ENM

ÉCOLE
NATIONALE
DE LA
MAGISTRATURE

2023

RH

RAPPORT SOCIAL UNIQUE



ENM
ÉCOLE NATIONALE
de la MAGISTRATURE

Préface

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 l'application de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 sur la transformation de la fonction publique. L'objectif étant de faciliter le dialogue social, améliorer la gestion des ressources humaines, et permettre aux acteurs concernés de mieux comprendre les enjeux stratégiques liés à l'emploi, à la formation, aux rémunérations, à la santé au travail, et bien plus encore.

Le RSU regroupe environ 200 indicateurs répartis dans 8 chapitres. Ces chapitres couvrent des sujets essentiels tels que l'emploi, le recrutement, les parcours professionnels, les formations, les rémunérations, la santé et la sécurité au travail, l'action sociale, le dialogue social...

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 l'application de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 sur la transformation de la fonction publique. L'objectif étant de faciliter le dialogue social, améliorer la gestion des ressources humaines, et permettre aux acteurs concernés de mieux comprendre les enjeux stratégiques liés à l'emploi, à la formation, aux rémunérations, à la santé au travail, et bien plus encore.
Le RSU regroupe environ 200 indicateurs répartis dans 8 chapitres. Ces chapitres couvrent des sujets essentiels tels que l'emploi, le recrutement, les parcours professionnels, les formations, les rémunérations, la santé et la sécurité au travail, l'action sociale, le dialogue social...
2023 a constitué pour l'Ecole nationale de la magistrature une année de grands défis, celle de la concrétisation de la montée en puissance de nos activités. A cette fin, notre communauté s'est agrandie de manière inédite, à la faveur d'un plafond d'emploi réhaussé de 26 ETPT par rapport à 2022, ce qui a porté notre effectif total au 31 décembre 2023 à 255.
Ce document condense de nombreux indicateurs de suivi, tant d'un point de vue qualitatif que quantitatif, relatifs à notre sociologie, notre identité et notre diversité. Il constitue une ressource précieuse au service d'un dialogue social fécond et constructif. Il représente une boussole au service de notre action et de notre démarche en faveur de l'amélioration continue du cadre et de nos conditions de travail.

La lecture de ce rapport social unique permet ainsi une photographie fidèle de notre communauté. Un cliché qui nous offre quelques perspectives et points saillants que cette préface me donne l'occasion de mettre en valeur.
Permettez-moi de souligner l'importance du dialogue social au sein de l'établissement, l'année 2023 ayant été marquée par la tenue de 10 réunions du comité social d'administration, nouvelle instance consultative effective depuis le 1er janvier 2023 issue de la fusion des comités techniques et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.
Parmi les marqueurs de l'année 2023, vous relèverez un accroissement significatif du nombre d'heures de formation suivies par les membres de l'Ecole. Signe que la progression individuelle et la montée en compétence sont accompagnés et suscités à l'ENM, ce rapport indique que 91,3 % des agents ont suivi une action de formation en 2023, ce qui correspond à 1203 journées de formation, soit une augmentation de 42% par rapport à l'année précédente. L'évolution de nos effectifs humains au sein des 4 catégories des effectifs de la fonction publique permet aussi de mesurer notre effort d'accompagnement de la montée en puissance de l'expertise des métiers.
Face au caractère massif du recours au télétravail à l'ENM, une enquête a été réalisée à la fin du 1er semestre 2023. Il en ressort que si le télétravail est majoritairement plébiscité par les agents, il a néanmoins profondément modifié les habitudes de travail, entrainant un nouveau défi managérial qui impose de questionner et d'adapter régulièrement les pratiques de chacun. La charte travaillée en concertation avec l'ensemble des organisations syndicales et des agents est un document utile pour rappeler à tous les droits et les devoirs des télétravailleurs et des managers.

Nathalie RORET
Directrice de l'Ecole Nationale de la Magistrature

Textes de référence :

- Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat : articles 15 et 43 bis
- Décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat : article 37
- Décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique
- Arrêté du 7 mai 2021 fixant pour la fonction publique de l'Etat la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales

Contenu

Préface 2

Les chiffres clefs

1 - Conditions générales d'emploi 8

a) Effectifs physiques au 31 décembre 2022 et effectifs moyens en équivalent temps plein travaillé (ETPT) sur l'année 2022 9

b) Arrivées et départs (effectifs physiques) au cours de l'année 16

c) Positionnement 18

d) Promotions 19

2 - Rémunérations 20

a) Rémunérations nettes mensuelles moyennes par statut et par catégorie hiérarchique 20

b) Egalité femmes-hommes : rémunérations nettes mensuelles médianes par catégorie hiérarchique 21

3 - Démographie 23

a) Ages moyens et médians 23

b) Pyramides des âges 23

4 - Formation 26

5 - La santé et la sécurité au travail 31

a) Nature des risques professionnels 32

b) Les accidents de service et de travail 32

c) Taux et indice de fréquence 33

d) Les maladies professionnelles 34

e) Le nombre et la nature des signalements enregistrés dans le dispositif prévu par l'article 6 quater A de la loi du 13 juillet 1983 sur els droits et obligations du fonctionnaire 34

f) Le nombre de suicides et tentatives de suicide 34

g) Les acteurs de la prévention et leurs activités ; 34

h) Rapport médecine du travail 35

i) Les instances de prévention et leurs activités ; 35

6 - Organisation du travail et qualité de vie au travail 36

a) Organisation du travail 36

b) Temps partiel et temps incomplet 38

c) Heures écrêtées 39

d) Autorisations spéciales d'absences 40

e) Absences liées à des raisons de santé ainsi qu'à d'autres motifs 41

f) Comptes épargne-temps (CET) 42

g) Jours de carence 43
h) Services de proximité et action sociale 43
7 - Masse salariale 44
8 - Autres indicateurs 45
a) Plafond d'emplois 45
b) Situation détaillée des agents contractuels 45
c) Bénéficiaires de l'obligation d'emploi / personnes en situation de handicap 46
d) Mobilité 46
e) Développement durable 47
f) Dialogue social 48

LES CHIFFRES CLEFS

Les effectifs

- 255 agents en 2023, 83 sur le site de Paris et 172 sur le site de Bordeaux
- 66% des agents sont fonctionnaires
- 31% d'agents contractuels dont 22% en CDI
- 6 apprentis
- La moyenne d'âge est de 43 ans
- Les femmes représentent 75% du personnel
- La répartition par catégories : 29% de catégorie A + ; 15% de A ; 20% de B et 30% de C
- Taux de rotation : 25%
- 79 recrutements contre 66 en 2022

Les formations

- Les dépenses des actions de formation s'élèvent à 170 000€
- 91,3% des agents ont suivi une action de formation en 2023
- 1 203 journées de formation soit une augmentation de 42% par rapport à 2022

Les rémunérations

- 24,3 M€ de masse salariale ont été consommés
- Salaire net moyen : 2 732€

Organisation du temps de travail

- 77% des agents télétravaillent
- 10% des agents sont en temps partiel ou incomplet

Recrutement et parcours professionnels

- 78 recrutements en 2023
- Au total, 5 agents ont été promus en 2023

Les congés et absences

- La moyenne de jours de congés liés à des raisons de santé est de 6,6 jours par agent
- 129 agents possèdent en CET

Santé et sécurité au travail

- 10 réunions du Comité Social d'Administration en 2023
- 1 médecin du travail

L'action sociale

- Dépenses sociales de l'école = 117 316€

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 2023, l’ENM compte 255 emplois pour 242 ETPT (équivalent temps plein travaillé). Le montant de la masse salariale voté au budget initial s’élève à 24.26M€.

a) Effectifs physiques au 31 décembre 2023 et effectifs moyens en équivalent temps plein travaillé (ETPT) sur l'année 2023

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 pleins 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 2023, ce plafond d'emploi était ainsi de 250 ETPT, en augmentation de 26 ETPT par rapport à 2022.

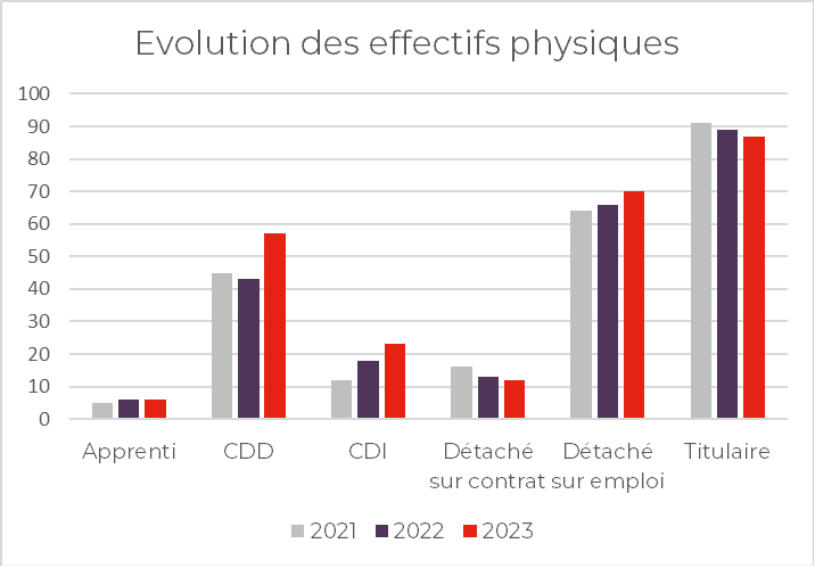
Le nombre d'effectifs moyens en équivalent temps plein travaillé (ETPT) peut être supérieur aux effectifs physiques, car ces derniers sont constatés au 31 décembre de l'année, tandis que les ETPT représentent une moyenne sur l'ensemble de l'année. De plus, les effectifs physiques sont généralement supérieurs 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 détachés sur des emplois fonctionnels.
- ✓ ***Les détachés sur contrat*** sont des personnels fonctionnaires de catégorie A, B et C 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 de catégorie A, B ou C 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 majoritairement issus des corps suivants :
  A : attaché d'administration de l'Etat, chargé d'études documentaires
  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 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

Statut	Effectifs physiques 2021	2022	2023	% des effectifs 2023	Variation 2022/2023	ETP travaillés 2021	2022	2023	% des effectifs 2023	Variation 2022/2023
Apprenti	5	6	6	2%	-	5,0	5,2	6,0	2%	0,8
CDD	45	43	57	22%	14,0	35,1	34,0	46,6	19%	12,6
CDI	12	18	23	9%	5,0	11,3	16,3	22,0	9%	5,7
Détaché sur contrat	16	13	12	5%	- 1,0	16,6	13,9	12,0	5%	- 1,9
Détaché sur emploi	64	66	70	27%	4,0	64,8	64,2	69,2	29%	5,1
Titulaire	91	89	87	34%	- 2,0	87,8	88,7	85,8	36%	- 2,9
Total général	**233**	**235**	**255**	**100%**	**20,0**	**220,6**	**222,1**	**241,64**	**100%**	**19,5**

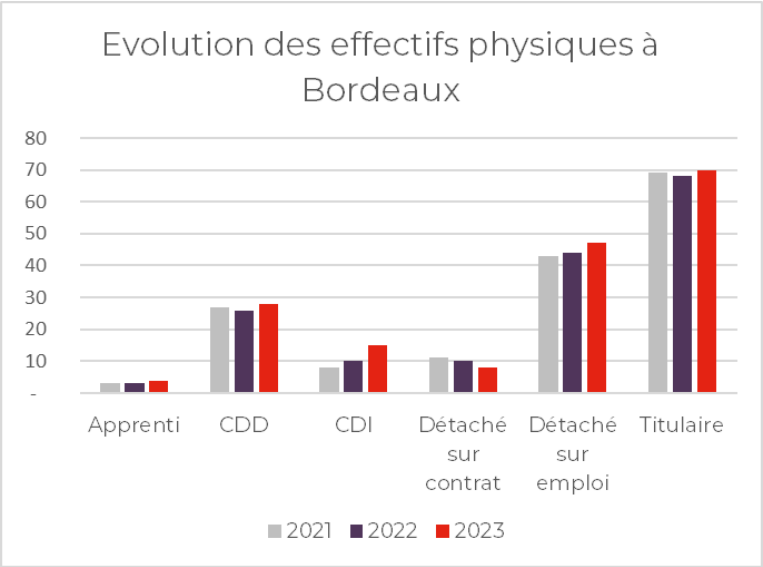


Depuis trois ans, les agents titulaires et les détachés sur contrat voient leurs effectifs diminuer légèrement à l'inverse des autres statuts qui eux, progressent. On note de façon globale une nette augmentation des effectifs en 2023 pour des raisons essentiellement conjoncturelles, liées à la volonté de permettre au corps de la magistrature de bénéficier à l'horizon 2027, de 1 500 magistrats supplémentaires ce qui se traduit de fait, par une augmentation de l'encadrement que ce soit au niveau pédagogique comme au niveau du fonctionnement de l'établissement.

