsable du service des RH. Par ailleurs, une chargée de recherche de mécénats, une chargée des publications de l'établissement et une apprentie publication étaient directement rattachées à la direction.

En 2018, l'équipe de direction intègre encore une chargée des publications de l'établissement. Par ailleurs, le changement du secrétaire de direction a induit la comptabilisation d'une personne physique et d'un ETP complémentaires.

Le responsable de l'atelier numérique est devenu responsable du service informatique en fin d'année. La responsabilité de l'atelier numérique a été intégrée dans ses fonctions le temps de trouver un responsable idoine.

En 2019, une nouvelle directrice a pris son poste en février après avoir assuré l'intérim de la direction durant 4 mois.

Il a été décidé de rattacher la chargée des publications de l'établissement au niveau du service de la communication qui est devenu un service de la communication et de la valorisation. La webmestre initialement affectée au service financier a également été réaffectée au service de la communication.

Une nouvelle responsable du service des relations internationales a pris son service. Ce changement a induit la comptabilisation d'une personne physique et d'un ½ ETP complémentaire. La nouvelle directrice adjointe a pris ses fonctions en milieu d'année, la nouvelle responsable du service de la scolarité, à la rentrée universitaire 2019-2020 ainsi que la nouvelle responsable du Service de coordination des instances et de veille juridique.

Des titularisations ont eu lieu : 1 au service du pôle image, 2 au service informatique.

Le responsable du service financier a quitté ses fonctions en début d'année pour laisser place à une nouvelle responsable du service contractuelle. Un agent, absent de longue date, comptabilisé initialement au service de la scolarité a été réaffecté au service financier à son retour en septembre 2018.

D'un point de vue général, l'agent comptable n'est pas comptabilisé dans les emplois de l'école.

b. L'organigramme fonctionnel de l'établissement en décembre 2019

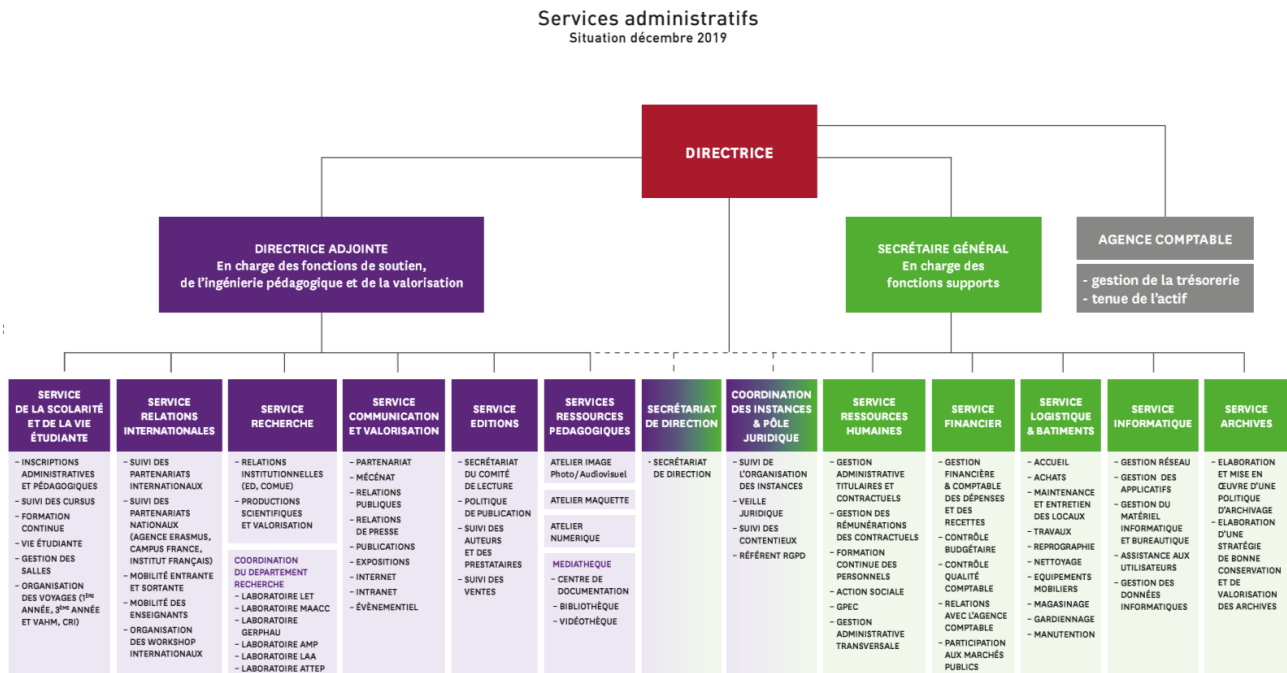


Figure 37 : ORGANIGRAMME FONCTIONNEL DES SERVICES

2. Les agents administratifs, techniques et scientifiques T2

| PERSONNES PHYSIQUES | | 2017 | 2018 | 2019 |
|---------------------|--|-------|-------|-------|
| ATS T2 | | 57 | 58 | 61 |
| ETP | | 2017 | 2018 | 2019 |
| ATS T2 | | 54,57 | 53,48 | 53,89 |

Figure 38 : ATS T2 2017-2019

Les agents administratifs, techniques et scientifiques T2 de l'établissement dépendent du ministère de la culture ou du ministère de l'écologie. Ils sont classés en fonction de leur statut.

Entre 2017 et 2019, le nombre d'agents T2 a augmenté de 4 personnes physiques malgré une baisse du nombre d'ETP de 0,68 ETP.

a. Les effectifs par statut

Le tableau qui suit explicite les effectifs de chacun des statuts d'ATS et leurs évolutions entre 2017 et 2019.

| PERSONNES PHYSIQUES | 2017 | 2018 | 2019 |
|---|-------------|-------------|-------------|
| ATS T2 | 57 | 58 | 61 |
| CULTURE | | | |
| AAP Adjoint Administratif Principal | 6 | 8 | 7 |
| ATMC Adjoint Technique du Ministère de la Culture | 7 | 7 | 6 |
| AASM Adjoint technique d'Accueil, de Surveillance et de Magasinage | 7 | 8 | 8 |
| SA Secrétaire Administratif | 8 | 7 | 9 |
| SDOC Secrétaire de Documentation | 3 | 2 | 2 |
| ATTA Attaché d'Administration | 6 | 6 | 10 |
| INRE Ingénieur de Recherche | 2 | 4 | 3 |
| INDE Ingénieur d'Etudes | 1 | 0 | 1 |
| CTA Chef de Travaux d'Art | 1 | 1 | 2 |
| CHED CHargé d'Etudes Documentaires | 2 | 2 | 2 |
| AUE Architecte et Urbaniste de l'Etat | 1 | 2 | 1 |
| TEAR Technicien d'Art | 0 | 0 | 1 |
| ANT Agent Non Titulaire | 7 | 6 | 7 |
| ECOLOGIE | | | |
| AT Agent Technique | 1 | 1 | 0 |
| ATTA Attaché d'Administration | 2 | 1 | 0 |
| ANT Agent Non Titulaire | 3 | 3 | 3 |
| ETP | 2017 | 2018 | 2019 |
| ATS T2 | 54,57 | 53,48 | 53,89 |
| CULTURE | | | |
| AAP Adjoint Administratif Principal | 5,9 | 6,93 | 6,23 |
| ATMC Adjoint Technique du Ministère de la Culture | 7 | 7 | 6 |
| AASM Adjoint technique d'Accueil, de Surveillance et de Magasinage | 6,33 | 6,99 | 6,99 |
| SA Secrétaire Administratif | 8 | 6,33 | 7,81 |
| SDOC Secrétaire de Documentation | 1,34 | 1,4 | 1,4 |

| | | | |
|--|---|------|------|
| ATTA Attaché d'Administration | 6 | 5,33 | 6,46 |
| INRE Ingénieur de Recherche | 2 | 3,5 | 3 |
| INDE Ingénieur d'Etudes | 1 | 0 | 0 |
| CTA Chef de Travaux d'Art | 1 | 1 | 1 |
| CHED CHargé d'Etudes Documentaires | 2 | 2 | 2 |
| AUE Architecte et Urbaniste de l'Etat | 1 | 2 | 2 |
| TEAR Technicien d'Art | 0 | 0 | 1 |
| ANT Agent Non Titulaire | 7 | 6 | 7 |
| ECOLOGIE | | | |
| AT Agent Technique | 1 | 1 | 0 |
| ATTA Attaché d'Administration | 2 | 1 | 0 |
| ANT Agent Non Titulaire | 3 | 3 | 3 |

Figure 39 : ATS T2 PAR STATUT 2017-2019

Ces statuts correspondent aux catégories des contractuels comme suit :

- Catégorie A : ATTA (Attaché d'Administration), INRE (Ingénieur de Recherche), INDE (Ingénieur d'Etudes), CTA (Chef de Travaux d'Art), CHED (CHargé d'Etudes Documentaires), AUE (Architecte et Urbaniste de l'Etat), TEAR (Technicien d'Art)
- Catégorie B : SA (Secrétaire Administratif), SDOC (Secrétaire de Documentation)
- Catégorie C : AAP (Adjoint Administratif Principal), ATMC (Adjoint Technique du Ministère de la Culture), AASM (Adjoint technique d'Accueil, de Surveillance et de Magasinage)

En 2017, les ATS T2 se décomposent en 19 agents de catégorie A pour 19 ETP, 16 agents de catégorie B pour 14,34 ETP et 22 agents de catégorie C pour 21,23 ETP. Cette répartition correspond aux taux suivants : 33,33% de personnes physiques T2 de catégorie A pour 34,82% des ETP d'ATS T2 ; 27,10% de personnes physiques T2 de catégorie B pour 26,28% des ETP d'ATS T2 ; 38,60% de personnes physiques T2 de catégorie C pour 38,90% des ETP d'ATS T2.

En 2018, les ATS T2 se décomposent en 19 agents de catégorie A pour 17,83 ETP, 14 agents de catégorie B pour 12,73 ETP et 25 de catégorie C pour 22,92 ETP. Cette répartition correspond aux taux suivants : 32,76% de personnes physiques T2 de catégorie A pour 33,34% des ETP d'ATS T2 ; 24,14% de personnes physiques T2 de catégorie B pour 23,80% des ETP d'ATS T2 ; 43,10% de personnes physiques T2 de catégorie C pour 42,86 % des ETP d'ATS T2.

En 2019, les ATS T2 se décomposent en 21 agents de catégorie A pour 17,46 ETP, 17 agents de catégorie B pour 15,21 ETP et 22 agents de catégorie C pour 20,22 ETP. Cette répartition correspond aux taux suivants : 34,43% de personnes physiques T2 de catégorie A pour 32,66% des ETP d'ATS T2 ; 27,87% de personnes physiques T2 de catégorie B pour 28,22% des ETP d'ATS T2 ; 36,06% de personnes physiques T2 de catégorie C pour 37,52% des ETP d'ATS T2.

Entre 2017 et 2019, on passe de 19 agents de catégorie A T2 pour 19 ETP à 21 agents de catégorie A T2 pour 17,46 ETP, 16 agents de catégorie B T2 pour 14,34 ETP à 17 agents de catégorie B T2 pour 15,21 ETP et 22 agents de catégorie C T2 pour 21,23 ETP à 22 agents de catégorie C T2 pour 20,22 ETP.

Entre 2017 et 2019, on passe alors de 33,33% de personnes physiques T2 de catégorie A pour 34,82% des ETP d'ATS T2 à 34,43% de personnes physiques T2 de catégorie A pour 32,66% des ETP d'ATS T2 ; 27,10% de personnes physiques T2 de catégorie B pour 26,28% des ETP d'ATS T2 à 27,87% de personnes physiques T2 de catégorie B pour 28,22% des ETP d'ATS T2 ; 38,60% de personnes physiques T2 de catégorie C pour 38,90% des ETP d'ATS T2 à 36,06% de personnes physiques T2 de catégorie C pour 37,52% des ETP d'ATS T2.

b. Les mouvements

Chaque année, l'école a enregistré des départs et des arrivées au niveau des agents administratifs, techniques et scientifiques T2.

