ENM

ÉCOLE
NATIONALE
DE LA
MAGISTRATURE

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024

Mot de la Directrice

Mesdames, Messieurs,

Le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 a instauré le Rapport Social Unique en remplacement du traditionnel bilan social. Cette décision s'inscrit dans le cadre de l'application de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique. L'objectif est de faciliter le dialogue social, d'améliorer la gestion des ressources humaines et de permettre aux acteurs concernés de mieux appréhender les enjeux stratégiques liés à l'emploi, à la formation, aux rémunérations, à la santé au travail ainsi qu'à d'autres dimensions essentielles.

Le Rapport Social Unique regroupe environ 200 indicateurs répartis en huit chapitres, couvrant des sujets fondamentaux tels que l'emploi, le recrutement, les parcours professionnels, les formations, les rémunérations, la santé et la sécurité au travail, l'action sociale ou encore le dialogue social.

2024 a été pour l'École nationale de la magistrature une année de poursuite de ses grands défis, parmi lesquels la montée en puissance de ses activités et l'ouverture de ses nouveaux espaces, le site Archipel à Bordeaux et le site Arborial en région parisienne. Cette dynamique s'inscrit dans un contexte de promotions d'élèves magistrats exceptionnelles par leur nombre. Pour y répondre, la communauté de l'École s'est agrandie de manière significative, grâce au recrutement de 91 personnes et à une augmentation de 18,9 ETPT par rapport à 2023. Ainsi, l'effectif total s'élevait à 286 emplois au 31 décembre 2024, répartis entre Bordeaux, où 200 sont principalement installés, et Paris, qui en compte 86.

Ce document rassemble de nombreux indicateurs, à la fois qualitatifs et quantitatifs, reflétant la sociologie, l'identité et la diversité de l'institution. Il offre une ressource précieuse pour un dialogue social à la fois fécond et constructif, et sert de boussole pour guider l'action et la démarche d'amélioration continue des conditions de travail.

L'importance du dialogue social au sein de l'établissement doit être particulièrement soulignée. En 2024, sept réunions du comité social d'administration ont été organisées, au cours desquelles ont été abordés des sujets essentiels tels que l'organisation des services, la gestion des ressources humaines et les conditions de travail. Une attention particulière a été portée, également en dehors des instances de dialogue social, à la prévention des risques, comme en témoigne la visite des locaux du nouveau site Archipel par la médecine du travail, en présence des représentants du personnel, de la conseillère de prévention et du secrétaire général.

Parmi les éléments marquants de l'année 2024, il convient de relever l'augmentation significative du nombre d'heures de formation suivies par les membres de l'École. Ce résultat témoigne de l'accompagnement actif de la progression individuelle et de la montée en compétence à l'École nationale de la magistrature : 97 % des agents ont ainsi bénéficié d'une action de formation en 2024, représentant un total de 1 356 journées. Deux actions stratégiques

de formation ont par ailleurs été mises en place : un parcours dédié aux managers, visant à renforcer l'intelligence collective, et un parcours pour les nouveaux arrivants, favorisant leur intégration et l'appréhension de leurs fonctions.

Nathalie RORET
Directrice de l'Ecole Nationale de la Magistrature

Textes de référence

- Livre II titre III du Code Général de la Fonction Publique
- Arrêté du 13 mai 2025 fixant pour la fonction publique de l'état la liste, la structuration, la présentation des données dans la base de données sociales.

Contenu

Préface ..... **Erreur ! Signet non défini.**
Mot de la Directrice 2
1 - Conditions générales d'emploi 7
a) Effectifs physiques au 31 décembre 2024 et effectifs moyens en équivalent temps plein travaillé (ETPT) sur l'année 2024 8
b) Arrivées et départs (effectifs physiques) au cours de l'année 15
c) Répartition des effectifs par action LOLF 17
d) Promotions 18
2 - Rémunérations 19
a) Rémunérations nettes mensuelles moyennes par statut et par catégorie hiérarchique 19
b) Egalité femmes-hommes : rémunérations nettes mensuelles médianes par catégorie hiérarchique 20
3 - Démographie 22
a) Ages moyens et médians 22
b) Pyramides des âges 23
4 - Formation 26
5 - La santé et la sécurité au travail 35
a) Nature des risques professionnels 35
b) Les accidents de service et de travail 35
c) Taux de fréquence et indice de gravité 35
d) Les maladies professionnelles 37
e) Nombre et nature des signalements 37
f) Le nombre de suicides et tentatives de suicide 37
g) Les acteurs de la prévention et leurs activités 37
h) Prévention des risques 38
i) Les instances de prévention et leurs activités 38
6 - Organisation du travail et qualité de vie au travail 39
a) Organisation du travail 39
b) Temps partiel et temps incomplet 40
c) Autorisations spéciales d'absences 42
d) Absences liées à des raisons de santé 43
e) Autres congés 43
f) Comptes épargne-temps (CET) 44
g) Jours de carence 44
h) Services de proximité et action sociale 44
7 - Masse salariale 46
8 -Autres indicateurs 47

a) Plafond d'emplois 47
b) Situation détaillée des agents contractuels 47
c) Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des personnes en situation de handicap 48
d) Mobilité 49
e) Développement durable 49
f) Dialogue social 50

LES CHIFFRES CLEFS

Les effectifs

- 286 agents au 31 décembre 2024, 86 sur le site de Paris et 200 sur le site de Bordeaux
- 68% des agents sont fonctionnaires dont 5% détachés sur contrat
- 30% d'agents contractuels dont 12% en CDI
- 5 apprentis
- La moyenne d'âge est de 44 ans
- Les femmes représentent 77% du personnel
- La répartition par catégories : 32% de catégorie A + ; 17% de A ; 21% de B et 25% de C (5% autres)
- Taux de rotation : 27%
- 91 recrutements contre 78 en 2023

Les formations

- Les dépenses des actions de formation s'élèvent à 168 830€
- 97% des agents ont suivi une action de formation en 2024
- 1 356 journées de formation soit une augmentation de 16% par rapport à 2023

Les rémunérations

- 28,39 M€ de masse salariale ont été consommés
- Salaire net moyen : 3 917 €

Organisation du temps de travail

- 91% des agents télétravaillent
- 4% des agents sont en temps partiel ou incomplet

Recrutement et parcours professionnels

- 91 recrutements en 2024
- 1 seul agent a été promu en 2024

Les congés et absences

- La moyenne de jours de congés liés à des raisons de santé est de 8 jours par agent
- 193 agents ont un CET

Santé et sécurité au travail

- 7 réunions du Comité Social d'Administration en 2024
- 1 médecin du travail

L'action sociale

- Dépenses sociales de l'école = 135 099€

1 - Conditions générales d’emploi

L’Ecole Nationale de la Magistrature est un établissement public administratif placé sous la tutelle du ministère de la justice. Dotée de l’autonomie, l’ENM est dirigée par une directrice chargée notamment de préparer et d’exécuter les décisions du conseil d’administration.
L’ENM est présente sur les sites bordelais et parisien, et regroupe, en son sein, une diversité de statuts et de corps.

La directrice est nommée en conseil des ministres par décret du président de la République sur proposition du garde des Sceaux. Les magistrats affectés à l’ENM sont détachés sur des emplois fonctionnels pour une durée de trois ans, renouvelable une fois, dans les conditions prévues par les dispositions du décret n°99-1073 relatif aux emplois de l’ENM. Ils sont positionnés sur des postes de direction, de coordonnateurs de formation, de coordonnateurs régionaux de formation ou de chargés de mission. Le secrétaire général est également détaché sur emploi fonctionnel, dans les conditions du décret n°2019-1594 du 31 décembre 2019 relatif aux emplois de direction de l'Etat.
Les personnels titulaires sont principalement issus de filières administratives, de filières techniques, des personnels de greffe et certains de la filière des personnels de bibliothèque.

En plus des personnels du ministère de la justice, quelques fonctionnaires sont détachés de la fonction publique territoriale, hospitalière ainsi que d’autres ministères (finances publiques, enseignement supérieur, éducation nationale…). Enfin, une partie des personnels est constituée d’agents non titulaires de droit public en CDI ou CDD (dont les assistants de justice), ainsi que d’apprentis qui sont soumis au droit privé.

En 2024, l’ENM compte en fin d’année 286 agents pour une consommation de 264,88 ETPT sur l’année (équivalent temps plein travaillé). Le montant de la masse salariale s’élève à 28,39 M€.

a) Effectifs physiques au 31 décembre 2024 et effectifs moyens en équivalent temps plein travaillé (ETPT) sur l'année 2024

Les effectifs physiques désignent le nombre de personnes physiques, tandis que les effectifs en équivalent temps plein travaillé regroupent au prorata, sur une période donnée, la somme des temps plein et des temps partiels. Aussi, deux mi-temps représentent un équivalent temps plein.

Chaque année, la direction des services judiciaires (DSJ), qui exerce la tutelle de l'établissement, définit le plafond d'emploi de l'ENM, c'est-à-dire le nombre maximal d'ETPT auquel l'établissement a droit. Pour 2024, ce plafond d'emploi était ainsi de 283 ETPT, en augmentation de 33 ETPT par rapport à 2023.

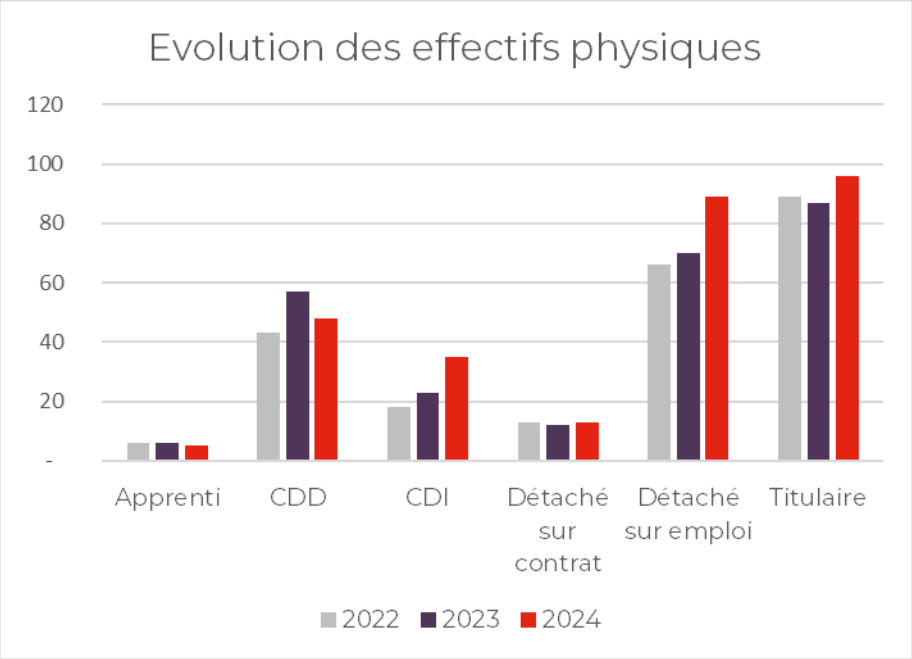
Le nombre d'effectifs moyens en équivalent temps plein travaillé (ETPT) peut être supérieur aux effectifs physiques, car ces derniers sont constatés au 31 décembre de l'année, tandis que les ETPT représentent une moyenne sur l'ensemble de l'année. De plus, les effectifs physiques sont généralement supérieurs au plafond d'emploi, car un équivalent temps plein peut représenter plusieurs personnes physiques.

L'ENM emploie des personnels de statuts différents.

- ✓ ***Les détachés sur emplois*** sont des personnels d'encadrement supérieur, essentiellement des magistrats, détachés sur des emplois fonctionnels.
- ✓ ***Les détachés sur contrat*** sont des personnels fonctionnaires détachés de leur corps d'origine et recrutés par l'ENM sur le fondement d'un contrat.
- ✓ ***Les détachés dans le corps*** sont des personnels fonctionnaires issus d'un autre périmètre ministériel ou d'une autre fonction publique qui sont détachés de leur corps d'origine, recrutés par le ministère de la justice sur le fondement d'un détachement dans un corps géré par le ministère de la justice et affectés à l'ENM.
- ✓ ***Les titulaires*** sont les personnels de catégorie A, B et C, affectés à l'ENM, majoritairement issus des corps suivants :
  A : attaché d'administration de l'Etat, chargé d'études documentaires, directeurs des services de greffe judiciaires
  B : secrétaire administratif, greffier, bibliothécaire assistant spécialisé
  C : adjoint administratif, adjoint technique.
- ✓ ***Les CDD*** sont des personnels non fonctionnaires recrutés en contrat à durée déterminée de droit public. Les assistants de justice sont décomptés dans cette catégorie.
- ✓ ***Les CDI*** sont des personnels non fonctionnaires recrutés en contrat à durée indéterminée de droit public.
- ✓ ***Les apprentis*** sont des personnels en contrat d'apprentissage recrutés en contrat à durée déterminée de droit privé.

Répartition totale par statut en effectifs physiques et ETP travaillés

	Effectifs physiques			% des effectifs	Variation	ETP travaillés			% des effectifs	Variation
Statut	2022	2023	2024	2024	2023/2024	2022	2023	2024	2024	2023/2024
Apprenti	6	6	5	1,7%	- 1	5,2	6,0	5,8	2,2%	- 0,2
CDD	43	57	48	16,8%	- 9	34,0	46,6	36,8	14,1%	- 9,8
CDI	18	23	35	12,2%	12	16,3	22,0	33,4	12,8%	11,4
Détaché sur contrat	13	12	13	4,5%	1	13,9	12,0	12,3	4,7%	0,3
Détaché sur emploi	66	70	89	31,1%	19	64,2	69,2	81,0	31,1%	11,8
Titulaire	89	87	96	33,6%	9	88,7	85,8	91,2	35,0%	5,4
Total général	**235**	**255**	**286**	**100%**	**31**	**222,1**	**241,6**	**260,5**	**100%**	**18,9**



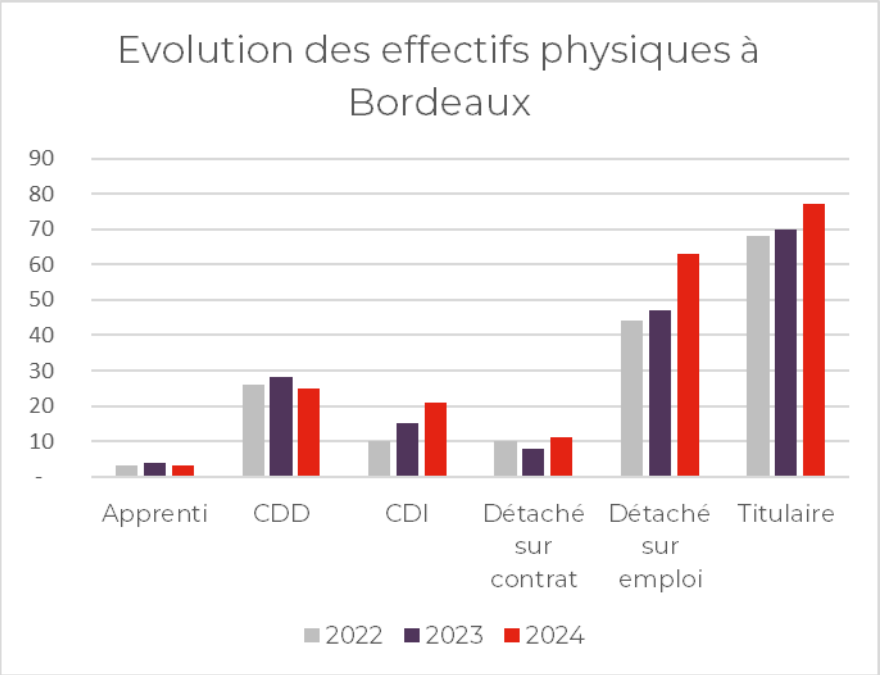
L'année 2024 confirme la forte dynamique de croissance des effectifs, directement imputable aux mesures de renforcement des moyens humains dans le cadre de l'objectif de 1 500 magistrats supplémentaires à l'horizon 2027.
L'Effectif Physique Total passe de 255 agents en 2023 à 286 agents en 2024, soit une augmentation de 31 agents (+12,2%) sur un an. Cette hausse se traduit également en termes d'occupation des postes, avec une progression significative des ETP travaillés de 241,6 ETPT à 260,5 ETPT (soit +18,9 ETPT).
La part relative des agents titulaires, y compris en détachement avait connu une diminution entre 2022 et 2023 (de 71 à 66% des effectifs). Elle était liée à des difficultés de recrutement.