Les agents titulaires et les détachés sont majoritaires dans l'établissement mais leur part des effectifs diminue et ils ne représentent que 66% des effectifs en 2023, contre 71% en 2022. Cette baisse est conjoncturelle et notamment liée à la difficulté de recrutement que l'ENM rencontre et également au processus de détachement sur contrat qui permet à l'ENM de recruter rapidement et donc hors campagne de mobilité pour pallier les vacances de poste. Les personnels recrutés sur contrat ont vocation à bénéficier en suivant d'un détachement dans le corps.

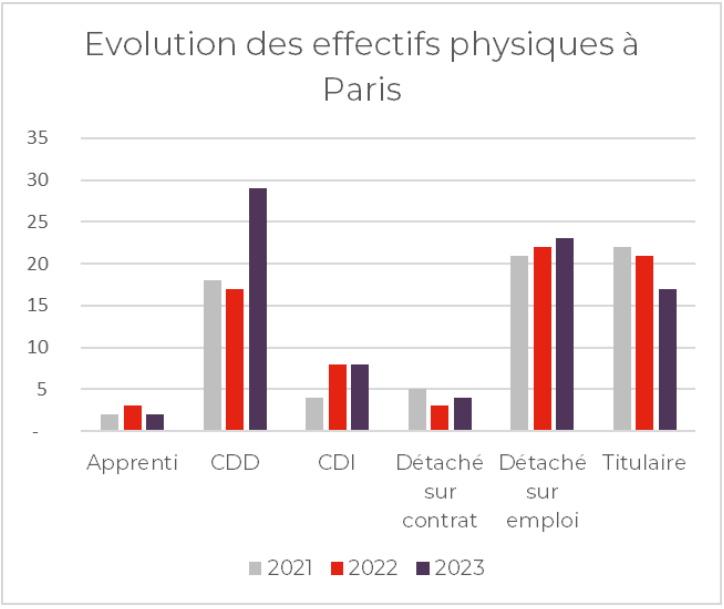
- Répartition par statut en effectifs physiques et ETP travaillés, site de Bordeaux

Statut	Effectifs physiques 2021	2022	2023	% des eff 2023	Variation 2022/2023	ETP travaillés 2021	2022	2023	% des eff 2023	Variation 2022/2023
Apprenti	3	3	4	2%	1,0	3,0	3,0	4,0	2%	1,0
CDD	27	26	28	16%	2,0	18,4	18,8	19,1	12%	0,3
CDI	8	10	15	9%	5,0	7,5	8,8	14,3	9%	5,5
Détaché sur contrat	11	10	8	5%	- 2,0	11,6	10,0	8,0	5%	- 2,0
Détaché sur emploi	43	44	47	27%	3,0	43,8	44,3	47,0	29%	2,7
Titulaire	69	68	70	41%	2,0	66,2	67,2	69,0	43%	1,8
Total général	**161**	**161**	**172**	**100%**	**11,0**	**150,5**	**152,0**	**161,37**	**100%**	**9,4**



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

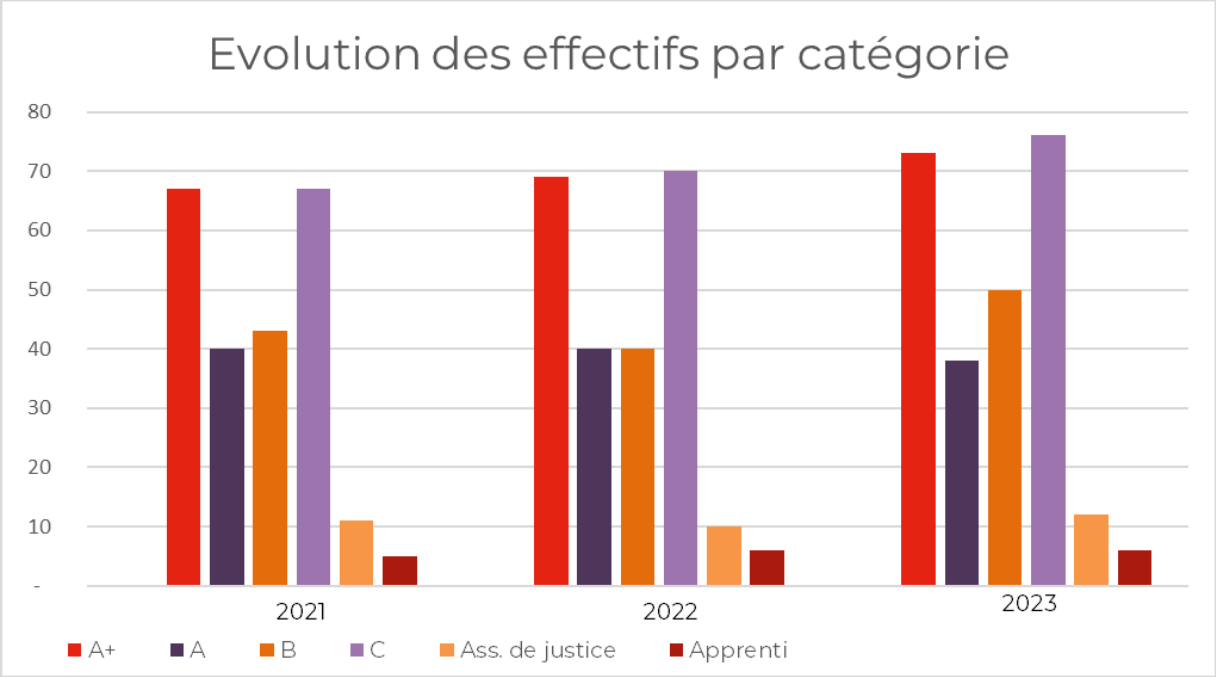
	Effectifs physiques			% des eff	Variation	ETP travaillés			% des eff	Variation
Statut	2021	2022	2023	2022	2022/2023	2021	2022	2023	2023	2022/2023
Apprenti	2	3	2	2%	- 1,0	2,0	2,2	2,0	2%	- 0,2
CDD	18	17	29	35%	12,0	17,3	15,2	27,5	34%	12,3
CDI	4	8	8	10%	-	3,5	7,5	7,7	10%	0,2
Détaché sur contrat	5	3	4	5%	1,0	3,1	3,9	4,0	5%	0,1
Détaché sur emploi	21	22	23	28%	1,0	19,6	19,8	22,2	28%	2,4
Titulaire	22	21	17	20%	- 4,0	26,9	21,4	16,8	21%	- 4,6
Total général	**72**	**74**	**83**	**100%**	**9,0**	**72,4**	**70,0**	**80,27**	**100%**	**10,3**



La répartition en effectifs entre Bordeaux et Paris est stable : deux tiers des effectifs totaux travaillent à Bordeaux.

- Répartition des effectifs physiques par catégorie et par genre

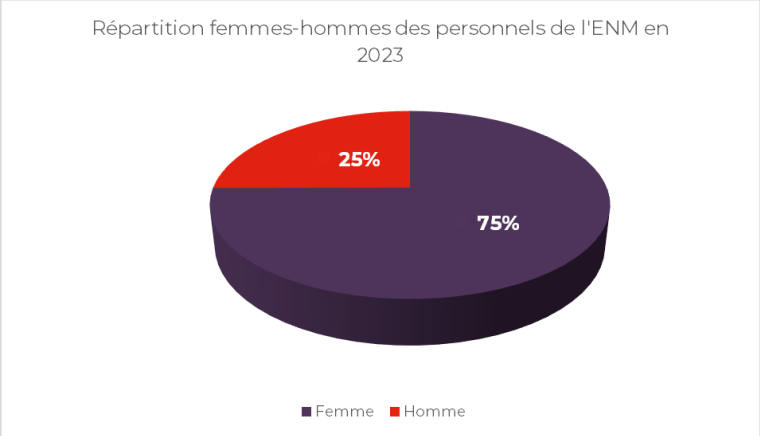
	2021			2022			2023			Variation 2023/2022		
Catégorie	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	*Femme*	*Homme*	*Total*
A+	50	17	67	53	16	69	59	14	73	*6*	*-2*	*4*
A	26	14	40	28	12	40	23	15	38	*-5*	*3*	*-2*
B	32	11	43	31	9	40	36	14	50	*5*	*5*	*10*
C	54	13	67	55	15	70	60	16	76	*5*	*1*	*6*
Ass. de justice	8	3	11	6	4	10	8	4	12	*2*	*0*	*2*
Apprenti	2	3	5	4	2	6	5	1	6	*1*	*-1*	*0*
Total général	**172**	**61**	**233**	**177**	**58**	**235**	**191**	**64**	**255**	***14***	***6***	***20***



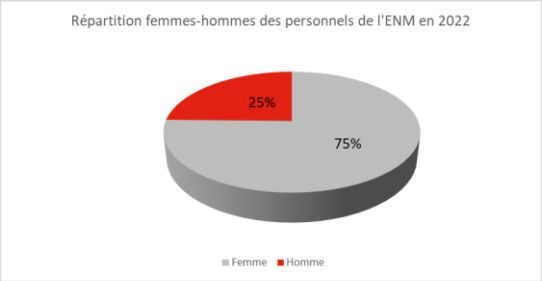
Les agents de catégorie A+ (essentiellement les magistrats présents au sein de l'Ecole) et les agents de catégorie C sont les catégories les plus représentées au sein de l'école, près de 30% des effectifs.
Comme dans la plupart des écoles du service public, la proportion de cadres de catégories A+ et A est très importante et représente 44% des effectifs.
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 puissance de l'expertise des métiers, notamment RH, financiers ou informatiques.

- Répartition des effectifs physiques par genre

	2021	%	2022	%	2023	%
Femme	172	74%	177	75%	191	75%
Homme	61	26%	58	25%	64	25%
Total	**233**	**100%**	**235**	**100%**	**255**	**100%**



Pour rappel, en 2022

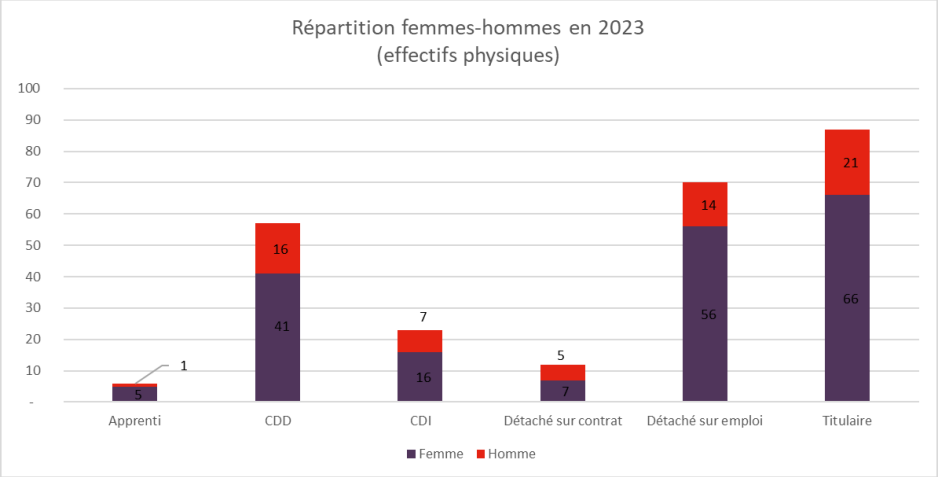


A l'ENM, la ***répartition des personnels reste très féminisée*** ; cette proportion est stable entre 2022 et 2023 ***et comparable à celle observée dans les juridictions***.
Par ailleurs, le document « *caractéristiques des agents de la fonction publique en 2021*[1] » indique que fin 2021, 63% des agents de la fonction publique sont des femmes (65% chez les fonctionnaires). L'ENM est donc nettement plus féminisée que le reste de la fonction publique.