En 2017, sept agents ont quitté l'établissement : deux secrétaires de documentation, une secrétaire administrative et un attaché d'administration par voie de mutation, un adjoint technique d'accueil, de surveillance et de magasinage a été placé en disponibilité conformément à sa demande, une adjointe administrative a été placée en congé parental conformément à sa demande et une agente non titulaire a pris sa retraite.

Ces agents ont pour partie été remplacés par de nouveaux agents arrivés dans l'année. Sept nouveaux agents T2 ont en effet intégrés l'établissement en 2017 : un ingénieur d'études, une secrétaire de documentation, trois attachés d'administration et un chargé d'études documentaires.

En 2018, quatre agents ont quitté l'établissement : une adjointe administrative, une attachée d'administration, un agent d'accueil, de surveillance et de magasinage et un architecte et urbaniste de l'état, par voie de mutation. Un ingénieur d'études a par ailleurs quitté ses fonctions en fin d'année, suite à des problèmes de santé.

Ces agents ont pour partie été remplacés par six arrivées : une architecte et urbaniste de l'état, un adjoint technique d'accueil, de surveillance et de magasinage, une secrétaire de documentation, un attaché d'administration, une adjointe administrative et le retour physique d'un secrétaire administratif absent de longue date bien que comptabilisé dans les effectifs depuis de nombreuses années.

En 2019, huit agents administratifs, techniques et scientifiques ont quitté l'établissement : un adjoint technique du ministère de la culture, un adjoint technique d'accueil, de surveillance et de magasinage, une secrétaire administrative, une secrétaire de documentation, un attaché d'administration et trois agents non titulaires du ministère de l'écologie.

Ces agents ont pour partie été remplacés par huit nouveaux agents T2 : une secrétaire administrative, quatre attachées d'administration, un architecte et urbaniste de l'Etat, une secrétaire de documentation et un adjoint technique d'accueil, de surveillance et de magasinage.

c. La parité par statut

Les tableaux qui suivent explicitent la répartition des effectifs par statut et par année.

En 2017

En 2017, sur 57 agents administratifs, techniques et scientifiques T2 (et 54,57 ETP), 30 sont des femmes et 27 sont des hommes. Les femmes représentent ainsi 52,63% des ATS T2 de l'établissement et les hommes représentent alors 47,37%. En termes d'ETP, les femmes représentent alors 29,07 ETP et les hommes 25,5 ETP. Ainsi les femmes représentent 53,27% des ETP des ATS T2 et les hommes 46,73%.

| T2 | FEMMES | | | | | | HOMMES | | | | | | TOTAL ETP | TOTAL PP |
|-----------------|--------------|-----------|----------------------|----------------------|-----------------------|-----------------|-------------|-----------|----------------------|----------------------|-----------------------|-----------------|--------------|-----------|
| | ETP | PP | % PP F / TOTAL LIGNE | % PP F / TOTAL CORPS | % PP F / TOTALITE H F | %PP F / TOTAL F | ETP | PP | % PP H / TOTAL LIGNE | % PP H / TOTAL CORPS | % PP H / TOTALITE H F | %PP H / TOTAL H | | |
| CULTURE | 26,07 | 27 | | | | | 22,5 | 24 | | | | | 48,57 | 51 |
| AAP | 4,9 | 5 | 83,33% | 83,33% | 8,77% | 16,67% | 1 | 1 | 16,67% | 16,67% | 1,75% | 3,70% | 5,9 | 6 |
| ATMC | 0 | 0 | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 7 | 7 | 100,00% | 100,00% | 12,28% | 25,93% | 7 | 7 |
| AASM | 1 | 1 | 14,29% | 14,29% | 1,75% | 3,33% | 5,33 | 6 | 85,71% | 85,71% | 10,53% | 22,22% | 6,33 | 7 |
| SA | 6 | 6 | 75,00% | 75,00% | 10,53% | 20,00% | 2 | 2 | 25,00% | 25,00% | 3,51% | 7,41% | 8 | 8 |
| SDOC | 1,17 | 2 | 66,67% | 66,67% | 3,51% | 6,67% | 0,17 | 1 | 33,33% | 33,33% | 1,75% | 3,70% | 1,34 | 3 |
| ATTA | 4 | 4 | 66,67% | 50,00% | 7,02% | 13,33% | 2 | 2 | 33,33% | 25,00% | 3,51% | 7,41% | 6 | 6 |
| INRE | 1 | 1 | 50,00% | 50,00% | 1,75% | 3,33% | 1 | 1 | 50,00% | 50,00% | 1,75% | 3,70% | 2 | 2 |
| INDE | 0 | 0 | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 1 | 1 | 100,00% | 100,00% | 1,75% | 3,70% | 1 | 1 |
| CTA | 0 | 0 | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 1 | 1 | 100,00% | 100,00% | 1,75% | 3,70% | 1 | 1 |
| CHED | 1 | 1 | 50,00% | 50,00% | 1,75% | 3,33% | 1 | 1 | 50,00% | 50,00% | 1,75% | 3,70% | 2 | 2 |
| AUE | 0 | 0 | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 1 | 1 | 100,00% | 100,00% | 1,75% | 3,70% | 1 | 1 |
| ANT | 7 | 7 | 100,00% | 70,00% | 12,28% | 23,33% | 0 | 0 | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 7 | 7 |
| ECOLOGIE | 3 | 3 | | | | | 3 | 3 | | | | | 6 | 6 |
| AT | | 0 | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 1 | 1 | 100,00% | 100,00% | 1,75% | 3,70% | 1 | 1 |
| ATTA | 1 | 1 | 50,00% | 12,50% | 1,75% | 3,33% | 1 | 1 | 50,00% | 12,50% | 1,75% | 3,70% | 2 | 2 |
| ANT | 2 | 2 | 66,67% | 20,00% | 3,51% | 6,67% | 1 | 1 | 33,33% | 10,00% | 1,75% | 3,70% | 3 | 3 |
| TOTAL | 29,07 | 30 | | | 52,63% | | 25,5 | 27 | | | 47,37% | | 54,57 | 57 |

Figure 40 : PARITE DES ATS T2 PAR STATUT 2017

En 2018

En 2018, sur 58 agents administratifs, techniques et scientifiques T2 (et 53,48 ETP), 31 sont des femmes et 27 sont des hommes. Les femmes représentent ainsi 53,45% des ATS T2 de l'établissement et les hommes représentent alors 46,55%. En termes d'ETP, les femmes représentent alors 29,33 ETP et les hommes 24,15 ETP. Ainsi les femmes représentent 54,84% des ETP des ATS T2 et les hommes 45,16%.

| T2 | FEMMES | | | | | | HOMMES | | | | | | TOTAL ETP | TOTAL PP |
|-----------------|--------------|-----------|----------------------|----------------------|-----------------------|-----------------|--------------|-----------|----------------------|----------------------|-----------------------|-----------------|--------------|-----------|
| | ETP | PP | % PP F / TOTAL LIGNE | % PP F / TOTAL CORPS | % PP F / TOTALITE H F | %PP F / TOTAL F | ETP | PP | % PP H / TOTAL LIGNE | % PP H / TOTAL CORPS | % PP H / TOTALITE H F | %PP H / TOTAL H | | |
| CULTURE | 26,33 | 28 | | | | | 22,15 | 25 | | | | | 48,48 | 53 |
| AAP | 5,93 | 7 | 87,50% | 50,00% | 12,07% | 22,58% | 1 | 1 | 12,50% | 7,14% | 1,72% | 3,70% | 6,93 | 8 |
| ATMC | 0 | 0 | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 7 | 7 | 100,00% | 100,00% | 12,07% | 25,93% | 7 | 7 |
| AASM | 1 | 1 | 12,50% | 12,50% | 1,72% | 3,23% | 5,99 | 7 | 87,50% | 87,50% | 12,07% | 25,93% | 6,99 | 8 |
| SA | 5 | 5 | 71,43% | 71,43% | 8,62% | 16,13% | 1,33 | 2 | 28,57% | 28,57% | 3,45% | 7,41% | 6,33 | 7 |
| SDOC | 1,4 | 2 | 100,00% | 100,00% | 3,45% | 6,45% | 0 | 0 | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 1,4 | 2 |
| ATTA | 3 | 3 | 50,00% | 42,86% | 5,17% | 9,68% | 2,33 | 3 | 50,00% | 42,86% | 5,17% | 11,11% | 5,33 | 6 |
| INRE | 2 | 2 | 50,00% | 50,00% | 3,45% | 6,45% | 1,5 | 2 | 50,00% | 50,00% | 3,45% | 7,41% | 3,5 | 4 |
| CTA | 0 | 0 | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 1 | 1 | 100,00% | 100,00% | 1,72% | 3,70% | 1 | 1 |
| CHED | 1 | 1 | 50,00% | 50,00% | 1,72% | 3,23% | 1 | 1 | 50,00% | 50,00% | 1,72% | 3,70% | 2 | 2 |
| AUE | 1 | 1 | 50,00% | 50,00% | 1,72% | 3,23% | 1 | 1 | 50,00% | 50,00% | 1,72% | 3,70% | 2 | 2 |
| ANT | 6 | 6 | 100,00% | 66,67% | 10,34% | 19,35% | 0 | 0 | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 6 | 6 |
| ECOLOGIE | 3 | 3 | | | | | 2 | 2 | | | | | 5 | 5 |
| AT | 0 | 0 | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 1 | 1 | 100,00% | 100,00% | 1,72% | 3,70% | 1 | 1 |
| ATTA | 1 | 1 | 100,00% | 14,29% | 1,72% | 3,23% | 0 | 0 | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 1 | 1 |
| ANT | 2 | 2 | 66,67% | 22,22% | 3,45% | 6,45% | 1 | 1 | 33,33% | 11,11% | 1,72% | 3,70% | 3 | 3 |
| TOTAL | 29,33 | 31 | | | 53,45% | | 24,15 | 27 | | | 46,55% | | 53,48 | 58 |

Figure 41 : PARITE DES ATS T2 PAR STATUT 2018

En 2019

En 2019, sur 61 agents administratifs, techniques et scientifiques T2 (et 53,89 ETP), 34 sont des femmes et 27 sont des hommes. Les femmes représentent ainsi 55,74% des ATS T2 de l'établissement et les hommes représentent alors 44,26%. En termes d'ETP, les femmes représentent alors 30,16 ETP et les hommes 23,73 ETP. Ainsi les femmes représentent 55,97% des ETP des ATS T2 et les hommes 43,03%.