La part des effectifs relevant des statuts titulaires, des détachés sur emploi et détachés sur contrat remonte à 69,2% du total général. Ce rebond est le signe d'une amélioration de l'attractivité et de l'efficacité des campagnes de recrutement, permettant de renforcer et de stabiliser les effectifs en réponse à la montée en charge de l'activité.
Le statut de détaché sur emploi (31% des effectifs physiques) est le principal moteur de cette croissance, avec un bond de 19 agents, passant de 70 à 89 agents. Cette progression illustre la hausse des effectifs liés aux missions d'enseignement, générant +11,8 ETPT.
Simultanément, le statut de Titulaire (34% des effectifs), le plus important, enregistre un redressement significatif : il progresse de +9 agents pour atteindre 96 agents en 2024, confirmant la volonté de renforcer les équipes sur le long terme (+5,4 ETPT).
Par ailleurs, les efforts de stabilisation du personnel contractuel se traduisent par la très forte progression du statut de CDI (12% des effectifs physiques), qui augmente de 12 agents (passant

de 23 à 35 agents). Cette évolution est la marque d'une politique active de fidélisation et de *CDI-sation*.
En corollaire, le recours aux CDD (17% des effectifs physiques) est ajusté et même en recul, diminuant de 9 agents (passant de 57 à 48 agents), soit une baisse de -9,8 ETPT.
En 2024, la gestion des effectifs a donc répondu à l'impératif de croissance tout en maintenant la part des effectifs permanents, grâce à un recrutement accru de titulaires, détachés sur emploi, et une politique de fidélisation active via le statut CDI.

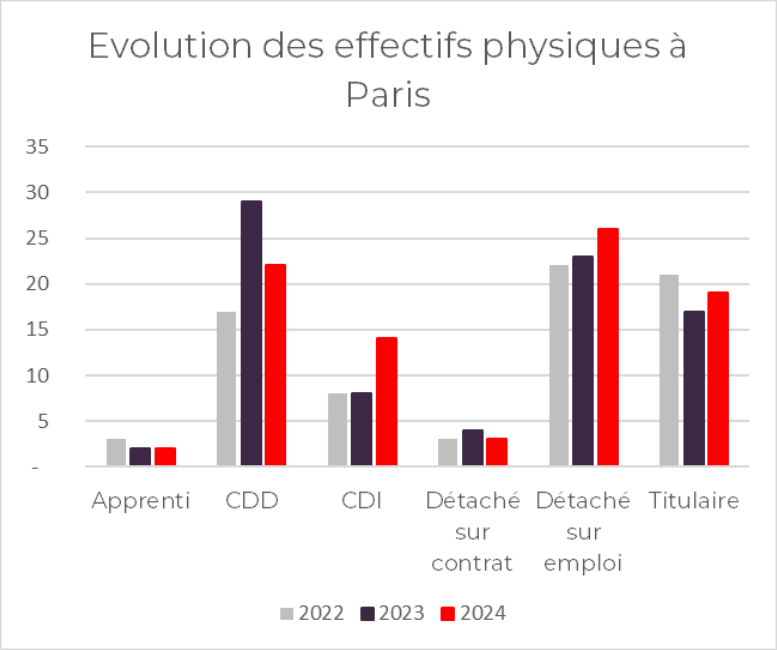
- Répartition par statut en effectifs physiques et ETP travaillés, site de **Bordeaux**

	Effectifs physiques			% des eff	Variation	ETP travaillés			% des eff	Variation
Statut	**2022**	**2023**	**2024**	**2024**	**2023/2024**	**2022**	**2023**	**2024**	**2024**	**2023/2024**
Apprenti	3	4	3	2%	- 1,0	3,0	4,0	3,8	2%	- 0,2
CDD	26	28	25	13%	- 3,0	18,8	19,1	15,2	8%	- 3,9
CDI	10	15	21	11%	6,0	8,8	14,3	20,3	11%	6,0
Détaché sur contrat	10	8	11	6%	3,0	10,0	8,0	8,8	5%	0,8
Détaché sur emploi	44	47	63	32%	16,0	44,3	47,0	57,5	32%	10,5
Titulaire	68	70	77	39%	7,0	67,2	69,0	73,8	41%	4,8
Total général	**161**	**172**	**200**	**100%**	**28,0**	**152,1**	**161,4**	**179,4**	**100%**	**18,0**



Répartition par statut en effectifs physiques et ETP travaillés, site de **Paris**

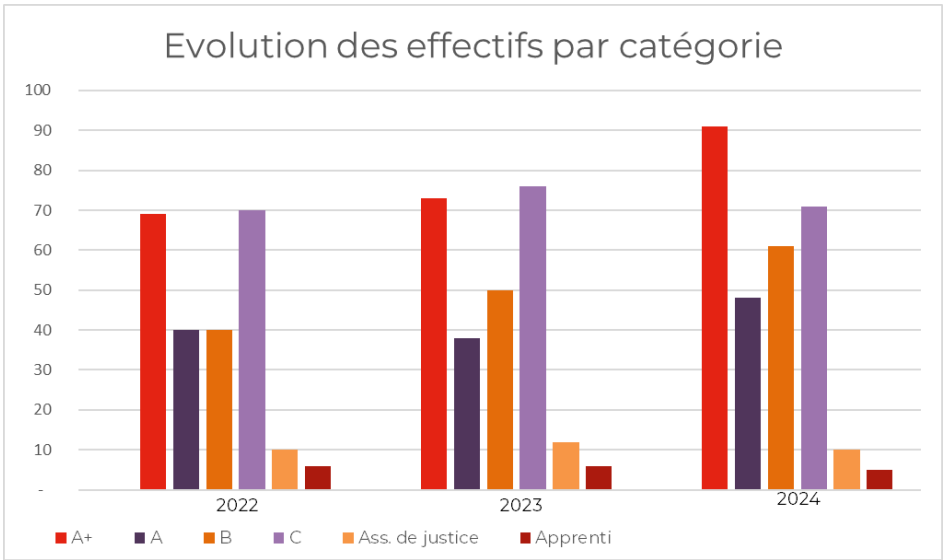
	Effectifs physiques			% des	Variation	ETP travaillés			% des eff	Variation
Statut	**2022**	**2023**	**2024**	**2024**	**2023/2024**	**2022**	**2023**	**2024**	**2024**	**2023/2024**
Apprenti	3	2	2	2%	-	2,2	2,0	2,0	2%	-
CDD	17	29	23	27%	- 6,0	15,2	27,5	21,7	27%	- 5,8
CDI	8	8	14	16%	6,0	7,5	7,7	13,1	16%	5,4
Détaché sur contrat	3	4	2	2%	- 2,0	3,9	4,0	3,4	4%	- 0,6
Détaché sur emploi	22	23	26	30%	3,0	19,8	22,2	23,5	29%	1,3
Titulaire	21	17	19	22%	2,0	21,4	16,8	17,4	21%	0,6
Total général	**74**	**83**	**86**	**100%**	**3,0**	**70,0**	**80,3**	**81,10**	**100%**	**0,8**



La répartition en effectifs entre Bordeaux et Paris est stable : deux tiers des effectifs totaux travaillent à Bordeaux. La répartition statutaire au sein des deux sites diffère assez sensiblement avec un recours aux agents titulaires plus important à Bordeaux et une part plus importante d'agents contractuels à Paris, ceux-ci étant plus nombreux que les agents titulaires.

- Répartition des effectifs physiques par catégorie et par genre

	2022			2023			2024			Variation 2023/2024		
Catégorie	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	*Femme*	*Homme*	*Total*
A+	53	16	69	59	14	73	80	11	91	*21*	*-3*	*18*
A	28	12	40	23	15	38	31	17	48	*8*	*2*	*10*
B	31	9	40	36	14	50	44	17	61	*8*	*3*	*11*
C	55	15	70	60	16	76	52	19	71	*-8*	*3*	*-5*
Ass. de justice	6	4	10	8	4	12	9	1	10	*1*	*-3*	*-2*
Apprenti	4	2	6	5	1	6	4	1	5	*-1*	*0*	*-1*
Total général	**177**	**58**	**235**	**191**	**64**	**255**	**220**	**66**	**286**	***29***	***2***	***31***



Les agents de catégorie A+ (essentiellement les magistrats présents au sein de l'Ecole) et les agents de catégorie C sont les catégories les plus représentées au sein de l'école, près de 32% pour les A+ et 25% pour les C.
Comme dans la plupart des écoles du service public, la proportion de cadres de catégories A+ et A est très importante et représente 49% des effectifs. Le nombre d'agents titulaires (non magistrats) de catégorie A progresse moins vite que le nombre d'agents détachés sur emplois. L'ENM s'inscrit par ailleurs progressivement dans le mouvement de nombreux opérateurs de l'Etat qui repyramident progressivement un certain nombre de postes pour accompagner la montée en compétence des métiers, notamment RH, financiers ou informatiques. La progression du nombre d'agents de catégorie B est ainsi assez significative.

- Répartition des effectifs physiques par genre

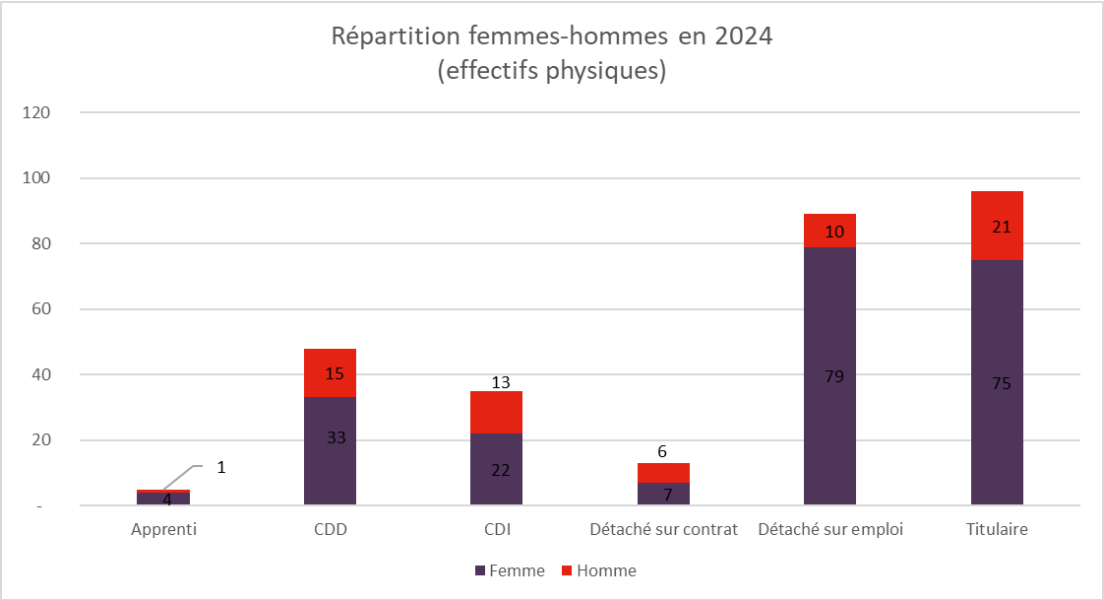
	2022	%	2023	%	2024	%
Femme	177	75%	191	75%	**220**	77%
Homme	58	25%	64	25%	**66**	23%
Total	**235**	**100%**	**255**	**100%**	**286**	**100%**

À l'ENM, la ***répartition des personnels est largement féminisée*** ; cette surreprésentation s'accentue encore entre 2023 et 2024. Ce constat est notamment très marqué parmi la population des agents titulaires.
Par ailleurs, le document « caractéristiques des agents de la fonction publique en 2023 »[1] indique, 64 % des agents de la fonction publique sont des femmes (65% chez les fonctionnaires et 70% chez les contractuels). L'ENM est nettement plus féminisée que le reste de la fonction publique.

- Répartition par statut et par genre en effectifs physiques

	2022				2023				2024			
Statut	**Femme**	**Homme**	**Total général**	**% Femmes**	**Femme**	**Homme**	**Total général**	**% Femmes**	**Femme**	**Homme**	**Total général**	**% Femmes**
Apprenti	4	2	6	67%	5	1	6	83%	4	1	5	80%
CDD	30	13	43	70%	41	16	57	72%	33	15	48	69%
CDI	12	6	18	67%	16	7	23	70%	22	13	35	63%
Détaché sur contrat	8	5	13	62%	7	5	12	58%	7	6	13	54%
Détaché sur emploi	50	16	66	76%	56	14	70	80%	79	10	89	89%
Titulaire	73	16	89	82%	66	21	87	76%	75	21	96	78%
Total général	**177**	**58**	**235**	**75%**	**191**	**64**	**255**	**75%**	**220**	**66**	**286**	**77%**

[1] https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/caracteristiques-des-agents-de-la-fonction-publique-en-2023



- Répartition par genre, statut et catégorie en effectifs physiques

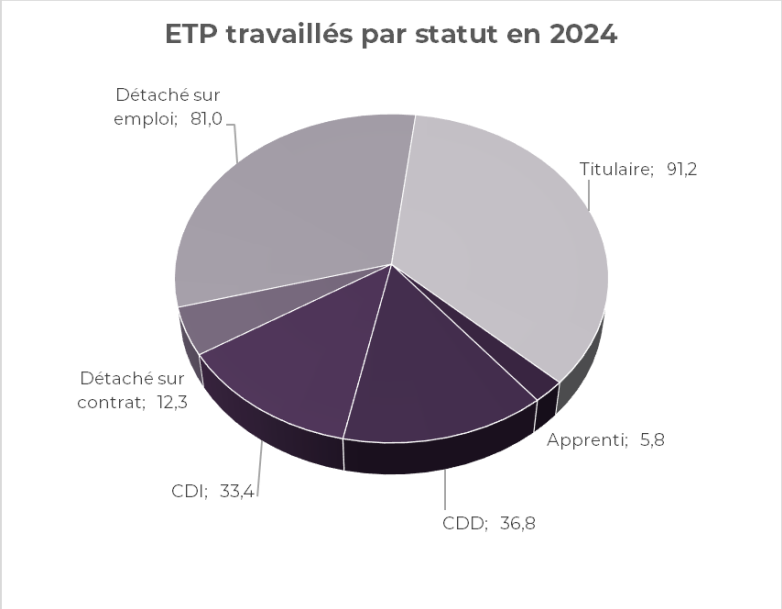
		2022				2023				2024			
Statut	**Cat**	**Femme**	**Homme**	**Total**	***% femmes***	**Femme**	**Homme**	**Total**	***% femmes***	**Femme**	**Homme**	**Total**	***% femmes***
Détaché sur emploi	A+	50	16	66	*76%*	56	14	70	*80%*	79	10	89	*89%*
Total Détaché sur emploi		**50**	**16**	**66**	***76%***	**56**	**14**	**70**	***80%***	**79**	**10**	**89**	***89%***
Titulaire	A+	15	5	20	*75%*	11	7	18	*61%*		1	1	*0%*
	A	15	5	20	*75%*	11	7	18	*61%*	13	6	19	*68%*
	B	22	3	25	*88%*	24	4	28	*86%*	27	4	31	*87%*
	C	36	8	44	*82%*	31	10	41	*76%*	35	10	45	*78%*
Total Titulaire		**73**	**16**	**89**	***82%***	**66**	**21**	**87**	***76%***	**75**	**21**	**96**	***78%***
Détaché sur contrat	A+	0	0	0	*0%*	0	0	0		0	0	0	*0%*
	A	2	2	4	*50%*	1	2	3	*33%*	3	3	6	*50%*
	B	2	1	3	*67%*	1	2	3	*33%*	3	3	6	*50%*
	C	4	2	6	*67%*	5	1	6	*83%*	1	0	1	*100%*
Total Détaché sur contrat		**8**	**5**	**13**	***62%***	**7**	**5**	**12**	***58%***	**7**	**6**	**13**	***54%***
CDD	A+	1	0	1	*100%*	1	0	1	*100%*			1	*0%*
	A	6	3	9	*67%*	7	4	11	*64%*	10	4	14	*71%*
	B	5	2	7	*71%*	7	4	11	*64%*	6	3	9	*67%*
	C	12	4	16	*75%*	18	4	22	*82%*	8	7	15	*53%*
	AJ	6	4	10	*60%*	8	4	12	*67%*	9	1	10	*90%*
Total CDD		**30**	**13**	**43**	***70%***	**41**	**16**	**57**	***72%***	**33**	**15**	**48**	***69%***
CDI	A+	2	0	2	*100%*	2	0	2	*100%*	1	0	1	*100%*
	A	5	2	7	*71%*	4	2	6	*67%*	5	4	9	*56%*
	B	3	2	5	*60%*	4	4	8	*50%*	8	7	15	*53%*
	C	3	1	4	*75%*	6	1	7	*86%*	8	2	10	*80%*
Total CDI		**13**	**5**	**18**	***72%***	**16**	**7**	**23**	***70%***	**22**	**13**	**35**	***63%***
Apprenti	Apprenti	4	2	6	*67%*	5	1	6	*83%*	4	1	5	*80%*
Total Apprenti		**4**	**2**	**6**	***67%***	**5**	**1**	**6**	***83%***	**4**	**1**	**5**	***80%***
Total général		**178**	**57**	**235**	***76%***	**191**	**64**	**255**	***75%***	**220**	**66**	**286**	***77%***

Le ***pourcentage de femmes est particulièrement élevé chez les personnels fonctionnaires de catégorie B et C*** (respectivement, 87% et 78%).
La population d'agents contractuels (CDD et CDI) représente près du tiers des effectif totaux (soit 29 %), avec une sur-représentation des femmes (66% des agents contractuels sont des femmes).