- Répartition par statut et par genre en effectifs physiques

	2021				2022				2023			
Statut	**Femme**	**Homme**	**Total général**	**% Femmes**	**Femme**	**Homme**	**Total général**	**% Femmes**	**Femme**	**Homme**	**Total général**	**% Femmes**
Apprenti	2	3	5	40%	4	2	6	67%	5	1	6	83%
CDD	25	20	45	56%	30	13	43	70%	41	16	57	72%
CDI	10	2	12	83%	12	6	18	67%	16	7	23	70%
Détaché sur contrat	12	4	16	75%	8	5	13	62%	7	5	12	58%
Détaché sur emploi	47	17	64	73%	50	16	66	76%	56	14	70	80%
Titulaire	76	15	91	84%	73	16	89	82%	66	21	87	76%
Total général	**172**	**61**	**233**	**74%**	**177**	**58**	**235**	**75%**	**191**	**64**	**255**	**75%**

[1] Caractéristiques des agents de la fonction publique en 2021 - Stats Rapides n°99 (fonction-publique.gouv.fr)



- Répartition par genre, statut et catégorie en effectifs physiques

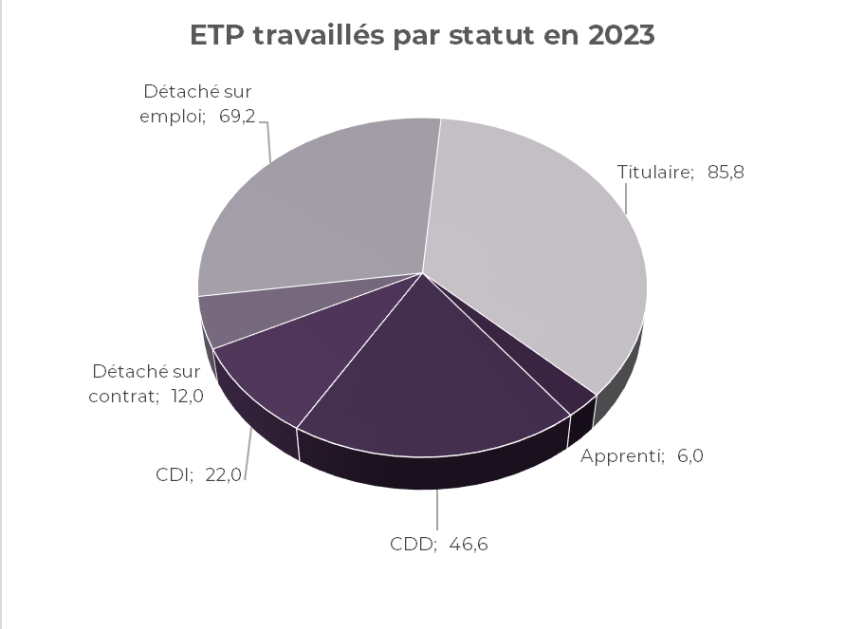
		2021				2022				2023			
Statut	**Cat**	**Femme**	**Homme**	**Total**	***% femmes***	**Femme**	**Homme**	**Total**	***% femmes***	**Femme**	**Homme**	**Total**	***% femmes***
Détaché sur emploi	A+	47	17	64	*73%*	50	16	66	*76%*	56	14	70	*80%*
Total Détaché sur emploi		**47**	**17**	**64**	***73%***	**50**	**16**	**66**	***76%***	**56**	**14**	**70**	***80%***
Titulaire	A	15	5	20	*75%*	15	5	20	*75%*	11	7	18	*61%*
	B	22	3	25	*88%*	22	3	25	*88%*	24	4	28	*86%*
	C	39	7	46	*85%*	36	8	44	*82%*	31	10	41	*76%*
Total Titulaire		**76**	**15**	**91**	***84%***	**73**	**16**	**89**	***82%***	**66**	**21**	**87**	***76%***
Détaché sur contrat	A+	0	0	0	*0%*	0	0	0		0	0	0	*0%*
	A	2	1	3	*67%*	2	2	4	*50%*	1	2	3	*33%*
	B	2	3	5	*40%*	2	1	3	*67%*	1	2	3	*33%*
	C	8		8	*100%*	4	2	6	*67%*	5	1	6	*83%*
Total Détaché sur contrat		**12**	**4**	**16**	***75%***	**8**	**5**	**13**	***62%***	**7**	**5**	**12**	***58%***
CDD	A+	1	0	1	*100%*	1	0	1	*100%*	1	0	1	*100%*
	A	5	7	12	*42%*	6	3	9	*67%*	7	4	11	*64%*
	B	6	4	10	*60%*	5	2	7	*71%*	7	4	11	*64%*
	C	5	6	11	*45%*	12	4	16	*75%*	18	4	22	*82%*
	AJ	8	3	11	*73%*	6	4	10	*60%*	8	4	12	*67%*
Total CDD		**25**	**20**	**45**	***56%***	**30**	**13**	**43**	***70%***	**41**	**16**	**57**	***72%***
CDI	A+	2	0	2	*100%*	2	0	2	*100%*	2	0	2	*100%*
	A	4	1	5	*80%*	5	2	7	*71%*	4	2	6	*67%*
	B	2	1	3	*67%*	3	2	5	*60%*	4	4	8	*50%*
	C	2		2	*100%*	3	1	4	*75%*	6	1	7	*86%*
Total CDI		**10**	**2**	**12**	***83%***	**13**	**5**	**18**	***72%***	**16**	**7**	**23**	***70%***
Apprenti	Apprenti	2	3	5	*40%*	4	2	6	*67%*	5	1	6	*83%*
Total Apprenti		**2**	**3**	**5**	***40%***	**4**	**2**	**6**	***67%***	**5**	**1**	**6**	***83%***
Total général		**172**	**61**	**233**	***74%***	**178**	**57**	**235**	***76%***	**191**	**64**	**255**	***75%***

Le ***pourcentage de femmes est particulièrement élevé chez les personnels fonctionnaires de catégorie B et C*** (respectivement, 86% et 76%).
La population d'agents contractuels à durée déterminée (CDD) représente près du quart des effectif totaux (soit 22%), avec une sur-représentation des femmes (72% des agents contractuels sont des femmes).

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

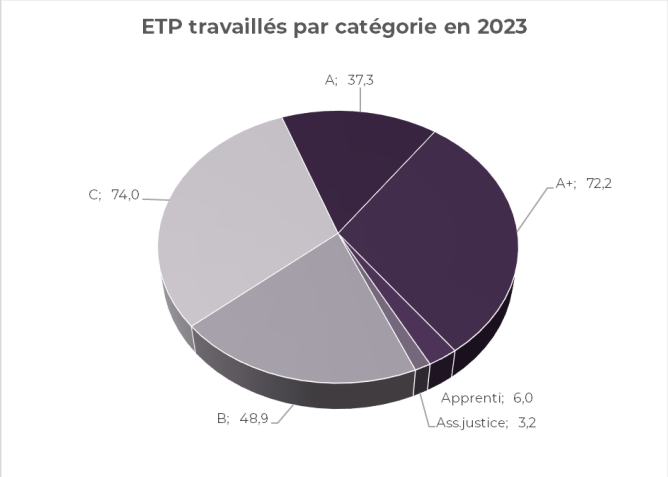
L'équivalent temps plein travaillé, contrairement au décompte en effectifs physiques, prend en compte la quotité de temps de travail, ainsi que les proratas de temps travaillés sur l'année en cas de début ou fin de contrat durant l'année.

Statut	2021	%	2022	%	2023	%
Apprenti	5,0	2%	5,2	2%	6,0	2%
CDD	36,1	16%	34,0	15%	46,6	19%
CDI	11,3	5%	16,3	7%	22,0	9%
Détaché sur contrat	15,6	7%	13,9	6%	12,0	5%
Détaché sur emploi	63,8	29%	64,2	29%	69,2	29%
Titulaire	88,8	40%	88,7	40%	85,8	36%
Total	**220,6**	**100%**	**222,1**	**100%**	**241,6**	**100%**

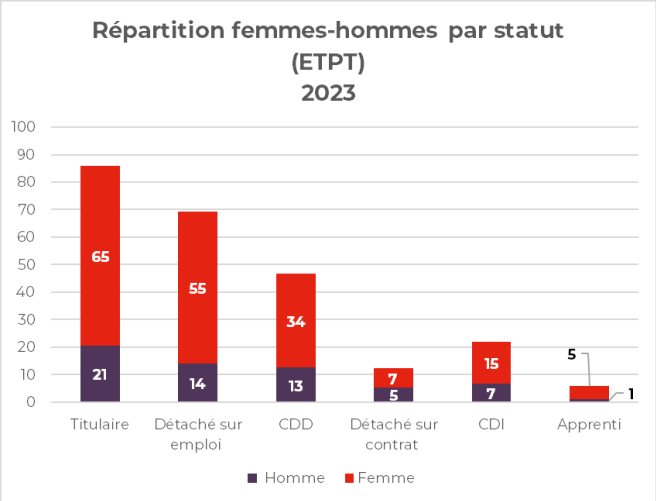


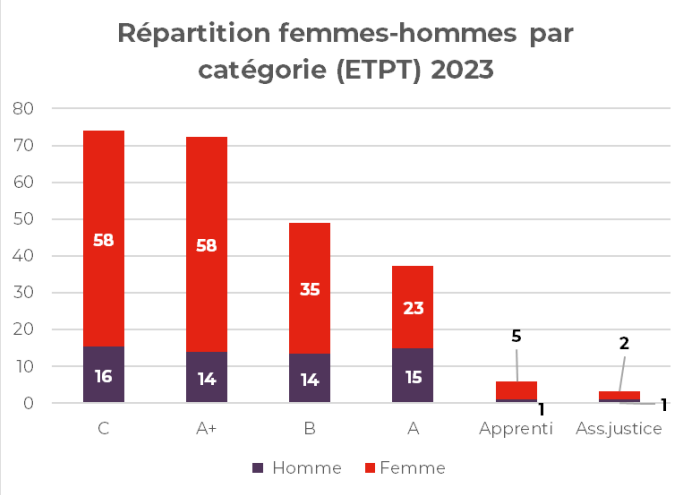
Les titulaires constituent la majorité des ETPT quoiqu'en légère baisse (36% en 2023 contre 40% en 2022), et les agents contractuels sont en augmentation (en CDD et CDI).

Catégorie	2021	%	2022	%	2023	%
A	39,1	18%	38,8	17%	37,3	15%
A+	66,8	30%	65,8	30%	72,2	30%
Apprenti	5,0	2%	5,2	2%	6,0	2%
Ass.justice	3,0	1%	2,5	1%	3,2	1%
B	42,1	19%	41,0	18%	48,9	20%
C	64,6	29%	68,8	31%	74,0	31%
Total	**220,6**	**100%**	**222,1**	**100%**	**241,6**	**100%**



Les catégories C et A+ constituent la majorité des ETPT (respectivement 31% et 30%). On constate une grande stabilité de la répartition en ETPT par catégorie sur les trois dernières années.





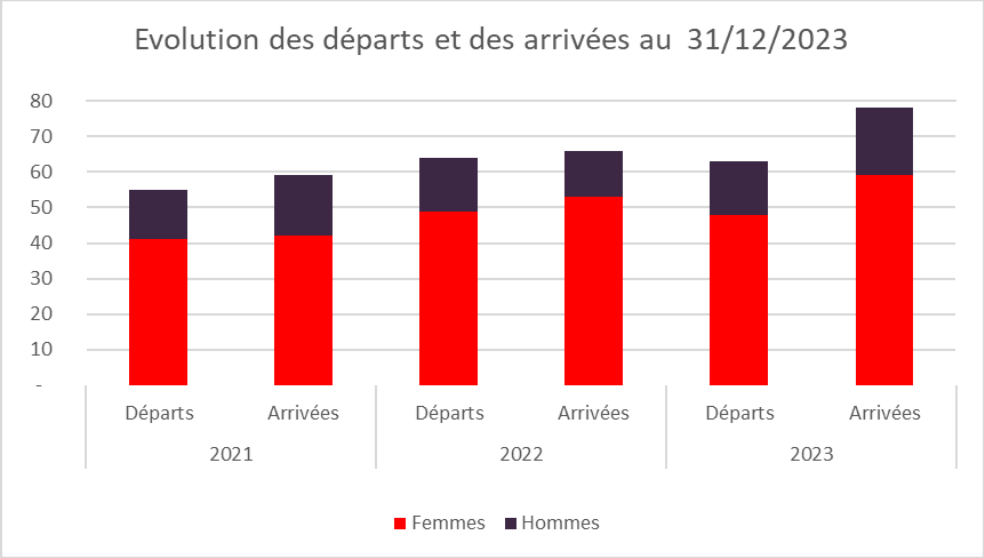
b) Arrivées et départs (effectifs physiques) au cours de l'année

	2021		2022		2023	
	Départs	Arrivées	Départs	Arrivées	Départs	Arrivées
Femmes	41	42	49	53	48	59
Hommes	14	17	15	13	15	19
Total	**55**	**59**	**64**	**66**	**63**	**78**

2023	Départs		Arrivées	
Catégorie	Bordeau	Paris	Bordeau	Paris
A+	15	4	19	5
A	5	7	2	5
B	3	3	7	6
C	9	8	11	13
Apprenti	2	2	3	1
Ass.just	5	0	5	1
	39	**24**	**47**	**31**
Total	**63**		**78**	

Départs au cours de l'année 2023 selon le motif ou la destination

Motif de départ	A+	A	B	C	Ass. Justice	Apprenti
Démission	3	3	1	2	5	
Fin de CDD		3		11		4
Fin de détachement	13	1	5	1		
Mutation	3	5				
Concours						
Retraite				3		
Total	**19**	**12**	**6**	**17**	**5**	**4**
	63					