| T2 | FEMMES | | | | | | HOMMES | | | | | | TOTAL ETP | TOTAL PP |
|-----------------|--------------|-----------|----------------------|----------------------|-----------------------|------------------|--------------|-----------|----------------------|----------------------|-----------------------|------------------|--------------|-----------|
| | ETP | PP | % PP F / TOTAL LIGNE | % PP F / TOTAL CORPS | % PP F / TOTALITE H F | % PP F / TOTAL F | ETP | PP | % PP H / TOTAL LIGNE | % PP H / TOTAL CORPS | % PP H / TOTALITE H F | % PP H / TOTAL H | | |
| CULTURE | 28,16 | 32 | | | | | 22,73 | 26 | | | | | 50,89 | 58 |
| AAP | 5,23 | 6 | 85,71% | 85,71% | 9,84% | 17,65% | 1 | 1 | 14,29% | 14,29% | 1,64% | 3,70% | 6,23 | 7 |
| ATMC | 0 | 0 | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 6 | 6 | 100,00% | 100,00% | 9,84% | 22,22% | 6 | 6 |
| AASM | 1 | 1 | 12,50% | 12,50% | 1,64% | 2,94% | 5,99 | 7 | 87,50% | 87,50% | 11,48% | 25,93% | 6,99 | 8 |
| SA | 5,9 | 6 | 66,67% | 66,67% | 9,84% | 17,65% | 1,91 | 3 | 33,33% | 33,33% | 4,92% | 11,11% | 7,81 | 9 |
| SDOC | 1,4 | 2 | 100,00% | 100,00% | 3,28% | 5,88% | 0 | 0 | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 1,4 | 2 |
| ATTA | 3,63 | 6 | 60,00% | 60,00% | 9,84% | 17,65% | 2,83 | 4 | 40,00% | 40,00% | 6,56% | 14,81% | 6,46 | 10 |
| INRE | 2 | 2 | 66,67% | 66,67% | 3,28% | 5,88% | 1 | 1 | 33,33% | 33,33% | 1,64% | 3,70% | 3 | 3 |
| CTA | 0 | 0 | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 1 | 1 | 100,00% | 100,00% | 1,64% | 3,70% | 1 | 1 |
| CHED | 1 | 1 | 50,00% | 50,00% | 1,64% | 2,94% | 1 | 1 | 50,00% | 50,00% | 1,64% | 3,70% | 2 | 2 |
| AUE | 2 | 2 | 100,00% | 100,00% | 3,28% | 5,88% | 0 | 0 | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 2 | 2 |
| TEAR | 0 | 0 | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 1 | 1 | 100,00% | 100,00% | 1,64% | 3,70% | 1 | 1 |
| ANT | 6 | 6 | 85,71% | 60,00% | 9,84% | 17,65% | 1 | 1 | 14,29% | 10,00% | 1,64% | 3,70% | 7 | 7 |
| ECOLOGIE | 2 | 2 | | | | | 1 | 1 | | | | | 3 | 3 |
| AT | 0 | 0 | #DIV/0 ! | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0 | 0 | #DIV/0 ! | #DIV/0 ! | 0,00% | 0,00% | 0 | 0 |
| ATTA | 0 | 0 | #DIV/0 ! | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0 | 0 | #DIV/0 ! | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0 | 0 |
| ANT | 2 | 2 | 66,67% | 20,00% | 3,28% | 5,88% | 1 | 1 | 33,33% | 10,00% | 1,64% | 3,70% | 3 | 3 |
| TOTAL | 30,16 | 34 | | | 55,74% | | 23,73 | 27 | | | 44,26% | | 53,89 | 61 |

Figure 42 : PARITE DES ATS T2 PAR STATUT 2019

Entre 2017 et 2019, le taux de féminisation des ATS T2 est passé de 52,63% à 55,74% en termes de personnes physiques et de 53,27% à 55,97% en termes d'ETP T2.

3. Les agents administratifs, techniques et scientifiques T3

| PERSONNES PHYSIQUES | 2017 | 2018 | 2019 |
|-------------------------|-------|-------|-------|
| ATS T3 (CDD + CDI) | 25 | 30 | 26 |
| Dont contrats doctoraux | 3 | 5 | 5 |
| ETP | 2017 | 2018 | 2019 |
| ATS T3 (CDD + CDI) | 22,29 | 27,19 | 22,29 |
| Dont contrats doctoraux | 3 | 4,6 | 4,6 |

Figure 43 : ATS T3 2017-2019

Les agents administratifs, techniques et scientifiques T3 sont classés en fonction de leur catégorie (A, B et C). Les doctorants qui bénéficient d'un contrat doctoral du ministère sont identifiés parmi ces ATS T3.

Entre 2017 et 2019, le nombre d'ATS T3 est passé de 25 à 26 personnes physiques. Cette augmentation correspond à une stabilisation du nombre d'ETP à 22,29.

a. Les effectifs par catégorie

Le tableau qui suit explicite les effectifs de chacune des catégories d'ATS et leurs évolutions entre 2017 et 2019.

| PERSONNES PHYSIQUES | 2017 | 2018 | 2019 |
|-------------------------|-------|-------|-------|
| ATS T3 (CDD + CDI) | 25 | 30 | 26 |
| Dont contrats doctoraux | 3 | 5 | 5 |
| CDD | | | |
| Catégorie A | 6 | 8 | 10 |
| Catégorie B | 8 | 12 | 9 |
| Catégorie C | 0 | 0 | 2 |
| CDI | | | |
| Catégorie A | 7 | 6 | 2 |
| Catégorie B | 2 | 2 | 1 |
| Catégorie C | 2 | 2 | 2 |
| ETP | 2017 | 2018 | 2019 |
| ATS T3 (CDD + CDI) | 22,29 | 27,19 | 22,29 |
| Dont contrats doctoraux | 3 | 4,6 | 4,6 |
| CDD | | | |
| Catégorie A | 6 | 7,6 | 9 |
| Catégorie B | 7,5 | 11,4 | 8,1 |
| Catégorie C | 0 | 0 | 2 |
| CDI | | | |
| Catégorie A | 4,79 | 4,19 | 1 |
| Catégorie B | 2 | 2 | 1 |
| Catégorie C | 2 | 2 | 1,19 |

Figure 44 : ATS T2 PAR CATEGORIE 2017-2019

En 2017, les ATS T3 se décomposent en 13 agents de catégorie A pour 10,79 ETP, 10 agents de catégorie B pour 9,5 ETP et 2 agents de catégorie C pour 2 ETP. Cette répartition correspond aux taux suivants : 52% de personnes physiques T3 de catégorie A pour 48,40% des ETP d'ATS T3 ; 40% de personnes physiques T3 de catégorie B pour 42,62% des ETP d'ATS T3 ; 8% de personnes physiques T3 de catégorie C pour 8,98% des ETP d'ATS T3.

En 2018, les ATS T3 se décomposent en 14 agents de catégorie A pour 11,79 ETP, 14 agents de catégorie B pour 13,4 ETP et 2 de catégorie C pour 2 ETP. Cette répartition correspond aux taux suivants : 46,66% de personnes physiques T3 de catégorie A pour 43,36% des ETP d'ATS T3 ; 46,66% de personnes physiques T3 de catégorie B pour 49,23% des ETP d'ATS T3 ; 6,68% de personnes physiques T3 de catégorie C pour 7,41 % des ETP d'ATS T3.

En 2019, les ATS T3 se décomposent en 12 agents de catégorie A pour 10 ETP, 10 agents de catégorie B pour 9,1 ETP et 4 agents de catégorie C pour 3,19 ETP. Cette répartition correspond aux taux suivants : 46,15% de personnes physiques T3 de catégorie A pour 44,86% des ETP d'ATS T3 ; 38,46% de personnes physiques T3 de catégorie B pour 40,83% des ETP d'ATS T3 ; 15,39% de personnes physiques T3 de catégorie C pour 14,31% des ETP d'ATS T3.

Entre 2017 et 2019, on passe de 13 agents de catégorie A T3 pour 10,79 ETP à 12 agents de catégorie A T3 pour 10 ETP, 10 agents de catégorie B T3 pour 9,5 ETP à 10 agents de catégorie B T3 pour 9,1 ETP et 2 agents de catégorie C T3 pour 2 ETP à 4 agents de catégorie C T3 pour 3,19 ETP.

Entre 2017 et 2019, on passe alors de 52% de personnes physiques T3 de catégorie A pour 48,40% des ETP d'ATS T3 à 46,15% de personnes physiques T3 de catégorie A pour 44,86% des ETP d'ATS T3 ; 40% de personnes physiques T3 de catégorie B pour 42,62% des ETP d'ATS T3 à 38,46% de personnes physiques T3 de catégorie B pour 40,83% des ETP d'ATS T3 ; 8% de personnes physiques T3 de catégorie C pour 8,98% des ETP d'ATS T3 à 15,39% de personnes physiques T3 de catégorie C pour 14,31% des ETP d'ATS T3.

b. Les mouvements

Chaque année, l'école a enregistré des départs et des arrivées tant au niveau des agents administratifs, techniques et scientifiques T3.

En 2017, trois agents ont quitté l'établissement : deux de catégorie A suite à des demandes de congé pour mobilité et un de catégorie B démissionnaire.

Ces agents ont pour partie été remplacés par l'arrivée d'un nouvel agent T3 de catégorie B.

En 2018, trois agents ont quitté l'établissement : un de catégorie A et deux de catégorie B qui ont démissionné.

Ces agents ont pour partie été remplacés par cinq arrivées d'agents de catégorie B.

En 2019, trois agents contractuels T3 sont passés en T2 : deux ont réussi le concours dit loi Sauvadet (un de catégorie A et un de catégorie B) et un a été placé en 6-quinzième le temps de recruter un titulaire sur un poste de catégorie B, de secrétaire administratif.

Par ailleurs, 4 agents T3 ont intégré l'établissement, deux de catégorie C et deux de catégorie B.

c. La parité

Les tableaux qui suivent explicitent la répartition des effectifs par catégorie et par année.

En 2017

En 2017, sur 25 agents administratifs, techniques et scientifiques T3 (et 22,29 ETP), 13 sont des femmes et 12 sont des hommes. Les femmes représentent ainsi 52 % des ATS T3 de l'établissement et les hommes représentent alors 48%. En termes d'ETP, les femmes représentent alors 12,35 ETP et les hommes 9,94 ETP. Ainsi les femmes représentent 55,41% des ETP des ATS T3 et les hommes 44,59%.

| T3 | FEMMES | | | | | | HOMMES | | | | | | TOTAL ETP | TOTAL PP |
|--------------|--------------|-----------|----------------------|--------------------------|-----------------------|------------------|-------------|-----------|----------------------|--------------------------|-----------------------|------------------|--------------|-----------|
| | ETP | PP | % PP F / TOTAL LIGNE | % PP F / TOTAL CATEGORIE | % PP F / TOTALITE H F | % PP F / TOTAL F | ETP | PP | % PP H / TOTAL LIGNE | % PP H / TOTAL CATEGORIE | % PP H / TOTALITE H F | % PP H / TOTAL H | | |
| CDD | 9,75 | 10 | | | | | 3,75 | 4 | | | | | 13,5 | 14 |
| A | 5 | 5 | 83,33% | 83,33% | 20,00% | 38,46% | 1 | 1 | 16,67% | 14,29% | 4,00% | 8,33% | 6 | 6 |
| B | 4,75 | 5 | 62,50% | 83,33% | 20,00% | 38,46% | 2,75 | 3 | 37,50% | 75,00% | 12,00% | 25,00% | 7,5 | 8 |
| C | | | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | | | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0 | 0 |
| CDI | 2,6 | 3 | | | | | 6,19 | 8 | | | | | 8,79 | 11 |
| A | 0,6 | 1 | 14,29% | 16,67% | 4,00% | 7,69% | 4,19 | 6 | 85,71% | 85,71% | 24,00% | 50,00% | 4,79 | 7 |
| B | 1 | 1 | 50,00% | 16,67% | 4,00% | 7,69% | 1 | 1 | 50,00% | 25,00% | 4,00% | 8,33% | 2 | 2 |
| C | 1 | 1 | 50,00% | 100,00% | 4,00% | 7,69% | 1 | 1 | 50,00% | 100,00% | 4,00% | 8,33% | 2 | 2 |
| TOTAL | 12,35 | 13 | | | 52,00% | | 9,94 | 12 | | | 48,00% | | 22,29 | 25 |

Figure 45 : PARITE DES ATS T3 PAR CATEGORIE 2017

En 2018

En 2018, sur 30 agents administratifs, techniques et scientifiques T3 (et 27,19 ETP), 16 sont des femmes et 14 sont des hommes. Les femmes représentent ainsi 53,33 % des ATS T3 de l'établissement et les hommes représentent alors 46,67%. En termes d'ETP, les femmes représentent alors 15,4 ETP et les hommes 11,79 ETP. Ainsi les femmes représentent 56,64% des ETP des ATS T3 et les hommes 43,36%.