- Répartition par statut et par catégorie en équivalent temps plein travaillé

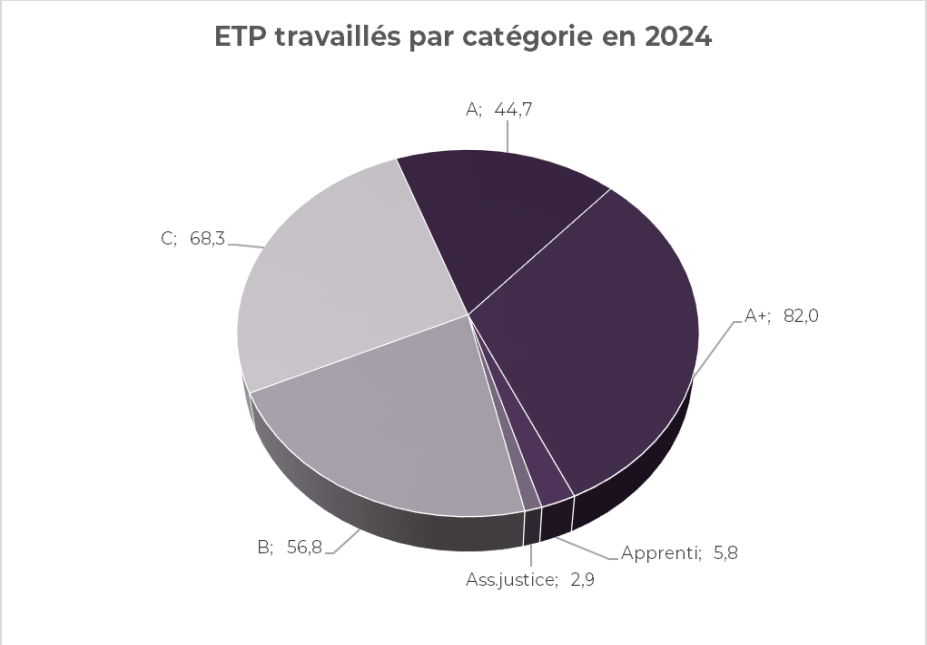
L'équivalent temps plein travaillé, contrairement au décompte en effectifs physiques, prend en compte la quotité de temps de travail, ainsi que les proratas de temps travaillés sur l'année en cas de début ou fin de contrat durant l'année.

Statut	2022	%	2023	%	2024	%
Apprenti	5,2	2%	6,0	2%	5,8	2%
CDD	34,0	15%	46,6	19%	36,8	14%
CDI	16,3	7%	22,0	9%	33,4	13%
Détaché sur contrat	13,9	6%	12,0	5%	12,3	5%
Détaché sur emploi	64,2	29%	69,2	29%	81,0	31%
Titulaire	88,7	40%	85,8	36%	91,2	35%
Total	**222,1**	**100%**	**241,6**	**100%**	**260,5**	**100%**

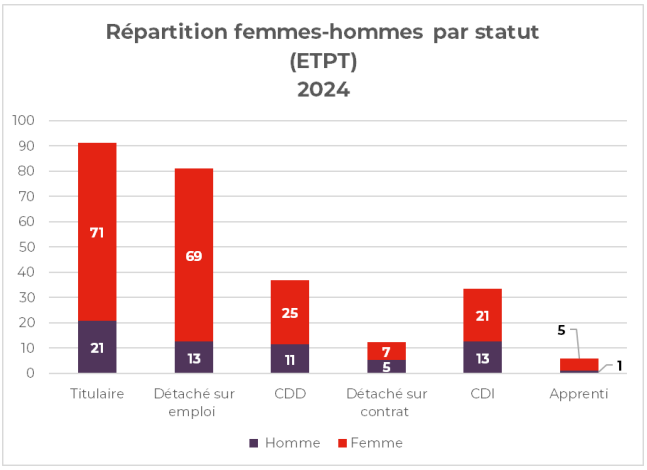


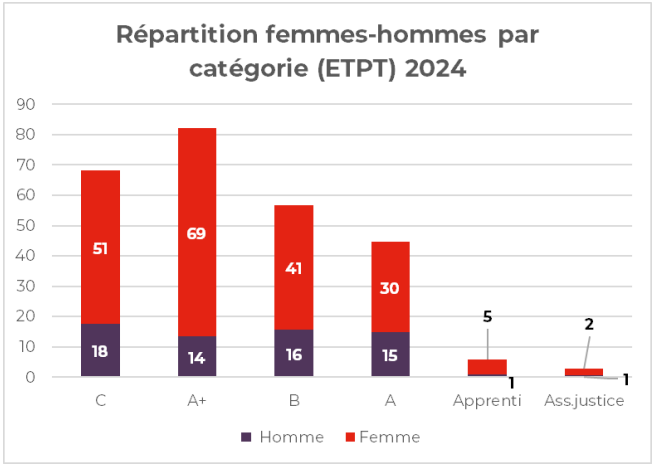
Les Titulaires constituent toujours la majorité des ETPT avec 35% en 2024 (contre 36% en 2023).

Catégorie	2022	%	2023	%	2024	%
A	38,8	17%	37,3	15%	44,7	17%
A+	65,8	30%	72,2	30%	82,0	31%
Apprenti	5,2	2%	6,0	2%	5,8	2%
Ass.justice	2,5	1%	3,2	1%	2,9	1%
B	41,0	18%	48,9	20%	56,8	22%
C	68,8	31%	74,0	31%	68,3	26%
Total	**222,1**	**100%**	**241,6**	**100%**	**260,5**	**100%**



Les catégories A+ et C constituent la majorité des ETP travaillés (respectivement 31% et 26% des ETPT en 2024). On constate une diminution de la répartition en ETPT pour la catégorie C (passant de 31% en 2023 à 26% en 2024), alors que la proportion augmente pour la catégorie B, qui représente désormais 22% des ETPT (contre 20% en 2023).





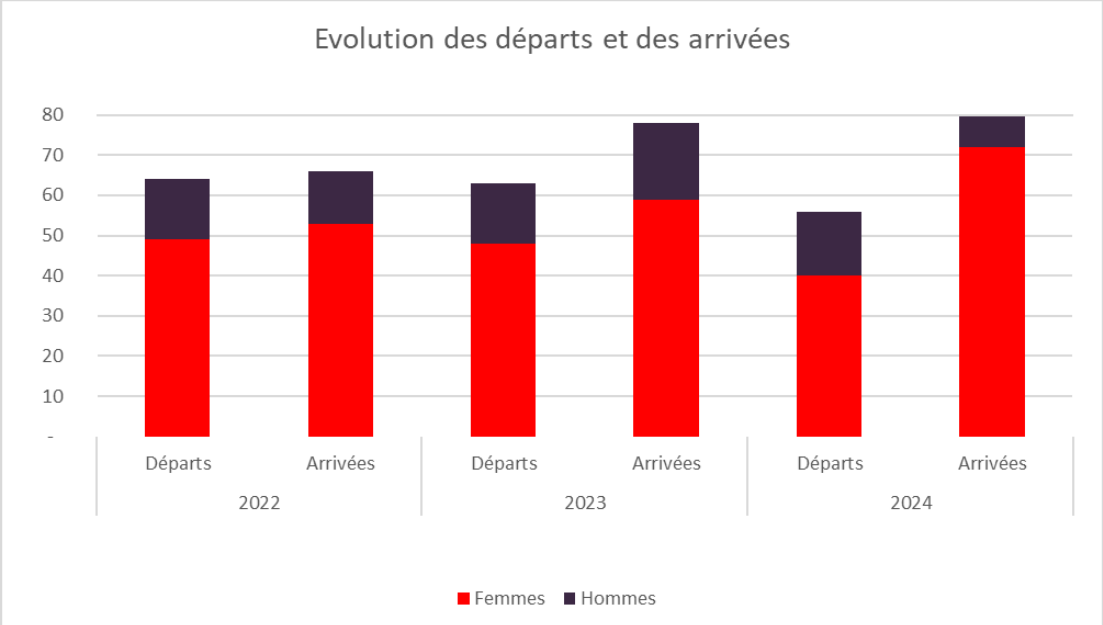
b) Arrivées et départs (effectifs physiques) au cours de l'année

	2022		2023		2024	
	Départs	Arrivées	Départs	Arrivées	Départs	Arrivées
Femmes	49	53	48	59	40	72
Hommes	15	13	15	19	16	19
Total	**64**	**66**	**63**	**78**	**56**	**91**

2024	Départs		Arrivées	
Catégorie	Bordeaux	Paris	Bordeaux	Paris
A+	8	7	22	11
A	4	3	10	5
B	2	6	13	3
C	7	7	9	10
Apprenti	4	1	3	1
Ass.just	7	0	4	0
	32	**24**	**61**	**30**
Total	**56**		**91**	

Départs au cours de l'année 2024 selon le motif ou la destination

Motif de départ	A+	A	B	C	Ass. Justice	Apprenti
Démission		2	1	1	7	
Fin de CDD		2	1	5		5
Fin de détachem	14	1	6	7		
Mutation	1	2		1		
Concours						
Retraite						
Total	**15**	**7**	**8**	**14**	**7**	**5**
	56					



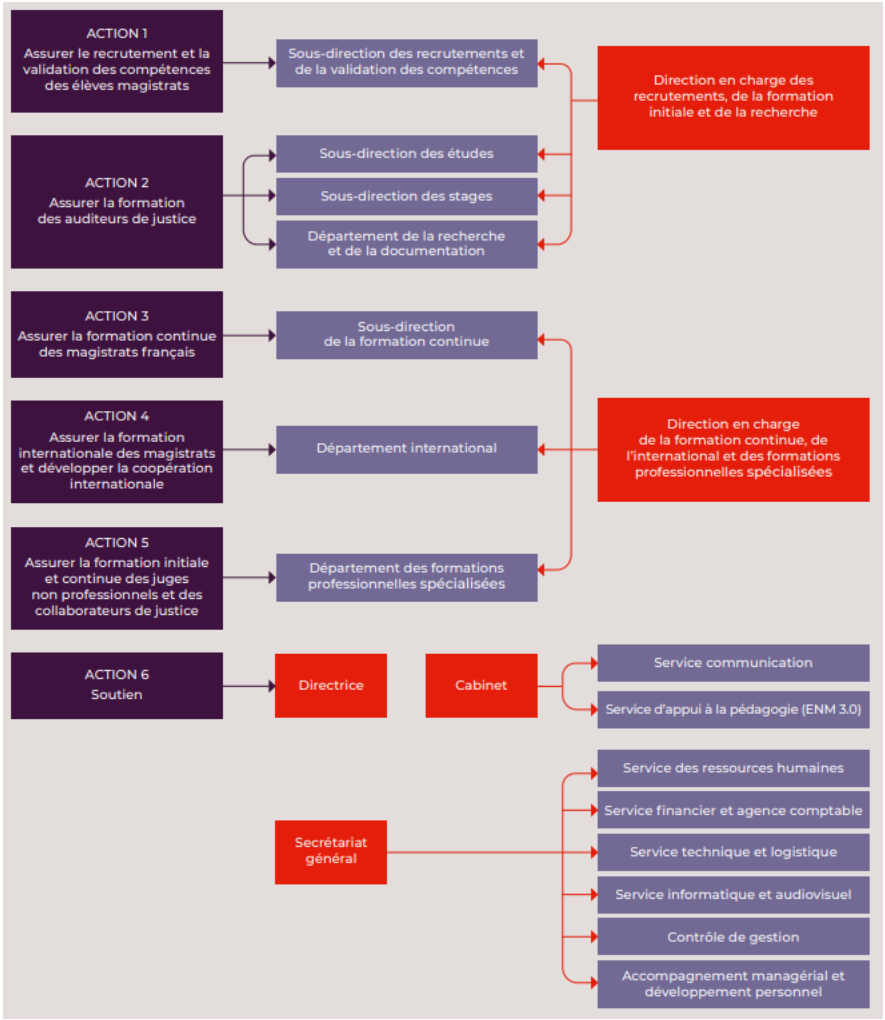
Le nombre total de personnes physiques au 31 décembre 2024 était de 286. En 2024, il y a eu 91 arrivées et 56 départs, ce qui représente un turnover de 27%, plutôt important pour un établissement public, mais ce taux est relativement stable par rapport aux années précédentes, dans un contexte général de baisse du chômage.

Cependant, le nombre de départs est en recul, alors que le nombre d'arrivées est en très forte progression.
Le nombre de départ est proportionnellement plus marqué à Paris qu'à Bordeaux.

Ce *turn-over* est particulièrement marqué chez les agents de catégorie A+, en raison de la durée maximale de 6 ans des détachements et chez les agents de catégorie C.
Ces chiffres doivent être mis en perspective avec le baromètre social de l'ENM, qui précise qu'environ 40% des agents envisagent une mobilité, interne ou externe.

c) Répartition des effectifs par action LOLF

Au sens de la loi organique relative aux lois de finances, la mission de l'ENM est organisée autour de 6 actions principales, auxquelles sont rattachées les services :



- Effectifs physiques des emplois supérieurs et dirigeants (A+)

	2022			2023			2024		
Action	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
1	1		1			-	1		1
2	24	5	29	29	4	33	37	6	43
2 ET 3	8	3	11	8	4	12	15	2	17
3	6	3	9	6	2	8	11		11
4	3	1	4	4		4	4		4
5	8		8	8		8	10		10
6	3	4	7	3	4	7	2	3	5
Total	53	16	69	58	14	72	80	11	91

La directrice, les directeurs adjoints ainsi que la secrétaire générale sont affectés à l'action 6.
Les sous-directeurs sont répartis chacun dans leur action respective, de même que les coordonnateurs de formation.
Les coordinateurs régionaux de formation sont affectés à l'action 2 et 3.

d) Promotions

Pour l'année 2024, l'ENM comptabilise une seule promotion par tableau d'avancement au grade de greffier principal.