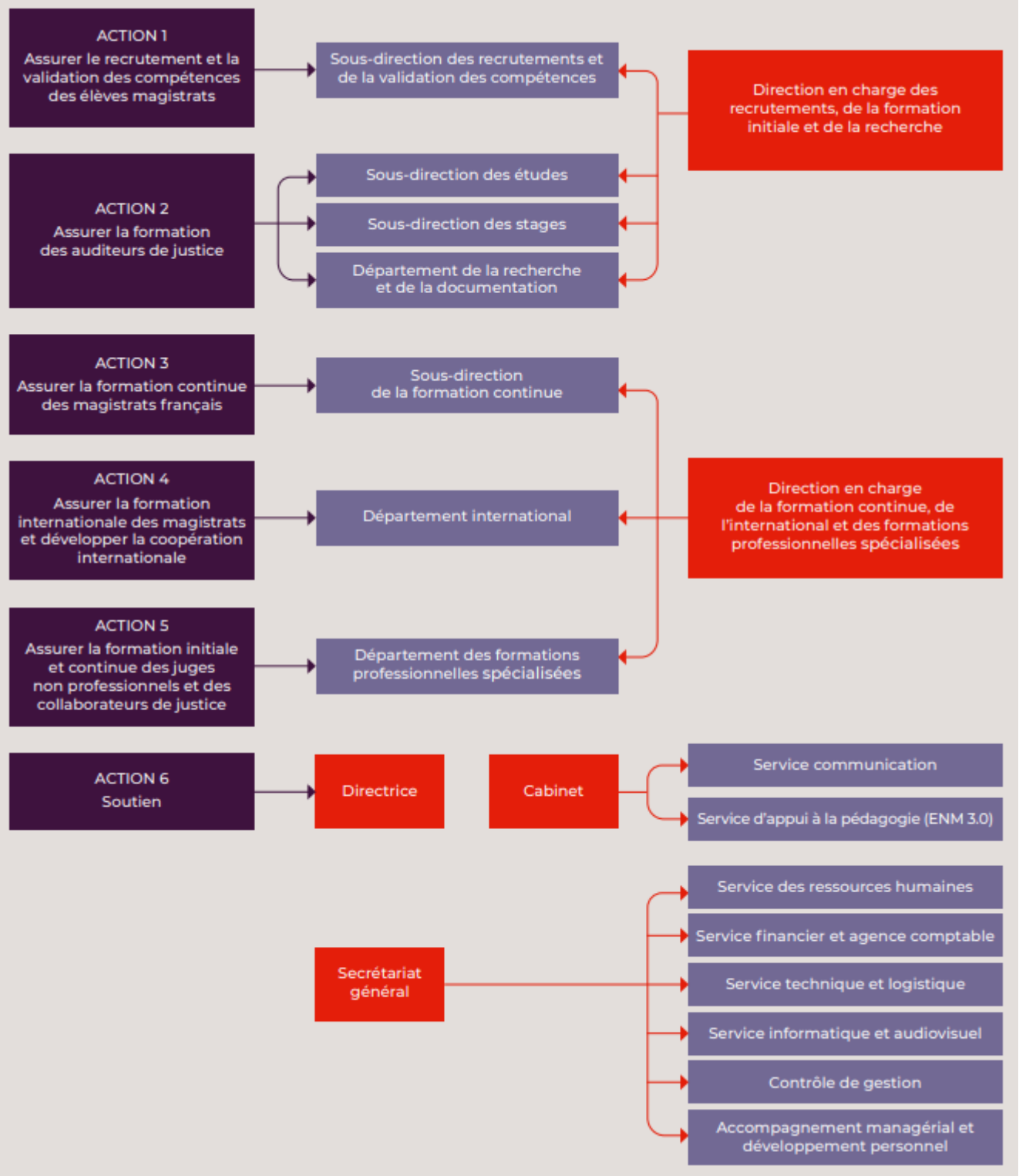


Le nombre total de personnes physiques au 31 décembre 2023 était de 255. En 2023, il y a eu 78 arrivées et 63 départs, ce qui représente un turnover de 25%, plutôt important pour un établissement public, en légère croissance par rapport aux années précédentes, dans un contexte général de baisse du chômage. Ce *turn-over* est plus marqué chez les agents de

catégorie A+ (mais qui sont sur un détachement mécanique de 6 ans maximum) 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) Positionnement

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+)

	2021			2022			2023		
Action	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
1	1		1	1		1			-
2	23	5	28	24	5	29	29	4	33
2 ET 3	8	3	11	8	3	11	8	4	12
3	6	4	10	6	3	9	6	2	8
4	3		3	3	1	4	4		4
5	7	1	8	8		8	8		8
6	2	4	6	3	4	7	3	4	7
Total	50	17	67	53	16	69	58	14	72

La directrice, les directeurs adjoints ainsi que le secrétaire général sont affectés à l'action 6.
Les sous-directeurs sont répartis chacun dans leur action respective, de même que les coordonnateurs de formation.
Le médecin du travail et un enseignant contractuel sont également comptés dans les effectifs et sont affectés à l'action 6 (CDI de catégorie A+).

d) Promotions

Catégorie	Corps	Tableau d'avancement			Liste d'aptitude			Examen professionnel		
		Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
C	Adjoints administratifs	0	0	0						
C	Adjoints techniques	0	0	0						
B	Secrétaires administratifs	1	1	2	0	2	2	0	0	0
B	Greffiers	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A	Attachés d'administration	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Total		**1**	**1**	**2**	**0**	**2**	**2**	**1**	**0**	**1**

Les promotions ont été nettement moins importantes en 2023 : 2 inscriptions au tableau d'avancement (catégorie B) contre 9 en 2022 et 7 en 2021 ; 2 inscriptions à la liste d'aptitude contre 1 en 2022 et aucune en 2021 en 2020 et 1 réussite à l'examen professionnel, comme en 2022.

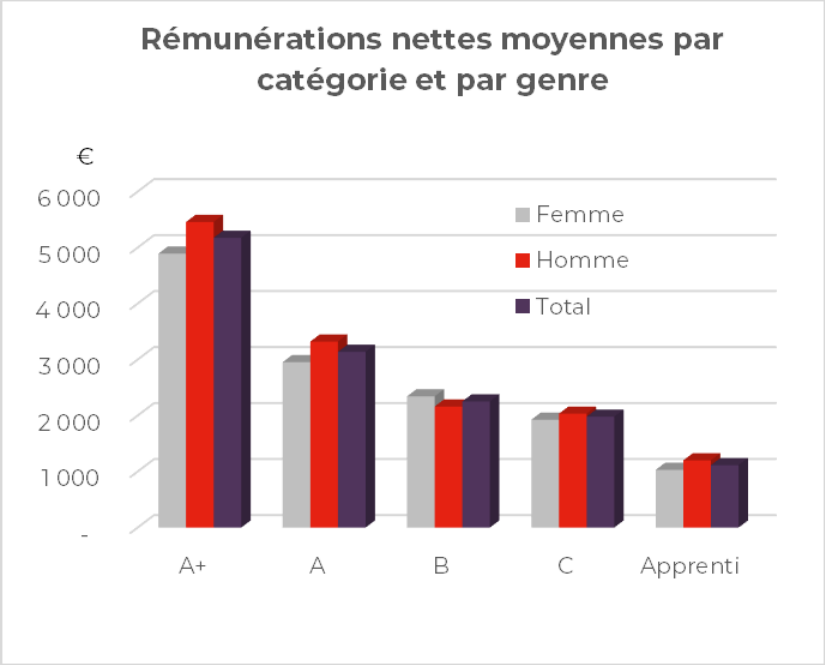
2 - Rémunérations

- 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

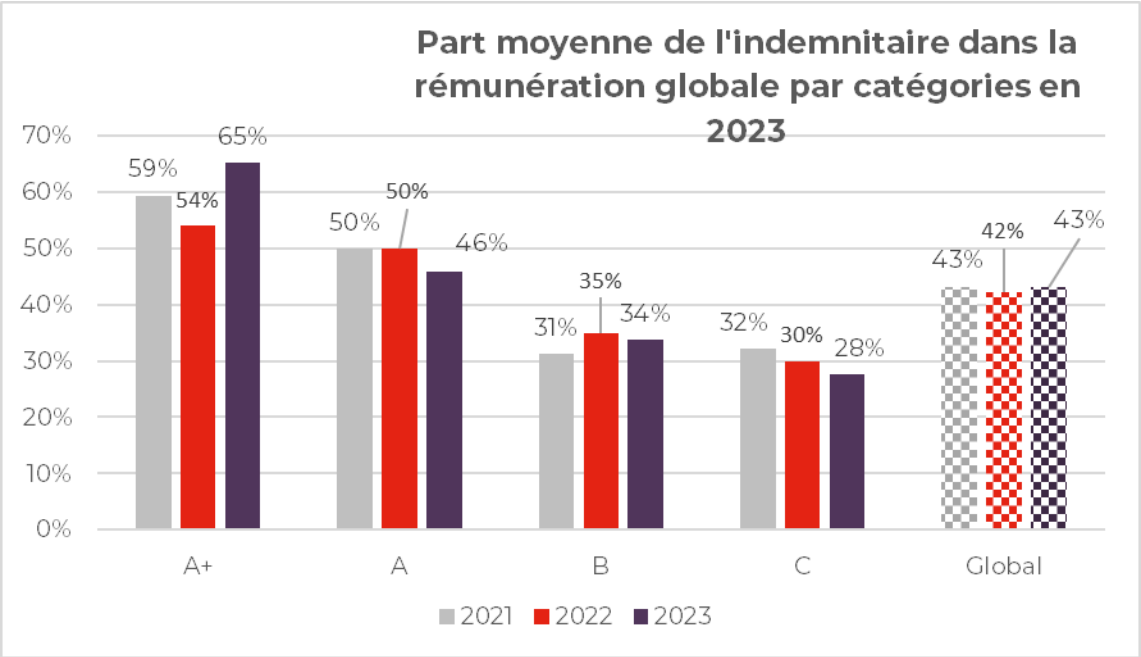
- Rémunérations nettes moyennes mensuelles par catégorie et par genre

	2021			2022			2023			Variations			
Cat	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	*Femme*	*Homme*	*Total*	*Ecart*
A+	5 271	5 567	5 460	5 575	5 866	5 720	4 892	5 457	5 175	*- 683*	*- 409*	*- 546*	*10%*
A	3 077	3 066	3 090	3 236	3 636	3 436	2 955	3 322	3 138	*- 281*	*- 315*	*- 298*	*11%*
B	2 192	1 976	2 118	2 335	2 134	2 235	2 343	2 161	2 252	*8*	*27*	*18*	*-8%*
C	1 860	1 703	1 731	1 913	1 893	1 903	1 927	2 034	1 980	*13*	*141*	*77*	*5%*
Apprenti	702	1 147	1 156	905	1 672	1 289	1 030	1 200	1 115	*125*	*- 472*	*- 174*	*14%*



Entre 2022 et 2023, on constate une baisse des rémunérations nettes moyennes pour les catégories A et A+ (-9%), et une légère augmentation pour les catégories C (+4%).
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+ et A sont mieux rémunérés que les femmes, mais les femmes sont mieux rémunérées dans les catégories B et C. 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.

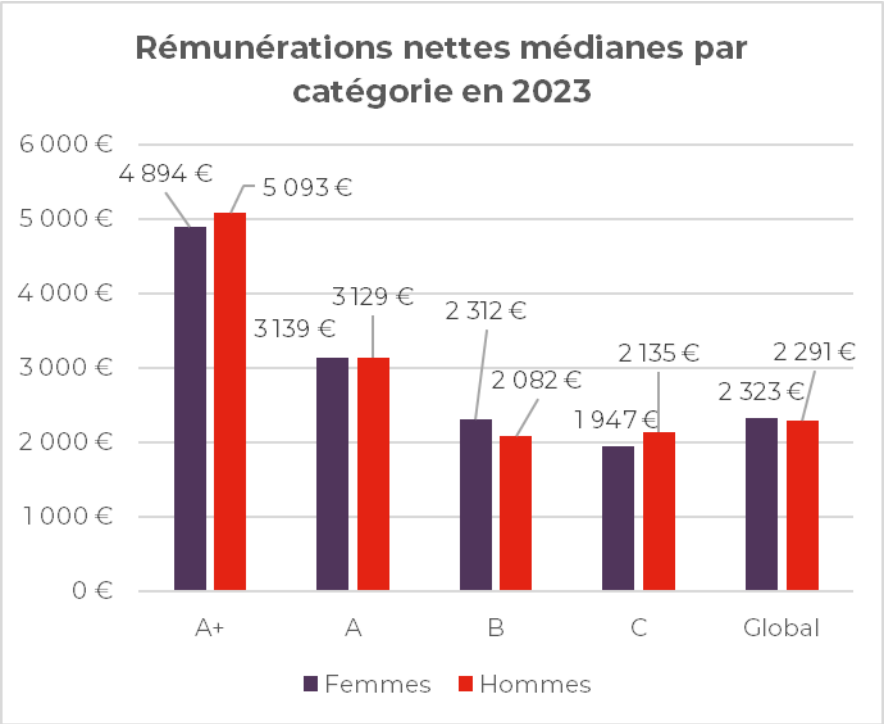
- Part moyenne de l'indemnitaire dans la rémunération globale par catégorie hiérarchique (hors CDI, CDD, détachés sur contrat et apprentis car ils ne bénéficient pas de régime indemnitaire).



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 médians		
2023	**Femmes**	**Hommes**	**% écart**	**Femmes**	**Hommes**	**% écart**
A+	4 894 €	5 093 €	4%	43	46	6%
A	3 139 €	3 129 €	0%	42	48	14%
B	2 312 €	2 082 €	-10%	50	45	-11%
C	1 947 €	2 135 €	10%	45	43	-4%
Global	2 323 €	2 291 €	-1%	44	45	1%



La rémunération médiane des hommes était supérieure à celle des femmes en 2022 (respectivement, 2814€ et 2488€), mais la situation s'est inversée en 2023 : 2 323€ pour les femmes contre 2 291€.