| T3 | FEMMES | | | | | | HOMMES | | | | | | TOTAL ETP | TOTAL PP |
|--------------|--------|----|----------------------|--------------------------|-----------------------|------------------|--------|----|----------------------|--------------------------|-----------------------|------------------|-----------|----------|
| | ETP | PP | % PP F / TOTAL LIGNE | % PP F / TOTAL CATEGORIE | % PP F / TOTALITE H F | % PP F / TOTAL F | ETP | PP | % PP H / TOTAL LIGNE | % PP H / TOTAL CATEGORIE | % PP H / TOTALITE H F | % PP H / TOTAL H | | |
| CDD | 13,4 | 14 | | | | | 5,6 | 6 | | | | | 19 | 20 |
| A | 6 | 6 | 75,00% | 100,00% | 20,00% | 37,50% | 1,6 | 2 | 25,00% | 25,00% | 6,67% | 14,29% | 7,6 | 8 |
| B | 7,4 | 8 | 66,67% | 88,89% | 26,67% | 50,00% | 4 | 4 | 33,33% | 80,00% | 13,33% | 28,57% | 11,4 | 12 |
| C | 0 | 0 | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0 | 0 | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0 | 0 |
| CDI | 2 | 2 | | | | | 6,19 | 8 | | | | | 8,19 | 10 |
| A | 0 | 0 | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 4,19 | 6 | 100,00% | 75,00% | 20,00% | 42,86% | 4,19 | 6 |
| B | 1 | 1 | 50,00% | 11,11% | 3,33% | 6,25% | 1 | 1 | 50,00% | 20,00% | 3,33% | 7,14% | 2 | 2 |
| C | 1 | 1 | 50,00% | 100,00% | 3,33% | 6,25% | 1 | 1 | 50,00% | 100,00% | 3,33% | 7,14% | 2 | 2 |
| TOTAL | 15,4 | 16 | | | 53,33% | | 11,79 | 14 | | | 46,67% | | 27,19 | 30 |

Figure 46 : PARITE DES ATS T3 PAR CATEGORIE 2018

En 2019

En 2019, sur 26 agents administratifs, techniques et scientifiques T3 (et 22,29 ETP), 15 sont des femmes et 11 sont des hommes. Les femmes représentent ainsi 57,69 % des ATS T3 de l'établissement et les hommes représentent alors 42,31%. En termes d'ETP, les femmes représentent alors 13,10 ETP et les hommes 9,19 ETP. Ainsi les femmes représentent 58,77% des ETP des ATS T3 et les hommes 41,23%.

| T3 | FEMMES | | | | | | HOMMES | | | | | | TOTAL ETP | TOTAL PP |
|--------------|--------|----|----------------------|--------------------------|-----------------------|------------------|--------|----|----------------------|--------------------------|-----------------------|------------------|-----------|----------|
| | ETP | PP | % PP F / TOTAL LIGNE | % PP F / TOTAL CATEGORIE | % PP F / TOTALITE H F | % PP F / TOTAL F | ETP | PP | % PP H / TOTAL LIGNE | % PP H / TOTAL CATEGORIE | % PP H / TOTALITE H F | % PP H / TOTAL H | | |
| CDD | 11,1 | 13 | | | | | 8 | 8 | | | | | 19,1 | 21 |
| A | 6 | 7 | 70,00% | 100,00% | 26,92% | 46,67% | 3 | 3 | 30,00% | 60,00% | 11,54% | 27,27% | 9 | 10 |
| B | 5,1 | 6 | 66,67% | 85,71% | 23,08% | 40,00% | 3 | 3 | 33,33% | 100,00% | 11,54% | 27,27% | 8,1 | 9 |
| C | | | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 2 | 2 | 0,00% | 66,67% | 7,69% | 18,18% | 2 | 2 |
| CDI | 2 | 2 | | | | | 1,19 | 3 | | | | | 3,19 | 5 |
| A | | | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 1 | 2 | 100,00% | 40,00% | 7,69% | 18,18% | 1 | 2 |
| B | 1 | 1 | 100,00% | 14,29% | 3,85% | 6,67% | | | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 0,00% | 1 | 1 |
| C | 1 | 1 | 50,00% | 100,00% | 3,85% | 6,67% | 0,19 | 1 | 50,00% | 33,33% | 3,85% | 9,09% | 1,19 | 2 |
| TOTAL | 13,1 | 15 | | | 57,69% | | 9,19 | 11 | | | 42,31% | | 22,29 | 26 |

Figure 47 : PARITE DES ATS T3 PAR CATEGORIE 2019

Entre 2017 et 2019, le taux de féminisation des ATS T3 est passé de 52 % à 57,69% en termes de personnes physiques et de 55,41% à 58,77% en termes d'ETP T2.

4. Les agents administratifs, techniques et scientifiques T2 et T3

| PERSONNES PHYSIQUES | 2017 | 2018 | 2019 |
|---------------------|-------|-------|-------|
| ATS T2+T3 | 82 | 88 | 87 |
| ETP | 2017 | 2018 | 2019 |
| ATS T2+T3 | 76,86 | 80,67 | 76,18 |

Figure 48 : ATS T2+T3 2017-2019

En 2017, 69,51% des agents administratifs, techniques et scientifiques sont de statut T2 et donc 30,49% sont de statut T3. En termes d'ETP 71% des ETP sont de statut T2 et 29% des ETP sont de statut T3.

En 2018, 65,91% des agents administratifs, techniques et scientifiques sont de statut T2 et donc 34,09% sont de statut T3. En termes d'ETP 66,29% des ETP sont de statut T2 et 33,71% des ETP sont de statut T3.

En 2019, 70,11% des agents administratifs, techniques et scientifiques sont de statut T2 et donc 29,89% sont de statut T3. En termes d'ETP 70,74% des ETP sont de statut T2 et 29,26% des ETP sont de statut T3.

Entre 2017 et 2019, on passe de 69,51% d'agents administratifs, techniques et scientifiques T2 à 70,11% et de 30,49% d'agents administratifs, techniques et scientifiques T3 à 29,89%. En termes d'ETP, on passe de 71% d'ETP ATS T2 à 70,74% et de 29% d'ETP ATS T3 à 29,26%.

a. Les effectifs par catégorie

| PERSONNES PHYSIQUES | 2017 | | | 2018 | | | 2019 | | |
|---------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | T3 | T2 | T3+T2 | T3 | T2 | T3+T2 | T3 | T2 | T3+T2 |
| ATS | 25 | 57 | 82 | 30 | 58 | 88 | 26 | 61 | 87 |
| Catégorie A | 13 | 19 | 32 | 14 | 19 | 33 | 12 | 22 | 34 |
| Catégorie B | 10 | 16 | 26 | 14 | 14 | 28 | 10 | 17 | 27 |
| Catégorie C | 2 | 22 | 24 | 2 | 25 | 27 | 4 | 22 | 26 |
| ETP | 2017 | | | 2018 | | | 2019 | | |
| | T3 | T2 | T3+T2 | T3 | T2 | T3+T2 | T3 | T2 | T3+T2 |
| ATS | 22,29 | 54,57 | 76,86 | 27,19 | 53,48 | 80,67 | 22,29 | 53,89 | 76,18 |
| Catégorie A | 10,79 | 19 | 29,79 | 11,79 | 17,83 | 29,62 | 10 | 18,46 | 28,46 |
| Catégorie B | 9,5 | 14,34 | 23,84 | 13,4 | 12,73 | 26,13 | 9,1 | 15,21 | 24,31 |
| Catégorie C | 2 | 21,23 | 23,23 | 2 | 22,92 | 24,92 | 3,19 | 20,22 | 23,41 |

Figure 49 : ATS T2+T3 PAR CATEGORIE 2017-2019

En 2017, les ATS se décomposent en 32 agents de catégorie A pour 29,79 ETP, 26 agents de catégorie B pour 23,84 ETP et 24 agents de catégorie C pour 23,23 ETP. Cette répartition correspond aux taux suivants : 39% de personnes physiques de catégorie A pour 38,76% des ETP d'ATS; 31,72% de personnes physiques de catégorie B pour 31,02% des ETP d'ATS; 29,28% de personnes physiques de catégorie C pour 30,22% des ETP d'ATS T3.

En 2018, les ATS se décomposent en 33 agents de catégorie A pour 29,62 ETP, 28 agents de catégorie B pour 26,13 ETP et 27 agents de catégorie C pour 24,92 ETP. Cette répartition correspond aux taux suivants : 37,5% de personnes physiques de catégorie A pour 36,72% des ETP d'ATS; 31,82% de personnes physiques de catégorie B pour 32,39% des ETP d'ATS; 30,68% de personnes physiques de catégorie C pour 30,89% des ETP d'ATS T3.

En 2019, les ATS se décomposent en 34 agents de catégorie A pour 28,46 ETP, 27 agents de catégorie B pour 24,31 ETP et 26 agents de catégorie C pour 23,41 ETP. Cette répartition correspond aux taux suivants : 39,08% de personnes physiques de catégorie A pour 37,36% des ETP d'ATS; 31,03% de personnes physiques de catégorie B pour 31,91% des ETP d'ATS; 29,89% de personnes physiques de catégorie C pour 30,73% des ETP d'ATS T3.

Entre 2017 et 2019, on passe de 32 agents de catégorie A pour 29,79 ETP à 34 agents de catégorie A pour 28,46 ETP, 26 agents de catégorie B pour 23,84 ETP à 27 agents de catégorie B pour 24,31 ETP et 24 agents de catégorie C pour 23,23 ETP à 26 agents de catégorie C pour 23,41 ETP.

Entre 2017 et 2019, on passe alors de 39% de personnes physiques de catégorie A pour 38,76% des ETP d'ATS à 39,08% de personnes physiques de catégorie A pour 37,36% des ETP d'ATS; 31,72% de personnes physiques de catégorie B pour 31,02% des ETP d'ATS à 31,03% de personnes physiques de catégorie B pour 31,91% des ETP d'ATS; 29,28% de personnes physiques de catégorie C pour 30,22% des ETP d'ATS à 29,89% de personnes physiques de catégorie C pour 30,73% des ETP d'ATS.

b. La parité par catégorie

| PERSONNES PHYSIQUES | 2017 | | | | | 2018 | | | | | 2019 | | | | |
|---------------------|--------------|--------------|-------------|-------------|--------------|--------------|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------|--------------|--------------|--------------|
| | FEMMES | | HOMMES | | TOTAL | FEMMES | | HOMMES | | TOTAL | FEMMES | | HOMMES | | TOTAL |
| | T2 | T3 | T2 | T3 | | T2 | T3 | T2 | T3 | | T2 | T3 | | | |
| ATS | 30 | 13 | 27 | 12 | 82 | 31 | 16 | 27 | 14 | 88 | 34 | 15 | 27 | 11 | 87 |
| Catégorie A | 10 | 6 | 9 | 7 | 32 | 10 | 6 | 9 | 8 | 33 | 13 | 7 | 9 | 5 | 34 |
| Catégorie B | 13 | 6 | 3 | 4 | 26 | 12 | 9 | 2 | 5 | 28 | 13 | 7 | 4 | 3 | 27 |
| Catégorie C | 7 | 1 | 15 | 1 | 24 | 9 | 1 | 16 | 1 | 27 | 8 | 1 | 14 | 3 | 26 |
| ETP | 2017 | | | | | 2018 | | | | | 2019 | | | | |
| | FEMMES | | HOMMES | | TOTAL | FEMMES | | HOMMES | | TOTAL | FEMMES | | HOMMES | | TOTAL |
| | T2 | T3 | T2 | T3 | | T2 | T3 | T2 | T3 | | T2 | T3 | | | |
| ATS | 29,07 | 12,35 | 25,5 | 9,94 | 76,86 | 29,33 | 15,4 | 24,15 | 11,79 | 80,67 | 30,16 | 13,1 | 22,73 | 10,19 | 76,18 |
| Catégorie A | 10 | 5,6 | 9 | 5,19 | 29,79 | 10 | 6 | 7,83 | 5,79 | 29,62 | 10,63 | 6 | 6,83 | 5 | 28,46 |
| Catégorie B | 12,17 | 5,75 | 2,17 | 3,75 | 23,84 | 11,4 | 8,4 | 1,33 | 5 | 26,13 | 12,3 | 6,1 | 2,91 | 3 | 24,31 |
| Catégorie C | 6,9 | 1 | 14,33 | 1 | 23,23 | 7,93 | 1 | 14,99 | 1 | 24,92 | 7,23 | 1 | 12,99 | 2,19 | 23,41 |

Figure 50 : PARITE DES ATS T2+T3 PAR CATEGORIE 2017-2019

En 2017, le nombre de Femmes ATS est de 43 pour 41,42 ETP et le nombre d'hommes ATS est de 39 pour 35,44 ETP. Ainsi, le taux de féminisation est de 52,44 % en termes de personnes physiques pour 46,11% en termes d'ETP.