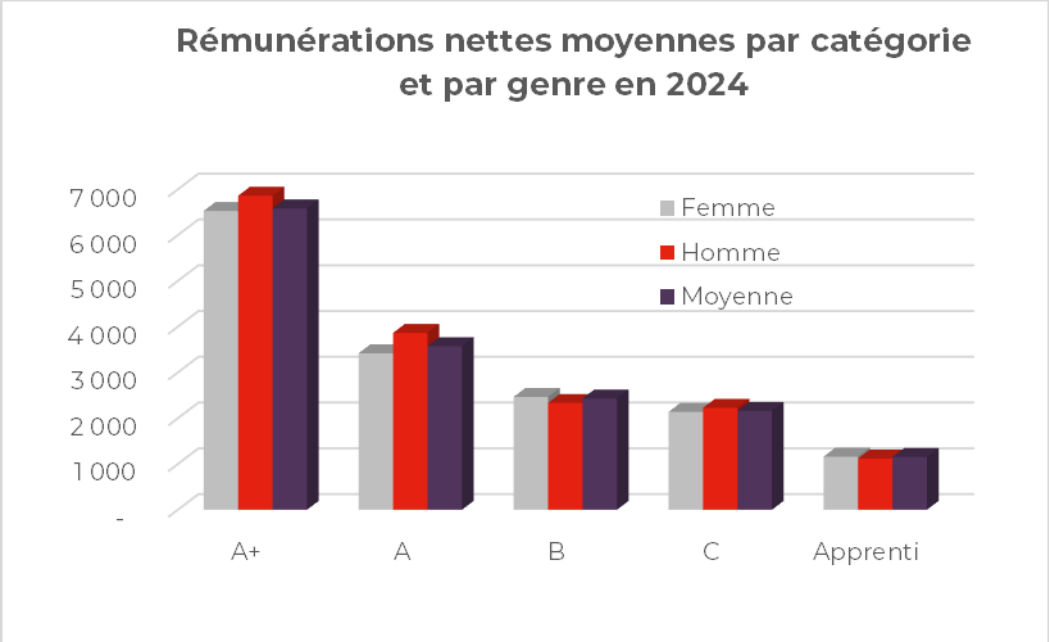
2 - Rémunérations

- Les assistants de justice ont été retirés de ces statistiques, car ils sont payés sur la base de vacations.
- La rémunération du médecin du travail est incluse.
- Les rémunérations des temps partiels ont été ramenées à l'équivalent temps complet.

a) Rémunérations nettes mensuelles moyennes par statut et par catégorie hiérarchique

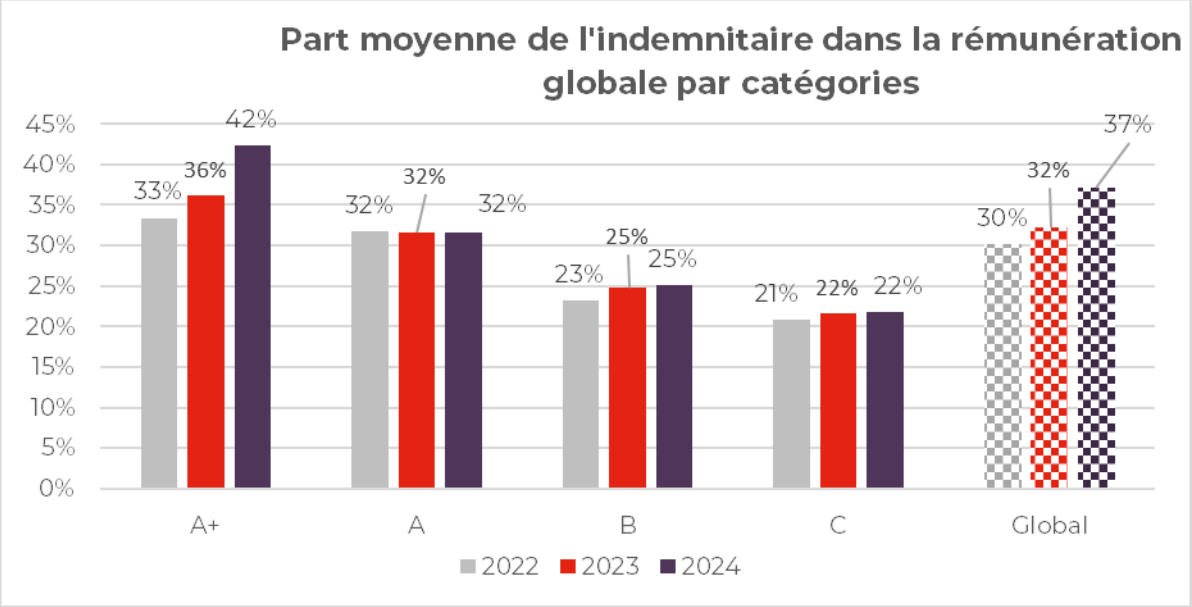
- Rémunérations nettes moyennes mensuelles par catégorie et par genre

	2022			2023			2024			Variations			
Cat	Femme	Homme	Moyenne	Femme	Homme	Moyenne	Femme	Homme	Moyenne	*Femme*	*Homme*	*Total*	*Ecart F/H*
A+	5 658	5 829	5 705	5 866	6 146	5 927	6 529	6 860	6 583	*663*	*714*	*656*	*5%*
A	3 355	3 719	3 442	3 363	3 782	3 501	3 420	3 865	3 573	*57*	*83*	*72*	*12%*
B	2 323	2 147	2 284	2 435	2 290	2 400	2 466	2 334	2 432	*31*	*44*	*32*	*-6%*
C	2 006	2 040	2 012	2 065	2 175	2 090	2 140	2 227	2 162	*75*	*52*	*72*	*4%*
Apprenti	905	1 672	1 289	1 030	1 200	1 115	1 162	1 118	1 153	*132*	*- 82*	*38*	*-4%*



Entre 2023 et 2024, on constate une augmentation des rémunérations nettes moyennes pour l'ensemble des catégories : A+ (11%), A(2%), B (1%), C(3%).
Concernant les différences salariales entre les hommes et les femmes, les mêmes constats peuvent être faits que les années précédentes : les hommes de catégorie A+, A et C sont mieux rémunérés que les femmes, mais les femmes sont mieux rémunérées dans les catégories B. L'écart de rémunération est plus marqué chez les catégories A, il est de 12% en faveur des hommes. Compte tenu du respect des grilles indiciaires et de la même logique de rémunération, ces différences s'expliquent essentiellement par l'âge moyen par catégorie et par les parcours individuels.

- Part moyenne de l'indemnitaire dans la rémunération globale par catégorie hiérarchique (hors CDI, CDD, détachés sur contrat et apprentis car ils ne bénéficient pas de régime indemnitaire).

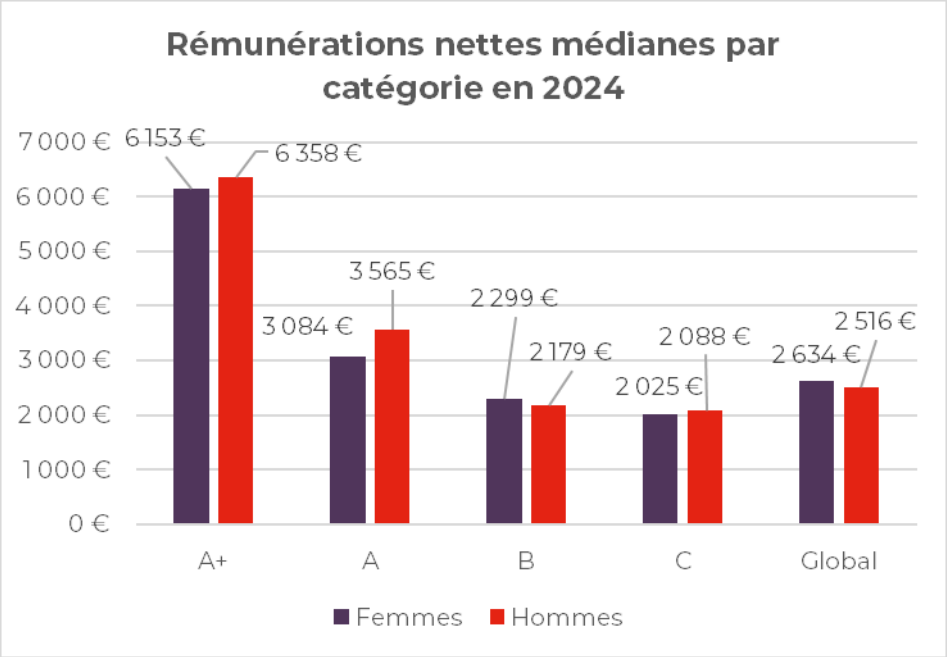


La part indemnitaire pour les catégories A+ a augmenté + 6 points, en effet les emplois fonctionnels ont bénéficié d'une hausse significative de l'IFSE en 2024.

b) Egalité femmes-hommes : rémunérations nettes mensuelles médianes par catégorie hiérarchique

Les salaires médians sont davantage révélateurs d'une situation globale, car une moyenne peut être faussée par des effets de seuils trop importants, tandis qu'une médiane permet d'indiquer le niveau de salaire pour lequel il y a la moitié d'une population donnée au-dessus et l'autre en-dessous. Les apprentis sont exclus de ce calcul.

	Rémunérations médianes			Ages Moyens		
2024	Femmes	Hommes	% écart	Femmes	Hommes	% écart
A+	6 153 €	6 358 €	3%	45	47	5%
A	3 084 €	3 565 €	16%	41	46	11%
B	2 299 €	2 179 €	-5%	47	42	-9%
C	2 025 €	2 088 €	3%	45	45	0%
Global	2 634 €	2 516 €	-4%	45	44	-2%



La rémunération médiane des femmes était supérieure à celle des hommes en 2023, la situation reste inchangée en 2024 : 2 634€ pour les femmes contre 2 516 € pour les hommes. ***Ces différences de traitement seraient essentiellement dues aux ajustements liés à l'âge et au parcours individuel.***

3 - Démographie

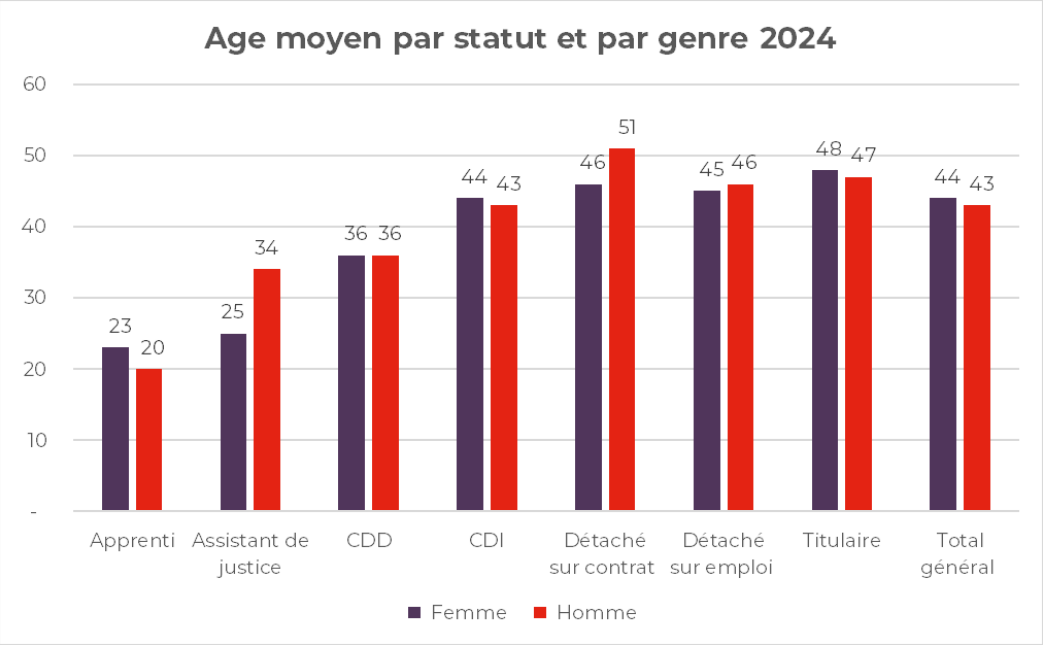
L'analyse de la démographie inclut les apprentis et les assistants de justice.

a) Ages moyens et médians

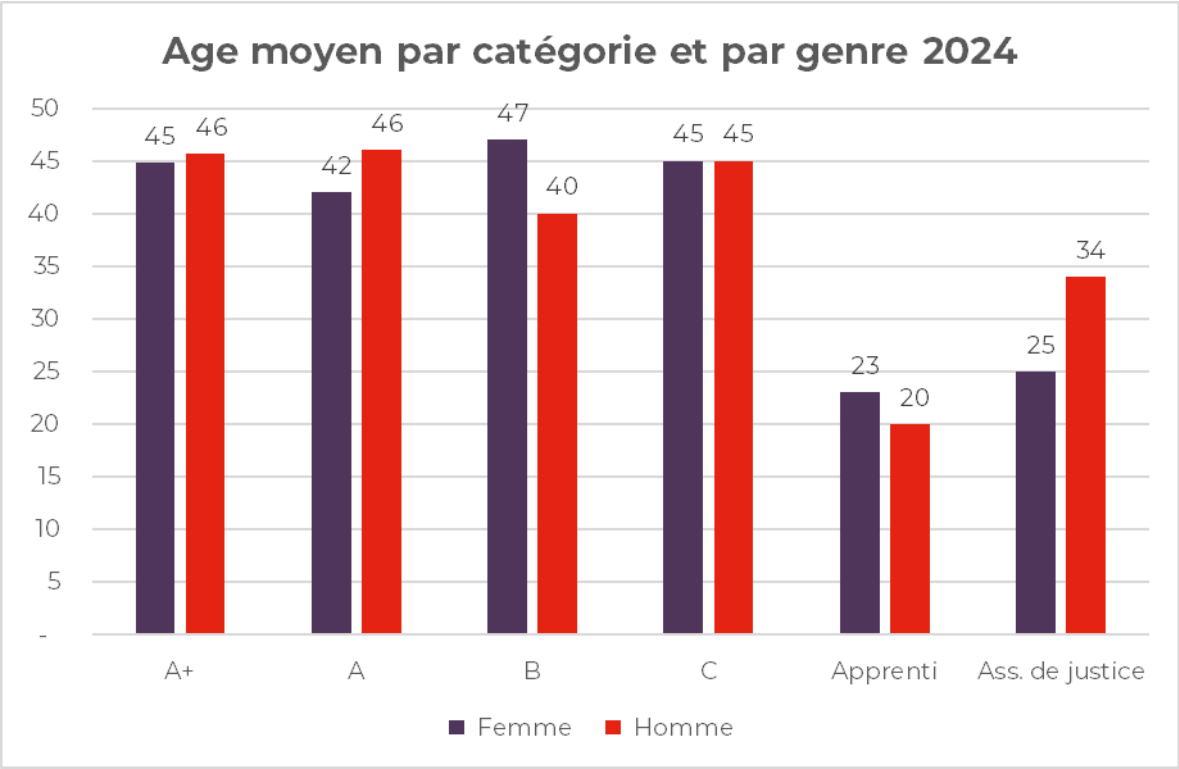
	2022			2023			2024		
	Femmes	Hommes	Global	Femmes	Hommes	Global	Femmes	Hommes	Global
Moyenne	43,5	43,5	43,5	43,2	43,4	43,2	43,8	43,4	44,0
Médiane	43,0	45,0	44,0	44,0	44,5	44,0	45,0	44,0	45,0

L'âge moyen des agents de l'ENM est identique à celui de la fonction publique soit 44ans[2]. L'âge moyen à l'ENM est quasi identique pour les hommes et pour les femmes (respectivement, 43,4 ans et 43,8 ans).

L'âge est relativement homogène parmi les différents statuts, mis à part pour les apprentis, ce qui est inhérent à leur statut, et pour les contractuels en CDD, le statut le plus précaire.