Ces différences de traitement seraient essentiellement dues aux ajustements liés à l'âge et au parcours individuel.

3 - Démographie

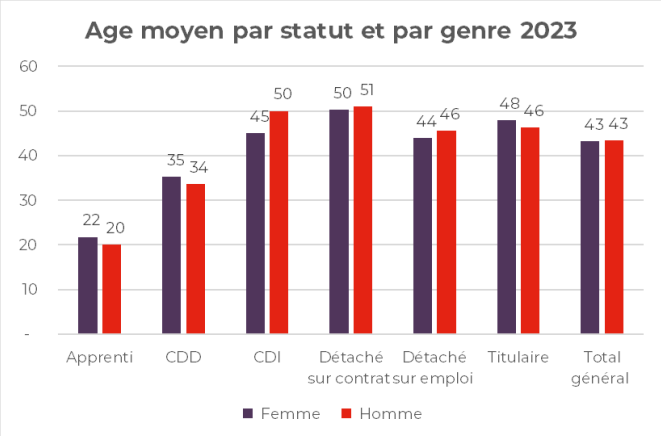
L'analyse de la démographie inclut les apprentis et les assistants de justice.

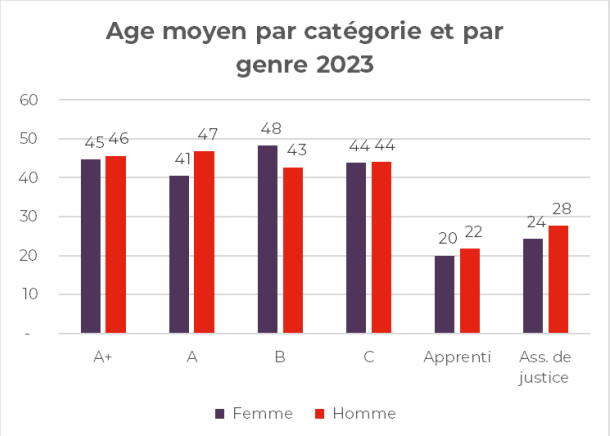
a) Ages moyens et médians

	2021			2022			2023		
	Femmes	Hommes	Global	Femmes	Hommes	Global	Femmes	Hommes	Global
Moyenne	44,1	40,7	43,2	43,5	43,5	43,5	43,2	43,4	43,2
Médiane	44,0	42,0	44,0	43,0	45,0	44,0	44,0	44,5	44,0

Dans la fonction publique en général, la moyenne d'âge est quasi identique pour les hommes et pour les femmes (respectivement, 43,2 ans et 43,7 ans)[2].

A ce titre, l'ENM se situe dans la même fourchette. 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.



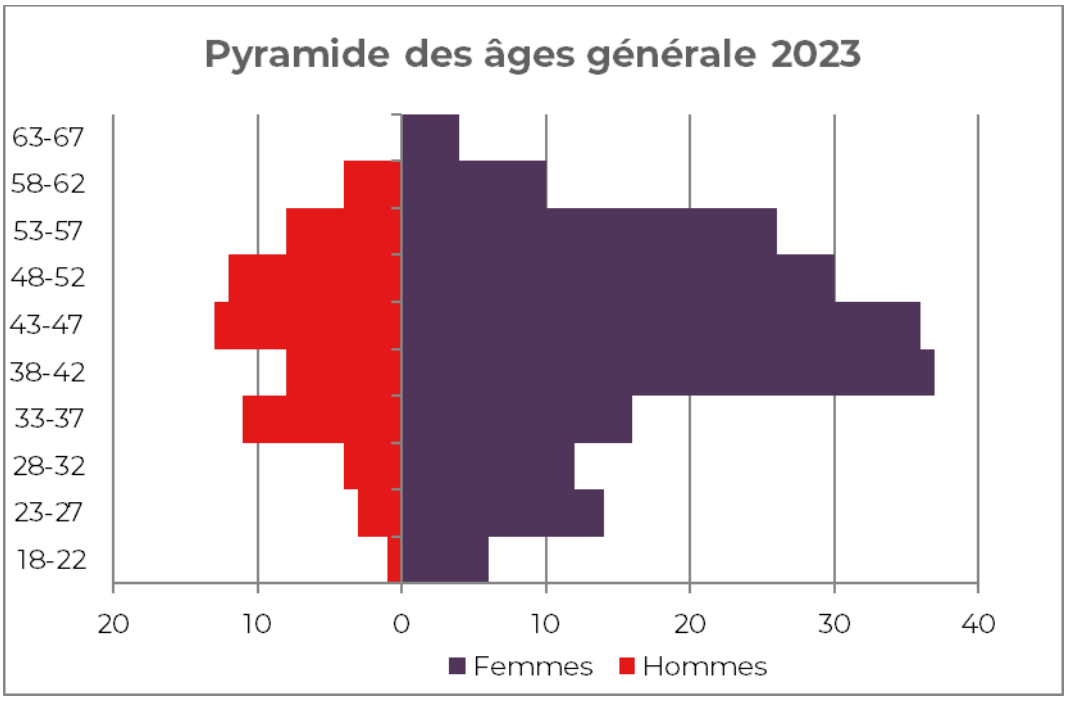


b) Pyramides des âges

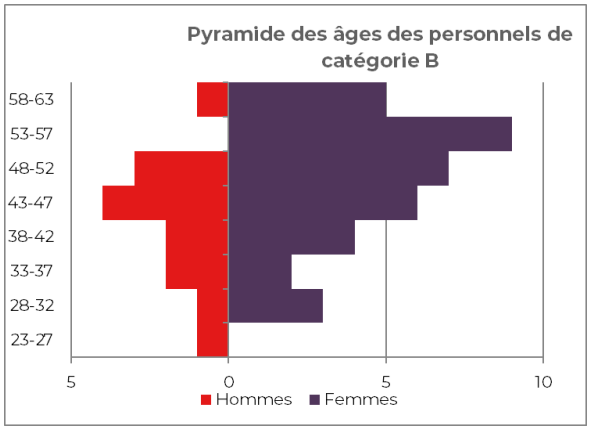
Pyramide des âges de la structure au 31/12 par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et type de statut (CDI, CDD).

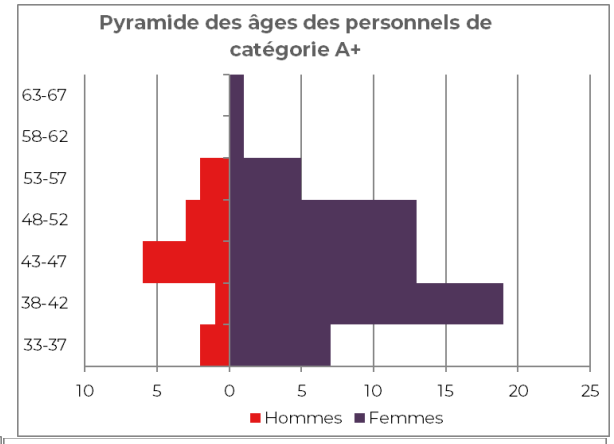
[2] Source : Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – Edition 2021

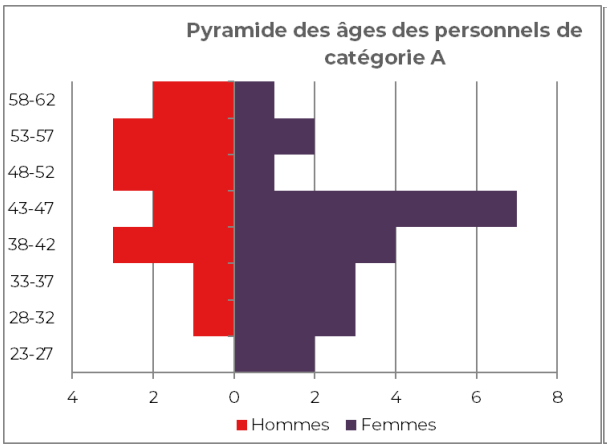
- Pyramide des âges de l'ENM

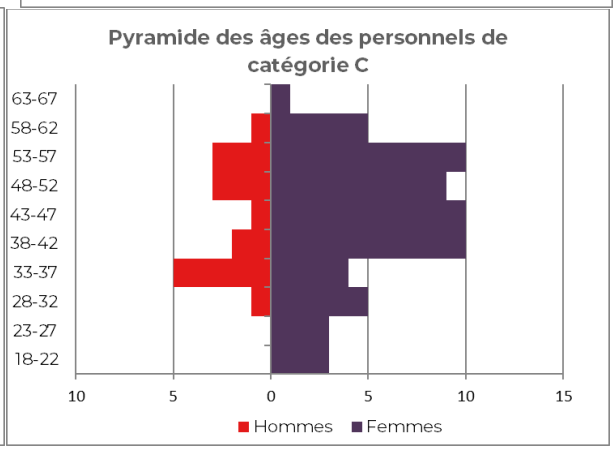


- Pyramide des âges par catégorie hiérarchique

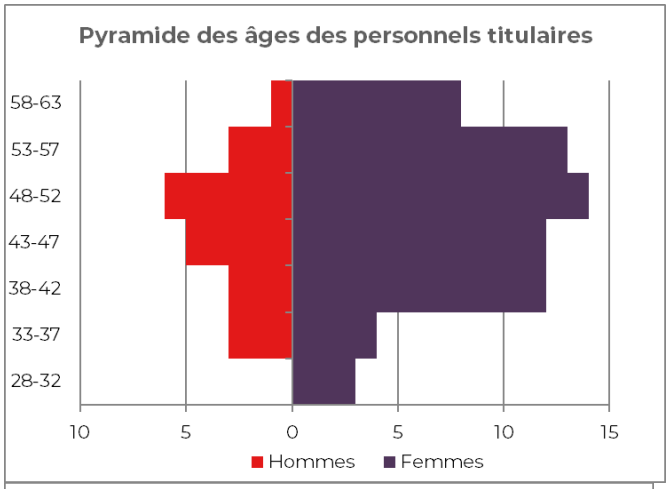


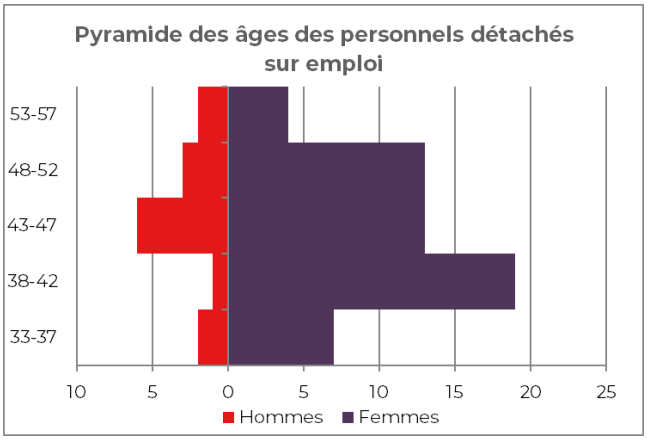


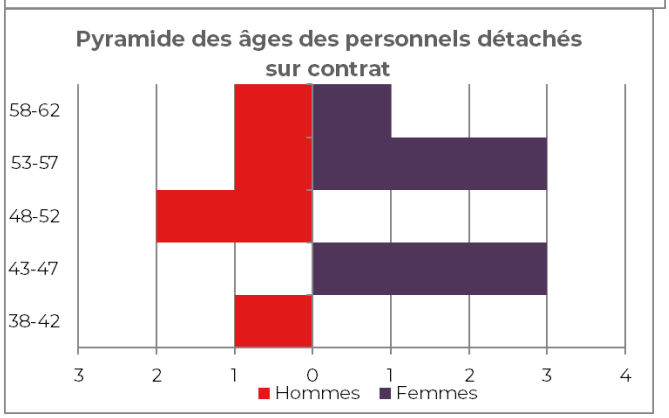


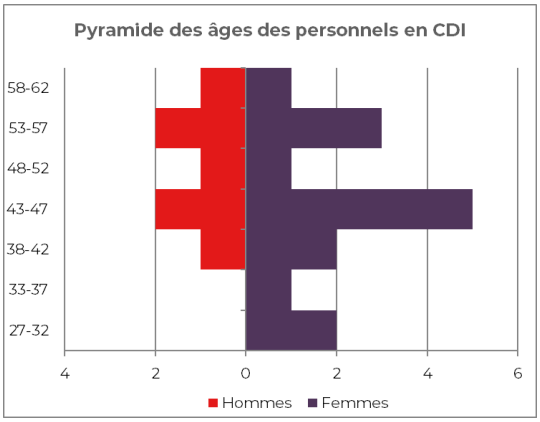


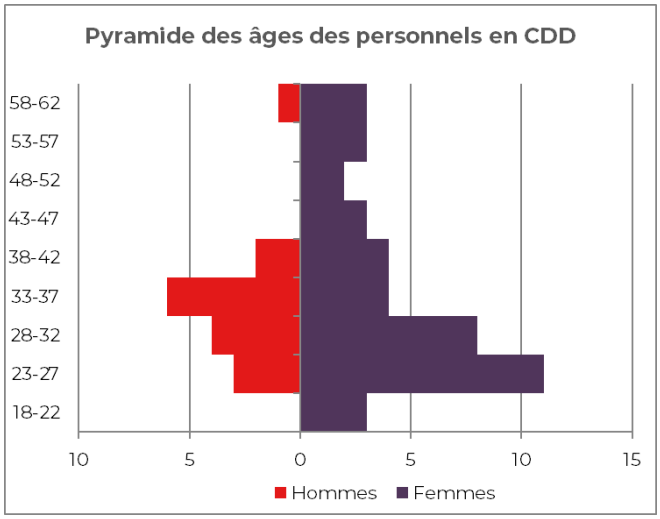
Pyramides des âges par statut











4 - Formation

L'année 2023 a été marquée par une volonté de structurer la formation au sein de l'Ecole. Ainsi, la responsable formation, accompagnée de la contrôleuse de gestion, a fléché les dépenses liées à la formation sur le budget RH. Cela a conduit à améliorer la lisibilité des actions menées par l'ensemble de l'Ecole sur cette thématique. La centralisation des dépenses a amené également le service RH à définir une stratégie plus claire sur la formation, en tenant compte des priorités et des enjeux de la direction de l'Ecole.
En 2023, en raison d'une organisation davantage centralisée au niveau de SRH, nous avons eu une meilleure connaissance des actions portées par d'autres services (SIAV, SDE, SDS, ...) et avons pu ainsi comptabiliser les formations pour l'ensemble du personnel.
Ainsi, **91, 3%** du personnel de l'Ecole a suivi au moins 1 action de formation sur l'année.