En 2018, le nombre de Femmes ATS est de 47 pour 44,73 ETP et le nombre d'hommes ATS est de 41 pour 35,94 ETP. Ainsi, le taux de féminisation est de 53,41 % en termes de personnes physiques pour 55,45% en termes d'ETP.

En 2019, le nombre de Femmes ATS est de 49 pour 43,26 ETP et le nombre d'hommes ATS est de 38 pour 32,92 ETP. Ainsi, le taux de féminisation est de 56,32 % en termes de personnes physiques pour 56,79% en termes d'ETP.

Entre 2017 et 2019, le nombre de femmes ATS passe de 43 pour 41,42 ETP à 49 pour 43,26 ETP et le taux de féminisation passe de 52,44% à 56,32%.

Catégorie A

En 2017, le nombre de femmes ATS de catégorie A est de 19 pour 15,6 ETP et le nombre d'hommes est de 16 pour 14,19 ETP. Le taux de féminisation de cette catégorie d'agents ATS est donc de 50% en termes de personnes physiques et de 52,37% des ETP de cette catégorie d'agents ATS.

Parmi les femmes de cette catégorie, 62,5% sont de statut T2. Parmi les hommes de cette catégorie, 56,25% sont de statut T2.

En 2018, le nombre de femmes ATS de catégorie A est de 16 pour 16 ETP et le nombre d'hommes est de 17 pour 13,62 ETP. Le taux de féminisation de cette catégorie d'agents ATS est donc de 48,48% en termes de personnes physiques et de 54,02% des ETP de cette catégorie d'agents ATS.

Parmi les femmes de cette catégorie, 62,5% sont de statut T2. Parmi les hommes de cette catégorie, 53% sont de statut T2.

En 2019, le nombre de femmes ATS de catégorie A est de 20 pour 16,63 ETP et le nombre d'hommes est de 14 pour 11,83 ETP. Le taux de féminisation de cette catégorie d'agents ATS est donc de 58,82% en termes de personnes physiques et de 58,43% des ETP de cette catégorie d'agents ATS.

Parmi les femmes de cette catégorie, 65% sont de statut T2. Parmi les hommes de cette catégorie, 64,29% sont de statut T2.

Entre 2017 et 2019, le nombre de femmes ATS de catégorie A passe de 16 à 20 pour 15,6 ETP et 16,63 ETP. Le nombre d'hommes passe de 16 à 14 pour 14,19 ETP et 11,83 ETP. Le taux de féminisation de cette catégorie d'agents ATS passe donc de 50% à 58,82% en termes de personnes physiques et de 52,37% des ETP de cette catégorie d'agents ATS à 58,43%.

Les femmes de cette catégorie de statut T2 passent de 62,5% à 65% et les hommes de cette catégorie de statut T2 passent de 56,25% à 64,29%.

Catégorie B

En 2017, le nombre de femmes ATS de catégorie B est de 19 pour 17,92 ETP et le nombre d'hommes est de 7 pour 5,92 ETP. Le taux de féminisation de cette catégorie d'agents ATS est donc de 73,08% en termes de personnes physiques et de 75,17% des ETP de cette catégorie d'agents ATS.

Parmi les femmes de cette catégorie, 68,42% sont de statut T2. Parmi les hommes de cette catégorie, 42,86% sont de statut T2.

En 2018, le nombre de femmes ATS de catégorie B est de 21 pour 19,8 ETP et le nombre d'hommes est de 7 pour 6,33 ETP. Le taux de féminisation de cette catégorie d'agents ATS est donc de 75% en termes de personnes physiques et de 75,77% des ETP de cette catégorie d'agents ATS.

Parmi les femmes de cette catégorie, 57,14% sont de statut T2. Parmi les hommes de cette catégorie, 28,57% sont de statut T2.

En 2019, le nombre de femmes ATS de catégorie B est de 20 pour 18,4 ETP et le nombre d'hommes est de 7 pour 5,91 ETP. Le taux de féminisation de cette catégorie d'agents ATS est donc de 74,07% en termes de personnes physiques et de 75,69% des ETP de cette catégorie d'agents ATS.

Parmi les femmes de cette catégorie, 65% sont de statut T2. Parmi les hommes de cette catégorie, 57,14% sont de statut T2.

Entre 2017 et 2019, le nombre de femmes ATS de catégorie B passe de 19 à 20 pour 17,92 ETP et 18,4 ETP. Le nombre d'hommes passe de 7 à 7 pour 5,92 ETP et 5,91 ETP. Le taux de féminisation de cette catégorie d'agents ATS passe donc de 73,08% à 74,07% en termes de personnes physiques et de 75,17% des ETP de cette catégorie d'agents ATS à 75,69%.

Les femmes de cette catégorie de statut T2 passent de 68,42% à 65% et les hommes de cette catégorie de statut T2 passent de 42,86% à 57,14%.

Catégorie C

En 2017, le nombre de femmes ATS de catégorie C est de 8 pour 7,9 ETP et le nombre d'hommes est de 16 pour 15,33 ETP. Le taux de féminisation de cette catégorie d'agents ATS est donc de 33,33% en termes de personnes physiques et de 34% des ETP de cette catégorie d'agents ATS.

Parmi les femmes de cette catégorie, 87,5% sont de statut T2. Parmi les hommes de cette catégorie, 93,75% sont de statut T2.

En 2018, le nombre de femmes ATS de catégorie C est de 10 pour 8,93 ETP et le nombre d'hommes est de 17 pour 15,99 ETP. Le taux de féminisation de cette catégorie d'agents ATS est donc de 37,04% en termes de personnes physiques et de 35,83% des ETP de cette catégorie d'agents ATS.

Parmi les femmes de cette catégorie, 90% sont de statut T2. Parmi les hommes de cette catégorie, 94,11% sont de statut T2.

En 2019, le nombre de femmes ATS de catégorie C est de 9 pour 8,23 ETP et le nombre d'hommes est de 17 pour 15,18 ETP. Le taux de féminisation de cette catégorie d'agents ATS est donc de 34,61% en termes de personnes physiques et de 35,16% des ETP de cette catégorie d'agents ATS.

Parmi les femmes de cette catégorie, 88,88% sont de statut T2. Parmi les hommes de cette catégorie, 82,35% sont de statut T2.

Entre 2017 et 2019, le nombre de femmes ATS de catégorie C passe de 8 à 9 pour 7,9 ETP et 8,23 ETP. Le nombre d'hommes passe de 16 à 17 pour 15,33 ETP et 15,18 ETP. Le taux de féminisation de cette catégorie d'agents ATS passe donc de 33,33% à 34,61% en termes de personnes physiques et de 34% des ETP de cette catégorie d'agents ATS à 35,16%.

Les femmes de cette catégorie de statut T2 passent de 87,5% à 88,88% et les hommes de cette catégorie de statut T2 passent de 93,75% à 82,35%.

5. *Le plan de formation des agents administratifs, techniques et scientifiques*

L'établissement propose chaque année des formations à ses agents ATS. Ces formations sont déterminées dans le cadre des entretiens professionnels annuels, en fonction des besoins des services et des agents.

La plupart des formations suivies par les agents ATS de l'établissement sont celles proposées par le ministère de la culture.

En 2017, le nombre d'agents formés a augmenté de 42% par rapport à l'année précédente. Une formation aux outils de gestion financière et comptable (WinM9) a été organisée pour tous les agents des services prescripteurs. Par ailleurs, 37 agents ont bénéficié de 33 stages de formation. Cette participation à la formation correspond à un taux 11,25% des agents.

| Nombre d'agents formés en 2017 | A+ | | A | | B | | C | | total | total A+ | total A | total B | total C | total H | total F |
|--|----|---|---|---|---|---|---|---|-------|----------|---------|---------|---------|---------|---------|
| | H | F | H | F | H | F | H | F | | | | | | | |
| Agents n'ayant suivi que des formations statutaires | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Agents n'ayant suivi que des formations professionnelles (formation continue, préparation aux concours et périodes de professionnalisation) | 4 | 5 | 6 | 7 | 1 | 7 | 3 | 4 | 37 | 9 | 13 | 8 | 7 | 14 | 23 |
| Agents ayant suivi des formations statutaires et des formations professionnelles | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Nombre total d'agents formés (ayant suivi au moins une formation statutaire ou professionnelle ou les deux) | 4 | 5 | 6 | 7 | 1 | 7 | 3 | 4 | 37 | 9 | 13 | 8 | 7 | 14 | 23 |

Figure 51 : NOMBRE D'AGENTS FORMES EN 2017

Le tableau qui suit rend compte des formations qui ont été suivies dans l'année :

| TYPE DE FORMATION | INTITULE DE LA FORMATION | NBRE DE JOURS DE STAGE | NBRE D'AGENTS |
|--|--|------------------------|---------------|
| Préparation aux concours | méthodologie oral RAEP attaché Pal | 3,0 | 1 |
| Préparation aux concours | méthodologie oral concours réservé Maître Assistant | 2,0 | 5 |
| Préparation aux concours | méthodologie Oral + dossier parcours prof Sec Doc Secrétaire de Doc classe Sup | 2,0 | 1 |
| Formations linguistiques | Pratique de l'écriture Test | 1,0 | 1 |
| Formations linguistiques | Pratique de l'écriture Module 8 rédaction Administrative Prise de notes | 3,0 | 1 |
| Formations linguistiques | Pratique de l'écriture Module 3 Approche de la rédaction en Français | 10,0 | 1 |
| Formations linguistiques | Pratique de l'écriture Module 7 Rédaction Administrative lettres | 3,0 | 1 |
| Formations linguistiques | Réunion en Contexte anglophone | 4,0 | 1 |
| Gestion des ressources humaines | Rôle & mission des Responsables de prévention des discriminations | 2,0 | 1 |
| Techniques juridiques | Droit PI : Droit propriété littéraire et artistique | 2,0 | 1 |
| Management | Perfectionnement dans sa fonction d'encadrement | 1,0 | 1 |
| Bureautique | Calc base | 2,0 | 1 |
| Bureautique | Calc Perfectionnement | 2,0 | 1 |
| Bureautique | Calc Liste et pilote de données | 1,0 | 1 |
| Hygiène santé et sécurité | Remise à niveau PSC niveau 1 | 1,0 | 2 |
| Hygiène santé et sécurité | Prévention secours civique niveau 1 | 2,0 | 2 |
| Hygiène santé et sécurité | Sensibilisation aux gestes de 1er secours | 1,0 | 2 |
| Techniques juridiques | Droit PI : le droit à l'image fixe | 1,0 | 1 |
| Préparation aux concours | Missions et organisation du Ministère | 2,0 | 1 |
| Préparation aux concours | Actualité juridique et administrative du Ministère | 2,0 | 1 |
| Economie finance et gestion | Gestion budgétaire et financière | 2,0 | 1 |
| Economie finance et gestion | Gestion des immobilisations | 1,0 | 1 |
| Gestion des ressources humaines | Actualité juridique de la formation | 1,0 | 1 |
| Gestion des ressources humaines | Nouvelle convention d'assurance chômage | 0,5 | 3 |
| Métiers de l'architecture et du patrimoine | Géo référencer des plans sous SIG ^{*21} | 1,0 | 1 |
| Métiers des médias (dont Presse, Cinema) | Techniques de prise de vue HD avec un reflex* | 5,0 | 1 |
| Métiers du livre et de la lecture | Fondamentaux de Koha Archirès | 2,0 | 1 |
| Métiers du livre et de la lecture | Prérequis RAMEAU | 2,0 | 1 |
| Economie finance et gestion | La comptabilité publique : principes et pratiques* | 2,0 | 1 |
| Informatique | Administrateur système* | 69,0 | 1 |
| Hygiène santé et sécurité | Habilitation Basse tension* | 2,0 | 2 |
| Parcours individualisé de formation et de reconversion | DAUE* | 40,0 | 1 |
| Formations linguistiques | Anglais | 10,0 | 3 |
| Formations linguistiques | Français langue étrangère | 10,0 | 1 |

Figure 52 : STAGES REALISES PAR LES AGENTS EN 2017

²¹ Les formations comportant un * ont été financées par l'établissement.