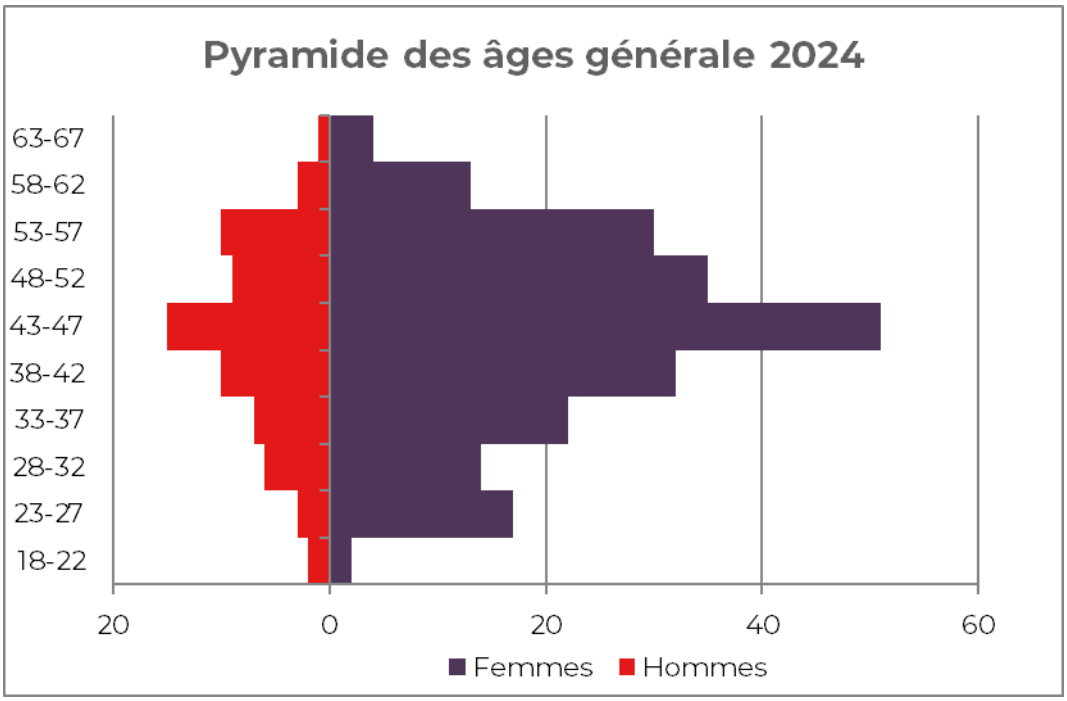
[2] Source : https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/caracteristiques-des-agents-de-la-fonction-publique-en-2023



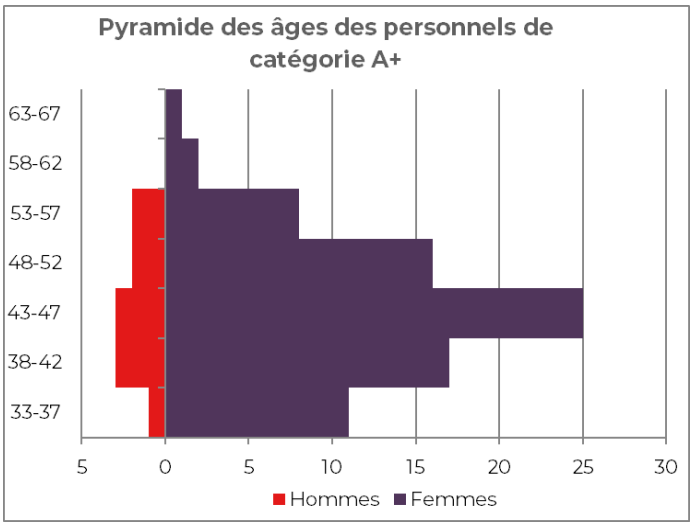
b) Pyramides des âges

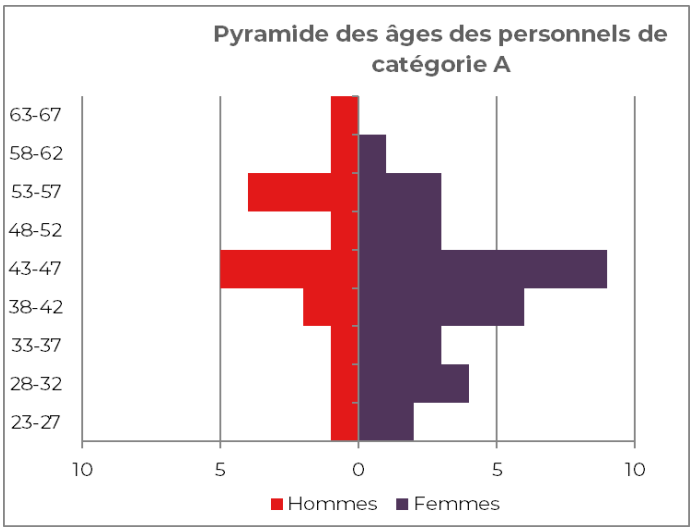
Pyramide des âges de la structure au 31/12 par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et type de statut (CDI, CDD).

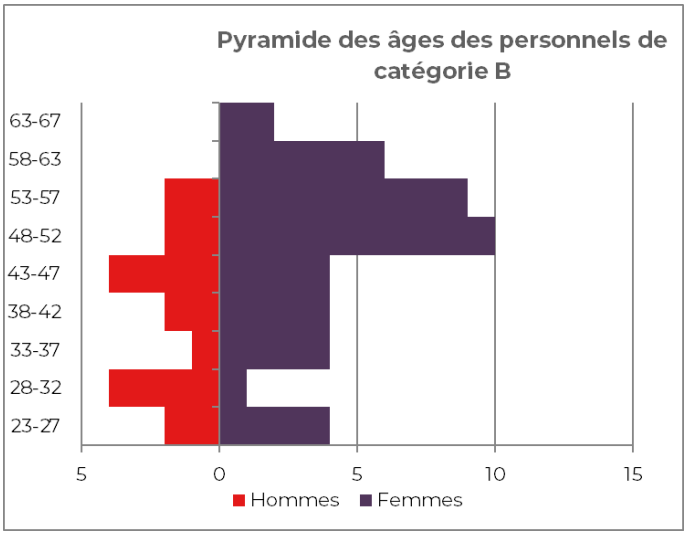
- Pyramide des âges de l'ENM

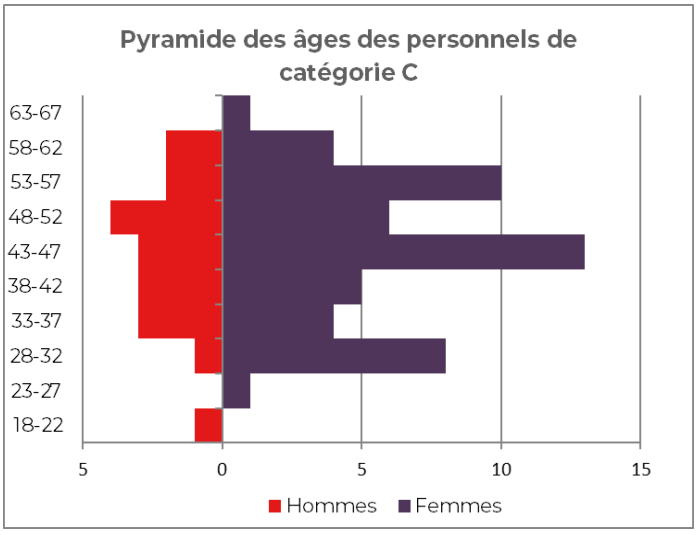


Pyramide des âges par catégorie hiérarchique

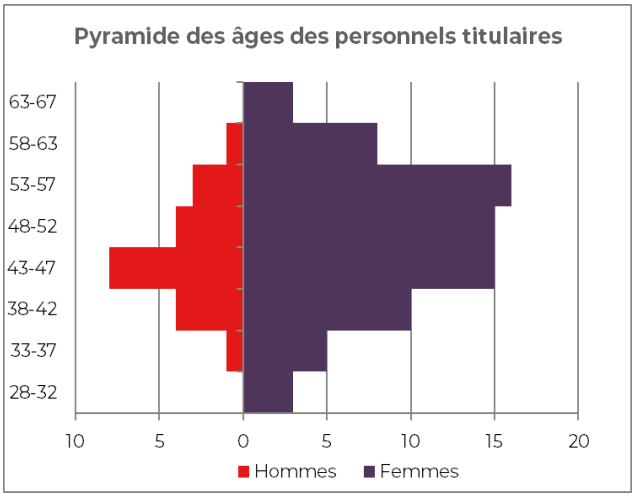


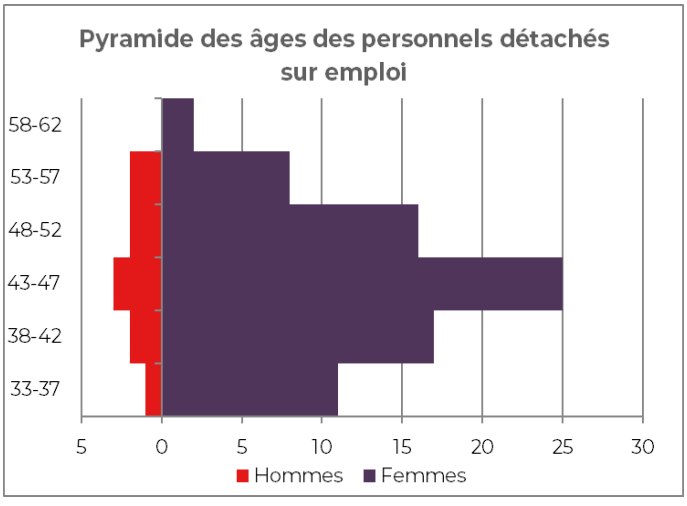


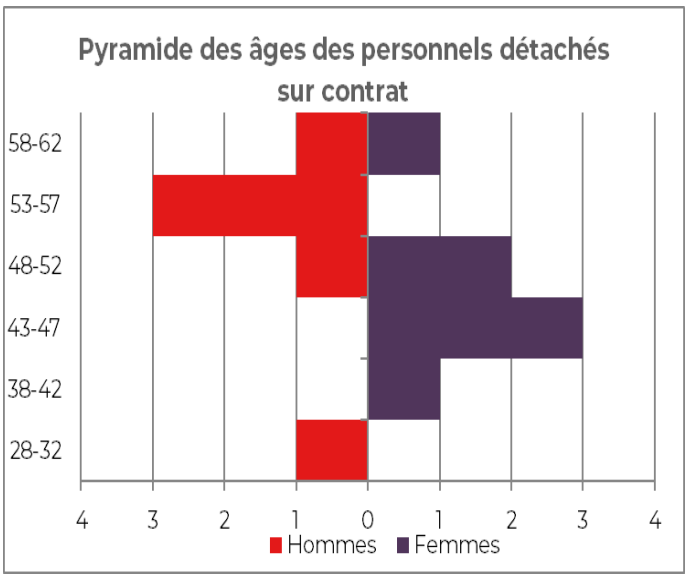


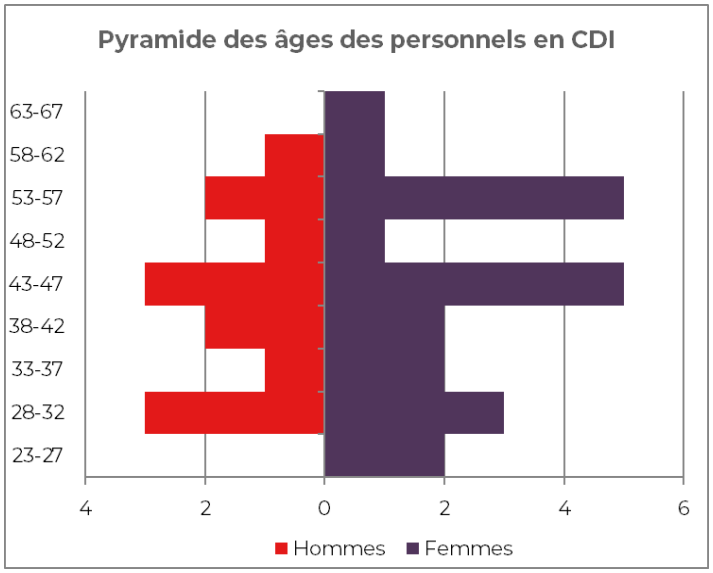


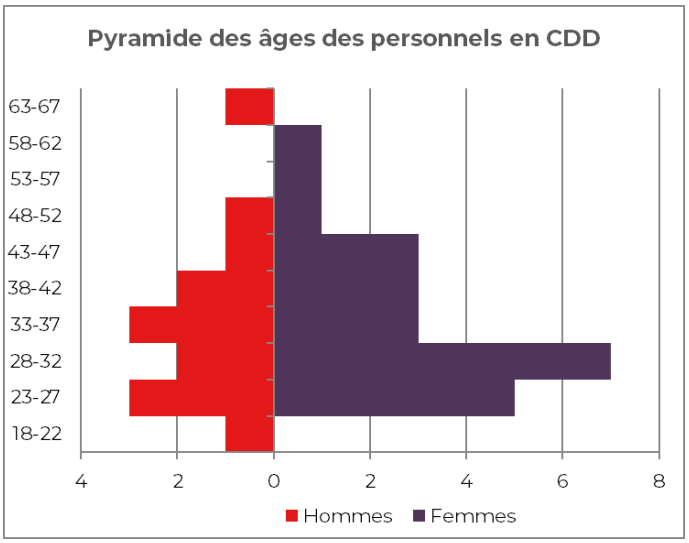
Pyramides des âges par statut






Pyramide des âges des personnels détachés sur contrat
58-62
53-57
48-52
43-47
38-42
28-32
4 3 2 1 0 1 2 3 4
Hommes
Femmes


Pyramide des âges des personnels en CDI
63-67
58-62
53-57
48-52
43-47
38-42
33-37
28-32
23-27
4 2 0 2 4 6
Hommes
Femmes


Pyramide des âges des personnels en CDD
63-67
58-62
53-57
48-52
43-47
38-42
33-37
28-32
23-27
18-22
4 2 0 2 4 6 8
Hommes
Femmes

4 - Formation

L'année 2024 a permis la poursuite du travail de structuration au sein de l'École du domaine de la formation. Après fléchage des dépenses liées à la formation sur le budget RH un document priorisant les axes stratégiques pour la formation continue des personnels de l'École et un catalogue recensant les formations organisées à l'ENM ont été élaborés. Ces documents stratégiques ont fait l'objet d'une communication interne en mars et une diffusion sur le site intranet de l'École.
Deux parcours ont également été construits répondant à des attentes fortes de la direction :

- ✓ Le parcours managérial accompagnant les managers dans leurs fonctions afin de favoriser l'émergence de l'intelligence collective.
- ✓ Le parcours des nouveaux arrivants conduisant à une meilleure intégration, et appréhension de leur prise de fonction.

L'année 2024 a aussi permis une collaboration plus importante au niveau inter directionnel sur les ressorts de la Nouvelle-Aquitaine et de l'Île-de-France notamment par l'intermédiaire des deux DRHAS. Le personnel de l'École a ainsi pu participer à des actions de formation proposées par d'autres directions du ministère de la Justice et en interministériel. L'Ecole a également accueilli du public venant de l'inter directionnel au sein de ses formations.

La centralisation au niveau du SRH de l'ensemble des formations, d'un point de vue budgétaire et administratif, permet de construire des actions mieux identifiées en termes de compétences et de définir, pour l'ensemble du personnel, des formations adaptées à leur environnement professionnel.

Ainsi, **97 % du personnel de l'Ecole a suivi au moins 1 action de formation sur l'année 2024** contre 91,3% en 2023.

- Nombre de jours <u>total</u> de formation par catégorie et par genre

	2022			2023			2024			Variation
Catégorie	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Total
A+	174	30	204	229	98	327	383	33	415	88
A	155	44	199	271	71	341	203	107	310	-31
B	116	30	145	186	32	218	290	56	346	128
C	106	35	141	206	52	258	203	72	275	17
Apprenti	-	3	3	19	1	19	8	3	11	-8
Stagiaire avocat	-	-	-	-	4	4	0	0	0	-4
Total	551	141	692	910	257	1 167	1 086	270	1 356	190

Le nombre total de jours de formation a progressé de 16% par rapport à 2023. Cette hausse concerne principalement les catégories A+ et B. L'augmentation du nombre de jours pour les A+ s'explique par le fait que de nouveaux CDF sont arrivés en poste et ont été formés sur des thématiques « pédagogiques », et pour les catégories B, la mise en place du parcours managérial et les formations « métier » est à l'origine de cette hausse.

- Nombre de jours <u>total</u> de cours de langue par catégorie et par genre

	2023			2024		
Catégorie	**Femmes**	**Hommes**	**Total**	**Femmes**	**Hommes**	**Total**
A+	107	67	174	45	39	84
A	116	49	165	51	3	54
B	98	10	108	40	8	48
C	58	21	79	36	20	56
Apprenti	2	0	2	0,5	0	1
Stagiaire avocat	0	4	4	-	-	0
Total	381	150	531	172	70	242

En 2023, il avait été envisagé d'arrêter certains cours de langues, du fait d'un suivi moindre par les stagiaires. Les cours d'espagnol à Bordeaux ainsi que les cours d'anglais ont été réduits, passant de 2 heures à 1 heure pour l'espagnol et d'1 heure 30 à 1 heure pour l'anglais à partir du mois de septembre.