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

	2021			2022			2023			Variation
Catégorie	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Total
A+	228	41	269	174	30	204	229	98	327	123
A	156	56	212	155	44	199	295	83	377	178
B	166	61	226	116	30	145	186	32	218	73
C	209	60	269	106	35	141	206	52	258	117
Apprenti	-	-	-	-	3	3	19	1	19	16
Stagiaire avocat	-	-	-	-	-	-	-	4	4	4
Total	758	218	976	551	141	692	934	269	1 203	511

Le nombre total de jours de formation a considérablement augmenté, il **a progressé de 42% par rapport à 2022**. Cette hausse concerne toutes les catégories, mais reste plus forte sur les catégories A. Les catégories B sont celles qui se sont le moins formées malgré une nette augmentation du nombre de jours de formation entre 2022 et 2023.

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

	2022			2023		
Catégorie	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
A+	103	21	124	107	67	174
A	94	36	129	116	49	165
B	73	16	88	98	10	108
C	50	13	62	58	21	79
Apprenti	-	3	3	2	0	2
Stagiaire avocat	-	-	-	0	4	4
Total	319	87	406	381	150	531

Sur l'année 2023, le nombre de jours total de formation en langues reste très conséquent même si leur part dans le total des jours de formation diminue sensiblement en 2023 (les cours de langues représentaient 44% du total de jours de formation en 2023 contre 59% en 2022).
Le nombre de journées de formation dans le domaine des langues reste plus important que dans les autres thématiques.

Durant l'année, la question s'est posée d'arrêter certains cours de langues, en raison d'un absentéisme trop important. 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.

- Nombre de jours moyen 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)

	2021			2022			2023		
Catégorie	Femmes	Hommes	Nb. Jours moyen	Femmes	Hommes	Nb. Jours moyen	Femmes	Hommes	Nb. Jours moyen
A+	4,6	2,4	4,0	3,3	1,9	3,0	3,9	7,0	5,5
A	6,0	4,0	5,3	5,5	3,7	5,0	9,2	4,6	6,9
B	5,2	5,5	5,3	3,7	3,3	3,6	5,2	2,1	3,7
C	3,9	4,6	4,0	1,9	2,3	2,0	3,5	3,3	3,4
Total	4,7	4,0	4,5	3,3	2,7	3,2	4,9	4,2	4,8

Le nombre de jours moyen de formation à l'ENM est en augmentation en 2023, passant de 3,2 à 4,8 – légèrement supérieur à 2022 - témoignage d'une reprise du suivi de formation.
Le constat concernant les personnels de catégorie C est le même qu'en 2022 : ils sont insuffisamment formés, même si le nombre de jours augmente et passe de deux jours en moyenne en 2022 à 3,4 en 2023 ; ce constat doit rester un objectif prioritaire de l'ENM dans la construction stratégique de l'offre dans les prochaines années.

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

	2021			2022			2023		
Type de formation	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
FORMATION CONTINUE - ADAPTATION IMMÉDIATE AU POSTE DE TRAVAIL T1	14	8	22	13	8	21	179	35	214
FORMATION CONTINUE- ADAPTATION PREVISIBLE DES METIERS T2	606	161	767	427	109	536	400	162	562
FORMATION CONTINUE- DEVELOPPEMENT DES QUALIFICATIONS OU COMPETENCES T3	122	38	160	79	25	104	261	39	300
BILAN DE COMPETENCES	16	12	28	26	-	26	4	-	4
PREPARATION AUX EXAMENS & CONCOURS (PEC)	-	-	-	6	-	6	27	12	39
TEAMBUILDING	-	-	-	-	-	-	64	22	86
Total général	758	218	977	551	141	692	934	269	1 203

Exemple de formations de type T1 : découverte et adaptation au progiciel Harmonie, environnement professionnel et culture ministérielle, le langage et l'organisation judiciaire
Exemple de formations de type T2 : cours de langues, séminaire les impacts des algorithmes sur la décision judiciaire, Sirepa chaîne de la dépense
Exemple de formations de type T3 : bilan professionnel, conduite entretien RPS, gestion du stress et gestion des émotions.

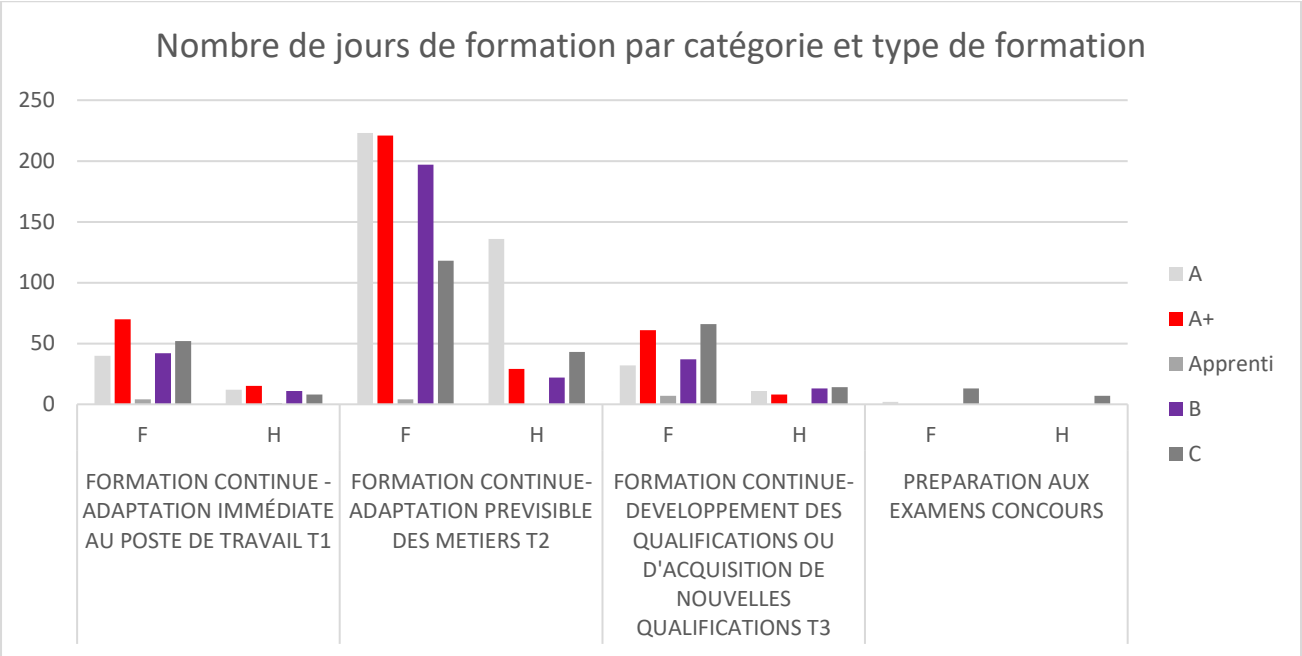
- Nombre de jours total de formation par domaine et par genre

Domaine de formation	Femmes	Hommes	Total	%
ACHATS PUBLICS	2	0	2	0%
APPUI A LA PEDAGOGIE	97	11	107	9%
BIBLIOTHEQUE	4	0	4	0%
BUREAUTIQUE	55	7	61	5%
COMMUNICATION ET SERVICES AUX USAGERS	25	8	33	3%
DEVELOPPEMENT PERSONNEL A VISEE PROFESSIONNELLE	23	3	26	2%
ECONOMIE FINANCE ET GESTION	8	0	8	1%
FORMATIONS LINGUISTIQUES	381	150	531	44%
INFORMATIQUE	29	18	47	4%
MANAGEMENT	40	16	56	5%
PARCOURS INDIVIDUALISE RECONVERSION	42	5	47	4%
PREPARATION CONCOURS ET EXAMENS	27	12	39	3%
QVT SANTE ET SECURITE	100	15	114	9%
RESSOURCES HUMAINES	39	4	43	4%
TEAMBUILDING	64	22	86	7%
Total général	934	269	1 203	100%

Par rapport à l'année 2022, nous constatons l'apparition de nouvelles thématiques dans le découpage de la formation nous permettant de préciser différents points :

- Le niveau toujours très élevé des **formations linguistiques** (44 %), qui reste la première formation réalisée par les agents ;
- **Les formations de formateur**, communément appelées FOFO, ont également été plus nombreuses en 2023 (9% de personnels formés contre 5% en 2022) démontrant la volonté de mieux accompagner sur le volet pédagogique les magistrats ou tout personnel traitant de cette thématique.
- La formation dans le **domaine managérial** progresse avec une participation en nette hausse (5% contre 2% en 2022). Axe prioritaire, elle s'inscrit dans le développement d'un parcours managérial dédié, complété par une offre de coaching.
- Les actions proposées dans les **domaines QVCT, santé & sécurité** augmentent, passant ainsi de 4% en 2022 à 9 % en 2023. L'intégration d'une journée dédiée à la sécurité au travail (*Safety Day* dupliqué sur Bordeaux et Paris) contribue à cette augmentation. Les efforts dans l'offre de formation proposée sur la QVCT a permis à un grand nombre d'agents de se former sur cette thématique (exemples d'actions : apprendre à lâcher prise, confiance et estime de soi, gestion du temps et des priorités, améliorer sa mémoire, ...)
- Le domaine de la **bureautique** connaît également une légère hausse, due en partie au développement d'un parcours du nouvel arrivant qui intègre notamment, pour les nouveaux CDF, des actions en lien avec l'appropriation des outils.
- 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.

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



Le plan de formation 2024 poursuivra les projets commencés en 2023 et plus particulièrement sur les volets « management » et « professionnalisation et développement des compétences métiers ».
Concernant les formations de type « formation continue – adaptation prévisible des métiers T2 », et comme explicité plus haut, ce sont en majorité des cours de langue.

- L'accompagnement professionnel : activités annexes
  - ***Teambuilding***

En nombre de participants

	2023	
Services	**Femmes**	**Hommes**
Communication	7	2
FC	11	0
DI	8	5
CRF	8	4
Etudes / CDF	14	3
Total général	48	14

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 2023, la dépense totale était de près **6 550 €**.

- **Les dispositifs de formation professionnelles tout au long de la vie**

Dans le cadre de l'accompagnement des personnels de l'Ecole, la formation peut jouer un rôle prépondérant. Tout agent peut être reçu par la 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.

Nombre de jours de formation en fonction du dispositif en 2023

Catégories	Stage immersion professionnelle			CPF			Bilan de compétences		
	Femmes	Hommes	Durée en jours	Femmes	Hommes	Durée en jours	Femmes	Hommes	Durée en jours
A	-	-	-	1		25	-	-	-
A+	-	-	-	-	-	-	1	-	1
B	2	-	4	-	-	-	-	-	-
C	1	-	3	2	-	4	2	-	3
Total général	3	-	7	3	-	29	3	-	4

- **Bilan de compétences**

Le bilan de compétences est un dispositif d'une durée de vingt-quatre heures. Il ne concerne que trois jours et trois personnels de l'Ecole car chaque bilan a été démarré en 2022. Les agents sont donc sur la fin de leur suivi.
Néanmoins, en 2023, 5 bilans de compétences ont été réalisés par des auditeurs de justice, déclarés inaptes ou redoublants leur scolarité, pour un coût de 7 500€.