La majeure partie de ces formations est proposée par le ministère de tutelle et donc d'accès gratuit aux agents de l'établissement. Six d'entre elles ont néanmoins nécessité le recours à un prestataire externe pour un budget global de 13 863 €.

En 2018, le nombre d'agents formés a augmenté de 78% par rapport à l'année précédente. 66 agents ont bénéficié de 48 stages de formation. Cette participation à la formation correspond à un taux 20,25% des agents.

| Nombre d'agents formés en 2018 | A+ | | A | | B | | C | | total | total A+ | total A | total B | total C | total H | total F |
|---|----|----|---|---|---|---|---|---|-------|----------|---------|---------|---------|---------|---------|
| | H | F | H | F | H | F | H | F | | | | | | | |
| Agents n'ayant suivi que des formations statutaires | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Agents n'ayant suivi que des formations professionnelles (formation continue, préparation aux concours et périodes de professionnalisation) | 21 | 23 | 5 | 7 | 1 | 6 | 2 | 1 | 66 | 44 | 12 | 7 | 3 | 29 | 37 |
| Agents ayant suivi des formations statutaires et des formations professionnelles | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Nombre total d'agents formés (ayant suivi au moins une formation statutaire ou professionnelle ou les deux) | 21 | 23 | 5 | 7 | 1 | 6 | 2 | 1 | 66 | 44 | 12 | 7 | 3 | 29 | 37 |

Figure 53 : NOMBRE D'AGENTS FORMES EN 2018

Le tableau qui suit rend compte des formations qui ont été suivies dans l'année :

| TYPE DE FORMATION | INTITULE DE LA FORMATION | NBRE DE JOURS DE STAGE | NBRE D'AGENTS |
|---------------------------------|---|------------------------|---------------|
| Préparation aux concours | Actualité Juridique et Administrative Ministère | 2,0 | 2 |
| Préparation aux concours | Mission et organisation du Ministère | 2,0 | 1 |
| Préparation aux concours | Oral sur dossier RAEP | 2,0 | 4 |
| Préparation aux concours | Méthodologie Oral | 2,0 | 2 |
| Préparation aux concours | Préparation audition TEAC | 1,0 | 1 |
| Préparation aux concours | Méthodologie Dossier RAEP | 2,0 | 1 |
| Préparation aux concours | entraînement questionnaire | 2,0 | 1 |
| Préparation aux concours | Méthodologie questionnaire | 2,0 | 1 |
| Préparation aux concours | examen blanc Sauvadet | 1,5 | 1 |
| Préparation aux concours | Préparation constitution dossier Qualification | 0,5 | 40 |
| Informatique | Web,3 Initialisation aux enjeux | 1,0 | 1 |
| Informatique | Web,3 Chef de projet Maîtrise d'ouvrage (MOA) | 4,0 | 1 |
| Informatique | Indisign niveau 1 | 4,0 | 1 |
| Informatique | Atelier réalisation mise en page Indisign Scribus | 2,0 | 1 |
| Techniques juridiques | RGPD | 1,0 | 1 |
| Environnement professionnel | Accueil Nvx Arrivants | 2,0 | 1 |
| Techniques juridiques | Droit de la propriété Littéraire et Artistique | 2,0 | 1 |
| Techniques juridiques | Droit Voisin du Droit d'auteur | 1,0 | 1 |
| Techniques juridiques | Droit des contrats en PLA | 2,0 | 1 |
| Gestion des ressources humaines | Formation des maîtres d'apprentissage | 2,0 | 1 |
| Gestion des ressources humaines | Gestion des agents contractuels | 3,0 | 1 |
| Management | Accompagnement à la prise de poste d'encadrement | 3,0 | 1 |
| Management | Animation d'une équipe | 2,0 | 1 |
| Management | Conduite d'un entretien professionnel | 2,0 | 1 |
| Politiques publiques nationales | Rôle et missions des responsables de prévention des discriminations | 2,0 | 1 |
| Gestion des ressources humaines | Dialogue social : cadre normatif | 2,0 | 1 |
| Métiers des archives | La Pérennisation de l'information numérique | 3,0 | 1 |

| | | | |
|-----------------------------------|--|------|---|
| Métiers des archives | Méthodes et outils de l'archivage numérique | 3,0 | 1 |
| Economie finance et gestion | Mise en œuvre du contrôle interne financier | 1,0 | 1 |
| Economie finance et gestion | Gestion de la relation fournisseur | 1,0 | 1 |
| Economie finance et gestion | Etude des marchés fournisseurs | 2,0 | 1 |
| Gestion des ressources humaines | L'attestation employeur Pole emploi | 1,0 | 3 |
| Gestion des ressources humaines | Les fondamentaux jury concours | 2,0 | 1 |
| Techniques administratives | Pratique de l'écriture module 3 | 9,0 | 1 |
| Techniques administratives | Français langue étrangère | 15,0 | 1 |
| Formations linguistiques | Anglais extensif | 10,0 | 4 |
| Formations linguistiques | Communication Professionnelle en anglais | 2,0 | 1 |
| Informatique | Catalogueur SUDOC | 3,5 | 3 |
| Informatique | Catalogueur déploiement SUDOC | 3,0 | 1 |
| Informatique | INTRA Réseau ArchiRès RAMEAU initiation | 2,0 | 1 |
| Informatique | INTRA Réseau ArchiRès UNIMARC et ISBD | 3,0 | 1 |
| Métiers du livre et de la lecture | INTRA Réseau ArchiRès Transition bibliographique | 2,0 | 1 |
| Métiers du livre et de la lecture | Thésaurus Rameau | 1,0 | 1 |
| Informatique | INTRA réseau des ENSA initialisation au catalogage dans le SUDOC | 3,0 | 1 |
| Gestion des ressources humaines | Régime de retraite des agents titulaires* | 2,0 | 1 |
| Gestion des ressources humaines | l'attestation employeur Pole emploi* | 1,0 | 1 |
| Métiers des archives | mettre en place et exploiter un système d'archivage numérique* | 3,0 | 1 |
| Informatique | POSTGIS* | 3,0 | 1 |

Figure 54 : STAGES REALISES PAR LES AGENTS EN 2018

La majorité de ces formations est proposée par le ministère de Tutelle et donc d'accès gratuit aux agents de l'établissement. Les quatre dernières ont néanmoins nécessité le recours à un prestataire extérieur pour un budget global de 3 130 €.

En 2019, le nombre d'agents formés a diminué de 53% par rapport à l'année précédente. 31 agents ont bénéficié de 36 stages de formation. Cette participation à la formation correspond à un taux 9 % des agents.

| Nombre d'agents formés en 2019 | A+ | | A | | B | | C | | total | total A+ | total A | total B | total C | total H | total F |
|---|----|---|---|---|---|---|---|---|-------|----------|---------|---------|---------|---------|---------|
| | H | F | H | F | H | F | H | F | | | | | | | |
| Agents n'ayant suivi que des formations statutaires | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Agents n'ayant suivi que des formations professionnelles (formation continue, préparation aux concours et périodes de professionnalisation) | 4 | 6 | 3 | 4 | 1 | 8 | | 5 | 31 | 10 | 7 | 9 | 5 | 8 | 23 |
| Agents ayant suivi des formations statutaires et des formations professionnelles | | | | | | | | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Nombre total d'agents formés (ayant suivi au moins une formation statutaire ou professionnelle ou les deux) | 4 | 6 | 3 | 4 | 1 | 8 | 0 | 5 | 31 | 10 | 7 | 9 | 5 | 8 | 23 |

Figure 55 : NOMBRE D'AGENTS FORMES EN 2019

Le tableau qui suit rend compte des formations qui ont été suivies dans l'année :

| TYPE DE FORMATION | INTITULE DE LA FORMATION | NBRE DE JOURS DE STAGE | NBRE D'AGENTS |
|--|---|------------------------|---------------|
| Préparation aux concours | Méthodologie de l'oral RAEP | 3,0 | 4 |
| Préparation aux concours | Actualité du ministère | 2,0 | 3 |
| Préparation aux concours | Mission et organisation du ministère | 2,0 | 3 |
| Environnement professionnel | Accueil nvx arrivants | 2,0 | 1 |
| Gestion des ressources humaines | Construction parcours prof | 5,0 | 1 |
| Hygiène santé et sécurité | PSCN1 | 2,0 | 1 |
| Hygiène santé et sécurité | Formation initiale membre CHSCT | 5,0 | 2 |
| Informatique | Indesign | 4,0 | 1 |
| Informatique | Renater - Formations fédération d' identité | 2,0 | 2 |
| Préparation aux concours | entraînement cas pratique | 2,0 | 1 |
| Préparation aux concours | méthodologie cas pratique | 3,0 | 1 |
| Informatique | Excel perf | 2,0 | 1 |
| Management | conduite entretien prof | 2,0 | 1 |
| Management | conduite de réunion | 2,0 | 1 |
| Management | culture numérique et outils du manager | 1,0 | 1 |
| Management | accompagnement dans les changements d'organisation | 1,0 | 2 |
| Management | Prise de parole en public | 2,0 | 1 |
| Techniques juridiques | enjeux juridiques numérique | 1,0 | 1 |
| Techniques administratives | Français langue étrangère | 20,0 | 1 |
| Techniques administratives | Pratique de l'écriture | 6,0 | 1 |
| Formations linguistiques | anglais extensif | 10,0 | 2 |
| Formations linguistiques | anglais extensif * | 5,0 | 1 |
| Métiers du livre et de la lecture | Droit d'auteur comparé | 2,0 | 1 |
| Métiers des médias (dont Presse, Cinéma) | Liberté d'expression et responsabilité dans l'environnement numérique | 2,0 | 1 |
| Métiers du livre et de la lecture | formation KOHA | 1,0 | 1 |
| Métiers de l'architecture et du patrimoine | Prise en compte du risque sismique dans un projet d'architecture | 2,0 | 2 |
| Métiers de l'architecture et du patrimoine | Réseau papier* | 2,0 | 2 |
| Métiers de l'architecture et du patrimoine | Enseigner les structures * | 1,5 | 3 |
| Métiers des médias (dont Presse, Cinéma) | Vidéo à la demande et ressources numériques en médiathèque * | 3,0 | 1 |
| Métiers du livre et de la lecture | Recherche des ressources numériques de qualité sur le web* | 3,0 | 1 |
| Métiers du livre et de la lecture | Rameau dans le Sudoc | 2,0 | 1 |
| Métiers du livre et de la lecture | Rameau Initiation | 4,0 | 1 |
| Métiers du livre et de la lecture | Cataloguer Unimarc | 6,0 | 1 |
| Informatique | parcours digital-learning CEGID * | 2,0 | 3 |
| Périodes de professionnalisation | DAEU * | 58,0 | 1 |

Figure 56 : STAGES REALISES PAR LES AGENTS EN 2019

La majorité de ces formations est proposée par le ministère de Tutelle et donc d'accès gratuit aux agents de l'établissement. Sept d'entre elles ont néanmoins nécessité le recours à un prestataire extérieur pour un budget global de 7 105 €.