Sur l'année 2024, le nombre de jours total de formation en langue connaît une baisse très conséquente.
En effet, suite à des restrictions budgétaires et un taux de participation diminuant de semaine en semaine, il a été décidé d'interrompre les cours d'anglais et d'espagnol à partir de mai 2024. Seuls quelques cours individuels ont été organisés pour deux ou trois agents dont l'objectif était une préparation pour un déplacement à l'étranger.
Les cours de langues représentent 18% du nombre de jours total de formation.

Le nombre de journées de formation dans le domaine des langues reste tout de même élevé par rapport aux différentes thématiques proposées. Cette constatation se vérifie dans le tableau « Nombre de jours de formation par catégorie et type de formation ».

- Nombre de jours <u>moyen</u> de formation par catégorie et par genre (nombre total de jours de formation par catégorie divisé par les effectifs physiques par catégorie et par genre)

	2022			2023			2024		
Catégorie	**Femmes**	**Hommes**	**Nb. Jours moyen**	**Femmes**	**Hommes**	**Nb. Jours moyen**	Femmes	Hommes	Nb. Jours moyen
A+	3,3	1,9	3,0	3,9	7,0	5,5	4,7	2,5	4,4
A	5,5	3,7	5,0	9,2	4,6	6,9	6,0	5,1	5,6
B	3,7	3,3	3,6	5,2	2,1	3,7	6,3	3,3	5,5
C	1,9	2,3	2,0	3,5	3,3	3,4	4,3	4,2	4,3
Total	3,3	2,7	3,2	4,9	4,2	4,8	5,1	3,9	4,8

Le nombre de jours moyen de formation en langues reste stable en 2024 (4,8 jours).
On note cependant que les personnels de catégorie C sont mieux formés : 4,3 jours moyens de formation en 2024 contre 3,4 en 2023.

- Nombre de jours total de formation par type et par genre

	2022			2023			2024		
Type de formation	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
FORMATION CONTINUE - ADAPTATION IMMÉDIATE AU POSTE DE TRAVAIL T1	13	8	21	179	35	214	506	122	628
FORMATION CONTINUE- ADAPTATION PREVISIBLE DES METIERS T2	427	109	536	400	162	562	299	89	388
FORMATION CONTINUE- DEVELOPPEMENT DES QUALIFICATIONS OU COMPETENCES T3	79	25	104	261	39	300	104	28	132
BILAN DE COMPETENCES	26	-	26	4	-	4	8	5	13
PREPARATION AUX EXAMENS & CONCOURS (PEC)	6	-	6	27	12	39	20	1	21
FORMATION STATUTAIRE	-	-	-	-	-	-	30	-	30
EE DES NOUVEAUX ARR	-	-	-	-	-	-	46	16	62
TEAMBUILDING	-	-	-	40	10	50	73	10	83
Total général	551	141	692	910	257	1 167	1 086	270	1 356

Exemple de formations de type T1 : nouvel outil numérique, formation métier (RH, financier, HSST, ...).
Exemple de formations de type T2 : cours de langues, IA
Exemple de formations de type T3 : QVCT, formation de formateurs certifiante (PSSM)
Exemple de formation sur le statutaire : FAE des SA

- Nombre de jours total de formation par domaine et par genre

Domaine de formation	Femmes	Hommes	Total	%
ACCUEIL - SENSIBILISATION A L'ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL	28	0	28	2%
APPUI A LA PEDAGOGIE	246	31	278	21%
BIBLIOTHEQUE	1	0	1	0%
BUREAUTIQUE	50	14	64	5%
COMMUNICATION ET SERVICES AUX USAGERS	7	0	7	1%
DEVELOPPEMENT PERSONNEL A VISEE PROFESSIONNELLE	3	0	3	0%
DISPOSITIFS FPTLV	9	0	9	1%
ECONOMIE FINANCE ET GESTION	22	0	22	2%
FORMATIONS LINGUISTIQUES	172	69	241	18%
FORMATIONS TECHNIQUES SPECIFIQUES AUX MISSIONS DE CHAQUE MINISTERE	1	0	1	0%
IMMOBILIER	1	1	2	0%
INFORMATIQUE	28	33	60	4%
MANAGEMENT	42	21	63	5%
ONBOARDING	46	16	62	5%
PARCOURS INDIVIDUALISE RECONVERSION	17	5	22	2%
POLITIQUES PUBLIQUES NATIONALES	1	0	1	0%
PREPARATION CONCOURS ET EXAMENS	19	1	20	2%
QVCT SANTE ET SECURITE	190	51	240	18%
RESSOURCES HUMAINES	120	15	135	10%
TEAMBUILDING	87	14	101	7%
Total général	1086	270	1356	100%

Contrairement au rapport de l'année 2023, les données intègrent les items onboarding et teambuilding, ne concernant pas la formation stricto sensu, mais qui permettent d'assurer un suivi plus efficient.

- Malgré l'arrêt des **formations linguistiques** en 2024, le nombre de jours total reste important (18 %) et représente l'une des trois premières thématiques de journée de formation ;
- Les formations dans le domaine « Appui à la pédagogie », qui englobe les formations de formateur, communément appelées FOFO, ont également été plus nombreuses en 2024 (21% de personnels formés contre 9% en 2022), démontrant la volonté de mieux accompagner les magistrats ou tout personnel traitant le volet pédagogique. L'intégration des actions menées par le SAP permet d'assurer un meilleur suivi des apprenants ;
- Le nombre de jours dans le **domaine managérial** reste stable (5% en 2024 comme en 2023). Axe prioritaire, ce domaine s'inscrit dans le développement du parcours managérial dédié, complété par une offre de coaching (Cellule AMDP) ;
- Les actions proposées dans les **domaines QVCT, santé & sécurité** augmentent, passant ainsi de 9% en 2023 à 18 % en 2024. L'intégration d'une journée dédiée à la sécurité au travail (*Safety Day* dupliqué sur Bordeaux et Paris) contribue à cette augmentation. Les efforts d'accroissement de l'offre relative à la QVCT ont permis à un grand nombre d'agents de se former sur cette thématique (exemples d'actions : développer son optimisme, équilibre vie personnelle/ vie professionnelle, IKIGAÏ, …)
- Le domaine de la **bureautique** reste stable (5%), cela s'explique en partie par le développement d'un parcours du nouvel arrivant et intégrant, notamment pour les nouveaux CDF, des actions en lien avec l'appropriation des outils. Quelques actions de formations dans ce domaine ont été animées par des ressources internes (2 techniciens du SIAV) ;
- Des formations réglementaires en lien avec les fonctions supports (RH, finance, informatique) ont permis aux nouveaux arrivants de se former en vue d'une meilleure adaptation à leur prise de fonction sur leur poste. Ainsi, les **formations en RH** passent à 10% du nombre de jours contre 5% en 2023. L'arrivée de nouveaux collaborateurs explique cette augmentation du nombre de jours total.

Focus sur la création du parcours managérial & du parcours nouveaux arrivants

- ✓ **Le parcours managérial :**
  - o À destination des sous-directeurs, des responsables de service et de leur adjoint
    - ➔ 7 thématiques mises en place : *se manager pour manager, Evaluer la charge mentale « professionnelle » du manager, développer des outils de suivi de l'activité avec son équipe, mieux se connaître pour mieux travailler ensemble, déléguer pour faire monter en compétences, quand recadrer*

s'avère nécessaire, anticiper et gérer les désaccords et les situations conflictuelles.

➔ Actions principalement suivies sous un format « à distance », seuls 3 ateliers ont pu être réalisés en présentiel (duplication de la thématique sur la gestion des conflits)

➔ Quelques données sur le suivi des ateliers par ce public :

	2024		
Catégorie	Femmes	Hommes	Total
A+	4	2	6
A	10	10	20
B	1	1	2
C	-	-	0
Total	15	13	28

- À destination des cadres intermédiaires (principalement des chefs de pôle en responsabilité hiérarchique ou non)

➔ 4 thématiques abordées : *renforcer son positionnement managérial, des mots pour encourager, animation de réunion & gestion de conflits*

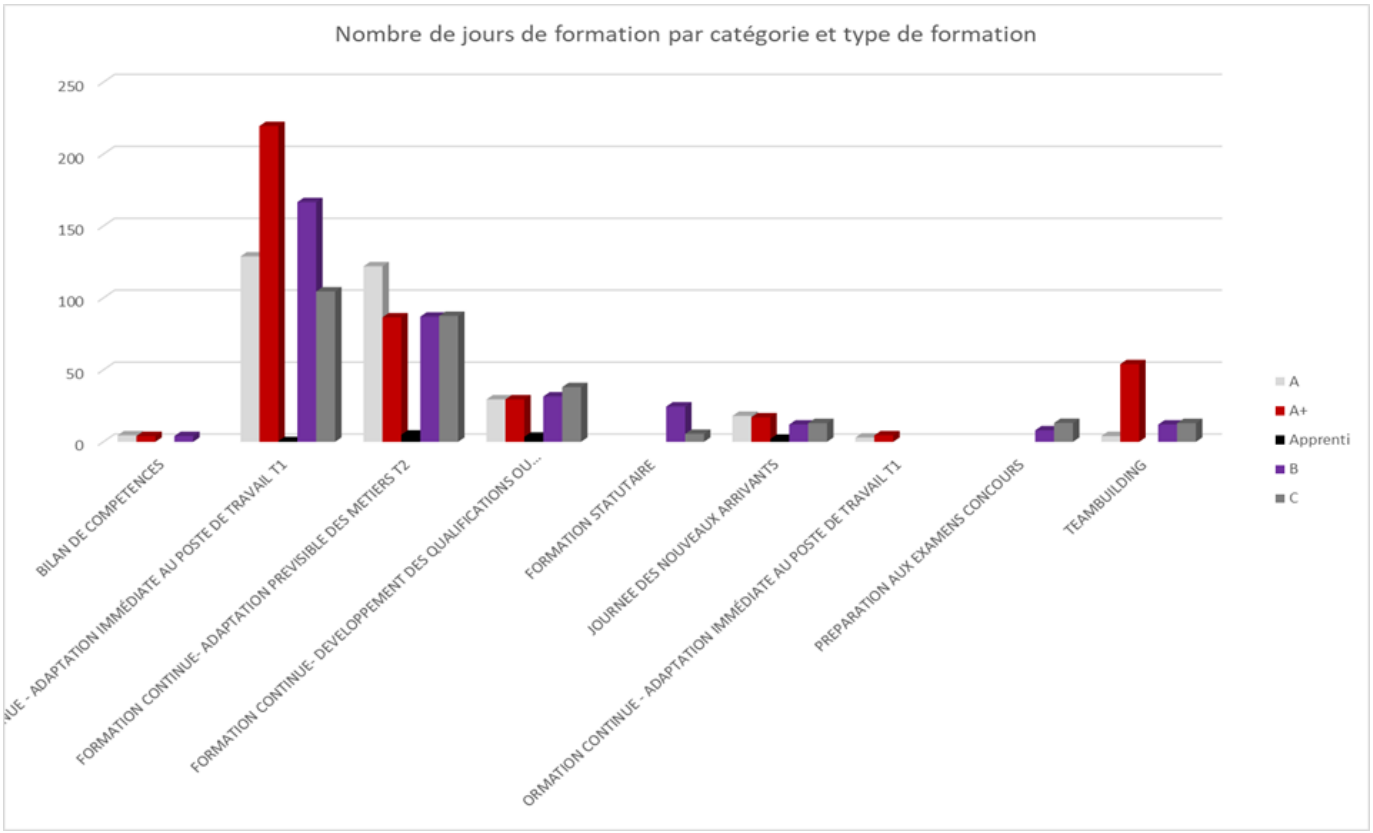
➔ Actions principalement suivies sous un format « à distance » également, seul l'atelier sur la gestion des conflits a été réalisé en présentiel

➔ Quelques données sur le suivi des ateliers par cette population :

	2024		
Catégorie	Femmes	Hommes	Total
A+	-	-	-
A	-	-	-
B	12	3	15
C	-	1	1
Total	12	4	16

Ainsi, **44 personnes ont participé à ce parcours managérial en 2024**, le nombre de stagiaires différant en fonction de la thématique abordée. Les ateliers organisés pour les chefs de pôles ont été les plus suivis, répondant ainsi à une demande forte de leur part.
Les actions étaient proposées sous un format « atelier », d'une durée de 3 heures. Elles ont principalement été réalisées à distance entre Paris et Bordeaux. La planification des actions, pour les chefs de service, s'est faite au 1er trimestre 2024 et a montré des limites dans les participations des encadrants. Le nombre d'ateliers et le format ne sont pas toujours adaptés. Il paraît nécessaire pour le format attendu de se baser sur les retours des managers afin de mieux intégrer la gestion de leur quotidien et l'appropriation des notions abordées lors de ces actions. L'objectif premier de la mise en place de ce parcours était de créer une dynamique collective entre managers et d'échanger sur la gestion de situations professionnelles.

- Nombre de jours de formation par catégorie et type de formation



- ✓ Les A+ sont principalement formés sur du TI, ils bénéficient d'un accompagnement spécifique lors de leur prise de poste.
- ✓ Quant aux catégories A, elles suivent des actions de formation davantage en lien avec l'évolution de leur métier.
- ✓ Toutes les catégories sont concernées par le suivi de formation concernant l'appropriation de nouvelles compétences quel que soit le domaine de la formation.
- ✓ Les formations statutaires concernent les agents changeant de corps (ici passage de la catégorie C en B).
- ✓ Les préparations aux concours & examens professionnels concernent principalement les catégorie C et B.

Le plan de formation 2025 poursuivra les projets commencés et plus particulièrement sur les volets « Management », « Professionnalisation et développement des compétences métiers ».
Afin de mutualiser les actions de formation avec les autres directions du ministère, nous avons ouverts quelques actions aux agents « justice » des ressorts de Nouvelle-Aquitaine et d'Île-de-France.

- L'accompagnement professionnel : activités annexes

✓ ***Teambuilding***

En nombre de participants

	2023		2024		
Services	Femmes	Hommes	Services	Femmes	Hommes
Communication	7	2	Communication	7	2
FC	11	0	Financier	12	2
DI	8	5	CRF	20	2
CRF	8	4	DFPS	22	4
Etudes / CDF	14	3			
Total général	48	14	Total général	61	10

Les actions menées dans ce domaine sont découpées de la manière suivante :

- Temps de travail collectif : réflexion sur une organisation de travail, de structure, thématique professionnelle.
- Temps ludique.

Elles peuvent être construites sur une ou deux journées et doivent respecter un budget de 100€ par personne (hors frais de déplacement).

En 2024, **4 services ont réalisé un *teambuilding***. Les contraintes budgétaires fortes ont nécessité de suspendre temporairement cette activité.

En 2024, la dépense totale était de près 4 600€ contre 6 550€, en 2023. Malgré un nombre de participation plus important, le coût total est moindre car le *teambuilding* du service financier n'engageait que des frais annexes (hébergement, déplacement, ...)

✓ **Les dispositifs de formation professionnelle tout au long de la vie :**

Dans le cadre de l'accompagnement des personnels de l'École, la formation peut jouer un rôle prépondérant. Tout agent peut être reçu par la responsable formation / conseillère mobilité-carrière pour faire un point sur son souhait de mobilité, reconversion ou tout autre question en lien avec son parcours professionnel.
S'offre aux agents la possibilité de bénéficier de dispositifs de formation professionnelle autres que les actions proposées dans l'offre de formation de l'ENM.

✓ **Bilan de compétences :**

Le bilan de compétences est un dispositif d'une durée de 24 heures. Il ne concerne que 9 jours et **3 personnels de l'École dont une magistrate**. En 2024, 1 élève du concours complémentaire, déclaré inapte, a suivi un bilan de compétences contre 5 en 2023.