- **Compte personnel de formation (CPF)**

Depuis 2021, une commission de formation se réunit en moyenne deux 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 conseillère mobilité-carrière. L'objectif étant de présenter des projets construits avec un argumentaire structuré.
En 2023, trois projets de nature différente ont été validés par la commission de formation :

- Projet en vue de la retraite
- Projet d'approfondir son domaine de formation initiale
- Projet de reconversion professionnelle, ayant débouché sur une disponibilité

- **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.
Trois agents de l'ENM ont pu suivre un stage en 2023, de trois à cinq jours, dans une direction du ministère de la Justice, un établissement appartenant à la fonction publique hospitalière ou encore dans un autre ministère.

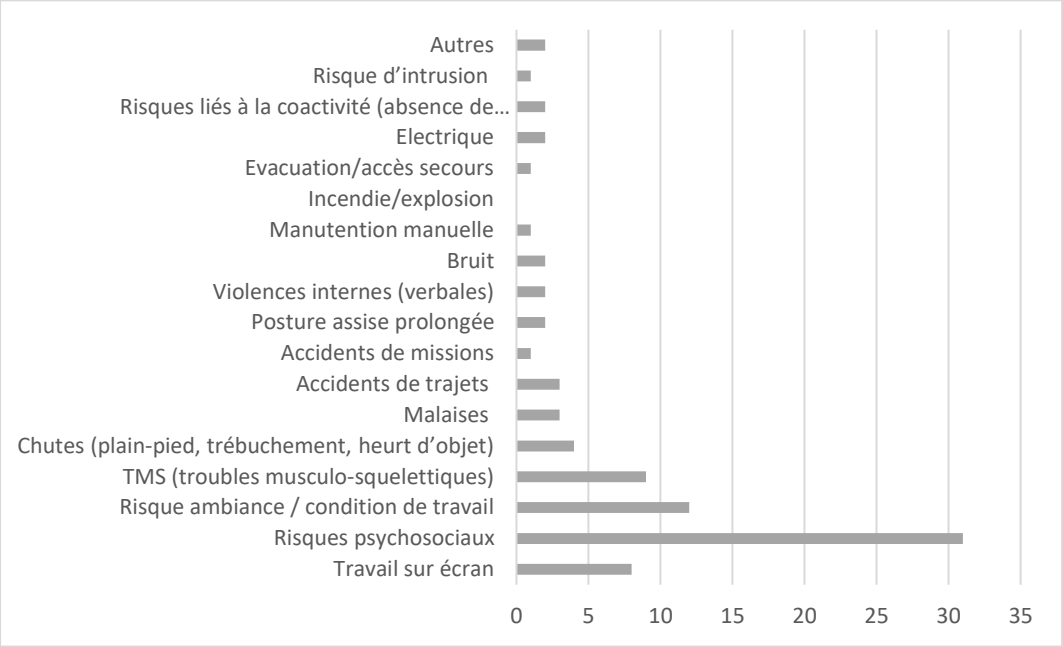
- Budget de formation

En 2023, les dépenses des actions de formation s'élèvent à près de 170 000€ contre 93 000€ l'année précédente.
Le coût des vacations pour les enseignements linguistiques est d'un peu plus de 19 000€.

5 - La santé et la sécurité au travail

c) Nature des risques professionnels

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



d) Les accidents de service et de travail

Accidents de service et de travail survenus au cours de l'année 2022

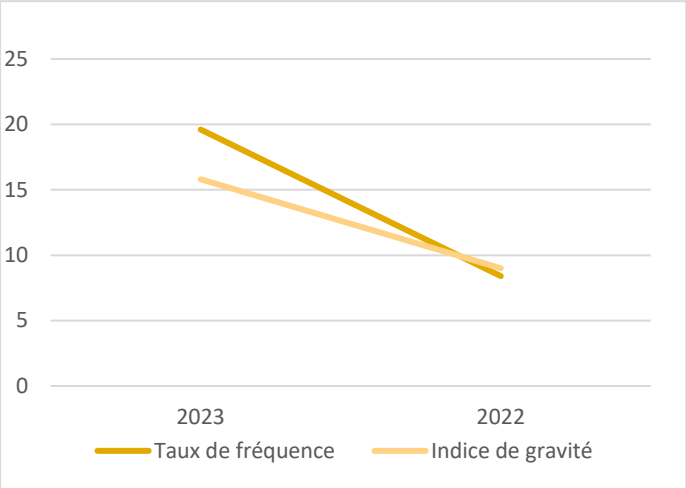
25 accidents ont été déclarés et reconnus imputables au service en 2023 (11 en 2022). Ils ont généré 375 jours d'arrêts de travail.

On peut noter qu'il n'y a pas eu d'accident d'agent en télétravail et un seul accident ***restent la première cause d'accident de trajet et ont entraîné le plus de jours d'arrêt de travail.***

	Nombre en 2023	Rappel des chiffres en 2022
Accidents de service	**8**	**4**
Accident de trajet	**17**	**7**
Total accidents du travail	**25**	**11**

e) Taux et indice de fréquence

Le taux de fréquence en 2023 est de 19.6 et l'indice de fréquence de 15.08
Au regard du taux de fréquence 2022, on note une ***légère augmentation du nombre d'accidents par rapport à 2022***. L'indice de fréquence montre également une hausse du nombre de jours d'arrêt en lien avec un accident. Celui-ci est en partie dû aux accidents de trajets avec trauma longs et compliqués qui entraînent une hausse du nombre de jours d'arrêts pris.



	2023	2022
Taux de fréquence	19.6	8.4
Indice de fréquence	15.8	9

Calcul du taux de fréquence
Nombre d'AT ayant occasionné des arrêts x 1 000 000
ETP x 1607h

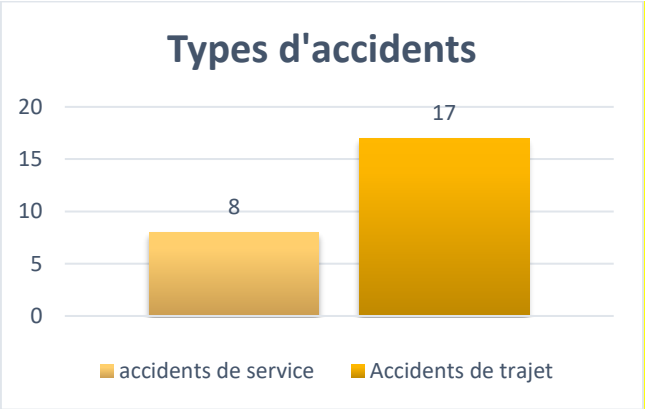
Calcul de l'indice de fréquence
Nombre d'AT ayant occasionné des arrêts > 1 jour x 1000
Total de la population

- *Types d'accident par type de population*

	Contractuels	**Titulaires**
Accidents de service	**2**	**6**
Accidents de trajet	**1**	**15**

- *Types d'accident par type de population*

Titulaires	**Accidents de service**	**Accidents de trajet**
A+	**1**	**2**
A	**1**	**2**
B	**2**	**5**
C	**2**	**6**



f) Les maladies professionnelles

	Nombre en 2023	Rappel des chiffres en 2022
Maladie professionnelle	**1**	**0**

En 2023, il y a eu 1 dépôt de dossier concernant les maladies professionnelles.

➔ Le nombre et la nature des signalements enregistrés dans le dispositif prévu par l'article 6 quater A de la loi du 13 juillet 1983 susvisée ;

g) Le nombre et la nature des signalements enregistrés dans le dispositif prévu par l'article 6 quater A de la loi du 13 juillet 1983 sur les droits et obligations du fonctionnaire[3]

	Nombre en 2023	Rappel des chiffres en 2022
Saisine et signalement en 2022	**14**	**9**

En 2022, il y a eu 14 saisines et 1 signalement dont :

- 7 saisines concernant des conflits interpersonnels
- 3 saisines concernant de demandes de conseils, d'informations et de management
- 3 concernant les conditions du 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 un avertissement.

h) Le nombre de suicides et tentatives de suicide

0 cas de suicide ou de tentative de suicide.

i) 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.

[3] Les administrations, collectivités et établissements publics mentionnés à l'article 2 mettent en place, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat, un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.

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.

j) Rapport médecine du travail

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.

k) Les instances de prévention et leurs activités

En dehors des instances de dialogues sociales, il y a eu une inspection des locaux du site de Bordeaux par l'inspecteur santé sécurité au travail en décembre 2023.

La commission de sécurité est également passée sur les sites de Paris et de Bordeaux en septembre et octobre 2023, afin de s'assurer de la conformité des règles de sécurité en matière de sécurité de nos sites.

Une visite des locaux par la médecine du travail du site de Bordeaux a été réalisée en 2023 ainsi que 2 études de postes.

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'Ecole 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.

Si au 31 décembre 2019, 58 personnes bénéficiaient du télétravail, la crise de la COVID qui est intervenue en mars 2020 a amené, dans le cadre du confinement, à placer l'ensemble des agents en télétravail durant toute cette période.

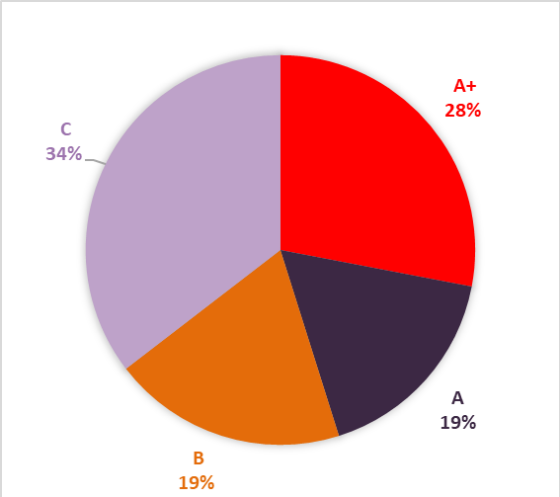
Cette généralisation imposée du télétravail a profondément modifié les habitudes de travail des agents de l'ENM. Le télétravail est désormais plébiscité par les agents. Ce mode de travail reste toutefois un défi managérial, imposant de questionner et d'adapter régulièrement les pratiques de chacun.

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+	49	14	63	28
A	30	12	42	19
B	34	9	43	19
C	62	15	77	34
Total	175	50	225	100%

Télétravailleurs par catégories



On note une forte augmentation par rapport à 2022 (175 agents faisaient du télétravail), mais cela démontre le ***caractère massif du télétravail à l'ENM***.
Plus des trois-quarts des agents de l'établissement (77%) 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	112	37	149	66
Paris	63	13	76	34
Total	**175**	**50**	**225**	**100%**

3 constats ressortent de ces tableaux :

- ***le caractère massif des agents ayant recours au télétravail*** (77% des agents) ;
- ***le volume du télétravail souhaité*** : 60% des télétravailleurs ont deux jours ou plus de télétravail par semaine ;
- ***l'adaptabilité des formes du télétravail*** : les modalités du télétravail (jours fixes / flottants) ayant été discutées avec les organisations syndicales, il est intéressant de constater qu'elles répondent aux agents qui utilisent le télétravail sous différents formes, avec une demande croissante pour la flexibilité (113 jours de télétravail flottants en 2022 contre 78 en 2021).

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, et le médecin de prévention.

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

Temps partiel ou incomplet	Femme	Homme	Total
<=50%	8	4	12
70%	2	1	3
80%	6	2	8
90%	2	-	2
100%	173	57	230
Total général	191	64	255
% temps partiel ou incomplet	**9,4%**	**10,9%**	**9,8%**

Les temps partiels ou incomplets sont majoritairement occupés par des femmes en volume, mais en proportion l'écart est faible.

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

Temps de travail 2023	Femme	%	Homme	%	Total	%
15H	8	4%	4	6%	12	5%
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%

Temps de travail 2022	Femme	%	Homme	%	Total	%
15H	6	3%	4	7%	10	4%
37H30	67	38%	20	34%	87	37%
38H30	23	13%	-	0%	23	10%
39H20	6	3%	8	14%	14	6%
FORFAIT	75	42%	26	45%	101	43%
Total général	177	100%	58	100%	235	100%

Sont au forfait les personnels de catégories A+, les chefs de service, les adjoints aux chefs de service ainsi que les chargés de mission.

c) Heures écrêtées

Le nombre d'heures écrêtées a diminué en 2023 par rapport à 2022 (1643 heures en 2022). Au total, 102 agents sont concernés par cet écrêtage.

- Répartition par statut et catégorie des heures écrêtées en 2023

Statut et catégories	Nb de personnes	Nb d'heures écrêtées
Titulaire	69	1 005
A	3	28
B	30	512
C	36	465
Contractuel	32	151
A	6	49
B	17	58
C	9	44
Apprenti	1	2
C	1	2
Total général	102	1 157

Les personnels au forfait ainsi que les assistants de justice ne sont pas comptabilisés dans les effectifs en ETP.

d) Autorisations spéciales d'absences

- Autorisations d'absence accordées par statut

Type d'autorisation d'absence	Apprenti	Contractuel	Titulaire	Titulaire sur contrat	Total
Autorisation absence heure femme enceinte	-	-	-	-	-
Autorisation d'absence pour préparation concours	-	13	24		37,0
Autorisation d'absence pour concours	10	24	26	3	62,0
Autorisation d'absence pour congrès de syndicats départementaux/nationaux	-	-	-	-	-
Autorisation d'absence pour réunions d'organismes paritaires (CTP, CHS...)	-	-	-	-	-
Autorisation d'absence pour événements familiaux: naissance, mariage/PACS, décès	-	8	16	8	32,0
Autorisation d'absence pour garde d'enfant malade	-	26	75	3	103,0
Autorisation d'absences diverses	22	2	8	3	34,0
Total	32	72	148	16	268

Le nombre de jours d'absence est de 268, en baisse par rapport à 2022 (289 jours d'absence) et concerne principalement la garde d'enfants malades (38%), les absences pour concours et celles pour la préparation aux concours (au total, 38%). En 2022, les absences pour concours ou leur préparation représentaient 22% du total, l'augmentation est donc significative et reflète une bonne dynamique de progression au sein des personnels de l'école.