6. Les actions sociales

Les agents administratifs de Titre 3 peuvent bénéficier de mesures sociales mises en œuvre par l'établissement. Celles-ci sont de trois types : aide au famille monoparentale, aide au déménagement et aide aux frais de scolarité.

En 2017, 2 agents ont bénéficié d'une aide au famille monoparentale et d'une aide aux frais de scolarité. Un agent a bénéficié par ailleurs d'une aide au déménagement.

En 2018, 2 agents ont bénéficié d'une aide au famille monoparentale et d'une aide aux frais de scolarité.

En 2019, 2 agents ont bénéficié d'une aide au famille monoparentale, un agent femme a bénéficié d'une aide au déménagement, trois agents ont bénéficié d'une aide aux frais de scolarité.

À ces mesures sociales s'ajoutent la participation de l'établissement aux frais de cantine des agents T3 ainsi que l'accès aux enfants de tous les agents T3 et T2, enseignants permanents ou ATS, à l'arbre de Noël, au goûter et aux cadeaux de Noël. Ces mesures s'élèvent annuellement à environ 60 000€.

Par ailleurs, les agents T2 peuvent bénéficier des actions sociales du ministère de la culture.

V. La vacance d'emplois et l'absentéisme

1. *La vacance d'emplois*

a. *Les plafonds d'emplois T2 et T3*

Les plafonds d'emplois T2 et T3 accordés par le ministère de tutelle en début d'année civile, se composent d'un plafond d'emplois d'enseignants T2, d'un plafond d'emplois d'ATS T2 et d'un plafond d'emplois T3. Ces plafonds sont réajustés aux rentrées universitaires en fonction des recrutements des enseignants survenant à l'été de chaque année.

En 2017, le plafond d'emplois T2 enseignants est de 108 ETP (65,65% des ETP T2 accordés) et le plafond d'emplois T2 ATS est de 56,5 ETP (34,35% des ETP T2 accordés). Le plafond d'emplois T3 est de 105,5 ETP + 1 ETP en surnombre. 2 ETP d'enseignants T2 ont été accordés en supplément en septembre pour permettre à des enseignants titulaires de bénéficier d'heures de décharges d'enseignement.

En 2018, le plafond d'emplois T2 enseignants est de 110 ETP (65,28% des ETP T2 accordés) et le plafond d'emplois T2 ATS est de 56,5 ETP + 2 ETP en surnombre (34,72% des ETP T2 accordés). Le plafond d'emplois T3 est de 105,5 ETP + 2 ETP en surnombre.

En 2019, le plafond d'emplois T2 enseignants est de 110 ETP (65,28% des ETP T2 accordés) et le plafond d'emplois T2 ATS est de 57,5 ETP + 1 ETP en surnombre (34,72% des ETP T2 accordés). Le plafond d'emplois T3 enseignants est de 101,5 ETP + 1 ETP en surnombre. 4 ETP d'enseignants T2 ont été accordés en supplément en septembre suite au transfert T3-T2 de 3 postes et à la création d'un poste de professeur (protocole d'accord de 2017).

Entre 2017 et 2019, le plafonds d'emplois T2 enseignants est passé de 108 ETP à 110 ETP, le plafond d'emploi T2 des ATS est passé de 56,5 ETP à 57,5 ETP + 1 ETP en surnombre et le plafond d'emplois T3 est passé de 105,5 ETP + 1 ETP en surnombre à 101,5 ETP + 1 ETP en surnombre.

b. *La consommation du plafond d'emplois T2 et T3*

Au 31 décembre 2017, la consommation des emplois T2 enseignants est de 110 ETP, la consommation des emplois T2 ATS est de 54,57 ETP, la consommation des emplois T3 enseignants est de 53,24 ETP, la consommation des emplois T3 ATS est de 22,29 ETP et la consommation des emplois ponctuels est de 32,11 ETP.

Au 31 décembre 2018, la consommation des emplois T2 enseignants est de 110 ETP, la consommation des emplois T2 ATS est de 53,48 ETP, la consommation des emplois T3 enseignants est de 52,29 ETP, la consommation des emplois T3 ATS est de 27,19 ETP et la consommation des emplois ponctuels est de 33,82 ETP.

Au 31 décembre 2019, la consommation des emplois T2 enseignants est de 114 ETP, la consommation des emplois T2 ATS est de 53,89 ETP, la consommation des emplois T3 enseignants est de 59,38 ETP, la consommation des emplois T3 ATS est de 22,29 ETP et la consommation des emplois ponctuels est de 26,09 ETP.

c. La vacance d'emplois T2 et T3

| PLAFONDS D'EMPLOIS ETP | 2017 | 2018 | 2019 |
|-------------------------------------|-------|---------|---------|
| ENSEIGNANTS T2 | 108 | 110 | 110 |
| ATS T2 | 56,5 | 56,5+1 | 57,5+1 |
| T3 | 105,5 | 105,5+1 | 101,5+1 |
| CONSOMMATION D'EMPLOIS AU 31/12 ETP | 2017 | 2018 | 2019 |
| ENSEIGNANTS T2 | 110 | 110 | 114 |
| ATS T2 | 54,57 | 53,48 | 53,89 |
| ENSEIGNANTS CDD+CDI T3 | 53,24 | 52,29 | 59,38 |
| ATS T3 | 22,29 | 27,19 | 22,29 |
| EMPLOIS PONCTUELS | 32,11 | 33,82 | 26,09 |

Figure 57 : PLAFONDS ET CONSOMMATION D'EMPLOIS 2017-2019

En 2017, la vacance d'emplois T2 enseignants est de 0 ETP ($108+2-110=0$), la vacance d'emplois T2 ATS est de 1,93 ETP ($56,5-54,57=1,93$), la vacance d'emplois T3 est de -2,14 ETP ($105,5-(53,24+22,29+32,11)=-2,14$). Cette vacance négative s'explique par le nombre d'ETP mobilisés pour les jurys et les intervenants post-master, missions considérées comme étant hors champ et hors plafond. En 2017, ce nombre s'élève à $6,05 + 4,79 = 10,84$. Ainsi la vacance d'emplois T3 serait de 8,7 ETP ($-2,14+10,84=8,7$) qui ne peut alors être comblée faute de masse salariale suffisante.

En 2018, la vacance d'emplois T2 enseignants est de 0 ETP ($110-110=0$), la vacance d'emplois T2 ATS est de 3,02 ETP ($56,5-53,48=1,93$), la vacance d'emplois T3 est de -2,14 ETP ($105,5-(52,29+27,19+33,82)=-7,8$). Cette vacance négative s'explique par le nombre d'ETP mobilisés pour les jurys et les intervenants post-master, missions considérées comme étant hors champ et hors plafond. En 2018, ce nombre s'élève à $5,37+4,21=9,58$. Ainsi la vacance d'emplois T3 serait de 1,78 ETP ($-7,8+9,58=1,78$) qui ne peut alors être comblée faute de masse salariale suffisante.

En 2019, la vacance d'emplois T2 enseignants est de 0 ETP ($110+4-114=0$), la vacance d'emplois T2 ATS est de 3,02 ETP ($57,5-53,89=3,61$), la vacance d'emplois T3 est de -2,14 ETP ($101,5-(59,38+22,29+26,09)=-6,26$). Cette vacance négative s'explique par le nombre d'ETP mobilisés pour les jurys et les intervenants post-master, missions considérées comme étant hors champ et hors plafond. En 2019, ce nombre s'élève à $4,53+3,08=7,61$. Ainsi la vacance d'emplois T3 serait de 1,78 ETP ($-6,26+7,61=1,35$) qui ne peut alors être comblée faute de masse salariale suffisante.

Les vacances d'emplois des ATS T2 correspondent aux postes publiés ou à publier dans l'année pour remplacer des agents en mutation.

Ces vacances d'emplois s'associent à des taux de rotation des agents de l'établissement. Ceux-ci sont exprimés dans le tableau ci-après pour chaque année.

| TAUX DE ROTATION DES AGENTS | 2017 | | 2018 | | 2019 | |
|--|-----------------|-------|-----------------|-------|-----------------|--------|
| NOMBRE DE PERSONNES PHYSIQUES PERMAMENTS | 329 | | 326 | | 347 | |
| | NOMBRE DE JOURS | TAUX | NOMBRE DE JOURS | TAUX | NOMBRE DE JOURS | TAUX |
| ENTREES | 19 | 5,77% | 11 | 3,37% | 40 | 11,53% |
| SORTIES | 14 | 4,25% | 7 | 2,15% | 38 | 10,95% |
| ENTREES+SORTIES | 33 | 5,01% | 18 | 2,76% | 78 | 11,24% |

Figure 58 : TAUX DE ROTATION DES AGENTS T2+T3 2017-2019

L'augmentation de ce taux de rotation en 2019 correspond à un pic du nombre des départs à la retraite des agents de l'établissement.

2. L'absentéisme

L'absentéisme correspond au nombre de jours d'absence des agents permanents. Cette absence peut avoir diverses causes : maladie ordinaire, congé longue maladie ou congé longue durée, accident du travail, maladie professionnelle.

| ABSENTEISME | 2017 | | 2018 | | 2019 | |
|--|-----------------|-------|-----------------|------|-----------------|--------|
| NOMBRE DE PERSONNES PHYSIQUES PERMAMENTS | 329 | | 326 | | 347 | |
| | NOMBRE DE JOURS | TAUX | NOMBRE DE JOURS | TAUX | NOMBRE DE JOURS | TAUX |
| MALADIE ORDINAIRE | 842 | 256% | 800 | 245% | 892 | 257% |
| CONGES LONGUE MALADIE OU LONGUE DUREE | 706 | 214% | 899 | 276% | 730 | 210% |
| ACCIDENT DU TRAVAIL | 14 | 0,04% | 0 | 0% | 109 | 31,41% |
| MALADIE PROFESSIONNELLE | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |

Figure 59 : ABSENTEISME 2017-2019

En 2017, les accidents du travail correspondent à deux chutes de plain-pied sur le trajet de l'établissement.

En 2019, les accidents du travail correspondent à trois chutes sur le trajet de l'établissement.

En 2017 et 2018, aucune visite sur demande au médecin de prévention n'a eu lieu. En 2019, trois ont été enregistrées.

Entre 2017 et 2019, aucune violence sur agent n'a été enregistrée.

VI. Le dialogue social et les instances

Le dialogue social est assuré au sein des réunions du Comité Technique et du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des conditions de travail.

Ces instances ont été renouvelées en décembre 2018 par l'intermédiaire d'élections professionnelles.

Par ailleurs, le dialogue social a lieu au sein de l'établissement à travers les instances qui composent sa gouvernance et qui, aujourd'hui et depuis 2018, s'expriment en termes d'un conseil d'administration et d'un conseil pédagogique et scientifique constitué d'une commission de la recherche et d'une commission des formations et de la vie étudiante.

Enfin, divers comités de pilotage thématiques participent également du fonctionnement de l'établissement pour produire des stratégies d'évolution par l'échange et le dialogue collectif.

Cette partie se concentre exclusivement sur les deux comités réglementaires qui ont pour objet même le dialogue social.