✓ **Compte personnel de formation (CPF) :**

Depuis 2021, une commission de formation se réunit en moyenne 2 fois par an pour instruire les demandes de formation dans le cadre du compte personnel de formation. Les projets proposés

sont, en amont, discutés avec la responsable formation/conseillère mobilité-carrière. L'objectif étant de présenter des projets construits avec un argumentaire structuré.
En 2024, **2 projets de nature différente ont été validés** par la commission de formation :

- Projet licence en science de l'éducation en vue d'obtenir des opportunités professionnelles de niveau supérieur -> seules les heures CPF ont été prises en compte par l'ENM
- Projet sur la médecine douce conduisant à une activité complémentaire à moyen terme pour l'agent -> début de ce parcours de 3 modules de formation au début de l'année 2025

✓ **Stage en immersion professionnelle :**

Depuis le 22 juillet 2022, ce dispositif permet à tout fonctionnaire de réaliser un stage, de deux et dix jours, dans une autre administration, afin de découvrir d'autres métiers. Ce stage a pour objectif d'accompagner les agents vers une reconversion professionnelle et se confronter à la réalité d'un métier.
La conseillère mobilité-carrière accompagne les agents à identifier les structures pouvant les accueillir et prend attache avec l'administration pour expliciter les attendus de ce stage.

En 2024, **2 agents de l'ENM ont pu suivre un stage** dans le domaine de la communication et de l'événementiel, sur des durées comprises entre 3 et 5 jours, dans une collectivité territoriale. Un troisième est en cours de finalisation et se déroulera en début de l'année 2025 au sein des douanes (et hors métropole).

■ Budget de formation

Pour 2024, les dépenses des actions de formation s'élèvent à un peu plus de 160 000€ contre 173 000€ l'année précédente.
Le coût des vacations pour les enseignements linguistiques est d'un peu plus de 8 830€.

FOCUS sur la formation proposée en inter directionnel et en interministériel en 2024

Dans le cadre de la formation continue au sein du ministère de la Justice, le Secrétariat Général, par le biais des délégations interrégionales (DIR SG), propose une offre de formation continue généraliste et recense les formations organisées par les directions métier et les écoles du ministère.

Ainsi l'ENM bénéficie de l'offre de formation des DIR SG d'Île-de-France et du Sud-Ouest. Régulièrement des offres de la DIR SG et des directions métiers sont diffusées à l'ensemble du personnel et complète le catalogue proposé par le SRH.

Voici quelques éléments chiffrés concernant ces actions de formation :

- **84 actions ont été organisées par l'ENM** (Attention certaines actions comportent plusieurs sessions. Plus de 100 sessions de formation ont eu lieu en 2024) :
  - ✓ 77 en inter (au sein de l'établissement ou à distance)
  - ✓ 7 en intra (formation dans les locaux d'un prestataire)

- **38 actions ont été planifiées par d'autres directions du ministère ou d'autres administrations** :

  ✓ En inter directionnel :
  - 18 actions par la DIR SG SO
  - 4 actions par la DIR SG IDF
  - 1 action par la DIR SG Sud & 1 action par la DIR SG Grand Ouest
  - 2 actions par la CA de Poitiers
  - 1 action par la CA de Bordeaux
  - 1 action par la CA de Paris
  - 2 actions par le Bureau recrutement & formation professionnelle *(SG du MINJU)*

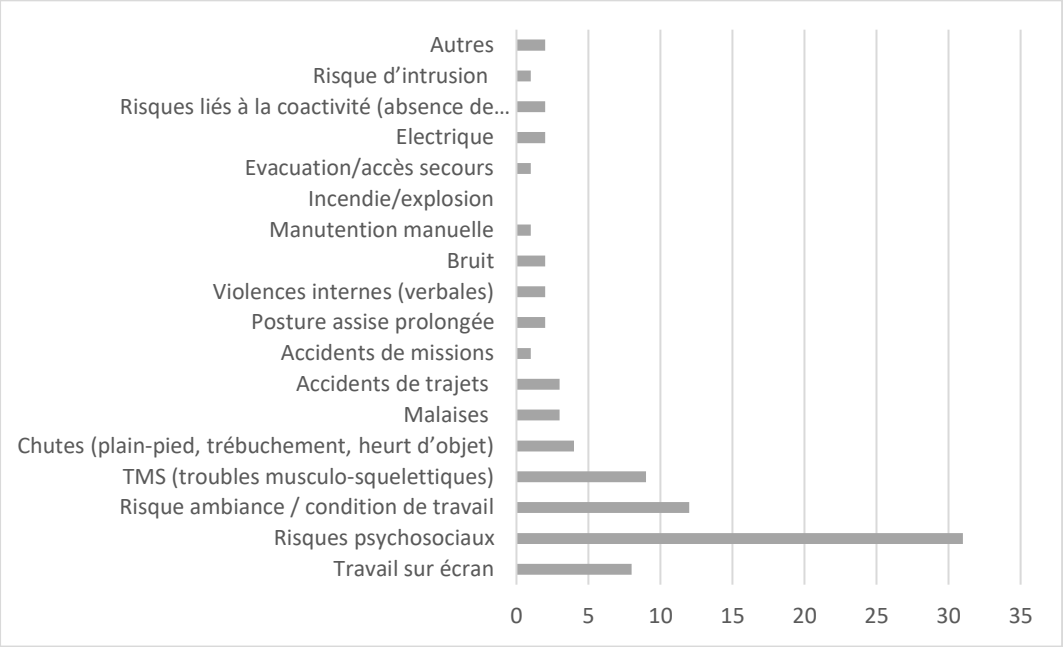
  ✓ En interministériel :
  - DGFIP : 2 formations
  - Université : 1 formation
  - CHU : 1 formation
  - Autres administrations : 4 formations

Les actions de formation organisées par d'autres structures demandent un traitement administratif sur Virtualia pour les agents inscrits, à savoir création de la session puis inscription du ou des agents sur l'outil de gestion. **94 stagiaires ont donc suivi une de ces actions durant l'année 2024.**

5 - La santé et la sécurité au travail

a) Nature des risques professionnels

La plupart des activités de l'Ecole expose les agents à des risques professionnels de diverses natures à savoir :



b) Les accidents de service et de travail

7 accidents ont été déclarés et reconnus imputables au service en 2024 (25 en 2023). Ils ont généré 153 jours d'arrêts de travail.

Les accidents de trajet ***restent la première cause d'accident de travail.***

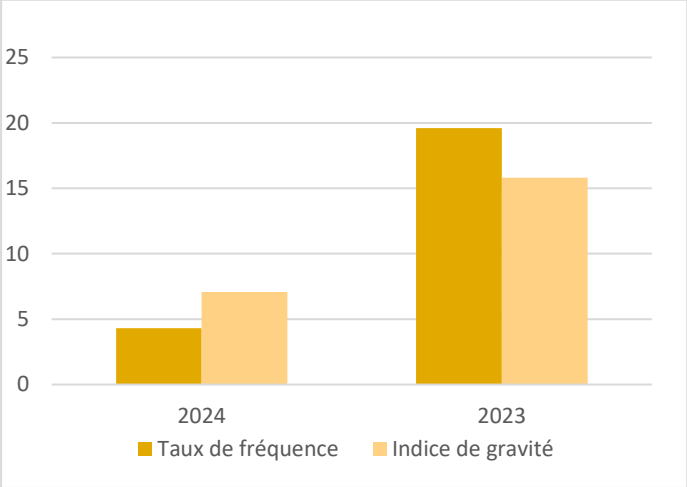
Accidents de service et de trajet survenus au cours de l'année 2024

	Nombre en 2024	Rappel des chiffres en 2023
Accidents de service	**2**	**8**
Accident de trajet	**5**	**17**
Total accidents du travail	**7**	**25**

c) Taux de fréquence et indice de gravité

L'année 2024 marque une amélioration significative des indicateurs de santé et sécurité. Le **taux de fréquence** a été divisé par plus de 4, passant de 19,6 en 2023 à 4,3 en 2024, traduisant une forte baisse du nombre d'accidents avec arrêt. Parallèlement, l'**indice de gravité** s'est réduit de moitié (7,07 contre 15,8 en 2023). Cette évolution témoigne d'une **diminution notable de la sévérité des événements survenus**, les accidents enregistrés cette année ayant nécessité des **durées d'arrêt de travail nettement plus courtes**. Cette double tendance

confirme une meilleure maîtrise des risques et une amélioration de la prise en charge de la santé des agents.



	2024	2023
Taux de fréquence	4,30	19,6
Indice de gravité	7,07	15.8

Calcul du taux de fréquence

$$\frac{\text{Nombre d'AT ayant occasionné des arrêts} \times 1\,000\,000}{\text{ETP} \times 1607\text{h}}$$

Calcul de l'indice de gravité

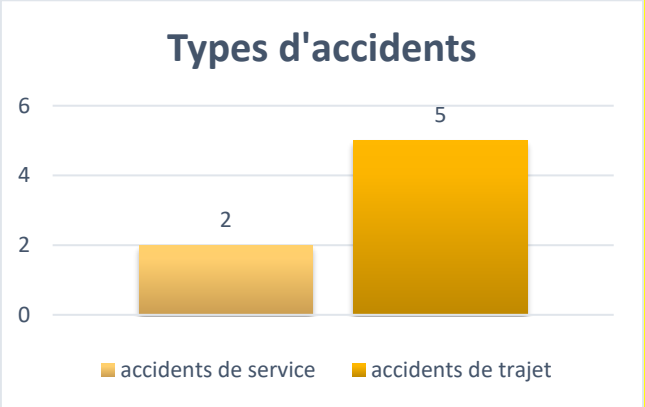
$$\frac{\text{Nombre d'AT ayant occasionné des arrêts} > 1 \text{ jour} \times 1000}{\text{Total de la population}}$$

- *Types d'accident par type de population*

	Contractuels	Titulaires
Accidents de service	**1**	**1**
Accidents de trajet	**1**	**4**

- *Types d'accident par catégorie*

Titulaires	Accidents de service	Accidents de trajet
A+	**0**	**0**
A	**0**	**1**
B	**1**	**1**
C	**1**	**3**



d) Les maladies professionnelles

	Nombre en 2024	Rappel des chiffres en 2023
Maladies professionnelles	**0**	**1**

e) Nombre et nature des signalements[3]

	Nombre en 2024	Rappel des chiffres en 2023
Saisine et signalement en 2024	**12**	**14**

En 2024, il y a eu 13 signalements dont 12 ont donné lieu à une saisine :

- 2 saisines concernant des conflits interpersonnels
- 3 saisines concernant des demandes de conseils, d'informations et de management
- 6 concernant les conditions de travail
- 1 concernant des propos discriminants

Dans la majorité des situations, des médiations ont été réalisées ainsi que des accompagnements par le biais de formation ou de coaching. Il y a également eu des réunions de recadrage et une lettre d'excuse.

f) Le nombre de suicides et tentatives de suicide

Aucun cas de suicide ou de tentative de suicide.

g) Les acteurs de la prévention et leurs activités

Tout salarié de l'établissement bénéficie d'une surveillance médicale par le service de santé au travail, selon une périodicité définie par la réglementation et par le médecin du travail.

La mise en place d'une surveillance médicale renforcée est déterminée en fonction des risques professionnels auxquels l'agent peut être soumis, et/ou en fonction des fragilités personnelles.

Ainsi, les personnels en situation de handicap, les agents souffrant d'une pathologie particulière et les personnels en retour au travail après un congé longue maladie, un congé longue durée, un accident du travail ou une maladie professionnelle de 30 jours ou plus bénéficient d'une telle surveillance.

Il en va de même pour les femmes enceintes.

[3] Articles L-135-6 et R-135-1 du Code Général de la Fonction publique

h) Prévention des risques

Le document unique d'évaluation des risques (DUERP) a été mis à jour pour les sites de Bordeaux et de Paris.

Les risques psycho-sociaux apparaissent dans 62 % des DUERP et les risques liés au télétravail apparaissent dans 20 % des DUERP.

i) Les instances de prévention et leurs activités

En dehors des instances de dialogue social, il y a eu une visite des locaux du nouveaux site Archipel par la médecine du travail en présence des représentants du personnel, de la conseillère de prévention et du secrétaire général, le 29 avril 2024.

La commission de sécurité est également repassée sur le site de Bordeaux en janvier 2024 pour la levée de réserves du site principal. Il y a également eu une commission de sécurité pour le site Archipel.

6 - Organisation du travail et qualité de vie au travail

a) Organisation du travail

Une charte des temps, document visant à déterminer les modalités pratiques d'aménagement et de réduction du temps de travail a été soumise au comité technique d'établissement public (CTEP) du 25/06/2015. Elle concerne tous les personnels titulaires et non titulaires de l'ENM à l'exception des personnels rémunérés à la vacation. Elle définit pour tous les services de l'école les modalités d'aménagement et de réduction du temps de travail. Elle a été mise à jour le 15/04/2017.
Elle est consultable sur l'intranet de l'Ecole :
http://enm.intranet.justice.fr/documents/informations%20RH/conditions%20et%20temps%20de%20travail/guide-charte-des-temps.pdf

- La mise en place du télétravail

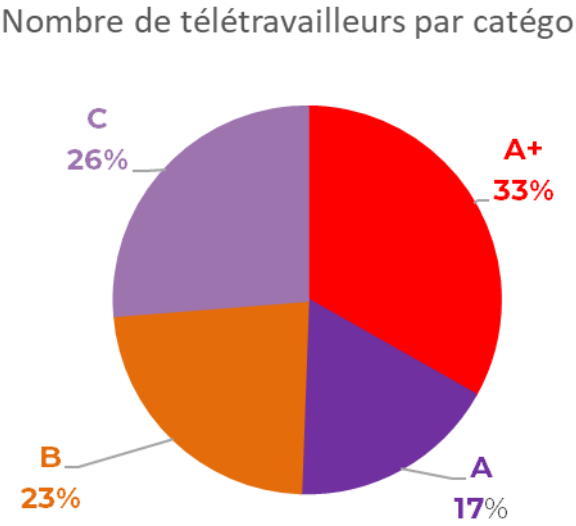
En concertation avec les organisations syndicales, à la suite de la publication du décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature, le service des ressources humaines a mis en place une charte du télétravail, présentée au comité technique d'établissement public (CTEP), au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et à l'assemblée générale des personnels en 2016, ce qui a permis d'entrer en phase d'expérimentation en janvier 2017.

La généralisation du télétravail a profondément modifié les habitudes de travail des agents de l'ENM. Le télétravail est désormais plébiscité par les agents. Ce mode de travail reste toutefois un défi managérial, imposant de questionner et d'adapter régulièrement les pratiques de chacun.

Encadré par la charte travaillée en concertation avec les organisation syndicales et l'ensemble des agents, le télétravail participe incontestablement à la qualité de vie au travail au sein de l'ENM.

- Nombre d'agents en télétravail par catégorie professionnelle (hors assistants de justice et apprentis)

Nombre de télétravailleurs par catégorie	Femmes	Hommes	Total	% de télétravailleurs
A+	77	9	86	33
A	31	14	45	17
B	47	13	60	23
C	55	13	68	26
Total	210	49	259	100%



On note une forte augmentation par rapport à 2023 (225 agents faisaient du télétravail), cela démontre le ***recours massif du télétravail à l'ENM***.
La presque totalité des agents de l'établissement (91%) ont effectivement initié une démarche de télétravail, dans le prolongement de la crise du CODIV.

- Nombre d'agents en télétravail par site

Par site	Femmes	Hommes	Total	% de télétravailleurs
Bordeaux	129	32	161	62
Paris	81	17	98	38
Total	**210**	**49**	**259**	**100%**

91 % des agents ont recours au télétravail.

L'ENM a réalisé une enquête sur le télétravail à la fin du 1er semestre 2024, qui a permis de confirmer ces grandes tendances et la satisfaction globale des agents. Certaines évolutions seront toutefois sans doute réalisées à la marge, notamment pour rappeler les droits et devoirs des télétravailleurs et des manageurs.

b) Temps partiel et temps incomplet

Un agent public recruté à temps complet peut être autorisé à exercer ses fonctions à temps partiel, c'est-à-dire à réduire sa quotité de travail en dessous des 100%.
Un agent public à temps incomplet est recruté sur un emploi dont la durée de travail est inférieure à la durée légale de travail à temps complet, à savoir 35 heures. Les agents à temps incomplet ne peuvent, dans la fonction publique d'Etat, être autorisés à travailler à temps partiel.

Ne sont pas comptés dans les effectifs les assistants de justice et autres assistants, qui bénéficient d'un CDD mais sont rémunérés sur la base de vacations, ni le médecin de prévention.