- Autorisations d'absence accordées par catégorie

Type d'autorisation d'absence	A	A+	B	C et Apprenti	Total
Autorisation absence heure femme enceinte					-
Autorisation d'absence pour préparation concours	2		10	25	37,0
Autorisation d'absence pour concours	19		15	28	62,0
Autorisation d'absence pour congrès de syndicats départementaux/nationaux	-	-	-	-	-
Autorisation d'absence pour réunions d'organismes paritaires (CTP, CHS...)	-	-	-	-	-
Autorisation d'absence pour événements familiaux: naissance, mariage/PACS, décès	16	-	6	10	32,0
Autorisation d'absence pour garde d'enfant malade	14	7	30	52	103,0
Autorisation d'absences diverses	3	1	5	26	34,0
Total	54	8	66	141	268

- 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	24	13	37
Autorisation d'absence pour concours	36	26	62
Autorisation d'absence pour congrès de syndicats départementaux/nationaux	-	-	-
Autorisation d'absence pour réunions d'organismes paritaires (CTP, CHS...)	-	-	-
Autorisation d'absence pour événements familiaux: naissance, mariage/PACS, décès	24	8	32
Autorisation d'absence pour garde d'enfant malade	83	21	103
Autorisation d'absences diverses	13	21	34
Total	180	89	268

e) 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		3	6		8
Congé bonifié					-
Congé de longue maladie					-
Congé de maladie ordinaire	23	409	656	153	1 241
Total	23	412	662	153	1 249

Le nombre de jours de congés réglementaires est passé de 1731 en 2022 à 1687 en 2023, soit une diminution de 3%, illustrée par la ***baisse des congés de longue maladie (aucun jour en 2023 contre 365 en 2022)***.
Au total, les jours de congés représentent une ***moyenne de 6,6 jours par agent.***

- Nombre de jours de congés par catégorie

Type de congé	A	A+	B	C	Apprenti	Total
Accident du travail				8		8
Congé bonifié						-
Congé de longue maladie						-
Congé de maladie ordinaire	296	119	299	507	21	1 241
Total	296	119	299	515	21	1 249

- Nombre de jours de congés par genre

	Féminin	Masculin	Total
Accident du travail	3	6	8
Congé bonifié			-
Congé de longue maladie			-
Congé de maladie ordinaire	1 160	81	1 241
Total	1 163	87	1 249

La part des jours de congés du personnel féminin est proportionnellement très élevée (93% du total des jours de congés pour une répartition femmes – hommes au sein du personnel de 75% et 25%).

f) Autres congés

Type de congé	Total
Congé de paternité	32
Congé pour maternité	406
Total	438

g) 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+	70	50	337	471	1 366
A	30	22	247	7	639
B	37	26	222	- 101	580
C	45	31	269	- 61	739
Total	**182**	**129**	**1075**	**315,5**	**3322**

Le solde des CET diminue (3322 jours en 2023 contre 3686 en 2022), tout comme le nombre de jours épargnés (315,5 en 2023 contre 407 en 2022).
Le nombre d'agents déposant des jours de CET est relativement stable (123 agents ont déposé des jours de CET en 2023 contre 123 en 2022) et concerne 51% des agents. Par ailleurs, 71% des agents sont détenteurs d'un CET.

h) Jours de carence

- Nombre de jours de carence par catégorie

Par catégorie et par genre	Féminin	Masculin	Total
Catégorie A+	6	2	8
Catégorie A	19	2	21
Catégorie B	24	3	27
Catégorie C	60	6	66
Total	109	13	122

i) Services de proximité et action sociale

- Médecine du travail : 11 874 € (12 400 € en 2022)

- Dépenses d'action sociale

Le montant 2023 des dépenses sociales est de 117 316€

- Cantine : 84 844€
- Centre de loisirs / vacances / garde d'enfants : 10 773€
- Allocations diverses : 6 564€
- Secours : 3 300€

- 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	2 208 198 €
Action 2	Assurer la formation initiale des auditeurs de justice	7 431 258 €
Action 3	Assurer la formation continue des magistrats français	3 742 445 €
Action 4	Assurer la formation internationale des magistrats et développer la coopération internationale	1 315 746 €
Action 5	Assurer la formation initiale et continue des juges non professionnels et des collaborateurs de justice	2 084 872 €
Action 6	Soutien	7 477 276 €
Total		24 259 795 €

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 actions et concentrent plus de 60% de la masse salariale.

- Masse salariale par type de rémunération

Détail par type	Montant	%
1 - Titulaires	14 579 366 €	60%
2 - Contractuels (y compris hors plafond LFI dont contrats aidés et apprentis)	3 895 312 €	16%
(le cas échéant) dont contractuels hors plafond LFI	81 591 €	0%
3 - Autres dépenses de personnel (autres agents rémunérés à l'acte, à la tâche, prestations sociales, allocations diverses, impôts et taxes associées...)	5 785 116 €	24%
Total dépenses de personnel	24 259 794 €	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 : 250 (224 en 2022)

Hors plafond : 15 (15 en 2022)

b) Situation détaillée des agents contractuels

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

  Les agents contractuels sont répartis selon deux catégories :

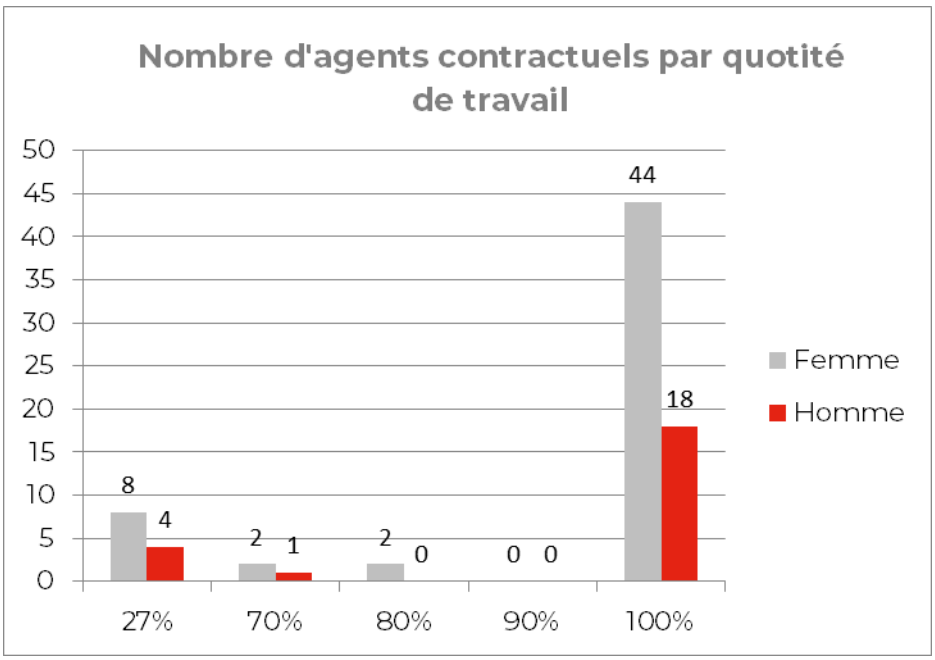
  - Agents contractuels sur emplois permanents
  - Agents contractuels recrutés pour des besoins temporaires (hors plafond sur ressources affectées).
  - Parmi les agents contractuels sont également répertoriés les titulaires détachés sur contrat. Sont exclus les assistants de justice et les apprentis.

	2021			2022			2023			
Agents contractuels	Femme	Homme	**Total**	Femme	Homme	**Total**	Femme	Homme	**Total**	***Var N/N-1***
CDD										
Hors plafond Ressources affectées DI		3	**3**	1		**1**	1		**1**	***0***
Permanent	25	17	**42**	29	13	**42**	36	16	**52**	***10***
Total CDD	25	20	45	30	13	43			53	***10***
CDI										***0***
Permanent	10	2	**12**	12	6	**18**	14	2	**16**	***-2***
Total CDI	10	2	12	12	6	18	14	2	16	***-2***
Détaché sur contrat										***0***
Permanent	12	4	**16**	8	5	**13**	7	5	**12**	***-1***
Total Détaché sur contrat	12	4	16	8	5	13	7	5	12	***-1***
Total général	47	26	73	50	24	74	21	7	81	***7***

En 2023, l'ENM compte 81 contractuels, dont 53 CDD (dont 11 assistants de justice), 16 CDI et 12 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.

- 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
2021	234	14	6	2,56%			23 554,00 €
2022	227	13	7	3,08%			19 749,30 €
2023	255	15	8	3,14%			24 581,40 €

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 2023, le taux d'emploi direct est de 3,14%, ce qui permet notamment de réduire la contribution au FIPHFP (-16%) 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	2	6
	Apprentis	3	1	4
	Autres			0
Total Appel à candidature		4	2	6
Place de l'emploi public (PEP)	A	7	2	9
	B	9	3	12
	C	15	6	21
Total PEP		31	11	42
Commission de recrutement	A+			31
Total Commission de recrutement		0	0	31
Total général		**35**	**13**	**79**

Le *turn-over* des équipes est très important à l'ENM : 79 agents ont été recrutés en 2023, notamment par l'intermédiaire des commissions de recrutements (31 recrutements en 2023) 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 des cohortes d'élèves magistrats qui a généré un renforcement des équipes pédagogiques et administratives.

Publication	2021	2022	2023
Appel à candidature	1	15	**6**
PEP	36	29	**42**
Commission de recrutement	5	19	**31**
Apprentissage	3	3	**4**
Total général	**45**	**66**	**83**

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.

Les agents de la fonction publique peuvent bénéficier du versement de ce forfait mobilité durable à condition de justifier **d'au moins 100 jours d'utilisation du vélo ou du covoiturage sur une année**.

Ce montant versé est plafonné à **200€ par an et par agent**.

Depuis 2020, l'ENM s'est engagé à favoriser les transports de mobilité douce, soit des transports alternatifs à la voiture individuelle comme le vélo ou le covoiturage, en mettant en place un forfait mobilité durable.

Le tableau ci-dessous récapitule le nombre d'agents par site qui ont bénéficié de ce forfait mobilité durable en 2023. A Bordeaux, le nombre d'agents ayant bénéficié d'un forfait mobilité durable a plus que doublé entre 2022 et 2023.

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

Sites	Bordeaux	Paris
Nombre d'agents ayant bénéficié du forfait mobilité durable	**32**	**6**

f) Dialogue social

Il y a eu au total dix réunions d'instances représentatives en 2023 : sept réunions du Comité Social d'Administration (CSA) dont deux réunions extraordinaires et trois réunions de la formation spécialisée du Comité Social d'Administration.

Dates CSA en 2023	Dates Formation spécialisée du CSA en 2023
31 mai	31 mai
4 juillet	
4 octobre	4 octobre
8 novembre	
14 décembre	14 décembre
7 décembre (extraordinaire)	

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.

L'École nationale de la magistrature est un établissement public national à caractère administratif placé sous la tutelle du garde des Sceaux, ministre de la Justice, qui a pour missions :

- l'organisation des concours d'accès,
- la formation initiale des élèves magistrats,
- la formation continue des magistrats,
- les relations de coopération internationales,
- la formation des juges non professionnels et des collaborateurs de justice.

BORDEAUX

Le siège de l'École, situé à Bordeaux, accueille le cabinet, la direction des recrutements, de la formation initiale et de la recherche ainsi que le secrétariat général.

10 rue des Frères Bonie, 33800 Bordeaux
05 56 00 10 10
Station Hôtel de Ville ou Palais de Justice
Ouverture de 8h à 19h

PARIS

L'antenne de l'École, située à Paris, abrite la direction de la formation continue, de l'international et des formations professionnelles spécialisées.

3 ter quai aux Fleurs, 75004 Paris
8 rue Chanoinesse, 75004 Paris
01 44 41 88 20
Station Cité, Hôtel de Ville ou Pont Marie
Ouverture de 8h30 à 18h

Rédaction : RH - Réalisation service communication - Crédit Photo :Adobe Stock - Septembre 2024

ENM
ÉCOLE NATIONALE
de la MAGISTRATURE

10 rue des Frères Bonie 33080 Bordeaux cedex France - T. +33 (0)5 56 00 10 10
8 rue Chanoinesse 75004 Paris France - T. +33 (0)1 44 41 88 20

enm.justice.fr