1. *Le Comité Technique (CT)*

Le Comité Technique s'est réuni aux dates suivantes :

- En 2017, le 28 avril 2017²²
- En 2018 : les 9 Février, 18 Mai et 20 Novembre
- 2019 : les 7 Mars, 11 avril, 6 Juin, 27 Septembre

Les sujets qui ont été abordés sont les suivants :

- En 2017 : les comptes-rendus des CT de 2016, l'organisation des travaux des groupes de travail du CT, les nouveaux recrutements et le prévisionnel des recrutements, l'augmentation des heures d'enseignement jusqu'à 224 heures, les enseignants éligibles au concours « Sauvadet » de maîtres assistants, le cadre de gestion du personnel non titulaire (Albanel), le groupe de travail « diversité-égalité : labellisation », la liste des contractuels et des intervenants ponctuels engagés en lettre d'engagement, la liste des enseignants contractuels qui passent en commission de recrutement (renouvellement) en 2017, la liste des agents contractuels pour les commissions de recrutement de 2018 à 2020, le dialogue entre le bureau du CEVE et le CT pour le recrutement des agents contractuels.
- En 2018 : le compte-rendu du CT des ENSA de décembre 2017, la réforme des enseignants-chercheurs et ses conséquences, la politique de l'école sur les enseignants contractuels, la parité hommes/femmes (ATS, enseignants et étudiants), la lutte contre le harcèlement, la procédure disciplinaire et les sanctions pénales, la modification de l'organigramme des services administratifs, les nouveaux statuts relatifs aux intervenants extérieurs (service annuel limité à 48h maximum), la stratégie de recrutement de l'ENSAPLV dans le cadre de l'accès à l'emploi titulaire des enseignants contractuels de l'établissement, les modalités d'enseignement pour les contractuels de l'établissement et la possibilité d'enseigner jusqu'à 224 heures annuelles, les effectifs enseignants et ATS et la liste des postes vacants, la mise en œuvre de la circulaire Albanel, la présentation du nouvel organigramme des services administratifs, le projet de réorganisation et de repyramidage du service logistique et des bâtiments, la charte égalité femmes/hommes, les nouvelles modalités de recrutement des professeurs et des maîtres de conférences des écoles nationales supérieures d'architecture, les élections : Conseil pédagogique et scientifique (20, 21 et 22 novembre 2018) et Comité technique de proximité (6 décembre 2018), les effectifs ATS/enseignants et les mouvements du personnel.

²² Un groupe de travail CT-CHSCT s'est réuni le 24 Novembre 2017 concernant les RPS.

- En 2019 : les profils de poste dans le cadre de la campagne de recrutement des enseignants-chercheurs, le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, propre au ministère de la Culture et l'instruction relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au ministère de la Culture, les prestations sociales ouvertes aux agents A. T.S de Titre 3, les recrutements en cours : nombre d'ETP actuels et postes vacants, la Bourse aux emplois, les dérogations aux règles de limite d'âge de départ à la retraite, les effectifs ATS/enseignants, les recrutements et les mouvements de personnels, la feuille de route Egalité 2019/2022, les contractuels administratifs en contrat 6 quinquies, le bilan de la campagne de recrutement des enseignants-chercheurs et de la campagne de recrutement des associés au titre de l'année 2019, les Recrutements à venir (Gestionnaire administratif et financier RI & recherche (Titre 2), Technicien des bâtiments (Titre 3), Ingénieur des services culturels et du patrimoine (Titre 2)), les effectifs, recrutements et mouvements en fin d'année.

2. Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail s'est réuni aux dates suivantes²³ :

- En 2017 : pas de réunion
- En 2018 : les 9 mars, 8 juin et 9 novembre
- En 2019 : les 28 février, 25 juin et 22 novembre

Les sujets qui ont été abordés sont les suivants :

- En 2018 : la présentation de M. Vincent Tiffoche, inspecteur santé et sécurité au travail, le DUERP, présenté par la société JIO Conseil suite à l'intégration du plan d'actions sur les risques psychosociaux, le Bilan des Organisations Syndicales sur les visites du CHSCT, le Bilan des travaux effectués en 2017 et la présentation des travaux prévus en 2018, la Parité hommes/femmes, la lutte contre le harcèlement et la procédure disciplinaire et les sanctions pénales, le Bilan 2017 des accidents de service/mission/trajet et maladies professionnelles survenus à l'ENSA Paris La Villette, le bilan des formations suivies en matière de santé et sécurité au travail en 2015, 2016 et 2017 et la présentation des formations proposées en 2018, le rapport annuel de médecine de prévention au titre de l'année 2016, le projet de charte pour la parité hommes/femmes, les fiches de procédure sur la protection fonctionnelle et sur l'obligation de dénonciation prévue à l'article 40 du code de procédure pénale, la note du secrétariat général en date du 10 juillet 2018 et la brochure d'information à l'attention des agents relative au signalement et au traitement des situations de souffrance, violence et harcèlement au travail, les Travaux dans la cour de l'établissement.
- En 2019 : la désignation du secrétaire du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, le règlement intérieur du CHSCT, le projet d'organigramme des services administratifs, les orientations ministérielles en matière de santé et sécurité au travail pour l'année 2019, le rapport de l'inspection santé et sécurité au travail (décembre 2018), le diagnostic amiante, la formation en matière d'hygiène et de sécurité, les registres santé et sécurité au travail et de signalement d'un danger grave et imminent, la médecine de prévention, la situation du service financier, la charte égalité femmes/hommes, le Plan d'action DUERP, le projet de desserrement, la présence d'amiante, les conclusions de Commission sécurité du 16 mai 2019, la présentation du Docteur Béatrice Grimaldi, nouveau médecin de prévention de l'établissement, la Médecine de prévention et la politique de prévention sur les addictions en faveur des étudiants, l'Enquête statistique sur les accidents du travail, les maladies professionnelles et le suivi des indicateurs RPS au titre de l'année 2018, le lancement des formations à la prévention et à la lutte contre les violences sexistes

²³ Le CHSCT ne s'est pas réuni en 2017.

et sexuelles au ministère de la Culture, le dossier Ad'AP et le Plan Pluriannuel d'Investissement, les travaux en cours ou à venir (bibliothèque, atelier maquette, documentation) et les contrôles réglementaires (atelier maquette), le bilan général 2019 du CHSCT et le Calendrier des séances 2020.

TABLE DES ILLUSTRATIONS

| | |
|---|----|
| Figure 1 : RAP 2017 | 7 |
| Figure 2: RAP 2018 | 10 |
| Figure 3 : RAP 2019 | 13 |
| Figure 4 : PERSONNES PHYSIQUES 2017-2019 | 14 |
| Figure 5 : ETP 2017-2019..... | 15 |
| Figure 6 : PARITE 2017-2019 | 16 |
| Figure 7 : ENSEIGNANTS T2-T3 2017-2019 | 17 |
| Figure 8 : ENSEIGNANTS T2 2017-2019..... | 18 |
| Figure 9 : ENSEIGNANTS T2 PAR DISCIPLINES 2017-2019 | 21 |
| Figure 10 : PARITE DES ENSEIGNANTS T2 PAR DISCIPLINE 2017..... | 29 |
| Figure 11 : PARITE DES ENSEIGNANTS T2 PAR DISCIPLINE 2018 | 30 |
| Figure 12 : PARITE DES ENSEIGNANTS T2 PAR DISCIPLINE 2019..... | 31 |
| Figure 13 : ENSEIGNANTS PERMANENTS T3 2017-2019 | 32 |
| Figure 14 : ENSEIGNANTS PERMANENTS T3 PAR DSICIPLINE 2017-2019..... | 34 |
| Figure 15 : PARITE DES ENSEIGNANTS T3 PAR DISCIPLINE 2017 | 41 |
| Figure 16 : PARITE DES ENSEIGNANTS T3 PAR DISCIPLINE 2018 | 42 |
| Figure 17 : PARITE DES ENSEIGNANTS T3 PAR DISCIPLINE 2019..... | 43 |
| Figure 18 : ENSEIGNANTS T2+T3 2017-2019..... | 44 |
| Figure 19 : ENSEIGNANTS DU CHAMP TPCAU 2017-2019 | 44 |
| Figure 20 : ENSEIGNANTS DU CHAMP VT 2017-2019..... | 46 |
| Figure 21 : ENSEIGNANTS DU CHAMP SHSA 2017-2019 | 47 |
| Figure 22 : ENSEIGNANTS DU CHAMP HCA 2017-2019 | 49 |
| Figure 23 : ENSEIGNANTS DU CHAMP STA 2017-2019..... | 50 |
| Figure 24 : ENSEIGNANTS DU CHAMP ATR 2017-2019 | 52 |
| Figure 25 : ENSEIGNANTS DE LANGUES 2017 | 53 |
| Figure 26 : PARITE DES ENSEIGNANTS T2+T3 2017-2019 | 55 |
| Figure 27 : PARITE T2+T3 DES ENSEIGNANTS DU CHAMP TPCAU 2017-2019 | 55 |
| Figure 28 : PARITE T2+T3 DES ENSEIGNANTS DU CHAMP VT 2017-2019 | 56 |
| Figure 29 : PARITE T2+T3 DES ENSEIGNANTS DU CHAMP SHSA 2017-2019 | 56 |
| Figure 30 : PARITE T2+T3 DES ENSEIGNANTS DU CHAMP HCA 2017-2019..... | 57 |
| Figure 31 : PARITE T2+T3 DES ENSEIGNANTS DU CHAMP STA 2017-2019 | 57 |
| Figure 32 : PARITE T2+T3 DES ENSEIGNANTS DU CHAMP ATR 2017-2019 | 58 |
| Figure 33 : PARITE T2+T3 DES ENSEIGNANTS DE LANGUES 2017-2019..... | 58 |
| Figure 34 : INTERVENANTS PONCTUELS 2017-2019..... | 61 |
| Figure 35 : ATS T2+T3 2017-2019..... | 63 |
| Figure 36 : EFFECTIFS ATS PAR SERVICE..... | 65 |
| Figure 37 : ORGANIGRAMME FONCTIONNEL DES SERVICES | 66 |

| | |
|--|----|
| Figure 38 : ATS T2 2017-2019..... | 66 |
| Figure 39 : ATS T2 PAR STATUT 2017-2019 | 68 |
| Figure 40 : PARITE DES ATS T2 PAR STATUT 2017..... | 70 |
| Figure 41 : PARITE DES ATS T2 PAR STATUT 2018 | 70 |
| Figure 42 : PARITE DES ATS T2 PAR STATUT 2019..... | 71 |
| Figure 43 : ATS T3 2017-2019 | 71 |
| Figure 44 : ATS T2 PAR CATEGORIE 2017-2019 | 72 |
| Figure 45 : PARITE DES ATS T3 PAR CATEGORIE 2017 | 73 |
| Figure 46 : PARITE DES ATS T3 PAR CATEGORIE 2018..... | 74 |
| Figure 47 : PARITE DES ATS T3 PAR CATEGORIE 2019 | 74 |
| Figure 48 : ATS T2+T3 2017-2019..... | 74 |
| Figure 49 : ATS T2+T3 PAR CATEGORIE 2017-2019..... | 75 |
| Figure 50 : PARITE DES ATS T2+T3 PAR CATEGORIE 2017-2019..... | 76 |
| Figure 51 : NOMBRE D'AGENTS FORMES EN 2017..... | 78 |
| Figure 52 : STAGES REALISES PAR LES AGENTS EN 2017..... | 79 |
| Figure 53 : NOMBRE D'AGENTS FORMES EN 2018..... | 80 |
| Figure 54 : STAGES REALISES PAR LES AGENTS EN 2018 | 81 |
| Figure 55 : NOMBRE D'AGENTS FORMES EN 2019..... | 81 |
| Figure 56 : STAGES REALISES PAR LES AGENTS EN 2019..... | 82 |
| Figure 57 : PLAFONDS ET CONSOMMATION D'EMPLOIS 2017-2019 | 85 |
| Figure 58 : TAUX DE ROTATION DES AGENTS T2+T3 2017-2019..... | 86 |
| Figure 59 : ABSENTEISME 2017-2019 | 86 |