- Répartition des effectifs selon la durée du travail en effectifs physiques

Temps partiel ou incomplet	Femme	Homme	Total
<=50%		1	1
70%	1		1
80%	7	1	8
90%	1		1
100%	201	63	264
Total général	210	65	275
% temps partiel ou incomplet	**4,3%**	**3,1%**	**4,0%**

Les temps partiels ou incomplets sont majoritairement occupés par des femmes en volume, mais en proportion de leur représentation au sein de la population l'écart est négligeable.

- Répartition des effectifs par cycles de travail en effectifs physiques (hors assistants de justice et médecin du travail)

Temps de travail 2024	Femme	%	Homme	%	Total	%
37H30	74	35%	18	29%	92	33%
38H30	27	13%		0%	27	10%
39H20	3	1%	20	32%	23	8%
FORFAIT	108	51%	25	40%	133	48%
Total général	212	100%	63	100%	275	100%

Temps de travail 2023	Femme	%	Homme	%	Total	%
37H30	72	38%	16	25%	88	35%
38H30	26	14%	1	2%	27	11%
39H20	5	3%	17	27%	22	9%
FORFAIT	80	42%	26	41%	106	42%
Total général	191	100%	64	100%	255	100%

Les personnels de catégories A+, les chefs de service, les adjoints aux chefs de service ainsi que les chargés de mission sont dits « au forfait ».

c) Autorisations spéciales d'absences

- Autorisations d'absence accordées par statut

Type d'autorisation d'absence	Féminin	Masculin	Total
Autorisation absence heure femme enceinte	-	-	-
Autorisation d'absence pour préparation concours	37	1	38
Autorisation d'absence pour concours	52	29	81
Autorisation d'absence pour congrès de syndicats départementaux/nationaux	8		8
Autorisation d'absence pour réunions d'organismes paritaires (CTP, CHS...)			-
Autorisation d'absence pour événements familiaux: naissance, mariage/PACS, décès	30	5	35
Autorisation d'absence pour jury de concours	6		6
Autorisation d'absence pour garde d'enfant ou garde d'enfant malade	78	10	88
Autorisation d'absences diverses	17	1	18
Total	228	46	274

Le nombre de jours d'autorisation d'absence est de 274, il est relativement stable par rapport à 2023 (268 jours d'absence) et concerne principalement la garde d'enfants malades (32%), les absences pour concours et celles pour la préparation aux concours (au total, 44%). En 2023, les absences pour concours ou leur préparation représentaient 38% du total, l'augmentation est donc significative et reflète une bonne dynamique de progression au sein des personnels de l'école.

- Nombre d'autorisations d'absence accordées par genre

Type d'autorisation d'absence	Féminin	Masculin	Total
Autorisation absence heure femme enceinte	-	-	-
Autorisation d'absence pour préparation concours	37	1	38
Autorisation d'absence pour concours	52	29	81
Autorisation d'absence pour congrès de syndicats départementaux/nationaux	8		8
Autorisation d'absence pour réunions d'organismes paritaires (CTP, CHS...)			-
Autorisation d'absence pour événements familiaux: naissance, mariage/PACS, décès	30	5	35
Autorisation d'absence pour jury de concours	6		6
Autorisation d'absence pour garde d'enfant malade	78	10	88
Autorisation d'absences diverses	17	1	18
Total	228	46	274

d) Absences liées à des raisons de santé

- Nombre de jours de congés par statut

Type de congé	Apprenti	Contractuel	Titulaire	Titulaire sur contrat	Total
Accident du travail				32	32
Congé suite à un accident de service ou de trajet			121		121
Congé de longue maladie			274		274
Congé de maladie ordinaire	31	716	445	649	1 841
Total	31	716	840	681	2 268

L'analyse des congés réglementaires en 2024 révèle une **hausse significative de l'absentéisme pour raison de santé**. Le nombre total de jours de congés réglementaires est passé de 1 616 jours en 2023 à **2 268 jours en 2024**, ce qui représente une augmentation de +**40%** sur une année.

Cette augmentation est portée par la hausse des congés de longue maladie et de maladie ordinaire : **+70%.** En revanche, les arrêts de travail liés à un accident de service ou de trajet diminuent de **- 59%**.

L'aggravation de l'absentéisme pour raisons de santé impose un suivi et une analyse approfondie sur les causes et les facteurs de risques professionnels, notamment les risques psycho-sociaux et plus généralement sur l'impact des conditions de travail sur la santé des agents.

- Nombre de jours de congés par genre

	Féminin	Masculin	Total
Accident du travail		32	32
Congé suite à un accident de service ou de trajet	121		121
Congé de longue maladie	274		274
Congé de maladie ordinaire	1 583	258	1 841
Total	1 978	290	2 268

La part des jours de congés du personnel féminin est proportionnellement élevée (83% du total des jours de congés pour une répartition femmes – hommes au sein du personnel de 77% et 25%).

e) Autres congés

Type de congé	Total
Congé de paternité	25

Congé pour maternité	668
Total	693

f) Comptes épargne-temps (CET)

Catégorie	Nombre d'agents ayant un CET	Nombre d'agents ayant déposé des jours de CET dans l'année	Nombre de jours de CET payés dans l'année	Nombre de jours de CET épargnés dans l'année (Déduction faite des jours payés)	Solde des CET
A+	72	60	256	191	2 074
A	33	24	177	72	791
B	45	34	173	133	996
C	43	27	79	154	939
Total	**193**	**145**	**685**	**550**	**4798,5**

Le solde des CET augmente (4799 jours en 2024 contre 3322 jours en 2023), tout comme le nombre de jours épargnés (550 en 2024 contre 315,5 en 2023).
Le nombre d'agents déposant des jours de CET est en augmentation (145 agents ont déposé des jours de CET en 2024 contre 129 en 2023) et concerne 51% des agents.
Par ailleurs, 67% des agents sont détenteurs d'un CET.

g) Jours de carence

- Nombre de jours de carence par catégorie

Par catégorie et par genre	Féminin	Masculin	Total
Catégorie A+	10	1	11
Catégorie A	9	3	12
Catégorie B	33	7	40
Catégorie C	47	4	51
Apprenti		4	4
Total	**99**	**19**	**118**

h) Services de proximité et action sociale

- Médecine du travail : 47 387€ (11 874 € en 2023)

- Dépenses d'action sociale

Le montant 2024 des dépenses sociales est de 135 099€

- Cantine : 119 414€
- Centre de loisirs / vacances / garde d'enfants : 2 001€
- Allocations diverses : 7 864€

- Secours : 6 000€

- Subventions aux associations :

- 10 000€ pour l'APA, l'association des personnels
- 36 500€ pour l'association des auditeurs de justice

7 - Masse salariale

- Masse salariale en euros : ensemble des dépenses de rémunération et charges sociales (y compris CAS pensions) par programme :

Action	Libellé	Montant
Action 1	Assurer le recrutement des auditeurs de justice	2 474 400 €
Action 2	Assurer la formation initiale des auditeurs de justice	10 043 793 €
Action 3	Assurer la formation continue des magistrats français	3 790 385
Action 4	Assurer la formation internationale des magistrats et développer la coopération internationale	1 297 970
Action 5	Assurer la formation initiale et continue des juges non professionnels et des collaborateurs de justice	2 792 613 €
Action 6	Soutien	7 987 730 €
Total		28 386 891 €

La masse salariale intègre les rémunérations des personnels de l'ENM et celles des vacataires enseignants.
Ce sont les actions 2 (formation initiale) et 6 (action transverse – fonctionnement général), qui sont les plus importantes et concentrent plus de 60% de la masse salariale.

- Masse salariale par type de rémunération

Détail par type	Montant	%
1 - Titulaires	17 362 781 €	61%
2 - Contractuels (y compris hors plafond LFI dont contrats aidés et apprentis)	4 965 693 €	17%
(le cas échéant) dont contractuels hors plafond LFI	93 098 €	0%
3 - Aures dépenses de personnel (autres agents rémunérés à l'acte, à la tâche, prestations sociales, allocations diverses, impôts et taxes associés)	6 058 416 €	21%
Total	28 386 891 €	100%

Les autres dépenses de masse salariale correspondent aux éléments non pris en compte sur le paiement des traitements, primes et vacations, notamment : la taxe sur les salaires, la médecine du travail et les œuvres sociales.

8 -Autres indicateurs

a) Plafond d'emplois

Plafond Etat : 283 (250 en 2023)

Hors plafond : 15 (15 en 2023)

b) Situation détaillée des agents contractuels

- Nombre d'agents contractuels (effectifs physiques, ETP, données par genre)

Les agents contractuels sont répartis selon deux catégories :

- Agents contractuels sur emplois permanents
- Agents contractuels recrutés pour des besoins temporaires (hors plafond sur ressources affectées).

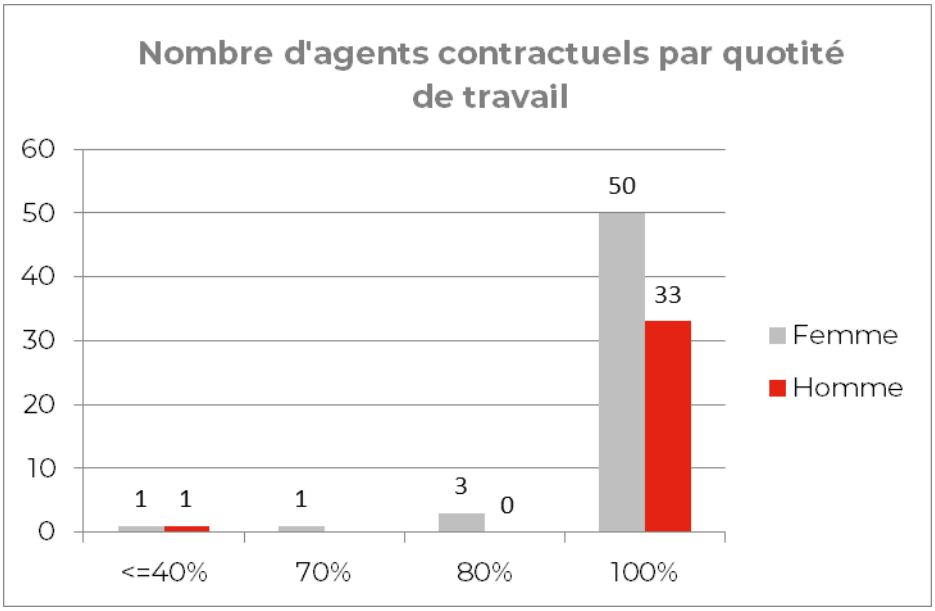
Parmi les agents contractuels sont également répertoriés les titulaires détachés sur contrat, mais les assistants de justice et les apprentis sont exclus.

	2022			2023			2024			
Agents contractuels	Femme	Homme	**Total**	Femme	Homme	**Total**	Femme	Homme	**Total**	***Var N/N-1***
CDD										
Hors plafond Ressources affectées DI	1		**1**	1		**1**	1		**1**	***0***
Permanent	29	13	**42**	36	16	**52**	25	15	**40**	***-12***
Total CDD	30	13	43	37	16	53	26	15	41	***-12***
CDI										***0***
Permanent	12	6	**18**	14	2	**16**	22	13	**35**	***19***
Total CDI	12	6	18	14	2	16	22	13	35	***19***
Détaché sur contrat										***0***
Permanent	8	5	**13**	7	5	**12**	7	6	**13**	***1***
Total Détaché sur contrat	8	5	13	7	5	12	7	6	13	***1***
Total général	50	24	74	58	23	81	55	34	89	***8***

En 2024, l'ENM compte 89 contractuels, dont 41 en CDD, 35 CDI et 13 détachés sur contrat.

Les détachés sur contrat sont des fonctionnaires d'autres ministères ayant signé un contrat sur une ou plusieurs années. A la fin de la période, ils peuvent se voir proposer une prolongation de leur contrat ou un détachement dans le corps, ils sont alors décomptés dans la population des titulaires.

- Agents contractuels à temps partiel ou incomplet



c) Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des personnes en situation de handicap

Année	Effectif au 31/12	Nombre légal de bénéficiaires de l'obligaton d'emploi	Effectif réel de l'obligation d'emploi	Taux d'emploi direct	Taux d'emploi légal	Nbre d'unité manquante après réduction	Contribution
2022	227	13	7	3,08%			**19 749 €**
2023	255	15	8	3,14%			**24 581 €**
2024	277	16	10	3,61%			**21 618 €**

A compter de 2020, les mobilités de déclaration FIPHFP ont changé. Le taux d'emploi légal ainsi que le nombre d'unité manquante après réduction ne font plus partie de la déclaration.

En 2024, le taux d'emploi direct est de 3,61%, ce qui permet notamment de réduire la contribution au FIPHFP (-12%) mais traduit surtout la bonne dynamique dans la politique du handicap au sein de l'Ecole et une volonté d'inclusion très marquée.

d) Mobilité

Cette rubrique concerne seulement les postes publiés ayant entraîné le recrutement de nouveaux entrants.

Nombre de postes publiés par support de publication

Recrutement	Catégorie	Femme	Homme	Total
Appel à candidature	Ass.just	4	0	4
	Apprentis	3	1	4
	Autres	0	0	0
Total Appel à candidature		7	1	8
Place de l'emploi public (PEP	A	10	5	15
	B	11	5	16
	C	13	6	19
Total PEP		34	16	50
Commission de recrutement	A+	31	2	33
Total Commission de recrutement		0	0	0
Total général		**41**	**17**	**58**

Le *turn-over* des équipes est très important à l'ENM : 58 agents ont été recrutés en 2024 suite à une publication de poste, notamment par l'intermédiaire des commissions de recrutements (33 recrutements) et du site internet, « Place de l'emploi public »[4], qui remplace en 2022 la BIEP. Mais ce constat est à mettre en perspective avec l'augmentation du nombre d'élèves magistrats qui a généré un renforcement des équipes pédagogiques et administratives.

Publication	2022	2023	2024
Appel à candidature	15	6	**4**
PEP	29	42	**50**
Commission de recrutement	19	31	**33**
Apprentissage	3	4	**4**
Total général	**66**	**83**	**91**

e) Développement durable

Le forfait mobilité durable est une mesure phare de la loi d'orientation des mobilités (LOM) entrée en vigueur le 11 mai 2020.

[4] Le site « Place de l'emploi public » s'appelle désormais « Choisir le service public » (depuis le 17 mai 2023)

En 2020, l'ENM s'est engagé à favoriser les transports de mobilité douce : vélo, covoiturage… et a mis en place un forfait mobilité durable.

Les agents de la fonction publique peuvent bénéficier du versement de ce forfait s'ils ont recours à l'un des moyens de transports suivants pour leurs déplacements domicile/travail effectués sur une durée minimale de 30 jours au cours de l'année :

- Cycle ou cycle à assistance électrique personnel
- Covoiturage
- Engin de déplacement personnel non thermique (trottinette électrique, gyropode, etc …)
- Service de mobilité partagée de véhicules non motorisés ou à motorisation non thermique (autopartage, location cycles, trottinettes, cyclomoteur, motocyclettes…)

Le montant annuel du forfait mobilités durables versé par agent est désormais modulé selon le nombre de jours d'utilisation :

- 100€ lorsque l'utilisation du moyen de transport est comprise entre 30 à 59 jours
- 200€ lorsque l'utilisation du moyen de transport est comprise entre 60 à 99 jours
- 300€ lorsque l'utilisation du moyen de transport est d'au moins 100 jours

Le tableau ci-dessous récapitule le nombre d'agents par site qui ont bénéficié de ce forfait mobilité durable en 2024. Le nombre d'agents ayant bénéficié d'un forfait mobilité durable a presque **doublé** entre 2023 et 2024 (2023 : 38 et 2024 :70).

Sites	Bordeaux	Paris
Nombre d'agents ayant bénéficié du forfait mobilité durable	**53**	**17**

f) Dialogue social

Il y a eu au total sept réunions d'instances représentatives en 2024 : cinq réunions du Comité Social d'Administration (CSA) dont deux réunions extraordinaires et deux réunions de la formation spécialisée du Comité Social d'Administration.

Dates CSA en 2024	Dates Formation spécialisée du CSA en 2024
12 novembre	12 novembre

7 février (extraordinaire)	
28 février	
28 mars (extraordinaire)	
3 juin	3 juin

De nombreuses réunions ont par ailleurs été organisées avec les représentants du personnel, notamment en amont des instances représentatives mais également dans le cadre de groupe de travail ad-hoc.